



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

“RELACIÓN ENTRE DIMENSIONES
DE PERSONALIDAD Y MOTIVACIÓN
LABORAL EN EL PERSONAL DE
RECURSOS HUMANOS DE UNA
EMPRESA PESQUERA EN LIMA
METROPOLITANA, 2021”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

DIANA BEATRIZ VIGO ZAMORA

LIMA – PERÚ

2023

RELACIÓN ENTRE
DIMENSIONES DE
PERSONALIDAD Y MOTIVACIÓN
LABORAL EN EL PERSONAL DE
RECURSOS HUMANOS DE UNA
EMPRESA PESQUERA EN LIMA
METROPOLITANA, 2021
por Diana Beatríz Vigo Zamora

Mg. Susana Mamani

Fecha de entrega: 21-jun-2023 03:15p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 2120491493
Nombre del archivo: TESIS_DIANA_VIGO_CORREGIDA_1.docx (2.45M)
Total de palabras: 17712
Total de caracteres: 98710

RELACIÓN ENTRE DIMENSIONES DE PERSONALIDAD Y
MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE RECURSOS
HUMANOS DE UNA EMPRESA PESQUERA EN LIMA
METROPOLITANA, 2021

Mg. Susana Mamani

INFORME DE ORIGINALIDAD

Mg. Susana Mamani

22% INDICE DE SIMILITUD
21% FUENTES DE INTERNET
2% PUBLICACIONES
12% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	9%
2	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia Trabajo del estudiante	1%
6	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1%

repositorio.unfv.edu.pe

MIEMBROS DEL JURADO

Mg. Patricia Dora Iparraguirre Baltazar
Presidente

Lic. Elisa Beatriz Jefferson Morales
Vocal

Mg. Victoria de Jesús Vigo Fernández-Prada
Secretaria

ASESOR DE TESIS

Mg. Susana Elizabeth Mamani Guerra

DEDICATORIA

Para mi padre y mi madre quienes siempre estuvieron en todo momento
conmigo.

AGRADECIMIENTOS

A mi hija por ser el motor que incentiva mi crecimiento profesional y personal.

Al Dr. Carlos López, por brindarme impulso y motivación, en forma constante y también por los buenos consejos.

Al Dr. Giancarlo Ojeda, por incentivar en mi la investigación y los conocimientos requeridos para desarrollar este trabajo.

A la Mg. Susana Mamani Guerra, por sus enseñanzas, tiempo y apoyo para ejecutar el presente trabajo de investigación.

También agradezco a mis docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, por sus enseñanzas y orientación.

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCION	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. IDENTIFICACION DEL PROBLEMA.....	3
1.2. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA	6
1.3. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION.....	9
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	10
1.4.2. OBEJTIVOS EXPECIFICOS.....	10
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO... ..	14
ASPECTOS CONCEPTUALES PERTINENTES.....	14
2.1. INVESTIGACIÓN EN TORNO AL PROBLEMA INVESTIGADO NACIONALES E INTERNACIONALES.....	30
2.2. DEFINICIONES CONCEPTUALES Y OPERACIONALES DE VARIABLES.....	39
2.2.1. DEFINICIONES CONCPETUALES	39
2.2.2. DEFINICIONES OPERACIONALES	41
2.3. HIPÓTESIS.....	44
Hipótesis Generales.....	44
Hipótesis Específicas.....	44

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	47
3.1. NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACION.....	47
3.2. DISEÑO DE LA ONVESTIGACION.....	48
3.3. POBLACION Y MUESTRA	49
3.3.1. DESCRIPCION DE LA POBLACION	49
3.3.2 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	53
3.4. INSTRUMENTOS.....	54
3.5. PROCEDIMIENTO	57
CONSIDERACIONES ETICAS	60
3.6 PLAN DE ANALISIS DE DATOS	61
CAPITULO IV: RESULTADOS	62
CAPITULO V: DISCUSIÓN.....	74
CAPITULO VI:CONCLUSIONES.....	82
RECOMENDACIONES	84
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	86

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de la Variable Dimensiones de la Personalidad... ..	42
Tabla 2: Matriz de Operacionalización de la Variable Motivación Laboral	43
Tabla 3: Distribución de la población de estudio según variables sociodemográficas	52
Tabla 4: Prueba de normalidad para las dimensiones de la variable de personalidad y el total de motivación laboral según Kolmogorov Smirnov	62
Tabla 5: Estadísticos descriptivos de las Dimensiones de Personalidad y las Dimensiones de Motivación Laboral.....	63
Tabla 6: Correlación entre cada una de las dimensiones de personalidad y la motivación laboral en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima	64
Tabla 7: Correlación entre estabilidad emocional (DP) y regulación introyectada (DML), en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima	65
Tabla 8: Correlación entre energía (DP) y motivación intrínseca (DML), en trabajadores de RR.HH. de una organización de pesca en Lima.....	65
Tabla 9: Correlación entre afabilidad (DP) y regulación identificada (DML) en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.....	66
Tabla 10: Correlación entre estabilidad emocional (DP), y regulación externa (DML), en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima	66
Tabla 11: Correlación entre afabilidad (DP) y motivación intrínseca (DML), en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.....	66

Tabla 12: Correlación entre energía (DP) y desmotivación (DML), en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima	67
Tabla 13: Correlación entre afabilidad (DP) y desmotivación (DML), en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.....	67
Tabla 14: Correlación entre estabilidad emocional (DP) y desmotivación (DML), en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima	67
Tabla 15: Correlación entre apertura mental (DP) y desmotivación (DML), en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.....	68
Tabla 16: Correlación entre energía (DP) y regulación externa (DML), en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.....	68
Tabla 17: Correlación entre afabilidad (DP) y regulación externa (DML), en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.....	68
Tabla 18: Correlación entre tesón (DP) y regulación externa (DML), en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.....	69
Tabla 19: Correlación entre apertura mental (DP) y regulación externa (DML), en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.....	69
Tabla 20: Correlación entre energía (DP) y regulación introyectada (DML), en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.....	69
Tabla 21: Correlación entre afabilidad (DP) y regulación interna (DML), en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.....	70
Tabla 22: Correlación entre tesón (DP) y regulación introyectada (DML), en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.....	70
Tabla 23: Correlación entre apertura mental (DP) y regulación introyectada (DML), en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima	70

Tabla 24: Correlación entre energía (DP) y regulación identificada (DML), en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.....	71
Tabla 25: Correlación entre tesón (DP) y regulación identificada (DML), en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.....	71
Tabla 26: Correlación entre estabilidad emocional (DP) y regulación identificada (DML), en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima	71
Tabla 27: Correlación entre apertura mental (DP) y regulación identificada (DML), en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima	72
Tabla 28: Correlación entre afabilidad (DP) y motivación intrínseca (DML), en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.....	72
Tabla 29: Correlación entre tesón (DP) y motivación intrínseca (DML), en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.....	72
Tabla 30: Correlación entre apertura mental (DP) y motivación intrínseca (DML), en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima	73
Tabla 31: Correlación entre apertura mental (DP) y motivación intrínseca (DML), en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima	73

RESUMEN

Esta investigación tuvo como meta mostrar la relación entre las dimensiones de personalidad y la motivación laboral en 81 colaboradores de Recursos Humanos de una organización dedicada a la pesca de la ciudad de Lima. El nivel de investigación utilizado fue básico, y el tipo de diseño descriptivo – correlacional. Se hizo uso de la Escala R-MAWS (Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni, 2010) que evalúa cinco dimensiones de motivación laboral, así como el Big Five Questionnaire (Caprara, Barbaranelli y Borgogni, 1993), el cual valora cinco dimensiones de la personalidad. Los hallazgos alcanzados señalan la existencia de relación entre el puntaje total de motivación laboral y las dimensiones afabilidad (-0.284), tesón (-0.262) y apertura mental (-0.228) al tener una significancia por debajo de 0.05. Las demás dimensiones de personalidad (estabilidad emocional, energía) no reportaron correlación con el total de motivación laboral dado que, la significancia encontrada fue mayor a 0.05. Lo encontrado permite concluir que mientras más motivación laboral tengan los colaboradores menos afabilidad, tesón y apertura mental presentarán.

Palabras clave: Personalidad, motivación laboral.

ABSTRACT

This research examined the relationship between the dimensions of personality and work motivation in a group of 81 workers in the Human Resources area of a fishing corporation in Lima. A basic research level and a descriptive correlational design were used; the instruments used were Work Motivation Scale R-Maws (Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni, 2010) and the Big Five Questionnaire (Caprara, Barbaranelli y Borgogni, 1993). The scores showed a significant, low, negative correlation using Spearman's Rho correlation coefficient between work motivation and affability (-0.284), tenacity (-0.262) and open-mindedness (-0.228), having a significance less than 0.05. While with the other personality dimensions, no correlation was found between them and the work motivation, because the significance was more than 0.05. These results contribute to show that administrative collaborators to present work motivation show less affability, tenacity and open-mindedness.

Keywords: Personality, work motivation.

INTRODUCCIÓN

En el sector laboral toda empresa u organización, que quiera alcanzar su misión y visión, requiere que sus trabajadores estén motivados. Pero aún con el área de recursos humanos desarrollando y mejorando la autoestima, la identidad personal y las interacciones sociales saludables del trabajador, todavía el trabajo es visto como una obligación y/o necesidad por gran parte de la población actual. Quizá porque los espacios laborales y los puestos de trabajo se aprueban y diseñan pensando más en los beneficios para la empresa, que minimiza costes y gastos para sustentar utilidad, sin evaluar las consecuencias o efectos que estas decisiones puedan tener en los trabajadores (Harpaz & Fu, 2002). Sea cual fuere el diagnóstico en la empresa, siempre hay una afectación al sector laboral tanto en el plano práctico, al interior de la organización, como también en el plano conceptual, acerca de la visión que se tiene del trabajador.

Un estudio en España concluyó que cuando las personas están insatisfechas en su centro laboral, se evidencia una disminución en el nivel motivacional, con actitudes negativas en su labor diaria (esconder o compartir información con la competencia, faltar para buscar otro empleo, no cumplir las actividades al 100%, etc.) que repercutirán a nivel organizacional; afectando no solo a la economía de la empresa sino, por consecuencia, a los objetivos empresariales principales (Marvel et al., 2014). En estudios recientes se concluyó finalmente que la motivación sí tiene influencia en la productividad del personal (Corea et al., 2021; Dolores et al., 2021; Halanocca et al., 2019; Wilfredo et al., 2021)

Acerca del tema, diversos estudios sobre motivación humana postulan opiniones sobre cómo las personas jerarquizan y segmentan sus motivaciones. Las

personas se apoyan en diferentes teorías como la jerarquía de necesidades de Maslow, (1934), o la teoría de Alderfer, (1969), la teoría de dos factores de Herzberg, (1959), o la llamada teoría de refuerzo de Skinner (1991), centrada en los factores externos. Se añade la teoría del establecimiento de metas de Locke, (1968) concentrada en los factores internos, entre otras teorías, que se describirán más adelante. Todas estas teorías postulan que, para satisfacer el cumplimiento intrínseco y extrínseco (motivación) en el ambiente de trabajo, los trabajadores deben tener un sentido de satisfacción con el rol que desempeñan en su institución; ya que la percepción de su lugar de trabajo está influenciada por la personalidad de ellos (Lambrou et al., 2010; Mahlamäki et al., 2019; Moon et al., 2017). En virtud de lo anterior, se asume que, para motivar a los trabajadores, además de tener en cuenta aspectos como los valores, su situación cultural y económica, sus objetivos y metas personales; los directivos y empresarios deben prestar especial atención a la personalidad del individuo, factor imprescindible para garantizar la motivación laboral. Además, considerando el contexto de emergencia sanitaria en la que se recolectó la base de datos para esta investigación, los resultados serán de gran utilidad para analizar la implicancia de estas teorías propuestas tiempo atrás, desde una perspectiva y contexto actuales.

Por tal motivo, este estudio tuvo como objetivo comprobar la correlación entre las dimensiones de personalidad y la motivación laboral en colaboradores de RR. HH de una empresa del sector pesquero de Lima Metropolitana, 2020.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Está comprobado que la actual globalización internacional, establecida por los índices financieros y el comercio, afectan el empleo regular en las organizaciones de los países (Szabó et al., 2021; Velásquez, 2015). El enfoque humanista y de valoración laboral queda en segundo plano porque ahora la orientación de las empresas está centrada ya no en considerar la labor bien remunerada del trabajador o atender su salud y atención psicológica, sino en el margen de rentabilidad y costos de la empresa, en la competencia por establecer nichos de mercado, en aumentar sus bienes de capital, en el abaratamiento de materia prima, la optimización de los procesos de producción, y otros. Atendiendo tal desbalance que al final origina pérdidas de producción y sobre costos por el desgaste de los mismos trabajadores y la alta rotación por la renuncia de trabajadores formados y capacitados, con años de experiencia; muchas empresas han optado por prestar mayor interés a la implementación de políticas de incentivo y motivación eficaces que permitan asegurar la permanencia de sus empleados dentro de sus organizaciones.

Es así como la motivación constituye un factor fundamental, para la mejora con la estabilización de los trabajadores en la empresa, clave para el crecimiento y desarrollo del sector laboral. Debemos añadir que la motivación es definida como la medida en que el esfuerzo tenaz se dirige hacia una meta organizacional (Pencheon, 2000). Aunque Moon et al., (2017), la definieron como un conjunto de fuerzas energéticas de orígenes tanto intrínsecos como extrínsecos que van más allá de la perspectiva de un individuo. En términos más sucintos, la

motivación es la iniciación de un comportamiento específico con el objetivo de satisfacer una necesidad percibida.

En relación con lo anterior, como ya se mencionó en un primer momento, toda organización es consciente de que un adecuado crecimiento y desarrollo empresarial dependerá significativamente de la motivación de sus empleados, porque al final, serán estos, los que se encarguen de que la estrategia de negocios establecida se concrete en resultados financieros (Moreno et al., 2008). Debemos añadir que muchas veces, los factores que influyen en el nivel de motivación de un individuo no son únicamente factores externos (contexto social, familiar, laboral) sino que, según autores (Furnham et al., 2009; Herzberg, 1959; Maslow, 1934) es posible que las características de personalidad tengan cierto grado de influencia en la motivación laboral (Fernández et al., 1998).

En virtud de lo anterior, de acuerdo con las teorías sobre los rasgos de personalidad, las personas tienen diversas opciones sobre su manera de responder a los entornos físicos, psicológicos y sociales (Ali, 2019; Kotera et al., 2018). La comprensión de estos rasgos permite a los gerentes comprender mejor cómo comunicarse con el personal en el lugar de trabajo y cuál es la mejor manera de abordar los deberes de trabajo. Además, los rasgos de personalidad sirven como indicadores clave de otras partes de la vida personal de un individuo, en las que la motivación y la actitud laboral son primordiales (Moon et al., 2017; Pencheon, 2000). Pero por la antigüedad de estas teorías de personalidad descritas, es necesario estudiarlas en el contexto actual de afectación social de la pandemia, puesto que la presencia del Covid-19, junto con su nivel de gravedad, la incertidumbre sobre su duración y las restricciones impuestas, fueron factores que probablemente han

generado un impacto en la personalidad de la población, ocasionando variaciones en sus características emocionales, cognitivas y conductuales; los aspectos que juegan un rol fundamental dentro del ámbito laboral.

Frente a ello, es importante responder a la siguiente pregunta:

¿Qué relación existe entre las dimensiones de personalidad y la motivación laboral en los colaboradores de RR. HH. de una organización de pesca de Lima, 2020?

1.2 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA

Si la motivación es crucial para toda iniciativa de comportamiento en un contexto laboral (Muchinsky, 2000), es necesario comprender y estudiar cuales son los factores asociados a ella. Factores como la personalidad que, de acuerdo con postulados teóricos, puede influir en la motivación de los empleados. Y, a pesar de la importancia de la motivación y la personalidad, en base a la búsqueda realizada en el país, existen pocas investigaciones donde se estudian la relación entre ambas variables. Hasta ahora, solo se han reportado estudios internacionales que analizaron la relación e influencia entre los constructos en cuestión. Sin embargo, estos utilizaron diferentes modelos teóricos sobre la personalidad (Boddy, 2011; Eisenbarth et al., 2018; Szabó et al., 2023) y se incluyeron o excluyeron componentes distintos para evaluar los rasgos de personalidad (Carpenter et al., 2012; Jang, 2012; Nguyen & Le, 2022).

Por otro lado, en base a la revisión de la literatura, a través de las distintas fuentes de búsqueda (Redalyc, PubMed, ScienceDirect, SciELO, Dialnet, Scopus), desde el año 2000 hasta la fecha, no hay estudios entre personalidad y motivación laboral (considerando el modelo teórico e instrumentos usados), pero si encontramos investigaciones que estudiaron la asociación entre variables semejantes, como por ejemplo clima laboral y personalidad (Acosta y Morales, 2020; Cano et al., 2017; Gonzales, 2021; Salleres, 2020), dimensiones de la personalidad y satisfacción laboral (Hauser & García, 2017), personalidad y ambiente laboral (Topino et al., 2021) o personalidad y compromiso laboral (Rodríguez & Sánchez, 2020). En tal sentido un estudio en corporaciones pesqueras

de Chimbote, con el propósito de conocer de qué modo afecta la motivación laboral en la productividad de las organizaciones, Velásquez (2015), encontró que el 100% de los participantes sintieron satisfacción con el área y el ambiente laboral. De igual manera, el 76.11% manifestó satisfacción con la posibilidad de crecer profesionalmente. Sin embargo, el 57.50% refirió no estar satisfecho, debido a la falta de incentivos económicos. Los resultados confirmaron que la gestión de motivación laboral, influye sobre la productividad de los trabajadores. Es decir, de lo que se deduce y en resumen, la ausencia de estrategias de gestión de la motivación provocará la insatisfacción laboral y la disminución de la productividad.

Un estudio realizado por Maza y Montero, (2018) en 180 trabajadores pesqueros peruanos para conocer si la motivación se relacionaba con el liderazgo reportó que, el 18% de la muestra consideraba que la motivación era muy mala, el otro 18% dijo que era mala, el 23% refirió una motivación regular, el 18% una buena motivación y el 22% señaló que era muy buena. Por tanto, el estudio determinó una relación significativa entre liderazgo y motivación, en el lugar de trabajo.

Al respecto, Delgado (comunicado personal, 27 de agosto de 2020) señaló que el personal de RR. HH perteneciente a la muestra objetivo, actualmente se encuentra desmotivado al no poder desarrollar una buena línea de carrera y no encontrar políticas salariales motivadoras. Añadió dos observaciones: La primera, según los resultados de las evaluaciones anuales de clima laboral, el personal declaró que, por parte de sus jefes, no recibe una adecuada información para realizar sus funciones. La segunda, que fue orientada a la falta de actualización de datos en los perfiles de los trabajadores, implicó una limitante para la gestión de incentivos

y un adecuado proceso de selección, al no contar con información de las características de personalidad de los miembros de la empresa. Finalmente, Delgado mencionó que existe un índice de alrededor del 30% de rotación de personal, lo cual genera gastos en las áreas de selección, capacitación y formación.

Debido a lo descrito y a la carencia de estudios sobre el tema, en el contexto nacional y específicamente en la población objetivo, surge la necesidad e interés por determinar la relación entre personalidad y motivación laboral en los trabajadores de dicho sector.

En la aplicación, tanto a nivel social y práctico, los hallazgos permitirían que autoridades y representantes empresariales tengan conocimiento de la relación entre la personalidad y la motivación laboral. Así, profesionales de psicología encargados de la gestión del talento humano podrían intervenir eficazmente en los problemas organizacionales, ante la falta de motivación de sus miembros. En segundo lugar, la empresa involucrada, podría comprender mejor el vínculo existente entre personalidad y motivación laboral en sus trabajadores. Lo cual, sería de gran utilidad para el área de talento humano, que tiene como desafío la implementación de sistemas orientados a fomentar en los empleados su desarrollo personal y profesional. De esta manera, los directivos de las empresas podrían elaborar, aplicar e implementar programas de intervención eficaz, así como estrategias para garantizar una continua motivación laboral de sus empleados, asegurando así el mejoramiento continuo de su organización.

1.3 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

- La información obtenida simboliza a una población específica, en este caso los trabajadores de RR. HH. de una empresa pesquera, por lo que los resultados obtenidos no pueden generalizarse en una población o contexto diferente.
- El no contar con una población más amplia; esto debido a que solo se brindó autorización de usar la población de recursos humanos de la sede de Lima para la aplicación de los instrumentos.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

- Determinar la relación que existe entre las dimensiones de personalidad y la motivación laboral en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la relación entre estabilidad emocional (DP) y regulación introyectada (DML), en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.
- Identificar la relación entre energía (DP) y la motivación intrínseca (DML), en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.
- Identificar la relación entre afabilidad (DP), y la regulación identificada (DML), en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.
- Identificar la relación entre estabilidad emocional (DP) y regulación externa (DML), en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.
- Identificar la relación entre afabilidad (DP) y motivación intrínseca (DML), en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.

- Identificar la relación entre energía (DP) y desmotivación (DML), en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.
- Identificar la relación entre energía, (DP) y regulación externa (DML), en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.
- Identificar la relación entre energía (DP) y regulación introyectada (DML), en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.
- Identificar la relación entre energía (DP) y regulación identificada (DML), en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.
- Identificar la relación entre afabilidad dimensión (DP) y desmotivación (DML), en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.
- Identificar la relación entere afabilidad (DP) y regulación externa (DML) en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.
- Identificar la relación entre afabilidad (DP) y regulación introyectada (DML) en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.

- Identificar la relación entre tesón (DP) y desmotivación (DML), en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.
- Identificar la relación entre tesón (DP) y regulación externa (DML), en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.
- Identificar la relación entre tesón (DP) y regulación introyectada (DML), en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.
- Identificar la relación entre tesón (DP) y regulación identificada (DML), en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.
- Identificar la relación entre tesón (DP) y motivación intrínseca (DML), en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.
- Identificar la relación entre estabilidad emocional (DP) y desmotivación (DML), en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.
- Identificar la relación entre estabilidad emocional (DP) y regulación identificada (DML) en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.

- Identificar la relación entre estabilidad emocional (DP) y motivación intrínseca, (DML) en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.
- Identificar la relación entre apertura mental (DP) y desmotivación (DML) en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.
- Identificar la relación entre apertura mental (DP) y regulación externa (DML), en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.
- Identificar la relación entre apertura mental (DP) y regulación introyectada (DML) en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.
- Identificar la relación entre apertura mental (DP) y regulación identificada (DML), en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.
- Identificar la relación entre apertura mental (DP) y motivación intrínseca (DML), en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ASPECTOS CONCEPTUALES PERTINENTES

2.1.1 Sector pesquero

Es un componente estratégico de la economía porque es la segunda fuente de divisas después de la minería en el Perú (SINEACE, 2017). Desde esta óptica, se asume que por el alto grado de responsabilidad de los trabajadores en este rubro, ellos pueden experimentar mayor tensión y estrés laboral, pues depende que el país y el mundo cuenten con ellos trabajando por una fuente segura y estable de alimentación. Por tanto, es muy necesario que los empleados pesqueros estén motivados al desempeñar sus funciones. Al respecto, investigaciones indicaron que el personal pesquero en general, padece de afecciones cardiovasculares, problemas de estrés laboral y de salud mental (Véliz et al., 2017); incluyendo los posteriores efectos de lo que significa las largas horas de trabajo, las dificultades de interacción entre compañeros y el escaso apoyo social percibido (Bello, 2021).

2.1.2 Tipos de Pesca

2.1.2.1 Pesca Artesanal

Consiste en el trabajo de pescadores autónomos que poseen uno o varios barcos pequeños con un espacio de almacenamiento limitado. Son contratistas independientes que pueden estar organizados en cofradías y/o sindicatos. Esta forma de pesca se dedica principalmente al abastecimiento de la industria alimentaria humana (Hayduck, 2020).

2.1.2.2 Pesca Industrial

Son empresas y sociedades de capital nacional y/o internacional que poseen una flota de buques grandes y armadores, dedicados a la extracción a gran escala. Estas corporaciones son propietarias de las instalaciones de procesamiento situadas en la costa. Además, son las responsables de la más intensiva extracción en el litoral, y deben estar en continua sintonía con los diversos organismos estatales que supervisan la sostenibilidad de recursos, como el Instituto del Mar del Perú (IMARPE) o el Ministerio de la producción (PRODUCE) (Hagyduck, 2020), para su adecuada explotación.

2.1.2.3 Situación Pesquera en el Perú

Según el Instituto Nacional de Información Estadística (INEI, 2022) en una nota de prensa acerca del progreso situacional de esta actividad económica, solo en julio del 2022, la producción pesquera aumentó un 29.03%. Los resultados muestran una mayor captura de especies marinas (38,65%) frente a las 197.476 toneladas declaradas en julio de 2021, alcanzando la anchoveta 438.032 toneladas, principalmente como alimento indirecto para humanos (harina y aceite de pescado), lo que se explica por un incremento de 121.82% al aporte correspondiente a la primera época de pesca de anchoveta en la región Centro-Norte del mar peruano, vigente hasta la tercera semana de julio. Incluye el aporte de una segunda temporada de pesca de anchoveta, a partir del 1 de julio del 2022, donde participan además las regiones del sur del país.

Situación contraria hubo en las capturas de desembarque destinadas a alimentos congelados (-25,4 %), curado (-47,0 %) y consumo en fresco (-2,5 %) que provocó una disminución de un 14,25%. Aparte de ello, las

capturas de origen continental disminuyeron en un 25,15% (-44,9%) debido a la disminución de las capturas de especies destinadas al consumo en fresco.

2.2.1 Personalidad

El temperamento, según Allport, (1940) es un fenómeno de naturaleza emocional, causado por factores genéticos o hereditarios, dado que las personas reaccionan intensa y rápidamente a estímulos ambientales, por lo que su estado puede fluctuar de acuerdo con las demandas del entorno.

Según Costa y McCrae, (1997), la personalidad consiste en tendencias conductuales fundamentales que influyen en el nivel de las emociones, de los pensamientos, y de la conducta. Su origen es biológico y se desarrolla hasta obtener estructuras estables desde la infancia hasta la edad adulta. Además, estas tendencias fundamentales se organizan jerárquicamente, comenzando en estructuras particulares (rasgos) y terminando en otras más generales (dimensiones). Cabe señalar que el instrumento del estudio se basa en esta teoría.

Zuckerman (2004), elaboró su teoría sobre personalidad utilizando una serie de pruebas psicológicas logrando así definir los factores de personalidad detallados a continuación:

- **Factor de Impulsividad-Búsqueda de sensaciones:** Se refiere a la búsqueda experimentar nuevas sensaciones, eventos y riesgos.
- **Factor de Sociabilidad:** Se describe como la predisposición de querer interactuar con mucha gente.

- **Factor de Neuroticismo-Ansiedad:** Implica que el sistema nervioso simpático este activo y que se ejecuten las fuerzas de lucha o huida resultantes de situaciones estresantes. Las personas que son propensas a la neurosis a menudo experimentan miedo, fobias, dudas sobre sí mismos o sensibilidad a las críticas de los demás.
- **Factor de Agresión-Hostilidad:** Relacionado con la ira, agresión, impaciencia y transgresión. Se correlaciona negativamente con el rasgo agradabilidad del modelo Big Five.
- **Factor de Actividad:** Los sujetos que llegan a puntajes altos en esta dimensión tienden a ser enérgicos y persistentes. Además, preferirán realizar actividades que requieran más esfuerzo o exigencia.

2.2.2. Teorías sobre Dimensiones de la Personalidad

2.2.2.1 Perspectiva Psicoanalítica

a) *Teoría Psicoanalítica, Sigmund Freud, 1896*

Freud, (1896), creía que el inconsciente regía el comportamiento humano y que tenía una lógica distinta a la de la conciencia, que se manifiesta en ideas, pensamientos, emociones e instintos sexuales y agresivos de los que a veces no somos conscientes.

Dentro de esta teoría se mencionan tres elementos fundamentales como son el ello, el yo y el súper yo. A continuación, se mencionarán estos elementos.

- “Ello”: Se refiere a los impulsos inconscientes reprimidos. Como instinto está regido por el principio del placer y al ser instintivo no tiene contacto con la realidad.

- “Yo”: Se encarga de tomar decisiones y ejecutarlas. Este elemento proporciona a las personas marcos de protección contra aspectos hostiles del ambiente mediante mecanismos de defensa tales como la negación (inhibir situaciones que no puede manejar, negando ejecutarlas), intelectualización (se logra apartar la emoción del recuerdo que causa dolor y se actúa como si no provocara ello), proyección (no se aceptan ciertos elementos al verlo en el otro), regresión (surge cuando el individuo está en problemas o con temor y presenta conductas de niño), etc.
- “Súper Yo”: Representa lo establecido por las normas morales y determina lo que debe y no hacerse.

2.2.2.2 Perspectiva Humanista de la Personalidad

a) Teoría de la Autorrealización de Maslow, 1934

Según Panizo (2015), la teoría de Maslow enfatiza en la autorrealización humana; los individuos autorrealizados son aquellos que están anclados en la realidad. Emplea como conceptos en su teoría, las meta necesidades y las meta patologías. Las primeras se refieren a aquellos elementos que se requieren para lograr la felicidad como la verdad, bondad y belleza, las segundas surgen al no lograr la autorrealización generando depresión, cinismo y alienación.

Maslow (1934) situó la autorrealización en la cima de su jerarquía de requisitos. La aspiración a la autorrealización es una fuerza positiva que dirige a los individuos hacia comportamientos positivos y la mejora de sí mismos (Panizo, 2015).

b) *Teoría Centrada en la Persona, Carl Rogers, 1969*

Rogers, (1969) postula que la personalidad se puede analizar según la forma en la que los individuos se aproximan o distancian de un modo de ser y vivir (persona altamente funcional).

Aquellas personas “altamente funcionales” tienden a auto-actualizarse, buscan un ajuste entre sus objetivos y metas vitales. Según Rogers (s.f.) en definitiva, quienes son altamente funcionales suelen adaptarse de modo constante a las circunstancias (Arias, 2015).

2.2.2.3 Perspectiva de los Rasgos

a) *Teoría de los Cinco Grandes Factores, Costa y McCrae, 1985*

Esta teoría es la que toma referencia el instrumento empleado en el presente estudio y fue generada en base a las investigaciones de Cattell (1941). La teoría y modelo, trata de las hipótesis léxica y los adjetivos obtenidos por Allport y Odbert, (1936) así como el factor del análisis factorial para explicar las características suficientes de cada persona. Este modelo, plantea la existencia de cinco factores de personalidad, buscando dejar de lado en su explicación aquello que no se puede observar (D’Anna, 2016).

Con los cinco factores se pretende explicar la personalidad más que sus causas, dejando de lado aspectos no perceptibles.

Incluye los siguientes factores:

- I. Neuroticismo: Personas con puntuaciones altas, tienden a ser tímidas, coléricas, muestran ansiedad, impulsividad, vulnerabilidad, depresión, timidez.

- II. Extroversión: Valores altos, representan personas cálidas, sociables, asertivas, y de emociones positivas.
- III. Apertura: Puntajes altos hablan de personas fantasiosas que gustan de la estética. Estas personas tienden a ser curiosas y aprecian los sentimientos, acciones, ideas y valores.
- IV. Amabilidad: Valores altos. Dentro de esta dimensión se incluyen a sujetos empáticos, caritativos, modestos, sensibles y colaboradores.
- V. Responsabilidad: Los que obtienen puntuaciones altas tienden a buscar situaciones que impliquen competición, organización, disciplina, esfuerzo por conseguir logros y reflexión.

A continuación, se presenta un gráfico del Big Five donde se ve los cinco factores que presenta el modelo.

Figura 1

Representación del Big Five



Nota: Adaptado de *Big Five* [Fotografía], por Te Recluta, 2022, Te Recluta. <https://terecluta.com/pruebas-psicotecnicas/big-five/>

2.2.2.4 Perspectiva Sociocognitiva

a) Teoría del Aprendizaje Social, Albert Bandura, 1977

Según Feist y Feist, (2007), Albert Bandura es el principal defensor de esta teoría. Bandura afirma que los individuos si tienen la capacidad de adquirir nuevas actitudes, destrezas y comportamientos es porque el aprendizaje es producto de la visualización de experiencias propias o de los demás.

2.3.1 Motivación Laboral

2.3.2 Definición

Chiavenato (2007), citado por Chiroque (2020), la define como el estímulo interno o externo que modifica el comportamiento humano. Afirma, además, que la motivación laboral es determinada por tres factores: la subjetividad perceptiva de los elementos que influyen en el desempeño laboral, las necesidades personales y profesionales y el conocimiento que el trabajador adquiere a través de su experiencia laboral (p. 49). Según Amorós (2007), citado en Chiroque, (2020), la motivación es un factor que impulsa al individuo a satisfacer sus exigencias.

Por otro lado, Benavides (2017) reafirma que la motivación laboral es fundamental en contextos laborales porque determina qué tareas ejecutará un trabajador con mayor iniciativa. La motivación laboral incidirá en su desempeño y en la eficacia y resultados de la organización a la que pertenece. La teoría de la autodeterminación (TAD) propuesta por Deci y

Ryan, (2012) es una de las más influyentes. El cuestionario de personalidad R-Maws utilizado se basa en esta teoría.

Gagné y Deci, (2005) señalan que la teoría de la autodeterminación (TAD) está basada en tres necesidades innatas, necesarias para el desarrollo individual: La autonomía, las personas necesitan sentirse libres para decidir la conducta a seguir y sentir que sus conductas se relacionan con sus intereses; la competencia, al sentir que sus actividades son efectivas y reconozca que da un aporte útil al participar y afiliación, que es la necesidad de tener relaciones significativas con los demás para ser feliz.

La TAD asume que hay dos tipos principales de motivación que son:

- 1) Intrínseca: dónde el sujeto se involucra en la actividad por la satisfacción de la actividad en sí misma, no necesariamente por otros elementos que no impliquen el disfrute o placer aparente de la "actividad"
- 2) Extrínseca: Cuando el sujeto da inicio a la actividad, motivado por los resultados de realizarla.

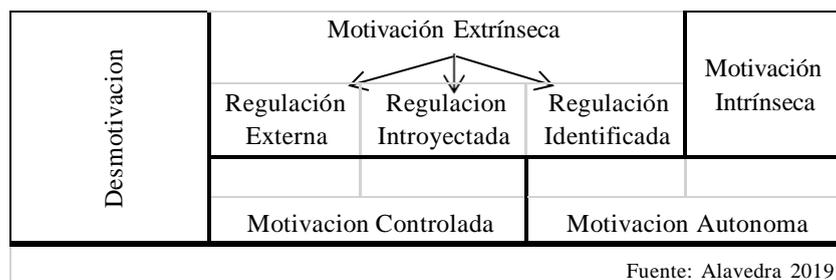
Deci y Ryan, (2008) indican que la motivación extrínseca se puede dividir en tres tipos diferentes de regulación, dependiendo del grado de internalización de la actividad por parte de la persona.

- 1) *Regulación Identificada*: Cuando la persona desarrolla una actividad percibida como importante para el mismo, como una forma de su estilo de vida, acorde a sus creencias y valores, aunque no disfrute estas actividades.

- 2) *Regulación Introyectada*: Cuando la persona realiza una actividad para complacer a los demás, por culpa o para probar algo a alguien. Es una regulación internalizada externa, no obstante, se da por presión mas no por voluntad propia.
- 3) *Regulación externa*: Se da en el proceso de realizar actividades ajenas a uno mismo, ya sea por obligaciones o para evitar sanciones.

Al principio, la motivación intrínseca y extrínseca se consideraban conceptos contradictorios, en la actualidad se caracterizan como diferentes. Por un lado, la primera se percibe como autodeterminada y a la extrínseca como falta de autodeterminación. Sin embargo, investigaciones posteriores demostraron que la motivación extrínseca no es necesariamente lo contrario de la intrínseca (Luyten & Lens, 1981). En este aspecto, acorde al TAD la motivación se distribuye de la siguiente manera

Figura 2: Dimensiones en la motivación según la TAD



A mediados del S. XX, luego de surgir las teorías acerca de la motivación, comenzó a investigarse la relación entre el desempeño de un colaborador y su satisfacción con la motivación por el trabajo que realizaba. Los primeros estudios

concluyeron lo que en la actualidad conocemos: los trabajadores motivados son más productivos, asumen más responsabilidades y buscan crear un buen ambiente de trabajo (García, 2012).

Robbins y Coutler, (2018) mencionaron que “la motivación es la causa que afecta la dirección, constancia y energía del esfuerzo que efectúa un individuo para lograr una meta Buscar”.

2.3.3 Teorías de la Motivación

2.3.3.1 Teorías de Contenido

Centradas en la importancia de los factores de personalidad, instituyen la forma en que se realizan labores y el optimismo y energía con que se realizan. De este modo, se establecen los refuerzos relacionados en función al desempeño laboral de los colaboradores (García, 2012).

a. Teoría Bifactorial de Herzberg (1959)

Herzberg (1959) menciona, en su teoría, los factores de higiene relacionados con la insatisfacción, y los factores motivacionales, vinculados con la satisfacción. La teoría está centrada en la proporción que existe entre los factores motivadores y los factores de pulcritud, enfatizando que, si el trabajo es realizado en condiciones insalubres, surgirá la insatisfacción laboral y al contrario, cuando las condiciones mejoren, los empleados se sentirán satisfechos (Lagos, 2015).

b. Teoría de Jerarquía de Alderfer (1969)

Alderfer, (1969) menciona tres grupos de necesidades en el mundo laboral: la relación (interactuar satisfactoriamente con otros, considerarse admitido por sus compañeros y sentir que da y recibe estima), existencia

(demanda que suministra elementos materiales para que el trabajador pueda sobrevivir) y crecimiento (anhelo de crecimiento personal).

2.3.3.2 Teoría de la Expectativa de Vroom (1964)

Esta teoría se enfoca en tres tipos de relaciones: la relación esfuerzo-rendimiento, la relación sobre el valor que se da al atractivo de la tarea y la relación instrumental, referida al desempeño que hará que se obtenga efectividad en los resultados (Marulanda et al., 2014).

2.3.3.3 Teoría del Establecimiento de Metas de Locke (1968)

Locke (1968) señaló que las metas determinan el nivel de esfuerzo que se realiza. El esfuerzo para lograr un determinado objetivo determinará la motivación del empleado. Esta teoría establece que, las metas, son lo más significativo porque guían y motivan las acciones del trabajador, ayudándole a dar lo mejor de si (Illescas, 2015).

2.3.3.4 Teoría de la Autoderminación (1985)

Moreno y Martínez (2006) señalan que la TAD es un modelo teórico de la motivación y personalidad que se ha modificado en los últimos treinta años mediante cuatro subteorías (teoría de la evaluación cognitiva, teoría de la integración orgánica o biológica, teoría de orientación causal, etc.) y teoría de las necesidades básicas. - Dialéctica biológica – Teorías y conceptos de necesidades psicológicas fundamentales. Es necesario señalar que el instrumento para medir la motivación laboral se basa en esta teoría.

Cada subteoría es para explicar conceptos motivacionales basados en fenómenos de estudios de laboratorio y de campo, centrados en una

variedad de problemas de actualidad. A continuación, detallaré cada subteoría.

2.3.3.5 Teoría de la Evaluación Cognitiva

En esta teoría se explora los efectos del contexto social sobre la motivación intrínseca y se investiga cómo el control interpersonal, las recompensas, y el ego; influyen en la motivación intrínseca para que esta, aumente o disminuya. De particular interés, Deci et al., (2001) indican que los desafíos óptimos, tanto como la retroalimentación que promueve la libertad y la eficiencia, ayudan a que la motivación intrínseca se produzca. Pero estos sentimientos no aumentan la motivación intrínseca, a menos que vaya junto a un sentimiento de autonomía.

2.3.3.6 Teoría de la integración orgánica

Tovar (2021), indica que es una teoría centrada en diversos modos de motivación extrínseca, causas y consecuencias. Son esenciales para esta teoría los conceptos de internalización e integración, y se hace referencia a tipos de regulación motivacional externa, introyecta, identificada e integrada- que varían en su grado de autonomía, así como en sus antecedentes específicos y efectos sobre la experiencia y el comportamiento

2.3.3.7 Teorías de las Necesidades Básicas

Deci et al., (2001) mencionan que las necesidades psicológicas básicas se consideran como universales, innatas e importantes para la salud y bienestar de las personas. En la medida en que sean cubiertas estas necesidades, las personas tendrán un funcionamiento óptimo y se desarrollarán de manera saludable. De no lograrse se mostrará un

funcionamiento no óptimo. A continuación, se presentan las tres necesidades básicas.

1. Necesidad de competencia: Aquella en la que se busca ejercitar y mejorar las habilidades (Harter, 1978).
2. Necesidad de autonomía: Aquella en la que se busca tomar decisiones por uno mismo (Deci 1975).
3. Necesidad de correspondencia: Aquella en la que se busca conectarse con otras personas y sentirse aceptados por los demás (Baumeister & Leary, 1995).

2.3.3.8 Teoría de Orientaciones de la Causalidad

Describe las diferencias individuales considerando la propensión de las personas a adaptarse a su entorno y ajustar su conducta de diferentes formas. Esta teoría analiza y describe tres tipos de orientación:

1. Orientación a la autonomía: Los individuos actúan sin interés y en función a lo que ocurre.
2. Orientación al control: Donde los individuos se enfocan en la recompensa, mérito y reconocimiento.
3. Orientación inhumana o desmotivada: Se caracteriza por el miedo a competir.

2.4.1 Personalidad - motivación laboral

En la búsqueda de información de ambos constructos, no existe un modelo teórico que respalde su relación y lo establezca de manera consistente. Quizá porque el estudio de la personalidad ha tenido una historia mixta en la investigación de la motivación laboral. Pero resulta

sorprendente que en la actualidad no exista un modelo teórico considerando que, hace muchos años, diversos investigadores estaban implícitamente de acuerdo en que existen diferencias individuales en la motivación, que pueden deberse a las tendencias disposicionales (Furnham et al., 2005, 2009; O'Reilly et al., 1980; Staw & Ross, 1985). Aunque hay que reconocer, por otro lado, que la investigación sobre la posible base disposicional de la motivación se llevó a cabo de manera esporádica y fragmentaria, Gellatly (1996,) añadió que “los esfuerzos por asociar empíricamente las características de la personalidad con las variables motivacionales generaron hallazgos inconsistentes” (p. 474).

Ahora bien, una explicación más probable por la falta de progreso científico, sobre la motivación – personalidad, quizá sea que en el estudio acerca del cimientto disposicional de la motivación, ya se habían estudiado una gran cantidad de rasgos de personalidad, lo que dificulta la asimilación. Como Hogan y Roberts, (2001) comentaron, “hay miles de medidas de personalidad en la literatura publicada” (p. 6). Estos autores añadieron que, la investigación de la personalidad en el pasado, estaba "desparramada en desorden conceptual, sin un paradigma teórico general y el tema se operativizó en términos de una gran cantidad de escalas mal validadas con diferentes nombres" (Hogan & Roberts, 2001, p. 7). En consecuencia, la falta de una perspectiva teórica unificada para comprender cómo y qué constructos de personalidad influyen en el sistema motivacional fue un problema fundamental en el estudio de las influencias disposicionales en la motivación en el lugar de trabajo.

Dada la falta de progreso teórico y claridad conceptual sobre el tema, la presente investigación tiene como fin explorar la asociación de las diferencias individuales instauradas (es decir, los cinco grandes factores de personalidad) con la motivación laboral.

2.1 INVESTIGACIÓN EN TORNO AL PROBLEMA

INVESTIGACIONES NACIONALES E INTERNACIONALES

Al realizar la búsqueda de antecedentes en relación con las variables de estudio, es necesario precisar que existen pocos o ningún estudio a nivel nacional que haya establecido la relación entre ambas variables. No obstante, a nivel internacional, sí existen investigaciones que dan credibilidad de la relación entre personalidad y motivación laboral o aspectos similares.

Al respecto, un estudio en 355 jóvenes adultos en Vietnam tuvo como finalidad explorar los rasgos de personalidad y dar una nueva perspectiva sobre el vínculo personalidad - motivación en el servicio público (Nguyen & Le, 2022). Para el análisis estadístico, además de los modelos tradicionales (AFE-AFC) en el estudio se usó el modelo de ecuaciones estructurales (SEM), dado que fue de enfoque explicativo y correlacional. Las pruebas de medición empleadas fueron: la escala del Modelo de Cinco Factores (FFM) (Cooper et al., 2013) y la escala de Motivación de Servicio Público (PSM) (Perry, 1996). Los hallazgos respaldaron la relación entre rasgos de personalidad (amabilidad, responsabilidad, neuroticismo) y las dimensiones de motivación en el servicio público, mientras que, la extroversión y apertura, no evidenciaron relación con la motivación de servicio público.

Por otro lado, los resultados generados a partir del modelo SEM, encontraron que el neuroticismo tuvo una influencia positiva significativa sobre la Compasión ($\beta=.204$, $p<0.001$). Asimismo, la responsabilidad

influye positivamente sobre la compasión ($\beta=.128$, $p<0,050$), además, la amabilidad tiene impacto significativo en las tres dimensiones de motivación, incluyendo compromiso con los valores públicos ($\beta=.340$, $p<0.001$), compasión ($\beta=.363$, $p< 0.001$) y autosacrificio ($\beta=.253$, $p< 0.001$). Mientras que los efectos de otros rasgos de personalidad (Extraversión, Apertura) en las dimensiones de motivación fueron débiles (valores de $p> 0.05$).

En otro reciente estudio de Szabó et al., (2023), se investigó si los rasgos de personalidad de la triada oscura se relacionan con la actitud laboral y la motivación relacionada con el trabajo. Fue una muestra de 333 empleados húngaros entre 20 a 63 años, mediante la aplicación de la escala Short Dark Triad (SD3) con 9 ítems que midieron los rasgos de la triada oscura: narcisismo (N), psicopatía (P) y maquiavelismo (M), mientras que la actitud laboral se evaluó con medidas de motivación relacionada con el trabajo mediante una lista de 19 motivos de trabajo diferentes. Los resultados mostraron que el (N) se asoció positivamente con los motivadores orientados al estatus y la motivación de logro. En resumen, el (N) se asoció consistentemente con actitudes laborales positivas y motivaciones relacionadas con el trabajo. Por otro lado, las asociaciones entre las actitudes laborales, motivaciones relacionadas al trabajo y los otros dos rasgos (P, M) fueron menos claras. Los participantes con rasgos psicópatas, seleccionaron el poder, dinero y reconocimiento como motivadores; y sorprendentemente, también eligieron una cultura basada en el desempeño, la responsabilidad y el

desarrollo como motivadores. Finalmente, los resultados de los participantes con alto nivel (M) fueron que estaban motivados por el dinero, y las puntuaciones de (M) se relacionaron significativa y positivamente con la motivación de logro.

Los resultados señalan las importantes diferencias entre los rasgos estudiados. El (N) muestra aspectos “brillantes” en términos de actitud y motivación laboral. Si bien estos aspectos adaptativos del (N) no niegan las características negativas del mismo, dan una imagen más completa de los individuos con alto nivel de (N). Por otro lado, el estudio permitió explorar los aspectos negativos de la (P), puesto que los participantes con alto nivel, mostraron bajos niveles de compromiso y motivación laboral. Este resultado sugiere que son los menos aptos a contribuir productivamente al éxito organizacional. En cuanto al (M), no se logró una mejor comprensión de este en el contexto organizacional, no se le relacionó significativamente con las variables estudiadas a excepción del materialismo y la motivación de logro.

De la misma manera, investigaciones empíricas sobre la triada oscura y su relación con fenómenos laborales (actitud y motivación), llegaron a la conclusión que los individuos con altos rasgos de personalidad narcisista y maquiavélica son ambiciosos y motivados, a diferencia de los individuos con altos rasgos psicópatas; que sí siguen diferentes objetivos en el trabajo (Clark et al., 2010; Kajonius et al., 2015). Los sujetos con alto nivel de narcisismo están motivados para impresionar a los demás, son individuos con alto nivel de maquiavelismo

que luchan por el poder (Jones & Paulhus, 2014; Rosenthal & Pittinsky, 2006). Al contrario de los otros dos rasgos de la tríada oscura, los individuos con altos rasgos psicopáticos se caracterizan por la impulsividad y la falta de ambición (Landay et al., 2019). Hay que añadir que las personas con puntuaciones altas en psicopatía tienen dificultades para cumplir objetivos a largo plazo (Cohen, 2016).

Sowunmi, (2022) realizó un estudio con la finalidad de estimar la relación entre la motivación, la satisfacción laboral y los rasgos de personalidad. Fue de diseño no experimental, correlacional y transversal. Estuvo dirigida a un total de 146 trabajadores del área de salud, a quienes se les aplicó el Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (Versión Corta), el Big Five Inventory y la Escala Multidimensional de Motivación Laboral. Los resultados arrojaron que los rasgos de personalidad más dominantes fueron la amabilidad (97,3%) y la escrupulosidad (97,3%), y el menos prevalente el neuroticismo (55,5%). Aquí, la motivación de los trabajadores de salud estaba directamente relacionada con los rasgos de personalidad: amabilidad, escrupulosidad y apertura. Esto significó que las personas que presentaban puntajes altos en estos rasgos manifestaban mayor motivación en el trabajo.

En el contexto nacional, Bazalar y Rojas, (2022) realizaron una investigación con 30 miembros encargados de registro y aspectos académicos y 356 alumnos de distintas carreras, para determinar la relación entre la personalidad y la calidad de atención de los colaboradores. Su investigación fue de tipo aplicada, de diseño no

experimental, correlacional y corte transaccional. Emplearon como instrumentos el Big Five (Caprara et al., 1993) y una encuesta para la calidad de atención (Sajamí, 2015). Como estadístico de correlación emplearon la U de Mann Whitney. Los resultados establecieron que la personalidad sí se correlaciona significativamente con la calidad de atención ($p < 0.05$). La conclusión fue que el 66.7% de los trabajadores tienen una personalidad sólida y buscan solucionar sus problemas laborales rápida y objetivamente para que así los alumnos se sientan satisfechos por la atención que reciben.

Cristofol, (2015), realizó un estudio para conocer las estrategias, personalidad, motivación y actitud de los escolares de español como dialecto extranjero. Su muestra estuvo compuesta por 106 participantes (M = 65 y H =45) de Firenze, Italia, de 20 a 49 años. Para el estudio, empleó un cuestionario sociodemográfico, un test de estrategias de aprendizaje, el inventario de personalidad de Eysenck y un cuestionario de motivación y actitudes hacia la lengua extranjera. Analizó las variables de extroversión, personalidad, ansiedad y su relación con las estrategias de aprendizaje, la actitud y motivación. Finalmente los resultados no reportaron correlación entre la extroversión y las demás variables de estudio. De la misma manera, la variable ansiedad no mostró correlación con las estrategias de aprendizaje y actitudes. Sin embargo, sí se encontró correlación entre la ansiedad y la motivación de los escolares ($r=0.203$; $p=0.039$).

Por otro lado, Puglisevich e Hinostroza, (2019) realizaron una

investigación para determinar la relación entre factores intrínsecos y extrínsecos motivacionales de trabajadores en empresas de producción de insumos marinos pertenecientes a la SNP en Lima Metropolitana y Callao. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental y transaccional. Se entrevistaron y encuestaron a 273 personas. Los hallazgos concluyeron que las relaciones interpersonales son el factor extrínseco más valorado (72.4%), mientras que la realización personal fue el factor intrínseco más valorado (72.5%). Además, los empleados de menor antigüedad valoraron más los factores extrínsecos, mientras que los de mayor antigüedad en el puesto valoraron más los factores intrínsecos.

Paina, (2016) investigó sobre la relación entre los estilos de personalidad y la satisfacción laboral. Su muestra la conformaron la totalidad de colaboradores de la organización “Carrafa Construcciones” (n=16), el tipo de muestreo de su investigación fue accidental. Los instrumentos empleados por Paina fueron el Inventario de Estilos de Personalidad de Millon (1994) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral (Meliá & Peiró, 1998)

Por su parte, Piedimonte y Depaula, (2018) llevaron a cabo una investigación en Argentina para conocer la relación entre la motivación, y los valores relativos al trabajo de un total de 130 bomberos (M=25 y H=105) de estos 67 eran remunerados y 63 voluntarios. El estudio fue descriptivo, correlacional y por diferencia entre grupos. Se utilizó la Escala de Motivación Laboral R-MAWS y la Escala Revisada de Valores

relativos al Trabajo. Las autoras encontraron diferencias entre la ejecución de una actividad de manera voluntaria o recompensada. Por ejemplo, los bomberos con beneficios salariales tenían correlación alta con valores basados en aspiraciones económicas ($p=0.001$; $r=0.279$). Quizá un mayor interés por lograr libertad económica a través de acciones laborales que beneficien el desarrollo personal. Adicionalmente, se reportó puntuaciones elevadas de desmotivación, en aquellos que recibían un salario ($p=0.041$; $r=0.18$). Este hallazgo indicaría ausencia de motivación para cumplir sus funciones los trabajadores, asumiendo que estas solo se sostienen por el beneficio económico que reciben a cambio.

Por otro parte, se reportó relación significativa y directa entre regulación externa y reconocimiento social ($r=0.287$; $p=0.001$), lo que indica la probabilidad de que una conducta incremente su ejecución, mientras se consiga un beneficio social (reconocimiento y prestigio social). Además, se obtuvo correlación entre la desmotivación y el reconocimiento social ($r=0.264$; $p=0.002$). Esto indicaría que los bomberos que tienen poca motivación en su trabajo esperan que sus compañeros reconozcan su labor y esfuerzo para así lograr sus deberes, encontrando refugio en las emociones que su trabajo le da, al ser reconocido por la sociedad.

Por otro lado, se halló relación entre regulación identificada y los valores de Altruismo, ($r=0.379$; $p=0.000$) y Realización Personal ($r=0.433$; $p=0.000$), de esta forma, se puede suponer que quienes tienen motivación extrínseca, atribuyen significados a sus actos, basándose en la

ganancia que obtendrán, su percepción de competitividad y sobre todo en la utilidad social. De este modo sus labores las desarrollarán considerando su bienestar individual pero también procurando una mejoría en las condiciones de su red social.

El estudio elaborado por Regalado y Samillán, (2019) buscaba conocer la clase de motivación laboral en una corporación molinera en Lambayeque en 109 obreros, mediante la Escala de Motivación en el Trabajo (RMAWS), con valores de fiabilidad (0.70) y validez (0.50 y 0.80) adecuados. Los resultados, indicaron que gran parte de la población no se encuentra motivada, siendo las mujeres, las que manifiestan mayor nivel de desmotivación; también se encontró falta de motivación en personas comprometidas y en todos los grupos de trabajadores.

Rodríguez y Sánchez, (2020) publicaron un estudio, cuyo objetivo fue identificar si el compromiso organizacional guarda relación con la personalidad en 70 trabajadores, de una corporación de seguridad y vigilancia. La metodología fue correlacional, no experimental y transversal. Se evaluaron los rasgos de personalidad a través del “Big Five” y el compromiso organizacional mediante la escala Uwes (Utrecht Work Engagement Survey). Entre los resultados encontraron relación de las dimensiones de personalidad: tesón ($p=0.000$), afabilidad ($p=0.038$) y apertura mental ($p=0.001$) con la variable compromiso laboral la cual evalúa entre sus subdimensiones, la motivación laboral.

El estudio de Lalama, (2018), en trabajadores del área administrativa de la UNIANDES de Ecuador, tuvo como fin conocer si la personalidad

y desempeño laboral se relacionaban. Emplearon un método cualitativo, realizando trabajo de campo, bibliográfico y documental. También usaron un enfoque cuantitativo mediante la técnica de encuesta para poder estudiar los constructos en cuestión. Los resultados, apoyaron la hipótesis inicial planteada, concluyendo que existe relación entre las variables investigadas.

2.2.DEFINICIONES CONCEPTUALES Y OPERACIONALES DE VARIABLES

2.3.1 DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1.1 Dimensiones de la Personalidad

Para dar una definición sobre Dimensiones de la Personalidad este trabajo se basó en el modelo de Big Five propuesto en 1991, por Goldberg, basándose en lo reportado por Warren, (1963) investigador de los primeras estudios, donde daba cuenta de cinco rasgos:

- **Energía:** implica una visión ferviente y confiada de diversos aspectos de la vida, sobre todo interpersonales, genera vitalidad.
- **Afabilidad:** sociabilidad, altruismo y apoyo a nivel emocional hacia los otros.
- **Tesón:** propio de un patrón conductual responsable, persistente y escrupuloso.
- **Estabilidad emocional:** un atributo de amplio alcance, incluye la capacidad de gestionar los efectos negativos de la melancolía, síntomas depresivos, la ansiedad, irritabilidad y frustración.
- **Apertura mental:** receptividad intelectual frente a nuevas ideas, sentimientos, valores e intereses.

El desarrollo empírico de este modelo se debe a los esfuerzos de Costa y McCrae, (1997) quienes desarrollaron su propuesta utilizando cuestionarios orientados a detallar frases y no adjetivos. La teoría está basada en el hecho de que una persona está definida por sus principales

características, por lo que los rasgos más notables que serán los que tengan un mayor número de términos que se refieran a ella.

2.3.2 DEFINICIONES OPERACIONALES

2.3.2.1 Dimensiones de la Personalidad

Las dimensiones de personalidad fueron medidas mediante el Big Five Questionnaire, con una escala de puntuación que va desde (1) completamente falso para mí; (2) bastante falso para mí; (3) ni verdadero ni falso para mí; (4) bastante verdadero para mí y (5) completamente verdadero para mí

Escala de medición: Ordinal con calificación de tipo Likert.

Dimensiones: Cinco dimensiones que son: energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental; con un total de 132 Ítems.

A continuación, se presenta la operacionalización de variables en la tabla 1

Tabla 1*Matriz de Operacionalización de la Variable Dimensiones de la Personalidad*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Personalidad	Energía	- Dinamismo	1, 7, 13, 19, 25, 37, 39, 31, 53, 51, 59, 61, 68, 78, 73, 71, 94, 99, 102, 95, 114, 121, 117, 123	ORDINAL
		- Dominancia		
	Afabilidad	- Reciprocidad/ Empatía	10, 4, 22, 16, 34, 28, 44, 40, 48, 64, 52, 65, 86, 70, 88, 74, 109, 100, 93, 108, 111, 130, 126, 128	
		- Gentileza/Bondad		
	Tesón	- Delicadeza - Persistencia	8, 2, 20, 14, 26, 32, 46, 38, 57, 66, 49, 54, 79, 82, 75, 85, 106, 110, 96, 107, 129, 132, 115, 125	
	Estabilidad Emocional	- Controlar Emociones - Controlar Impulsos	9, 3, 21, 15, 27, 33, 43, 45, 50, 62, 58, 63, 81, 69, 76, 83, 89, 98, 91, 104, 122, 120, 119, 116	
Apertura Mental	- Apertura al aprendizaje y a diferentes culturas	5, 11, 23, 17, 29, 42, 41, 35, 60, 55, 56, 47, 87, 77, 72, 67, 105, 90, 97, 103, 112, 124, 118, 131		
		Distorsión	6,12,18,24,30,36, 80,84,92,101,113, 127.	

2.3.2.2 Motivación Laboral

La motivación laboral fue medida mediante el Cuestionario de Motivación Laboral R-Maws, que presenta la siguiente puntuación: A: Totalmente de Acuerdo; B: De acuerdo; C: Levemente de acuerdo; D: Ni de acuerdo ni en desacuerdo; E:

Levemente en desacuerdo; F: En desacuerdo; G: Totalmente en desacuerdo.

Escala de medición: Ordinal con calificación de tipo Likert.

Dimensiones: 5 dimensiones que son Desmotivación, Regulación Externa, Regulación Introyectada, Regulación Identificada y Motivación Intrínseca; con un total de 19 Ítems

A continuación, se presenta la operacionalización de variables en la tabla

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de la Variable Motivación Laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Motivación	Desmotivación	No tener interés en actividades, no esforzarse	2, 15, 16.	ORDINAL
	Regulación Externa	Estar motivado por la búsqueda de recompensas o castigos.	3, 8, 9, 10, 14, 17.	
	Regulación Introyectada	Simbolizada por la búsqueda de respeto de otros y por el ser reconocido socialmente.	1, 5, 7, 19.	
	Regulación Identificada	Verse identificado con los objetivos de la organización y sus valores.	4, 11, 18.	
	Motivación Intrínseca	Aquella energía que proviene del interior y permite el desarrollo de actividades y tareas.	6, 12, 13.	

2.4 HIPÓTESIS

2.4.1. Hipótesis General

- Existe relación entre las dimensiones de personalidad (DP) y las dimensiones de motivación laboral (DML) en los trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima.

2.4.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación entre estabilidad emocional (DP), y regulación introyectada (DML), en los trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima.
- Existe relación entre energía (DP) y motivación intrínseca (DML), en los trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima.
- Existe relación entre afabilidad (DP), y regulación identificada (DML), en los trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima
- Existe relación entre estabilidad emocional (DP) y regulación externa (DML), en los trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima.
- Existe relación entre afabilidad (DP) y motivación intrínseca (DML), en los trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima.
- Existe relación entre energía (DP) y desmotivación (DML), en los trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima.
- Existe relación entre energía (DP) y regulación externa (DML) en los

trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima.

- Existe relación entre energía (DP) y regulación interna (DML), en los trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima.
- Existe relación entre energía (DP) y regulación identificada (DML), en los trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima.
- Existe relación entre afabilidad (DP) y desmotivación (DML), en los trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima.
- Existe relación entre afabilidad (DP) y regulación externa (DML), en los trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima.
- Existe relación entre afabilidad (DP) y regulación interna (DML) en los trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima.
- Existe relación entre afabilidad (DP) y motivación intrínseca (DML), en los trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima.
- Existe relación entre tesón (DP) y desmotivación (DML), en los trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima.
- Existe relación entre tesón (DP) y regulación externa (DML), en los trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima.
- Existe relación entre tesón (DP) y regulación interna (DML), en los trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima.
- Existe relación entre tesón (DP) y regulación identificada (DML), en los trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima.
- Existe relación entre tesón (DP) y motivación intrínseca (DML), en

los trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima.

- Existe relación entre estabilidad emocional (DP) y desmotivación (DML), en los trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima.
- Existe relación entre estabilidad emocional (DP) y desmotivación (DML), en los trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima.
- Existe relación entre estabilidad emocional (DP) y regulación identificada (DML), en los trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima.
- Existe relación entre estabilidad emocional (DP) y motivación intrínseca (DML), en los trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima.
- Existe relación entre apertura mental (DP) y desmotivación (DML), en los trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima.
- Existe relación entre apertura mental (DP) y regulación externa (DML), en los trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima.
- Existe relación entre apertura mental (DP) y regulación interna (DML) en los trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima.
- Existe relación entre apertura mental (DP) y regulación identificada (DML), en los trabajadores de RRHH de una organización de pesca en Lima.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es de carácter básico, porque pretende crear nuevas aportaciones sobre una hipotética relación existente entre las variables de estudio, añadiéndose a las ya existentes sin alterar la realidad (Cohen y Rojas, 2019)

El estudio es descriptivo debido a que se recogió información de ambientes reales sin realizar manipulación de las variables de estudio. Además, fue de corte transversal, dado que se desarrolla en un determinado periodo (Hernández et al., 2006).

El diseño realizado fue no experimental, descriptivo - correlacional, debido al objetivo de medir la relación entre las dimensiones de la personalidad y la motivación laboral (Hernández et al., 2006).

3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio tiene un diseño descriptivo y correlacional, ya que busca determinar la relación entre las dimensiones de personalidad y la motivación laboral (Bernardo et al., 2019).

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN

Para este trabajo de investigación se trabajó con el total de la población, conformada por 81 colaboradores de recursos humanos de una organización pesquera en Lima, 2020. Estos colaboradores tienen diferentes clases de contratación: fijo, indefinido, medio tiempo o practicantes. Tienen un tiempo de labor que se encuentra entre uno y doce años, con edades comprendidas entre 22 y 50 años. Asimismo, cuentan con grado académico de nivel técnico hasta universitario. También, es importante resaltar que el personal tiene un horario laboral de 8:00 a.m. a 17:30 p.m., teniendo una hora de refrigerio (13:00 a 14:00). Indicar también que tienen distintos cargos los cuales están expuestos en el organigrama y que dentro de recursos humanos se encuentran las siguientes sub áreas: Logística, Trabajo Social, Talento Humano, Administración y Finanzas, Contabilidad, Comunicaciones, etc. las cuales a través de los colaboradores de las mismas se encargan de atender y brindar información al personal operativo de la empresa.

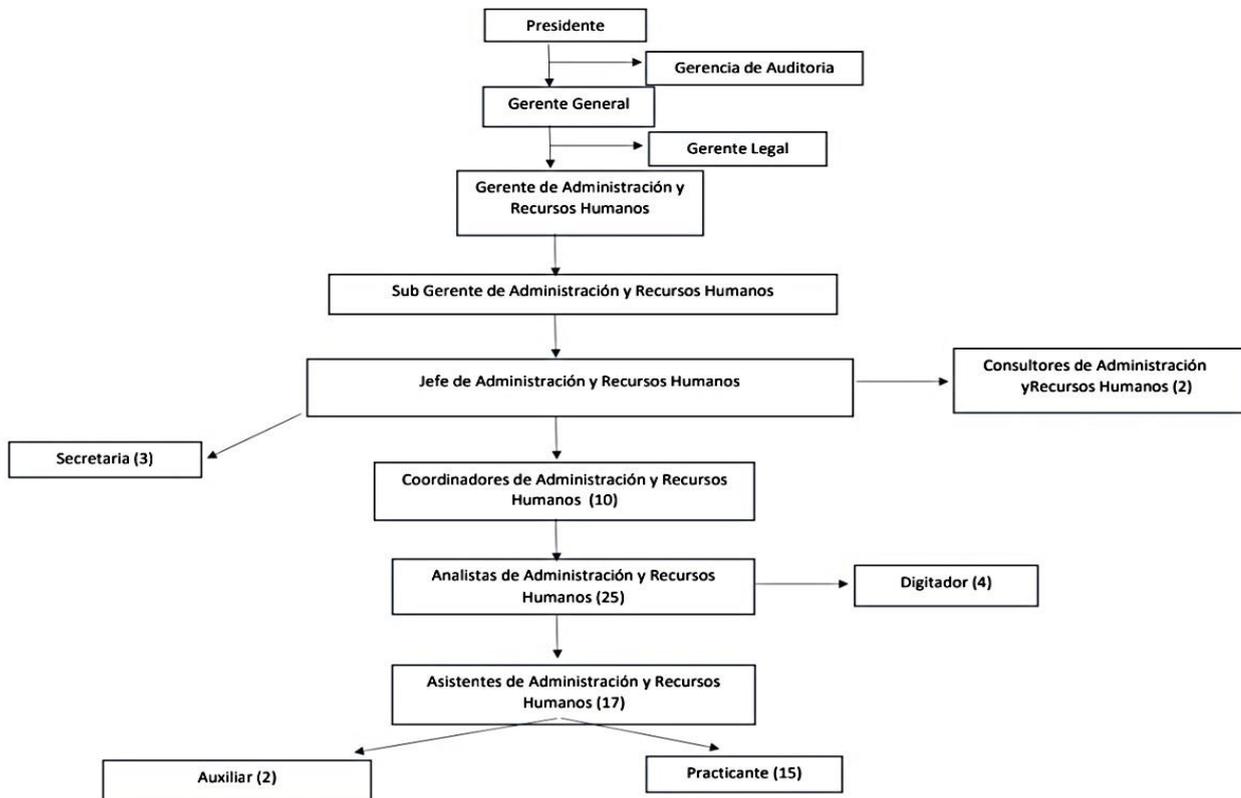
Los participantes fueron incluidos en el estudio a través de un procedimiento censal, lo que quiere decir que todos los participantes de la población seleccionada para esta investigación fueron evaluados (Cohen y Rojas, 2019).

A continuación, en la siguiente página se presenta el organigrama dónde se podrá observar el detalle de los puestos y distribución del

personal de recursos humanos.

Figura 2

Organigrama



Nota: adaptado de "Familia Hayduk"(p.5), por E.Vega, 2013, Revista Hayduk,10

Tabla 3

Distribución de la población del grupo de estudio según variables sociodemográficas.

Variable	F	%	Variable	F	%
Género			Cargo		
Masculino	28	34.6	Asistente	17	21.0
Femenino	53	65.4	Analista	25	30.9
Años de encuestados			Digitador	4	4.9
20 – 25	17	21.4	Practicante	15	13.6
26 – 31	36	44.4	Coordinador	10	12.3
32 – 37	21	25.9	Auxiliar	1	1.2
38 – 43	3	3.7	Secretaria	3	3.7
44 – 50	4	4.9	Consultor	2	2.5
Nivel Estudios			Jefe	3	3.7
Egresado	12	14.8	Sub Gerente	1	1.2
Bachiller	28	34.6	Tipo Contrato		
Licenciado	34	42.0	Fijo	54	66.7
Técnico	7	8.6	Interino	6	7.4
			Eventual	21	25.9

3.3.2 CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

Criterios de inclusión

- Personal de RR. HH. de una organización del sector pesquero en Lima.
- Personal de ambos sexos.
- Personal que tengan grado académico desde egresados, bachiller, titulados ya sea Universitarios o Técnicos.
- Personal que esté registrada en la planilla de la empresa
- Personal que pertenezca a RR. HH. de una organización de pesca de Lima.

Criterios de Exclusión g

- Empleados de RR.HH. de una empresa de pesca de Lima bajo la modalidad free lance.
- Empleados que se encuentren con licencia por enfermedad, maternidad, etc.
- Empleados que se encuentren en periodo vacacional.
- Empleados que se encuentren en otras sedes de Lima.

Criterios de Eliminación

- Empleados que no completen de forma correcta el cuestionario.
- Empleados que se retiren del estudio durante la evaluación.

3.4 INSTRUMENTOS

En el presente estudio, se administraron los siguientes instrumentos.

Escala de Motivación Laboral (R-MAWS)

El instrumento fue elaborado por Gagné et al., (2010), el cual fue diseñado para evaluar el nivel de motivación laboral. Es un cuestionario que exhibe 19 ítems; los cuales son evaluados mediante una escala Likert de 7 puntos. Para validar el R-Maws.

Se evaluó la relación entre motivación y variables como soporte organizacional percibido, satisfacción de las tres necesidades psicológicas básicas. Encontrándose así que motivación intrínseca y regulación identificada correlacionan con valores que oscilan entre 0.25 y 0.60 con la satisfacción de las necesidades gregarismo, competencia e independencia y con soporte organizacional percibido (0.20); al contrario de motivación externa e introyectada. Aparte, los tipos de motivación identificada e intrínseca se relacionan de modo significativo con bienestar (0.54), satisfacción laboral (0.60) y percepción de salud (0.26); mientras que negativamente se asocian con estrés (-0.48) e intenciones de rotación (Gagné et al., 2010).

En el 2013, se llevaron a cabo diferentes estudios para verificar la validez de la escala de motivación R-Maws en Perú. Es así como Gastañaduy (2013), en su investigación sobre “Bienestar Psicológico, Motivación Intrínseca y Extrínseca en Bomberos Pagados y Voluntarios”, ejecutó una traducción doble de la escala como condición previa antes de ser aplicada. La traducción la realizaron dos personas, usando los

instrumentos originales de las versiones transcritas de inglés a español. Después de realizar una doble traducción, validaron con expertos en motivación si el instrumento era válido para la población peruana. Los valores de concordancia obtenidos estuvieron por encima a 0.50, por ende, se consideró que el instrumento poseía confiabilidad para evaluar la motivación laboral en la realidad laboral peruana. En su estudio, la escala R-Maws (Gagne et al., 2010), mostró una alta confiabilidad (0.75) con Regulación Externa (0.85) con Regulación Introyectada; (0.66) con Regulación Identificada; (0.86) con Regulación Intrínseca y (0.76) con Desmotivación. También se encontró que, la correlación ítem test fue superior a 0.30, considerándose apropiada. Es importante mencionar que esta escala se validó en 4783 trabajadores de un total de veinte países, haciendo una variación aleatoria de los grupos en función con su idioma, valores culturales y diversas organizaciones (Gagné et al., 2010; Gastañaduy, 2013).

De este modo, se puede deducir que la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS) desarrollada por Gagné et al., (2010) está enfocada en el personal que trabaja en diversas empresas y posiciones de distintos rubros.

Big Five Questionnaire

Quispe, (2016), realiza la adaptación del BFQ en Perú, en una población de 574 estudiantes de Huamachuco. El tipo de diseño fue correlacional y el muestreo probabilístico de tipo estratificado constando el estudio de una muestra de 369 estudiantes. Para la validez, el investigador realizó el análisis factorial confirmatorio obteniendo un valor $p < 0.01$

altamente significativo, preexistiendo correlación entre los ítems en cada factor. Para obtener la confiabilidad usó el Alfa de Cronbach, consiguiendo puntajes que oscilaron entre mínimamente aceptables hasta moderados. En dinamismo encontró un valor de 0.659; en dominancia 0.553, en cooperación / empatía halló un 0.604, en cordialidad / amabilidad encontró un 0.457, en escrupulosidad un 0.671; en perseverancia un 0.654; en control de emociones un 0.657; en control de impulsos un 0.673; en apertura a la experiencia un 0.539 y en apertura a la cultura un 0.662.

3.5 PROCEDIMIENTO

Los procedimientos necesarios para llevar a cabo la investigación son los siguientes:

- Trámite administrativo para llevar a cabo la investigación en una Empresa del Sector Pesquero en la ciudad de Lima Metropolitana.
- Se coordinó con los jefes de área específica, para la solicitud de permiso de recolección de datos (área de Recursos Humanos)
- Identificación de los participantes a través de la obtención de las listas de colaboradores del área de Recursos Humanos.
- Se realizó un cronograma de aplicación de los cuestionarios, mismo que fue difundido en la plataforma virtual de la empresa.
- Los instrumentos, fueron entregados a toda la población participante de manera física en un sobre sellado, previa coordinación con cada uno de ellos para que los participantes tengan conocimiento previo de las pruebas a utilizar y también sepan que el sobre sería abierto el día en que se los evaluaría.
- Se explicó de forma oral (mediante reunión por zoom y escrita mediante carta) el proyecto de investigación, a toda el área de RR. HH., señalando que durante el proceso de evaluación se haría entrega de un consentimiento informado y de una hoja informativa para aquellos colaboradores que deseaban participar en el estudio.
- Se coordinó con la Dirección de RR. HH. la aplicación de los cuestionarios la cual fue llevada por grupos y tomo un promedio de

3:30 horas. La aplicación fue de manera sincrónica, se empleó el meet y el investigador pudo visualizar la aplicación en tiempo real

- El personal fue informado sobre el estudio y el consentimiento informado a través de videollamada el mismo día de la aplicación de los cuestionarios, además se les dio a conocer que contarían con el apoyo del responsable del estudio para atender cualquier malestar durante la evaluación, enfatizando que la participación en el estudio es voluntaria y los datos serán netamente confidenciales, solo para fines de investigación.
- Asimismo, se recalcó que el proceso tiene en cuenta los conceptos éticos, tales como, beneficencia, no maleficencia, autonomía, responsabilidad y justicia.
- Posteriormente se procedió a brindar las respectivas indicaciones acerca de los instrumentos, tanto para la escala de Big Five, y la escala de Motivación Laboral donde cada ítem fue leído por la investigadora.
- Luego de la calificación se importaron los datos al programa SPSS 28.0.1 para los análisis estadísticos respectivos teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.
- Se realizó para la validez de los resultados una prueba de validez concurrente para verificar que las pruebas miden dimensiones de la personalidad y motivación laboral tanto de manera virtual como presencial.

- Por último, se presentaron los resultados obtenidos a nivel descriptivo y comparativos para luego desarrollar la discusión, conclusiones y recomendaciones finales.

Consideraciones éticas

Se solicitó a los participantes de la investigación que completaran el consentimiento informado, indicando que, de considerarlo, tenían la libertad de retirarse si lo creían conveniente. Asimismo, se indicó a los participantes que no tendrían ninguna clase de perjuicio dentro de su centro de labores.

Cabe mencionar que se ofreció la misma oportunidad a todos los participantes de participar en la presente investigación. Por último, todos los participantes accedieron a información con relación a las dimensiones de personalidad y motivación laboral.

3.6 PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS

En primer lugar, se codificaron los cuestionarios, reemplazando los datos de los trabajadores de recursos humanos por un código. En segundo lugar, se trasladaron las puntuaciones de los cuestionarios a un sistema computarizado de análisis cuantitativo de la información en este caso en el SPSS versión 28.0.1. En tercer lugar, se analizó la normalidad de las variables mediante la Prueba de Kolmogorov Smirnov, para así establecer si los datos tenían un comportamiento normal.

Luego, debido a que se encontró un valor $p > 0.05$, indicador de que los datos no proceden de una población con distribución normal, se decidió emplear el coeficiente de Spearman, estadístico no paramétrico utilizado en estos casos.

RESULTADOS

Se evaluó la normalidad de los datos con el coeficiente Kolmogorov Smirnov, al tener una población por encima de 50 (Tabla 4). Esta prueba permitió corroborar si los valores de las variables (motivación laboral y personalidad) se distribuían con normalidad y de este modo tomar la decisión si se debía emplear una prueba paramétrica (coeficiente Pearson) o no paramétrica (coeficiente Spearman) (Alarcón, 2013).

Según lo anteriormente mencionado, debido a que no se cumplió con el supuesto de normalidad como se puede visualizar en la tabla 6, en el total de variables a estudiar, se tuvieron que emplear pruebas no paramétricas como la aplicada de Spearman (Field, 2009)

Tabla 4

Prueba de normalidad para las dimensiones de la variable de personalidad y el total de motivación laboral según Kolmogorov Smirnov

	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	G1	P
Energía	0.139	81	0.001
Afabilidad	0.127	81	0.002
Tesón	0.104	81	0.031
Estabilidad Emocional	0.121	81	0.005
Apertura Mental	0.176	81	0.000
Total Motivación Laboral	0.065	81	0.200

A nivel descriptivo se puede señalar que los puntajes de las sub áreas son altos (por encima de 3), siendo el máximo de puntuación 5. Energía cuenta con el puntaje máximo de 3.29. Sin embargo, todas las medias se encuentran entre 3.25 y

3.29, que son puntajes elevados. De este modo, a nivel descriptivo, se infiere que los trabajadores se perciben a si mismos con un alto nivel de afabilidad, energía, tesón, apertura mental y estabilidad emocional. Finalmente, en la escala de motivación, se observa que la dimensión regulación introyectada alcanzó un valor bajo de 2.65, teniendo como puntuación mínima 1.

De igual manera, los valores de las medias de las dimensiones regulación identificada, motivación intrínseca y regulación externa; son menores que el de la variable desmotivación en la población en la que se realizó la investigación.

Tabla 5

Estadísticos descriptivos de las Dimensiones de Personalidad y las Dimensiones de Motivación Laboral

	Min	Max	Media	Desv. Típica
Personalidad				
Energía	1	5	3.29	1.17
Afabilidad	1	5	3.26	1.19
Tesón	1	5	3.25	1.18
Estabilidad Emocional	1	5	3.26	1.18
Apertura Mental	1	5	3.28	1.2
Motivación Laboral				
Desmotivación	1	7	4.01	0.91
Regulación Externa	1	7	3.40	1.30
Regulación Introyectada	1	7	2.65	1.05
Regulación Identificada	1	7	2.72	0.77
Motivación Intrínseca	1	7	3.18	0.87

De acuerdo con los objetivos planteados en el presente estudio, se analizaron los hallazgos en torno a las asociaciones entre las dimensiones de personalidad y el total del puntaje de motivación laboral en los trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima. Se muestra para ello la tabla de correlación entre cada dimensión de personalidad y el total de motivación laboral.

Para responder al objetivo general, en la tabla 6, se puede observar que existe correlación entre la dimensión afabilidad ($p=0.010$), tesón ($p=0.018$) y apertura mental ($p=0.041$) de la variable personalidad con la motivación laboral.

Para la dimensión afabilidad se encontró un $r=0.284$, para la dimensión tesón se encontró un $r=0.262$. Finalmente, para la dimensión apertura mental, se halló un $r=0.228$. Los valores encontrados indicarían que existen correlaciones positivas débiles entre estas dimensiones de personalidad y la variable motivación laboral (Hernández, et al., 2006).

No sucede lo mismo con las dimensiones estabilidad emocional ($p=0.450$) y energía ($p=0.713$) de la variable personalidad, al no encontrarse correlación entre estas dimensiones y la variable motivación laboral.

Tabla 6

Correlación entre cada una de las dimensiones de personalidad y la motivación laboral en trabajadores de RR.HH. de una organización de pesca en Lima

Variable	Motivación Laboral	
	R	P
Energía	0.042	0.713
Afabilidad	0.284	0.010
Tesón	0.262	0.018
Estabilidad Emocional	0.085	0.450
Apertura Mental	0.228	0.041

Según la tabla 7, se evidencia la existencia de una relación entre estabilidad emocional (DP) y regulación introyectada (DML). En la tabla se halló un $r=0.234$, indicador de una correlación positiva débil entre estas variables (Hernández, et al., 2006). Esto quiere decir que, aquellos empleados que presenten control de

emociones y de impulsos tienden a realizar una tarea para evitar la culpa, afirmar su valía y buscar el reconocimiento social y el respeto de los otros.

Tabla 7

Correlación entre estabilidad emocional (DP) y regulación introyectada (DML), en trabajadores de RR.HH. de una organización de pesca en Lima

Variable	Estabilidad Emocional	
	R	P
Regulación Introyectada	0.234	0.035

Según la tabla 8, se evidencia que sí existe relación entre energía (DP) y motivación intrínseca (DMP). Se halló un $r=0.299$ que indicaría la existencia de una correlación positiva débil entre estas variables (Hernández, et al., 2006). Esto quiere decir que, aquellos colaboradores que presenten dinamismo y dominancia, van a tender a desarrollar una actividad o tarea porque les resulta agradable o placentera y no porque esperan una recompensa externa.

Tabla 8

Correlación entre energía (DP) y motivación intrínseca, (DMP) en trabajadores de RR.HH. de una organización de pesca en Lima

Variable	Energía	
	R	P
Motivación Intrínseca	0.299	0.007

Según la tabla 9, se evidencia que sí existe relación entre afabilidad (DP) y regulación identificada (DML). Se halló un $r=0.309$ que indica la existencia de una correlación negativa débil entre estas dimensiones (Hernández, et al., 2006). Traducido, aquellos empleados que son más colaboradores con los demás tienden a

dar menos importancia a los beneficios externos que obtienen al realizar conductas que les resultan beneficiosas.

Tabla 9

Correlación entre afabilidad (DP) y regulación identificada (DMP), en trabajadores de RR. HH de una organización de pesca en Lima

Variable	Afabilidad	
	R	P
Regulación Identificada	-0.309	0.005

Según la tabla 10, no se evidencia que exista relación entre estabilidad emocional (DP) y regulación externa (DMP). Se halló un $r= 0.116$ lo cual indicaría que no existe una correlación entre estas dimensiones (Hernández, et al, 2006)

Tabla 10

Correlación entre estabilidad emocional (DP) y regulación externa (DMP), en trabajadores de RR, HH de una organización de pesca en Lima

Variable	Estabilidad Emocional	
	R	P
Regulación Externa	0.116	0.304

Según la tabla 11, no se evidencia que exista relación entre estabilidad emocional (DP) y motivación intrínseca (DMP). Se halló un $r= 0.197$ lo cual indicaría que no existe una correlación entre estas dimensiones (Hernández, et al, 2006)

Tabla 11

Correlación entre estabilidad emocional (DP) y motivación intrínseca (DMP), en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima

Variable	Estabilidad Emocional	
	R	P
Motivación Intrínseca	0.197	0.078

Según la tabla 12, no se evidencia que exista relación entre energía (DP) y desmotivación (DMP). Se halló un $r = -0.136$ lo cual indicaría que no existe una correlación entre estas dimensiones (Hernández, et al, 2006)

Tabla 12

Correlación entre energía (DP) y desmotivación (DMP), en trabajadores de RR,HH de una organización de pesca en Lima

Variable	Energía	
	R	P
Desmotivación	-0.136	0.226

Según la tabla 13, no se evidencia que exista relación entre afabilidad (DP) y desmotivación (DMP). Se halló un $r = 0.016$ lo cual indicaría que no existe una correlación entre estas dimensiones (Hernández, et al, 2006)

Tabla 13

Correlación entre afabilidad (DP) y desmotivación (DMP), en trabajadores de RR,HH de una organización de pesca en Lima

Variable	Afabilidad	
	R	P
Desmotivación	0.016	0.889

Según la tabla 14, no se evidencia que exista relación entre estabilidad emocional (DP) y desmotivación (DMP). Se halló un $r = 0.214$ lo cual indicaría que no existe una correlación entre estas dimensiones (Hernández, et al, 2006)

Tabla 14

Correlación entre estabilidad emocional (DP) y desmotivación (DMP), en trabajadores de RR, HH de una organización de pesca en Lima

Variable	Estabilidad Emocional	
	R	P
Desmotivación	0.214	0.055

Según la tabla 15, no se evidencia que exista relación entre apertura mental (DP) y desmotivación (DMP). Se halló un $r = -0.130$ lo cual indicaría que no existe una correlación entre estas dimensiones (Hernández, et al, 2006)

Tabla 15

Correlación entre apertura mental (DP) y desmotivación (DMP), en trabajadores de RR, HH de una organización de pesca en Lima

Variable	Apertura Mental	
	R	P
Desmotivación	-0.130	0.247

2

Según la tabla 16, no se evidencia la relación entre energía (DP) y regulación externa, dimensión de la variable motivación. Se halló un $r = 0.030$ lo cual indicaría que no existe una correlación entre estas dimensiones (Hernández, et al, 2006)

Tabla 16

Correlación entre energía (DP) y regulación externa (DMP), en trabajadores de RR, HH, de una organización de pesca en Lima

Variable	Energía	
	R	P
Regulación Externa	0.030	0.792

Según la tabla 17, no existe relación entre afabilidad (DP) y regulación externa (DMP). Se halló un $r = 0.043$ lo cual indicaría que no existe una correlación entre estas dimensiones (Hernández, et al, 2006)

Tabla 17

Correlación entre afabilidad (DP) y regulación externa (DMP), en trabajadores de RR, HH de una organización de pesca en Lima

Variable	Afabilidad	
	R	P
Regulación Externa	0.043	0.700

Según la tabla 18, no hay relación entre tesón (DP) y regulación externa (DMP). Se halló un $r = -0.123$ lo cual indicaría que no existe una correlación entre estas dimensiones (Hernández, et al, 2006)

Tabla 18

Correlación entre tesón (DP) y regulación externa (DMP), en trabajadores de RR, HH de una organización de pesca en Lima

Variable	Tesón	
	R	P
Regulación Externa	-0.123	0.275

Según la tabla 19, no hay evidencia de relación entre apertura mental (DP) y regulación externa (DMP). Se halló un $r = 0.082$ lo cual indicaría que no existe una correlación entre estas dimensiones (Hernández, et al, 2006)

Tabla 19

Correlación entre apertura mental (DP) y regulación externa (DMP), en trabajadores de RR, HH de una organización de pesca en Lima

Variable	Apertura Mental	
	R	P
Regulación Externa	0.082	0.466

Según la tabla 20, no existe relación entre energía (DP) y regulación introyectada (DMP). Se halló un $r = 0.059$ lo cual indicaría que no existe una correlación entre estas dimensiones (Hernández, et al, 2006)

Tabla 20

Correlación entre energía (DP) y regulación introyectada (DMP), en trabajadores de RR, HH. de una organización de pesca en Lima

Variable	Energía	
	R	P
Regulación Introyectada	0.059	0.599

Según la tabla 21, no se evidencia relación entre afabilidad (DP) y regulación introyectada (DMP). Se encontró un $r = -0.057$ que indicaría que no existe una correlación entre estas dimensiones (Hernández, et al, 2006)

Tabla 21

Correlación entre afabilidad (DP) y regulación interna (DMP), en trabajadores de RR, HH. de una organización de pesca en Lima

Variable	Afabilidad	
	R	P
Regulación Introyectada	-0.057	0.616

Según la tabla 22, no hay evidencia de relación entre tesón (DP) y regulación introyectada (DMP). Se halló un $r = 0.096$ lo cual indicaría que no existe una correlación entre estas dimensiones (Hernández, et al, 2006)

Tabla 22

Correlación entre tesón (DP) y regulación introyectada (DMP), en trabajadores de RR, HH de una organización de pesca en Lima

Variable	Tesón	
	R	P
Regulación Introyectada	0.096	0.393

Según la tabla 23, no se evidencia la relación entre apertura mental (DP) y regulación introyectada (DMP). Se halló un $r = -0.146$ lo cual indicaría que no existe una correlación entre estas dimensiones (Hernández, et al, 2006)

Tabla 23

Correlación entre apertura mental (DP) y regulación introyectada, dimensión de la variable motivación laboral en trabajadores de RR, HH de una organización de pesca en Lima

Variable	Apertura Mental	
	R	P
Regulación Introyectada	-0.146	0.194

Según la tabla 24, no hay relación entre energía (DP) y regulación identificada (DMP). Se halló un $r = -0.141$ que indicaría que no existe una correlación entre estas dimensiones (Hernández, et al, 2006).

Tabla 24

Correlación entre energía (DP) y regulación identificada (DMP), en trabajadores de RR, HH de una organización de pesca en Lima

Variable	Energía	
	R	P
Regulación Identificada	-0.141	0.210

Según la tabla 25, no se evidencia relación entre tesón (DP) y regulación identificada (DMP). Se halló un $r = -0.179$ lo cual indicaría que no existe una correlación entre estas dimensiones (Hernández, et al, 2006)

Tabla 25

Correlación entre tesón (DP) y regulación identificada (DMP), en trabajadores de RR, HH de una organización de pesca en Lima

Variable	Tesón	
	R	P
Regulación Identificada	-0.179	0.109

Según la tabla 26, no se evidencia una relación entre estabilidad emocional (DP) y regulación identificada (DMP). Se encontró un $r = -0.092$, que indicaría que no existe una correlación entre estas dimensiones (Hernández, et al, 2006)

Tabla 26

Correlación entre estabilidad emocional (DP) y regulación identificada (DMP), en trabajadores de RR, HH de una organización de pesca en Lima

Variable	Estabilidad Emocional	
	R	P
Regulación Identificada	-0.092	0.414

Según la tabla 27, no hay relación entre apertura mental (DP) y regulación identificada (DMP). Se encontró un $r = -0.217$ lo cual evidenciaría que no existe una correlación entre estas dimensiones (Hernández, et al, 2006)

Tabla 27

Correlación entre apertura mental (DP) y regulación identificada (DMP), en trabajadores de RR, HH de una organización de pesca en Lima

Variable	Apertura Mental	
	R	P
Regulación Identificada	-0.217	0.052

Según la tabla 28, no hay evidencia entre afabilidad (DP) y motivación intrínseca (DMP). Se halló un $r = 0.168$ lo cual indicaría que no existe una correlación entre estas dimensiones (Hernández, et al, 2006)

Tabla 28

Correlación entre afabilidad (DP) y motivación intrínseca (DMP), en trabajadores de RR, HH de una organización de pesca en Lima

Variable	Afabilidad	
	R	P
Motivación intrínseca	0.168	0.135

Según la tabla 29, no hay relación entre tesón (DP) y motivación intrínseca (DMP). Se encontró un $r = -0.163$ que indicaría que no existe una correlación entre estas dimensiones (Hernández, et al, 2006)

Tabla 29

Correlación entre tesón (DP) y motivación intrínseca (DMP), en trabajadores de RR, HH de una organización de pesca en Lima

Variable	Tesón	
	R	P
Motivación Intrínseca	0.163	0.145

Según la tabla 30, no hay evidencia de relación entre apertura mental (DP) y motivación intrínseca (DMP). Se halló un $r= 0.108$ lo cual indicaría que no existe una correlación entre estas dimensiones (Hernández, et al, 2006)

Tabla 30

Correlación entre apertura mental (DP) y motivación intrínseca (DMP), en trabajadores de RR. HH. de una organización de pesca en Lima

Variable	Apertura Mental	
	R	P
Motivación Intrínseca	0.108	0.336

Según la tabla 31, no hay relación entre tesón (DP) y desmotivación (DMP). Se halló un $r= 0.108$ lo cual indicaría que no existe una correlación entre estas dimensiones (Hernández, et al, 2006)

Tabla 31

Correlación entre apertura mental (DP) y motivación intrínseca (DMP), en trabajadores de RR, HH de una organización de pesca en Lima

Variable	Tesón	
	R	P
Desmotivación	0.116	0.300

DISCUSIÓN

La actitud laboral y la motivación relacionada con el trabajo son importantes para las organizaciones. Locke y Latham, (1990) concluyen que la motivación laboral junto con la actitud laboral, es parte del llamado ciclo de alto rendimiento, el cual, juega un rol fundamental en el apoyo al funcionamiento efectivo de una organización. En este sentido, existe un interés de investigación convincente en los rasgos de personalidad como antecedentes de la motivación laboral (Liao et al., 2008).

En los últimos años se ha considerado mayor atención al estudio de la relación e influencia que las características individuales (personalidad) de una persona, podrían tener en la motivación laboral. Ello, en razón de que la perspectiva de los rasgos es como un enigma en la investigación de la motivación, debido a que, las variables de personalidad no han desempeñado un papel destacado en gran parte de las teorías de motivación (Hollenbeck & Brief, 1987). Por lo tanto, el estado de las dimensiones de la personalidad, con respecto a las teorías de la motivación en general, aún es dudoso. Kanfer y Heggstad, (1997) mencionaron: “Aunque relativamente pocos investigadores argumentarían que los rasgos no deberían incluirse en una descripción integral de la motivación laboral, los trabajos anteriores sobre constructos de rasgos han demostrado ser insatisfactorios y problemáticos” (p. 13). Por ende, el objetivo de la investigación fue determinar las asociaciones entre las dimensiones de personalidad y la motivación laboral, a fin de proporcionar una mayor perspectiva y comprensión de la relación entre ambas variables, y que

los resultados sirvan de contribución en el progreso teórico y claridad conceptual del tema de estudio.

Sobre los resultados encontrados en el estudio, es necesario resaltar en primer lugar que la población estudiada reportó puntajes altos en las dimensiones de la variable personalidad. De este modo, a nivel descriptivo se asume que los colaboradores se perciben a ellos mismos en general con un alto nivel de afabilidad, energía, estabilidad emocional, tesón y apertura mental. También, se pueden observar puntajes altos en desmotivación laboral (Media=4.01), lo que sugiere que gran parte de la población no se encuentra motivada para trabajar. Esto último es similar a lo reportado en el estudio de Huamani (2015), quien encontró que al menos un 70% de los empleados administrativos no se encuentra intensamente motivados lo cual hace que no se obedezcan los horarios, los empleados no se identifiquen con la organización ni tengan una opinión positiva sobre la misma, por lo que se niegan a realizar actividades producto de su incomodidad. Por otro lado Casquino (2020), encontró correlación significativa entre la satisfacción y la motivación laboral, concluyendo que mientras un trabajador está más motivado su satisfacción también será mayor, esto lleva a inferir que la motivación laboral dentro del ambiente de una organización es indispensable, permite que los colaboradores se identifiquen con la empresa, logran un mejor desempeño laboral. Es necesario añadir que la Escala R-MAWS, basada en la Teoría de autodeterminación que expone acerca de la personalidad y la motivación humana, señalan que medida que se satisfaga la autonomía, competencia y relaciones sociales (necesidades psicológicas básicas) se dará un adecuado

funcionamiento y bienestar psicológico de los seres humanos (Deci et al., 2001).

Para la presente investigación se analizaron e interpretaron los resultados en función de objetivos generales y específicos. En relación con el objetivo general, se encontró la presencia de una correlación positiva débil entre motivación laboral y las dimensiones de afabilidad, tesón, y apertura mental ($p < 05$). En lo que respecta a la relación entre afabilidad y motivación laboral, Costa y McCrae (1992), concluyeron que las personas agradables son altruistas y comprensivas. Asimismo, la afabilidad está asociada con tendencias hacia la amabilidad, el desinterés, la generosidad y la justicia (Goldberg, 1992). Además, las personas agradables suelen buscar la cooperación y el bienestar general de todos. Por lo tanto, es probable que las personas con altos nivel de afabilidad se muestren más motivadas en su trabajo, a fin de lograr mantener un ambiente laboral óptimo y saludable, y alcanzar los objetivos de su empresa, por el deseo propio de ayudar a los demás.

En lo relativo a la relación entre tesón y motivación laboral, las personas con altos puntajes de tesón se describen como organizadas, confiables, trabajadoras, determinadas, autodisciplinadas y orientadas al logro (Costa & McCrae, 1992; Goldberg, 1992). Tomando en consideración ello, las personas que muestren niveles altos de tesón manifestarán mayor motivación laboral, dadas sus características de personalidad, según las cuales, disfrutan y se preocupan por realizar tareas, y siguen reglas establecidas, como ser persistentes y organizados. Por el contrario, una persona que es baja en tesón es mucho más probable que procrastine, que sea frívola, impetuosa e impulsiva, actitudes que se reflejarán en su desmotivación para cumplir con las responsabilidades y deberes laborales.

En lo concerniente a la relación entre apertura mental y motivación laboral, la correlación entre ambas podría explicarse por el hecho de que una persona con puntuaciones altas en apertura se caracteriza por la creatividad, sofisticación, curiosidad y por el interés en una gran variedad de cosas (Barrick & Mount, 1991). En este sentido, los empleados con apertura, tienen más probabilidad de estar motivados, porque tienden a disfrutar de la exploración que los lleva a hacer algo nuevo y buscar nuevos desafíos, con la esperanza de ofrecer experiencias y más logros significativos en la vida.

Los hallazgos encontrados a partir de la asociación entre las dimensiones de personalidad: tesón, apertura, afabilidad y motivación laboral, concuerdan con estudios que exploraron ambas variables (personalidad y motivación laboral), y concluyeron que la alta motivación laboral, está directamente relacionada (correlación positiva) con las dimensiones de amabilidad, escrupulosidad (tesón) y apertura (Barrick & Mount, 1991; Sowunmi, 2022; Witteloostuijn et al., 2017).

Respecto al primer objetivo específico, conocer la correlación entre la estabilidad emocional (DP) y regulación introyectada (DML), se halló una correlación positiva débil. Esto evidencia que, a más control emocional y de impulsos, hay mayor posibilidad de que los empleados realicen tareas para evitar sentirse culpables y para ganar reconocimiento y respeto de otros. Este resultado es similar a lo encontrado por Rosales, (2017), quién realizó una investigación en los trabajadores de una industria farmacéutica peruana y encontró una correlación positiva moderada ($r=0.546$) entre la estabilidad emocional y motivación. De esta forma, la autora, concluye que es trascendental que los empleados se encuentren

motivados para que muestren mayor satisfacción y de este modo puedan llegar a las metas planteadas tanto organizacionales como personales.

Acerca del segundo objetivo específico, conocer la relación entre energía (DP) y motivación intrínseca (DML), se halló una correlación positiva débil entre las dimensiones mencionadas. Es necesario precisar que las personas que puntúan alto en la dimensión energía de la personalidad, se relacionan con individuos extrovertidos, se describen como sociales, asertivos, activos, audaces, enérgicos y aventureros (Costa & McCrae, 1992; Goldberg, 1992). Por lo tanto, es probable que los trabajadores que presenten niveles altos de extroversión presenten mayor motivación intrínseca, en la que encuentran la tarea inherentemente lo agradable, lo desafiante y/o una forma de autorrealización. En otras palabras, a mayor energía, actividad y dinamismo de parte de los trabajadores, mayor sería la motivación por el logro y cumplimiento de los deberes. Estos resultados coinciden con Cristofol, (2015) que encontró en estudiantes de español de lengua extranjera ($r=0.203$; $p=0.039$). Además, de acuerdo con estudios, el deseo de superación y obtención de logros también ha sido identificado como una motivación básica de los extrovertidos (Gray, 1987; Lucas et al., 2000; Stewart, 1996, 1999).

Respecto a la relación encontrada entre afabilidad (DP) y regulación identificada, (DML); se encontró una correlación negativa débil; es decir que, los miembros con altos puntajes en afabilidad, que incluye a personas cálidas, confiables, compasivas y solidarias, también son altruistas, sensibles, amables y alegres; darán menos importancia a los beneficios externos obtenidos al realizar conductas que les resultan beneficiosas, y finalmente cumplirán con los roles y deberes laborales, motivados por brindar apoyo, cooperación y bienestar a las

personas de su entorno; no por la culpa o por el hecho de probar algo a alguien o por presión. En consecuencia, las personas que tienen una gran amabilidad, suelen ser respetadas, queridas y sensibles a las necesidades de los demás, por ello, es probable que tengan pocos enemigos, estableciendo un ambiente laboral saludable y de cooperación. Dichos hallazgos concuerdan con Barrick et al., (1993), quien comprobó su hipótesis de que las personas muy agradables (afables) tienen más probabilidades de estar motivadas para llevarse bien con los demás en el trabajo.

En lo que concierne, a los demás objetivos específicos, no se encontró una correlación significativa entre estas variables. Esto podría explicarse por diversos motivos, en primer lugar, podría deberse al coeficiente de correlación estadístico empleado (Spearman), el cual asume que las correlaciones son lineales (Mendivilso & Rodriguez, 2021). Sin embargo, cabe la posibilidad de que esta correlación exista, pero que el patrón de regresión sea no lineal, (regresión colineal) para lo cual, se necesita de métodos estadísticos especiales que garanticen una buena estimación del modelo no lineal (Obando et al., 2020).

En segundo lugar, se asume que la presencia de variables intermedias puede estar influenciada por la variabilidad de la varianza compartida de las variables de estudio. Tomando en consideración que, a mayor correlación, mayor varianza compartida; por lo tanto, el hecho de que existan otras variables no tomadas en cuenta en este estudio, implica que el porcentaje de varianza se distribuya, reduciendo significativamente el porcentaje de varianza (área común de varianza compartida pequeña) entre las variables de personalidad y motivación laboral. Lo anterior explicaría también la presencia de correlaciones bajas entre las dimensiones de ambas variables de estudio, reportadas en un inicio.

En tercer lugar, la idea para explicar la ausencia de correlación implica aspectos metodológicos, específicamente el tamaño de la muestra. Para el sustento, es necesario precisar que, según diversos estudios (DeVellis, 2017; Kyriazos, 2018; Thompson, 2004), el tamaño de la muestra tiene un impacto en la precisión de todas las estimaciones estadísticas. Considerando que ambas pruebas utilizadas son relativamente grandes (cinco dimensiones para cada variable) y recordando que, a mayor cantidad de ítems y dimensiones, el modelo para cada escala resulta más complejo. Es la razón por la que se requiere de un tamaño muestral más grande, dada la complejidad del modelo (Anderson et al., 2017; Cárdenas & Arancibia, 2014). Por lo tanto, debido a que el estudio tuvo un total de ochenta y un participantes, se asume que el tamaño de muestra no fue lo suficientemente grande como para poder encontrar esas relaciones. No obstante, dada esta limitación, es necesario señalar que fue difícil reclutar participantes por las medidas de distanciamiento social y restricciones de movimiento para las personas, dictadas durante la emergencia sanitaria en el país, en el periodo en el que se dio inicio a la investigación con la recolección de datos.

Finalmente, pese a estas limitaciones, los hallazgos respaldan las asociaciones entre las dimensiones de personalidad y motivación laboral. De esta manera, el estudio contribuye a la literatura y progreso conceptual de las variables en cuestión, revelando hasta qué punto la personalidad se relaciona y/o contribuye con la motivación laboral, destacando el hecho de que los factores intrínsecos y características individuales (es decir los rasgos de personalidad) han sido reconocidos durante mucho tiempo como determinantes necesarios de la motivación. En consecuencia, el reconocimiento de que las diferencias individuales

pueden afectar el éxito de una intervención puede contribuir al diseño de esquemas efectivos de reorganización del trabajo a través del cual, las organizaciones puedan influir mejor en el impulso de sus empleados hacia el trabajo y aumentar su entusiasmo por sus funciones.

CONCLUSIONES

En base al objetivo general, los resultados mostraron que solo tres dimensiones de personalidad: tesón, afabilidad y apertura mental; tuvieron una correlación positiva débil con la motivación laboral.

En relación con el primer objetivo específico, se halló una correlación positiva débil entre estabilidad emocional (DP) y regulación introyectada (DML) en los trabajadores de RR. HH. de la empresa de estudio.

En lo que respecta al segundo objetivo específico, se halló una correlación positiva débil entre energía (DP) y motivación intrínseca (DML), en los trabajadores de RR. HH. de la empresa de estudio.

Con relación al tercer objetivo, los resultados confirmaron una correlación negativa débil entre afabilidad (DP), y regulación identificada (DML) en los trabajadores de RR.HH. de la organización estudiada.

En lo que atañe a los demás objetivos específicos propuestos, los resultados reportaron ausencia de correlación entre energía (DP) y las dimensiones (1) desmotivación, (2) regulación externa, (3) regulación introyectada y (4) regulación identificada de la variable ML. Además, no se halló relación entre afabilidad y las dimensiones (1) desmotivación, (2) regulación externa, (3) regulación introyectada y (5) motivación intrínseca de la variable ML. Asimismo, no se encontró asociación entre tesón (DP) y las dimensiones (1) desmotivación, (2) regulación externa, (3) regulación introyectada, (4) regulación identificada y (5) motivación intrínseca de la variable ML. De la misma manera, los análisis mostraron ausencia de relación entre estabilidad emocional (DP) y las dimensiones (1) desmotivación, (2) regulación externa, (4) regulación identificada y (5) motivación intrínseca de la

variable ML. Por último, los hallazgos no evidenciaron correlación entre apertura mental (DP) y las dimensiones (1) desmotivación, (2) regulación externa, (3) regulación introyectada, (4) regulación identificada y (5) motivación intrínseca de la variable ML.

RECOMENDACIONES

- En primer lugar, dada la limitación descrita anteriormente sobre el tamaño de la muestra relativamente pequeña que impide la generalización de resultados, se recomienda que en futuras investigaciones, se utilicen muestras más representativas, abarcando una mayor cantidad de participantes.
- Por otro lado, para ofrecer una solución a la falta de motivación en el lugar de trabajo, el departamento de recursos humanos debería enfocarse más en las personas con puntuaciones altas en afabilidad, tesón y apertura. Esto se debe a que parece ser más probable que estén motivados en el trabajo y que lleven a la organización a un clima organizacional mejor.
- Asimismo, dado que solo tres dimensiones de la personalidad son antecedentes significativos de la motivación laboral, se sugiere que los encargados de reclutamiento y selección centren su atención en personas clasificadas con alto puntaje en afabilidad, tesón y apertura, para lo cual se aconseja una mayor prioridad al uso de instrumentos destinados a la evaluación de la personalidad.
- Realizar estudios en los que se tomen en cuenta la evaluación de ambas variables en un contexto determinado, como la pandemia. Para analizar el comportamiento y el rol mediador que factores como el COVID 19, el riesgo laboral y la salud mental, pueden hacerlo sobre las variables estudiadas.

- Se sugiere que, en estudios futuros, se podrían diseccionar más las causas psicológicas de la motivación laboral al tiempo de considerar otros factores significativos como las características sociodemográficas de la población (edad, sexo, tipo de empresa, área o puesto, antigüedad laboral, el clima y prácticas organizacionales propias de cada institución, así como la política de incentivos laborales que la empresa implementa), particularidades de la muestra poblacional que pueden estar relacionadas tanto con la personalidad como con la motivación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, P. B., & Morales, X. A. (2020). "Los rasgos de personalidad y el clima laboral de los docentes de la Universidad Tecnológica Indoamérica" [Universidad Técnica de Ambato]. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30602/1/055_GTH.pdf
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142–175. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X)
- Ali, I. (2019). Personality traits, individual innovativeness and satisfaction with life. *Journal of Innovation and Knowledge*, 4(1), 38–46. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.11.002>
- Allport, G. W. (1940). Motivation in personality: reply to Mr. Bertocci. *Psychological Review*, 47(6), 533–554. <https://doi.org/10.1037/h0059220>
- Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). A psycho lexical study. In *Psychological Monographsonographs* (Vol. 47, p. 171). http://psych.colorado.edu/~carey/courses/PSYC5112/Readings/psnTraitNames_Allport.pdf
- Anderson, S. F., Kelley, K., & Maxwell, S. E. (2017). Sample-Size Planning for More Accurate Statistical Power: A Method Adjusting Sample Effect Sizes for Publication Bias and Uncertainty. *Psychological Science*, 28(11), 1547–1562. <https://doi.org/10.1177/0956797617723724>
- Arias Gallegos, W. L. (2015). Carl R. Rogers y la terapia centrada en el cliente. *Avances En Psicología*, 23(2), 141–148. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n2.158>

- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). the Big Five Personality Dimensions and Job Performance: a Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Strauss, J. P. (1993). Conscientiousness and Performance of Sales Representatives: Test of the Mediating Effects of Goal Setting. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 715–722. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.715>
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Bazalar, S., & Rojas, E. (2022). La personalidad del trabajador administrativo y la calidad de atención a los usuarios de la oficina de registros y asuntos académicos de la UNJFSC, 2017. *Universidad Cesar Vallejo*, 1, 112. [http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40313%0Afile:///C:/Users/Esperanza En Mano/Downloads/Crisostomo_VKT.pdf](http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40313%0Afile:///C:/Users/Esperanza%20En%20Mano/Downloads/Crisostomo_VKT.pdf)
- Bello, A. M. (2021). *Caracterización de las condiciones extralaborales e intralaborales asociadas al riesgo psicosocial en pescadores artesanales del Municipio de San Antero, Córdoba*. [Unviersidad De La Costa 1970]. [https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8804/Caracterización de las condiciones extralaborales e intralaborales asociadas al riesgo psicosocial en pescadores artesanalesdel municipio de san antero%2C cordoba.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8804/Caracterización%20de%20las%20condiciones%20extralaborales%20e%20intralaborales%20asociadas%20al%20riesgo%20psicosocial%20en%20pescadores%20artesanales%20del%20municipio%20de%20san%20antero%20cordoba.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Benavides, O. (2017). Motivación laboral de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño. *Tendencias*, 18(1), 41. <https://doi.org/10.22267/rtend.171801.63>
- Bernardo, C., Carbajal, Y., & Contreras, V. (2019). *Metodología de la investigación, manual del estudiante*. [http://instipp.edu.ec/Libreria/libro/METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION \(1\) \(1\).pdf](http://instipp.edu.ec/Libreria/libro/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_(1)_1).pdf)
- Boddy, C. R. (2011). Organisational psychopaths: a ten year update. *The Electronic Library*, 34(1), 1–5. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MD-04-2015-0114/full/html?skipTracking=true>
- Cano, J. A., Rugama, B. E., & Zamora, E. J. (2017). *Rasgos de personalidad y clima laboral en las trabajadora del centro preescolar de aplicación “Arlen Siu”, UNAN-Managua-2016* [Unvoersidad Nacional Auónoma de Nicaragua, Managua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/10532/1/9171.pdf>
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Perugini, M. (1993). The “big five questionnaire”: A new questionnaire to assess the five factor model. *Personality and Individual Differences*, 15(3), 281–288. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(93\)90218-R](https://doi.org/10.1016/0191-8869(93)90218-R)
- Cárdenas, M., & Arancibia, H. (2014). Potencia Estadística Y Cálculo Del Tamaño Del Efecto En G * Power : Complementos a Las Pruebas De Significación Estadística Y Su Aplicación En Psicología Statistical Power and Effect Size Calculating in G * Power : Complementary Analysis of Statistical Si. *Salud y*

Sociedad, 5(2), 210–224.

<http://www.saludysociedad.cl/index.php/main/article/viewFile/182/182>

Carpenter, J., Doverspike, D., & Miguel, R. F. (2012). Public service motivation as a predictor of attraction to the public sector. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 509–523. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.004>

Casquino, M. (2020). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa fabricante de carrocerías ubicada en el distrito del Callao, año 2020* [Universidad San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7649/casquino_tms.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Chiroque, A. M. (2020). *La motivación laboral y la rotación de personal nombrado en la municipalidad provincial de Chiclayo* [Universidad Señor de Sipán]. [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8443/Chiroque Eneque Ana María del Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8443/Chiroque_Eneque_Ana_María_del_Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Clark, M. A., Lelchook, A. M., & Taylor, M. L. (2010). Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48(7), 786–791. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.01.013>

Cohen, A. (2016). Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark triad personality and counterproductive work behaviors (CWBs). *Human Resource Management Review*, 26(1), 69–85. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.07.003>

- Cohen, N., & Rojas, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?*
<http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2021/03/Cohen-y-Gomez-Rojas.pdf>
- Cooper, C. A., Knotts, H. G., McCord, D. M., & Johnson, A. (2013). Taking Personality Seriously: The Five-Factor Model and Public Management. *American Review of Public Administration*, 43(4), 397–415.
<https://doi.org/10.1177/0275074012446509>
- Corea, S. R., Salazar, H. O., & Arévalo, P. F. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805–3823.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564
- Costa, P., & McCrae, R. (1992). Neo PI-R professional manual. *Research on Social Work Practice*.
https://www.researchgate.net/publication/240133762_Neo_PI-R_professional_manual
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1997). Personality Trait Structures as a Human Universal. *American Psychologist*, 52(5), 509–516.
https://www.researchgate.net/publication/264476432_Five-Factor_Model_of_Personality
- Cristofol, B. (2015). *Estudio de la motivación , actitud , estrategias y personalidad de los estudiantes de español como lengua extranjera* [Universidad de Girona].
https://dugi-doc.udg.edu/bitstream/handle/10256/11665/CristofolGarciaBlanca_Treball.pdf?sequence=1

- D'Anna, A. M. (2016). *Evaluación de rasgos de personalidad disfuncional en población adulta de Buenos Aires* [Universidad de Palermo].
<https://dspace.palermo.edu/dspace/handle/10226/2034>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology, 49*(3), 182–185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Motivation, Personality, and Development Within Embedded Social Contexts: An Overview of Self-Determination Theory. In *The Oxford Handbook of Human Motivation* (Issue April 2018).
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195399820.013.0006>
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*(8), 930–942.
<https://doi.org/10.1177/0146167201278002>
- DeVellis, R. (2017). *Scale Development: Theory and Applications (4th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
[https://www.scirp.org/\(S\(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2323603](https://www.scirp.org/(S(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2323603)
- Dolores, G., Manrique, O., Salazar, H. O., Elizabeth, A., & Rivera, R. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional Alto Amazonas Motivation and job performance of the workers of the Alto Amazonas sub-regional management. *Ciencia Latina, 22*(5), 6790–6808.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.798

- Eisenbarth, H., Hart, C. M., & Sedikides, C. (2018). Do psychopathic traits predict professional success? *Journal of Economic Psychology*, *64*(January), 130–139. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2018.01.002>
- Feist, J., & Feist, G. (2007). *Teorías de la Personalidad*. *61*(2007).
- Fernández, J. L., Seisdedos, N., & Mielgo, M. (1998). *Cuestionario de personalidad situacional*. *CPS*, *4*, 1–23. https://web.teaediciones.com/Ejemplos/CPS_extracto_web.pdf
- Freud, S. (1896). Psicoanálisis y psicología de la personalidad. *Escuela Abierta*, *5*, 197–219. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/286626.pdf>
- Furnham, A., Eracleous, A., & Chamorro-Premuzic, T. (2009). Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the Big Five. *Journal of Managerial Psychology*, *24*(8), 765–779. <https://doi.org/10.1108/02683940910996789>
- Furnham, A., Petrides, K. V., Tsaousis, I., Pappas, K., & Garrod, D. (2005). A cross-cultural investigation into the relationships between personality traits and work values. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, *139*(1), 5–32. <https://doi.org/10.3200/JRLP.139.1.5-32>
- Gagné, M., & Dedci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Abstract and Applied Analysis*, *June 2004*, 331–362. <https://doi.org/10.1155/2015/635035>
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, *70*(4), 628–646. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>

- García Sanz, V. (2012). Motivación laboral [Universidad de Valladolid]. In *Universidad de la Sabana*.
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG-B.60.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gastañaduy, K. G. (2013). Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios [Pontificia católica del Perú]. In *Pontificia Universidad Católica del Perú*.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5012/GASTANADUY_FIESTAS_KARLA_MOTIVACION_VOLUNTARIOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gellatly, I. R. (1996). Conscientiousness and task performance: test of a cognitive process model. *Journal of Applied Psychology*.
[https://digimes.uvu.edu/10264315/intellcont/Gilstrap et al 2011 CDI-1.pdf](https://digimes.uvu.edu/10264315/intellcont/Gilstrap%20et%20al%202011%20CDI-1.pdf)
- Goldberg, L. R. (1992). Development of Markers for The Big-Five Factor Structure". *Psychological Assessment*, , pp. 26-42. *Psychology Assessment*, 4(1), 26–42. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1040-3590.4.1.26>
- Goldberg, L. R., & Kilkowski, J. M. (1991). The Prediction of Semantic Consistency in Self-Descriptions. Characteristics of Persons and of Terms That Affect the Consistency of Responses to Synonym and Antonym Pairs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(1), 82–98.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.48.1.82>
- Gonzales, N. G. (2021). Facultad de ciencias humanas escuela profesional de derecho [Universidad Autónoma del Perú]. In *Universidad Autónoma de Perú*.

[http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/905/1/Grimaldo
Garcia%2C Margarita Isabel.pdf](http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/905/1/GrimaldoGarcia%2C%20Margarita%20Isabel.pdf)

Gray, J. A. (1987). *The psychology of fear and stress*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0376-6357%2889%2980016-6>

Halanocca, Sara., Palomino, Liset., & Rupay, Katerine. (2019). La motivacion y satisfaccion laboral en relacion con la Productividad en una Institucion Prestadora de servicios de Salud. *Business*, 53, 29.
[https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1782/2019_M
AGSS_16-1_03_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1782/2019_MAGSS_16-1_03_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human Relations*, 55(6), 639–667.
<https://doi.org/10.1177/0018726702556002>

Harter, S. (1978). Effectance Motivation Reconsidered. *Human Development*, 21, 34–64. <https://www.jstor.org/stable/26764380>

Hauser, M. P., & García, H. D. (2017). Satisfacción laboral y personalidad en trabajadores de salud pública de Pueyrredón (San Luis, Argentina). *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 9(2), 9–25.
<https://doi.org/10.17533/udea.rp.v9n2a02>

Hayduck. (2020). *La pesca post Covid-19: Un empujón necesario*.
[https://www.hayduk.com.pe/es/ver-noticia/la-pesca-post-covid-2019-un-
empujón-necesario](https://www.hayduk.com.pe/es/ver-noticia/la-pesca-post-covid-2019-un-empujón-necesario)

Hernández, Roberto., Fernández, Carlos., & Baptista, Pilar. (2006). Metodología de la Investigación. In *Metodología de la investigación* (Vol. 4).

https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf

Herzberg, F. (1959). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados ? *Harvard Business Review*, 46(1), 13–22.

[https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como motiva usted a sus empleados.pdf](https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como_motiva_usted_a_sus_empleados.pdf)

Hogan, R., & Roberts, B. W. (2001). Personality and industrial and organizational psychology. *Personality psychology in the workplace. American Psychological Association.*

<https://experts.illinois.edu/en/publications/personality-psychology-in-the-workplace>

Hollenbeck, J. R., & Brief, A. P. (1987). The effects of individual differences and goal origin on goal setting and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 40(3), 392–414. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(87\)90023-9](https://doi.org/10.1016/0749-5978(87)90023-9)

Huamani, J. (2015). La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores del hotel libertador Lago Titicaca Puno - 2019 [Universidad Nacional Del Altiplano]. In *Tesis.*

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Illescas, C. (2015). *Satisfacción laboral y productividad en los agentes de Policía Judicial del Distrito Metropolitano de Quito* [San Francisco de Quito].

<https://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/4852>

- Jang, C.-L. (2012). THE EFFECT OF PERSONALITY TRAITS ON PUBLIC SERVICE MOTIVATION : EVIDENCE FROM TAIWAN. *Society for Personality Research*, 40(5), 725–733.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2012.40.5.725>
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the Short Dark Triad (SD3): A Brief Measure of Dark Personality Traits. *Assessment*, 21(1), 28–41.
<https://doi.org/10.1177/1073191113514105>
- Kajonius, P. J., Persson, B. N., & Jonason, P. K. (2015). Hedonism, Achievement, and Power: Universal values that characterize the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 77, 173–178.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.12.055>
- Kanfer, R., & Heggestad, E. D. (1997). Motivational Traits and Skills: A Person-Centered Approach to Work Motivation. *Research in Organizational Behavior*, 19(January 1997).
<http://proxy.bc.edu/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=6806248&site=bsi-live>
- Kotera, Y., Gordon, W., & Prateek, A. (2018). The relationship between work motivation and job satisfaction. *Pakistan Business Review*, July 2011, 332–347.
https://www.researchgate.net/publication/322677357_The_relationship_between_work_motivation_and_worker_profile_in_UK_hospitality_workers
- Kyriazos, T. A. (2018). Applied Psychometrics: Sample Size and Sample Power Considerations in Factor Analysis (EFA, CFA) and SEM in General. *Psychology*, 09(08), 2207–2230. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.98126>

- Lagos Cortes, V. (2015). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC [Universidad del Bío-Bío Facultad de Ciencias Empresariales]. In *Revista Red de Bibliotecas*. [http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos Cortes, Victor.pdf](http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos_Cortes_Victor.pdf)
- Lalama Flores, M. J. (2018). *Influencia de la personalidad en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Regional Autónoma de los Andes* [Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/27543>
- Lambrou, P., Kontodimopoulos, N., & Niakas, D. (2010). Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. *Human Resources for Health*, 8, 1–9. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-8-26>
- Landay, K., Harms, P. D., & Credé, M. (2019). Shall we serve the dark lords? A meta-analytic review of psychopathy and leadership. *Journal of Applied Psychology*, 104(1), 183–196. <https://doi.org/10.1037/apl0000357>
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (1968). A Theory of Goal Setting and Task Performance. *The Academy of Management Review*, 16(2), 480. <https://doi.org/10.2307/258875>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Work Motivation and Satisfaction: Light at the End of the Tunnel. *Psychological Science*, 1(4), 240–246. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1990.tb00207.x>
- Lucas, R. E., Diener, E., Grob, A., Suh, E. M., & Shao, L. (2000). Cross-cultural evidence for the fundamental features of extraversion. *Journal of Personality*

- and Social Psychology*, 79(3), 452–468. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.3.452>
- Luyten, H., & Lens, W. (1981). The effect of earlier experience and reward contingencies on intrinsic motivation. *Motivation and Emotion*, 5(1), 25–36. <https://doi.org/10.1007/BF00993659>
- Mahlamäki, T., Rintamäki, T., & Rajah, E. (2019). The role of personality and motivation on key account manager job performance. *Industrial Marketing Management*, 83(February), 174–184. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2018.11.013>
- Marulanda, F. Á., Montoya, I., & Vélez, J. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento & Gestión.*, 36, 204–236. <https://doi.org/10.14482/pege.36.5571>
- Marvel, M., Núñez, M., & Rodriguez, C. (2014). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549–584. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>
- Maslow, A. H. (1934). A Theory Human Motivation. *Climate Change Management*, 13, 223–249. https://doi.org/10.1007/978-3-030-36875-3_12
- Maza, T. B., & Montero, O. G. (2018). Liderazgo Y Motivación Laboral En Colaboradores De La Empresa Copeinca S.a.C Del Distrito Chimbote, 2018. [Universidad César Vallejo]. In *Normas Tributarias*. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1891/Casas_Ochocho_que_Joel_Rainier.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1998). Cuestionario de satisfacción laboral. *Safety Psychology*. <http://www.uv.es/seguridadlaboral>

- Mendivelso, F., & Rodriguez, M. (2021). Prueba no paramétrica de correlación de Spearman. *Rev.Medica.Sanitas*, 24(1), 42–45.
<https://doi.org/https://doi.org/10.26852/01234250.578>
- Millon, T. (1994). Millon Index of Personality Styles. *The Psychological Corporation*.
[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkozje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1606505](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkozje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1606505)
- Moon, T. W., Hur, W. M., & Hyun, S. S. (2017). How Service Employees' Work Motivations Lead to Job Performance: the Role of Service Employees' Job Creativity and Customer Orientation. *Current Psychology*, 38(2), 517–532.
<https://doi.org/10.1007/s12144-017-9630-8>
- Moreno, J., & Martínez, A. (2006). Importancia de la Teoría de la Autodeterminación en la práctica físico-deportiva. *Cuadernos DE Psicología Del Deporte*, 6(2), 1–16.
<https://www.redalyc.org/pdf/2270/227017635004.pdf>
- Moreno, L., García, J., Valdehita, S., & Jaén, D. (2008). Psicología y riesgos laborales emergentes, los riesgos psicosociales. *EduPsykhé*, 2(2), 111–129.
<https://journals.ucjc.edu/EDU/article/view/3808/2754>
- Muchinsky, P. (2000). *Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la psicología industrial y organizacional*. <https://www.casadellibro.com/libro-psicologia-aplicada-al-trabajo-una-introduccion-a-la-psicologia-industrial-y-organizacional/9788433010421/446366>
- Nguyen, T. Q. T., & Le, T. D. (2022). Personality Traits versus Public Service Motivation: Motive Distribution of Vietnamese Generation Z. *Journal of*

Distribution Science, 20(9), 1–10.
<https://doi.org/10.15722/jds.20.09.202209.1>

Obando Bastidas, J., Peña Pita, A., Obando Vargas, L., & Montenegro, A. (2020). Importancia de los modelos de regresión no lineales en la interpretación de datos de la COVID-19 en Colombia. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 19, 1–14. <http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v19s1/1729-519X-rhcm-19-s1-e3309.pdf>

O'Reilly, C. A., Parlette, G. N., & Bloom, J. R. (1980). *Perceptual measures of task characteristics: the biasing effects of differing frames of reference and job attitudes*.

Paina, F. (2016). *Relación Entre Los Estilos De Personalidad Y Satisfacción Laboral*. 1–37.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272018000200008

Panizo, D. (2015). *Universidad Peruana Cayetano Heredia* [Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/380>

Pencheon, D. (2000). Leadership and motivation. *PubMed*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1136/bmj.321.7256.s2-7256>

Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1), 5–22. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024303>

Piedimonte, F. R., & Depaula, P. D. (2018). Motivación y valores relativos al trabajo en bomberos voluntarios y remunerados argentinos. *Liberabit: Revista*

Peruana de Psicología, 24(2), 277–294.
<https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n2.08>

Puglisevich, J., & Henostroza, J. (2019). *Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que influyen en la intención de permanencia de los empleados en grandes empresas en el sector de producción de ingredientes marinos que pertenecen a la Sociedad Nacional de Pesquería en Lima Metropolitana* [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/651651/Noriega_PJ.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Quispe Lavado, E. M. (2016). Propiedades Psicométricas del Cuestionario Big Five de Personalidad en estudiantes de Institutos Superiores de Huamachuco. In *Universidad César Vallejo*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/268>

Regalado, Kateryn., & Samillán, Maryclaudia. (2019). *Motivación laboral en una empresa molinera de la Provincia de Lambayeque* [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/2183/TL_RegaladoCossioKateryn_SamillánZeñaMary.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S., & Coutler, M. (2018). Readministración. In *Pearson* (Vol. 0, Issue 12).
<https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-10ed-Robbins-y-Coulter-1.pdf>

Rodríguez, M., & Sánchez, N. (2020). *Personalidad y compromiso laboral en los empleados del consorcio de seguridad y vigilancia Security Covigser Cajamarca - 2020* [Universidad Privada de Antonio Guillermo Urrelo].
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1449>

- Rogers, C. (1969). *Carl Rogers y la perspectiva centrada en la persona*.
<http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2013/teo-per/13.pdf>
- Rosales, A. (2017). Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa Farmacéutica, Distrito la Victoria, 2016 [Universidad César Vallejo].
 In *Escuela de posgrado*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8579/Rosales_MAM-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Rosenthal, S. A., & Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership. *Leadership Quarterly*, 17(6), 617–633. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.005>
- Sajamí, Z. (2015). La motivación del personal y su relación con la calidad de atención al usuario en la municipalidad provincial de Lamas, 2015 [Universidad César Vallejo]. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1870/sajami_rz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salleres, M. A. (2020). *Personalidad y Clima Laboral en los trabajadores de una Empresa de Seguros*. <https://1library.co/document/qo5dx10y-influencia-internet-produccion-escritos-estudiantes-institucion-educativa-arequipa.html>
- Skinner, B. F. (1991). The behavior of organisms: an experimental analysis. *Psychometric Theory*, 13(48), 1991.
- Sowunmi, O. A. (2022). Job satisfaction, personality traits, and its impact on motivation among mental health workers. *South African Journal of Psychiatry*, 28, 1–7. <https://doi.org/10.4102/sajpsychiatry.v28i0.1801>

- Staw, B. M., & Ross, J. (1985). Stability in the Midst of Change. A Dispositional Approach to Job Attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70(3), 469–480. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.70.3.469>
- Stewart, G. L. (1996). Reward structure as a moderator of the relationship between extraversion and sales performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(6), 619–627. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.6.619>
- Stewart, G. L. (1999). Trait bandwidth and stages of job performance: Assessing differential effects for conscientiousness and its subtraits. *Journal of Applied Psychology*, 84(6), 959–968. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.6.959>
- Szabó, Z. P., Diller, S. J., Czibor, A., Restás, P., Jonas, E., & Frey, D. (2023). “One of these things is not like the others”: The associations between dark triad personality traits, work attitudes, and work-related motivation. *Personality and Individual Differences*, 205(November 2022), 112098. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112098>
- Szabó, Z. P., Simon, E., Czibor, A., Restás, P., & Bereczkei, T. (2021). The importance of dark personality traits in predicting workplace outcomes. *Personality and Individual Differences*, 183. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111112>
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and Confirmatory Factor Analysis: Understanding Concepts and Applications*. American Psychological Association. <https://www.apa.org/pubs/books/4316025>
- Topino, E., Di Fabio, A., Palazzeschi, L., & Gori, A. (2021). Personality traits, workers’ age, and job satisfaction: The moderated effect of conscientiousness. *PLoS ONE*, 16(7), 1–14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0252275>

- Tovar, C. J. (2021). Regulaciones motivacionales en diferentes ámbitos del deporte : revisión sistemática. *Revista Académica Internacional de Educación Física*, 27–45. https://www.mendeley.com/catalogue/f42e3acb-075c-301e-9bcd-4e7d525ba081/?utm_source=desktop&utm_medium=1.19.8&utm_campaign=open_catalog&userDocumentId=%7Bad8af54f-bfae-4723-a5d6-caae0d256cb2%7D
- Van Witteloostuijn, A., Esteve, M., & Boyne, G. (2017). Public sector motivation ad fonts: Personality traits as antecedents of the motivation to serve the public interest. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 27(1), 20–35. <https://doi.org/10.1093/jopart/muw027>
- Velásquez, N. (2015). Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en chimbote labor manaGement motivation and its influence on productivity firms in chimbote. *In Crescendo. Institucional. In Crescendo. Institucional*, 6(62), 77–88. <http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/viewFile/1119/844>
- Véliz, A., Dörner, A., & Ripoll, M. (2017). Bienestar psicológico y nivel de sedentarismo de pescadores artesanales de la Región de Los Lagos , Chile. *Humanidades Médicas*, 17(2), 323–337. <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v17n2/hmc06217.pdf>
- Warren, N. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of*

Abnormal and Social Psychology, 66(6), 574–583.

<https://doi.org/10.1037/h0040291>

Wilfredo, M., Reátegui, T., Roger, M., Rengifo, R., Karla, M., & Martell, P. (2021).

Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo

Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 593–600.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260

Zuckerman, M. (2004). *El rasgo de personalidad de búsqueda de sensaciones*. 8–

10.

[https://espanol.libretexts.org/Ciencias_Sociales/Psicologia/Libro%3A_Teoría](https://espanol.libretexts.org/Ciencias_Sociales/Psicologia/Libro%3A_Teor%C3%ADa)

[_de_la_personalidad_en_un_contexto_cultural_\(Kelland\)/10%3A_Teorías_d](https://espanol.libretexts.org/Ciencias_Sociales/Psicologia/Libro%3A_Teor%C3%ADa)

[e_rasgos_de_la_personalidad/10.08%3A_Marvin_Zuckerman_y_el_rasgo_d](https://espanol.libretexts.org/Ciencias_Sociales/Psicologia/Libro%3A_Teor%C3%ADa)

[e_personalidad_de_b%C3%BAsqveda_de_sensaciones](https://espanol.libretexts.org/Ciencias_Sociales/Psicologia/Libro%3A_Teor%C3%ADa)

2.3 ANEXOS

ANEXO 1: CALENDARIO

Actividades	Meses				
	Agosto 2021	Setiembre 2021	Octubre 2021	Febrero 2022	Abril 2022
Elaboración del Proyecto	X	X			
Aprobación del Proyecto			X		
Aplicación de instrumentos				X	
Tabulación de datos				X	
Presentación de Tesis					X

ANEXO 2

INSTRUMENTOS

Cuestionario de Motivación Laboral - R-MAWS

La escala de puntos es la siguiente:

- A: Totalmente de Acuerdo (7)
- B: De Acuerdo (6)
- C: Levemente de Acuerdo (5)
- D: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- E: Levemente en Desacuerdo (3)
- F: En Desacuerdo (2)
- G: Totalmente en Desacuerdo (1)

G: Totalmente en desacuerdo	F: En Desacuerdo	E: Levemente en desacuerdo	D: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	C: Levemente de Acuerdo	B: De Acuerdo	A: Totalmente de Acuerdo
-----------------------------	------------------	----------------------------	-----------------------------------	-------------------------	---------------	--------------------------

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?								
1	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	1	2	3	4	5	6	7
2	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)	1	2	3	4	5	6	7
4	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	1	2	3	4	5	6	7
5	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	1	2	3	4	5	6	7
6	Porque me divierto haciendo mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	1	2	3	4	5	6	7
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	1	2	3	4	5	6	7
¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo?								
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	1	2	3	4	5	6	7
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	1	2	3	4	5	6	7
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	1	2	3	4	5	6	7
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	1	2	3	4	5	6	7
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	1	2	3	4	5	6	7
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
16	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	1	2	3	4	5	6	7
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	1	2	3	4	5	6	7
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	1	2	3	4	5	6	7

Cuestionario Big Five (BFQ)

BFQ CUESTIONARIO "BIG FIVE"

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará una serie de frases sobre formas de pensar, sentir o actuar, para que las vaya leyendo atentamente y marque la respuesta que describa mejor cuál es su forma habitual de pensar, sentir o actuar.

Para contestar utilice la hoja de respuestas y señale el espacio de uno de los números (5 a 1) que encontrará al lado del número que tiene la frase que está contestando. Las alternativas de respuesta son:

- 5.- completamente VERDADERO para mí
- 4.- bastante VERDADERO para mí
- 3.- ni VERDADERO ni FALSO para mí
- 2.- bastante FALSO para mí
- 1.- completamente FALSO para mí

No existen respuestas correctas o incorrectas, buenas o malas. Procure contestar a todas las frases. Recuerde que debe dar su propia opción acerca de usted. Trate de ser SINCERO CONSIGO MISMO y contestar con espontaneidad, sin pensarlo demasiado. Sus respuestas serán tratadas confidencialmente y sólo se utilizarán de modo global transformadas en puntuaciones.

PREGUNTAS:

- 1.-Creo que soy una persona activa y vigorosa
- 2.-No me gusta hacer las cosas razonando demasiado sobre ellas
- 3.-Tiendo a implicarme demasiado cuando alguien me cuenta sus problemas
- 4.-No me preocupan especialmente las consecuencias las consecuencias que mis actos puedan tener sobre los demás
- 5.-Estoy siempre informado sobre lo que sucede en el mundo
- 6.-Nunca he dicho una mentira
- 7.-No me gustan las actividades que exigen esforzarse y empeñarse hasta el agotamiento
- 8.-Tiendo a ser muy reflexivo
- 9.-No suelo sentirme tenso
- 10.-Noto fácilmente cuando las personas necesitan mi ayuda
- 11.-No recuerdo fácilmente los números de teléfono que son largos
- 12.-Siempre he estado completamente de acuerdo con los demás
- 13.-Generalmente tiendo a imponerme a las otras personas más que a condescender con ellas
- 14.-Ante los obstáculos grandes, no conviene empeñarse en conseguir los objetivos propios
- 15.-Soy más bien susceptible
- 16.-No es necesario cordialmente con todas las personas
- 17.-No me siento muy atraído por las situaciones nuevas e inesperadas.
- 18.-Siempre he resuelto de inmediato todos los problemas que he encontrado
- 19.-No me gustan los ambientes de trabajo en los que hay mucha competitividad
- 20.-Llevo a cabo las decisiones que he tomado
- 21.-No es fácil que algo o alguien me haga perder la paciencia
- 22.-Me gusta mezclarme con la gente
- 23.-Toda novedad me entusiasma
- 24.-Nunca me he asustado ante un peligro, aunque fuera grave.
- 25.-Tiendo a decidir rápidamente
- 26.-Antes de tomar cualquier iniciativa, me tomo tiempo para valorar las posibles consecuencias
- 27.-No creo ser una persona ansiosa

- 28.-No suelo saber cómo actuar ante las desgracias de los amigos
- 29.-Tengo muy buena memoria
- 30.-Siempre he estado absolutamente seguro de todas mis acciones
- 31.-En mi trabajo no le concedo especial importancia a rendir mejor que los demás
- 32.-No me gusta vivir de manera demasiado metódica y ordenada.
- 33.-Me siento vulnerable a las críticas de los demás
- 34.-Si es preciso, no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido
- 35.-No me atraen las situaciones en constante cambio
- 36.-Nunca he desobedecido las órdenes recibidas, ni siquiera siendo niño
- 37.-No me gustan aquellas actividades en las que es preciso ir de un sitio a otro y moverse continuamente
- 38.-No creo que sea preciso esforzarse más allá del límite de las propias fuerzas, incluso aunque haya que cumplir algún plazo.
- 39.-Estoy dispuesto a esforzarme al máximo con tal de destacar
- 40.-Si tengo que criticar a los demás, lo hago, sobre todo cuando se lo merecen
- 41.-Creo que no hay valores y costumbres totalmente válidos y eternos.
- 42.-Para enfrentarse a un problema no es efectivo tener presentes muchos puntos de vista diferentes.
- 43.-En general no me irrito, ni siquiera en situaciones en las que tendría motivos suficientes para ello.
- 44.-Si me equivoco, siempre me resulta fácil admitirlo.
- 45.-Cuando me enfado manifiesto mi mal humor.
- 46.-Llevo a cabo lo que he decidido, aunque me suponga un esfuerzo no previsto.
- 47.-No pierdo tiempo en aprender cosas que no estén estrictamente relacionadas con mi campo de intereses.
- 48.-Casi siempre sé cómo ajustarme a las exigencias de los demás.
- 49.-Llevo adelante las tareas emprendidas, aunque los resultados iniciales parezcan negativos.
- 50.-No suelo sentirme sólo y triste.
- 51.-No me gusta hacer varias cosas al mismo tiempo.
- 52.-Habitualmente muestro una actitud cordial, incluso con las personas que me provocan una cierta antipatía.
- 53.-A menudo estoy completamente absorbido por mis compromisos y actividades.
- 54.-Cuando algo entorpece mis proyectos no insisto en conseguirlos e intento otros.
- 55.-No me interesan los programas televisivos que me exigen esfuerzo e implicación.
- 56.-Soy una persona que siempre busca nuevas experiencias.
- 57.-Me molesta mucho el desorden.
- 58.-No suelo reaccionar de modo impulsivo.
- 59.-Siempre encuentro buenos argumentos para sostener mis propuestas y convencer a los demás de su validez.
- 60.-Me gusta estar bien informado, incluso sobre temas alejados de mi ámbito de competencia.
- 61.-No doy mucha importancia a demostrar mis habilidades.
- 62.-Mi humor pasa por altibajos frecuentes.
- 63.-A veces me enfado por cosas de poca importancia.
- 64.-No hago fácilmente un préstamo, ni siquiera a personas que conozco bien.
- 65.-No me gusta estar en grupos numerosos.
- 66.-No suelo planificar mi vida hasta en lo más pequeños detalles.
- 67.-Nunca me han interesado la vida y costumbres de otros pueblos.
- 68.-No dudo en decir lo que pienso.
- 69.-A menudo me noto inquieto.
- 70.-En general no es conveniente mostrarse sensible a los problemas de los demás.
- 71.-En las reuniones no me preocupo especialmente por llamar la atención.
- 72.-Creo que todo problema debe ser resuelto de varias maneras.
- 73.-Si creo que tengo razón, intento convencer a los demás, aunque me cueste

tiempo y energía.

- 74.-Normalmente tiendo a no fiarme mucho de mi prójimo.
- 75.-Difícilmente desisto de una actividad que he comenzado.
- 76.-No suelo perder la calma.
- 77.-No dedico mucho tiempo a la lectura.
- 78.-Normalmente no entablo conversación con compañeros ocasionales de viaje.
- 79.-A veces soy tan escrupuloso que puedo resultar pesado.
- 80.-Siempre me he comportado de modo totalmente desinteresado.
- 81.-No tengo dificultad para controlar mis sentimientos.
- 82.-Nunca he sido un perfeccionista.
- 83.-En diversas circunstancias me he comportado impulsivamente.
- 84.-Nunca he discutido o peleado con otra persona.
- 85.-Es inútil empeñarse totalmente en algo, porque la perfección no se alcanza nunca.
- 86.-Tengo en gran consideración el punto de vista de mis compañeros.
- 87.-Siempre me han apasionado las ciencias.
- 88.-Me resulta fácil hacer confidencias a los demás.
- 89.-Normalmente no reacciono de modo exagerado, ni siquiera ante las emociones fuertes.
- 90.-No creo que conocer la historia sirva de mucho.
- 91.-No suelo reaccionar a las provocaciones.
- 92.-Nada de lo que he hecho podría haberlo hecho mejor.
- 93.-Creo que todas las personas tienen algo de bueno.
- 94.-Me resulta fácil hablar con personas que no conozco.
- 95.-No creo que haya posibilidad de convencer a otro cuando no piensa como nosotros.
- 96.-Si fracaso en algo, lo intento de nuevo hasta conseguirlo.
- 97.-Siempre me han fascinado las culturas muy diferentes a la mía.
- 98.-A menudo me siento nervioso.
- 99.-No soy una persona habladora.
- 100.-No merece mucho la pena ajustarse a las exigencias de los compañeros, cuando ello supone una disminución del propio ritmo de trabajo.
- 101.-Siempre he comprendido de inmediato todo lo que he leído.
- 102.-Siempre estoy seguro de mí mismo.
- 103.-No comprendo qué empuja a las personas a comportarse de modo diferente a la norma.
- 104.-Me molesta mucho que me interrumpan mientras estoy haciendo algo que me interesa.
- 105.-Me gusta mucho ver programas de información cultural o científica.
- 106.-Antes de entregar un trabajo, dedico mucho tiempo a revisarlo.
- 107.-Si algo no se desarrolla tan pronto como deseaba, no insisto demasiado.
- 108.-Si es preciso, no dudo en decir a los demás que se metan en sus asuntos.
- 109.-Si alguna acción mía puede llegar a desagradar a alguien, seguramente dejo de hacerla.
- 110.-Cuando un trabajo está terminado, no me pongo a repasarlo en sus mínimos detalles.
- 111.-Estoy convencido de que se obtienen mejores resultados cooperando con los demás que compitiendo.
- 112.-Prefiero leer que practicar alguna actividad deportiva.
- 113.-Nunca he criticado a otra persona.
- 114.-Afronto todas mis actividades y experiencias con gran entusiasmo.
- 115.-Sólo quedo satisfecho cuando veo los resultados de lo que había programado.
- 116.-Cuando me critican, no puedo evitar exigir explicaciones.
- 117.-No se obtiene nada en la vida sin ser competitivo.
- 118.-Siempre intento ver las cosas desde distintos enfoques.
- 119.-Incluso en situaciones muy difíciles no pierdo el control.
- 120.-A veces incluso pequeñas dificultades pueden llegar a preocuparme.
- 121.-Generalmente no me comporto de manera abierta con los extraños.
- 122.-No suelo cambiar de humor bruscamente.
- 123.-No me gustan las actividades que implican riesgo.

- 124.-Nunca he tenido mucho interés por los temas científicos o filosóficos.
- 125.-Cuando empiezo a hacer algo nunca sé si lo terminaré.
- 126.-Generalmente confío en los demás y en sus intenciones.
- 127.-Siempre he mostrado simpatía por todas las personas que he conocido.
- 128.-Con ciertas personas no es necesario ser demasiado tolerante.
- 129.-Suelo cuidar todas las cosas hasta en sus mínimos detalles.
- 130.-No es trabajando en grupo como se pueden desarrollar mejor las propias capacidades.
- 131.-No suelo buscar soluciones nuevas a problemas para los que ya existe una solución eficaz.
- 132.-No creo que sea útil perder el tiempo repasando varias veces el trabajo hecho.

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

(Adultos)

<i>Título del estudio :</i>	RELACIÓN ENTRE DIMENSIONES DE PERSONALIDAD Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS DE UNA EMPRESA PESQUERA EN LIMA METROPOLITANA, 2021
<i>Investigador (a) :</i>	Diana Beatriz Vigo Zamora
<i>Institución :</i>	Universidad Peruana Cayetano Heredia

Propósito del estudio:

Lo estamos invitando a participar en un estudio para analizar la relación entre dimensiones de personalidad y motivación laboral en el personal de recursos humanos de una empresa pesquera en Lima metropolitana, 2021. El propósito de esta investigación es brindar información a la empresa, establecer pautas de mejora y trazar objetivos organizacionales en beneficios para los colaboradores y la organización. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Peruana Cayetano Heredia y la empresa.

Procedimiento

Si usted desea participar en este estudio se realizará lo siguiente:

1. Se le brindará la Escala de Motivación Laboral – R-Maws
2. Se le hará entrega del Big Five Questionnaire (BFQ)

Este material lo resolverá en un tiempo de aproximadamente 30 minutos.

Usted autoriza participar en este estudio Si () No ()

Riesgos

No existe ningún riesgo al participar de este trabajo de investigación. Sin embargo, algunas preguntas le pueden causar incomodidad. Usted es libre de responderlas o no.

Beneficios

Los beneficios serán estrictamente académicos, su participación permitirá aportar datos actualizados sobre las variables de estudios.

Se le otorgará un díptico sobre los conceptos tratados, así como de cómo influyen estos conceptos en el desempeño laboral.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

(Adultos)

<i>Título del estudio:</i>	RELACIÓN ENTRE DIMENSIONES DE PERSONALIDAD Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS DE UNA EMPRESA PESQUERA EN LIMA METROPOLITANA, 2021
<i>Investigador (a) :</i>	Diana Beatriz Vigo Zamora
<i>Institución :</i>	Universidad Peruana Cayetano Heredia

Costos y participación

No deberá pagar nada en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad

Se guardará su información con códigos y no con nombres. Solo el investigador tendrá acceso a la base de datos. Si el resultado de este seguimiento es publicado, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

Derechos del participante

Si decide participar en el estudio, puede retirarse en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio o llame a la investigadora del estudio, Diana Beatriz Vigo Zamora, al teléfono [REDACTED]

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar a la Dra. Frine Samalvides Cuba, presidenta del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia al teléfono 01-3190000 anexo 201355 o al correo electrónico: duict.cieh@oficinas-upch.pe

Una copia de esta hoja informativa le será entregada.

Cordialmente,

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

(Adultos)

<i>Título del estudio :</i>	RELACIÓN ENTRE DIMENSIONES DE PERSONALIDAD Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS DE UNA EMPRESA PESQUERA EN LIMA METROPOLITANA, 2021
<i>Investigador (a) :</i>	Diana Beatriz Vigo Zamora
<i>Institución :</i>	Universidad Peruana Cayetano Heredia

DECLARACION Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo de las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en el momento.

**Nombres y Apellidos
Participante**

Fecha y hora

HOJA INFORMATIVA PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Título del estudio :	RELACIÓN ENTRE DIMENSIONES DE PERSONALIDAD Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS DE UNA EMPRESA PESQUERA EN LIMA METROPOLITANA, 2021
Investigador (a) :	Diana Beatriz Vigo Zamora
Institución :	Universidad Peruana Cayetano Heredia

Declaración del investigador:

Lo estamos invitando a participar en un estudio para analizar la relación entre dimensiones de personalidad y motivación laboral en el personal de recursos humanos de una empresa pesquera en Lima Metropolitana 2021.

El propósito de esta investigación es brindar información a la empresa, establecer pautas de mejora y trazar objetivos organizacionales en beneficios para los colaboradores y la organización. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Peruana Cayetano Heredia y la empresa.

La información que le estamos proporcionando le permitirá decidir de manera informada si desea participar o no.

Procedimientos:

Si usted decide participar en este estudio se realizará lo siguiente:

1. Se le brindará la Escala de Motivación Laboral – R-Maws
2. Se le hará entrega del Big Five Questionnaire (BFQ)

Este material lo resolverá en un tiempo de aproximadamente 30 minutos.

Usted autoriza su participación en este estudio Sí () No ()

Riesgos:

No existe ningún riesgo al participar de este trabajo de investigación. Sin embargo, algunas preguntas le pueden causar incomodidad. Usted es libre de responderlas o no.

Beneficios:

Los beneficios serán estrictamente académicos, su participación permitirá aportar datos actualizados sobre las variables de estudios.

Se le otorgará un díptico sobre los conceptos tratados, así como de cómo influyen estos

HOJA INFORMATIVA PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Título del estudio :	RELACIÓN ENTRE DIMENSIONES DE PERSONALIDAD Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS DE UNA EMPRESA PESQUERA EN LIMA METROPOLITANA, 2021
Investigador (a) :	Diana Beatriz Vigo Zamora
Institución :	Universidad Peruana Cayetano Heredia

conceptos en el desempeño laboral.

Costos y compensación

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, solo una compensación por gastos de transporte y/o un refrigerio por el tiempo brindado.

Confidencialidad:

Le podemos garantizar que la información que usted brinde es absolutamente confidencial, ninguna persona, excepto la investigadora que manejará la información obtenida codificará las encuestas.

Usted puede hacer todas las preguntas que desee antes de decidir si desea participar o no, las cuales responderemos gustosamente. Si, una vez que usted ha aceptado participar, luego se desanima o ya no desea continuar, puede hacerlo sin ninguna preocupación, no se realizarán comentarios, ni habrá ningún tipo de acción en su contra.

Derechos del participante:

Si decide participar en el estudio, puede retirarse en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio o llame a la investigadora del estudio, Diana Beatriz Vigo Zamora, al teléfono XXXXXXXXXX

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar a la Dra. Frine Samalvides Cuba, presidenta del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia al teléfono 01-3190000 anexo 201355 o al correo electrónico: duict.cieh@oficinas-upch.pe

Una copia de esta hoja informativa le será entregada.

Cordialmente,
Diana Beatriz Vigo Zamora
Investigadora Principa

ANEXO 4: VALIDEZ CONCURRENTE

A	B	C	D	E	F
Validez Concurrente Personalidad					
	Energia Presencial	Afabilidad Presencial	Teson Presencial	Estabilidad Emocional Presencial	Apertura Mental Presencial
Energia Virtual	0.836				
Afabilidad Virtual		0.921			
Teson Virtual			0.972		
Estabilidad Emocional Virtual				0.972	
Apertura Mental Virtual					0.957
Validez Concurrente Laboral					
	Desmotivacion Presencial	Regulacion Externa Presencial	Regulacion Introyectada Presencial	Regulacion Identificada Presencial	Motivacion Intrinseca Presencial
Desmotivacion Virtual	0.924				
Regulacion Externa Virtual		0.956			
Regulacion Introyectada Virtual			0.89		
Regulacion Identificada Virtual				0.956	
Motivacion Intrinseca Virtual					0.901

Correlaciones

			EV	TV	EEV	AV	AMV	DV	EP	TP	EEP	AP	AMP	DP
Rho de Spearman	EV	Coefficiente de correlación	1,000	,553**	,176	,614**	,389	-,127	,836**	,534*	,186	,494*	,316	-,156
		Sig. (bilateral)	.	,009	,444	,003	,081	,583	,000	,013	,418	,023	,164	,500
		N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	TV	Coefficiente de correlación	,553**	1,000	,291	,709**	,555**	-,203	,707**	,972**	,309	,614**	,515*	-,153
		Sig. (bilateral)	,009	.	,201	,000	,009	,377	,000	,000	,173	,003	,017	,508
		N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	EEV	Coefficiente de correlación	,176	,291	1,000	,238	,295	-,008	,160	,202	,972**	,307	,298	-,206
		Sig. (bilateral)	,444	,201	.	,299	,195	,972	,489	,379	,000	,176	,190	,371
		N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	AV	Coefficiente de correlación	,614**	,709**	,238	1,000	,638**	-,214	,650**	,682**	,217	,921**	,608**	-,159
		Sig. (bilateral)	,003	,000	,299	.	,002	,351	,001	,001	,346	,000	,003	,491
		N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	AMV	Coefficiente de correlación	,389	,555**	,295	,638**	1,000	-,112	,411	,544*	,313	,625**	,957**	-,170
		Sig. (bilateral)	,081	,009	,195	,002	.	,630	,064	,011	,167	,002	,000	,461
		N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	DV	Coefficiente de correlación	-,127	-,203	-,008	-,214	-,112	1,000	-,033	-,224	,077	-,229	-,192	,906**
		Sig. (bilateral)	,583	,377	,972	,351	,630	.	,889	,329	,740	,318	,404	,000
		N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	EP	Coefficiente de correlación	,836**	,707**	,160	,650**	,411	-,033	1,000	,713**	,214	,539*	,308	,022
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,489	,001	,064	,889	.	,000	,351	,012	,178	,925
		N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
TP	Coefficiente de correlación	,534*	,972**	,202	,682**	,544*	-,224	,713**	1,000	,222	,567**	,496*	-,166	
	Sig. (bilateral)	,013	,000	,379	,001	,011	,329	,000	.	,334	,007	,022	,473	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
EEP	Coefficiente de correlación	,186	,309	,972**	,217	,313	,077	,214	,222	1,000	,272	,296	-,086	
	Sig. (bilateral)	,418	,173	,000	,346	,167	,740	,351	,334	.	,233	,192	,710	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
AP	Coefficiente de correlación	,494*	,614**	,307	,921**	,625**	-,229	,539*	,567**	,272	1,000	,627**	-,188	
	Sig. (bilateral)	,023	,003	,176	,000	,002	,318	,012	,007	,233	.	,002	,415	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
AMP	Coefficiente de correlación	,316	,515*	,298	,608**	,957**	-,192	,306	,496*	,296	,627**	1,000	-,231	
	Sig. (bilateral)	,164	,017	,190	,003	,000	,404	,178	,022	,192	,002	.	,314	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
DP	Coefficiente de correlación	-,156	-,153	-,206	-,159	-,170	,906**	,022	-,166	-,086	-,188	-,231	1,000	
	Sig. (bilateral)	,500	,508	,371	,491	,461	,000	,925	,473	,710	,415	,314	.	
	N	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)