



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Personalidad y satisfacción laboral en los docentes de la
Escuela Militar de Chorrillos 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Bach. Freddy Gamaniel Romani Allende

ASESOR:

Dr. Seminario León Huamán Quispe

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

Dra. Paula Viviana Liza Dubois
Presidente

Dra. Gladys Sánchez Huapaya
Secretaria

Dra. Lidia Neyra Huamani
Vocal

Dedicatoria

El trabajo está dedicado a mis padres Pedro y Alicia quienes desde el cielo el iluminan camino para alcanzar mis aspiraciones.

Agradecimiento

Quiero expresar mi agradecimiento de manera particular al Dr. Seminario Huamán Quispe por sus enseñanzas y la paciencia de compartir sus conocimientos para guiarme en el desarrollo este trabajo de investigación.

Declaracion de autoría

Yo, Freddy Gamaniel Romaní Allende, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Tipos de personalidad y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016”, presentada en 135 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación es de mi autoría

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 26 de Noviembre del 2016

Freddy Gamaniel Romaní Allende

DNI: 25495800

Presentación

Señores miembros del Jurado

En cumplimiento con los dispositivos vigentes que establece el proceso de graduación de la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación, presento la tesis titulada “Personalidad y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos - 2016”

En base al trabajo de investigación realizado y a la aplicación de los procesos de análisis y construcción de datos obtenidos, presento la presente tesis, esperando que sirva de soporte para investigaciones futuras y nuevas propuestas que contribuyan en el mejoramiento y gestión de la educación.

Se ha estructurado en siete capítulos: Capítulo I Introducción, donde se expresan los antecedentes, la fundamentación científica, la justificación, el problema de investigación, las hipótesis y los objetivos; Capítulo II Marco metodológico, donde se expresan las variables, la operacionalización de las variables, la metodología, el tipo de estudio, el diseño, la población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos; Capítulo III Resultados; Capítulo IV Discusión; Capítulo V Conclusiones; Capítulo VI Recomendaciones; Capítulo VII Referencias bibliográficas y finalmente Capítulo VIII Artículo científico y Anexos, que complementan la investigación realizada.

Con lo expresado en los párrafos precedentes espero haber cumplido con los requisitos para la aprobación.

El autor.

Índice de contenidos

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento:	iv
Declaracion de autoría	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	14
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentos Teóricos de la Investigación	25
1.3. Justificación del Estudio	33
1.4. Problema	35
1.5. Hipótesis	38
1.6. Objetivos	39
II. Metodo	42
2.1. Variables	43
2.2. Operacionalización de Variables	44
2.3. Metodología	47
2.4. Tipo de investigación	48
2.5. Diseño de investigación	49

2.6. Población, muestra y muestreo	49
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
2.8. Método de análisis de datos	62
2.9. Aspectos Éticos	63
III. Resultados	64
3.1. Resultados descriptivos	65
3.2. Resultados Inferenciales	68
IV. Discusion	77
V. Conclusiones	83
VI. Recomendaciones	87
VII. Referencias bibliográficas	89
Anexos	95
Anexo 1. Artículo científico	96
Anexo 2. Matriz de consistencia	106
Anexo 3. Matriz de operacionalizacion de variables	108
Anexo 4. Instrumentos de Recolección de Datos	110
Anexo 5. Base de datos de la variable personalidad y satisfacción laboral	115
Anexo 6. Certificado de validación de instrumentos	121
Anexo 7. Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis	136
Anexo 8. Formato de V° B° de la tesis	137
Anexo 9. Acta de Aprobación de originalidad de Tesis	138
Anexo 10. Pantallazo del turnitin	139

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable personalidad	45
Tabla 2. Operacionalización de la variable satisfacción laboral	46
Tabla 3. Distribución de la muestra estratificada de docentes	51
Tabla 4. Lista de coeficientes para la prueba de confiabilidad	55
Tabla 5. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento que mide la variable personalidad	58
Tabla 6. Estadística de fiabilidad de satisfacción laboral	60
Tabla 7. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento que mide la variable personalidad	62
Tabla 8. Contingencia de relaciones entre la personalidad y la satisfacción laboral	65
Tabla 9. Contingencia de relaciones entre temperamento y satisfacción laboral	66
Tabla 10. Contingencia de relaciones entre neuroticismo y satisfacción laboral	67
Tabla 11. Prueba de Rho Spearman entre la variable personalidad y la variable	69
Tabla 12. Prueba de Rho Spearman entre la introversión y la variable satisfacción laboral	69
Tabla 13. Prueba de Rho Spearman entre la dimensión extroversión y la variable	70
Tabla 14. Prueba de Rho Spearman entre el temperamento melancólico	71
Tabla 15. Prueba de Rho Spearman entre el temperamento colérico de la personalidad	72
Tabla 16. Prueba de Rho Spearman entre el temperamento flemático	72

Tabla 17.	Prueba de Rho Spearman entre el temperamento sanguíneo de la personalidad y la variable satisfacción laboral	73
Tabla 18.	Prueba de Rho Spearman entre la inestabilidad del neuroticismo y la variable satisfacción laboral	74
Tabla 19.	Prueba de Rho Spearman entre la tendencia a inestabilidad del neuroticismo y la variable satisfacción laboral	74
Tabla 20.	Prueba de Rho Spearman entre la tendencia a estabilidad del neuroticismo y la variable satisfacción laboral	75
Tabla 21.	Prueba de Rho Spearman entre la estabilidad del neuroticismo y la variable satisfacción laboral	75

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Parrilla de Eysenck	56
Figura 2. Cuadrante para la medición de la variable personalidad	57
Figura 3. Relación entre la variable personalidad y satisfacción laboral	65
Figura 4. Relación entre temperamento y satisfacción laboral	66
Figura 5. Relación entre la dimensión neuroticismo y la variable satisfacción laboral	67

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre la personalidad y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos.

El tipo de investigación es básica y de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 182 docentes. Se aplicó dos encuestas piloto a 10 docentes, para la prueba de confiabilidad del Inventario de Eysenck Forma B para Adultos se utilizó el estadístico KR-20 de Kuder Richardson obteniéndose un coeficiente de consistencia interna de 0,84, mientras que, para la prueba de confiabilidad de la escala de satisfacción laboral, se aplicó el estadístico Alfa de Crombach, con el que se obtuvo un coeficiente de consistencia interna de 0.82.

Los resultados de obtenidos a través del estadístico Rho de Spearman, muestran que el coeficiente de correlación entre la personalidad y las satisfacción laboral es igual a 0,806 (p valor de 0,005) por lo tanto, se concluye que existe correlación significativa entre la personalidad y la satisfacción laboral, sin embargo, es necesario indicar que el tipo de personalidad extrovertido y al temperamento flemático seguido muy de cerca por el temperamento sanguíneo son los factores que están más asociados a la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos en el 2016.

Palabras Clave: Personalidad, extroversión, neuroticismo y satisfacción laboral

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between personality and job satisfaction in the teachers of the Escuela Militar de Chorrillos.

The type of research is basic and of quantitative approach and of non-experimental descriptive design correlational cross-sectional trans. The sample consisted of 182 teachers. Two pilot surveys were applied to 11 teachers, for the reliability test of the Inventory of Eysenck Form B for Adults the statistical KR-20 of Kuder Richardson was used obtaining an internal consistency coefficient of 0.84, while for the reliability test of the labor satisfaction scale, the Cronbach's Alpha statistic was applied, with which an internal coefficient of 0.82 was obtained.

The results obtained through the Spearman's Rho statistic show that the correlation coefficient between personality and job satisfaction is equal to 0.806 (p value of 0.005) therefore it is concluded that there is a significant correlation between personality and satisfaction. However, it is necessary to indicate that the extrovert personality type and the phlegmatic temperament closely followed by the blood temperament are the factors that are most associated with job satisfaction in the teachers of the Military School of Chorrillos in 2016.

Keywords: Personality, extroversion, neuroticism and job satisfaction

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Mena (2010), presentó su tesis doctoral en la Universidad de Granada de España, titulada *El Desgaste Profesional en Profesores Universitarios: Un Modelo Predictivo*, la investigación básicamente se encuadra en un Modelo Predictivo del Desgaste Profesional, en profesores universitarios pertenecientes a 4 universidades de la Región Metropolitana, de la ciudad de Santiago de Chile, teniendo en consideración el clima organizacional y las variables sociodemográficas de 132 participantes que fueron seleccionados de manera probabilística. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental correlacional, para la recopilación de los datos se utilizó dos cuestionarios; que previamente fueron sometidos una prueba de confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach. Finalmente, con el propósito de configurar el modelo predictivo se efectuaron el análisis de Regresión Logística Binomial y Regresión Lineal Múltiple mediante el SPSS. Como conclusión el autor indica que existen correlaciones significativas entre el Burnout y el Clima organizacional y no así entre el desgaste y las variables socio demográficas.

Oramas (2013), formuló la tesis titulada: *Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*, para ostentar el Grado Científico de Doctor en Ciencias de la Salud en la Habana Cuba. El objetivo de la investigación fue detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de Burnout en personal docente cubano de enseñanza primaria. El estudio realizado fue de tipo cuantitativo, en el tipo de investigación básica no experimental de tipo descriptivo con un diseño transversal. La muestra elegida estuvo conformada por 621 docentes cubanos de enseñanza primaria en cuatro provincias, se utilizó el Inventario de estrés para maestros, la Escala sintomática de estrés y el Inventario de Burnout de Maslach. Concluyó que la presencia de estrés laboral en 88.24% de los sujetos estudiados y del burnout en 67.5%, advierte además que, el agotamiento emocional fue la dimensión del burnout más afectada, con predominio de valores no deseables en el 64.4%; por lo que, la presencia del estrés laboral y el burnout en elevada magnitud revela el posible efecto disfuncional que ejercen las condiciones exteriores de trabajo en su salud y bienestar, observándose la

existencia de una relación directa entre el agotamiento, la edad así y el estrés laboral, y una relación indirecta con relación con el burnout. Esto alerta sobre la perentoriedad de analizar dichas condiciones e introducir cambios que reviertan esta realidad y la prevengan en el futuro.

Jaén (2010), presentó en España, Universidad Complutense de Madrid, la tesis doctoral sobre: Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. El objetivo central de este trabajo es conocer la capacidad de las variables de personalidad, motivación y la percepción de los factores psicosociales del entorno organizacional para determinar el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores mexicanos del ámbito de la seguridad privada. El enfoque de la investigación es cuantitativo mientras que el tipo de investigación es básica y de diseño no experimental descriptivo correlacional, para la confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach. Como técnica de recolección de datos se aplicó la encuesta y como instrumento un cuestionario de 173 ítems con respuestas dicotómicas y un test psicométrico con respuestas politómicas, La muestra estuvo conformada por 368 participantes, El factor psicosocial muestra enorme importancia cuando de rendimiento laboral se trata, demostrado que un bajo nivel de apoyo percibido genera enfado y rabia en los trabajadores, lo que lleva a desarrollar conductas arriesgadas. Como conclusión se afirma que las hipótesis encuentran cierto grado de apoyo desde el criterio exclusivo de eficiencia empresarial, y a la vista de nuestros resultados, sería aconsejable la mejora de la herramienta empleada, para su posible utilización entre los materiales de evaluación organizacional.

Guamán (2014), presentó la tesis titulada: Prevalencia y factores asociados del síndrome de Burnout en el personal de tropa de la Brigada de Artillería N° 27 "Portete", Cuenca 2014. El objetivo de la investigación fue determinar la prevalencia y factores asociados del síndrome de Burnout en el personal de tropa, para tal efecto se realizó un estudio de corte transeccional realizado a 289 personas. La información se recolectó a través de un formulario socio demográfico y el test de Maslach Burnout Inventory que consta de 22 ítems La tabulación se realizó en el SPSS. Como resultado se pudo determinar una alta prevalencia del síndrome de

Burnout: el 88.93% presenta niveles moderados del síndrome (intervalo de confianza 95%: 85.31 – 92.54) y el 10.03% niveles graves (IC 95%: 6.56 – 13.49). Dentro del personal fueron los cabos y sargentos quienes presentan niveles más altos del síndrome, con una prevalencia del 64% en leve y moderado y un 6% en nivel grave. En relación con los factores de riesgo no se encontró una asociación estadísticamente significativa. El autor concluye indicando que la presencia de Burnout es de 88.93% ubicado en un nivel moderado y un 10.03% en un nivel alto no indica una asociación estadísticamente significativa.

Loaiza (2014), presentó la tesis sobre, Una valoración desde la éxitodinámica y la incidencia en la salud del contador público colombiano. El objetivo fue determinar la asociación de las variables socio demográfica y ocupacionales con los niveles de estrés y síndrome de Burnout; el enfoque de la investigación es mixto y de diseño no experimental, el estudio realizado es de tipo exploratorio correlacional y explicativo, la población estuvo conformada por todos los Contadores Públicos de Colombia y la muestra estuvo conformada por 872 contadores. Se aplicaron instrumentos psicométricos debidamente validados que midieron el estrés y los límites del afrontamiento de los entrevistados. Como conclusión se indica que los resultados numéricos del estudio no pretenden reducir el fenómeno a solo cifras, sino más bien determinar el impacto del comportamiento basado en conductas que originan el síndrome de Burnout afectando la salud del profesional

Subaldo.(2012), presentó el trabajo de investigación titulado Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. Su objetivo se centra en la exploración de las repercusiones que puede tener el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. La investigación tiene un enfoque cualitativo de nivel explicativo descriptivo, La población y muestra está conformada por los 61 docentes de los distritos de San Isidro, Barranco y Surquillo de Lima Metropolitana en Perú. Se aplicaron cuestionarios a los docentes de los niveles Primario y Secundario de las Instituciones Educativas Públicas y Privadas de tres distritos de Lima Metropolitana. Se utilizó la estadística descriptiva a través de tablas de distribución de frecuencia y porcentajes. Como conclusión, se observa que las Escuelas privadas tienen un

mayor porcentaje de profesores en cuanto al cansancio emocional y despersonalización y un menor porcentaje en realización personal en comparación con las Escuelas estatales. Al contrario, los profesores de las Escuelas Estatales tienen una presencia más alta en realización personal y menor en Cansancio emocional y despersonalización.

Frías (2014), presentó su trabajo de investigación sobre Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la Generación Y, el objetivo de la investigación se basó en reconocer y explicar el componente que influye en los jóvenes profesionales para quedarse más tiempo en las entidades donde laboran y también en las estrategias que se realizaran para evitar la presencia de fenómenos de insatisfacción laboral y rotación de personas. El enfoque de la investigación es de tipo cuantitativo, de diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional. Se aplicaron encuestas virtuales a 35 trabajadores de la Generación Y que trabajan en una ONG, de los cuales solo 26, respondieron a la encuesta virtual concluyéndose que sus miembros pese a existir condiciones favorables para permanecer en ella no aseguran su permanencia debido a la carencia de planes de desarrollo profesional.

Zavala (2014), presentó su tesis sobre Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas, el objetivo de este trabajo tubo dos propósitos principales en primer lugar, la elaboración de un instrumento de medición de satisfacción y motivación laboral. En segundo lugar verificar si existen diferencias en la motivación y satisfacción laboral entre los grupos estudiados a partir de las variables independientes; el estudio realizado tiene un enfoque mixto y la medición de las variables se realizó mediante la aplicación de un cuestionario estructurado en base a la escala tipo Likert, conformándose además dos grandes factores, uno intrínseco y otro extrínseco, los a que a su vez están conformados por 13 subfactores obtenidos a partir del análisis factorial mediante la aplicado al cuestionario. El instrumento fue validado mediante la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach y fue aplicado a 58 personas de una embotelladora de la ciudad de México. El autor concluye en base a los resultados obtenidos, indicando de una manera general que la población de estudio refiere niveles de motivación y satisfacción laboral altos o muy altos.

Bastardo (2014), publicó en la revista *Strategos* el trabajo de investigación titulado: *Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela*, el cual tuvo por objetivo conocer el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana del Estado Bolívar, Venezuela, se estudió los factores taxativos de la satisfacción laboral, diseñándose un instrumento de 46 ítems. La investigación fue de tipo descriptivo y la recolección de datos se efectuó en dos sedes, la muestra se conformó con 112 sujetos. Una vez que se elaboró el tratamiento estadístico, la descripción e interpretación de los resultados, se llegó a la Conclusión de que, el personal administrativo de esa institución universitaria, se encuentra satisfecho laboralmente y que los trabajadores más satisfecho producen más, al mismo tiempo que no se marchan de la organización y no faltan al trabajo: A mayor satisfacción laboral, menos ausentismo y rotación; y a mayor satisfacción con el trabajo, mayor será la productividad.

Hinojosa (2010), presentó a la Universidad de Playa Ancha el trabajo de investigación titulado: *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses*; el objetivo fue relacionar el grado de satisfacción laboral en función del clima organizacional de la educativa, para determinar que componentes facilitan o dificultan dicha relación, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo exploratorio descriptivo transversal, la población de estudio estuvo conformada por 80 docentes que laboran en dicho colegio. Conclusión: se indica que existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, es decir, la satisfacción laboral de los profesores está presente positivamente siempre y cuando el clima organizacional tenga una estructura adecuada.

Antecedentes nacionales

Vasquez (2013), presentó su tesis titulada: *Factores de la Motivación que Influyen en el Comportamiento Organizacional del Equipo de Salud de Centro Quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011*. El objetivo fue determinar los componentes intrínsecos y extrínsecos de la motivación que afectan a la organización y al mismo tiempo especificar su influencia y establecer la correlación de los mismos. Este trabajo de

investigación es de tipo descriptivo – cuantitativo, la población estuvo conformado por 42 personas dedicadas al tema de la salud que prestan servicios en dicho centro salud. La valoración del cuestionario se dio mediante la escala de Likert y estuvo conformado por 52 preguntas divididas en ítems de motivación y comportamiento. El autor concluyó que, entre los factores motivacionales que influyeron en el comportamiento organizacional del personal del centro de salud en estudio, está el aspecto salarial (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la dirección del hospital (81.2%); dichos factores implican a que en determinadas circunstancias los profesionales de la salud no cumplan eficientemente con sus funciones, por lo que se debería tener en consideración como factor motivacional la estabilidad laboral y los reconocimientos, ya que estos los harían sentir más seguros y valorados.

Donayre (2016), en la tesis Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una institución educativa privada bilingüe, señala que el objetivo de la investigación fue examinar las percepciones de estrés laboral en el aula y fuera de ella por los docentes de educación básica regular en una Institución Educativa Privada Bilingüe. El estudio estuvo encuadrado dentro de un enfoque cualitativo, inductivo y descriptivo dentro del cual se realizó un estudio de tipo fenomenológico. Al respecto, el autor concluye afirmando que existen factores desencadenantes de estrés laboral, habiéndose identificado que los docentes que hacen uso de los programas internacionales advierten la existencia de estrés laboral, pues la estructura y ambiente organizacional existentes son confusas e influyen directamente en el buen desempeño laboral, acarreando como consecuencia un sentimiento de poca valoración ante la percepción de indiferencia y despreocupación de las autoridades de la institución educativa. Específicamente se ve reflejado en la salud de los mismos, lo cual influye en su motivación laboral y personal generando problemas que muchas veces se extienden hacia el hogar.

Becerra (2013), presentó la tesis titulada, Rol de estrés percibido y su afrontamiento en las conductas de salud de estudiantes universitarios de Lima, teniendo como objetivo investigar el afrontamiento en relación al estrés y las respectivas conductas de los participantes universitarios de la facultad de letras. El

enfoque del trabajo de investigación fue cuantitativo no experimental de tipo descriptivo. La muestra estuvo conformada por 155 participantes de dicha universidad, la encuesta se aplicó en forma anónima y como instrumento de medición se empleó la escala de estrés elaborado por Cohen y Memelstein. Como conclusión el autor afirma que el afrontamiento centrado en la impresión afecta los hábitos del consumo de alcohol, tabaco y otras drogas, mientras que el evitativo lo hace en forma desfavorable. El efecto del método centrado en el problema fue diferente según la conducta de salud implicada. La habilidad y búsqueda de apoyo social fueron buenos predictores sobre conductas de salud, mientras que el empleo de drogas tuvo efectos contrarios.

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012), presentaron la tesis titulada Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. El objetivo consistió en estudiar la satisfacción laboral en tres municipalidades distritales de Lima y Callao. El estudio consistió en la medición de la satisfacción laboral y el análisis de su relación con las variables ocupacionales como Condición Laboral, el Género y el Tiempo de Servicio en cada una de las tres municipalidades; además de la comparación del nivel de satisfacción medio. El enfoque de la investigación fue cuantitativo de tipo descriptivo correlacional la muestra estuvo conformada por 369 trabajadores de las municipalidades de Lima y Callao. En sus conclusiones el autor señala que los resultados indican que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores de las municipalidades en estudio pero sí existen diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas.

Monteza, (2012), presentó el trabajo de investigación titulado Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital Es salud Chiclayo 2010, el objetivo fue analizar la influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del nosocomio en mención, el enfoque de la investigación tuvo una perspectiva cuantitativa, descriptiva y de corte transversal, la recolección de datos se efectuó mediante el empleo de instrumentos consistentes en dos cuestionarios, debidamente validados vía el criterio de expertos; los datos obtenidos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial al

95% de confiabilidad. Como resultados, la investigación se indica que el 42% de enfermeras considera que existe un clima laboral medianamente favorable y una satisfacción en 35% que califica como medianamente satisfecho. Esta situación se corroboró mediante la prueba de contrastación de hipótesis CHI², la cual permitió establecer que el clima laboral influye en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico. Como conclusión el autor infiere que el clima laboral y la satisfacción laboral son pilares fundamentales en las organizaciones competitivas. Cualquier variación en éstos, afecta el ambiente de trabajo y forzosamente a los que lo integran.

Beltrán y Palomino (2014), presentaron el trabajo de investigación titulado, Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral. El objetivo fue plantear propuestas para optimizar la gestión en la institución educativa Santísima Virgen de la Puerta, el enfoque de la investigación fue mixto y el diseño de la investigación fue experimental de tipo descriptivo y de corte transversal, la muestra se tomó el 2014 y estuvo conformada por 45 personas. Las herramientas empleadas fueron el focus group, entrevistas y observaciones de conducta y para su valoración se utilizó la escala de Likert, habiendo observado que el índice de ausentismo se incrementó en el 2013, sin embargo luego de haberse realizado un benchmarking con otras instituciones educativas se obtuvo resultados favorables en cuanto a la medición de la satisfacción laboral y calidad de la enseñanza; sin embargo la conclusión general obtenida del presente estudio indica que existen aspectos desfavorables como las condiciones laborales a las que tienen que someterse los docentes, un control desmesurado y falta de involucramiento por parte del personal que afectan la gestión del clima laboral y por ende la satisfacción laboral entre los docentes de dicha institución educativa.

Zamudio (2015), presentó su tesis cuyo título refiere a las Dimensiones de Personalidad y Conducta Infractora en jóvenes de 16 a 20 años de edad, del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación de Lima. El estudio tuvo como objetivo determinar las diferencias en la dimensión extroversión y neuroticismo según la conducta infractora de dichos adolescentes; para lo cual se aplicó el Cuestionario de Personalidad de Eysenck, la muestra estuvo compuesta por 212 internos de

dicho Centro. Los resultados fueron analizados mediante la estadística descriptiva, diferencialmente, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmozorov-Smirnov, la prueba de igualdad de varianzas de Levene. En base los resultados obtenidos el autor concluyó en que no existen diferencias significativas en las dimensiones extroversión, neuroticismo y psicoticismo con la conducta infractora, de la población en estudio. Sin embargo se extendieron los análisis a fin de obtener un perfil de personalidad el cual evidencio que estos jóvenes tienen extroversión ligeramente por debajo del promedio, en neuroticismo, se mostró estar en promedio y en psicoticismo los resultaron estar por encima del promedio; estos efectos se discuten analizando en términos de la importancia que pueden tener la evaluación psicológica de jóvenes adolescentes en escenarios judiciales y los perfiles de personalidad en interacción con factores contextuales, los que pueden constituir un riesgo relevante para una mayor reincidencia y peligrosidad en los delitos cometidos.

Pereyra (2016), en el trabajo de investigación presentado a la Facultad de Medicina Humana de la Univarsidad Nacional Mayor de San Marcos, titulado Rasgos de personalidad y características socio – demográficas y laborales relacionadas con el síndrome de burnout en personal médico de la microrred de Barranco – Chorrillos – Surco en enero 2015, indicó que el objetivo del estudio fue determinar la relación entre los factores rasgos de personalidad y características socio-demográficas y laborales, y el desarrollo del Síndrome de Burnout. En dicho dicho trabajo se indicó que el estudio fue de de tipo analítico observacional de corte transversal dirigido a la totalidad de médicos de la Microred en estudio. Se administró tres cuestionarios: uno de datos sociodemográficos y laborales, el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Test de personalidad 16PF de Cattell. Se realizó análisis bivariado entre cada dimensión del Síndrome de Burnout con las variables independientes mediante la prueba estadística Chi Cuadrado. Los resultado fueron los siguientes: El 66,6% de la población contestó las encuestas. Presentaron puntuaciones elevadas en las tres dimensiones del Síndrome de Burnout: agotamiento emocional el 51,6%, despersonalización el 51,6% y respecto a la falta de realización personal se obtuvo que 40,6% tenía nivel alto. No se encontró asociación estadísticamente significativa entre cada dimensión del

Síndrome de Burnout con las características socio-demográficas y laborales. Se halló asociación entre el desarrollo de grados de despersonalización con una personalidad caracterizada por la autosuficiencia ($p=0,03$). Conclusiones el autor detectó niveles preocupantemente elevados de este síndrome entre los sujetos de estudio.

Pérez y Rivera (2015), presentaron la tesis, titulada: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, 2013. El objetivo fue determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores, la investigación fue básica, de diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional y de corte transeccional. Para la validación de los instrumentos se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach. Los instrumentos empleados fueron los cuestionarios de Clima Organizacional de Sonia Palma (1999) y de Satisfacción Laboral de Price, adaptada al contexto peruano, la encuesta fue aplicada a 107 trabajadores. Como conclusión se indica que los resultados obtenidos evidenciaron que existe una vinculación causa efecto positivo entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores

Távora (2015), presentó el trabajo investigación titulado Grado de satisfacción laboral de los Directores de las instituciones educativas de Educación Básica Regular vinculadas al Programa de Educación Rural de Fe y Alegría N° 48 de Malingas. El objetivo fue identificar el grado de satisfacción laboral de los directores de dicho programa, a través de una investigación exploratoria, descriptiva - correlacional, cuya metodología se enmarca dentro del paradigma positivista, Se aplicó de manera anónima a 25 directores un "Cuestionario de Satisfacción Laboral" constituido por 35 ítems como instrumento para cuantificar las ocho dimensiones relacionadas con la satisfacción laboral mediante procesamiento estadístico. Las ocho dimensiones evaluadas, obtuvieron como resultado altos índices de satisfacción laboral, destacando de mayor a menor grado el desempeño profesional, las relaciones interpersonales, la valoración del trabajo desarrollado, los factores organizacionales, el equipo promotor, las condiciones laborales, el ambiente físico y la participación; lo que evidencia el éxito del modelo de gestión y la capacidad del equipo promotor, que a pesar de las limitaciones existentes en

contextos rurales, puede mantener un alto nivel de motivación intrínseca en el personal directivo de las escuelas que conforman esta red.

1.2. Fundamentos teóricos de la investigación

Fundamentos teóricos de personalidad

La personalidad es considerada como un patrón organizado y distintivo del comportamiento del ser humano que caracteriza la adaptación individual a cada ambiente y que dura al largo de toda la vida. Tiene relación con los motivos, actitudes, emociones, crisis vitales, creencias y valores, así como con los procesos mediante los cuales las personas tratan de entender su propio comportamiento. (Darley y otros, 1990. p. 50).

La personalidad, también puede definirse como el conjunto de características o patrón de sentimientos, emociones, pensamientos y conductas que persisten a lo largo del tiempo de manera constante y en distintas situaciones, distinguiendo a un individuo de cualquier otro y haciéndolo diferente a los demás; la personalidad es una estructura de carácter psicológico que hace referencia al conjunto de rasgos distintivos de un individuo que conforma un modo específico de actuar y de pensar, también se puede definir como un patrón constante de respuestas cerebrales que reaccionan a lo largo de nuestra vida de manera similar y que expresa como somos, como vamos a interpretar la realidad y cómo vamos a reaccionar ante los estímulos del medio. Se caracteriza porque este patrón es constante en el tiempo y en las situaciones lo que se denomina constancia interpersonal intersituacional y temporal, por lo que se puede decir aproximadamente como puede reaccionar una persona ante determinadas situaciones a pesar del paso del tiempo, esta previsibilidad define la estructura de la personalidad. La personalidad permite identificar y conocer a una persona, saber cómo es y cómo reacciona.

Watson (1961), en su obra indica una concepción clara sobre personalidad, la cual la define textualmente como se indica a continuación,

La personalidad es la suma de las actividades que pueden ser descubiertas mediante la observación real de la conducta a lo largo

de un intervalo temporal lo bastante largo como para ofrecer información viable. En otras palabras, la personalidad no es sino el producto final de nuestro sistema de hábitos. Nuestro propósito al estudiar la personalidad es la realización y predicción de una sección transversal del sistema de actividad. (p.278)

Todas las teorías de la personalidad, en general, manifiestan que el comportamiento, es congruente a través del tiempo y de las situaciones por las que atraviesa el ser humano. Comprendiendo de manera general aspectos relacionados con el funcionamiento intrapersonal y las diferencias individuales.

Se entiende también como la estructura del sistema psíquico sobre la cual se construyen todas nuestras conductas y rehaceres en la vida. La personalidad también puede definirse como el conjunto de características o patrón de sentimientos, emociones, pensamientos y conductas que persisten a lo largo del tiempo de forma constante y en distintas situaciones, distinguiendo a un individuo de cualquier otro y haciéndolo diferente a los demás. La personalidad como estructura de carácter psicológico hace referencia a conjunto de rasgos distintivos de un individuo que conforma un modo específico de actuar y de pensar. Se podría definir como un patrón constante de respuestas cerebrales que reaccionan a lo largo de nuestra vida de manera similar y que expresa como somos, como vamos a interpretar la realidad y como vamos a reaccionar ante los estímulos del medio. Se caracteriza como se comentó anteriormente por que este patrón es constante en el tiempo y las situaciones lo que se denomina constancia interpersonal, intersituacional y temporal por lo que podemos decir aproximadamente como puede reaccionar una persona ante determinadas situaciones a pesar del paso del tiempo, estas previsibilidades es lo que define la estructura de la personalidad. La personalidad permite identificar y conocer a una persona, saber cómo es y cómo reacciona.

Eysenck (1990) citado por Shultz, D y Shultz, S. (2009), Eysenck estaba interesado por las diferencias biológicas de los tipos de personalidad introvertida y extrovertida. Descubrió que los extrovertidos presentan un nivel base de activación cortical inferior al de los introvertidos. Por lo mismo, buscan y necesitan

activamente, la emoción y la estimulación; por el contrario, los introvertidos, tienen un nivel de activación cortical es elevado de por sí. Esto significa que la introversión extroversión, se basa en las propiedades del sistema nervioso central. Lo expresado se puede entender a través del siguiente ejemplo, las drogas deprimentes aumentan la inhibición cortical, disminuyen la excitación cortical y, por consiguiente, producen patrones de conducta extrovertida. De igual manera las drogas estimulantes disminuyen la inhibición cortical y aumentan la excitación cortical, produciendo así un individuo introvertido.

Shert y Wood (2000) citados por Shultz y Shultz (2009) comprobaron que las personas con alto nivel de neuroticismo eran agresivas antisociales, inflexibles, frías y egocéntricas, crueles, hostiles e insensibles a las necesidades y sentimientos de otros, además de presentar problemas de alcoholismo y consumo de drogas más que las personas que obtienen una puntuación baja en esta dimensión. Por su parte Heaven y Ciarochi (2006) citados por Shultz, D y Shultz, S. (2009), refieren que quienes registran puntuación alta en neuroticismo también son sumamente creativos; por otro lado, la mayoría de estas personas reportaron tener padres autoritarios y controladores, contrarios a los que obtuvieron puntuaciones bajas en neuroticismo, lo cual indica que estas personas están estrechamente relacionadas al grado de labilidad de sistema nervioso que las hace vulnerables a condicionamientos de patrones de conducta cada vez más inadaptados o neuróticos.

La teoría de Eysenck está basada principalmente en la psicología genética ya que considera que nuestras diferencias de personalidad surgen desde nuestra herencia genética, por tanto, están primariamente relacionados con lo que usualmente se le conoce como temperamento; el modelo de personalidad de Eysenck es jerárquico. Los tipos se encuentran en la cima de la estructura de la personalidad y por lo tanto ejercen la influencia más poderosa: están compuestos de rasgos y éstos de respuestas habituales. En el nivel específico, las respuestas concretas son los elementos a partir de los cuales los individuos forman hábitos. Eysenck entiende la personalidad según 3 factores básicos: psicoticismo, extraversión y neuroticismo (Liebert (1999).

De acuerdo a Schultz, (2010), la herencia determina los rasgos y las dimensiones; pero la evidencia de las investigaciones indica que la extroversión y el neuroticismo tienen un componente genético más fuerte que el psicoticismo. Eysenck formuló un postulado de tipologías, que afirma sustancialmente la fuerte predisposición hacia patrones conductuales introvertidos y extrovertidos, en particular cuando el individuo se halla tenso, ansioso enfrentado a dificultades insalvables desde su punto de vista. Es de señalarse que la teoría de Eysenck subraya la palabra predispuesto y no considera las tipologías como netamente instintivas.

Características de los tipos de personalidad según Eysenck

Introvertidos

Son personas que presentan características que las identifican como más propensas a la fatiga su sistema Nervioso Central está predispuesto a generar potenciales de gran excitabilidad y débil inhibición por lo que generalmente rinden más en condiciones de aislamiento al mismo tiempo que manifiestan conductas contrarias a lo que se experimenta en los laboratorios. Los introvertidos son rápidos en cuanto a la ejecución de tareas de computación aun cuando las presiones son bajas, pero no cuando las condiciones cambian con rapidez. Los recuerdos tienen mayor duración para la ejecución de dibujos, su salivación es más continua y cuando se les estimula con jugos de limón u otro alimento cítrico. Normalmente poseen sueño de menor duración que los pacientes psiquiátricos, sin embargo, pueden dormir por espacios más prolongados de tiempo si se les administran calmantes, tienden a mostrar ansiedad, a ponerse irritables, mostrándose más lentos y cuidadosos.

Extrovertidos: Son personas que presentan menos fatigada, el condicionamiento que se aplica en los experimentos es más pobre que en los de personalidad introvertida, están predispuestos a desarrollar potenciales débiles excitantes y fuertemente inhibitorios estas rinden más cuando se desarrollan en grupos cuando se les somete a pruebas los condicionamientos son más pobres y muestran disgusto ante tareas repetitivas y tienen una mayor saciación de tarea. Poseen mayor memoria inmediata para los dígitos y se predisponen a aceptar

mayores riesgos y a hacer apuestas mayores, se relacionan con los tipos colérico y sanguíneo de Hipócrates. Estas personas tienden a mostrar indiferencia afectiva, La inhibición cortical incrementada del extrovertido dificulta la ejecución de movimientos precisos y exactos en la tarea que tenga entre manos.

Neuroticismo: Es una característica de las personas llenas de ansiedad, depresión, y mal humoradas. Estos sujetos por lo general poseen baja autoestima y suelen albergar sentimientos de culpabilidad que se manifiesta en características conductuales y biológicas diferentes de los individuos que se ubican en el extremo de la estabilidad emocional de esta neuroticismo (Schultz). Por su parte Liebert (1999), afirma que el individuo con Neuroticismo elevado es inseguro, demasiado consciente de sí mismo, temperamental y le agobian las preocupaciones. En el polo opuesto de esta dimensión se encuentra la gente que parece ser emocionalmente estable, contenida y controlada. Al estar asociado con diversos problemas de ajuste y salud mental, el neuroticismo elevado supone un riesgo de depresión. Al respecto Eysenck sugirió que el neuroticismo se hereda en gran medida, o sea que es producto de la genética más que del aprendizaje o de la experiencia. Se manifiesta en características biológicas y conductuales diferentes de las personas que se encuentran en el extremo de la estabilidad emocional de esta dimensión (Schultz).

Temperamentos de la personalidad

Melancólico: Se les identifica con el tipo de personalidad introvertido, son más inestables o débiles. Son sujetos del sistema nervios débil, especialmente de los procesos de inhibitorios. Tienden a ser caprichosos, ansiosos, pesimistas, reservados, insociables, tranquilos y ensimismados,

Colérico: Se le idéntica con el tipo de personalidad extrovertido son inestables o fuerte desequilibrado. Sus procesos neurodinámicos son fuertes, pero hay desequilibrio entre la inhibición y excitación. Son personas sensibles, tranquilas, agresivas, excitables, inconstantes, impulsivas, optimistas y activas. Tienen la dificultad para dormir, pero mucha facilidad para despertarse. Dificultades en la adaptación, ajuste, reacciones emocionales tempestuosas.

Flemático: Se le idéntica con el tipo de personalidad introvertido son estables o fuerte equilibrado – lento). Es el tipo calmado o tranquilo. Sus procesos neurodinámicos vigorosos y estabilizados, equilibrado y lento, capaces de un intenso training de actividad y en aptitud de hacer frente a estimulaciones intensas, pero simultáneamente capaces de establecer bloqueos potentes a las solicitudes ambientales y frenar la actividad del organismo. Al mismo tiempo de relativa dificultad para transitar de uno a otro proceso neural básico.

Sanguíneo: Se le idéntica con el tipo de personalidad extrovertido –estable o fuerte equilibrado - rápido). Sus procesos neurodinámicos son fuertes, equilibrados y de movilidad rápida, son personas sociables, discordantes, locuaces, reactivas, vivaces, despreocupados, tienden a ser líderes de gran productividad, buena capacidad de trabajo, facilidad para adecuarse a situaciones nuevas.

Scollon y Diener (2006), citados por Schultz, D. y Schultz, S (2009), estudiaron los rasgos asociados al neuroticismo que caracteriza a una persona llena de ansiedad, depresiva, tensa, irracional y mal humorada, con baja auto estima y suele albergar sentimientos de culpa. Eysenck sugirió que el neuroticismo se hereda en gran medida siendo ésta el producto de la genética más que del aprendizaje o de las experiencias. Se manifiesta en características biológicas y conductuales diferentes de las que muestran las personas que se encuentran en el extremo de la estabilidad emocional de esta dimensión. La investigación fue realizada en Estados Unidos con 1130 sujetos entre 16 y 70 años a lo largo de dos años, reveló que una mayor satisfacción derivada del trabajo y las relaciones sociales estaba asociada con un nivel más bajo de neuroticismo y un grado más alto de extroversión.

Smille Furnnham y Jackson (2006) citados por Shultz, D y Shultz, S. (2009) Los estudios realizados, en Australia reportaron que cuando el entorno laboral era estresante y veloz, las personas que obtenían una puntuación alta en neuroticismo en el inventario Eysenck de Personalidad, tenían mejor desempeño que aquellas que obtuvieron una calificación baja, En otras palabras, la investigación demostró que, al parecer, los neuróticos funcionan mejor, cuando se veían obligados a trabajar bajo presión.

Crowel y Gatz (2006) citados por Shultz y Shultz (2009) realizaron un trabajo longitudinal en Suecia con 4000 sujetos revelando que era mucho más probable que los sujetos que obtuvieron una puntuación alta en neuroticismo, en su edad madura, manifestaran deterioro cognoscitivo cuando se les aplicó una prueba 25 años después. Al parecer los individuos con una puntuación alta en neuroticismo presen tan una actividad más intensa en las áreas del cerebro que controlan la rama simpática del sistema nervioso autónomo. Esta constituye el sistema de alarma del organismo, el cual responde a los hechos estresantes o peligrosos con aumento de la respiración, la frecuencia, cardíaca, el flujo de sangre, hacia los músculos y la liberación de adrenalina. Eysenck, sostenía que el sistema simpático de los neuróticos reacciona de forma exagerada e incluso cuando se trata de estresores moderados, lo cual ocasiona hipersensibilidad crónica. Esta condición lleva a una mayor emocionalidad en la respuesta en casi todas las ocasiones difíciles. En efecto, los neuróticos reaccionan emocionalmente a hechos que otras personas consideran insignificantes.

Fundamentos teóricos de satisfacción laboral

La satisfacción laboral es la correspondencia entre las demandas de los individuos (expresada en necesidades y motivos) y lo que percibe que la organización les propicia y les otorga de una manera u otra.

Maslow (1943) en su obra Una teoría sobre la motivación humana, señaló que todas las personas tienen necesidades de primer orden o prioritarias y hasta que estas sean cubiertas por las otras de orden superior dejando así, de ser motivadoras, para para así conformar un orden de prioridades las cuales se representan a través de la pirámide. Al respecto, Naranjo (2004) quien a la vez citó a García (2008), hizo referencia a la diferencia que existe entre la motivación y la satisfacción, indicando que la primera constituye el impulso y esfuerzo por lograr una meta, mientras que la segunda es el gusto que se experimenta una vez alcanzada la meta. Según Sandtrock (2002) de acuerdo con la pirámide de Maslow, las necesidades se satisfacen en el siguiente orden:

Necesidades fisiológicas: son todas aquellas necesidades básicas para el sustento de la vida, como: alimento, abrigo, descanso etc.

Necesidades de seguridad: son aquellas que evitan que la persona corra un riesgo, buscan estabilidad y control del entorno.

Necesidades de amor y pertenencia: son aquellas de tipo social. Se refieren a las relaciones con los demás. Necesidades de estima: se refiere a la autoestima positiva, es decir sentirse bien consigo mismo y con los demás.

Necesidades de autorrealización: se refiere a desarrollar el potencial de la persona y sentir autocontrol, la autonomía y la independencia y también se relaciona con la autoestima. Así mismo Maslow, descubrió otras dos necesidades, que solo aquellas personas que ya han satisfecho las anteriores podrán optar por alcanzar y tienen que ver con lo cognoscitivo, siendo estas las siguientes necesidades: necesidad de satisfacción estética: se relaciona al mundo del arte y la necesidad de entender el mundo y la naturaleza que lo rodea.

Herzberg (1959), en su teoría de los dos factores o teoría de factor dual da una explicación sobre la motivación que tienen las personas para dirigir sus esfuerzos para la consecución de sus metas a través de una serie de estudios que realizó, habiendo observado que los factores que aportan satisfacción son distintos de los factores que aporta insatisfacción, diferenciando la existencia de dos tipos de factores: factores extrínsecos o higiénicos y los intrínsecos o motivacionales, siendo los factores extrínsecos aquellos que vienen del exterior y no provocan ninguna satisfacción, o si la provocan es muy pequeña, sin embargo pueden provocar insatisfacción si no se los tiene, son fuentes principales de insatisfacción en caso de ser adecuados o no estar presentes; en cambio los factores intrínsecos son aquellos que si provocan satisfacción; sin embargo en su ausencia no provocan mayores insatisfacciones, los llama intrínsecos o motivacionales porque nacen de la persona.

Herzberg (1987) en una publicación que hiciera en la Harvard Business Review sobre ¿cómo motivar a los empleados?, mostró una tabla con los resultados de un estudio que hizo, luego de entrevistar a 1,685 trabajadores de distintos cargos y sectores de una empresa, determinando que los factores extrínsecos o de higiene están relacionados con las políticas de la empresa, la actitud y comportamiento del jefe, las relaciones con el jefe, las condiciones laborales, el salario, la relación con

los compañeros y subordinados, así como la vida personal; mientras que los factores intrínsecos o motivacionales están relacionados con la sensación del logro, el reconocimiento, el estar a gusto con la profesión, la responsabilidad, la sensación de avance/ progreso, y el crecimiento. Si la teoría de Frederick Herzberg la relacionamos con la pirámide de Abraham Maslow, entre los factores extrínsecos se encuentran las necesidades de afiliación, de seguridad y fisiológicas, tienen que ver con los puntos más bajos de la pirámide de Maslow; sin embargo, los factores intrínsecos los que salen de adentro, son de posiciones más elevadas: de reconocimiento y auto reconocimiento

1.3. Justificación del estudio

Justificación práctica

La Escuela Militar de Chorrillos es una Institución de Educación Superior, de nivel universitario, que forma los futuros oficiales del Ejército del Perú, cuya plana docente está conformada por docentes militares y docentes civiles que contribuyen a la gestión educativa. En los últimos años se han producido casos de desafección que han desencadenado actos de abuso de autoridad por parte del personal militar y civil que desempeña el rol de docente, motivando la aplicación de medidas correctivas; sin haber realizado la evaluación de la conducta del comportamiento de los infractores para detectar las causas que motivaron dichos hechos.

Evaluar psicológicamente a los docentes de la escuela, permitirá conocer el tipo de personalidad, el temperamento y las tendencias de neuroticismo, así como el nivel de satisfacción laboral que éstos pudieran sentir durante el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, resultando justificable la realización del presente estudio para optimizar el nivel de desempeño en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos.

Justificación metodológica

En la presente investigación se emplearon dos instrumentos de medición, que inicialmente fueron construidos para su aplicación en escenarios distintos a la realidad de la Escuela Militar de Chorrillos, al objetivo de la investigación, a la particularidad de la enseñanza y al tipo de formación de los docentes civiles y

militares Ambos instrumentos de medición fueron sometidos a las respectivas pruebas de análisis de consistencia interna y la validación por juicio de expertos, habiéndose obtenido los índices de adecuación aceptables para su adaptación a la realidad de la investigación.

La justificación metodológica se ve sustentada con la adaptación de los instrumentos de medición a realidad de los centros de formación militar y policial, por lo que el presente estudio sirve como base a otros investigadores que deseen medir la personalidad o la satisfacción laboral en otros centros de formación similares.

Justificación teórica

Eysenck (1997), en su Teoría de la personalidad señaló que la extroversión y el neuroticismo han sido catalogados como elementos básicos de la personalidad desde tiempos de los filósofos griegos. Sugiriendo que para la evaluación de la personalidad se debe considerar a estas dos dimensiones (p.234). De acuerdo con lo señalado, para la presente investigación se ha considerado a la extroversión e introversión, los tipos de temperamento y al nivel de estabilidad e inestabilidad del neuroticismo como dimensiones de la personalidad que determinan la naturaleza de la conducta humana; descartando a los factores externos, sin que éstos dejen de tener valor

De igual manera, la teoría que sustenta de manera indirecta a la satisfacción laboral es la teoría de Teoría de Motivación Humana de Maslow toda vez que no existe teoría específica que haga referencia exclusivamente a la satisfacción laboral como variable de estudio. La jerarquización de necesidades de la pirámide, es una herramienta que permite analizar de forma vinculante a las dimensiones de la variable satisfacción laboral

Verificar el cumplimiento de estas teorías constituye el aporte principal que justificó la realización de presente investigación en la Escuela Militar de Chorrillos para determinar los tipos de personalidad y los factores motivacionales que sustentan la satisfacción laboral de los docentes.

1.4. Problema

En la Escuela Militar de Chorrillos, se han detectado casos de abuso de autoridad y desmotivación generados por el descontrol emocional de los docentes, creando problemas de conducta y de insatisfacción laboral que afectan el rendimiento académico de los cadetes y el prestigio de la escuela.

Las condiciones estresantes del trabajo académico y la salud mental de los docentes permiten predecir determinados problemas de salud mental. Los trastornos mentales, tales como la ansiedad y la depresión tienen un efecto negativo sobre la calidad de vida y la capacidad funcional del docente, además de afectar la percepción de las características del trabajo académico en la escuela.

Sin embargo, el hecho de tener un empleo protege la salud mental del ser humano incluso los pacientes con esquizofrenia que pueden mantener el empleo, presentan un menor nivel de ansiedad y mayor nivel de iniciativa y actividad. Por otro lado, las exigencias del trabajo académico pueden intervenir como causa o agravante de los problemas de salud mental a través de las condiciones del medio ambiente material, y psicológico, así como del factor ambiente socioeconómico, que suelen actuar de forma acumulativa y negativa sobre la salud del docente, generando problemas de insatisfacción laboral.

Por otro lado, la deficiencia del proceso de selección en la captación de personal origina que los docentes no se sientan satisfechos, toda vez que en este proceso también participan Oficiales en situación de retiro que por su condición muchas veces obvian someterse a los exámenes de evaluación psicológica, generando una tendencia negativa que termina ocasionando malestar entre los docentes de la escuela.

El desconocimiento de los tipos de personalidad que poseen los docentes y las presiones a las que éstos son sometidos ha generado casos de burnout y el desencadenamiento de una insatisfacción laboral desapercibida por la dirección de la escuela, sin embargo, dichas situaciones han generado aspectos negativos en el proceso enseñanza aprendizaje con resultados negativamente irreversibles como los casos de abuso de autoridad y la lamentable pérdida de la vida humana.

Con el presente trabajo de investigación se busca examinar la estructura de la personalidad desde el punto de vista genético y el nivel de satisfacción laboral de los docentes en la Escuela Militar de Chorrillos, guiados por las teorías e investigaciones anteriores que mantienen un diseño con un enfoque cognitivo. El estudio demuestra que puede ser de provecho al considerar la importancia de conocer el comportamiento de la conducta humana y la relación de satisfacción laboral en el desempeño docente; por lo que, realizar el estudio con un grupo privilegiado y de gran impacto social como lo son los docentes, hace a esta indagación muy relevante.

Para que el estudio sea viable se circunscribirá a la población o universo de la que conforma la planta docente conformada por docentes civiles y militares. Con el estudio se conseguirá identificar los tipos de personalidad y la satisfacción laboral que describen a los docentes

Por tales razones se ha considerado tomar como problema la necesidad de estudiar los tipos de personalidad y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la personalidad y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre la introversión de y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre la extroversión de y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre el temperamento melancólico y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación que existe entre el temperamento colérico y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación que existe entre el temperamento flemático y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016?

Problema específico 6

¿Cuál es la relación que existe entre el temperamento sanguíneo y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016?

Problema específico 7

¿Cuál es la relación que existe entre la inestabilidad del neuroticismo y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016?

Problema específico 8

¿Cuál es la relación que existe entre la tendencia a la inestabilidad del neuroticismo y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016?

Problema específico 9

¿Cuál es la relación que existe entre tendencia a la estabilidad del neuroticismo y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016?

Problema específico 10

¿Cuál es la relación que existe entre la estabilidad del neuroticismo y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

La personalidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

HE1 La introversión se relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Hipótesis específica 2

La extroversión está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Hipótesis específica 3

El temperamento melancólico de la personalidad está relacionada significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Hipótesis específica 4

El temperamento colérico de la personalidad está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Hipótesis específica 5

El temperamento flemático de la personalidad está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes en la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Hipótesis específica 6

El temperamento sanguíneo de la personalidad está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes en la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Hipótesis específica 7

La inestabilidad del neuroticismo está relacionada significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Hipótesis específica 8

La tendencia a la inestabilidad del neuroticismo está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Hipótesis específica 9

La tendencia a la estabilidad del neuroticismo está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes en la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Hipótesis específica 10

La inestabilidad del neuroticismo está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes en la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

1.6. Objetivos**Objetivo general**

Determinar cuál es la relación que existe entre la personalidad y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Objetivos específicos**Objetivos específico 1**

Determinar cuál es la relación que existe entre la introversión y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Objetivos específico 2

Determinar cuál es la relación que existe entre la extroversión y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Objetivos específico 3

Determinar cuál es la relación que existe entre el temperamento melancólico y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Objetivos específico 4

Determinar cuál es la relación que existe entre el temperamento colérico y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Objetivos específico 5

Determinar cuál es la relación que existe entre el temperamento flemático y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Objetivos específico 6

Determinar cuál es la relación que existe entre el temperamento sanguíneo y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Objetivos específico 7

Determinar cuál es la relación que existe entre la inestabilidad del neuroticismo y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Objetivos específico 8

Determinar cuál es la relación que existe entre la tendencia a la inestabilidad del neuroticismo y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Objetivos específico 9

Determinar cuál es la relación que existe entre la tendencia a la estabilidad del neuroticismo y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Objetivos específico 10

Determinar cuál es la relación que existe entre la estabilidad del neuroticismo y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

II. Metodo

2.1. Variables

Variables 1: Personalidad

Eysenck y Eysenck (1987) define conceptualmente la personalidad como una organización más o menos estable y organizada dinámica del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona que determina su adaptación única en el ambiente.

La definición de la personalidad según por Eysenck gira alrededor de cuatro patrones de conducta: el cognitivo (Inteligencia), el conativo (carácter), el afectivo (temperamento) y el somático (constitución) de este modo, la personalidad es "la suma total de los patrones conductuales presentes o potenciales del organismo, determinados por la herencia y el ambiente, se origina y desarrolla mediante la interacción funcional de los sectores formativos en que se originan estos patrones conductuales. "Su teoría es nomotética porque trata de descubrir leyes generales de la conducta tratando de hacer que el estudio de la personalidad llegue a ser una ciencia.

Vemos, pues, que la personalidad es la suma total de patrones conductuales y potenciales del organismo determinados por la herencia y por el medio social; se origina y desarrolla a través de la interacción funcional de cuatro factores principales, dentro de los cuales están organizados estos patrones de conducta: el sector cognoscitivo (inteligencia), el sector conativo (carácter), sector afectivo (temperamento) y el sector somático (constitución) (Cfr. Cloninger, 2003).

Variables 2: Satisfacción laboral

Es una variable que según su naturaleza es de tipo cualitativa, de medición ordinal llamada también categórica y cuyos atributos se expresan en forma verbal y que, por su grado de complejidad necesariamente tiene descomponer en cinco dimensiones: Naturaleza y contenido de trabajo, Trabajo en grupo y sus directivos, Las condiciones de trabajo, El esfuerzo y los resultados individuales y las condiciones de bienestar.

Satisfacción hace referencia, según el diccionario castellano, a "confianza, tranquilidad de ánimo"; "cumplimiento de un deseo o gusto"; "reparación de un daño"; "respuesta a algo", entre otras. En el marco de la Psicosociología, la

"satisfacción laboral" se ha definido de muchas maneras. Coinciden ampliamente en la idea de concebirla como una respuesta afectiva del trabajador hacia diferentes aspectos de su trabajo. En consecuencia, esta respuesta vendrá condicionada por las circunstancias del trabajo y las características de cada persona.

Frecuentemente se identifica la satisfacción laboral con la moral de trabajo. No obstante, este último es un concepto más grupal que individual que implica el compartir varias personas de una unidad un cierto grado de entusiasmo en la consecución de un objetivo. A veces también se asocian los conceptos de "calidad de vida laboral" y "satisfacción laboral". Sin embargo, habría que tener presente que la pregunta al asalariado por su satisfacción ilumina sobre los problemas que éste percibe, pero no forzosamente los que padece y de los que a veces ni es consciente por muy graves que sean. La satisfacción laboral se constituye pues en uno de los principales indicadores de calidad de vida laboral. Una concepción más amplia establece que la satisfacción en el trabajo es la medida en que son satisfechas determinadas necesidades del trabajador y el grado en que éste ve realizadas las diferentes aspiraciones que puede tener en su trabajo, ya sean de tipo social, personal, económico o higiénico. Pero, a este respecto, sabemos que un estado de necesidad lleva normalmente a la acción; a la búsqueda de soluciones. Esta es la ineludible conexión entre "satisfacción laboral", "motivación" y "conducta o acción".

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Personalidad

2.2. La variable ha sido organizada por el autor en 57 ítems, con respuestas de categoría dicotómica, de los cuales los 9 ítems que corresponden a la escala de control o escala de mentiras no se tomó en cuenta en la interpretación de los datos obtenidos, toda vez que esto solo sirvió para clasificar la veracidad o mentira de las respuestas proporcionadas y solo 48 ítems fueron empleados como muestra para la interpretación de los datos obtenidos, de acuerdo a lo que detalla en la siguiente tabla:

Tabla 1.

Operacionalización de la variable personalidad

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel Rango
Introversión	Retraimiento (I)	5	Nominal, dicotómicas SI y NO	Alta 30 - 39 Tendencia alta 20 - 29 Tendencia baja 10 - 19 Baja 0 - 9
	Tendencia a la soledad (I)	15		
	poco flexible, no le agradan los cambios (I)	20		
	Predomino de inhibición (I)	29		
	Inhibición, le gusta la soledad (I)	32		
	Planificador (I)	34		
	Tiende a trabajar solo (I)	37		
	Planificador (I)	41		
Extroversión	Ensimismado (I)	51	Dicotómicas SI y NO	Alta 48 - 63 Tendencia alta 32 - 47 Tendencia baja 16 - 31 Baja 0 - 15
	Disposición a la excitabilidad y bullicio (E)	1		
	Respuesta rápida(E)	3		
	Falta de inhibición(E)	8		
	Es gregario, le gusta la gente (E)	10		
	Despreocupado (E)	13		
	Alegre (E)	17		
	Expresivo (E)	22		
	Alegre (E)	25		
	Satisfacción hacia los alimentos (E)	27		
	Tolerancia (E)	39		
	Gregario (E)	44		
	Confiado (E)	46		
	Falta de inhibición(E)	49		
	Alegre (E)	53		
Neuroticismo	Optimista (E)	56	Dicotómica SI y NO	Inestable 75 - 99 Tendencia a la inestabilidad 50 - 74 Tendencia a la estabilidad 25 - 49 Estable 5 - 24
	Intranquilidad	2		
	Inestabilidad	4		
	Inestabilidad	7		
	Tristeza	9		
	Intranquilidad	11		
	Indecisión	14		
	Tendencia a la fatiga	16		
	Cansancio	19		
	tendencia a la distracción	21		
	Se pierde en sus pensamientos	23		
	Vive de recuerdos	26		
	Quejoso	28		
	Sensible	31		
	Intranquilidad	33		
	Reacciones psicósomáticas	35		
	Reacciones psicósomáticos	38		
	Explosivo	40		
	Reacciones psicósomáticas	43		
	Reacciones psicósomáticos	45		
Intranquilidad	47			
Fijación en experiencias negativas	50			
Impulsividad	52			
Temeroso	55			
Reacciones psicósomáticas	57			

Variable 2: Satisfacción laboral

La variable satisfacción laboral, ha sido organizada por el autor en 30 ítems, compuesta de 5 dimensiones, cada una de ellas constituidas por la siguiente cantidad de ítems: la naturaleza y contenido del trabajo 5 ítems, el trabajo en grupo y sus directivos 8 ítems, las condiciones de trabajo 6 ítems, el esfuerzo y los resultados individuales 5 ítems y las condiciones de bienestar 6 ítems, las respuestas tienen una categoría politómicas con una valoración de 1 al 5, posteriormente la variables fue re categorizada en tres escalas para facilitar su interpretación, de acuerdo a lo que se indica en la siguiente tabla:

Tabla 2.

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel Rango
La naturaleza y contenido del trabajo	Autonomía (A).	1	Nominal	Muy satisfecho
	Identificación de la tarea (I).	2		20-27
	Variedad de habilidades	3	5 Siempre	Satisfecho
	Significado de la tarea (S).	4	4 Casi siempre 3 A veces	13-19
	Retroalimentación (R).	5	2 Casi nunca 1 Nunca	Insatisfecho 5-12
El trabajo en grupo y sus directivos	Variedad de habilidades (VHg).	6		
	Identificación de la tarea (Itg)	7		
	Significación de la tarea (STg).	8	5 Siempre	Muy satisfecho 31 - 42
	Retroalimentación (Rg).	9	4 Casi siempre	Satisfecho
	Autonomía (Ag).	10	3 A veces	20-30
	Cohesión (C)	11	2 Casi nunca	Insatisfecho
	Atractivo (AT)	12	1 Nunca	8 - 19
	Clima socio psicológico (CS)	13		
Las condiciones de trabajo	Suficiencia (Sf).	14		
	Vinculación (V).	15	5 Siempre 4 Casi siempre	Muy satisfecho 24-32
	Correspondencia (C)	16	3 A veces	Satisfecho
	Percepción (P).	17	2 Casi nunca	15-23
	Justeza (J).	18	1 Nunca	Insatisfecho 6-14
	Coherencia (C).	19		
El esfuerzo y los resultados individuales	Seguras (Sg)	20		
	Higiene (H).	21	5 Siempre	Muy satisfecho 20-27
	Estéticas (E).	22	4 Casi siempre	Satisfecho
	Ergonómicas (Eg).	23	3 A veces 2 Casi nunca	13-19
	Horario (Ho).	24	1 Nunca	Insatisfecho 5-12
Las condiciones de bienestar	Mantenimiento (Mt).	25		
	Desarrollo personal y profesional (DPP)	26	5 Siempre	Muy satisfecho
	Atención a la vida (Av).	27	4 Casi siempre	24-32
	Desarrollo cultural y social (DCS).	28	3 A veces 2 Casi nunca	Satisfecho 15-23
	Satisfacción integral	29	1 Nunca	Insatisfecho
	Compromiso	30		6-14

2.3. Metodología

Cegarra (2011), en su obra Metodología de la investigación científica y tecnológica, refiere lo siguiente:

El método hipotético deductivos lo empleamos corrientemente en la vida ordinaria como en la investigación científica. Es el campo lógico para buscar la solución a los problemas que nos planteamos. Consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con aquellas. (p. 82 – 83)

Lo expresado en la cita que se indica en el párrafo anterior es concordante con la teoría de Popper (1934), tal como se demuestra en su obra titulada, La lógica de la investigación científica, la teoría popperiana refiere que todo conocimiento avanza según el refutacionismo o falsacionismo, indicando que el conocimiento no comienza con la observación como se plantea en el inductivismo; sino cuando se tiene un problema y cuando surge una contradicción entre los hechos y las teorías, frente al cuál es necesario proponer algunas soluciones que son las mismas hipótesis o explicaciones científicas provisionales debido que el científico, según Popper, debe buscar refutar éstas hipótesis o explicaciones científicas en vez de confirmarlas. Es decir que para Popper las hipótesis se refutan y no se confirman. (p. 27-475)

Lo expresado en los párrafos anteriores fundamentan la aplicación del método hipotético deductivo para el desarrollo del presente trabajo, el cual se produce a partir de la identificación del problema y el planteamiento de las hipótesis de investigación como supuestos de cuáles podrían ser las soluciones a los problemas identificados, luego de haber sido contrastadas a través de un razonamiento deductivo, esperando que se ocurran ciertos sucesos a partir de esas hipótesis mediante su falseación o confirmación

También de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), el método de investigación es de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo correlacional en vista de que las variables fueron medidas en un determinado

contexto mediante la asignación de valores y categorías y cuya información numérica fue sintetizada mediante procedimientos estadísticos para determinar las características de las variables sin llegar a su manipulación. Por otro lado, cabe mencionar que el enfoque cuantitativo se fundamenta en el método hipotético deductivo el cual estableció que las hipótesis formuladas fueran refutadas deductivamente como forma de justificación del problema de investigación, quedando así definido cuanto se relaciona la variable personalidad y la variable satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos 2016.

2.4. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básica, Sánchez y Reyes (2015), mencionan que; la investigación básica: Es llamada también pura o fundamental...busca el progreso científico y acrecentar los conocimientos teóricos (p.40). Este tipo de investigación tiene el soporte a las teorías científicas de la personalidad de Eysenck y la jerarquía de las necesidades humanas propuesta por Maslow; que respaldan y definen el tipo de investigación como básico.

Hernández R, Fernández C y Baptista M (2014), señalan que el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (p. 4). El enfoque cuantitativo se basa en la medición de las características de las variables personalidad y satisfacción laboral, que presentan los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos 2016. Este enfoque tiende a generalizar y normalizar los resultados utilizando modelos matemáticos para la medición, evaluación de resultados y la colección de data empírica.

Por otro lado las investigaciones descriptivas “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández, et al., 2014, p. 92).

Asimismo los estudios correlacionales tienen como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular (Hernández, et al., 2014, p.93). la existencia

de correlación o no quedara determinada mediante la aplicación del estadístico Rho de Spearman por la naturaleza de las variables

2.5. Diseño de investigación

En el artículo académico The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences, 2009b, citado por Hernández, et al., (2014) dice: "...no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos" (p.152). En relación a cita precedente, se afirma, que no hubo condiciones o estímulos que hayan condicionado a los docentes encuestados de la Escuela Militar de Chorrillos 2016, ni tampoco la manipulación deliberada de las variables en estudio; solamente se observaron los fenómenos tal y como se dieron en su contexto natural para después analizarlos, por lo que se puede afirmar que la investigación es de diseño no experimental.

Por otro lado: "Los diseños transeccionales correlacionales/causales tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean éstas puramente correlacionales o relaciones causales". Extraído de:

<http://www.tecnicas-de-estudio.org/investigacion/investigacion39.htm>. En concordancia con la cita precedente, el diseño que se plantea pretende medir la relación entre variables en un tiempo determinado, por lo que se puede afirmar que el diseño de este trabajo de investigación es de corte transeccional correlacional; toda vez que la muestra se tomó en un solo corte o tiempo.

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

Gonzales (1999), en su libro titulado; Estadística y Probabilidad I, señala como población al "Conjunto complejo de individuos, objetos, o medidas que poseen alguna característica en común observable (p.17), en el presente trabajo se usa el término de variable para designar al conjunto de docentes que laboran en la

Escuela Militar de Chorrillos en el año 2016, los cuales ascienden a un total de 344 docentes, distribuidos de la siguiente manera: 59 docentes de la planta orgánica, 90 instructores, 96 docentes de aula, 99 docentes contratados por locación de servicios.

Muestra

Respecto a la muestra, Hernández et al (2003) dice: “Para el proceso cuantitativo la muestra es subgrupo de la población de interés (sobre el cual se recolectan datos y que tiene que definirse de antemano con precisión), éste deberá ser representativo de la población” (p.236). Al respecto cabe mencionar que, en este trabajo de investigación se identificaron las características (Homogeneidad, Cantidad, Espacio, Tiempo) de la población para luego proceder a extraer a una parte de ella como muestra, para lo cual se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{k^2 \times p \times q \times N}{e^2 \times (N - 1) + k^2 \times p \times q}$$

Donde:

k: 1.96, es el valor que corresponde a un nivel de confianza del 95%

p: Es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio.

Este dato por ser desconocido se asumió que $p=q=0.5$ por ser la opción más segura.

q: Es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es $1-p$.

e: Error muestral de 5%

n: Es el tamaño de la muestra.

Reemplazando valores:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 344}{5\%^2 \times (344 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 182$$

Coeficiente o factor muestral

$$\frac{n}{N}$$

$$182/344 = 0.53$$

Tabla 3.

Distribución de la muestra estratificada de docentes

Descripción	Muestra
Docentes de la Planta Orgánica, personal militar	31
Instructores	48
Docentes de planta personal civil	51
Contratados por locación de servicios	52
Totales	182

Nota: La muestra aleatoria constituye el 52.91 % de la población

Muestreo

Para Alamininos y Castejón (2006), el muestro es, “Esencialmente, consiste en la posibilidad de establecer afirmaciones sobre un conjunto elementos partiendo de la información obtenida a partir de un número limitado y menor de elementos” (p. 41). Asimismo; refieren también que “El muestro probabilístico es la esencia de la encuesta de opinión pública, dado que constituye la clave que permite efectuar inferencias sobre el resto de la población” (p.44). Tales afirmaciones no constituyen en sí una idea innovadora en el quehacer científico, pues se trata más bien de una generalización empírica que forma parte del método científico que se aplica en éste trabajo a través de un muestreo estratificado, conformando por grupos homogéneos de individuos, que a su vez son heterogéneos entre los diferentes grupos de docentes de la Escuela Militar de Chorrillos en función a sus características y al

factor muestral obtenido. Para elegir a cada uno de los individuos se utilizó el método aleatorio simple, el cual consistió en una elección al azar en base a los códigos que la escuela asigna a cada docente. Para ello se utiliza el Excel como un programa informático y la función “aleatorio entre” para generar números aleatorios entre 1 como límite inferior y 182 como límite superior o tamaño de la muestra correspondiente a cada uno de los estratos

El objetivo del muestreo fue el de recabar los datos necesarios para practicar la estadística inferencial. El método empleado fue el de la muestra probabilística debido a posibilidad de escoger a cualquier elemento de la población para formar parte de la muestra polietápica, basada en cuatro estratos de acuerdo al tipo de función que cumplen los docentes en la Escuela Militar de Chorrillos.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Arias (2006) en su obra titulada, *Introducción a la Metodología Científica* Introducción a la metodología científica afirma lo siguiente: “Se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p.67). Al respecto se entiende que la técnica para la recolección de datos es única e identificable para cada disciplina; siendo a la vez complementaria al método científico en su aplicabilidad general; entendiéndose de que la técnica de recolección de datos está conformada por el conjunto de reglas y procedimientos con los que se establece la relación con el objeto o sujeto de la investigación. En este trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta para ambas variables.

Instrumentos

Supo (2017) refiere que hay instrumentos mecánicos como la balanza, tensiómetro, termómetro entre otros y también hay instrumentos documentales como el cuestionario, la escala y el inventario, la diferencia está en que los instrumentos mecánicos sirven para evaluar variables físicas, mientras que los instrumentos documentales sirven para medir a las variables subjetivas. Los instrumentos que se utiliza en éste trabajo son el Inventario de Personalidad de la forma B para adultos

de Eysenck con respuestas dicotómicas y el cuestionario de Satisfacción laboral de López, Pacheco y Álvarez (1994), que contiene preguntas cerradas con respuestas politómicas. El propósito es recoger, procesar y analizar información sobre hechos estudiados.

Los instrumentos de medición de las variables estudiadas fueron sometidos antes de su aplicación a una prueba piloto, para determinar su validación y confiabilidad en función de las respuestas obtenidas para cada uno de los instrumentos de acuerdo a lo que se indica a continuación:

Instrumento 1

Variable personalidad

Nombre : Inventario de personalidad – Eysenck Forma B para adultos (EPI).

Autor : Hans Jürgen Eysenck – Sybil Blanca Eysenck.

Adaptación : Freddy Gamaniel Romaní Allende

Procedencia : Universidad de Londres, Inglaterra

Aparición : 1964

Significación : La evaluación de las dimensiones se efectúa de manera indirecta y podría ser utilizada como prueba de entrada

Tiempo : Aproximadamente 15 minutos.

Evaluación : Dimensión “E”. - (Introversión – Extroversión).

Dimensión “N”. - niveles estabilidad – inestabilidad.

Tipo : Escrita con respuestas Dicotómicas.

Técnica : De selección forzada: SI – NO.

Características del inventario

Consta de 57 ítems: De las cuales 9 ítems corresponden a la escala de mentiras, 24 ítems corresponden a las dimensiones introversión y extroversión; y 24 ítems corresponden a las dimensiones estabilidad e inestabilidad. Los ítems fueron intercalados indistintamente sin ningún orden especial en el cuestionario.

Para el estudio de la variable personalidad, se aplicó la siguiente Escala de Likert con las siguientes categorías, Alta 4, Tendencia alta 3, Tendencia baja 2, Baja 1.

Confiabilidad

Hernández, et al (2014), refiere que confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes (p. 197). La confiabilidad también conocida también como fiabilidad es una propiedad psicométrica que indica la consistencia y estabilidad de las puntuaciones obtenidas de los instrumentos durante las mediciones efectuadas.

Para medir la confiabilidad del Inventario de Personalidad forma B de Eysenck, se elaboró una matriz de datos con los resultados que representa la prueba piloto administrada a 11 docentes de la Escuela Militar de Chorrillos y en base a los 57 ítems de dicho inventario, descartándose los 9 ítems de la escala de mentiras, la misma que solo sirvió para determinar la veracidad de la información proporcionada por los encuestados.

Se utilizó como estadístico al KR 20 de Kuder Richardson debido a que las respuestas de dicho instrumento tienen opciones dicotómicas, SI y NO. Para tal efecto se construyó la base de datos para 48 preguntas, descartándose las 9 preguntas de la escala de mentiras del inventario, las puntuaciones asignadas fueron de uno para las respuestas SI y cero para la respuesta NO, los resultados de la medición fueron obtenidas a través de la Parrilla de Eysenck que se indica en Figura 1 y las coordenadas empleadas para la valoración de los resultados del inventario se muestran en la Figura 2. Cabe indicar que esta prueba se hizo antes de aplicar el instrumento a la muestra.

El procedimiento se realizó mediante el programa Excel y consistió en sacar el promedio del rango de cada uno de los ítems, es decir de las 48 preguntas, considerándose dichos resultados como las probabilidades positivas (p) y luego se halló la probabilidad negativa (q) o su complemento, que sumado a la probabilidad positiva da el valor de 1. Seguidamente se obtiene la sumatoria del producto de las probabilidades pq. Luego se procedió a determinar cuantas preguntas son correctas para este caso de los 48 ítems tienen cada uno de los participantes o encuestados para luego hallar la varianza total correspondiente al rango de la sumatoria de las preguntas correctas. El valor de (n) para este caso es el correspondiente al número total de ítems.

El cálculo se realizó empleando la siguiente fórmula:

$$KR\ 20 = \frac{n}{n-1} \times \frac{Vt - \sum pq}{Vt}$$

En donde:

n = Número total de ítems del instrumento

Vt = Varianza total de la suma de todas las respuestas

p = Probabilidad positiva de cada ítem

q = Probabilidad negativa de cada ítem

$$= \frac{57}{56} \times \frac{63.34 \times 10.96}{63.34} = 0.84$$

Por otro lado, según George y Mallery (2003) recomienda el empleo de una escala de valores que permita clasificar al coeficiente KR 20 de Kuder Richardson para determinar la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento, de acuerdo a la siguiente escala:

Tabla 4.

Lista de coeficientes para la prueba de confiabilidad

Valores	Niveles de confiabilidad
Coeficiente alfa >.9	Excelente
Coeficiente alfa >.8	Bueno
Coeficiente alfa >.7	Aceptable
Coeficiente alfa >.6	Cuestionable
Coeficiente alfa >.5	Pobre
Coeficiente alfa <.5	Inaceptable

Nota: Criterio General de George y Mallery (2003, p. 231)

Como se puede apreciar, el resultado de 0.84 indica que el Inventario de Personalidad de Eysenck Forma B para adultos, tiene un buen nivel de confiabilidad de acuerdo a lo que se indica en la Tabla 5, por lo tanto; se puede aplicar dicho instrumento a la muestra

¥	SI	NO		SI	NO		SI	NO	¥
1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	20	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	39	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	21	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	40	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	22	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	41	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	23	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	42	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	24	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	43	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
6	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	25	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	44	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
7	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	26	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	45	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
8	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	27	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	46	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
9	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	28	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	47	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
10	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	29	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	48	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
11	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	30	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	49	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
12	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	31	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	50	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
13	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	32	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	51	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
14	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	33	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	52	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
15	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	34	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	53	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
16	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	35	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	54	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
17	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	36	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	55	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
18	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	37	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	56	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
19	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	38	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	57	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
N:	<input type="text"/>	E:	<input type="text"/>	L:	<input type="text"/>				

Figura 1. Parrilla de Eysenck

Las coordenadas empleadas para la valoración de los resultados del inventario se muestran a continuación:

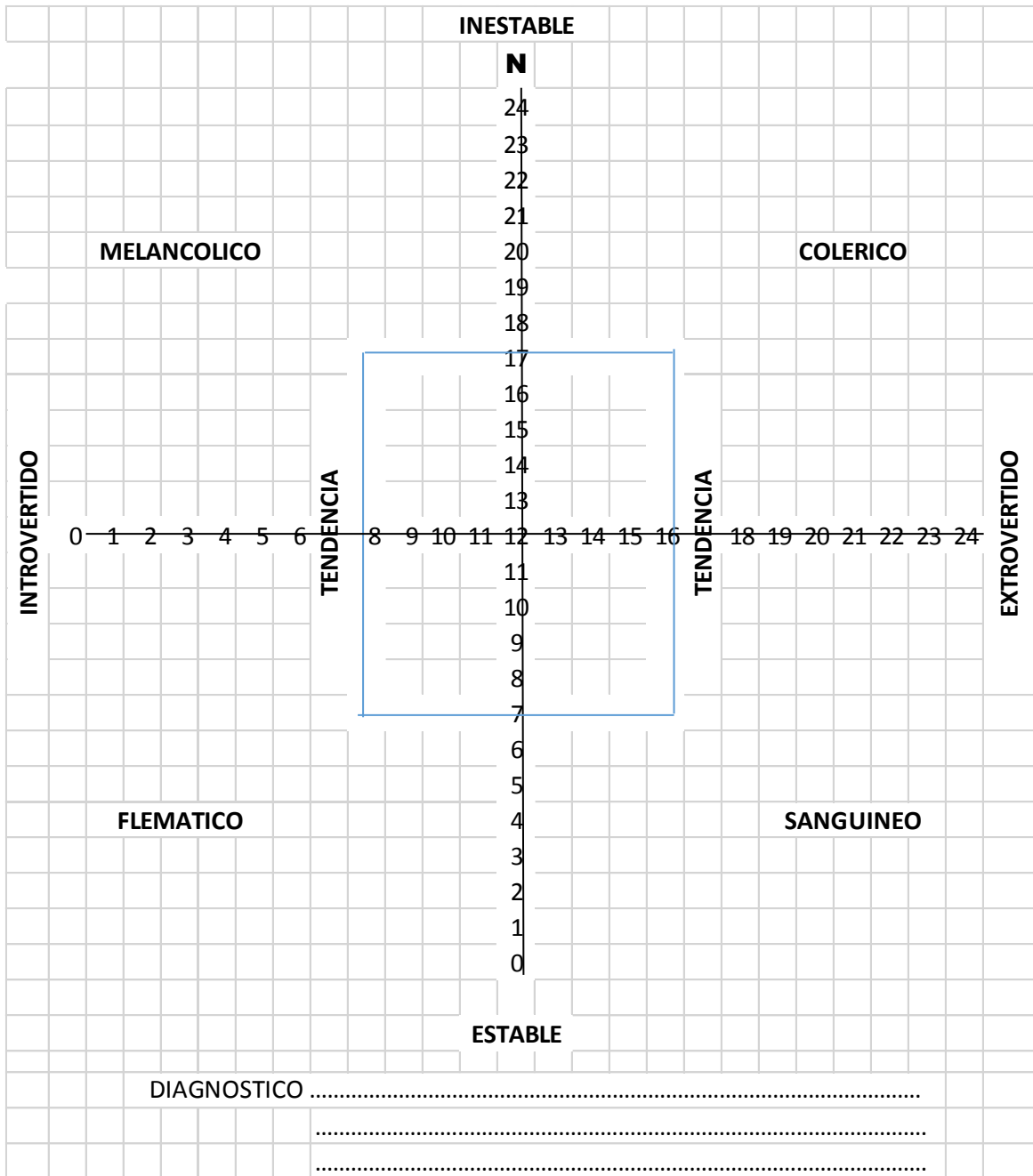


Figura 2. Cuadrante para la medición de la variable personalidad

Validez

Hernández, et al (2014), refiere que validez es el, “Grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p. 200). La capacidad del inventario de Eysenck, para cuantificar en forma significativa y adecuada los rasgos para cuya medición ha sido diseñado, fue validado considerando los aspectos de claridad, pertinencia y relevancia, a través del dictamen del juicio de expertos de

tres connotados docentes en investigación de la Escuela Militar de Chorrillos, quienes determinaron la validación. que se indica en la siguiente tabla:

Tabla 5.

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento que mide la variable personalidad

Indicador	Dr. Hugo Prado López	Dr. Cesar Moreno Yñoñan	Determinación
Claridad	Si	Si	Aplicable
Pertinencia	Si	Si	Aplicable
Relevancia	Si	Si	Aplicable

Instrumento 2

Variable satisfacción laboral

Autores : López, Pacheco y Álvarez (1994)

Procedencia : Sistemas de Estimulación para las Organizaciones

Adaptación : Freddy Gamaniel Romaní Allende.

Aplicación : Individual a docentes de la Escuela Militar de Chorrillos, Lima

Propósito : Permite saber el nivel de relación entre las variables Personalidad y satisfacción laboral.

Descripción de la escala satisfacción laboral:

Consta de 30 ítems o reactivos distribuidos en 5 dimensiones que se describen a continuación:

Significación : Mide el nivel de satisfacción laboral

Normas de aplicación:

Para su aplicación se deben cumplir los siguientes requisitos:

Deben de existir las condiciones ambientales y motivación del sujeto.

El sujeto leerá textualmente las instrucciones de la encuesta.

Las respuestas que el sujeto crea conveniente serán marcadas con un aspa (X)

Instrucciones específicas:

Se reparten las hojas de respuesta y se les pide que escriban los datos que señalan.

Luego se leen las instrucciones impresas en la lista de cotejo.

Para responder cada Ítem deberá marcas con un (X) la alternativa que crea conveniente

Los valores asignados para la medición de la variable satisfacción laboral corresponden a la siguiente escala, Siempre 5, Casi siempre 4, A veces 3, Casi nunca 2, Nunca 1.

Confiabilidad

Ledesma, Molina y Valero (2002), refieren sobre el Alfa de Cronbach como, "...La herramienta permite analizar la consistencia interna de la prueba, las propiedades de los ítems que la componen, los patrones de respuesta de los sujetos a los ítems, y el efecto de la eliminación de los ítems y del incremento en la longitud de la prueba sobre su fiabilidad" (p. 143 – 152). Asimismo, Hernández, et al (2014), refiere que, "El alfa de Cronbach trabaja con variables de intervalos o de razón" (p. 296). Al respecto cabe indicar que el Alfa de Cronbach es un índice de consistencia interna que va a permitir determinar a través de su media ponderada de correlaciones, que tan fiable es la escala medición de la variable satisfacción laboral. El valor del índice de consistencia Alfa de Cronbach es un coeficiente que varía entre a cero y uno, los valores más altos de éste índice nos indican mayor consistencia, si su valor supera el 0.8 se puede establecer que existe fiabilidad, si el valor no superara el coeficiente de 0.8 estaríamos frente a un instrumento inconsistente y probablemente también inestable

Para medir la confiabilidad del instrumento de la variable satisfacción laboral, se elaboró una prueba piloto, administrada a 10 docentes de la Escuela Militar de Chorrillos, el instrumento de medición consta de 30 ítems. Para la prueba de consistencia interna se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach debido a que las respuestas del instrumento tienen opciones politómicas.

Para el procedimiento se realizó el programa Excel, mediante el método conocido como la varianza de los ítems, el cual consistió en hallar varianza independiente del rango de cada uno de los ítems, para luego obtener la sumatoria de dichas varianzas; Para obtener la varianza total, se realizó la sumatoria de las categorías o respuestas de cada participante para luego efectuar la suma total de dichos resultados y con ese valor halla la varianza total.

Con los datos obtenidos y empleando la siguiente fórmula se realizó el cálculo para determinar la fiabilidad del instrumento que mide la variable satisfacción laboral:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

En donde:

k = Número total de ítems del instrumento

$$\alpha = \frac{30}{29} \left[1 - \frac{\sum 24.80}{124.32} \right]$$

V_t = Varianza total

$$\alpha = 0.82$$

Asimismo, se corroboró el resultado obtenido con el programa estadístico informático SPSS, obteniendo el mismo resultado, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 6.

Estadística de fiabilidad de satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,820	30

Como se puede apreciar, el resultado obtenido es de 0.82, lo que indica que la escala de satisfacción laboral, tiene un buen nivel de confiabilidad, de acuerdo a

lo que se indica en la Tabla 5, por lo tanto; se puede aplicar el instrumento a la muestra.

Interpretación

El resultado obtenido mediante el Alfa de Cronbach fue de 0,82, lo cual indica que es aplicable para el estudio, por haber alcanzado el nivel de confiabilidad de bueno, de acuerdo con lo que indica en la Tabla 5.

Validez

Coral (2009), en su libro, Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación para la Recolección de Datos, refiere lo siguiente:

La validez responde a la pregunta ¿con qué fidelidad corresponde el universo o población al atributo que se va a medir? La validez de un instrumento consiste en que mida lo que tiene que medir (autenticidad), algunos procedimientos a emplear son.... Al estimar la validez es necesario saber a ciencia cierta qué rasgos o características se desean estudiar (p.p 228-247).

Lo expresado en la cita precedente significa, que el instrumento que mide a la variable satisfacción laboral es válido en la esfera del comportamiento de los docentes en la Escuela Militar de Chorrillos, si nos permite predecir rendimiento dentro de esa esfera, independientemente del nombre de la prueba, del rasgo o rasgos que se dice que mide. La validez se refiere al grado en que el instrumento mide la variable que pretende medir, en consecuencia, la concepción de validez está referida a la firmeza o seguridad del acto y de las condiciones necesarias para su permanencia, vigencia y autenticidad.

Para cuantificar en forma significativa y adecuada los rasgos para cuya medición ha sido diseñado el instrumento; se considero los aspectos de claridad, pertinencia y relevancia, a través del dictamen del juicio de expertos de tres connotados docentes en investigación de la Escuela Militar de Chorrillos, quienes determinaron la validación. que se indica en la siguiente tabla:

Tabla 7.

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento que mide la variable personalidad

Indicador	Dr. Hugo Prado López	Dr. Cesar Yñoñan	Moreno	Determinación
Claridad	Si	Si		Aplicable
Pertinencia	Si	Si		Aplicable
Relevancia	Si	Si		Aplicable

2.8. Método de análisis de datos

El método de análisis de datos se caracterizó por tener dos variables analíticas con objetivos bivariado. Para el análisis e interpretación de datos, se utilizaron técnicas propias de la estadística descriptiva, tomando como punto de partida las frecuencias y porcentajes de las respuestas más significativas, con relación a la percepción de las vivencias de los docentes que laboran en la Escuela Militar de Chorrillos 2016; para el análisis inferencial se aplicó la prueba de correlación de Rho Spearman

Del procedimiento de análisis

No hubo necesidad de realizar la prueba de normalidad, debido a que las percepciones cualitativas fueron susceptibles de medición a través de la aplicación de la escala de Likert. Debido al nivel investigativo se realizó la siguiente prueba:

Prueba de correlación

La prueba se determinó mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, cuyo estadístico viene dado por la siguiente expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D representa la diferencia de rangos y N es el tamaño de la muestra-

Nivel de significación

El valor Alfa o nivel de significación considerado para el presente trabajo de investigación es de 5% y se representa por 0.05, correspondiéndole un 95% de nivel de confianza.

2.9. Aspectos Éticos

Por la integridad de los docentes participantes se guarda la debida reserva a través del anonimato durante la recolección de datos; asimismo se entregó al Jefe del Departamento de Formación Militar la interpretación de los resultados como un insumo para optimizar la gestión de dicho departamento.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Los resultados de las relaciones entre personalidad y la satisfacción laboral se muestran en el siguiente cuadro:

Tabla 8.

Contingencia de relaciones entre la personalidad y la satisfacción laboral

Satisfacción laboral		Personalidad				Total
		Introverso	Tendencia introverso	Tendencia extroverso	Extroverso	
Insatisfecho	Recuento	3	2	0	1	6
	% de insatisfecho	1.65%	1.10%	0.00%	0.55%	3%
Satisfecho	Recuento	10	8	9	14	41
	% de satisfecho	5.49%	4.40%	4.95%	7.69%	23%
Muy satisfecho	Recuento	9	10	52	64	135
	% de muy satisfecho	4.95%	5.49%	28.57%	35.16%	74%
Total	Recuento	22	20	61	79	182
	% de satisfacción laboral	12.09%	10.99%	33.52%	43.41%	100%

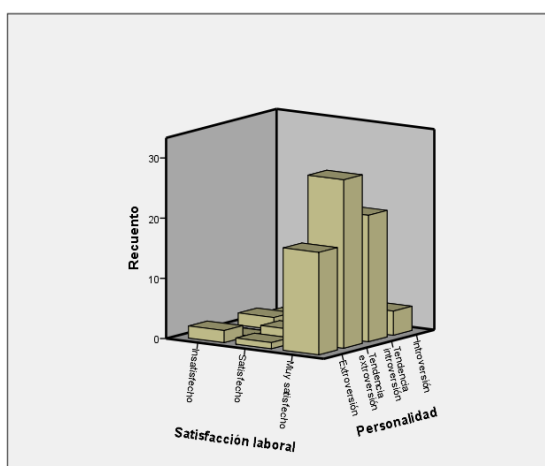


Figura 3. Relación entre la variable personalidad y satisfacción laboral

En la tabla 8 y figura 3, se observa que, de la mayoría de encuestados que tienen un nivel de satisfacción laboral considerado como muy satisfecho, el 35.16 % es extrovertida, el 28.57 % tiene una personalidad con tendencia a la extroversión, mientras que el 5.49 % tiene una personalidad con tendencia a la introversión y el 4.95 % tiene personalidad introversa.

Por otro lado, de los encuestados que tienen un nivel de satisfacción laboral considerado como satisfecho el 7.69 % tiene personalidad extrovertida a la introversión, 4.95 % tiene personalidad con tendencia a la extroversión y el 4.40 %

tiene personalidad con tendencia a la introversión y el 5.49 tiene personalidad introvertida.

Asimismo, de los encuestados que tienen una satisfacción laboral considerado como insatisfecho el 0.55 % tiene personalidad extrovertida, el 1.10 % tiene personalidad con tendencia a la extrovertida y i.65 % tiene personalidad introvertida.

Tabla 9.

Contingencia de relaciones entre temperamento y satisfacción laboral

Satisfacción laboral		Temperamento				Total
		Melancólico	Colérico	Flemático	Sanguíneo	
Insatisfecho	Recuento	2	0	2	1	5
	% de insatisfecho	1.10%	0.00%	1.10%	0.55%	3%
Satisfecho	Recuento	8	11	19	16	54
	% de satisfecho	4.40%	6.04%	10.44%	8.79%	30%
Muy satisfecho	Recuento	7	6	58	52	123
	% de muy satisfecho	3.85%	3.30%	31.87%	28.57%	68%
Total	Recuento	17	17	79	69	182
	% de satisfacción laboral	9.34%	9.34%	43.41%	37.91%	100%

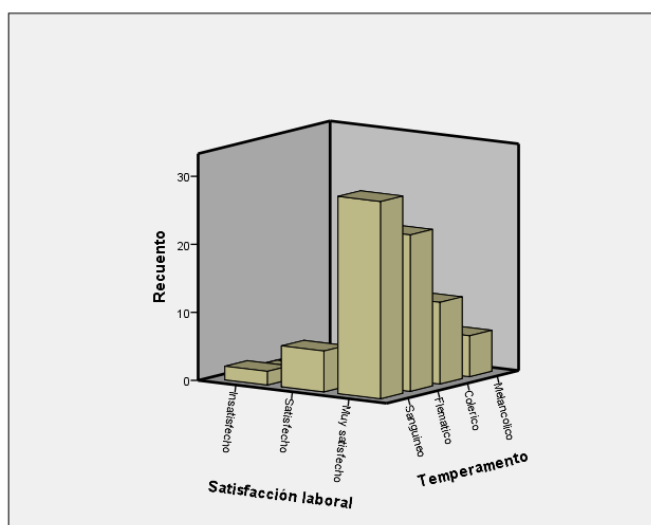


Figura 4. Relación entre temperamento y satisfacción laboral

En la tabla 9 y figura 4, se observa que, de la mayoría de encuestados que tienen un nivel de satisfacción laboral considerado como muy satisfecho, el 28.57 % tiene un temperamento sanguíneo, el 31.87 % tiene un temperamento flemático, el 3.30 % tiene un temperamento colérico y el 3.85 % tiene un temperamento melancólico.

Por otro lado, de los encuestados que tienen un nivel de satisfacción laboral considerada como satisfecho el 8.79 % tiene un temperamento sanguíneo, el 10.44 % tiene un temperamento flemático, el 6.04 % tiene un temperamento colérico y el 8.79 % tiene un temperamento melancólico.

Asimismo, de los encuestados que tienen insatisfacción laboral, el 0.55 % tiene un temperamento sanguíneo, el 1.10 % tiene un temperamento flemático y el 1.10 % también tiene temperamento melancólico.

Tabla 10.

Contingencia de relaciones entre neuroticismo y satisfacción laboral

Satisfacción laboral		Neuroticismo				Total
		Estable	Tendencia estabilidad	Tendencia inestabilidad	Inestable	
Insatisfecho	Recuento	0	1	1	2	4
	% de insatisfecho	0.00%	0.55%	0.55%	1.10%	2%
Satisfecho	Recuento	20	22	2	3	47
	% de satisfecho	10.99%	12.09%	1.10%	1.65%	26%
Muy satisfecho	Recuento	47	77	5	2	131
	% de muy satisfecho	25.82%	42.31%	2.75%	1.10%	72%
Total	Recuento	67	100	8	7	182
	% de satisfacción laboral	36.81%	54.95%	4.40%	3.85%	100%

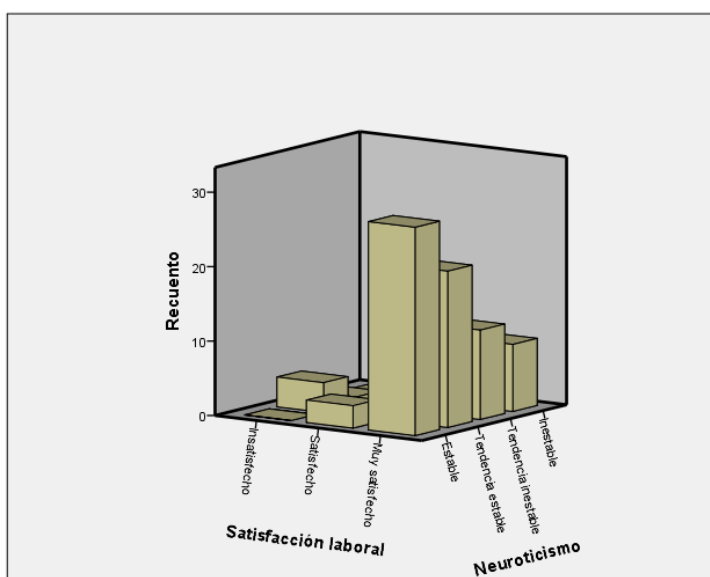


Figura 5. Relación entre la dimensión neuroticismo y la variable satisfacción laboral

En la tabla 10 y figura 5, se observa que, de la mayoría de encuestados que tienen un nivel de satisfacción laboral considerado como muy satisfecho, el 28.82 % tiene un nivel de neuroticismo considerado como estable, el 42.31 % tiene un

nivel de neuroticismo con tendencia a la estabilidad, el 2.75 % tiene un nivel de neuroticismo con tendencia a la inestabilidad y el 1.10 % tiene un nivel de neuroticismo considerado como inestable.

Por otro lado, de los encuestados que tienen un nivel de satisfacción laboral considerada como satisfecho el 10.99 % tiene un nivel de neuroticismo considerado como estable, el 12.09 % tiene un nivel de neuroticismo con una tendencia a la estabilidad, el 1.10 % tiene un nivel de neuroticismo con una tendencia a la inestabilidad y el 1.65 % tiene un nivel de neuroticismo considerado inestable.

Asimismo, de los encuestados que tienen un nivel de satisfacción laboral considerada como insatisfecho el 0.55 % tiene un nivel de neuroticismo con tendencia a la estabilidad, el 0.55 % tiene un nivel de neuroticismo con una tendencia a la inestabilidad y el 1.10 % tiene un nivel de neuroticismo considerado inestable.

3.2. Resultados Inferenciales

Hipótesis principal

Para la prueba de hipótesis se ha considerado los siguientes aspectos:

Nivel de significancia o máxima probabilidad de cometer igual al 0.05 y un porcentaje de confiabilidad del 95%

Estimación de la regla de decisión:

$p \geq \alpha$ aceptación de la hipótesis nula o hipótesis de trabajo o H_0

$p < \alpha$ aceptación de la hipótesis alterna H_1

Prueba de hipótesis general

H_0 La personalidad no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

H_1 La personalidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Tabla 11.

Prueba de Rho Spearman entre la variable personalidad y la variable

			Satisfacción laboral	Personalidad
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,806
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	182	182
	Personalidad	Coefficiente de correlación	,806	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	182	182

Los resultados que se muestra en la Tabla 11 dan cuenta de la existencia de una relación $r = ,806$ entre la variable personalidad y la variable satisfacción laboral; indicando la existencia de una relación positiva, con una magnitud de correlación alta. El p valor obtenido es igual a 0,005, menor que el nivel de significancia $p = 0,05$, por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , confirmando de esta manera la existencia de una relación positiva entre la variable personalidad y la variable satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos 2016.

Prueba de hipótesis específica 1

HE0 La introversión no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

HE1 La introversión se relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Tabla 12.

Prueba de Rho Spearman entre la introversión y la variable satisfacción laboral

			Satisfacción laboral	Introversión
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,664
		Sig. (bilateral)	.	,041
		N	182	182
	Personalidad	Coefficiente de correlación	-,664	1,000
		Sig. (bilateral)	,041	.
		N	182	182

Los resultados que se muestra en la Tabla 12 dan cuenta de la existencia de una relación $r = -,664$ entre la dimensión introversión de la personalidad y la variable satisfacción laboral; indicando una relación inversa, con una magnitud de correlación moderada. El p valor obtenido es igual a 0,041, menor que el nivel de significancia $p = 0,05$, por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , confirmando de esta manera la existencia de una relación negativa entre la dimensión introversión de la personalidad y la variable satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos 2016.

Prueba de hipótesis específica 2

H_0 La extroversión no está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

H_1 La extroversión está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Tabla 13.

Prueba de Rho Spearman entre la dimensión extroversión y la variable

			Satisfacción laboral	Extroversión
Rho Spearman	deSatisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,706
		Sig. (bilateral)		,0048
		N	182	182
	Extroversión	Coeficiente de correlación	,706	1,000
		Sig. (bilateral)	,0048	
		N	182	182

Los resultados que se muestra en la Tabla 13, indican la existencia de una relación $r = ,706$ entre la dimensión extroversión de la personalidad y la variable satisfacción laboral; señalando la existencia de una relación positiva, con una magnitud de correlación alta. El p valor obtenido es igual a 0,0048, menor que el nivel de significancia $p = 0,05$, por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , confirmando de esta manera la existencia de una relación positiva entre la variable personalidad y la variable satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos 2016.

Prueba de hipótesis específica 3

- H0 El temperamento melancólico de la personalidad no está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016
- H1 El temperamento melancólico de la personalidad está relacionada significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Tabla 14.

Prueba de Rho Spearman entre el temperamento melancólico

			Satisfacción laboral	Melancólico
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,426
		Sig. (bilateral)		,003
		N	182	182
	Melancólico	Coefficiente de correlación	-,426	
		Sig. (bilateral)	,003	
		N	182	182

Los resultados que se muestra en la Tabla 14, indican la existencia de una relación $r = -,426$ entre el temperamento melancólico y la variable satisfacción laboral, indicando a la vez que existe una relación inversa con una magnitud de correlación moderada. El p valor obtenido = 0,003 indica que es menor que el nivel de significancia $p = 0,05$, lo cual indica el rechazo de la H_0 . y la aceptación de la H_1 , con lo que se confirma la existencia la relación inversa entre el temperamento melancólico de la personalidad y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos 2016.

Prueba de hipótesis específica 4

- H0 El temperamento colérico de la personalidad no está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016
- H1 El temperamento colérico de la personalidad está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Tabla 15.

Prueba de Rho Spearman entre el temperamento colérico de la personalidad

			Satisfacción laboral	Colérico
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,667
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	182	182
	Colérico	Coefficiente de correlación	-,667	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	182	182

Los resultados que se muestra en la Tabla 15, dan cuenta de la existencia de una relación $r = -,667$ entre el temperamento colérico de la personalidad y la variable satisfacción laboral indicando a la vez que existe una relación inversa con una magnitud de correlación moderada. El p valor obtenido = 0,003 indica que es menor que el nivel de significancia estimado = 0,05, lo que permite establecer el rechazo de la H_0 y la aceptación de la H_1 , esto confirmaría la existencia de una relación inversa entre el temperamento colérico y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos 2016.

Prueba de hipótesis específica 5

- H0 El temperamento flemático de la personalidad no está relacionado significativamente con la satisfacción laboral de los docentes en la Escuela Militar de Chorrillos – 2016
- H1 El temperamento flemático de la personalidad está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes en la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Tabla 16.

Prueba de Rho Spearman entre el temperamento flemático

			Satisfacción laboral	Flemático
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,726
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	182	182
	Flemático	Coefficiente de correlación	,726	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	182	182

Los resultados que se muestra en la Tabla 16 dan cuenta de la existencia de una relación $r = ,726$ entre el temperamento flemático de la personalidad y la variable satisfacción laboral indicando a la vez que existe una relación positiva con una magnitud de correlación alta. El valor obtenido de $p = 0,006$ indica que es menor que el nivel de significancia $p = 0,05$, por lo tanto, se rechaza de la H_0 . y se acepta de la H_1 ; esto confirma la existencia de una relación significativa entre el temperamento flemático de la personalidad y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos 2016.

Prueba de hipótesis específica 6

- H0 El temperamento sanguíneo de la personalidad no está relacionado significativamente con la satisfacción laboral de los docentes en la Escuela Militar de Chorrillos – 2016
- H1 El temperamento sanguíneo de la personalidad está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes en la Escuela Militar de Chorrillos – 2016

Tabla 17.

Prueba de Rho Spearman entre el temperamento sanguíneo de la personalidad y la variable satisfacción laboral

			Satisfacción laboral	Sanguíneo
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,826
		Sig. (bilateral)	.	,004
	Sanguíneo	N	182	182
		Coefficiente de correlación	,826	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	182	182

Los resultados que se muestra en la Tabla 17 dan cuenta de la existencia de una relación $r = ,826$ entre el temperamento sanguíneo de la personalidad y la variable satisfacción laboral indicando a la vez que existe una relación positiva con una magnitud de correlación alta. El p valor obtenido = 0,004 indica que es menor que el nivel de significancia $p = 0,05$, por lo que permite señalar la existencia de una relación significativa; que a la vez que se indica el rechazo de la H_0 . y la aceptación de la H_1 , confirmando la existencia de una relación significativa entre el temperamento sanguíneo de la personalidad y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos 2016.

Prueba de hipótesis específica 7

Tabla 18.

Prueba de Rho Spearman entre la inestabilidad del neuroticismo y la variable satisfacción laboral

			Satisfacción laboral	Inestabilidad
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,686
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	182	182
Spearman	Inestabilidad	Coefficiente de correlación	-,686	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	182	182

Los resultados que se muestra en la Tabla 18, dan cuenta de la existencia de una relación $r = -,686$ entre el nivel de inestabilidad del neuroticismo y la variable satisfacción laboral

indicando a la vez que existe una relación inversa con una magnitud de correlación moderada. El p valor obtenido = 0,009 indica que es menor que el nivel de significancia $p = 0,05$, por lo que se rechaza la H_0 y se aceptación de la H_1 , esto confirmaría la existencia de una relación significativa inversa entre la inestabilidad del neuroticismo y la satisfacción laboral de los docentes en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos 2016.

Prueba de hipótesis específica 8

Tabla 19.

Prueba de Rho Spearman entre la tendencia a inestabilidad del neuroticismo y la variable satisfacción laboral

			Satisfacción laboral	Tendencia a inestabilidad
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,706
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	182	182
Spearman	Tendencia a inestabilidad	Coefficiente de correlación	-,706	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	182	182

Los resultados que se muestra en la Tabla 19, dan cuenta de la existencia de una relación $r = -,706$ entre la tendencia a la inestabilidad del neuroticismo y la variable satisfacción laboral indicando a la vez que existe una relación positiva con

una magnitud de correlación alta. El p valor obtenido = 0,006 indica que es menor que $p = 0,05$, por lo que se rechaza de la H_0 . y se acepta la H_1 , esto confirma la existencia de una relación significativa entre la tendencia a la inestabilidad del neuroticismo y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos 2016.

Prueba de hipótesis específica 9

Tabla 20.

Prueba de Rho Spearman entre la tendencia a estabilidad del neuroticismo y la variable satisfacción laboral

			Satisfacción laboral	Tendencia a estabilidad
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,926
		Sig. (bilateral)		,002
		N	182	182
	Neuroticismo	Coefficiente de correlación	,926	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	
		N	182	182

Los resultados que se muestra en la Tabla 20, señalan la existencia de una relación $r = ,926$ entre la tendencia a la estabilidad del neuroticismo y la variable satisfacción laboral indicando a la vez que existe una relación positiva con una magnitud de correlación muy alta. El p valor obtenido = 0,002 indica que es menor que el nivel de significancia $p = 0,05$, por lo que, se rechaza de la H_0 . y se acepta la H_1 , esto confirma la existencia de una relación significativa entre la tendencia a la estabilidad del neuroticismo y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos 2016.

Prueba de hipótesis específica 10

Tabla 21.

Prueba de Rho Spearman entre la estabilidad del neuroticismo y la variable satisfacción laboral

			Satisfacción laboral	Estabilidad
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,996
		Sig. (bilateral)		,0025
		N	182	182
	Neuroticismo	Coefficiente de correlación	,996	1,000
		Sig. (bilateral)	,0025	
		N	182	182

Los resultados que se muestra en la Tabla 21 dan cuenta de la existencia de una relación $r = ,896$ entre el nivel de inestabilidad del neuroticismo y la variable satisfacción laboral indicando a la vez que existe una relación positiva con una magnitud de correlación muy alta. El p valor obtenido = $0,0025$ indica que es menor que el nivel de significancia $p = 0,05$, por lo que se rechaza de la H_0 . y se acepta la H_1 , esto confirmaría la existencia de una relación significativa entre la estabilidad del neuroticismo y la satisfacción laboral de los docentes en la Escuela Militar de Chorrillos 2016.

IV. Discussion

Los resultados del análisis estadístico al contrastar la hipótesis general muestran la existencia de una correlación Rho de Spearman de 0.806 positiva con una fuerza de correlación alta y un p valor obtenido = 0.005 menor que el nivel de significancia, permite señalar que existe una relación significativa entre las variables personalidad y satisfacción laboral, asimismo el resultado del análisis descriptivo indica que de la mayoría de los encuestados el 42.86% de docentes tienen una personalidad extrovertida y que el 32.47 % presentan una personalidad con tendencia a la extroversión, ambos tipos de personalidad presentan un nivel de satisfacción laboral considerado como muy satisfecho.

En la contrastación con la hipótesis específica 1 se muestra que el resultado del análisis estadístico da una correlación Rho de Spearman de -0.664 entre la dimensión introversión y la variable satisfacción laboral, este grado de correlación indica que existe una correlación negativa moderada. La significancia de p valor = 0.041, muestra que el p valor obtenido es menor a 0.05, lo que permite señalar que existe una relación significativa inversa. La distribución de frecuencias en el análisis de contingencia muestra que de la mayoría de los encuestados el 11.69 % presenta un tipo de satisfacción laboral considerado como muy satisfecho, mientras que, de los 42 encuestados el 33.33 % presenta un tipo de satisfacción laboral considerado como insatisfecho.

En la contrastación con la hipótesis específica 2 se muestra que el resultado del análisis estadístico da una correlación Rho de Spearman de 0.706 entre la dimensión extroversión y la variable satisfacción laboral, este grado de correlación indica que existe una correlación positiva alta. El p valor obtenido = 0.0048, muestra que es menor que el nivel de significancia = 0.05, lo que permite señalar que existe una relación significativa directa. La distribución de frecuencias en el análisis de contingencia muestra que de la mayoría de los encuestados el 42.86 % presenta un tipo de satisfacción laboral considerado como muy satisfecho, mientras que, de los 42 encuestados el 14.29 % presenta un tipo de satisfacción laboral considerado como insatisfecho.

En la contrastación con la hipótesis específica 3 se muestra que el resultado del análisis estadístico da una correlación Rho de Spearman de -.426 entre la

dimensión temperamento melancólico y la variable satisfacción laboral, este grado de correlación indica que existe una correlación negativa moderada. El p valor obtenido = 0.003, muestra que es menor que el nivel de significancia = 0.05, lo que permite señalar que existe una relación significativa inversa. La distribución de frecuencias en el análisis de contingencia muestra que de la mayoría de los encuestados el 8.24 % presenta un tipo de satisfacción laboral considerado como muy satisfecho, mientras que, de los 56 encuestados el 44.64 % presenta un tipo de satisfacción laboral considerado como insatisfecho.

En la contrastación con la hipótesis específica 4 se muestra que el resultado del análisis estadístico da una correlación Rho de Spearman de $-.667$ entre la dimensión temperamento colérico y la variable satisfacción laboral, este grado de correlación indica que existe una correlación negativa moderada. El p valor obtenido = 0.003, muestra que es menor que el nivel de significancia = 0.05, lo que permite señalar que existe una relación significativa inversa. La distribución de frecuencias en el análisis de contingencia muestra que de la mayoría de los encuestados el 7.06 % presenta un tipo de satisfacción laboral considerado como muy satisfecho, mientras que, de los 56 encuestados el 39.29 % presenta un tipo de satisfacción laboral considerado como insatisfecho.

En la contrastación con la hipótesis específica 5 se muestra que el resultado del análisis estadístico da una correlación Rho de Spearman de $.726$ entre la dimensión temperamento flemático y la variable satisfacción laboral, este grado de correlación indica que existe una correlación positiva moderada. El p valor obtenido = 0.006, muestra que es menor que el nivel de significancia = 0.05, lo que permite señalar que existe una relación significativa directa. La distribución de frecuencias en el análisis de contingencia muestra que de la mayoría de los encuestados el 41.18 % presenta un tipo de satisfacción laboral considerado como muy satisfecho, mientras que, de los 56 encuestados el 8.93 % presenta un tipo de satisfacción laboral considerado como insatisfecho.

En la contrastación con la hipótesis específica 6 se muestra que el resultado del análisis estadístico da una correlación Rho de Spearman de $.826$ entre la dimensión temperamento sanguíneo y la variable satisfacción laboral, este grado

de correlación indica que existe una correlación positiva alta. El p valor obtenido = 0.004, muestra que es menor que el nivel de significancia = 0.05, lo que permite señalar que existe una relación significativa directa. La distribución de frecuencias en el análisis de contingencia muestra que de la mayoría de los encuestados el 43.53 % presenta un tipo de satisfacción laboral considerado como muy satisfecho, mientras que, de los 56 encuestados el 7.14 % presenta un tipo de satisfacción laboral considerado como insatisfecho.

En la contrastación con la hipótesis específica 7 se muestra que el resultado del análisis estadístico da una correlación Rho de Spearman de -686 entre la dimensión inestabilidad y la variable satisfacción laboral, este grado de correlación indica que existe una correlación negativa moderada. El p valor obtenido = 0.009, muestra que es menor que el nivel de significancia = 0.05, lo que permite señalar que existe una relación significativa inversa. La distribución de frecuencias en el análisis de contingencia muestra que de la mayoría de los encuestados el 1.53 % presenta un tipo de satisfacción laboral considerado como muy satisfecho, mientras que el 50 % presenta un tipo de satisfacción laboral considerado como insatisfecho.

En la contrastación con la hipótesis específica 8 se muestra que el resultado del análisis estadístico da una correlación Rho de Spearman de -706 entre la dimensión tendencia a la inestabilidad y la variable satisfacción laboral, este grado de correlación indica que existe una correlación negativa alta. El p valor obtenido = 0.006, muestra que es menor que el nivel de significancia = 0.05, lo que permite señalar que existe una relación significativa inversa. La distribución de frecuencias en el análisis de contingencia muestra que de la mayoría de los encuestados el 3.82 % presenta un tipo de satisfacción laboral considerado como muy satisfecho, mientras que el 25 % presenta un tipo de satisfacción laboral considerado como insatisfecho.

En la contrastación con la hipótesis específica 9 se muestra que el resultado del análisis estadístico da una correlación Rho de Spearman de .926 entre la dimensión tendencia a la estabilidad y la variable satisfacción laboral, este grado de correlación indica que existe una correlación positiva muy alta. El p valor obtenido = 0.002, muestra que es menor que el nivel de significancia = 0.05, lo que

permite señalar que existe una relación significativa inversa. La distribución de frecuencias en el análisis de contingencia muestra que de la mayoría de los encuestados el 58.78 % presenta un tipo de satisfacción laboral considerado como muy satisfecho, mientras que el 25 % presenta un tipo de satisfacción laboral considerado como insatisfecho.

En la contrastación con la hipótesis específica 10 se muestra que el resultado del análisis estadístico da una correlación Rho de Spearman de .996 entre la dimensión estabilidad y la variable satisfacción laboral, este grado de correlación indica que existe una correlación negativa alta. El p valor obtenido = 0.0025, muestra que es menor que el nivel de significancia = 0.05, lo que permite señalar que existe una relación significativa inversa. La distribución de frecuencias en el análisis de contingencia muestra que de la mayoría de los encuestados el 35.88 % presenta un tipo de satisfacción laboral considerado como muy satisfecho, no existiendo ningún tipo de puntuación sobre insatisfacción.

Al respecto, los resultados estadísticos confirman que los tipos de personalidad y el neuroticismo están constitucionalmente determinados a los tipos de personalidad introvertida, extrovertida, tipos de temperamentos y las diferentes tendencias a estabilidad e inestabilidad que se producen a consecuencia de los estímulos, basados en las propiedades del sistema nervioso central. Las contrastaciones efectuadas señalan que las puntuaciones bajas de neuroticismo, así como que existencia de una relación positiva respecto a las puntuaciones altas del temperamento flemático y sanguíneo configuran el tipo de personalidad extrovertida, mientras que las puntuaciones altas de neuroticismo y las puntuaciones altas del temperamento melancólico y colérico configuran el tipo de personalidad introvertida. En relación a lo que señalan Mena (2010), Oramas (2013), Jaén (2010)Guamán (2014), Loaiza (2014), Subaldo (2012),Donayre (2016) Becerra 2013), Zamudio (2015), Pereyra (2016), en sus trabajos de investigación refieren a casos de burnout, como un problema del comportamiento de la conducta humana que se caracteriza por la presencia de respuestas prolongadas de estrés ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica e ineficacia y cuyas dimensiones de análisis se base en constructos de agotamiento emocional, despersonalización y baja

realización personal. Los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos 2016, si bien es cierto no presentan casos de burnout, pero sí, situaciones estresantes debido a la naturaleza de organización, del rol que desempeñan y a la constante presión característica de las escuelas militares. Estos factores estresores como agentes externos no han sido considerados en el presente trabajo de investigación, debido a que solo se estudia el comportamiento genético de la personalidad. En ese sentido el burnout es asociado con la personalidad y la estructura de sus componentes de manera intrapersonal, según refiere Eysenck, las emociones encontradas que condicionan la generación del estrés por lo general se producen como consecuencia de la correlación de la condicionalidad y reactividad con las características neuronales, que presentan las personas. En consecuencia, los diferentes estados temperamentales que presentan los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos 2016, tienen su origen en las bases biológicas y tipologías que los caracterizan, afirmando de esta manera la fuerte predisposición hacia patrones conductuales de introversión, extroversión y neuroticismo.

Asimismo, Frías (2014), Zavala (2014) y Bastardo (2010), Hinojosa (2010), Vázquez (2013), Alfaro et al (2012), Monteza (2013), Beltrán y Palomino (2014), Pérez y Rivera (2015) Távora (2015) en sus trabajos de investigación refieren a los casos relacionados con la satisfacción laboral como la idea de cómo se siente las personas en conformidad a su entorno laboral. Al respecto Maslow refiere a las necesidades de la motivación humana para alcanzar a la satisfacción laboral, sin embargo la satisfacción laboral en el presente estudio tiene como base de análisis a la personalidad desde el punto de vista genético, a través de los resultados estadísticos y cuya asociación se identifica con el tipo de personalidad extrovertida con temperamentos flemáticos y sanguíneos respectivamente, así como al nivel de estabilidad del neuroticismo expresado en las bajas puntuaciones de los resultados obtenidos

V. Conclusiones

- Primera:** La personalidad se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos 2016. El valor calculado de Rho de Spearman es 0.806, por lo tanto, existe correlación positiva alta, entre las variables. La significancia de p -valor= 0.005 muestra que p es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa.
- Segunda:** El tipo de personalidad introvertida se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos. El valor calculado de Rho de Spearman es -0.664, por lo tanto, existe correlación negativa moderada, entre ellas La significancia de p -valor= 0.041 muestra que p es menor que el nivel de significancia = 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa. De los resultados obtenidos se comprobó que a mayor satisfacción laboral existe una puntuación baja en introversión y que a menor satisfacción laboral existe una puntuación alta en introversión
- Tercera:** El tipo de personalidad extroversión se relaciona con la satisfacción laboral. El valor calculado de Rho de Spearman es 0.706, por lo tanto, existe correlación positiva alta, entre ellas La significancia de p -valor= 0.0048 muestra que p es menor que el nivel de significancia = 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa.
- Cuarta:** El temperamento melancólico de la personalidad se relaciona con la satisfacción laboral. El valor calcula de Rho Spearman es de -.426 por lo tanto existe una correlación negativa moderada. El p valor obtenido = 0.003, muestra que es menor que el nivel de significancia = 0.05, lo que permite señalar que existe una relación significativa inversa.

- Quinta:** El temperamento colérico de la personalidad se relaciona con la satisfacción laboral. El valor calcula de Rho Spearman es de -0.667 por lo tanto existe una correlación negativa moderada. El p valor obtenido = 0.003 , muestra que es menor que el nivel de significancia = 0.05 , lo que permite señalar que existe una relación significativa inversa.
- Sexta:** El temperamento flemático de la personalidad se relaciona con la satisfacción laboral. El valor calcula de Rho Spearman es de 0.726 por lo tanto existe una correlación positiva moderada. El p valor obtenido = 0.006 , muestra que es menor que el nivel de significancia = 0.05 , lo que permite señalar que existe una relación significativa directa.
- Séptima:** El temperamento sanguíneo de la personalidad se relaciona con la satisfacción laboral. El valor calcula de Rho Spearman es de 0.826 por lo tanto existe una correlación positiva alta. El p valor obtenido = 0.004 , muestra que es menor que el nivel de significancia = 0.05 , lo que permite señalar que existe una relación significativa directa.
- Octava:** La inestabilidad del neuroticismo se relaciona con la satisfacción laboral. El valor calcula de Rho Spearman es de -0.686 por lo tanto existe una correlación negativa moderada. El p valor obtenido = 0.009 , muestra que es menor que el nivel de significancia = 0.05 , lo que permite señalar que existe una relación significativa inversa.
- Novena:** La tendencia a la inestabilidad del neuroticismo se relaciona con la satisfacción laboral. El valor calcula de Rho Spearman es de -0.706 por lo tanto existe una correlación negativa alta. El

p valor obtenido = 0.006, muestra que es menor que el nivel de significancia = 0.05, lo que permite señalar que existe una relación significativa inversa.

Decima: La tendencia a la estabilidad del neuroticismo se relaciona con la satisfacción laboral. El valor calcula de Rho Spearman es de 926 por lo tanto existe una correlación positiva alta. El p valor obtenido = 0.002, muestra que es menor que el nivel de significancia = 0.05, lo que permite señalar que existe una relación significativa directa.

Décimo primero: La estabilidad se relaciona con la satisfacción laboral. El valor calcula de Rho Spearman es de 996 por lo tanto existe una correlación positiva muy alta. El p valor obtenido = 0.0025, muestra que es menor que el nivel de significancia = 0.05, lo que permite señalar que existe una relación significativa directa.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Al Jefe del Departamento de Personal (DEPER) de la Escuela Militar de Chorrillos, para que participe de manera activa en el control de la formulación de los expedientes de contratación para la captación de personal docente bajo la modalidad de Contratos Administrativos de Servicios, designando al equipo de psicólogos para que realicen las actividades de medición e identificación del tipo de personalidad de los postores a fin de identificar a aquellos que pudieran tener trastornos de conducta de la personalidad.
- Segunda:** Al Jefe del Departamento Formación Militar (DFM) de la Escuela Militar de Chorrillos, para que a través del equipo de psicólogos realicen las actividades de medición e identificación del tipo de personalidad, antes de designar a los oficiales instructores; escogiendo entre los candidatos a los que preferentemente posean el tipo de personalidad extrovertida y el temperamento sanguíneo y flemático, toda vez que son los tipos de personalidad que generarían una mayor satisfacción laboral durante el desempeño de sus funciones.

VII. Referencias bibliográficas

- Alfaro R., Leyton S., Meza A y Sáenz I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Lima Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bastardo, J. (2014). Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. *Revista Strategos* • Año 6 N°12 (Enero - Junio 2014), 1 - 14.
- Becerra, A. (2013). *Rol de estrés percibido y su afrontamiento en las conductas de salud de estudiantes universitarios de Lima*. Lima Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela de Post Grado .
- Beltrán, E., Palomino, Melba (2014). *Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral*. Lima Perú: Universidad del Pacífico.
- Bohrnstedt, G. (1976). *Cuestiones actuales de medición social*. California: SAGE Publications, Inc, Edicion: 1.
- Cegarra, J. (2011). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Madrid, España: Diaz de Santos S.A.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión del talento humano*. Mexico: McGraw-Hill.
- Coral, Y. (2009). *Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación para la Recolección de Datos*. Estado de Carabobo, Venezuela: Universidad de Carabobo Valencia.
- Crowe, M. & Gatz, M. (2006). *Personalidad y riesgo de deterioro cognitivo 25 años después*. *Psicología y Envejecimiento*, 21.
- Darley, J., Glucksberg, S., Kincha, R. (1990). *Psicología*. Mexico: ISBN 968-880-188-7.
- Donayre, E. (2016). *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en*

una institucion educativa privada bilingue. Lima Perú: Pontificia Universidad Catolica del Perú, Escuela de Post Grado.

- Eysenck, H. & Eysenck, S. (1964). *Teoria de la personalidad.* Inglaterra: McCrae.
- Freud, S. (1979). *El yo y el ello.* En Obras Completas, vol. 19, (6ª Reimpresión), (pp. 1-66). Buenos Aires:: editorial Amorrortu.
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la Generación Y.* Santiago Chile: Universidad de Chile.
- Garcia, C. (2008). *Recursos Humanos y Reaposnsabilidad Social Corporativa.* Costa Rica: Mc Graw Hill.
- Guamán, A. (2014). *Prevalencia y factores asociados del síndrome de Burnout en el personal de tropa de la Brigada de Artillería N° 27 "Portete", Cuenca.* Cuenca Ecuador.
- Heaven, P. & Ciarrochi, J. (2006). *Personalidad y Diferencias Individuales*, 41, pp. 61-70. España: Liebert.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P.(2014). *Metodología de la Investigacion.* Mexico: Edaamsa Impresiones S.A. de C.V.
- Herzberg, F. (1959). *Teoría de la motivación e higiene.* Nueva York: Wiley Ed. .
- Herzberg, F. (1987). One More Time: How Do You Motivate Employees? Harvard Business Review.
- Hinojosa, C. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses.* Viña del Mar, Chile.: Universidad Playa Ancha programa de Doctorado en Gestión de Políticas educativas.
- Jaen, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepcion de factores psicosociales.* Madrid: Universidad Complutense de Madrid ISBN: 978-84-693-3484.

- Juan, A. (2006). *Elaboración, Análisis e Interpretación de Encuestas, Cuestionarios y Escalas de opinión*. San Vicente del Raspeig. España: Universidad de Alicante.
- Jung , C. (1910). *El Método de la Asociación*. Madrid: Editorial Trotta.
- Klein, M. (1948). *Sobre la teoría de la ansiedad y la culpa*. Buenos Aires. Paídos. Buenos Aires: editorial Paídos.
- Klein, M. (1958). *Sobre el desarrollo del funcionamiento mental*. Buenos Aires. Buenos Aires: editorial Paídos.
- Ledesma, R., Molina, G., & Valero, P. (2002). *Análisis de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach*. Psico-USF, v. 7, n. 2, p. , 143-152.
- Liebert, R. (1989). *Estrategias y problemas de personalidad*. Californi: Pacific Grove.
- Liebert, R. (2000). *Personalidad: Estrategias y Temas* (Octava edición). Mexico: International Thompson Editores.
- Loaiza, J. (2014). *Modelo de alcanzar el éxito*. Una valoración desde la exitodinámica y la incidencia en la salud del contador público colombiano . Merida Venezuela: Universidad de los Andes.
- Maslow, A. (1943). *Una Teoría de Motivación Humana*. Psychological Review, Vol. 50, N° 4, págs, 370-396.
- Mena, L. (2010). *El desgaste profesional en profesores universitarios: un modelo predictivo*. Universidad de Santiago de Chile.
- Monteza, E. (2012). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital Es salud Chiclayo 2010*. Chiclayo Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Escuela de Post Grado.
- Morales, C. (2014). *Impulsividad y agresividad en los estudiantes de la universidad técnica de Ambato*. Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación, ISBN: 978-84-7666-210-6 – Artículo 688.

- Naranjo, M. (2009). *Enfoques conductistas, cognitivos y racional emotivos*. San José de Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Newman, J., & Nichols, S. (2009). Evitar en los psicópatas: los efectos de la recompensa. Personalidad y diferencias individuales. *Revista Española de Investigación Criminológica*, Artículo 1, Número 7 (2009) .
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. Habana: Escuela Nacional de Salud Pública.
- Pearce-McCall , D., & Newman, J. (1989). *Expectativa de éxito después del castigo nocontinente en introvertidos y extravertidos*. Maryland, Estados Unidos: US National Library of Medicine National Institutes of Health.
- Rodriguez, E. (2000). *Motivación del Trabajo Moderno* (Segunda edición). Mexico: Mexico DF.
- Rogers, C. (1979). *El proceso de convertirse en persona*. Buenos Aires : editorial Paídos.
- Salas, J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7*. Lima Peru: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión universitaria. Lima: Visión Universitaria.
- Santacreu, J., Hernández, J., Adarraga, P., Márquez, M. (2002). *La Personalidad en el Marco de una Teoría del Coportamiento Humano*. Madrid: Pirámide.
- Santrok, J. (2002). *Psicología de la Educación*. México: . Mexico: Mc Graw-Hill.
- Schultz, D., & Schultz, S. (2009). *Teorías de la personalidad*. Florida: CENGAGE Learning.
- Scollon N. y Diener E. (2006). *El amor, el trabajo y los cambios en la extraversión y el neuroticismo en el tiempo*. Impresiones - Ed Diener, 91.

- Smillie, L., Furnham, A., & Jackson, C. (2006). Beneficios de todo trabajo y no juego: La relación entre neuroticismo y rendimiento en función de la asignación de recursos. *Revista de Psicología Aplicada*, 91.
- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desagaste del profesorado*. Valencia España: Universidad de Valencia.
- Valles, M. (1999). *Técnicas Cualitativas de Investigación Social*. Madrid, España: SINTESIS S.A.
- Vasquez, L. (2013). *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del Equipo de Salud del Centro Quirúrgico HRDLM Chiclayo*. Chiclayo Perú: Universidad catolica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Watson, J. (2017). *Conductismo*. Buenos Aires: Paidós.
- Zamudio, B. (2015). *Dimensiones de Personalidad y Conducta Infractora en jóvenes de 16 a 20 años de edad, del Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación de Lima*. Lima Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología Unidad de post Grado.
- Zavala, A. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. Mexico DF: Instituto Politecnico Nacional Seccion de Estudios de Post Grado.

Anexos

Anexo 1. Artículo científico**Formación Militar y cohabitación de Cadetes de diferentes promociones albergados en misma cuadra
2016****TRABAJO DE INVESTIGACION PARA PROPONER EL CAMBIO DE MODELO
DE LA COHABITACIÓN EN LAS CUADRAS DE CADETES**

Departamento de Formación Militar

El presente trabajo de investigación es un estudio sobre cohabitación de Cadetes de diferentes promociones en una misma cuadra por armas y servicios, como un nuevo paradigma que contribuya en la formación militar de los cadetes de la escuela Militar de Chorrillos.

“La Escuela Militar de Chorrillos “CFB” es una comunidad embrionaria de la formación de Cadetes, acorde con los cambios y las expectativas que la sociedad espera de ella”.

1. Problema.

La tarea principal de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, es la formación del Cadete como futuro Subteniente o Alférez para su desempeño como Comandante de Sección. Al respecto, es necesario entender que la profesión militar es una profesión de relaciones humanas, con particularidades propias que la diferencian del resto de las profesiones en el marco de la sociedad. Por la trascendencia de su razón social no puede ser ejercida individualmente, sino a través de una organización militar orgánica del Estado.

En tal sentido es necesario que los Cadetes conozcan, valoren y vivan su pertenencia a la EMCH “CFB”, se identifiquen con la Institución que es el Ejército del Perú y participen en tareas que optimicen la convivencia armónica dentro de cada una de las armas en medio de una cohabitación conformada por cadetes de las diferentes promociones, de tal manera que descubran sus valores, a través de su cohabitación conjunta dentro de una misma cuadra.

Razón por la cual se plantea el siguiente problema: ¿De qué manera la formación militar se ve influenciada con la cohabitación de los Cadetes de diferentes promociones en una misma cuadra en la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”?

2. Suposición

Que la formación la militar, el liderazgo, la madurez, la responsabilidad y la disciplina estén influenciadas positivamente por la cohabitación de Cadetes de las distintas armas y de diferentes promociones en una misma cuadra.

Organizar al Batallón de Cadetes por Compañías, Secciones y patrullas, escuadras o equipos de trabajo, por Armas para que cohabiten dentro de una misma cuadra conformada por cadetes de diferentes años de ingreso, designado a la vez Cadetes al comando para cada nivel organizacional.

3. Factores que Influyen en el Problema

Reportes que indican la falta de formación y liderazgo del oficial recientemente egresado en el desempeño de sus funciones en las unidades de tropa.

Existencia de un falso espíritu de cuerpo, por los integrantes una misma promoción al no denunciar las infracciones cometidas atentan contra la disciplina y las buenas costumbres, debido a la falta de integración, dentro del contexto supremo del verdadero espíritu de cuerpo institucional

4. Discusión

Para el desarrollo de este trabajo de investigación se han considerado como variables de estudio la formación militar y la cohabitación de los Cadetes; habiéndose dado énfasis a la variable formación militar la cual por su naturaleza subjetiva y ha sido analizada a través de las siguientes dimensiones: liderazgo, madurez, responsabilidad y disciplina

Variable Formación Militar

Si nos preguntáramos cuáles son las funciones de una profesión en el contexto social, se puede establecer que la función principal es la de satisfacer las necesidades de la propia sociedad. Partiendo de esta premisa se puede entender por qué la sociedad

concede a cada profesión una razón social para su existencia y porque tiene el derecho de reglar las prácticas de aquellas que por su naturaleza y trascendencia pueden afectar al conjunto de sus integrantes.

En el caso de la profesión militar, la obligación o razón social está instaurada legalmente por la Constitución Política del Perú de acuerdo a lo que se indica en el Capítulo XII, Artículo 165.- en lo referente a la Seguridad y Defensa Nacional, que a la letra dice: "...Tienen como finalidad primordial garantizar la independencia, la soberanía y la integridad territorial de la República. Asumen el control del orden interno de conformidad con el artículo 137 de la Constitución".

En conclusión, la existencia de la profesión militar depende de la existencia del Estado y a su vez, es el estado es quien justifica la obligación o razón social de la misma. Estas necesidades de estado tienen una relación directa con el diseño curricular de la carrera profesional de Ciencia Militar, porque en los fundamentos de la misma se precisan cuáles han de ser las necesidades que serán atendidas por los futuros profesionales para la guerra.

Desde esta óptica, el presente estudio considera que es vital que, la dinámica social de la EMCH "CFB" se redimensione y promueva la participación de la comunidad de Cadetes, con el propósito de lograr la convivencia de éstos (solo para Cadetes varones) en una sola cuadra por armas y conformada por diferentes promociones; como un nuevo paradigma basado en un modelo que les permita adaptarse con más facilidad a los diversos escenarios del ámbito militar, social y cultural en donde se desarrollara al futuro oficial.

Por otro lado, este tipo de cohabitación se viene llevando a cabo con las Cadetes femeninas en la EMCH "CFB", sin que se hayan producido actos de indisciplina, apreciándose por el contrario una convivencia satisfactoria en donde el liderazgo, la responsabilidad y la madurez han sido incrementadas.

Como antecedentes a la propuesta de cohabitación, se han tomado como referentes a estudios de casos vinculantes, que refuerzan el contenido de este estudio; en tal sentido cabe mencionar a Toro (2015) que presento la tesis titulada: *La importancia del*

trabajo en equipo en las organizaciones actuales, en la Universidad Militar Nueva Granada facultad de Ciencias Económicas, Bogotá D.C., la cual tuvo como objetivo analizar los diferentes conceptos de trabajo en equipo y como optimizar los resultados en las organizaciones para generar procesos relacionales, robustecidos y que contribuyan en el rendimiento de las organizaciones, asimismo el autor concluye indicando que la organización, sus líderes y empleados deben ser conscientes y que al emprender un proceso de cambio o de transformación en su interior, se deben implementar etapas que van desde la unión y formación del equipo, hasta el establecimiento de sus relaciones, expectativas y consolidación del mismo.

La formación militar del Cadete a través de la cohabitación propuesta, se vería fortalecida por la influencia mutua y por las características homogéneas que caracterizan a sus integrantes, quienes a futuro compartirán un sin número de experiencias en el afán de contribuir con el logro de los objetivos de las unidades a donde el comando les designe; en tal sentido y considerando que su desempeño no será ejercido individualmente, sino a través de la conformación de los grupos, patrullas, secciones o compañías orgánicas de las unidades donde prestaran servicio; se hace necesario capacitarlos a través de una enseñanza focalizada en base a la misión, características, posibilidades y limitaciones de cada una de las armas y servicios para cultivar el espíritu de cuerpo y camaradería que los identifique como miembros de ellas. Esta convivencia conllevará al incremento del conocimiento mediante la aplicación de la metodología del aprendizaje colaborativo, el cual se materializará de manera natural mediante las consultas que efectúen los cadetes de años inferiores ante sus compañeros de años superiores, generando un efecto “bumerang” a través del ejercicio de docencia innata al absolverles sus consultas, poniendo en práctica los conocimientos adquiridos. Al respecto cabe mencionar la cita de John Dewey (fundador de la filosofía del pragmatismo), que dice: “...se aprende haciendo”; esto no es otra cosa que decir: lo haces personalmente o no lo aprendes; al respecto cabe recalcar la existencia de un proverbio chino, probablemente de Confucio que dice: “Dime algo y lo olvidaré, enséñame algo y lo recordare; pero hazme participe de algo y lo aprenderé”, esto quiere decir que no hay otra forma de aprender; no se puede aprender de lo que simplemente se dice; en consecuencia, si se entiende la formación del Cadete como otra cosa que no sea la práctica y experiencia estamos equivocando en la percepción de su formación y basado en el ejemplo de sus superiores

Por otro lado, Ramón (2008), en la publicación de la Revista del Colegio Militar de la Nación de Argentina, indico en el año 2000, mientras prestaba servicios en un instituto de formación de oficiales del Ejército Argentino de nivel universitario, hizo un trabajo con el propósito de buscar identificar las características del modelo para la enseñanza de la ética profesional que aplicaba el Ejército durante la etapa de formación de los oficiales. El estudio partía de considerar que los ingresantes a la institución (jóvenes de ambos sexos de 18 a 23 años aproximadamente) lo hacían con una estructura de valores construida en una sociedad marcada por una crisis moral significativa.

Muchas veces durante el proceso de admisión no se detecta a postulantes que procedan de espacios sociales considerados como de alto riesgo; sin embargo con la convivencia que se propone, esta situación se podrá superar con mayor efecto mediante el control y el ejemplo de los Cadetes de años superiores en razón de que no solo habría un Cadete al Comando sino varios que controlarían cualquier anomalía que pudiera suscitarse dentro de las respectivas cuadras, reforzando de esta manera la formación militar que se recibe durante las horas de instrucción en la intimidad de las cuadras donde cohabitarían los Cadetes.

Dimensión Liderazgo

Según el RE ME 31-11(1999) Liderazgo, en su contenido dice: "Es la predisposición que tiene un superior de querer y saber influir en el comportamiento de sus subordinados, consiguiendo con su ejemplo, decisiones y procedimientos su voluntaria obediencia, respeto y lealtad para alcanzar un objetivo común" (p.46).

Siempre en el ejército hemos valorado conceptos como: el don de mando, la suerte, la decisión, el valor y la voluntad de vencer, sin embargo, se puede sintetizar que liderazgo suma estos factores. El concepto de liderazgo, supera al de don de mando entendido como la capacidad para dirigir, gestionar y dar órdenes, supera a la suerte como un factor incontrolado pero cuyos efectos, pueden y deben gestionarse, supera al valor y decisión para avanzar sin miedo al error y sin espera del «maná del cielo» y también supera a la voluntad de vencer en el convencimiento de la bondad y en el mantenimiento de nuestros objetivos.

No menos importante es el concepto de liderazgo como motor de los procesos de transformación que experimentaran los Cadetes en los diferentes los niveles de comando que experimentaran en medio de la cohabitación que se propone. La necesidad de saber y la necesidad de la autoridad para comandar a las patrullas, escuadras o equipos de trabajo, se convertirá en algo consustancial con el liderazgo ya que sin esa autoridad y sin su equipo, el liderazgo es solo una palabra vacía.

Gallardo y Sánchez (2010) presentaron la tesis sobre: *Desarrollo del liderazgo en el ejército de tierra*. El objetivo fue definir un modelo de liderazgo efectivo en los diferentes niveles de la jerarquía. El trabajo concluye indicando que el liderazgo es un valor añadido a la función del mando. Ser jefe no implica ser líder, pero, del mismo modo, el liderazgo no se reduce de forma exclusiva a quienes ocupan puestos de dirección.

En tal sentido cabe destacar que en la cohabitación propuesta permitirá la práctica del ejercicio de liderazgo de los Cadetes de IV Año como cualidad fundamental en el ejercicio del mando que a la vez debe ser considerado como la facultad de influir en la conducta de los Cadetes de años inferiores a través del tipo de cohabitación que se propone en presente trabajo de investigación.

Dimensión Madurez

Rivas (1995) sostiene que: "... la madurez vocacional no es un constructo que depende exclusivamente del individuo, sino que más bien tiene mucho que ver con el tipo de experiencias y servicios que la escuela le preste al individuo." (p. 181). El lograr la madurez existencial del Cadete, implica tomar una responsabilidad fundamental y secuencial sobre la propia vida, sobre su propia existencia tomando además la responsabilidad de saber "quien es", del modo que su formación durante la permanencia en la escuela sea un paulatino desarrollo de todas sus potencialidades y capacidades que llevan dentro de sí aun cuando alcance la condición de egresado. El Cadete ira alcanzando la madurez a través de un trabajo introspectivo, de reflexión de estudio y de profundización en las cuestiones más importantes de su existencia humana, acompañado por la naturaleza propia de la formación militar que recibe en aulas y por la influencia que recibirá mediante la convivencia conjunta con los Cadetes de su misma arma dentro de la misma cuadra

Dimensión Responsabilidad

El Diccionario de la lengua española (Edición del Tricentenario) define la palabra responsabilidad como: “Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente”. También otro concepto sacado de la web dice lo siguiente: “La responsabilidad es un valor que está en la conciencia de la persona que estudia la Ética en base a la moral”.

Extraído de: <https://es.wikipedia.org/wiki/Responsabilidad>

Por su parte M. Groos Osses, afirma que construir un equipo de trabajo efectivo requiere tiempo y acuerdo, para que este equipo sea eficiente, cada miembro debe aceptar las reglas de comportamiento procedimental grupal y comprender claramente sus responsabilidades individuales derivadas del qué, cuándo, dónde, quién y cómo, implícito a cada actividad. (Groos, 2006).

Organizar a los Cadetes en patrullas, escuadras, escuadras o equipos de trabajo para el desarrollo de las diferentes actividades dentro de la EMCH “CFB” es la forma más cercana de inculcar el espíritu de cuerpo y camaradería, para que ellos a la vez lo hagan en sus unidades como Subtenientes o Alféreces; mantener esta organización como forma de vida en el quehacer diario del Cadete se hace necesario la existencia de una réplica de dicha organización en el interior de las cuadras, con lo que se vería fortalecida la propuesta de la cohabitación. El valor agregado de esta forma de convivencia estaría materializado en la asignación responsabilidades de comando, la cual no solo recaería en el Cadete más antiguo de la cuadra, sino también en cada uno de los Jefes de Patrulla, Escuadra o Jefes de Equipo, al mismo tiempo que se internalizara en cada uno de sus integrantes el compromiso consciente de ser parte de esas organizaciones, optimizando así el rendimiento del personal en cumplimiento de las tareas o misiones que se les asigne.

Dimensión Disciplina

Según nuestro Diccionario de Términos Militares (2004), se define a la disciplina como la:

... Estricta observancia de las leyes, de las disposiciones vigentes y de las órdenes superiores a que está obligado todo el personal militar e implica la subordinación consciente y constante de la voluntad individual en provecho del

conjunto. Constituye la fuerza fundamental del Ejército y es el factor más poderoso del éxito; su importancia es tal que no se puede concebir una fuerza organiza-da sin disciplina. (p.185).

De la cita precedente se deduce que uno de los elementos definitorios del ejército es la disciplina militar. Se trata de un principio organizativo esencial de los ejércitos, que, por su propia naturaleza, trasciende a la esfera interna del Cadete y que supone, a su vez, uno de los elementos que necesariamente lo separa del resto de la sociedad.

Respecto a la disciplina, existe un adagio japonés que dice: “Desconocer una verdad me hace esclavo de una mentira, conocer una verdad a medias es una mentira doble”. También otro a manera de paradoja que dice lo siguiente: “La disciplina tarde o temprano vencerá a la inteligencia”. A los japoneses no les interesa ser inteligentes sino disciplinados, porque según ellos en la disciplina están el éxito. La prueba de este contenido radica en que los japoneses no son los inventores de los adelantos tecnológicos que se disfruta en el mundo, sin embargo, ellos son los dueños de empresas como Toyota, Suzuki, Kawasaki, Yamaha, Nissan, Mitsubishi, Sony, Toshiba, etc. Ellos gracias a una disciplina férrea realizaban ingeniería inversa y mejoraban todos inventos del cual ellos no eran los creadores, sin embargo, los mejoraban. Como se puede apreciar la disciplina si bien es cierto es la fuerza que mueve a los ejércitos, se tiene que tener en consideración que los Cadetes reciben una formación basada en los cuatro principios que Jacques Delors (1994), presento a la UNESCO el informe titulado: *la educación encierra un tesoro*; y de cuyo contenido se extrae estos cuatro principios que son los siguientes: el saber conocer, el saber hacer, el saber vivir juntos y con los demás y por último el saber ser. La variable disciplina se puede relacionar con los procesos de enseñanza aprendizaje a través de la metodología del aprendizaje colaborativo de tal manera que conocimientos adquiridos en las aulas pueden ser reforzados en el interior de las cuadras en su trato diario con los Cadetes de años superiores, quienes fungirían como instructores para absolver las consultas que pudieran hacer sus demás compañeros de años subordinados.

Variable Cohabitación

Esta variable será objeto de estudio durante la segunda fase durante la aplicación de la prueba piloto. Para medir esta variable se ha considerado las siguientes

dimensiones: Tipos de personalidad, factores de la personalidad, conducta, emotividad, empatía, corporación

5. Conclusiones

Primera: La formación militar cimentada en el Currículo de la carrera profesional de Ciencia Militar, en las nuevas corrientes de la educación contemporánea y en las recomendaciones de UNESCO, definen “el saber convivir”, como uno de los pilares de la educación, basado en un planteamiento relacionado con el desarrollo eficaz y eficiente del Cadete y el aprendizaje de nuevos conocimientos; que adquirirían en medio de la cohabitación que se propone en el presente estudio.

Segunda: El liderazgo es un hecho inmaterial indispensable la formación del Cadete que va a ser influenciado positivamente por su cohabitación en el seno de sus respectivas armas y en cuadras conformadas por diferentes promociones. Actualmente el ejercicio del liderazgo está limitado al accionar de los Cadetes al comando del Batallón y Compañías y Secciones; sin embargo en la cohabitación que se propone el ejercicio del liderazgo se vería materializado de una manera más efectiva toda vez que en la nueva organización que adoptaría el Batallón de Cadetes incluirían como parte de organización a patrullas, escuadra o equipos de trabajo, todos ellos al mando de un cadete de año superior que tendrá la oportunidad de comandar y ejercer el ejercicio de liderazgo en el nivel de la organización que le corresponda.

Tercera: La madurez va a ser influenciada positivamente con la cohabitación de los Cadetes de diferentes promociones (Cadetes de I , II , III y IV año) albergados en misma cuadra mediante la trascendencia del dominio personal basado en la competencia, habilidades, la apertura espiritual y el ejemplo de sus superiores, que a la vez está relacionada con la visión personal para sostener la tensión creativa, conflicto estructural, compromiso con la verdad en el trato cotidiano en el interior de la cuadra.

Cuarta: La responsabilidad del ejercicio de comandar al Batallón de Cadetes en los distintos niveles, va a ser influenciada positivamente por la cohabitación de estos por armas y conformada por diferentes promociones albergadas en misma cuadra.

Quinta: La disciplina, siendo la fuerza fundamental y factor más poderoso del éxito que trasciende a la esfera interna del Cadete va a ser influenciada positivamente por la cohabitación que se propone en el presente estudio, al relacionarla con los procesos de enseñanza aprendizaje y el reforzamiento de éstos en interior las cuadras

6. Acción recomendada única

Aprobación la puesta en ejecución de la prueba piloto para experimentar la cohabitación de los Cadetes en estricto orden de mérito sin considerar a los deportistas de diferentes promociones en una misma cuadra por armas y servicios como un nuevo paradigma en la Escuela Militar de Chorrillos “CFB” en el periodo de Quince (15) días comprendido entre el 24 Nov – 13 Dic 16 en un pabellón de las cuadras de 4to año.

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES					
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Personalidad					
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Índices	Nivel - Rango	
¿Cuál es la relación que existe entre la personalidad y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016?	Determinar la relación que existe entre la personalidad y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016	La personalidad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016	Introversión	Temperamento flemático	5,15,20,34,41	Dicotómica SI-NO	Alta 30-39	
							Tendencia alta 20-29	
				Extroversión	Temperamento melancólico	29,32,37,51	Dicotómica SI-NO	Tendencia baja 10-19
								Baja 0-9
			Estable	Temperamento colérico	1,8,10,27,44,46,49,56	Dicotómica SI-NO	Alta 48-63	
							Tendencia alta 32-47	
			Escala de mentiras	Temperamento sanguíneo	13,14,17,22,39,53	Dicotómica SI-NO	Tendencia baja 16-31	
							Baja 0-15	
			Escala de mentiras	Estable	21,24,50,52,57	Dicotómica SI-NO	Alta 30-39	
							Tendencia alta 20-29	
			Escala de mentiras	Tendencia estabilidad	16,31	Dicotómica SI-NO	Tendencia baja 10-19	
							Baja 0-9	
			Escala de mentiras	Tendencia inestabilidad	4,11,26,33,47	Dicotómica SI-NO	Alta 75-99	
							Tendencia alta 50-74	
			Escala de mentiras	Inestable	2,7,9,14,19,23,28	Dicotómica SI-NO	Tendencia baja 25-49	
							Baja 0-24	
			Escala de mentiras	Temperamento colérico	6,12,18,24,30,36	Dicotómica SI-NO	Alta 75-99	
							Tendencia alta 50-74	
			Escala de mentiras	Temperamento colérico	6,12,18,24,30,36	Dicotómica SI-NO	Tendencia baja 25-49	
							Baja 0-24	
			Variable 2: Satisfacción laboral					
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Índice	Nivel - Rango	
			La naturaleza y contenido de trabajo	Autonomía	1	5 Siempre	Muy satisfecho 20-27	
				Identificación de la tarea	2	4 Casi siempre		
			El trabajo en grupo y sus directivos	Variación de habilidades	3	3 A veces	Satisfecho 13-19	
				Significado de la tarea	4	2 Casi nunca	Insatisfecho 5-19	
			Las condiciones de trabajo	Retroalimentación	5	1 Nunca	Muy satisfecho 31-42	
				Variación de habilidades	6	5 Siempre		
			Las condiciones de trabajo	Identificación de la tarea	7	4 Casi siempre	Satisfecho 30-20	
				Significado de la tarea	8	3 A veces	Insatisfecho 8-19	
			Las condiciones de trabajo	Retroalimentación	9	5 Siempre	Muy satisfecho 24-32	
				Autonomía	10	2 Casi nunca		
			Las condiciones de trabajo	Cohesión	11	1 Nunca	Satisfecho 15-23	
				Atractivo	12	5 Siempre		
			Las condiciones de trabajo	Clima socio psicológico	13	4 Casi siempre	Insatisfecho 6-14	
				Suficiencia	14	3 A veces		
			Las condiciones de trabajo	Vinculación	15	2 Casi nunca	Insatisfecho 6-14	
				Correspondencia	16	1 Nunca		

PE ₇ : ¿Cuál es la relación que existe entre inestabilidad del neuroticismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016? PE ₈ : ¿Cuál es la relación que existe entre la tendencia a la estabilidad del neuroticismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016? PE ₉ : ¿Cuál es la relación que existe entre la estabilidad del neuroticismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016? PE ₁₀ : ¿Cuál es la relación que existe entre la estabilidad del neuroticismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016?	OE ₇ : Determinar cuál es la relación que existe entre la tendencia a la inestabilidad del neuroticismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016 OE ₈ : Determinar cuál es la relación que existe entre la tendencia a la inestabilidad del neuroticismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016 OE ₉ : Determinar cuál es la relación que existe entre la estabilidad del neuroticismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016 OE ₁₀ : Determinar cuál es la relación que existe entre la estabilidad del neuroticismo y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016	HE ₇ : La inestabilidad del neuroticismo está relacionado significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016 HE ₈ : La tendencia a la inestabilidad del neuroticismo está relacionado significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016 HE ₉ : La tendencia a la estabilidad del neuroticismo está relacionado significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016 HE ₁₁ : La estabilidad del neuroticismo está relacionado significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos – 2016	El esfuerzo y los resultados individuales Las condiciones de bienestar	Percepción Justeza Coherencia Seguras Higiene Estéticas Ergonómicas Horario Mantenimiento Desarrollo personal y profesional Atención a la vida Desarrollo cultural y social Satisfacción integral Compromiso	17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	5 Siempre 4 Casi siempre 3 A veces 2 Casi nunca 1 Nunca 5 Siempre 4 Casi siempre 3 A veces 2 Casi nunca 1 Nunca	Muy Satisfecho 13-19 Insatisfecho 5-12 Muy satisfecho 24-32 Satisfecho 15-23 Insatisfecho 6-14
PRUEBA PILOTO							
Prueba de consistencia interna				Validación de expertos			
Variable: Personalidad		Variable 2: Satisfacción laboral					
Se utilizó como estadístico al KR 20 de Kuder Richardson debido a que las respuestas de dicho instrumento tienen opciones dicotómicas, SI y NO.		Para la prueba de consistencia interna se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach debido a que las respuestas del instrumento tienen opciones polítmicas.		Para cuantificar en forma significativa se considero los aspectos de claridad, pertinencia y relevancia, a través del dictamen del juicio de expertos de tres connotados docentes de la Escuela Militar de Chorrillos			
TECNICAS E INSTRUMENTOS DE MEDICION							
Variable 1 Personalidad				Variable 2 Satisfacción laboral			
Tecnica: Encuesta escrita Instrumento: Inventario de Eysenck Forma B para Adultos,				Tecnica: Encuesta escrita Instrumento: Escala de satisfaccion laboral.			
PRUEBA PILOTO							
Prueba de consistencia interna				Validación			
Variable: Personalidad		Variable 2: Satisfacción laboral					
Se utilizó como estadístico al KR 20 de Kuder Richardson debido a que las respuestas de dicho instrumento tienen opciones dicotómicas, SI y NO.		Para la prueba de consistencia interna se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach debido a que las respuestas del instrumento tienen opciones polítmicas.		Para cuantificar en forma significativa se considero los aspectos de claridad, pertinencia y relevancia, a través del dictamen del juicio de expertos de tres connotados docentes de la Escuela Militar de Chorrillos			
ESTADISTICA A UTILIZAR		METODO					
Descriptiva		Inferencial		Hipotético deductivo con enfoque cuantitativo			
Método de análisis de datos 1 Medida de análisis de datos: a) Frecuencias y porcentajes b) Medias aritméticas 2 Medidas de variabilidad a) Varianza b) Coeficiente de variabilidad		1 Por el tipo de variables, se utilizará el estadístico Rho de Spearman 2 se utilizará el programa de Excel para organizar los datos y el SPSS para los análisis estadísticos		TIPO DE MUESTREO Probabilístico estratificado POBLACION 344 docentes de la Escuela Militar de Chorrillos, 2016 TAMAÑO DE LA MUESTRA 182 docentes de la Escuela Militar de Chorrillos, 2016			

Anexo 3. Matriz de operacionalización de variables

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS O REACTIVO	ÍNDICE	NIVEL RANGO
<p>La personalidad es considerada como un patrón organizado y distintivo del comportamiento que caracteriza la adaptación individual a cada ambiente y que dura toda la vida. Tiene relación con los motivos, actitudes, emociones, crisis vitales, creencias y valores, así como con los procesos mediante los cuales las personas tratan de entender su propio comportamiento.</p> <p>(Darley y otros, 1990). Refieren que la personalidad son todos aquellos aspectos que distinguen a un individuo de cualquier otro, constituyéndose en nuestro sello psicológico personal conformado por los comportamientos, motivos, actitudes, tendencias, puntos de vista y emociones con los que nos reaccionamos ante el mundo.</p>	<p>La variable ha sido organizada por el autor en 57 ítems, de los cuales para este trabajo de investigación los 9 ítems corresponden a la escala de mentiras no se tomó en cuenta en la interpretación de los datos obtenidos, toda vez que esta solo sirvió para clasificar y solo 48 ítems se emplea como muestra para la interpretación de los datos obtenidos</p>	Introversión	Flemático	¿Permanece usualmente retraído(a) en fiestas y reuniones?	Dicotómicas (SI o NO/ 1 y 0)	Alta 30 - 39 Tendencia alta 20 - 29 Tendencia baja 10 - 19 Baja 0 - 9
			Flemático	¿Le gustaría trabajar solo(a)?		
			Flemático	¿Se siente incómodo(a) con vestidos que no son del diario?		
			Melancólico	¿Le molesta vender cosas o pedir dinero a la gente para alguna buena causa?		
			Melancólico	¿Le gusta más quedarse en casa, que ir a una fiesta aburrida?		
			Flemático	¿Le gusta planear las cosas cuidadosamente con mucha anticipación?		
			Melancólico	¿Hace usted usualmente las cosas mejor resolviéndolas solo(a) que hablando con otra persona sobre ellas?		
			Flemático	¿Le gusta más planear las cosas, que hacer las cosas?		
		Extroversión	Colérico	¿Le gusta abundancia de excitación y bullicio a su alrededor?	Dicotómicas (SI o NO/ 1 y 0)	Alta 48 - 63 Tendencia alta 32 - 47 Tendencia baja 16 - 31 Baja 0 - 15
			Sanguíneo	¿Tiene casi siempre una contestación lista "a la mano" cuando se le habla?		
			Colérico	¿Cuándo lo(a) meten en una pelea, prefiere "sacar los trapos al aire" de una vez por todas, en vez de quedar callado(a) esperando que las cosas se calmen solas?		
			Colérico	¿Le gusta mezclarse con la gente?"		
			Sanguíneo	¿Se catalogaría a si mismo(a) como despreocupado(a) o confiado a su buena ventura?		
			Sanguíneo	¿Es por el contrario animado(a) y jovial?		
			Sanguíneo	¿Puede expresar en palabras fácilmente lo que piensa?		
			Sanguíneo	¿Le gustan las bromas?		
			Colérico	¿Le gusta mucho la buena comida?		
			Sanguíneo	¿Es usted usualmente una persona tolerante, que no se molesta si las cosas no están perfectas?		
			Colérico	¿Cuándo hace nuevos amigos, es usted usualmente quien inicia la relación o invita a que se produzca?		
			Colérico	¿Siente generalmente que las cosas se arreglaran de por sí solas y que terminaran bien de algún modo?		
			Colérico	¿Dice algunas veces lo primero que se le viene a la cabeza?		
			Sanguíneo	¿Le gusta contar chistes y referir historias graciosas a sus amigos?		
		Colérico	¿Cuándo todas las probabilidades están contra usted, piensa aun usualmente que vale la pena probar suerte?			
		Neuroticismo Mide la capacidad de reactividad emocional del individuo.	Inestable	¿Tiene a menudo un sentimiento de intranquilidad, como si quisiera algo, pero sin saber qué?	Dicotómicas (SI o NO 1 y 0)	Alta 75 - 99 Tendencia alta 50 - 74 Tendencia
			Tendencia inestable	¿Se siente algunas veces feliz, algunas veces triste sin una razón real?		
			Inestable	¿Se enfada a menudo?		
			Inestable	¿Es usted triste, melancólico(a)?"		

		<p>Esta referida al tipo de personalidad que esta predispuesta a desarrollar síntomas neuróticos, incluso en condiciones de estrés relativamente benignos</p>	<p>Tendencia inestable</p> <p>Inestable</p> <p>Tendencia estabilidad</p> <p>Inestable</p> <p>Estable</p> <p>Inestable</p> <p>Tendencia inestable</p> <p>Inestable</p> <p>Tendencia estabilidad</p> <p>Tendencia inestable</p> <p>Inestable</p> <p>Estable</p> <p>Inestable</p> <p>Inestable</p> <p>Tendencia inestable</p> <p>Estable</p> <p>Estable</p> <p>Inestable</p> <p>Estable</p>	<p>¿Ha perdido a menudo el sueño por sus preocupaciones?</p> <p>¿Se decide a menudo demasiado tarde?</p> <p>¿Se ha sentido a menudo apático(a) y cansado(a) sin razón?</p> <p>¿Se siente a menudo hastiado(a)?</p> <p>¿Se distrae (vaga su mente) a menudo cuando se trata de prestar atención en algo?</p> <p>¿Se abstrae (se pierde en sus pensamientos) a menudo?</p> <p>¿Piensa a menudo en su pasado?</p> <p>¿Cuándo se fastidia, necesita de algún(a) amigo(a) para hablar sobre ello?</p> <p>¿Es usted muy susceptible por algunas cosas?</p> <p>¿Se pone a menudo muy inquieto(a) que no puede permanecer sentado(a) durante mucho rato en una silla?</p> <p>¿Tiene a menudo mareos (vértigos)?</p> <p>¿Le falta frecuentemente aire, sin haber hecho un trabajo pesado?</p> <p>¿Sufre de los "nervios"?</p> <p>¿Se pone nervioso(a) en lugares tales como ascensores, trenes o túneles?</p> <p>¿Sufre fuertes dolores de cabeza?</p> <p>¿Le cuesta trabajo coger el sueño al acostarse en las noches?</p> <p>¿Se preocupa durante un tiempo demasiado largo, después de una experiencia embarazosa?</p> <p>¿Se crea a menudo problemas por hacer las cosas sin pensar?</p> <p>¿Se siente a menudo demasiado consiente de sí mismo(a) o poco natural cuando esta con superiores?</p> <p>¿Siente "sensaciones" raras en el abdomen, antes de algún hecho importante?</p>	<p>baja 25 - 49 Baja 0 - 24</p>	<p>baja 25 - 49 Baja 0 - 24</p>
		<p>Escala de mentiras "L" Es una dimensión que mide mentiras</p>	<p>Falta de reconocimiento de sus emociones o quiere enmascarar sus sentimientos</p>	<p>¿Cuándo niño(a), hacia inmediatamente lo que le decían sin refunfuñar?</p> <p>¿Se pone a veces malhumorado(a)?</p> <p>¿Se ríe a menudo de chistes groseros?</p> <p>¿Está completamente de prejuicios de cualquier tipo?</p> <p>¿Alardea (se jacta) un poco algunas veces?</p> <p>¿Contesta siempre una carta personal, tan pronto como se puede, después de haberla recibido?</p> <p>¿Deja algunas veces para mañana, lo que debería hacer hoy?</p> <p>¿Ha dicho alguna vez mentiras en su vida?</p> <p>¿Se le hace más fácil ganar que perder un juego?</p>	<p>Dicotómicas (SI o NO/ 1 y 0)</p>	

Anexo 4. Instrumentos de Recolección de Datos

Inventario de personalidad

Institución Educativa: Lugar.....

Cargo: Director Docente Fecha..... Edad:

Sexo: Masculino Femenino Condición Nombrado Contratado

INSTRUCCIONES

Aquí tiene algunas preguntas sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa. Después de cada pregunta, conteste en la hoja de respuestas con un "SI" o un "NO" según sea el caso. Trate de decir si "SI" o un "NO" representa su modo usual de actuar o sentir. Entonces, ponga una aspa o cruz en el círculo debajo de la columna de "SI" o un "NO" de su hoja de respuestas.

Trabaje rápidamente y no emplee mucho tiempo en cada pregunta; queremos su primera reacción, no un proceso de pensamiento prolongado. El cuestionario total no debe tomar más que unos pocos minutos. Asegúrese de no omitir alguna pregunta.

Ahora, comience. Trabaje rápidamente y recuerde de contestar todas las preguntas. No hay contestaciones "correctas" ni "incorrectas" y este no es un test de inteligencia o de habilidad, sino simplemente una medida de la forma como usted se comporta.

N°	PROPOSICIONES	SI	NO
1	¿Le gusta abundancia de excitación y bullicio a su alrededor?		
2	¿Tiene a menudo un sentimiento de intranquilidad, como si quisiera algo, pero si saber qué?		
3	¿Tiene casi siempre una contestación lista "a la mano" cuando se le habla?		
4	¿Se siente algunas veces feliz, algunas veces triste sin una razón real?		
5	¿Permanece usualmente retraído(a) en fiestas y reuniones?		
6	¿Cuándo niño(a), hacia inmediatamente lo que le decían sin refunfuñar?		
7	¿Se enfada a menudo?		
8	¿Cuándo lo(a) meten en una pelea, prefiere "sacar los trapos al aire" de una vez por todas, en vez de quedar callado(a) esperando que las cosas se calmen solas?		
9	¿Es usted triste, melancólico(a)?		
10	¿Le gusta mezclarse con la gente?"		
11	¿Ha perdido a menudo el sueño por sus preocupaciones?		
12	¿Se pone a veces malhumorado(a)?		
13	¿Se catalogaría a si mismo(a) como despreocupado(a) o confiado a su buena ventura?		
14	¿Se decide a menudo demasiado tarde?		
15	¿Le gustaría trabajar solo(a)?		
16	¿Se ha sentido a menudo apático(a) y cansado(a) sin razón?		

17	¿Es por el contrario animado(a) y jovial?		
18	¿Se ríe a menudo de chistes groseros?		
19	¿Se siente a menudo hastiado(a)?		
20	¿Se siente incómodo(a) con vestidos que no son del diario?		
21	¿Se distrae (vaga su mente) a menudo cuando se trata de prestar atención en algo?		
22	¿Puede expresar en palabras fácilmente lo que piensa?		
23	¿Se abstrae (se pierde en sus pensamientos) a menudo?		
24	¿Está completamente de prejuicios de cualquier tipo?		
25	¿Le gusta las bromas?		
26	¿Piensa a menudo en su pasado?		
27	¿Le gusta mucho la buena comida?		
28	¿Cuándo se fastidia, necesita de algún(a) amigo(a) para hablar sobre ello?		
29	¿Le molesta vender cosas o pedir dinero a la gente para alguna buena causa?		
30	¿Alardea (se jacta) un poco a veces?		
31	¿Es usted muy susceptible (sensible) por algunas cosas?		
32	¿Le gusta más quedarse en casa, que ir a una fiesta aburrida?		
33	¿Se pone a menudo tan inquieto(a) que no puede permanecer sentado(a) durante mucho rato en una silla?		
34	¿Le gusta planear las cosas, con mucha anticipación?		
35	¿Tiene a menudo mareos (vértigos)?		
36	¿Contesta siempre una carta personal, tan pronto como puede, después de haberla leído?		
37	¿Hace usted usualmente las cosas mejor resolviéndolas solo(a) que hablando a otra persona sobre ello?		
38	¿Le falta frecuentemente aire, sin haber hecho un trabajo pesado?		
39	¿Es usted generalmente una persona tolerante, que no se molesta si las cosas no están perfectas?		
40	¿Sufre de los nervios?		
41	¿Le gustaría más planear cosas, que hacer cosas?		
42	¿Deja algunas veces para mañana lo que debería hacer hoy día?		
43	¿Se pone nervioso(a) en lugares tales como ascensores, trenes o túneles?		
44	¿Cuándo hace nuevos amigos(as) es usted usualmente quien inicia la relación o invita a que se produzca?		
45	¿Sufre fuertes dolores de cabeza?		
46	¿Siente generalmente que las cosas se arreglarán por sí solas y que terminarán bien de algún modo?		
47	¿Le cuesta trabajo coger el sueño al acostarse en las noches?		
48	¿Ha dicho alguna vez mentiras en su vida?		
49	¿Dice algunas veces lo primero que se le viene a la cabeza?		
50	¿Se preocupa durante un tiempo demasiado largo, después de una experiencia embarazosa?		
51	¿Se mantiene usualmente hérnico(a) o encerrado (a) en sí mismo(a), excepto con amigos muy íntimos?		
52	¿Se crea a menudo problemas, por hacer cosas sin pensar?		
53	¿Le gusta contar chistes y referir historias graciosas a sus amigos?		

54	¿Se le hace más fácil ganar que perder un juego?		
55	¿Se siente a menudo demasiado consciente de sí mismo(a) o poco natural cuando esta con sus superiores?		
56	¿Cuándo todas las posibilidades están contra usted?, ¿piensa aun usualmente que vale la pena intentar?		
57	¿Siente “sensaciones” en el abdomen, antes de un hecho importante?		

Por favor asegúrate de haber contestado todas las preguntas

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Datos Personales:

Institución Educativa:

Lugar.....

Cargo: Director Docente Fecha..... Edad:

Sexo: Masculino Femenino Condición Nombrado Contratado

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características de la satisfacción laboral de la Institución en el que usted labora. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su satisfacción laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas. La información será de total reserva.

Marque con una X la casilla que cree que su respuesta es correcta

N/O	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Tiene la libertad o posibilidad de decidir cómo y cuándo debe realizar su trabajo?					
2	¿Se aprecia en el producto final fácilmente el resultado de su trabajo en aula o laboratorio?					
3	¿Su trabajo en aula requiere realizar diferentes operaciones y utilizar un gran número de habilidades y conocimientos?					
4	¿Los resultados de su trabajo en aula afectan significativamente el comportamiento de sus alumnos?					
5	¿En su centro de trabajo, los supervisores u otras personas, le dan a conocer lo bien que lo están desarrollando?					
6	¿Puede cada miembro del grupo desarrollar con habilidad todas o gran parte de las tareas que tiene asignado el grupo?					
7	¿El grupo puede ver el resultado del trabajo en el producto final?					
8	¿Los resultados del trabajo del grupo afectan de manera significativa el comportamiento de los alumnos y colegas?					
9	¿En el trabajo, los supervisores u otras personas, le brindan al grupo la información de la calidad con que realizan su tarea?					

10	¿Los miembros del grupo, participan en la determinación de metas y objetivos de trabajo?					
11	¿El grupo, se mantiene unido para alcanzar una meta común después de acordada?					
12	¿Se siente usted en todo momento apoyado por el grupo?					
13	¿Está satisfecho con las relaciones humanas que existen entre los miembros del grupo y de estos con sus dirigentes?					
14	¿Los ingresos que recibe por su trabajo, le permite satisfacer sus necesidades personales?					
15	¿El remuneración que recibe está de acuerdo a la cantidad y calidad del trabajo que realiza?					
16	¿Se corresponde el salario que recibe con su nivel de preparación?					
17	¿Se conocen los aspectos que se evalúan para el otorgamiento de méritos y la selección de los más destacados? (tanto morales como materiales).					
18	¿El sistema de estimulación moral y material establecido, ofrece la mayor cantidad de méritos a los más destacados?					
19	¿Los docentes más destacados son los que reciben la mayor cantidad de estímulos materiales y laborales?					
20	¿El ambiente de trabajo le ofrece seguridad? ¿Las áreas están debidamente protegidas?					
21	¿Las condiciones higiénicas de su ambiente, le son favorables?					
22	¿Existe orden, cuidado y el ambiente le resulta agradable?					
23	¿Los equipos, muebles, herramientas, útiles de trabajo y espacio, permiten realizar el trabajo cómodamente?					
24	¿Las condiciones del horario de trabajo, su flexibilidad, le satisfacen?					
25	¿Su centro laboral propicia condiciones favorables de alimentación, transporte, salud, etc.?					
26	¿Las condiciones de desarrollo personal y profesional (Capacitación, desarrollo, posibilidades de ascenso), le satisfacen?					
27	¿Recibe el apoyo para resolver sus problemas personales y familiares (vivienda, círculo infantil, ascenso etc.)?					
28	¿Su centro laboral propicia condiciones de desarrollo y participación en las esferas culturales, recreativas y sociales?					
29	¿Valora integralmente su satisfacción en la institución?					
30	¿Ud. Se considera comprometido con la institución?					

Anexo 5. Base de datos de la variable personalidad y satisfacción laboral

Satisfaccion laboral						Personalidad			
3	3	3	3	3	3	1	2	3	2
3	2	3	3	2	3	2	2	2	1
3	3	3	3	2	3	2	3	2	2
2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
3	2	2	2	3	2	4	2	2	2
3	3	2	2	3	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	3	2	3	3	1
3	3	3	3	2	2	3	2	3	1
1	2	3	3	3	3	4	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	2	2	1	3	2	2
3	3	3	3	3	2	4	3	3	1
3	3	3	3	3	2	4	2	3	1
3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
2	3	2	3	2	3	2	3	3	1
3	3	3	3	2	2	3	2	3	1
3	3	3	3	3	2	1	2	2	2
3	3	2	3	3	3	3	3	2	1
1	2	3	3	2	3	1	2	2	1
3	3	3	3	2	2	3	2	3	1
3	3	2	2	3	2	3	2	2	2
3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
3	3	2	3	3	2	3	3	3	1
3	2	3	3	3	3	4	2	3	1
3	2	3	3	3	3	3	3	2	1
3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
3	3	2	3	3	2	4	2	3	1
2	2	3	2	2	2	4	2	2	1
3	3	3	2	3	2	2	3	2	1
3	3	3	3	3	3	2	2	2	1
3	3	3	2	3	3	3	3	2	1
3	3	3	3	2	2	4	3	3	1
3	2	3	3	3	2	4	2	3	1
3	3	3	3	3	3	4	3	2	2
3	3	3	3	3	2	3	3	3	1
3	3	3	3	2	3	4	3	2	2
1	1	3	2	3	3	4	3	2	1
3	3	3	2	3	3	4	3	3	1
3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
3	2	3	3	3	2	2	3	2	2
3	3	3	3	3	2	2	3	3	1
3	2	3	3	3	2	2	2	3	1
3	3	3	2	2	3	4	2	2	4
3	3	3	3	3	3	3	3	2	4
3	3	3	3	3	3	3	2	2	4
3	3	2	2	3	3	3	2	3	4
2	3	2	2	2	2	3	2	2	1
3	3	3	2	3	3	2	3	2	1
3	3	2	2	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	2	3	2	3	2
1	1	3	2	2	2	2	3	2	3
2	2	2	2	3	2	2	3	3	1
3	3	3	3	3	3	3	2	3	1

1	1	3	2	2	2	2	3	2	3
2	2	2	2	3	2	2	3	3	1
1	1	3	2	2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	3	2	2	3	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
3	3	3	3	2	3	2	2	3	2
3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
3	2	2	3	3	3	4	3	2	3
1	1	3	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	3	2	2	3	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
3	3	3	3	2	3	2	2	3	2
3	3	2	3	2	2	3	2	3	2
1	1	3	2	3	3	4	2	2	1
3	3	3	2	3	3	4	3	2	1
3	3	2	3	2	2	3	3	3	2
3	2	2	3	3	3	4	2	3	3
3	3	2	2	2	3	4	3	2	2
1	1	3	2	2	2	2	3	3	3
2	2	2	2	3	2	2	2	3	1
3	3	3	3	3	3	3	2	2	1
3	3	3	3	2	3	2	3	2	2
3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
3	2	2	3	3	3	4	3	2	3
3	3	2	2	2	3	4	3	3	2
1	1	3	2	2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	3	2	2	2	3	1
1	1	3	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	2	3	2	2	3	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
3	3	3	3	2	3	2	2	3	2
3	3	3	2	3	2	2	3	2	2
3	2	2	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	2	3	2	2	2	3	2
3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
3	2	2	3	3	3	4	3	2	3
3	3	2	2	2	3	4	2	2	2
1	1	3	2	2	2	2	3	2	3
2	2	2	2	3	2	2	3	3	1
1	1	3	2	2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	3	2	2	3	2	1
1	1	3	2	2	2	2	2	3	3
3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
3	2	2	3	3	3	4	3	2	3
3	3	2	2	2	3	4	3	3	2
1	1	3	2	2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	3	2	2	3	2	1
1	1	3	2	2	2	2	3	3	3
2	2	2	2	3	2	2	2	3	1
3	3	3	3	3	3	3	2	2	1
3	3	3	3	2	3	2	3	2	2
3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
3	2	2	3	3	3	4	3	2	3
3	3	3	2	3	2	2	3	3	2
3	2	3	3	2	3	2	2	3	1
3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
2	2	3	2	2	2	2	3	2	2

3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
3	2	2	2	3	2	4	3	2	2
3	3	2	2	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	2	3	2	2	3	1
3	3	3	3	2	2	3	2	2	1
1	2	3	3	3	3	4	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
3	3	3	3	2	2	1	3	2	2
3	2	3	3	2	3	2	3	3	1
3	3	3	3	2	3	2	2	3	2
3	3	3	3	2	2	3	2	3	1
3	3	2	2	3	2	3	2	2	2
3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
3	3	3	3	2	2	3	2	3	1
3	3	2	2	3	2	3	2	2	2
3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
3	3	3	3	2	2	3	2	3	1
3	3	2	2	3	2	3	2	2	2
3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
3	3	3	3	2	2	3	2	3	1
3	3	3	3	2	2	3	2	3	1
3	3	3	3	2	2	3	2	3	1
3	3	2	2	3	2	3	2	2	2
3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
3	3	3	3	2	2	3	2	3	1
3	3	3	3	2	2	3	2	3	1
3	3	2	2	3	2	3	2	2	2
3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
3	3	2	3	3	2	3	3	3	1
3	2	3	3	3	3	4	2	3	1
3	2	3	3	3	3	3	3	2	1

Base de datos de la prueba piloto de la variable personalidad

INTROVERSIÓN												EXTROVERSIÓN											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1
1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1
1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1
1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0
0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0
1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1
1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1
1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1
1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1

$$r = \frac{n}{n-1} \times \frac{Vt - \sum pq}{Vt}$$

$$= \frac{57}{56} \times \frac{63.34 - 10.96}{63.34}$$

$$= 0.84$$

NEUROTICISMO																								ESCALA DE MENTIRAS								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	
1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	
0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	
1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	
1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	
0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	
1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	
0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	
1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	
0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0

Satisfaccion laboral																														
La naturaleza y contenido de trabajo					El trabajo y sus directivos								Las condiciones de trabajo						El esfuerzo y los resultados individuales					Las condiciones de bienestar						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
2	2	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3
2	2	5	5	5	5	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	4	2	2	4	4	2	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	2	2	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	2	1	2	3	5	3	3	5	4	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3
5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	1	2	3	4	1	5	3	4	1	1	4	5	5	4	3	5	5	5	5	1	1
2	2	2	5	5	5	5	1	3	3	3	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	5	5	3	3	3
2	2	2	5	4	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3
2	2	2	1	1	1	1	3	1	5	1	1	3	1	5	1	1	1	1	1	1	5	5	5	3	5	5	5	5	1	1
2	2	2	1	1	1	1	5	4	3	1	1	5	4	3	1	1	1	1	1	1	5	5	5	3	5	5	5	5	1	1
2	2	2	2	2	2	2	1	5	4	2	2	1	5	4	2	2	2	2	2	2	3	4	5	3	3	4	5	2	2	2

Anexo 6. Certificado de validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PERSONALIDAD

N°	Dimensión: Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Le gusta abundancia de excitación y bullicio a su alrededor?						
2	Tiene a menudo un sentimiento de intranquilidad, como si quisiera algo, pero si saber qué?						
3	Tiene casi siempre una contestación lista "a la mano" cuando se le habla?						
4	Se siente algunas veces feliz, algunas veces triste sin una razón real?						
5	Permanece usualmente retraído(a) en fiestas y reuniones?						
6	Cuando niño(a), hacía inmediatamente lo que le decían sin refunfuñar?						
7	Se enfada a menudo?						
8	Cuando lo(a) meten en una pelea, prefiere "sacar los trapos al aire" de una vez por todas, en vez de quedar callado(a) esperando que las cosas se calmen solas?						
9	Es usted triste, melancólico(a)?						
10	Le gusta mezclarse con la gente"						
11	Ha perdido a menudo el sueño por sus preocupaciones?						
12	Se pone a veces malhumorado(a)?						
13	Se catalogaría a si mismo(a) como despreocupado(a) o confiado a su buena ventura?						

14	Se decide a menudo demasiado tarde?						
15	Le gustaría trabajar solo(a)?						
16	Se ha sentido a menudo apático(a) y cansado(a) sin razón?						
17	Es por el contrario animado(a) y jovial?						
18	Se ríe a menudo de chistes groseros?						
19	Se siente a menudo hastiado(a)?						
20	Se siente incómodo(a) con vestidos que no son del diario?						
21	Se distrae (vaga su mente) a menudo cuando se trata de prestar atención en algo?						
22	Puede expresar en palabras fácilmente lo que piensa?						
23	Se abstrae (se pierde en sus pensamientos) a menudo?						
24	Está completamente de prejuicios de cualquier tipo?						
25	Le gusta las bromas?						
26	Piensa a menudo en su pasado?						
27	Le gusta mucho la buena comida?						
28	Cuando se fastidia, necesita de algún(a) amigo(a) para hablar sobre ello?						
29	Le molesta vender cosas o pedir dinero a la gente para alguna buena causa?						
30	Alardea (se jacta) un poco algunas veces?						

31	Es usted muy susceptible por algunas cosas?						
32	Le gusta más quedarse en casa, que ir a una fiesta aburrida?						
33	Se pone a menudo muy inquieto(a) que no puede permanecer sentado(a) durante mucho rato en una silla?						
34	Le gusta planear las cosas cuidadosamente con mucha anticipación?						
35	Tiene a menudo mareos (vértigos)?						
36	Contesta siempre una carta personal, tan pronto como se puede, después de haberla recibido?						
37	Hace usted usualmente las cosas mejor resolviéndolas solo(a) que hablando con otra persona sobre ellas?						
38	Le falta frecuentemente aire, sin haber hecho un trabajo pesado?						
39	Es usted usualmente una persona tolerante, que no se molesta si las cosas no están perfectas?						
40	Sufre de los "nervios"?						
41	Le gusta más planear las cosas, que hacer las cosas?						
42	Deja algunas veces para mañana, lo que debería hacer hoy?						
43	Se pone nervioso(a) en lugares tales como ascensores, trenes o túneles?						
44	Cuando hace nuevos amigos, es usted usualmente quien inicia la relación o invita a que se produzca?						
45	Sufre fuertes dolores de cabeza?						

46	Siente generalmente que las cosas se arreglaran de por sí solas y que terminaran bien de algún modo?						
47	Le cuesta trabajo coger el sueño al acostarse en las noches?						
48	Ha dicho alguna vez mentiras en su vida?						
49	Dice algunas veces lo primero que se le viene a la cabeza?						
50	Se preocupa durante un tiempo demasiado largo, después de una experiencia embarazosa?						
51	Se mantiene usualmente hermético(a) o encerrado(a), en sí mismo(a) excepto con amigos muy íntimos?						
52	Se crea a menudo problemas por hacer las cosas sin pensar?						
53	Le gusta contar chistes y referir historias graciosas a sus amigos?						
54	Se le hace más fácil ganar que perder un juego?						
55	Se siente a menudo demasiado consiente de sí mismo(a) o poco natural cuando esta con superiores?						
56	Cuando todas las probabilidades están contra usted, piensa aun usualmente que vale la pena probar suerte?						
57	¿Siente "sensaciones" en el abdomen, antes de un hecho importante?						

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez Dr. César Augusto Moreno Yñonán DNI 06776694

Especialidad del validador: Dr. en Administración

1. **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado
2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. **Claridad:** se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso exacto y directo.

Los Olivos 15 de diciembre. del 2016.

Dr. César Augusto Moreno Yñonán
DNI 06776694

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

N/O	Dimensión: Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Tiene la libertad o posibilidad de decidir cómo y cuándo debe realizar su trabajo?						
2	Se aprecia en el producto final fácilmente el resultado de su trabajo en aula o laboratorio?						
3	Su trabajo en aula requiere realizar diferentes operaciones y utilizar un gran número de habilidades y conocimientos?						
4	Los resultados de su trabajo en aula afectan significativamente el comportamiento de sus alumnos?						
5	En su centro de trabajo, los supervisores u otras personas, le dan a conocer lo bien que lo están desarrollando?						
6	Puede cada miembro del grupo desarrollar con habilidad todas o gran parte de las tareas que tiene asignado el grupo?						
7	El grupo puede ver el resultado del trabajo en el producto final?						
8	Los resultados del trabajo del grupo afectan de manera significativa el comportamiento de los alumnos y colegas?						
9	En el trabajo, los supervisores u otras personas, le brindan al grupo la información de la calidad con que realizan su tarea?						
10	Los miembros del grupo, participan en la determinación de metas y objetivos de trabajo?						
11	El grupo, se mantiene unido para alcanzar una meta común después de acordada?						
12	Se siente usted en todo momento apoyado por el grupo?						
13	Está satisfecho con las relaciones humanas que existen entre los miembros del grupo y de estos con sus dirigentes?						
14	Los ingresos que recibe por su trabajo, le permite satisfacer sus necesidades personales?						
15	El remuneración que recibe está de acuerdo a la cantidad y calidad del trabajo que realiza?						

16	Se corresponde el salario que recibe con su nivel de preparación?						
17	¿Se conocen los aspectos que se evalúan para el otorgamiento de méritos y la selección de los más destacados? (tanto morales como materiales).						
18	El sistema de estimulación moral y material establecido, ofrece la mayor cantidad de méritos a los más destacados?						
19	Los docentes más destacados son los que reciben la mayor cantidad de estímulos materiales y laborales?						
20	¿El ambiente de trabajo le ofrece seguridad? Las áreas están debidamente protegidas?						
21	Las condiciones higiénicas de su ambiente, le son favorables?						
22	Existe orden, cuidado y el ambiente le resulta agradable?						
23	Los equipos, muebles, herramientas, útiles de trabajo y espacio, permiten realizar el trabajo cómodamente.						
24	Las condiciones del horario de trabajo, su flexibilidad, Le satisfacen?						
25	Su centro laboral propicia condiciones favorables de alimentación, transporte, salud, etc.?						
26	Las condiciones de desarrollo personal y profesional(Capacitación, desarrollo, posibilidades de ascenso), le satisfacen?						
27	Recibe el apoyo para resolver sus problemas personales y familiares (vivienda, círculo infantil, ascenso etc.)?						
28	Su centro laboral propicia condiciones de desarrollo y participación en las esferas culturales, recreativas y sociales?						
29	Valora integralmente su satisfacción en la institución?						
30	Ud. Se considera comprometido con la institución?						

Especialidad del validador: Dr. Administración

1. **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado
2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. **Claridad:** se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso exacto y directo.

Los Olivos 15 de diciembre del 2016

Dr. César Augusto Moreno Yñonán
DNI 06776694

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PERSONALIDAD							
N°	Dimensión: Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Le gusta abundancia de excitación y bullicio a su alrededor?						
2	Tiene a menudo un sentimiento de intranquilidad, como si quisiera algo, pero si saber qué?						
3	Tiene casi siempre una contestación lista "a la mano" cuando se le habla?						
4	Se siente algunas veces feliz, algunas veces triste sin una razón real?						
5	Permanece usualmente retraído(a) en fiestas y reuniones?						
6	Cuando niño(a), hacia inmediatamente lo que le decían sin refunfuñar?						
7	Se enfada a menudo?						
8	Cuando lo(a) meten en una pelea, prefiere "sacar los trapos al aire" de una vez por todas, en vez de quedar callado(a) esperando que las cosas se calmen solas?						
9	Es usted triste, melancólico(a)?						
10	Le gusta mezclarse con la gente"						
11	Ha perdido a menudo el sueño por sus preocupaciones?						
12	Se pone a veces malhumorado(a)?						
13	Se catalogaría a si mismo(a) como despreocupado(a) o confiado a su buena ventura?						
14	Se decide a menudo demasiado tarde?						
15	Le gustaría trabajar solo(a)?						
16	Se ha sentido a menudo apático(a) y cansado(a) sin razón?						
17	Es por el contrario animado(a) y jovial?						
18	Se ríe a menudo de chistes groseros?						

19	Se siente a menudo hastiado(a)?						
20	Se siente incómodo(a) con vestidos que no son del diario?						
21	Se distrae (vaga su mente) a menudo cuando se trata de prestar atención en algo?						
22	Puede expresar en palabras fácilmente lo que piensa?						
23	Se abstrae (se pierde en sus pensamientos) a menudo?						
24	Está completamente de prejuicios de cualquier tipo?						
25	Le gusta las bromas?						
26	Piensa a menudo en su pasado?						
27	Le gusta mucho la buena comida?						
28	Cuando se fastidia, necesita de algún(a) amigo(a) para hablar sobre ello?						
29	Le molesta vender cosas o pedir dinero a la gente para alguna buena causa?						
30	Alardea (se jacta) un poco algunas veces?						
31	Es usted muy susceptible por algunas cosas?						
32	Le gusta más quedarse en casa, que ir a una fiesta aburrida?						
33	Se pone a menudo muy inquieto(a) que no puede permanecer sentado(a) durante mucho rato en una silla?						
34	Le gusta planear las cosas cuidadosamente con mucha anticipación?						
35	Tiene a menudo mareos (vértigos)?						

36	Contesta siempre una carta personal, tan pronto como se puede, después de haberla recibido?						
37	Hace usted usualmente las cosas mejor resolviéndolas solo(a) que hablando con otra persona sobre ellas?						
38	Le falta frecuentemente aire, sin haber hecho un trabajo pesado?						
39	Es usted usualmente una persona tolerante, que no se molesta si las cosas no están perfectas?						
40	Sufre de los "nervios"?						
41	Le gusta más planear las cosas, que hacer las cosas?						
42	Deja algunas veces para mañana, lo que debería hacer hoy?						
43	Se pone nervioso(a) en lugares tales como ascensores, trenes o túneles?						
44	Cuando hace nuevos amigos, es usted usualmente quien inicia la relación o invita a que se produzca?						
45	Sufre fuertes dolores de cabeza?						
46	Siente generalmente que las cosas se arreglarán de por sí solas y que terminarán bien de algún modo?						
47	Le cuesta trabajo coger el sueño al acostarse en las noches?						
48	Ha dicho alguna vez mentiras en su vida?						
49	Dice algunas veces lo primero que se le viene a la cabeza?						
50	Se preocupa durante un tiempo demasiado largo, después de una experiencia embarazosa?						
51	Se mantiene usualmente hermético(a) o encerrado(a), en sí mismo(a) excepto con amigos muy íntimos?						

52	Se crea a menudo problemas por hacer las cosas sin pensar?						
53	Le gusta contar chistes y referir historias graciosas a sus amigos?						
54	Se le hace más fácil ganar que perder un juego?						
55	Se siente a menudo demasiado consiente de sí mismo(a) o poco natural cuando esta con superiores?						
56	Cuando todas las probabilidades están contra usted, piensa aun usualmente que vale la pena probar suerte?						
57	¿Siente “sensaciones” en el abdomen, antes de un hecho importante?						

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez Dr. Hugo Prado López, DNI 43313069

Especialidad del validador: Dr. en Ciencias de la Educación

1. **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado
2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. **Claridad:** se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso exacto y directo.

Los Olivos 15 de diciembre del 2016.

Dr. Hugo Prado López
DNI 43313069

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL							
N/O	Dimensión: Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Tiene la libertad o posibilidad de decidir cómo y cuándo debe realizar su trabajo?						
2	Se aprecia en el producto final fácilmente el resultado de su trabajo en aula o laboratorio?						
3	Su trabajo en aula requiere realizar diferentes operaciones y utilizar un gran número de habilidades y conocimientos?						
4	Los resultados de su trabajo en aula afectan significativamente el comportamiento de sus alumnos?						
5	En su centro de trabajo, los supervisores u otras personas, le dan a conocer lo bien que lo están desarrollando?						
6	Puede cada miembro del grupo desarrollar con habilidad todas o gran parte de las tareas que tiene asignado el grupo?						
7	El grupo puede ver el resultado del trabajo en el producto final?						
8	Los resultados del trabajo del grupo afectan de manera significativa el comportamiento de los alumnos y colegas?						
9	En el trabajo, los supervisores u otras personas, le brindan al grupo la información de la calidad con que realizan su tarea?						
10	Los miembros del grupo, participan en la determinación de metas y objetivos de trabajo?						
11	El grupo, se mantiene unido para alcanzar una meta común después de acordada?						
12	Se siente usted en todo momento apoyado por el grupo?						
13	Está satisfecho con las relaciones humanas que existen entre los miembros del grupo y de estos con sus dirigentes?						
14	Los ingresos que recibe por su trabajo, le permite satisfacer sus necesidades personales?						

15	El remuneración que recibe está de acuerdo a la cantidad y calidad del trabajo que realiza?						
16	Se corresponde el salario que recibe con su nivel de preparación?						
17	¿Se conocen los aspectos que se evalúan para el otorgamiento de méritos y la selección de los más destacados? (tanto morales como materiales).						
18	El sistema de estimulación moral y material establecido, ofrece la mayor cantidad de méritos a los más destacados?						
19	Los docentes más destacados son los que reciben la mayor cantidad de estímulos materiales y laborales?						
20	¿El ambiente de trabajo le ofrece seguridad? Las áreas están debidamente protegidas?						
21	Las condiciones higiénicas de su ambiente, le son favorables?						
22	Existe orden, cuidado y el ambiente le resulta agradable?						
23	Los equipos, muebles, herramientas, útiles de trabajo y espacio, permiten realizar el trabajo cómodamente.						
24	Las condiciones del horario de trabajo, su flexibilidad, Le satisfacen?						
25	Su centro laboral propicia condiciones favorables de alimentación, transporte, salud, etc.?						
26	Las condiciones de desarrollo personal y profesional(Capacitación, desarrollo, posibilidades de ascenso), le satisfacen?						
27	Recibe el apoyo para resolver sus problemas personales y familiares (vivienda, círculo infantil, ascenso etc.)?						
28	Su centro laboral propicia condiciones de desarrollo y participación en las esferas culturales, recreativas y sociales?						
29	Valora integralmente su satisfacción en la institución?						
30	Ud. Se considera comprometido con la institución?						

Observaciones (precisar si hay suficiencia).

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez. Dr. Hugo Prado López, DNI 43313069


Especialidad del validador: Dr. en Ciencias de la Educación

Los Olivos 15 de diciembre del 2016.

1. **Pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado
2. **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. **Claridad:** se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, es conciso exacto y directo.

Dr. Hugo Prado López
DNI 43313069

Anexo 7. Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

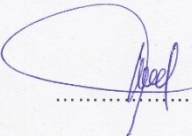
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES
 Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)
 ROMANI ALLENDE FREDDY GABRIEL
 D.N.I. : 25495800
 Domicilio : CALLE BARTOLOME HERRENA N° 216
 Teléfono : Fijo : Móvil : 996138840
 E-mail : fromani_54e_outlook.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS
 Modalidad:
 Tesis de Pregrado
 Facultad :
 Escuela :
 Carrera :
 Título :
 Tesis de Post Grado
 Maestría Doctorado
 Grado : MAESTRO
 Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS
 Autor (es) Apellidos y Nombres:
 ROMANI ALLENDE FREDDY GABRIEL
 Título de la tesis:
 PERSONALIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
 DOCENTES DE LA ESCUELA PRIMARIA DE CHORRILLOS 2018
 Año de publicación : 2018


4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:
 A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :  Fecha : 12 JUNIO 2018

Anexo 8. Formato de V° B° de la tesis

①

1532-17
Hugo
Piruro



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

levantar
observaciones

DR. H. AGUIAR
29/8/17

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:
VISTO BUENO PARA
EXPOSTADO

ESCUELA DE POSGRADO

ATENCIÓN: _____
(Nombre del responsable de la oficina)

Fredy G. Romani Altamirano con DNI N° 95495800
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)


domiciliado (a) en CALLE BARCELONA HERENAS 216 CHORRILLOS - LIMA
(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: _____ del programa: SDR DE IS
(Promoción) (Nombre del programa)

EXPOSICION identificado con el código de matrícula N° 6000131049
(Código de alumno)


de la Escuela de Postgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:
VISTO BUENO PARA EXPOSTADO
(Explique con claridad)



24-08-17

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 24 de AGOSTO de 2017



(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. RESOLUCION N° 2731-2017
- b. TURNITIN
- c. ACTO DE APROBACION DE ORIG. DE TESIS
- d. _____

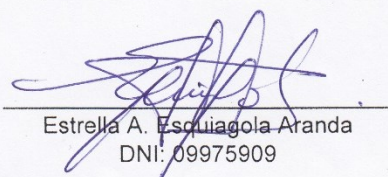
Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:
Teléfonos: 996 138 240
Email: f.romani_54@OUTLOOK.COM

Anexo 9. Acta de Aprobación de originalidad de Tesis**Acta de Aprobación de originalidad de Tesis**

Yo, Estrella Esquiagola Aranda, tomando conocimiento de la tesis del estudiante Freddy Gamaniel Romani Allende titulada **"Personalidad y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos - 2016"** constato que la misma tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 22 de noviembre del 2017



Estrella A. Esquiagola Aranda
DNI: 09975909

Anexo 10. Pantallazo del turnitin

Feedback Studio - Misilla Freijo
https://turnitin.com/asp/turnitax?u=103427847&h=16d997508599&lang=es

Personalidad y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos - 2016

feedback studio

Resumen de coincidencias
22 %

Rank	Source	Percentage
1	fr.aldebarra.net Fuente de Internet	6 %
2	www.gestioipolla.com Fuente de Internet	2 %
3	allista.com/ynsc/geb.pe Fuente de Internet	1 %
4	docplay.es Fuente de Internet	1 %
5	www.manualescudero.com Fuente de Internet	1 %
6	tesis.uca/m.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	www.buenastareas.com Fuente de Internet	1 %
8	www.mba.es Fuente de Internet	1 %
9	biblioo.un.edu.gt Fuente de Internet	1 %

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CECAR VALLIJO

Personalidad y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos - 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:
Br. Freddy Gamaniel Romani Alende

ASESOR:
Dr. Seminario León Huamán Quispe

SECCION:
Educación e Idiomas

LINEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y calidad educativa

Página: 1 de 142 Número de palabras: 33045

Text-only Report High Resolution Activado 539 p.m. 6/02/2013