



# **Satisfacción Laboral y Características de Personalidad: Explorando la Interacción Según el Tipo de Trabajo**

Autora: Abril M<sup>a</sup> Quintana de San Antonio

Tutora: Paula Cecilia Cuevas López

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales

Madrid

Mayo de 2025

## Tabla de Contenido

Resumen.....	3
Abstract.....	4
Introducción.....	5
Justificación del Estudio.....	5
Satisfacción Laboral.....	6
Personalidad.....	7
Modelo PEN de Eysenck.....	7
Narcisismo.....	9
Perfeccionismo.....	10
Objetivos.....	11
Hipótesis.....	11
Psicoticismo.....	12
Extraversión.....	12
Neuroticismo.....	12
Narcisismo.....	13
Perfeccionismo.....	13
Metodología.....	13
Diseño del Estudio.....	13
Participantes.....	14
Instrumentos.....	16
Procedimiento.....	18
Análisis de Datos.....	18
Resultados.....	19
Discusión.....	31
Conclusiones.....	37
Referencias.....	39
Apéndice A. Cuestionario Datos Demográficos.....	45
Apéndice B. Cuestionario Para Evaluar Psicoticismo, Extraversión y Neuroticismo.....	47
Apéndice C. Cuestionario Para Evaluar el Perfeccionismo.....	48
Apéndice D. Cuestionario Para Evaluar el Narcisismo.....	49
Apéndice E. Cuestionario Para Evaluar la Satisfacción Laboral.....	52

## Resumen

El presente Trabajo de Fin de Máster tiene como objetivo analizar la relación entre determinados rasgos de personalidad (psicoticismo, extraversión, neuroticismo, narcisismo y perfeccionismo) y los niveles de satisfacción laboral en distintas categorías de empleo. Se trata de un estudio cuantitativo de tipo ex post facto retrospectivo de corte transversal, con una muestra de 81 personas trabajadoras en España. Los cuestionarios utilizados para la recogida de datos son el EPQR-A, el NPI-16, la Subescala de Expectativas de Logro de la Escala Multidimensional de Perfeccionismo de Frost y el Cuestionario de Satisfacción S20/23. Los resultados muestran una relación significativa entre el neuroticismo y el narcisismo con la satisfacción laboral: inversa en el primer caso y directa en el segundo. En cambio, no se observan correlaciones significativas para el psicoticismo, la extraversión y el perfeccionismo. Asimismo, el puesto de trabajo explica una proporción moderada, pero significativa, de la varianza en la satisfacción laboral, siendo más elevada en posiciones con mayores niveles de responsabilidad. Estos descubrimientos aportan información valiosa para la intervención clínica en el ámbito de la Psicología Sanitaria, destacan la importancia de tener en cuenta tanto los factores individuales como las condiciones del entorno para entender la satisfacción en el ámbito laboral y plantean nuevas posibilidades para investigaciones futuras que exploren estas interacciones desde una perspectiva integradora.

*Palabras clave:* personalidad, psicoticismo, extraversión, neuroticismo, narcisismo, perfeccionismo, satisfacción laboral, ámbito laboral

### **Abstract**

This Master's Thesis analyzes the relationship between various personality traits (psychoticism, extraversion, neuroticism, narcissism, and perfectionism) and job satisfaction levels across different employment categories. It is a cross-sectional, ex post facto retrospective quantitative study with the participation of 81 employed individuals in Spain. Data collection is conducted through the EPQR-A, NPI-16, the Achievement Expectations subscale of Frost's Multidimensional Perfectionism Scale, and the S20/23 Job Satisfaction Questionnaire. The results show a significant relationship between neuroticism and narcissism with job satisfaction: negative for the first one and positive for the second one. In contrast, psychoticism, extraversion, and perfectionism do not show significant associations. Additionally, the job position explains a modest but significant proportion of the variance in job satisfaction, with a clear trend toward higher satisfaction in positions of greater responsibility. This study provides valuable insights for clinical practice in the field of Health Psychology and highlights the importance of considering both individual traits and contextual conditions when understanding workplace satisfaction, paving the way for future research from an integrative perspective.

*Keywords:* personality, psychoticism, extraversion, neuroticism, narcissism, perfectionism, job satisfaction, work environment

## Introducción

### Justificación del Estudio

En este último año se ha producido un aumento considerable de absentismo laboral en España, así como del número de casos del Síndrome de Burnout (SB) entre los trabajadores (Randstad, 2024). El estudio Cigna 360-Vitality revela que el 96% de los empleados españoles sufre de SB y el 60% tiene dificultades para desconectar del trabajo. A nivel global, el 83% experimenta altos niveles de estrés, con factores como la sobrecarga laboral, la ansiedad y la falta de motivación, agravando el agotamiento físico y emocional (RRHH Digital, 2024).

Como explica Martínez Pérez (2010), algunas repercusiones de este síndrome pueden ser la apatía, indiferencia, bajo rendimiento, absentismo e incluso el uso excesivo del alcohol, medicamentos o estupefacientes. Todo ello desembocando en una disminución de la satisfacción laboral.

Es por ello que dichos acontecimientos despertaron mi interés por profundizar en el estudio del bienestar en el trabajo, así como en las estrategias para poder aumentarlo, mejorando de esta manera la salud mental y el confort de los trabajadores. En relación con ello, consideré la posibilidad de estudiar la relación entre la satisfacción laboral y las características de personalidad, con el objetivo de identificar qué tipos de trabajos se ajustan mejor a cada perfil personal.

Este conocimiento podría contribuir a mejorar la intervención clínica en problemas vinculados al ámbito laboral, ya que, como expresan Pujol-Cols y Dabos (2018), la personalidad de cada individuo influye en la actitud y comportamiento en una amplia variedad de contextos, incluidos los organizacionales.

De igual manera, me pareció relevante realizar un estudio de estas características porque, aunque en el siglo XXI ha habido más argumentos a favor de una perspectiva interaccionista, y hay varios estudios que intentan relacionar las características individuales con el desempeño laboral, aún hay pocas investigaciones que analizan al mismo tiempo cómo influyen tanto la personalidad como las características del trabajo en la satisfacción laboral (Lupano Perugini y de la Iglesia, 2022).

### **Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral ha sido estudiada principalmente desde perspectivas hedónicas, centrándose en componentes como la satisfacción en el trabajo o las emociones positivas, aunque falta consenso en su definición (Peiró et al., 2014). Baptiste (2009) la asocia con condiciones materiales y experiencias laborales, mientras que Schulte y Vainio (2010) la relacionan con el desarrollo profesional.

Como indican Peiró et al. (2014), en estudios recientes, el bienestar laboral suele ser etiquetado como “bienestar de los empleados” o “bienestar en el trabajo”. Otra etiqueta común es “bienestar psicológico”. En estos estudios el bienestar laboral se mide principalmente a través de bienestar afectivo, salud y estrés.

Diaz Dumont et al. (2023) definen este concepto como la postura que adopta una persona hacia su trabajo, influenciada por sus creencias y valores, lo que facilita la realización de sus tareas y actividades relacionadas con sus funciones laborales.

Por otro lado, Bernal y Flores (2020) proponen una serie de factores clave que aumentan la satisfacción laboral, como un entorno laboral adecuado, una buena relación interpersonal con los demás trabajadores, así como el respaldo de ellos, el reconocimiento individual y oportunidades de crecimiento personal, entre otros.

Asimismo, los niveles de satisfacción laboral repercuten de manera directa en los niveles de bienestar psicológico. Según el estudio realizado por Ramos Narváez et al. (2020), se concluyó que los trabajadores satisfechos poseen una mejor salud mental, un mayor bienestar general y una percepción más positiva de la vida. Por otro lado, en la investigación realizada por Cano García et al. (2024), los resultados obtenidos a partir de las dos escalas utilizadas evidencian una relación directa entre la presencia del síndrome de estrés laboral en su muestra y una reducción en su bienestar psicológico.

## **Personalidad**

### ***Modelo PEN de Eysenck***

Eysenck (1990) plantea que el comportamiento humano está influenciado por características relativamente estables que constituyen los elementos esenciales de la personalidad. Estos rasgos predisponen a las personas a actuar de ciertas formas específicas, lo que implica que se mantienen consistentes a lo largo del tiempo y en distintas situaciones (Almiro y Simões, 2021).

Las diferencias en los rasgos de personalidad entre las personas tienen su origen principalmente en factores genéticos, aunque también reconoce la influencia del entorno y las experiencias, como las interacciones familiares en la infancia. Es decir, su perspectiva se basa en un enfoque biopsicosocial, sosteniendo que tanto los genes como el ambiente contribuyen a moldear el comportamiento (Schmidt et al., 2010).

Según él, cada individuo nace con una estructura cerebral única que genera variaciones en la actividad psicofisiológica. Estas diferencias influyen en los procesos psicológicos de cada persona, dando lugar a distintos tipos de personalidad (Eysenck y Eyseck, 1994).

A través de su modelo PEN, propone que las diferencias individuales en la personalidad pueden resumirse en tres factores principales: Psicoticismo (P), Extraversión (E) y Neuroticismo (N). Estos factores ocupan el nivel más alto de una estructura jerárquica y se derivan de las interrelaciones entre rasgos primarios más específicos (Almiro y Simões, 2021).

El psicoticismo incluye una combinación de rasgos primarios, destacando la impulsividad, agresividad y la falta de cumplimiento de las normas sociales. En su forma más extrema, esta dimensión puede reflejar dificultades en la socialización debido a su insensibilidad y comportamientos antisociales (Monterrosa et al., 2023; Ozamiz-Etxebarria et al., 2022). En cambio, las personas con niveles bajos en P suelen ser empáticas, respetuosas y apegadas a las reglas (Abal et al., 2022; Colledani et al., 2018).

La dimensión extraversión se define por un continuo entre dos polos opuestos: extraversión e introversión. Las personas con niveles altos de extraversión tienden a buscar experiencias sociales, muestran una actitud activa y disfrutan de los cambios y las emociones nuevas (Shokrkon y Nicoladis, 2021). Por otro lado, quienes puntúan bajo en este rasgo prefieren actividades cotidianas, son introspectivas y tienden a evitar la interacción social excesiva (Abal et al., 2022; Simkin et al., 2020).

Por último, el neuroticismo se refiere a un rango que mide la estabilidad o inestabilidad emocional. Las personas con niveles altos en este factor suelen experimentar emociones negativas como ansiedad, culpa, vergüenza o irritabilidad de forma frecuente. Además, responden de manera desproporcionada a los estímulos y tienen dificultades para recuperar su estabilidad emocional después de enfrentarse a estas experiencias (Colledani et al., 2018; Monterrosa et al., 2023). En contraste, quienes presentan bajos niveles de

neuroticismo tienden a ser calmados, equilibrados y capaces de mantener la serenidad en diversas situaciones (Shokrkon y Nicoladis, 2021; Simkin et al., 2020).

### ***Narcisismo***

Raskin y Terry (1988) describieron el narcisismo subclínico como la tendencia de una persona a considerarse merecedora de privilegios especiales, al tiempo que se percibe exenta del cumplimiento de ciertas normas sociales. En este contexto, los autores desarrollan el Inventario de Personalidad Narcisista (NPI) (Ortiz Mendoza y Madero Gómez, 2023).

Este cuestionario, en sus tres versiones (NPI-40, NPI-16 y NPI-13), se ha consolidado como el instrumento de autoinforme más utilizado y validado en entornos de investigación y detección, siendo además el que ha recibido mayor atención en estudios empíricos sobre el narcisismo en poblaciones no clínicas (Oberleiter et al., 2024).

En él se identifican siete dimensiones de primer orden que poseen las personas con elevados niveles de narcisismo: Autoridad, Exhibicionismo, Superioridad, Vanidad, Explotación, Pretensión y Autosuficiencia (Avelino et al., 2024).

Las personas con altos niveles de narcisismo, de acuerdo con los criterios del DSM-5 (2013), tienden a exagerar sus logros y habilidades, mostrando una imagen inflada de sí mismos, ya que su autoestima depende de la validación externa. Se encuentran continuamente fantaseando sobre un futuro ideal, donde alcanzan niveles extraordinarios de éxito, poder, belleza o amor. Estas fantasías pueden alejarlos de la realidad y dificultar el reconocimiento de sus propias limitaciones. Piensan que solo personas o instituciones de alto estatus pueden comprenderlos o merecen su atención, por lo que se muestran selectivos en sus relaciones personales o profesionales. También pueden aprovecharse de los demás para alcanzar sus

propios objetivos, mostrando poco interés por el bienestar de quienes les rodean, ya que no suelen ser capaces de reconocer ni comprender las emociones o necesidades de los demás.

Una persona con altos niveles de narcisismo puede ser percibida como encantadora inicialmente, pero su conducta suele generar tensiones en las relaciones interpersonales. En el ámbito laboral, podría destacar por su ambición y confianza, pero también generar conflictos debido a su necesidad de admiración y tendencia a manipular a los demás (Schyns et al., 2024).

### ***Perfeccionismo***

Las personas con altos niveles de perfeccionismo se caracterizan por la búsqueda constante de estándares elevados de desempeño, acompañado de una tendencia a la autocrítica. Esto puede impactar de manera notable en su salud mental y en distintos aspectos del día a día (Silva Soares et al., 2021). Las investigaciones realizadas a este rasgo de personalidad han demostrado que sus efectos pueden ser tanto positivos como negativos, dependiendo del contexto en el que aparezca y de las características del individuo (Juwono et al., 2023).

Los efectos negativos del perfeccionismo incluyen un aumento en el nivel de estrés, ansiedad y depresión, que se vinculan con una continua búsqueda de metas y objetivos muy exigentes y, por lo tanto, poco realistas de alcanzar (Woodfin et al., 2021). Estos problemas pueden desencadenar cuestiones más graves, como trastornos relacionados con la comida, pensamientos suicidas y dificultades para establecer relaciones interpersonales seguras y duraderas (Gao et al., 2023).

No obstante, tener altos niveles de perfeccionismo también puede tener efectos beneficiosos, ya que puede impulsar a las personas a conseguir el éxito y lograr un alto

rendimiento, favoreciendo su crecimiento y desarrollo personal y profesional (Chen et al., 2022; Jia et al., 2025).

Esta dualidad convierte al perfeccionismo en un rasgo complejo y multifacético, haciendo que funcione tanto como un motor para la excelencia, como siendo una barrera para el bienestar psicológico (Juwono et al., 2023).

## **Objetivos**

El presente trabajo tiene como objetivo general explorar la relación entre determinadas características de personalidad (extraversión, neuroticismo, psicoticismo, narcisismo y perfeccionismo) y los niveles de satisfacción laboral en distintas categorías de empleo.

Asimismo, se pretende identificar cuáles de estos rasgos resultan más relevantes para la satisfacción en el ámbito laboral, tomando como marco de referencia modelos teóricos consolidados como la Teoría de la Personalidad de Eysenck.

Finalmente, se busca evaluar si existen diferencias significativas en los niveles de satisfacción laboral en función de la interacción entre las características de personalidad y el tipo de trabajo desempeñado.

## **Hipótesis**

Este estudio plantea una serie de hipótesis que exploran cómo ciertos rasgos de personalidad pueden influir en la satisfacción laboral según el tipo de ocupación o puesto desempeñado.

### ***Psicoticismo***

Se formula la hipótesis según la cual niveles altos de psicoticismo se relacionarán con mayores niveles de satisfacción laboral en puestos directivos, donde se requiere una menor implicación emocional y un nivel más bajo de cooperación o trabajo en equipo en comparación con otros tipos de puestos. Por otro lado, se hipotetiza que niveles altos de psicoticismo se asociarán con menores niveles de satisfacción laboral en puestos que exigen cooperación, empatía y trabajo en equipo, como aquellos del ámbito sanitario o educativo (Ciencias de la Salud o Ciencias Sociales y Jurídicas), debido a la posible dificultad de estas personas para adaptarse a dinámicas laborales que requieren sensibilidad interpersonal y normas sociales compartidas.

### ***Extraversión***

Se espera que las personas con niveles altos de extraversión experimenten mayores niveles de satisfacción laboral en sectores como Artes y Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas, en los que predominan tareas que implican alta interacción interpersonal. Asimismo, se hipotetiza que los niveles de satisfacción serán menores en ámbitos laborales relacionados con las Ciencias o la Ingeniería, donde las tareas suelen ser más técnicas, individualizadas y con escasa interacción interpersonal. Este tipo de entornos podría resultar poco estimulante para personas extrovertidas, que tienden a buscar contextos laborales dinámicos y socialmente activos.

### ***Neuroticismo***

Se plantea que las personas con niveles elevados de neuroticismo reporten mayor satisfacción en puestos operativos o de apoyo, donde las exigencias emocionales tienden a ser más bajas. En contraste, se espera que estas personas se asociarán con menores niveles de

satisfacción laboral en el ámbito de las Ciencias de la Salud, dada la elevada carga emocional y el estrés característico de este tipo de profesiones.

### ***Narcisismo***

Se espera que las personas con niveles elevados de narcisismo presenten mayores niveles de satisfacción laboral en puestos directivos, debido a la posibilidad de acceder a estatus, reconocimiento y liderazgo. Por el contrario, se prevé una menor satisfacción en empleos que no requieren estudios superiores, donde las oportunidades de destacar o recibir validación externa suelen ser más limitadas.

### ***Perfeccionismo***

Se hipotetiza que individuos con altos niveles de perfeccionismo mostrarán mayor satisfacción laboral en disciplinas como la Ingeniería y las Ciencias, caracterizadas por su estructura, precisión y menor ambigüedad. Por el contrario, se anticipa una menor satisfacción en puestos directivos, donde la alta responsabilidad y la necesidad de gestionar múltiples demandas pueden entrar en conflicto con las expectativas de control y exactitud propias de este rasgo.

## **Metodología**

### **Diseño del Estudio**

Se ha llevado a cabo un trabajo de investigación empírico cuantitativo. En concreto un estudio observacional ex post facto retrospectivo, dado que no ha tenido lugar intervención ni manipulación de las variables, sino que se trabaja con datos previamente existentes con fines correlacionales.

Se han evaluado las diferencias y relaciones entre las distintas características de personalidad (psicoticismo, neuroticismo, extraversión, narcisismo y perfeccionismo) con los niveles de satisfacción laboral mediante la aplicación de los análisis estadísticos correspondientes.

En lo que respecta a la ocupación de los participantes, se ha optado por analizar la relación considerando, por un lado, el ámbito de trabajo y, por otro, el puesto que ocupan dentro de la organización. Esta doble categorización permite un análisis más preciso del contexto laboral de los participantes y su posible influencia en la satisfacción laboral.

Para clasificar el ámbito de trabajo, se han diferenciado las siguientes áreas: Artes y Humanidades, Ciencias, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ingeniería y Arquitectura, así como aquellos empleos que no requieren estudios superiores.

Asimismo, se ha considerado el nivel del puesto desempeñado, distinguiéndose entre puestos directivos, puestos de mando intermedio, puestos de supervisión profesional o técnica, y finalmente, puestos operativos o de apoyo.

## **Participantes**

La muestra se compone de 81 personas trabajadoras en España mayores de 18 años, siendo el 32% hombres y el 68% mujeres. El 54% de la muestra tiene entre 18 y 29 años, el 16% entre 30 y 39 años, el 15% entre 40 y 49 años y el resto de las personas tienen entre 50 y 59 años.

La mitad (el 51%) lleva de 1 a 4 años en el ámbito laboral y el 26% lleva más de 20 años trabajando. De los 81, 54 están en un trabajo vocacional y 27 en uno no vocacional y, la mayoría de ellos, el 98%, trabaja por cuenta ajena, siendo 2 de ellos autónomos.

En relación con los rasgos de personalidad, el 79% de la muestra presenta un nivel bajo de psicoticismo (entre 0 y 2 puntos sobre 6) mientras que el porcentaje restante muestra un nivel medio (3 o 4 puntos).

En cuanto a la extraversión, el 30% presenta niveles bajos (de 0 a 2 puntos sobre 6), el 20% niveles intermedios (3 o 4 puntos) y la mitad restante tiene un nivel alto (5 o 6 puntos).

Respecto al neuroticismo, el 48% obtuvo puntuaciones bajas, el 42% puntuaciones intermedias y el 10% puntuaciones altas.

El nivel de narcisismo es bajo en el 70% de la muestra, intermedio en el 29% y alto en el 1%.

Observando los niveles de perfeccionismo de la muestra, el 7,4% presenta unos niveles bajos, el 72,8% intermedios y el 19,8% altos.

Con respecto a la satisfacción laboral, el 7,4% de los participantes manifestó una satisfacción baja, el 40,7% intermedia y casi la mitad (45,6%) alta.

En lo relativo a la ocupación, la mayoría de los participantes trabaja en el ámbito de las Ciencias Sociales y Jurídicas ( $n = 32$ ), seguido de quienes desempeñan empleos que no requieren estudios superiores ( $n = 18$ ) y aquellos vinculados con las Ciencias de la Salud ( $n = 12$ ). Los participantes restantes trabajan en puestos relacionados con la Ingeniería y Arquitectura ( $n = 9$ ), Artes y Humanidades ( $n = 6$ ) y Ciencias ( $n = 5$ ).

Por otro lado, 4 personas desempeñan puestos directivos, 14 ocupan puestos de mando intermedio, 39 ejercen funciones de supervisión, profesional o técnica y 25 participantes ocupan puestos operativos o de apoyo.

## **Instrumentos**

Para la obtención de los datos sociodemográficos se administró un cuestionario de elaboración propia en el que se preguntó el sexo (mujer, hombre u otro), edad, años en el ámbito laboral, años en su empresa actual, tipo de trabajo (vocacional o no vocacional y por cuenta ajena o autónomo), el ámbito (anteriormente mencionado), el puesto de trabajo (anteriormente mencionado), la modalidad (teletrabajo, presencial o bimodal) y la jornada (completa o parcial) (véase Apéndice A).

La Escala de Personalidad de Eysenck Revisada - Versión Abreviada (EPQR-A) fue utilizada para medir las variables de personalidad de psicoticismo, extraversión y neuroticismo. Se trata de una escala que consta de 24 ítems, conteniendo 4 subescalas de 6 ítems cada una con respuesta de “sí” o “no” (véase Apéndice B). Las subescalas son extraversión, neuroticismo, psicoticismo y sinceridad (esta última indica la tendencia a mentir al realizar la prueba, es decir, mide la deseabilidad social). La consistencia interna de éstas es de 0,74 para la extraversión, 0,78 para el neuroticismo y 0,63 para el psicoticismo. Asimismo, los coeficientes de correlación de Pearson entre las subescalas del EPQR-A y otras variables relevantes muestran una validez convergente y divergente aceptable (Sandín et al., 2002).

Para evaluar el nivel de narcisismo se utilizó el cuestionario NPI-16, el cual consta de 16 ítems que miden conceptos como autoridad auto atribuida, superioridad o egocentrismo teniendo que elegir entre dos oraciones aquella con la que el participante se siente más identificado (véase Apéndice C). Posee una fiabilidad de 0,72 y presenta patrones de correlación extremadamente similares con los constructos de personalidad del modelo Big Five, correlacionando positivamente con apertura a la experiencia, escrupulosidad y extraversión y negativamente con amabilidad y neuroticismo (Ames et al., 2006).

El perfeccionismo se midió con la subescala de Expectativas de Logro de la Escala Multidimensional de Perfeccionismo (MPS) (véase Apéndice D). Se optó por utilizar únicamente una subescala para reducir el tiempo de dedicación requerido por los participantes para completar el cuestionario, evitando así que la tarea resultase excesivamente tediosa. Se escogió esta escala porque es la que más representa un perfeccionismo de locus interno, mientras que las demás están relacionadas con la indecisión, la organización y las expectativas familiares, especialmente paternas, siendo independientes unas de otras. Como Carrasco et al. (2010) indican en su estudio, el  $\alpha$  de Cronbach para este factor es de 0,87. En cuanto a la validez convergente, la MPS presenta una correlación elevada con la escala de perfeccionismo del ICO. Esto sugiere que ambas medidas están más estrechamente relacionadas entre sí que con cualquier otra escala de psicopatología obsesiva o alimentaria incluida en el estudio, lo que respalda la convergencia de ambos instrumentos en la evaluación del constructo.

Asimismo, el hecho de que la asociación entre ambas no supere el 33% (según el coeficiente de determinación) indica que, aunque evalúan aspectos similares del perfeccionismo, no son completamente equivalentes. Por otro lado, las correlaciones observadas entre la MPS y diversas escalas de psicopatología obsesiva aportan evidencia adicional sobre la validez y utilidad de esta escala en la investigación psicopatológica, en consonancia con los hallazgos de otros autores (Carrasco et al., 2010).

El nivel de satisfacción laboral de los participantes se evaluó mediante el Cuestionario de Satisfacción S20/23. Encuesta de 23 ítems con 7 opciones de respuesta de “muy insatisfecho” a “muy satisfecho” que mide cinco factores: satisfacción con la supervisión, con el ambiente físico, con las prestaciones recibidas, intrínseca del trabajo y con la participación (véase Apéndice E). La escala total muestra un  $\alpha$  de 0,92 y los factores oscilan entre 0,76 y 0,89. En lo que respecta a la validez de criterio, se observa una correlación negativa y

significativa con la propensión al abandono, lo que coincide con la hipótesis de que las personas más satisfechas tienden a mostrar una menor intención de abandonar. Del mismo modo, las correlaciones negativas con la tensión, el conflicto de rol y la ambigüedad de rol son coherentes con las hipótesis planteadas en la literatura (Meliá y Peiró, 1989).

## **Procedimiento**

Los datos han sido recopilados a través de un cuestionario online autoadministrado creado en Microsoft Forms. Este ha sido difundido a través de la técnica bola de nieve en aplicaciones como WhatsApp y LinkedIn, con el objetivo de alcanzar una muestra heterogénea en cuanto a ocupaciones y sectores laborales.

La recogida de respuestas ha tenido lugar durante los meses de enero y febrero de este año. La participación ha sido voluntaria y se ha asegurado que los participantes cumplan con los criterios de inclusión establecidos. De igual manera, se ha garantizado en todo momento el anonimato de los participantes, dado que las bases de datos no contienen información que permita su identificación.

Asimismo, todos los datos recogidos han sido gestionados y resguardados de manera responsable por la autora de este Trabajo de Fin de Máster (TFM).

El trabajo cuenta con el Dictamen positivo del Comité de Ética de la Universidad.

## **Análisis de Datos**

Todos los análisis se llevaron a cabo utilizando el software estadístico Jamovi (versión 2.6.44).

En primer lugar, se realizó una prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para verificar si las variables incluidas en el estudio seguían una distribución normal. De acuerdo con los resultados obtenidos, se observó que solo una de las variables (perfeccionismo) seguía una

distribución normal. Esto determinó la elección de pruebas no paramétricas para los análisis siguientes.

Posteriormente, se llevó a cabo una matriz de correlaciones de Spearman para explorar las relaciones entre la satisfacción laboral y las dimensiones de la personalidad.

A continuación, se realizó la prueba no paramétrica de Kruskal-Wallis para explorar la relación entre la satisfacción laboral y el puesto de trabajo. De igual manera, se aplicó la misma prueba para observar la relación entre satisfacción laboral y ámbito de trabajo.

Considerando las tres variables de manera simultánea, se efectuó una regresión lineal múltiple para analizar la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones de la personalidad, incluyendo el ámbito de trabajo. Posteriormente, se llevó a cabo una segunda regresión lineal múltiple, esta vez utilizando el tipo de puesto en lugar del ámbito de trabajo. En estos análisis, las variables categóricas (ámbito de trabajo y puesto de trabajo) fueron introducidas en los modelos mediante codificación dummy. Se utilizó el ámbito de “Artes y Humanidades” como grupo de referencia para el análisis de la variable ámbito de trabajo y “puestos directivos” para la variable tipo de puesto.

## **Resultados**

En primer lugar, en la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk se observó que únicamente una de las variables presentaba una distribución normal ( $p > .05$ ), mientras que el resto no cumplía con este supuesto ( $p < .05$ ) (véase Tabla 1). En consecuencia, se optó por emplear pruebas no paramétricas en los análisis posteriores, siendo estas las más apropiadas para analizar datos que no se ajustan a la distribución normal y garantizar la validez de los resultados obtenidos.

**Tabla 1***Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk*

	N	Media	Mediana	DE	Mínimo	Máximo	Shapiro-Wilk	
							W	p
Ámbito	81	4.06	4	1.443	1	6	0.897	<.001
Psicoticismo	81	1.43	1	1.106	0	4	0.887	<.001
Satisfacción Laboral	81	115.54	123	25.967	52	161	0.951	0.004
Extraversión	81	4.09	5	2.007	0	6	0.830	<.001
Neuroticismo	81	2.32	2	1.815	0	6	0.895	<.001
Narcisismo	81	3.89	4	2.444	0	12	0.912	<.001
Puesto de trabajo	81	3.02	3	0.821	1	4	0.835	<.001
Perfeccionismo	81	28.27	29	5.561	12	40	0.983	0.342

La matriz de correlaciones entre la satisfacción laboral y las diferentes características de personalidad (véase Tabla 2) muestra una correlación estadísticamente significativa entre el nivel de satisfacción laboral con el neuroticismo y con el narcisismo.

**Tabla 2***Matriz de Correlaciones*

		Psicoticismo	Extroversión	Neuroticismo	Perfeccionismo	Narcisismo
Psicoticismo	Rho de Spearman	—				
	gl	—				
	valor p	—				
Extraversión	Rho de Spearman	0.213	—			
	gl	79	—			
	valor p	0.056	—			
Neuroticismo	Rho de Spearman	0.193	-0.000	—		
	gl	79	79	—		
	valor p	0.085	0.998	—		
Perfeccionismo	Rho de Spearman	0.141	0.018	0.168	—	
	gl	79	79	79	—	
	valor p	0.209	0.873	0.133	—	
Narcisismo	Rho de Spearman	0.133	0.370***	-0.125	0.228*	—
	gl	79	79	79	79	—
	valor p	0.238	<.001	0.268	0.040	—
Satisfacción Laboral	Rho de Spearman	-0.211	0.063	-0.382***	0.074	0.306**
	gl	79	79	79	79	79
	valor p	0.059	0.575	<.001	0.510	0.006

Nota. \* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

En cuanto al neuroticismo, se obtuvieron unos resultados de  $p < 0,001$  y Rho de Spearman de  $-0,382$ , es decir, un tamaño del efecto moderado.

Con el narcisismo también se obtuvo un tamaño del efecto moderado. Los resultados mostraron una  $p = 0,006$  y un Rho de Spearman de  $0,306$ .

Para las demás características de personalidad, se obtuvieron niveles de  $p > 0,005$  y un tamaño del efecto débil, con Rho de Spearman de  $-0,211$  para el psicoticismo, de  $0,063$  para la extraversión y de  $0,074$  para el perfeccionismo.

La prueba no paramétrica Kruskal-Wallis entre la satisfacción laboral y el puesto de trabajo (véase Tabla 3) arrojó un  $\epsilon^2 = 0.109$  con una significación  $< 0,05$  ( $p = 0,034$ ). En cuanto a las comparaciones entre puestos de trabajo (véase Tabla 4), no se encuentran resultados significativos, siendo el más relevante la diferencia entre los puestos de trabajo de supervisión profesional o técnico (3) y puestos operativos o de apoyo (4) ( $W = -3,594$  y  $p = 0,054$ ).

**Tabla 3**

*ANOVA de Un Factor (No Paramétrico)*  
*Kruskal-Wallis*

	$\chi^2$	gl	p	$\epsilon^2$
Satisfacción laboral	8.68	3	0.034	0.109

**Tabla 4**

*Comparaciones dos a dos  
Dass-Steel-Critchlow-Fligner*

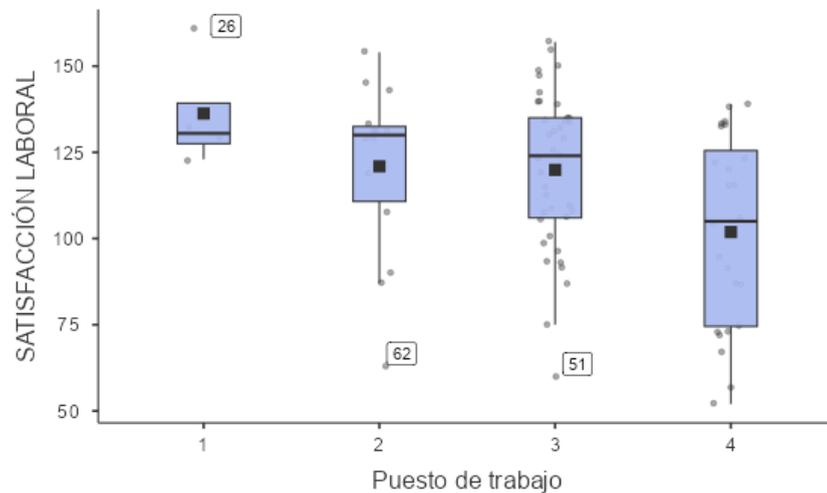
		W	p
1	2	-1.056	0.878
1	3	-1.509	0.710
1	4	-2.742	0.212
2	3	-0.186	0.999
2	4	-2.592	0.258
3	4	-3.594	0.054

*Nota:* 1 = puesto directivo; 2 = puesto de mando intermedio; 3 = puesto de supervisión, profesional o técnico; 4 = puesto operativo o de apoyo.

De igual manera, se puede observar que la puntuación de satisfacción laboral es más alta en los puestos directivos (media = 136), seguida de los puestos de mando intermedio (media = 121), los puestos de supervisión profesional o técnico (media = 120) y por último los puestos operativos o de apoyo (media = 102) (véase en la Figura 1).

**Figura 1**

*Media de la Satisfacción Laboral en Cada Puesto de Trabajo.*



*Nota:* 1 = puesto directivo; 2 = puesto de mando intermedio; 3 = puesto de supervisión, profesional o técnico; 4 = puesto operativo o de apoyo

La prueba no paramétrica Kruskal-Wallis entre la satisfacción laboral y el ámbito de trabajo (véase Tabla 5) arrojó un  $\epsilon^2 = 0.0915$  con una significación  $> 0,05$  ( $p = 0,198$ ).

**Tabla 5**

*ANOVA de Un Factor (No Paramétrico)*  
*Kruskal-Wallis*

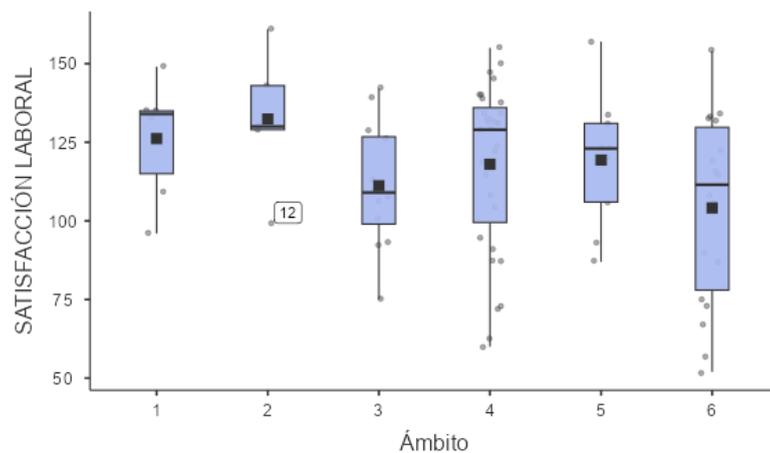
	$\chi^2$	gl	p	$\epsilon^2$
Satisfacción laboral	7.32	5	0.198	0.0915

Asimismo, se observan niveles más elevados de satisfacción laboral en los ámbitos de Ciencias (media = 132), Artes y Humanidades (media = 126), Ingeniería y Arquitectura (media = 119) y Ciencias Sociales y Jurídicas (media = 118). En contraste, los niveles más

bajos de satisfacción se registran en los trabajos vinculados a las Ciencias de la Salud (media = 111) y por último, aquellos que no requieren estudios superiores (media = 104) (véase Figura 2).

**Figura 2**

*Media de la Satisfacción Laboral en Cada Ámbito de Trabajo*



*Nota:* 1 = Artes y Humanidades; 2 = Ciencias; 3 = Ciencias de la Salud; 4 = Ciencias Sociales y Jurídicas; 5 = Ingeniería y Arquitectura; 6 = no requiere estudios superiores

La regresión lineal múltiple entre satisfacción laboral, características de personalidad y ámbito de trabajo (véase Tabla 6 y Tabla 7) arrojó un coeficiente de determinación ajustado ( $R^2$  corregida) de 0,245 y puntuaciones significativas en cuanto a los niveles de neuroticismo ( $\beta = -5,105$  y  $p = 0,002$ ) y narcisismo ( $\beta = 2,737$  y  $p = 0,028$ ). Asimismo, se obtuvo una puntuación considerable en psicoticismo ( $\beta = -4,331$ ), aunque no alcanzó significación estadística ( $p = 0,077$ ).

**Tabla 6***Regresión Lineal - Medidas de Ajuste del Modelo*

Modelo	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> corregida
1	0.582	0.339	0.245

*Nota.* Modelos estimados utilizando tamaño de muestra N=81

**Tabla 7***Regresión Lineal- Coeficientes del Modelo - Satisfacción laboral*

Predictor	Estimador	EE	t	p
Constante <sup>a</sup>	117.740	15.658	7.5193	<.001
Psicoticismo	-4.331	2.415	-1.7932	0.077
Extraversión	-0.285	1.363	-0.2087	0.835
Neuroticismo	-5.105	1.609	-3.1733	0.002
Perfeccionismo	0.266	0.492	0.5393	0.591
Narcisismo	2.737	1.221	2.2426	0.028
Ámbito:				
2 – 1	14.731	14.036	1.0495	0.298
3 – 1	-5.650	11.704	-0.4827	0.631
4 – 1	1.968	11.237	0.1752	0.861
5 – 1	-0.726	12.347	-0.0588	0.953
6 – 1	-8.468	11.309	-0.7488	0.456

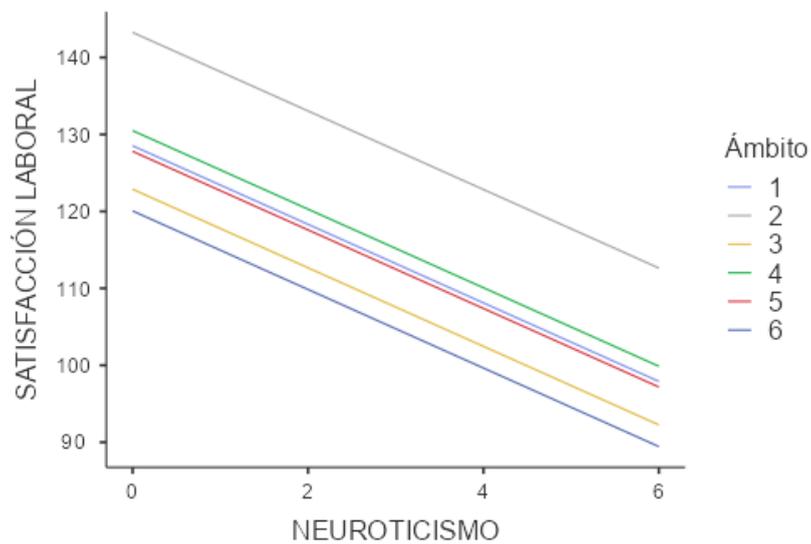
<sup>a</sup> Representa el nivel de referencia

*Nota:* 1 = Artes y Humanidades; 2 = Ciencias; 3 = Ciencias de la Salud; 4 = Ciencias Sociales y Jurídicas; 5 = Ingeniería y Arquitectura; 6 = no requiere estudios superiores

En la Figura 3 se puede observar la relación entre la satisfacción laboral y el nivel de neuroticismo en cada ámbito laboral, mientras que la Figura 4 ilustra dicha relación en función del narcisismo.

### Figura 3

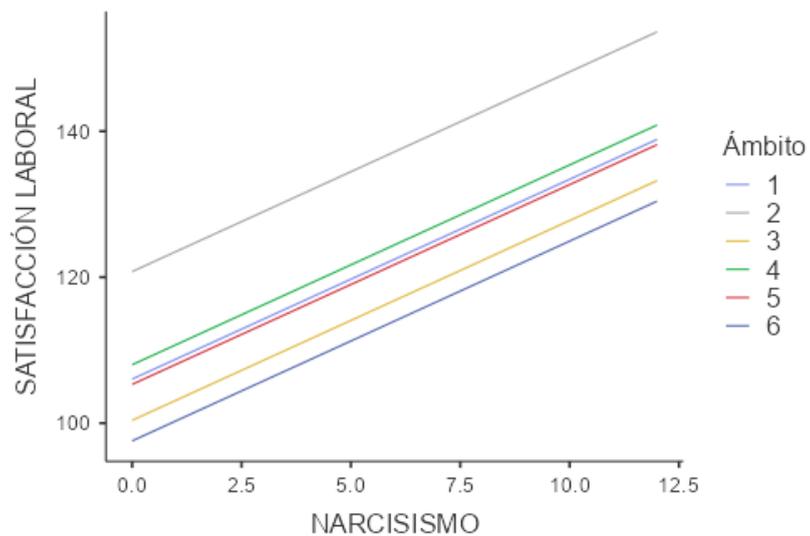
*Medias Marginales Estimadas entre Satisfacción Laboral y Neuroticismo en Cada Ámbito de Trabajo*



*Nota:* 1 = Artes y Humanidades; 2 = Ciencias; 3 = Ciencias de la Salud; 4 = Ciencias Sociales y Jurídicas; 5 = Ingeniería y Arquitectura; 6 = no requiere estudios superiores

**Figura 4**

*Medias Marginales Estimadas entre Satisfacción Laboral y Narcisismo en Cada Ámbito de Trabajo*



*Nota:* 1 = Artes y Humanidades; 2 = Ciencias; 3 = Ciencias de la Salud; 4 = Ciencias Sociales y Jurídicas; 5 = Ingeniería y Arquitectura; 6 = no requiere estudios superiores

La regresión lineal múltiple entre satisfacción laboral, características de personalidad y puesto de trabajo (véase Tabla 8 y Tabla 9) mostró una  $R^2$  corregida de 0,271 y puntuaciones significativas en cuanto a los niveles de neuroticismo ( $\beta = -4,3$  y  $p = 0,007$ ) y narcisismo ( $\beta = 2,89$  y  $p = 0,014$ ) de igual manera. En cuanto al psicoticismo se obtuvo una puntuación notable aunque no significativa estadísticamente de  $-4,034$  ( $p = 0,098$ ).

**Tabla 8***Regresión Lineal - Medidas de Ajuste del Modelo*

Modelo	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> corregida
1	0.586	0.344	0.271

*Nota.* Modelos estimados utilizando tamaño de muestra N=81

**Tabla 9***Regresión Lineal - Coeficientes del Modelo - Satisfacción laboral*

Predictor	Estimador	EE	t	p
Constante <sup>a</sup>	126.0850	16.979	7.4260	<.001
Psicoticismo	-4.0338	2.409	-1.6745	0.098
Extraversión	0.0663	1.342	0.0494	0.961
Neuroticismo	-4.2985	1.551	-2.7723	0.007
Perfeccionismo	0.2460	0.474	0.5189	0.605
Narcisismo	2.8924	1.151	2.5119	0.014
Puesto de trabajo:				
2 – 1	-7.6238	13.085	-0.5827	0.562
3 – 1	-11.1499	11.955	-0.9327	0.354
4 – 1	-22.1917	12.650	-1.7543	0.084

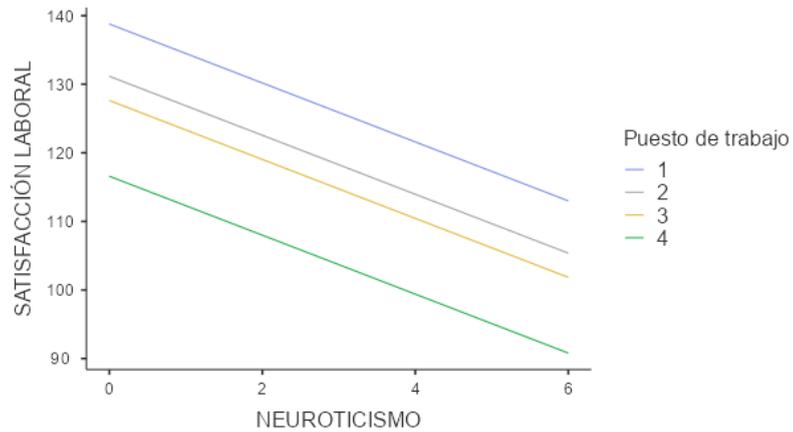
<sup>a</sup> Representa el nivel de referencia

*Nota:* 1 = puesto directivo; 2 = puesto de mando intermedio; 3 = puesto de supervisión, profesional o técnico; 4 = puesto operativo o de apoyo

En la Figura 5 se representa cómo varía la satisfacción laboral en función del nivel de neuroticismo según el tipo de puesto, y en la Figura 6 se puede observar esa misma relación considerando el narcisismo.

**Figura 5**

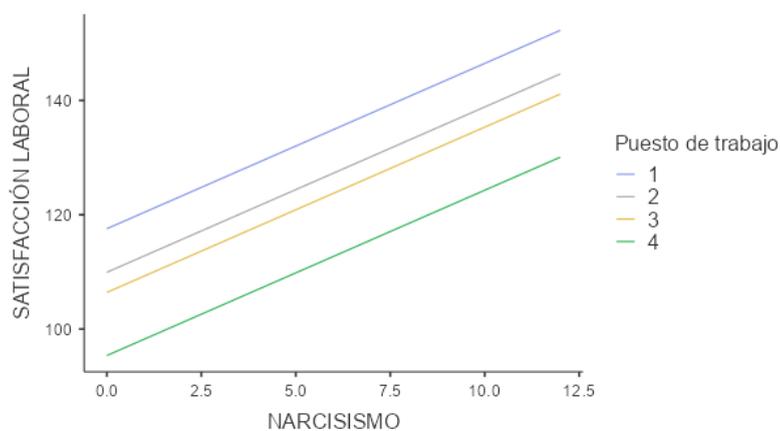
*Medias Marginales Estimadas entre Satisfacción Laboral y Neuroticismo en Cada Puesto de Trabajo.*



*Nota:* 1 = puesto directivo; 2 = puesto de mando intermedio; 3 = puesto de supervisión, profesional o técnico; 4 = puesto operativo o de apoyo

**Figura 6**

*Medias Marginales Estimadas entre Satisfacción Laboral y Narcisismo en Cada Puesto de Trabajo.*



*Nota:* 1 = puesto directivo; 2 = puesto de mando intermedio; 3 = puesto de supervisión, profesional o técnico; 4 = puesto operativo o de apoyo

## Discusión

El presente trabajo tiene como objetivo analizar la relación entre la satisfacción laboral y las características de personalidad, teniendo en cuenta tanto el ámbito de trabajo como el tipo de puesto desempeñado. Partiendo de las hipótesis planteadas anteriormente, se esperaba observar patrones diferenciales en los niveles de satisfacción en función de la interacción entre cada rasgo de personalidad y el contexto laboral.

En cuanto al psicoticismo, se hipotetizaba una mayor satisfacción en puestos directivos, con menor exigencia de cooperación o empatía, y una menor en aquellos trabajos donde el trabajo en equipo y la sensibilidad interpersonal son fundamentales. En el caso de la extraversión, se anticipaba una mayor satisfacción en trabajos con alta interacción social, como los relacionados con Artes y Humanidades o Ciencias Sociales, y una menor satisfacción en puestos mecánicos o entornos con escaso contacto interpersonal. Respecto al neuroticismo, se esperaba una mayor satisfacción en puestos operativos o de apoyo, donde las demandas y responsabilidades suelen ser menores, y una menor satisfacción en profesiones emocionalmente exigentes, como las del ámbito sanitario. Para el narcisismo, se preveía una mayor satisfacción en puestos de liderazgo o con visibilidad, como los directivos, y una menor en ocupaciones que no requieren estudios superiores, al no ofrecer reconocimiento ni estatus. Por último, en relación con el perfeccionismo, se esperaba una mayor satisfacción en ámbitos como la Ingeniería o las Ciencias, caracterizados por la precisión y la estructura, y una menor en puestos directivos, debido a la carga de responsabilidad y la posible exposición a situaciones ambiguas o impredecibles.

En primer lugar, se ha encontrado relación inversa significativa entre la satisfacción laboral y el neuroticismo, así como una relación directa significativa entre la satisfacción laboral y el narcisismo. Es decir, a mayor nivel de neuroticismo, menor nivel de satisfacción

laboral, mientras que un mayor nivel de narcisismo se asocia con una mayor satisfacción en el ámbito laboral. En cuanto a las demás dimensiones de la personalidad analizadas, psicoticismo, extraversión y perfeccionismo, no se ha podido demostrar que influyan de manera significativa en el nivel de satisfacción laboral.

Por otro lado, los resultados muestran que el 10,9% de la varianza en la satisfacción laboral puede ser explicada por el puesto de trabajo en el que se encuentra la persona. Se observa una tendencia según la cual, a mayor nivel de responsabilidad en el puesto, se asocian mayores niveles de satisfacción laboral. Esta diferencia resulta especialmente destacada entre los puestos de supervisión profesional o técnico y los puestos operativos o de apoyo.

Sin embargo, no se han encontrado resultados significativos para afirmar que el ámbito de trabajo influya en el nivel de satisfacción laboral. Aun así, la tendencia que se observa en los datos indica que la satisfacción laboral parece ser mayor en trabajos vinculados a ámbitos más académicos o teóricos, con mayor sensación de logro y reconocimiento social. Especialmente en Ciencias y, en menor medida, en Ciencias Sociales, Artes y Humanidades e Ingeniería y Arquitectura. Por el contrario, los niveles más bajos de satisfacción se presentan en sectores más prácticos o asistenciales como Ciencias de la Salud, asociados a un alto nivel de demanda emocional y en empleos que no requieren formación universitaria, asociados a un mayor nivel de inestabilidad y estrés.

Para futuras investigaciones sería interesante explorar en mayor profundidad las características específicas de cada ámbito de trabajo que podrían influir en los niveles de satisfacción laboral. Aspectos como las condiciones laborales, la estabilidad del empleo, las oportunidades de desarrollo profesional, la carga de trabajo o el reconocimiento social podrían desempeñar un papel clave en la experiencia subjetiva de satisfacción.

Relacionando las tres variables del presente estudio, se han encontrado resultados estadísticamente significativos para las características de neuroticismo y narcisismo.

Las personas que presentan niveles elevados de neuroticismo tienden a mostrar mayores niveles de satisfacción laboral en el ámbito de las Ciencias, seguido de las Ciencias Sociales, Artes y Humanidades e Ingeniería o Arquitectura. En contraste, los niveles más bajos de satisfacción se observan en el área de las Ciencias de la salud y en aquellos empleos que no requieren estudios superiores. Estos hallazgos respaldan la hipótesis inicial que anticipaba una menor satisfacción laboral en personas con altos niveles de neuroticismo en contextos laborales altamente demandantes a nivel emocional, como es el caso de las profesiones sanitarias.

En lo que respecta al tipo de puesto, se encontró que los individuos con mayores niveles de neuroticismo presentan mayores puntuaciones de satisfacción laboral en puestos directivos, seguido de los puestos de mando intermedio, los puestos de supervisión profesional o técnico y por último los puestos operativos o de apoyo. Por tanto, estos resultados no confirman la hipótesis planteada, ya que, contrariamente a lo esperado, las personas con mayor neuroticismo no presentan mayores niveles de satisfacción en los puestos de menor responsabilidad, sino en los de mayor jerarquía. Esto podría deberse a que los puestos directivos suelen implicar una mayor autonomía y control sobre las decisiones, lo cual podría reducir la ansiedad propia del neuroticismo al ofrecer un mayor sentido de control sobre el entorno laboral. Por otro lado, el reconocimiento y la validación externa asociada con los puestos de mayor jerarquía podrían ser particularmente gratificantes para personas con alta tendencia a la preocupación o inseguridad, quienes buscan validación social. También es posible que los individuos con neuroticismo elevado busquen ascender profesionalmente como una forma de compensación emocional, obteniendo mayor satisfacción una vez alcanzado un estatus que perciben como un logro personal. Finalmente, estos resultados

podrían verse influenciados por variables no medidas en el estudio, como el apoyo social o el clima laboral, que podrían jugar un papel crucial en la satisfacción laboral de los individuos con neuroticismo elevado. Por lo tanto, aunque los hallazgos no confirman la hipótesis planteada, ofrecen una oportunidad para explorar cómo diferentes características del entorno laboral y estrategias individuales pueden influir en la satisfacción de aquellos con altas puntuaciones de neuroticismo.

En cuanto al narcisismo, se observa que quienes presentan niveles más elevados en esta dimensión tienden a experimentar mayor satisfacción laboral en aquellos trabajos relacionados con las Ciencias, seguido de las Ciencias Sociales, Artes y Humanidades e Ingeniería o Arquitectura, encontrándose los niveles más bajos de satisfacción laboral en el campo de las Ciencias de la salud y en los trabajos sin requerimiento de estudios superiores. Estos datos confirmarían la hipótesis planteada, al evidenciar que las personas con niveles altos de narcisismo tienden a experimentar menor satisfacción en aquellos trabajos que no requieren estudios superiores, con escaso reconocimiento en sus roles.

Finalmente, atendiendo al tipo de puesto, las personas con mayores niveles de narcisismo obtienen mayores niveles de satisfacción laboral en puestos directivos, seguidos por los de mando intermedio, puestos de supervisión profesional o técnico y, en último lugar, los puestos operativos o de apoyo. Estos datos resultan coherentes con la hipótesis formulada, ya que sugieren que los individuos con altos niveles de narcisismo encuentran mayor satisfacción en roles con acceso a estatus, reconocimiento y liderazgo.

Estos descubrimientos pueden aportar información valiosa para la práctica clínica en el ámbito de la Psicología Sanitaria. Comprender cómo ciertos rasgos de personalidad predisponen a una menor satisfacción en el entorno laboral permite no solo intervenir de forma reactiva ante la aparición de malestar psicológico, sino también anticiparse a posibles

dificultades mediante estrategias preventivas. Por ejemplo, la evaluación del neuroticismo puede ayudar a identificar a personas con mayor vulnerabilidad al estrés laboral, facilitando intervenciones tempranas orientadas a la regulación emocional, el desarrollo de habilidades de afrontamiento y la reestructuración cognitiva de expectativas poco realistas. Asimismo, en casos donde se observe un patrón narcisista, podría ser útil trabajar aspectos relacionados con la autovaloración, la tolerancia a la frustración o el estilo de comunicación interpersonal, que pueden influir negativamente en la experiencia laboral. En definitiva, este tipo de hallazgos pueden contribuir al diseño de intervenciones personalizadas que integren el contexto laboral como parte esencial del bienestar psicológico.

A pesar de los hallazgos obtenidos, el presente estudio presenta una serie de limitaciones que deben ser tenidas en cuenta a la hora de interpretar los resultados.

En primer lugar, el diseño transversal impide establecer relaciones causales entre las variables analizadas, limitándose a describir asociaciones en un momento determinado. Sería conveniente en futuras investigaciones emplear diseños longitudinales que permitan observar la evolución de la satisfacción laboral en función de cambios en la personalidad o en el contexto laboral.

En segundo lugar, tampoco se han tenido en cuenta otras variables contextuales o personales que podrían estar influyendo en los niveles de satisfacción laboral, como el estado emocional actual de los participantes, la presencia de situaciones vitales estresantes (por ejemplo, duelo, problemas familiares o económicos), o posibles patologías psicológicas no evaluadas. Incluir este tipo de información en futuros estudios permitiría un análisis más completo y ajustado de los factores que influyen en la satisfacción laboral.

De igual manera, la muestra utilizada, aunque adecuada para un estudio exploratorio, no es representativa de la población laboral general en España, ya que se compone

principalmente de personas jóvenes, con un alto nivel de formación, predominio del trabajo por cuenta ajena y con una escasa trayectoria profesional, concretamente inferior a los cuatro años. Esta limitación puede condicionar la generalización de los resultados a otros perfiles laborales o sectores económicos. Del mismo modo, algunas categorías, como los puestos directivos, estaban poco representadas en la muestra, lo que puede haber afectado a la potencia estadística en determinados análisis.

Por otro lado, únicamente se han podido confirmar o rechazar aquellas hipótesis relacionadas con el neuroticismo y el narcisismo, ya que los resultados obtenidos para las dimensiones de extraversión, psicoticismo y perfeccionismo no alcanzaron significación estadística. Del mismo modo, tampoco se encontraron efectos significativos del ámbito de trabajo sobre la satisfacción laboral. Esto impide concluir que dichas variables tengan un impacto relevante en el nivel de satisfacción laboral en este análisis. Este hecho podría sugerir que habría sido necesario contar con una muestra más amplia y representativa para detectar posibles relaciones entre estas variables con mayor precisión.

Asimismo, todas las variables fueron medidas mediante autoinformes, lo que puede introducir sesgos derivados de la deseabilidad social, errores de memoria o percepciones subjetivas. Aunque se utilizaron instrumentos validados, futuras investigaciones podrían beneficiarse de incluir medidas complementarias, como evaluaciones externas, indicadores objetivos de desempeño o metodologías cualitativas que permitan una comprensión más profunda de los fenómenos estudiados.

Finalmente, una línea de investigación especialmente relevante sería la incorporación de la variable de rendimiento laboral. Analizar la relación entre rendimiento y satisfacción permitiría determinar si ambas variables se influyen mutuamente o si, por el contrario, pueden darse situaciones en las que una persona se sienta muy satisfecha en su trabajo pero

su rendimiento sea bajo, o viceversa. Este enfoque resultaría especialmente útil en el contexto empresarial, ya que, si se demuestra que ambas variables están estrechamente relacionadas, las organizaciones tendrían una razón más sólida para invertir en el bienestar psicológico y emocional de su personal. Promover entornos laborales más satisfactorios no solo mejoraría la calidad de vida de los empleados, sino que también podría traducirse en un mejor desempeño general, beneficiando tanto a las personas como a las empresas.

De igual manera, se podría explorar cómo las características de la cultura organizacional (abierta, jerárquica, innovadora, etc.) afectan la relación entre personalidad y satisfacción laboral. Por ejemplo, investigar si en organizaciones más abiertas o innovadoras ciertos rasgos de personalidad son más valorados y fomentan mayor satisfacción.

Otra posibilidad a considerar en futuras investigaciones sería examinar el papel mediador o moderador de los estilos de afrontamiento o de las estrategias de regulación emocional en la relación entre los rasgos de personalidad y la satisfacción laboral. Por ejemplo, la reestructuración cognitiva o la búsqueda de apoyo. Incluir este tipo de variables permitiría comprender con mayor profundidad cómo se gestiona el malestar en el entorno laboral, enriqueciendo tanto la interpretación de los resultados como el diseño de futuras intervenciones en el ámbito organizacional.

### **Conclusiones**

En conclusión, los resultados obtenidos permiten afirmar que existen ciertas relaciones significativas entre rasgos específicos de personalidad y la satisfacción laboral, especialmente en función del tipo de puesto desempeñado.

En particular, se ha confirmado una relación inversa entre satisfacción laboral y neuroticismo, así como una relación directa entre satisfacción laboral y narcisismo, lo que subraya la relevancia de estos rasgos en el contexto laboral.

Si bien no se hallaron asociaciones significativas entre la satisfacción laboral y otras dimensiones como la extraversión, el psicoticismo o el perfeccionismo, el análisis conjunto sugiere que la interacción entre personalidad y entorno laboral sí influye en el bienestar subjetivo en el trabajo.

Asimismo, el puesto de trabajo explicó una proporción modesta, pero significativa, de la varianza en la satisfacción laboral, destacando una tendencia clara hacia niveles más altos de satisfacción en posiciones con mayores responsabilidades.

Por el contrario, el ámbito laboral no mostró un impacto significativo de forma general, aunque sí se evidenciaron matices relevantes al analizar su interacción con ciertos rasgos de personalidad. En el caso del neuroticismo, por ejemplo, se observó mayor satisfacción en entornos científicos, mientras que las personas con mayor nivel de narcisismo manifestaron mayor satisfacción en contextos donde es más probable recibir reconocimiento y ejercer liderazgo.

Estos hallazgos refuerzan la importancia de considerar tanto las características individuales como las condiciones contextuales para comprender la satisfacción en el entorno laboral y abren la puerta a futuras investigaciones que profundicen en estas interacciones desde una perspectiva integradora.

## Referencias

- Abal, F. J. P., Ursino, D. J., y Attorresi, H. F. (2022). Cuestionario Revisado de Personalidad de Eysenck (versión reducida): análisis con la teoría de respuesta al ítem. *CES Psicología*, 15(1). <https://doi.org/10.21615/cesp.5830>
- Almiro, P. A., y Simões, M. R. (2021). Questionário de Personalidade de Eysenck – Forma Revista (EPQ-R): Estudo Normativo da Versão Portuguesa. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 1(58), 153-168. <https://doi.org/10.21865/RIDEP58.1.13>
- Ames, D. R., Rose, P., y Anderson, C. P. (2006). The NPI-16 as a short measure of narcissism. *Journal of Research in Personality*, 40, 440-450. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2005.03.002>
- Avelino, B. C., Alves da Cunha, J. V., de Araújo, G. A., y Sampaio Franco de Lima, G. A. (2024). Narcisismo e Prorrogação da Gratificação Acadêmica em Estudantes de Ciências Contábeis e Controladoria e Finanças da Universidade Federal de Minas Gerais. *REUNIR Revista de Administração Contabilidade e Sustentabilidade*, 14(1), 29-44.
- Baptiste, N. R. (2009). Fun and well-being: Insights from senior managers in a local authority. *Employee Relations*, 31(6), 600-612. <https://doi.org/10.1108/01425450910991758>
- Bernal González, I., y Flores Flores, A. J. (2020). Satisfacción laboral del capital humano en organizaciones del sector salud. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(4), 276-296.
- Cano García, M., Ruiz Blandón, D. A., Vergara Velez, I., y Chaverra Gil, L. C. (2024). Impacto del estrés laboral en el bienestar psicológico del personal de un hospital

público de Medellín, Colombia. *Ciencia y enfermería*, 29(31).

<http://dx.doi.org/10.29393/ce29-31iemv50031>.

Carrasco, A., Belloch, A., y Perpiñá, C. (2010). La evaluación del perfeccionismo: utilidad de la Escala Multidimensional de Perfeccionismo en población española. *Análisis y Modificación de Conducta*, 36(153).

Chen, H., Pang, L., Liu, F., Fang, T., y Wen, Y. (2022). “Be perfect in every respect”: the mediating role of career adaptability in the relationship between perfectionism and career decision-making difficulties of college students. *BMC Psychology*, 10(137).

<https://doi.org/10.1186/s40359-022-00845-1>

Colledani, D., Anselmi, P., y Robusto E. (2018). Using response theory for the development of a new short form of the Eysenck Personality Questionnaire-Revised. *Front Psychol*,

9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01834>

De Psiquiatría, A. A. (2013). Guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM 5.

*Arlington, VA, Asociación Americana de Psiquiatría.*

Díaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., y Carranza Haro, L. R.

(2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana De*

*Gerencia*, 28(101), 158-170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>

Eysenck, H. J. (1990). Genetic and environmental contributions to individual differences: the three major dimensions of personality. *Journal of Personality*, 58(1), 245-261.

<https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1990.tb00915.x>

Eysenck, H. J. y Eysenck, S. B. G. (1994). *Manual of the Eysenck Personality Questionnaire*.

EdITS/Educational and Industrial Testing Service.

- Gao, X., Zhong, J., Li, H., Pei, Y., Li, X., Zhang, S., Yue, Y., y Xiong, X. (2023). The relationship between perfectionism, self-perception of orofacial appearance, and mental health in college students. *Frontiers in Public Health*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1154413>
- Jia, Y., Yue, S., Fang, M., y Wang, X. (2025). Bridging perfectionism and innovation-a moderated-mediation model based on achievement goal theory. *Frontiers Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1468489>
- Juwono, I. D., Kun, B., Demetrovics, Z., y Urbano, R. (2023). Healthy and unhealthy dimensions of perfectionism: perfectionism and mental health in hungarian adults. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 21, 3017-3032. <https://doi.org/10.1007/s11469-022-00771-8>
- Lupano Perugini, M. L., y de la Iglesia, G. (2022). Empleados Saludables vs. No Saludables: variables asociadas con satisfacción y performance laboral. *Perspectivas en Psicología*, 19(1), 147-167.
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112, 42-80. <http://dx.doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Meliá, J. L., y Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.
- Monterrosa, J., Salgado, D., López, M., Navarro-Obeid, J., Vergara-Álvarez, M., y Martínez, I. (2023). Rasgos de personalidad en mujeres a favor y en contra del aborto. *Revista revoluciones*, 5(11), 31-47. <https://doi.org/10.35622/j.rr.2023.011.004>

- Oberleiter, S., Stickel, P. y Pietschnig, J. (2024). A Farewell to the Narcissism Epidemic? A Cross-Temporal Meta-Analysis of Global NPI Scores (1982–2023). *Journal of Personality*. <https://doi.org/10.1111/jopy.12982>
- Ortiz Mendoza, O. E., y Madero Gómez, S. M. (2023). Validación de una escala de sobremerecimiento (entitlement) laboral en la población mexicana. *Contaduría y administración*, 67(4), 154-177. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.2694>
- Ozamiz-Etxebarria, N., Jiménez-Etxebarria, E., Picaza, M., e Idoiaga, N. (2022). Calidad de vida y personalidad en las personas mayores que estudian en la universidad. *Revista Española de Salud Pública*, 96.
- Peiró, J. M., Ayala, Y., Tordera, N., Lorente, L., y Rodríguez, I. (2014). Bienestar sostenible en el trabajo: revisión y reformulación. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 5-14.
- Pujol-Cols, L. J., y Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Ramos Narváez, A. D., Coral Bolaños, J. A., Villota López, K. L., Cabrera Gómez, C. C., Herrera Santacruz, J. P., y Ivera Porras, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2), 237-245.
- Randstad (24 de octubre de 2024). *Informe absentismo laboral | Segundo trimestre 2024*. <https://www.randstadresearch.es/absentismo-laboral-segundo-trimestre-2024/>
- Raskin, R., y Terry, H. (1988). A principal components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 890-902.

RRHH Digital (22 de mayo de 2024). *El 96% de los trabajadores en España afirma tener síndrome de burnout, ¿a qué se debe este agotamiento colectivo?*

<https://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/748067/el-96-de-los-trabajadores-en-espana-afirma-tener-sindrome-de-burnout-a-que-se-debe-este-agotamiento-colectivo/>

Sandín, B., Valiente, R. M., Chorot, P., Olmedo, M., y Santed, M. A. (2002). Versión española del cuestionario EPQR-Abreviado (EPQR-A) (I): análisis exploratorio de la estructura factorial. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 7(3), 195-205.

<https://doi.org/10.5944/rppc.vol.7.num.3.2002.3933>

Schmidt, V., Firpo, L., Vion, D., De costa Oliván, M. E., Castella, L., Cuenya, L., Blum, G. D., y Pedrón, V. (2010). Modelo Psicobiológico de Personalidad de Eysenck: una historia proyectada hacia el futuro. *Revista Internacional de Psicología*, 11(2).

<https://doi.org/10.33670/18181023.v11i02.63>

Schulte, P., y Vainio, H. (2010). Well-being at work - overview and perspective.

*Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(5), 422-429.

<https://doi.org/10.5271/sjweh.3076>

Schyns, B., Gauglitz, I. K., Veestraeten, M., Nestler, S., y Bonnefous, A. M. (2024). When does charm turn sour in early career working relationships? The relationship between narcissism and leader-member and member-member exchange. *Cadernos EBAPE*.

BR, 21. <https://doi.org/10.1590/1679-395120230058x>.

Shokrkon, A., y Nicoladis, E. (2021). How personality traits of neuroticism and extraversion predict the effects of the COVID-19 on the mental health of Canadians. *Plos One*,

16(5). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0251097>

- Silva Soares, A. K., França do Nascimento, E., y Medeiros Cavalcanti, T. (2021). Fenômeno do impostor e perfeccionismo: Avaliando o papel mediador da autoestima. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 21(1), 116-135. <https://doi.org/10.12957/epp.2021.59373>
- Simkin, H., Borchart Duter, L., y Azzollini, S. (2020). Evidencias de validez del Compendio Internacional de Ítems de Personalidad Abreviado. *Liberabit*, 26(1).  
<https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.02>
- Woodfin, V., Hjeltnes, A. y Binder, P. E. (2021). Perfectionistic individuals' understanding of how painful experiences have shaped their relationship to others. *Frontiers in Psychology* 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.619018>

## Apéndice A. Cuestionario Datos Demográficos

\*Responder solo sí: es mayor de edad y trabaja en España. Si ha trabajado en diferentes ámbitos, conteste teniendo en cuenta su trabajo actual.

### **Sexo:**

- Hombre
- Mujer
- Otro
- Prefiero no contestar

### **Edad:**

- 18-29
- 30-39
- 40-49
- 59-59
- 60-69
- >70

### **Años en el ámbito laboral:**

- 1-4 años
- 5-8 años
- 9-12 años
- 13-16 años
- 17-20 años
- >20 años

### **Años en su empresa actual**

- 1-4 años
- 5-8 años
- 9-12 años
- 13-16 años
- 17-20 años
- >20 años

**Tipo de trabajo**

1. Vocacional (trabajo que siempre he querido hacer o he estudiado para ello)
2. No vocacional (trabajo para el cual no he estudiado o hasta que encuentre algo de lo que he estudiado)

**Tipo de trabajo**

1. Trabajo por cuenta ajena (en una empresa a cambio de una nómina)
2. Trabajo autónomo

**Está relacionado con:**

- Artes y Humanidades (filología, filosofía, bellas artes, etc.)
- Ciencias (biotecnología, física, matemáticas, etc.)
- Ciencias de la Salud (enfermería, medicina, psicología, etc.)
- Ciencias Sociales y Jurídicas (derecho, magisterio, recursos humanos, psicología forense, periodismo etc.)
- Ingeniería y Arquitectura
- No requiere estudios superiores (influencer, bombero, camarero, azafato, comercial, etc.)

**Puesto de trabajo:**

- Puesto directivo (director de una empresa, gerente de ventas, etc.)
- Puesto de mando intermedio (jefe de equipo, encargado de una sección, coordinador, etc.)
- Puesto de supervisión, profesional o técnico (sin estar a cargo de un grupo: abogado, psicólogo, profesor, médico, reclutador, etc.)
- Puesto operativo o de apoyo (dependiente, operario, camarero, auxiliar, etc.)

**Modalidad:**

- Teletrabajo
- Presencial
- Bimodal

**Jornada:**

- Completa
- Jornada parcial

## Apéndice B. Cuestionario Para Evaluar Psicoticismo, Extraversión y Neuroticismo

### Eysenck Personality Questionnaire Revised-Abbreviated (EPQR-A)

Responda a las preguntas indicando la respuesta que más se ajuste a su realidad (sí / no). Es importante destacar que no hay preguntas correctas o incorrectas y este cuestionario es totalmente anónimo, por lo que puede responder de manera honesta y espontánea.

1. ¿Tiene con frecuencia cambios en su estado de ánimo?
2. ¿Es una persona habladora?
3. ¿Lo pasaría muy mal si viese sufrir a un niño o a un animal?
4. ¿Es una persona animada?
5. ¿Alguna vez ha deseado más ayudarse a sí mismo que compartir con otros?
6. ¿Tomaría drogas que pudieran tener efectos desconocidos o peligrosos?
7. ¿Ha acusado alguna vez a otra persona de hacer algo sabiendo que la culpa era de usted?
8. ¿Prefiere actuar a su modo en lugar de comportarse según las normas?
9. ¿Se siente a menudo harto?
10. ¿Ha cogido alguna vez algo que perteneciese a otra persona (aunque fuese un broche o un bolígrafo)?
11. ¿Se considera una persona nerviosa?
12. ¿Piensa que el matrimonio es algo pasado de moda y que se debería suprimir?
13. ¿Podría animar fácilmente una fiesta o una reunión social aburrida?
14. ¿Es una persona demasiado preocupada?
15. ¿Tiende a mantenerse callado/a (o en un 2º plano) en las reuniones o encuentros sociales?
16. ¿Cree que la gente dedica demasiado tiempo para asegurarse el futuro mediante ahorros o seguros?
17. ¿Ha hecho alguna vez trampas jugando?
18. ¿Sufre de los nervios?
19. ¿Se ha aprovechado alguna vez de otra persona?
20. Cuando está con otras personas, ¿es usted más bien callado/a?
21. ¿Se siente muy solo/a con frecuencia?
22. ¿Cree que es mejor seguir las normas sociales que las suyas propias?
23. ¿Las demás personas le consideran muy animado/a?
24. ¿Pone en práctica siempre lo que dice?

## Apéndice C. Cuestionario Para Evaluar el Perfeccionismo

### Subescala de Expectativas de Logro de la Escala Multidimensional de Perfeccionismo (MPS)

Opciones de respuesta: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo

1. Si no me pongo las metas más altas, seguramente acabaré siendo un segundón
2. Para mí es importante ser muy competente en todo lo que hago
3. Me pongo metas más altas a mí mismo que la mayoría de la gente
4. Si alguien hace una tarea en el colegio/trabajo mejor que yo, siento como si hubiera fracasado totalmente en esa tarea
5. Se me da muy bien concentrar mis esfuerzos en alcanzar una meta
6. Odio no llegar a ser el mejor en todo lo que hago
7. Tengo metas extremadamente altas
8. Los demás parecen conformarse con metas más bajas que las mías
9. Espero rendir mejor en mis tareas diarias que la mayoría de la gente

## Apéndice D. Cuestionario Para Evaluar el Narcisismo

### Inventario de Personalidad Narcisista (NPI-16)

Por favor, lea cada par de afirmaciones y luego elija la que se acerque más a sus propios sentimientos sobre usted mismo.

Puede identificarse tanto con A como con B. En este caso, debe elegir la afirmación que le parezca más cercana. O, si no se identifica con ninguna de las afirmaciones, seleccione la que le resulte menos objetable / lejana.

1. Me identifico más con:

- Me gusta mucho ser el centro de atención
- Me siento incómodo siendo el centro de atención

2. Me identifico más con:

- No soy ni mejor ni peor que la mayoría de la gente
- Creo que soy una persona especial

3. Me identifico más con:

- A todo el mundo le gusta escuchar mis historias
- A veces cuento buenas historias

4. Me identifico más con:

- Generalmente obtengo el respeto que merezco
- Insisto en obtener el respeto que me corresponde

5. Me identifico más con:

- No me importa seguir órdenes
- Me gustaría tener autoridad sobre otras personas

6. Me identifico más con:

- Voy a ser una gran persona
- Espero tener éxito

7. Me identifico más con:

- A veces la gente cree lo que les digo
- Puedo hacer que cualquiera crea lo que yo quiera

8. Me identifico más con:

- Espero mucho de los demás
- Me gusta hacer cosas por los demás

9. Me identifico más con:

- Me gusta ser el centro de atención
- Prefiero mezclarme con la multitud

10. Me identifico más con:

- Soy muy parecido a todo el mundo
- Soy una persona extraordinaria

11. Me identifico más con:

- Siempre sé lo que estoy haciendo
- A veces no estoy seguro de lo que estoy haciendo

12. Me identifico más con:

- No me gusta cuando me encuentro manipulando a la gente
- Me resulta fácil manipular a la gente

13. Me identifico más con:

- Ser una autoridad no significa mucho para mí
- La gente siempre parece reconocer mi autoridad

14. Me identifico más con:

- A veces me da vergüenza cuando me hacen algún cumplido
- Sé que soy bueno porque todo el mundo me lo dice

15. Me identifico más con:

- Intento no ser presumido

-Normalmente presumo si tengo la oportunidad

16. Me identifico más con:

-Soy más capaz que otras personas

-Hay mucho que puedo aprender de otras personas

## Apéndice E. Cuestionario Para Evaluar la Satisfacción Laboral

### Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23

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.

1. Muy insatisfecho, 2. Bastante insatisfecho, 3. Algo insatisfecho, 4. Indiferente 5. Algo satisfecho, 6. Bastante satisfecho y 7. Muy satisfecho

1. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo
2. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca
3. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan
4. El salario que usted recibe.
5. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar
6. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.
7. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo
8. La iluminación de su lugar de trabajo
9. La ventilación de su lugar de trabajo
10. La temperatura de su local de trabajo.
11. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.
12. Las oportunidades de promoción que tiene.
13. Las relaciones personales con sus superiores.
14. La supervisión que ejercen sobre usted.
15. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.
16. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.
17. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.
18. El apoyo que recibe de sus superiores.
19. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.
20. Su participación en las decisiones de su departamento o sección.
21. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.
22. El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.
23. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.