PURISUM
REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES
ISSN-L 3028-9580
Vol. 3, Núm. 3, julio–setiembre de 2026, pp. 23–32
DOI: https://doi.org/10.62785/prics.v3.i3.40

**ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN**

# Rasgos de personalidad y satisfacción laboral en trabajadores de una municipalidad provincial del Perú

## *Personality Traits and Job Satisfaction among Employees of a Provincial Municipality in Peru*

**Carmen Eliza Zela Pacori**
Universidad Nacional de Juliaca, Perú
ce.zela@unaj.edu.pe

Recibido: 20/04/2026 · Aceptado: 18/06/2026 · Publicado: 14/07/2026

## RESUMEN

La satisfacción laboral constituye un aspecto relevante en las instituciones públicas, donde las características individuales pueden relacionarse con la valoración que los trabajadores realizan de sus actividades. El objetivo fue determinar la relación entre los rasgos de personalidad y la satisfacción laboral en trabajadores de una municipalidad provincial del Perú. Se desarrolló una investigación cuantitativa, de diseño no experimental, transversal y correlacional, con 123 trabajadores. Se utilizaron el Big Five Inventory (BFI-44) y la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall. Los datos se analizaron mediante el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados mostraron correlaciones positivas y significativas entre satisfacción laboral y extraversión (rho = 0,559), apertura (rho = 0,395), conciencia (rho = 0,384) y amabilidad (rho = 0,367). El neuroticismo presentó una correlación débil y no significativa (rho = 0,132; p = 0,146). Se concluye que la satisfacción laboral se relaciona de manera diferenciada con los rasgos de personalidad, destacando la extraversión por presentar la asociación más elevada.

**Palabras clave:** rasgos de personalidad; satisfacción laboral; trabajadores municipales; cinco grandes factores; administración pública.

## ABSTRACT

Job satisfaction is an important aspect of employment in public institutions, where individual characteristics may be associated with how employees evaluate their work activities. This study aimed to determine the relationship between personality traits and job satisfaction among employees of a provincial municipality in Peru. A quantitative study with a non-experimental, cross-sectional, correlational design was conducted with 123 employees. The Big Five Inventory (BFI-44) and the Warr, Cook, and Wall Job Satisfaction Scale were administered. Data were analyzed using Spearman's rank correlation coefficient. The results showed positive and statistically significant correlations between job satisfaction and extraversion (rho = 0.559), openness (rho = 0.395), conscientiousness (rho = 0.384), and agreeableness (rho = 0.367). Neuroticism showed a weak, non-significant correlation (rho = 0.132; p = 0.146). It is concluded that job satisfaction is differently associated with personality traits, with extraversion showing the strongest association.

**Keywords:** personality traits; job satisfaction; municipal employees; Big Five personality traits; public administration.

**Cómo citar:** Zela Pacori, C. E. (2026). Rasgos de personalidad y satisfacción laboral en trabajadores de una municipalidad provincial del Perú. *PURISUM. Revista de Investigación en Ciencias Sociales, 3*(3), 23–32. https://doi.org/10.62785/prics.v3.i3.40

## INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral constituye un aspecto importante de la experiencia de los trabajadores, pues expresa la valoración que realizan sobre sus actividades, las condiciones en que desempeñan sus funciones y las relaciones que mantienen dentro de una organización. En las instituciones públicas, esta valoración adquiere particular interés debido a las responsabilidades administrativas y a la atención de necesidades ciudadanas. Las municipalidades reúnen trabajadores con funciones, exigencias y experiencias diferentes, cuyas percepciones sobre el empleo no necesariamente son semejantes. Charaja y Mamani (2014) estudiaron la satisfacción laboral y la motivación en una entidad pública peruana, mientras que Talavera-Salas et al. (2021) abordaron estas variables en trabajadores municipales. Ambos antecedentes permiten situar la satisfacción laboral como un asunto relevante para comprender las experiencias del personal público.

Las investigaciones realizadas en organizaciones peruanas han examinado diversos factores relacionados con la satisfacción laboral. Martínez Malqui et al. (2024) estudiaron su relación con la capacidad de gestión en una institución estatal, mientras que Porras Tineo e Ipanaqué Costilla (2026) analizaron esta asociación en una municipalidad distrital. Por su parte, Espinoza Vidaurre et al. (2022) investigaron las condiciones de seguridad y salud ocupacional en trabajadores municipales. Otros estudios han considerado el clima organizacional, el liderazgo y las prácticas institucionales (Tinoco Plasencia, 2023; Gives Cardoza et al., 2024; Aspajo-Quiroz et al., 2025). Aunque estas investigaciones emplearon enfoques diferentes, coinciden en examinar circunstancias vinculadas con la experiencia cotidiana del trabajo.

Sin embargo, las condiciones organizacionales no explican necesariamente todas las diferencias en la satisfacción de los trabajadores. Personas que desempeñan funciones semejantes pueden valorar de manera distinta sus responsabilidades, las relaciones con sus compañeros o las dificultades administrativas. Una parte de estas diferencias podría relacionarse con características individuales relativamente estables, entre ellas los rasgos de personalidad. Furnham et al. (2002) estudiaron la capacidad de los factores de personalidad para explicar la satisfacción laboral, mientras que Judge et al. (2002), mediante un metaanálisis, encontraron asociaciones entre las dimensiones del modelo de los cinco grandes factores y dicha satisfacción. Estas investigaciones ofrecen antecedentes para examinar la personalidad junto con las condiciones en que se desarrolla el empleo.

El modelo de los cinco grandes factores comprende extraversión, amabilidad, conciencia, neuroticismo y apertura. Cada dimensión representa características diferentes de la manera en que las personas suelen relacionarse, organizar sus actividades y responder a determinadas situaciones. La extraversión se vincula con la sociabilidad; la amabilidad, con la cooperación interpersonal; la conciencia, con la organización y responsabilidad; el neuroticismo, con la tendencia a experimentar emociones negativas; y la apertura, con la disposición hacia experiencias e ideas nuevas. Benet-Martínez y John (1998) estudiaron estas dimensiones en contextos culturales y lingüísticos diferentes. En el Perú, Dominguez-Lara et al. (2018) examinaron las propiedades psicométricas del Big Five Inventory, mientras que Dominguez-Lara y Merino-Soto (2018) evaluaron versiones breves del instrumento.

La relación entre personalidad y satisfacción laboral también ha sido examinada desde las características disposicionales de los trabajadores. Salessi y Omar (2017b) desarrollaron un modelo

explicativo de la satisfacción laboral basado en variables individuales, mientras que de la Iglesia et al. (2019) estudiaron la personalidad positiva y su asociación con el funcionamiento óptimo en trabajadores activos. Estas aproximaciones permiten considerar que la experiencia laboral no depende exclusivamente de las condiciones institucionales. No obstante, las relaciones entre características personales y satisfacción pueden variar según las actividades desempeñadas, las exigencias del puesto y las oportunidades de interacción dentro de cada organización.

La evaluación de la satisfacción laboral requiere, además, instrumentos adecuados para recoger las valoraciones de los trabajadores. Warr et al. (1979) desarrollaron escalas orientadas a medir actitudes hacia el trabajo y aspectos del bienestar psicológico. En el contexto peruano, Boluarte (2014) y Arias et al. (2017) examinaron las propiedades psicométricas de la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall. Estos antecedentes resultan pertinentes para estudiar la satisfacción mediante dimensiones relacionadas con las características del trabajo y las condiciones organizacionales.

Pese a los estudios disponibles, resulta necesario examinar cómo se relacionan los rasgos de personalidad con la satisfacción laboral en trabajadores municipales, considerando las particularidades de sus funciones y relaciones institucionales. En este sentido, el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre los rasgos de personalidad y la satisfacción laboral en trabajadores de una municipalidad provincial. Se analizaron las dimensiones de extraversión, amabilidad, conciencia, neuroticismo y apertura, con el propósito de identificar sus asociaciones con la satisfacción laboral.

## METODOLOGÍA

### Diseño y ámbito del estudio

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y alcance correlacional. Se examinó la relación entre los rasgos de personalidad y la satisfacción laboral de trabajadores de una municipalidad provincial del Perú. Las variables se estudiaron sin manipulación experimental y los datos correspondieron a un único momento de evaluación. El estudio se realizó en el ámbito de la administración pública municipal, considerando las características de personalidad y la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución.

### Población y muestra

La población de estudio estuvo constituida por los trabajadores de una municipalidad provincial del Perú. La muestra comprendió 123 trabajadores, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico, de los cuales 54 fueron hombres (43,9 %) y 69 mujeres (56,1 %). La unidad de análisis fue cada trabajador participante.

### Instrumentos

Para medir los rasgos de personalidad se utilizó el Big Five Inventory (BFI), desarrollado por John, Donahue y Kentle (1991), compuesto por 44 ítems que evalúan cinco dimensiones: extraversión, amabilidad, conciencia, neuroticismo y apertura a la experiencia. El instrumento permite obtener puntuaciones independientes para cada rasgo, de acuerdo con las respuestas de los participantes. Su estructura factorial y propiedades psicométricas han sido examinadas en investigaciones posteriores, entre ellas la de Benet-Martínez y John (1998), que estudió sus características en muestras de habla inglesa y española.

La satisfacción laboral se evaluó mediante la escala de Warr, Cook y Wall (1979), compuesta por 15 ítems relacionados con aspectos intrínsecos y extrínsecos del trabajo. En el Perú, Boluarte (2014) examinó las propiedades psicométricas de su versión española en 88 trabajadores y encontró mayor consistencia para la medición global de satisfacción laboral. Posteriormente, Arias et al. (2017) evaluaron el instrumento en 454 trabajadores de Arequipa, identificaron una estructura unidimensional y obtuvieron una confiabilidad de $\alpha$ = 0,945. Considerando estos antecedentes, en la presente investigación se utilizó la puntuación global de satisfacción laboral para examinar su relación con los rasgos de personalidad.

### Procesamiento y análisis de datos

Los datos se analizaron mediante estadística descriptiva e inferencial. Se calcularon frecuencias absolutas y porcentajes para describir la distribución de los participantes según sexo y la clasificación reportada de los rasgos de personalidad. Para determinar la relación entre las dimensiones de personalidad y la satisfacción laboral se utilizó el coeficiente de correlación rho de Spearman. Asimismo, se examinaron las correlaciones entre los cinco rasgos de personalidad.

Se estableció un nivel de significación estadística de 0,05, considerando pruebas bilaterales. Los coeficientes se interpretaron según su dirección, magnitud y significación estadística. Debido al diseño transversal y correlacional, los resultados se limitaron a identificar asociaciones entre las variables, sin establecer relaciones causales.

## RESULTADOS

**Tabla 1**

*Distribución de los trabajadores según rasgo de personalidad predominante y sexo*

| Rasgo de personalidad | Hombres n (%) | Mujeres n (%) | Total n (%) |
|---|---|---|---|
| Extraversión | 4 (3,3) | 3 (2,4) | 7 (5,7) |
| Amabilidad | 7 (5,7) | 12 (9,8) | 19 (15,4) |
| Conciencia | 13 (10,6) | 15 (12,2) | 28 (22,8) |
| Neuroticismo | 12 (9,8) | 17 (13,8) | 29 (23,6) |
| Apertura | 18 (14,6) | 22 (17,9) | 40 (32,5) |
| Total | 54 (43,9) | 69 (56,1) | 123 (100,0) |

*Nota.* N = 123. Los porcentajes se calcularon respecto del total de trabajadores.

La apertura fue el rasgo de personalidad predominante más frecuente entre los trabajadores, con 40 casos (32,5 %), seguida del neuroticismo, con 29 (23,6 %), y la conciencia, con 28 (22,8 %) (Tabla 1). La amabilidad se registró en 19 participantes (15,4 %), mientras que la extraversión presentó la menor frecuencia, con 7 (5,7 %). Según el sexo, la apertura también concentró las mayores frecuencias, tanto en mujeres (22) como en hombres (18).

**Tabla 2**

*Correlaciones entre los rasgos de personalidad en trabajadores de una municipalidad provincial*

| Rasgos de personalidad | Extraversión | Amabilidad | Conciencia | Neuroticismo | Apertura |
|---|---|---|---|---|---|
| Extraversión | 1,000 | | | | |
| Amabilidad | 0,348** | 1,000 | | | |
| Conciencia | 0,506** | 0,284** | 1,000 | | |
| Neuroticismo | −0,383** | −0,278** | −0,455** | 1,000 | |
| Apertura | 0,267** | −0,094 | −0,130 | −0,081 | 1,000 |

*Nota.* N = 123. Se utilizó el coeficiente rho de Spearman. **p < 0,01 (bilateral). Los coeficientes sin asteriscos no alcanzaron significación estadística al nivel indicado.

La correlación positiva más alta se presentó entre extraversión y conciencia (rho = 0,506), seguida de extraversión y amabilidad (rho = 0,348) y amabilidad y conciencia (rho = 0,284) (Tabla 2). El neuroticismo mostró correlaciones negativas con conciencia (rho = −0,455), extraversión (rho = −0,383) y amabilidad (rho = −0,278). La apertura presentó una correlación positiva con extraversión (rho = 0,267), mientras que sus correlaciones con amabilidad, conciencia y neuroticismo fueron bajas y no alcanzaron significación estadística.

**Tabla 3**

*Correlación entre los rasgos de personalidad y la satisfacción laboral en trabajadores de una municipalidad provincial del Perú*

| Rasgos de personalidad | Rho de Spearman | p |
|---|---|---|
| Extraversión | 0,559 | < 0,001 |
| Amabilidad | 0,367 | < 0,001 |
| Conciencia | 0,384 | < 0,001 |
| Neuroticismo | 0,132 | 0,146 |
| Apertura | 0,395 | < 0,001 |

*Nota.* N = 123. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. Los valores de p corresponden a pruebas bilaterales.

La extraversión presentó la correlación más alta con la satisfacción laboral (rho = 0,559; p < 0,001), seguida de la apertura (rho = 0,395; p < 0,001), la conciencia (rho = 0,384; p < 0,001) y la amabilidad (rho = 0,367; p < 0,001) (Tabla 3). El neuroticismo registró una correlación positiva baja (rho = 0,132), sin significación estadística (p = 0,146).

## DISCUSIÓN

Se encontró que los rasgos de personalidad mantuvieron relaciones diferenciadas con la satisfacción laboral de los trabajadores municipales. La extraversión presentó la asociación más elevada, seguida de la apertura, la conciencia y la amabilidad; el neuroticismo no mostró una relación significativa. Este resultado coincide parcialmente con Judge et al. (2002), quienes identificaron asociaciones positivas para extraversión y conciencia, y una negativa para neuroticismo. Furnham et al. (2002) también encontraron vínculos entre características personales y satisfacción laboral. Las diferencias sugieren que la valoración del empleo se relaciona de manera distinta con cada disposición individual, incluso dentro de una misma institución.

La extraversión presentó la asociación positiva más elevada con la satisfacción laboral. Este hallazgo coincide con Judge et al. (2002), quienes encontraron una relación favorable entre ambas variables. Salessi y Omar (2017b) identificaron la contribución de variables disposicionales a la satisfacción laboral, mientras que de la Iglesia et al. (2019) relacionaron la personalidad positiva

con el funcionamiento óptimo. En el ámbito municipal, la comunicación con usuarios, compañeros y superiores forma parte de numerosas actividades. La facilidad para interactuar podría relacionarse con experiencias laborales más satisfactorias, particularmente en puestos que requieren coordinación y atención permanente.

La apertura mostró una relación positiva con la satisfacción laboral y fue el rasgo predominante más frecuente. Benet-Martínez y John (1998) caracterizaron esta dimensión dentro del modelo de los cinco grandes factores; Dominguez-Lara et al. (2018) examinaron su medición en población peruana. Estos antecedentes describen el constructo, aunque no ofrecen una comparación directa de la asociación observada. La disposición a considerar ideas y experiencias nuevas puede resultar pertinente ante cambios normativos, herramientas digitales y procedimientos administrativos. Conviene distinguir, sin embargo, la frecuencia del rasgo predominante de la correlación entre puntuaciones, pues ambas describen aspectos diferentes de los participantes.

La conciencia mantuvo una asociación positiva y significativa con la satisfacción laboral. Este resultado concuerda con Judge et al. (2002), quienes encontraron una relación favorable entre responsabilidad personal y satisfacción. Martínez Malqui et al. (2024) identificaron relaciones entre capacidad de gestión y satisfacción en una entidad pública, mientras que Porras Tineo e Ipanaqué Costilla (2026) abordaron esa relación en el ámbito municipal. Aunque estas investigaciones evaluaron condiciones administrativas y no el rasgo de conciencia, ayudan a situar el hallazgo. La organización y perseverancia pueden relacionarse con una valoración favorable del trabajo cuando las responsabilidades están claramente definidas y existen condiciones para cumplirlas.

La amabilidad también se relacionó positivamente con la satisfacción laboral. Este hallazgo coincide con Judge et al. (2002), quienes identificaron una asociación favorable entre ambas dimensiones. García Tejada y Flores Mamani (2017) encontraron relaciones entre comunicación interpersonal y compromiso organizacional en trabajadores municipales; Gives Cardoza et al. (2024) estudiaron el vínculo entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral. Aunque se trata de variables distintas, estos antecedentes destacan la importancia de las relaciones laborales. En las municipalidades, la cooperación entre dependencias y el trato respetuoso pueden facilitar las actividades compartidas, lo que ayuda a interpretar la asociación observada con la amabilidad.

El neuroticismo presentó una relación débil y no significativa con la satisfacción laboral, pese a figurar entre los rasgos predominantes más frecuentes. Este resultado difiere de Judge et al. (2002), quienes encontraron una asociación negativa entre ambas variables. Matud Aznar (2016) examinó diferencias individuales vinculadas con la satisfacción con el rol laboral, ofreciendo un contexto interpretativo adicional. La discrepancia puede relacionarse con características de los participantes y de sus experiencias de trabajo. En esta municipalidad, la tendencia a experimentar emociones negativas no mostró una relación estadísticamente demostrable con la satisfacción, por lo que tampoco corresponde interpretar el coeficiente positivo como un efecto favorable.

Las correlaciones entre rasgos mostraron asociaciones positivas de la extraversión con conciencia y amabilidad, y negativas del neuroticismo con esas dimensiones. Estos resultados son compatibles con la concepción multidimensional examinada por Benet-Martínez y John (1998). Dominguez-Lara y Merino-Soto (2018) y Dominguez-Lara et al. (2018) aportaron evidencia psicométrica sobre instrumentos de los cinco grandes factores en población peruana. En los participantes, sociabilidad, responsabilidad y cooperación presentaron relaciones entre sus

puntuaciones, sin constituir categorías excluyentes. Esta distinción resulta importante al interpretar la clasificación por rasgo predominante, cuyo procedimiento debe quedar claramente especificado en la metodología.

La satisfacción laboral también se vincula con condiciones organizacionales que no fueron evaluadas como variables explicativas en este estudio. Díaz-Fúnez et al. (2016) encontraron relaciones entre ambigüedad de rol y satisfacción en el sector público. Aspajo-Quiroz et al. (2025) examinaron la contribución de cultura y liderazgo organizacional; Ortega Pilco y Campos Márquez (2024) y Tinoco Plasencia (2023) estudiaron el clima laboral y su relación con la satisfacción. Estos antecedentes permiten situar las asociaciones de personalidad dentro de experiencias institucionales concretas. La claridad de funciones, la gestión y las relaciones jerárquicas podrían modificar la valoración del empleo, aunque su influencia no puede determinarse con los datos disponibles.

Las asociaciones con personalidad deben interpretarse junto con otras experiencias individuales relacionadas con el empleo. Castañeda Flores et al. (2024) examinaron el engagement y la satisfacción laboral; Gabini (2020) estudió su relación con la articulación trabajo-familia; y Salessi y Omar (2017a) analizaron el capital psicológico y la regulación emocional. Sus resultados y enfoques permiten reconocer dimensiones adicionales de la experiencia laboral, sin convertirlas en explicaciones comprobadas para esta muestra. En los trabajadores municipales, las diferencias de satisfacción podrían vincularse tanto con disposiciones personales como con demandas familiares y recursos psicológicos que no fueron medidos directamente.

La relación entre personalidad y satisfacción adquiere particular interés en el servicio público municipal. Charaja y Mamani (2014) encontraron vínculos entre motivación y satisfacción en una entidad pública de Puno; Talavera-Salas et al. (2021) examinaron esas variables en trabajadores municipales. Calle Terrones (2021) abordó la motivación y la atención ciudadana, mientras que Espinoza Vidaurre et al. (2022) estudiaron seguridad, salud ocupacional y satisfacción en una municipalidad. Estos antecedentes muestran que la experiencia del empleo público comprende exigencias de servicio y condiciones institucionales. Los hallazgos actuales añaden evidencia sobre la asociación de determinadas disposiciones personales con la satisfacción laboral.

Las asociaciones identificadas corresponden a la satisfacción laboral global medida mediante la escala utilizada. Warr et al. (1979) desarrollaron instrumentos de evaluación de actitudes laborales; Boluarte (2014) y Arias et al. (2017) examinaron sus propiedades psicométricas en muestras peruanas. Boluarte y Merino (2015) evaluaron una versión breve y Grados Lozano (2023) estudió otro instrumento de satisfacción. Estos antecedentes subrayan la importancia de interpretar cada resultado según la medida aplicada. La puntuación global utilizada aquí permite estudiar la relación general con los rasgos, pero no establecer diferencias entre satisfacción intrínseca y extrínseca.

Los hallazgos muestran que la extraversión, apertura, conciencia y amabilidad se relacionaron positivamente con la satisfacción laboral, mientras que el neuroticismo no presentó una asociación significativa. Su interpretación se limita a una municipalidad provincial y a participantes seleccionados mediante muestreo no probabilístico. El diseño transversal tampoco permite establecer causalidad. Investigaciones posteriores podrían comparar distintas entidades y funciones, incorporar condiciones organizacionales y examinar la consistencia de las asociaciones observadas en poblaciones más amplias.

## CONCLUSIONES

Los rasgos de personalidad presentaron asociaciones diferenciadas con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial estudiada, destacando la extraversión por mantener la relación positiva de mayor magnitud. Este hallazgo evidencia que las características vinculadas con la sociabilidad y la interacción interpersonal adquieren especial relevancia en la valoración del empleo municipal. La apertura, la conciencia y la amabilidad también mostraron asociaciones positivas, aunque de menor intensidad, lo que permite reconocer la importancia de las diferencias individuales en la satisfacción laboral, sin atribuirles una influencia causal.

Las asociaciones específicas mostraron que la apertura, la responsabilidad y la cooperación interpersonal se relacionaron favorablemente con la satisfacción laboral, mientras que el neuroticismo no presentó una relación estadísticamente significativa. Asimismo, la apertura fue el rasgo predominante más frecuente entre los trabajadores, aunque la extraversión mantuvo la asociación más elevada con la satisfacción. Estas diferencias permiten distinguir la presencia de determinados rasgos de su relación con la valoración del empleo y destacan la pertinencia de considerar las características individuales junto con las condiciones institucionales para comprender la satisfacción laboral en el ámbito municipal.

## DECLARACIONES

**Contribución de autoría:** Carmen Eliza Zela Pacori fue responsable de la conceptualización de la investigación, el diseño metodológico, la recopilación y el procesamiento de los datos, el análisis e interpretación de los resultados, así como de la redacción, revisión crítica y aprobación de la versión final del manuscrito.

**Financiamiento:** La investigación se realizó sin financiamiento externo.

**Conflictos de intereses:** La autora declara no tener conflictos de intereses.

## REFERENCIAS

Arias, W. L., Rivera, R., & Ceballos, K. D. (2017). Análisis psicométrico de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra multiocupacional de Arequipa, Perú. *Interacciones, 3*(2), 79–85. https://doi.org/10.24016/2017.v3n2.74

Aspajo-Quiroz, U. P., Tasayco-Jala, A. A., Magallanes Yataco, E. M., & Angulo-Poblete, D. (2025). Satisfacción laboral explicada a través de la cultura y el liderazgo organizacional. *Revista InveCom, 5*(1). https://doi.org/10.5281/zenodo.12696507

Benet-Martínez, V., & John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across cultures and ethnic groups: Multitrait multimethod analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology, 75*(3), 729–750. https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.3.729

Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Médica Herediana, 25*(2), 80–84. https://doi.org/10.20453/rmh.v25i2.249

Boluarte, A., & Merino, C. (2015). Versión breve de la escala de satisfacción laboral: Evaluación estructural y distribucional de sus puntajes. *Liberabit, 21*(2), 235–243. https://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272015000200006&script=sci_arttext

Calle Terrones, M. P. (2021). La motivación del talento humano y su relación con la atención al ciudadano en un gobierno local de Lima, Perú, 2017. *Industrial Data, 24*(2), 217–247. https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.20971

Castañeda Flores, A. R., Flores Gutiérrez, J. O., Shigyo Ortiz, C. A., & Cevallos Ampuero, J. M. (2024). Influencia del engagement en la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa metalmecánica de Lima, Perú. *Industrial Data, 27*(2). https://doi.org/10.15381/idata.v27i2.25905

Charaja Incacutipa, Y. M., & Mamani Gamarra, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo – Puno – Perú, 2013. *Comuni@cción, 5*(1). https://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682014000100001&script=sci_arttext

de la Iglesia, G., Lupano Perugini, M. L., & Castro Solano, A. (2019). Modelo de personalidad positiva: Su asociación al funcionamiento óptimo en trabajadores activos. *Revista de Psicología, 37*(2), 425–449. https://doi.org/10.18800/psico.201902.003

Díaz-Fúnez, P.-A., Pecino, V., & Mañas, M.-Á. (2016). Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: Un estudio de mediación multinivel. *Revista de Psicología, 34*(2), 387–412. https://doi.org/10.18800/psico.201602.007

Dominguez-Lara, S., & Merino-Soto, C. (2018). Dos versiones breves del Big Five Inventory en universitarios peruanos: BFI-15p y BFI-10p. *Liberabit, 24*(1), 81–96. https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n1.06

Dominguez-Lara, S., Merino-Soto, C., Zamudio, B., & Guevara-Cordero, C. (2018). Big Five Inventory en universitarios peruanos: Resultados preliminares de su validación. *Psykhe, 27*(2), 1–12. https://doi.org/10.7764/psykhe.27.2.1052

Espinoza Vidaurre, S. M., Velásquez Rodríguez, N. C., & Leo-Rossi, E. A. (2022). Seguridad, salud ocupacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna. *Ingeniería Investiga, 4*, e714. https://doi.org/10.47796/ing.v4i0.714

Furnham, A., Petrides, K. V., Jackson, C. J., & Cotter, T. (2002). Do personality factors predict job satisfaction? *Personality and Individual Differences, 33*(8), 1325–1342. https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00016-8

Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit, 26*(1), e352. https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06

García Tejada, M. L., & Flores Mamani, E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa – Perú. *Comuni@cción, 8*(2), 137–147. https://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682017000200007&script=sci_abstract

Gives Cardoza, R. W., Peña Correa, G. B., & García Vattam, R. (2024). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores de una municipalidad de Lima Metropolitana-2023. *Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica, 4*(2), 1590–1606. https://doi.org/10.61384/r.c.a..v4i2.308

Grados Lozano, L. F. (2023). Propiedades psicométricas de una escala de satisfacción laboral en una empresa transnacional. *Liberabit, 29*(1), e681. https://doi.org/10.24265/liberabit.2023.v29n1.681

Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 530–541. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530

Martínez Malqui, S. M., Uribe Kajatt, J., & Rey de Castro Hidalgo, D. E. (2024). Relación entre la capacidad de gestión y la satisfacción laboral en el organismo central del sector Justicia del Perú. *Industrial Data, 27*(1), 229–250. https://doi.org/10.15381/idata.v27i1.26577

Matud Aznar, M. P. (2016). Evaluación de la satisfacción con el rol laboral en mujeres y hombres. *Salud de los Trabajadores, 24*(1), 17–26. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-01382016000100003&script=sci_arttext

Ortega Pilco, D. I., & Campos Márquez, A. J. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una municipalidad, 2024. *Journal of Neuroscience and Public Health, 4*(2), 13–22. https://doi.org/10.46363/jnph.v4i2.4

Porras Tineo, K. Y., & Ipanaqué Costilla, J. M. (2026). Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores: El caso de una municipalidad distrital. *SCIÉNDO, 29*(1), 57–64. https://doi.org/10.17268/sciendo.v29n1.007

Salessi, S., & Omar, A. (2017a). Capital psicológico y regulación emocional en el trabajo: El rol mediador de la satisfacción laboral. *Estudos de Psicologia (Natal), 22*(1), 89–98. https://doi.org/10.22491/1678-4669.20170010

Salessi, S., & Omar, A. (2017b). Satisfacción laboral: Un modelo explicativo basado en variables disposicionales. *Revista Colombiana de Psicología, 26*(2), 329–345. https://doi.org/10.15446/rcp.v26n2.60651

Tinoco Plasencia, C. J. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data, 26*(2), 217–237. https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407

Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology, 52*(2), 129–148. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x

**Copyright:** © 2026 Carmen Eliza Zela Pacori. Publicado por PURISUM. Revista de Investigación en Ciencias Sociales, editada por el Instituto Latinoamericano de Investigación y Desarrollo Social (ILADESA). Este artículo es de acceso abierto y se distribuye bajo la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0).