

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO  
OFICINA UNIVERSITARIA DE INVESTIGACIÓN**



## **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**“PERSONALIDAD DEL DOCENTE UNIVERSITARIO EN TÉRMINOS DE LA  
TEORÍA PEN DE JÜRGEN EYSENCK Y SU RELACIÓN CON SU  
SATISFACCIÓN LABORAL”**

**PRESENTADO POR:**

**DRA. PATRYCIA CORREA CHARAJA  
DR. LORENZO JOSÉ LUIS CUADROS MANRIQUE**

**PUNO PERÚ  
2023**

1. Título del Proyecto

**PERSONALIDAD DEL DOCENTE UNIVERSITARIO EN TÉRMINOS DE LA TEORÍA  
PEN DE JÜRGEN EYSENCK Y SU RELACIÓN CON SU SATISFACCIÓN LABORAL**

2. Área de Investigación

Área de investigación	Línea de Investigación	Disciplina OCDE
CIENCIAS SOCIALES	Interdisciplinaridad en la dinámica educativa: ciencias sociales	

3. Duración del proyecto (meses)

12 meses

4. Tipo de Proyecto

<u>Individual</u>	<input type="radio"/>
<u>Multidisciplinario</u>	<input checked="" type="radio"/>
<u>Director de tesis pregrado</u>	<input type="radio"/>

4. Datos de los integrantes del proyecto

<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>CORREA CHARAJA PATRYCIA</b>
<b>Escuela Profesional</b>	<b>TRABAJO SOCIAL</b>
<b>Celular</b>	<b>951664047</b>
<b>Correo Electrónico</b>	<a href="mailto:patriziac28@hotmail.com">patriziac28@hotmail.com</a>

<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>CUADROS MANRIQUE, LORENZO JOSÉ LUIS</b>
<b>Escuela Profesional</b>	<b>DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE HUMANIDADES FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES</b>
<b>Celular</b>	<b>999282233</b>
<b>Correo Electrónico</b>	<a href="mailto:jlcuadros@hotmail.com">jlcuadros@hotmail.com</a>

## **I. Título**

### **“PERSONALIDAD DEL DOCENTE UNIVERSITARIO EN TÉRMINOS DE LA TEORÍA PEN DE JÜRGEN EYSENCK Y SU RELACIÓN CON SU SATISFACCIÓN LABORAL”**

## **II. Resumen del Proyecto**

Cada ser humano es una personalidad. Esta aseercción tiene carácter universal y es aceptada por los científicos sociales y humanísticos; el concepto personalidad encierra la idea de unidad biopsicosocial con sus características de integridad, unicidad, privacidad y particularidad irrepetible.

El estudio científico de la personalidad ha generado varias teorías psicológicas, todas ellas diferentes entre sí, en dependencia al acento o interés que pongan en algún factor constitutivo de la misma; puede ser el biológico, el social o el psicológico. Este último, a su vez puede enfocarse en la conducta, la motivación, el interés, el carácter, las disposiciones, las habilidades o cualquier otro aspecto del psiquismo.

Entre las varias teorías de personalidad destaca la factorial de Jürgen Eysenck que postula que los seres humanos caracterizamos nuestra personalidad en función a que somos portadores en mayor o menor medida de las dimensiones psicoticismo, extraversión y neuroticismo, que en el proyecto son consideradas como variable independiente.

De otro lado, una de las más importantes manifestaciones de la personalidad se observa en el trabajo que la persona realiza, es una actividad fundamental de la vida humana, su efecto es biológico, puesto que ha posibilitado el proceso de hominización, es psicológico y sociocultural porque ha determinado su humanización. De allí, en adelante, el trabajo es la base de su sustento y su desarrollo, además que determina su bienestar y salud integrales. Se sabe que el trabajo tiene un doble efecto, de un lado hace posible la transformación de la

realidad y de otro, ejerce determinante influencia en la formación de la personalidad y los cambios que experimenta el ser humano a lo largo de su vida.

Hoy en día la necesidad que el hombre tiene de trabajar no se basa únicamente en mantenerse con vida. Ahora muchas personas trabajan con la finalidad de autorrealizarse, distraerse, conocer nuevas personas y socializar con ellas esperando satisfacer necesidades que trascienden su dimensión biológica.

El tema del trabajo del hombre es muy complejo y tiene múltiples enfoques: históricos, sociales, culturales, políticos, económicos, etc., sin olvidar que las tecnologías con su constante renovación plantean nuevas exigencias adaptativas que demandan esfuerzos personales y grupales.

La actividad laboral humana admite muchas formas de clasificación, ello depende del criterio que se use para tal efecto; la más genérica es la que lo divide en predominantemente manual o básicamente intelectual, la primera referida a la transformación y producción; la segunda asociada con actividad intelectual y de ofrecimiento de servicios. Con fundamento en este segundo criterio de clasificación, la docencia universitaria es una actividad laboral, de gran esfuerzo intelectual, ofrece servicios de educación y formación profesional, engendra mucha responsabilidad social y personal y garantiza la investigación científica y el desarrollo de la ciencia. Los autores neoclásicos, entre ellos, Peter F. Drucker, Ernest Dale, Harold Koontz, Cyril O'Donnell, Michael Jucius, William Newman, Ralph C. Davis, George Terry, Morris Hurley, Louis Alien, plantearon los principios fundamentales de la organización formal o clasificación del trabajo: 1. División del trabajo 2. Especialización 3. Jerarquía 4. Amplitud administrativa.

Siendo así, es de esperarse que el docente universitario cuente con las mejores condiciones materiales y psicológicas para el cumplimiento de sus funciones, lo cual le daría un estado de bienestar y satisfacción laboral. La psicología organizacional y las ciencias administrativas, que se abrieron paso con las investigaciones de Henry Fayol y Frederick

Taylor han descubierto que, efectivamente, el comportamiento humano en el trabajo adopta muy variadas formas de reacción que se necesita conocer.

Por su parte, el psicólogo Hugo Munsterberg, quien en 1913 hizo grandes aportaciones al aplicar los métodos experimentales de William James en diversos problemas de la industria, estudió los aspectos que engloban “El puesto de trabajo”. Años después, al inicio de la década de 1920, un grupo de investigadores dirigidos por Elton Mayo en la planta de Hawthorne de la Western Electric Company realizó una investigación, con la que demostró la importancia de los factores subjetivos como determinantes de la eficacia de los trabajadores en la industria. Entre los factores más destacados se han señalado los de la satisfacción laboral. Ahora se sabe que son determinantes para que los trabajadores movilicen sus procesos adaptativos en la industria u oficina, condicionen sus relaciones interpersonales con los miembros de la jerarquía organizacional y sus compañeros de trabajo, externalicen sus competencias naturalmente, empoderen su capacidad productiva, etc. Estos antecedentes condicen con la Psicología Laboral, surgida en la década de los años de 1950, tuvo como antecedente la Psicología Industrial de principios del siglo. XX, se trató del primer intento de aplicar principios psicológicos generales a la resolución de problemas en el ámbito productivo. En este proceso, la Psicología Laboral —también llamada Psicología del Trabajo y las organizaciones— se encarga del estudio de los procesos psicológicos y conductuales de las personas en el contexto de una empresa o institución.

A la luz de estos argumentos, se proyecta investigar, en términos de la teoría de Jürgen Eysenck, cuáles dimensiones de la personalidad son más frecuentes y se relacionan con mayor sustento teórico con el nivel de satisfacción laboral logrado por el docente universitario de la UNA Puno en el desempeño de sus funciones.

### **III. Palabras claves**

Personalidad, docente universitario, satisfacción laboral,

#### **IV. Justificación del proyecto**

En el proceso de enseñanza aprendizaje intervienen varios factores que lo facilitan o dificultan, independientemente de que sean físicos, psicológicos, culturales o sociales. Las teorías psicopedagógicas de los autores más influyentes en este campo como lo son las de Jean Piaget (teoría psicogenética), David Ausubel (teoría del aprendizaje significativo), Lev Vygotski (teoría sociocultural) y Jerome Bruner (teoría sociohistórica) dan cuenta de este hecho, especialmente con la aplicación de los modelos psicopedagógicos que proponen, señalando una forma o procedimiento con el cual se identifica un docente para su práctica con los estudiantes. He aquí que surge la necesidad e importancia que tiene en el aprendizaje universitario la personalidad del docente que condiciona su estado emocional en el acto de enseñanza y con ello su satisfacción laboral.

A partir de las consideraciones arriba señaladas, la investigación persigue determinar si la personalidad del docente se relaciona con la satisfacción laboral que vivencia o haya logrado. La investigación está muy justificada, en primer término, por su pertinencia ya que existe la necesidad de favorecer que el docente universitario logre un mejor autoconocimiento de su personalidad para que desarrolle estrategias de afrontamiento conducentes a mejores niveles de satisfacción laboral y comprometerlo en la creación de ambientes sanos y climas organizacionales óptimos para el trabajo y estudio, rompiendo la tendencia a considerar que los factores administrativos, organizacionales y materiales de la institución universitaria solo dependen de las autoridades o sus gestores. Segundo, la investigación es conveniente, pues, servirá para que docentes y estudiantes optimicen sus interacciones en favor del proceso enseñanza-aprendizaje. Tercero, los resultados que se obtengan serán de gran impacto social debido a la gran cantidad de personas que se beneficiarán con los resultados, una vez que lleguen a su conocimiento.

### **Pregunta general**

¿La personalidad del docente universitario de la UNA Puno valorada en términos de la teoría PEN de Jürgen Eysenck se relaciona con la satisfacción laboral que vivencia en el ejercicio de sus funciones?

### **Preguntas específicas**

- ¿Según la teoría de Eysenck, qué dimensión de la personalidad del docente universitario correlaciona con mayor frecuencia con su satisfacción laboral?
- ¿Según la teoría de Eysenck existen diferencias estocásticas entre tipo de personalidad del docente universitario y su nivel de satisfacción laboral?
- ¿Es posible generalizar la afirmación que los docentes extrovertidos acusan mayor satisfacción laboral?

## **V. Antecedentes del proyecto**

Las investigaciones que dieron origen a la teoría de los rasgos de personalidad de Cattell que sustenta que, la personalidad es parte de la naturaleza humana, es lo que nos permite conocer lo que un individuo es y predecir lo que hará en una situación dada.

En su concepto de personalidad, Cattell no propuso una meta suprema necesaria que domine la conducta, tampoco un impulso de autorrealización que nos atraiga ni conflictos psicosexuales que nos impulsen. Si bien señaló el efecto de la experiencia de los primeros años, no consideró que las fuerzas de la niñez determinen la personalidad de forma permanente, por oposición, atribuyó al ambiente y a los factores exógenos gran parte de responsabilidad en la formación de la personalidad. De Acuerdo con Pueyo (2011), los primeros pasos de Cattell en la exploración de la estructura de la personalidad, se dieron en el *contexto del análisis léxico* que consistió en encontrar (en un diccionario del inglés) todos los términos del lenguaje que describían los rasgos de personalidad y que podían usarse como etiquetas verbales. Cattell consideraba que todos los aspectos de la personalidad que tienen

un cierto interés, utilidad o importancia, están registrados en el lenguaje natural, de ahí que el análisis del lenguaje sirviese de punto de inicio para la búsqueda de los universales o rasgos de personalidad.

La investigación tiene antecedentes en la teoría de Eysenck, que es una de las más consistentes y rigurosas que defiende las raíces biológicas de la personalidad, este autor es el más representativo de los modelos factoriales –biológicos de la personalidad, se asientan en explicaciones que relacionan los mecanismos neurofisiológicos y neuropsicológicos con los rasgos de personalidad provenientes de una concepción genética (no detallada), por ende, se trata de modelos totalmente naturalistas que han sido formulados gracias a la aplicación del método científico, particularmente de la experimentación, Pueyo (1993) explica:

La teoría de Hans Jürgen Eysenck es de carácter naturalista, es una de las principales teorías factoriales de la personalidad. Eysenck, debido a su interés por considerar la validez y rigor de los sistemas de clasificación de las enfermedades y la fiabilidad de los diagnósticos que sustentaban la taxonomía nosológica psiquiátrica y las de origen psicológico como las de Freud, Jung y Kretschmer, propuso una tipología que sigue el planteamiento de Kretschmer y lo mejora a través del estudio cuantitativo de las tipologías y de un método, inventado por él, que se denomina "análisis de criterio". Esta peculiaridad, es decir, la combinación de métodos empíricos con modelos o teorías que tenían una gran tradición histórica ha sido el eje central del desarrollo del modelo PEN en la personalidad, que estudiaremos más adelante. Valga decir que el modelo de rasgos de Eysenck sigue los cánones del procedimiento hipotético deductivo riguroso; parte del supuesto de que es necesario realizar el estudio de la personalidad en términos de "dimensiones" (unidad del comportamiento definible y mensurable) y que el único método utilizable con tal finalidad es precisamente, el análisis factorial, que ha dado nacimiento a algunas teorías de la personalidad.

De otro lado, respecto a la investigación sobre el comportamiento organizacional, encontramos que los antecedentes se remontan a la Revolución industrial, con la Invención de la máquina de vapor por James Watt (1736-1819), y su posterior aplicación en la producción, surgió una nueva concepción del trabajo que modificó por completo la estructura social y comercial de la época, y originó rápidos y profundos cambios económicos, políticos y sociales, en el lapso de un siglo, mucho mayores que los ocurridos en el milenio anterior. La llamada Revolución Industrial que inició en Inglaterra, puede dividirse en dos épocas distintas: De 1780 a 1860: Primera Revolución Industrial, o revolución del carbón y del hierro. De 1860 a 1914: Segunda Revolución Industrial, o revolución del acero y de la electricidad. La Revolución Industrial surgió como una bola de nieve cuya aceleración creciente adquirió su máximo ímpetu a partir del siglo XIX.

Luego acaeció el surgimiento de las teorías clásicas de la administración emprendidas por Henry Fayol y Frederick Taylor a partir de 1913 y continuadas por Elton Mayo después de 1920 forman el bagaje de las ciencias administrativas; desde entonces sabemos que los factores subjetivos del hombre intervienen para interferir u optimizar el trabajo y la producción, según sean adaptativos o no.

## **VI. Hipótesis**

### **Hipótesis General**

La personalidad del docente universitario de la UNA Puno valorada en términos de la teoría PEN de Jürgen Eysenck se relaciona significativamente con la satisfacción laboral que vivencia en el ejercicio de sus funciones.

### **Hipótesis específicas**

- Según la teoría de Eysenck, las dimensiones de la personalidad del docente universitario correlacionan con mayor frecuencia con su satisfacción laboral.

- Según la teoría de Eysenck existen diferencias estocásticas entre tipo de personalidad del docente universitario y su nivel de satisfacción laboral.
- Es posible generalizar la afirmación que los docentes extrovertidos acusan mayor satisfacción laboral.

## **VII. Objetivo general**

Determinar si la personalidad del docente universitario de la UNA Puno, valorada en términos de la teoría PEN de Jürgen Eysenck se relaciona con la satisfacción laboral que vivencia en el ejercicio de sus funciones

## **VIII. Objetivos específicos**

- Determinar, según la teoría de Eysenck, qué dimensión de la personalidad del docente universitario correlaciona con mayor frecuencia con su satisfacción laboral
- Determinar, según la teoría de Eysenck, si existen diferencias estocásticas entre tipo de personalidad del docente universitario y su nivel de satisfacción laboral
- Determinar si es posible generalizar la afirmación que los docentes extrovertidos acusan mayor satisfacción laboral

## **IX. Metodología de investigación**

**Método:** Descriptivo correlacional, comparativo y analítico – sintético

**Unidades de análisis:** 1) factores de personalidad en términos de la teoría de Jürgen Eysenck 2) nivel de satisfacción laboral

**Unidad de observación:** docentes de la UNA Puno

**Muestra:** No probabilística, sesgada, extraída de la población de docentes ordinarios y contratados.

**Técnicas e instrumentos de recolección de datos:** Respecto a la evaluación de la personalidad se aplicará el cuestionario de personalidad de J. Eysenck (versión abreviada

y adaptada); respecto a la satisfacción laboral los datos serán recolectados a través de una escala Likert.

**Tratamiento y análisis de datos:** Los datos serán tratados estadísticamente con el programa SPSS.

## **X. Referencias**

Aamodt, M. (2012) psicología industrial organizacional. Un enfoque aplicado

Coon, D.; Mitterer, J. (2010). Introducción a la psicología. El acceso a la mente y la Conducta 10ma. Edición. CENGAGE Learning S.A. de C.V. México.

Chiavenato, I. (2001). Introducción a la teoría general de la Administración.

IEP, Instituto de Estudios Peruanos,

Chiavenato, I. (2020) Administración de recursos humanos.

Chiavenato, I. (2009) Gestión de recursos humanos. Editorial McGraw Hill

Munné, F. (1980). Psicología Social. 1ra. Ed. Ediciones CEAC. Perú

## **XI. Uso de los resultados y contribuciones del proyecto**

La investigación contribuirá a conocer e identificar la existencia o no de relación entre el tipo de personalidad y el estado de satisfacción laboral del profesorado universitario respecto a su labor o desempeño profesional, descubrirá si los rasgos de personalidad son un factor influyente en el proceso de enseñanza aprendizaje. A partir del resultado será muy factible diseñar programas de intervención en la optimización de las relaciones interpersonales universitarias.

## **XII. Impactos esperados**

### **i. Impactos en Ciencia y Tecnología**

La relación que se descubra permitirá corroborar las teorías de psicología laboral y, desde la profesión de Trabajo Social, será posible brindar asistencia para el manejo de las

relaciones interpersonales entre docente y estudiante tendientes a optimizar el proceso enseñanza-aprendizaje.

**ii.** Impactos económicos

El trabajo estimulará en los docentes universitarios a desarrollar actitudes favorables para el autoconocimiento de las características de su personalidad y despertará en ellos sentimientos de empatía que favorecerán el aprendizaje.

**iii.** Impactos sociales

En el ámbito metodológico y epistemológico, se espera que, publicados los resultados de la investigación, los docentes de la UNA y, por extensión, otras universidades, se motiven para autoconocer su personalidad desde la teoría factorial de Jürgen Eysenck. En cuanto a la producción de conocimiento, la investigación favorecerá la actitud científica, estimulará la construcción de relaciones interpersonales sanas y positivas en la UNA y optimizará la apertura mental para el aprendizaje y la investigación formativa en los estudiantes.

**XIII. Recursos necesarios**

La investigación requiere de equipos de cómputo, condiciones óptimas de conectividad, materiales de escritorio para la preparación de la escala Likert y el cuestionario de personalidad de Eysenck. El presupuesto económico será asumido mancomunadamente entre la universidad y los investigadores.

**XIV. Localización del proyecto**

Región de Puno, ciudad de Puno, local de la UNA en la ciudad universitaria.

### XV. Cronograma de actividades

ACTIVIDAD	MESES												
	ENE 2023	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	ENER 2024
Elaboración del proyecto	X												
Recopilación de información teórica y elaboración del marco conceptual		X	X	X	X	X							
Recolección de datos							X	X	X				
Procesamiento y análisis de datos										X	X		
Redacción del documento												X	
Presentación del documento													X

### XVI. Presupuesto

RECURSOS	PRESUPUESTO S/.
Bienes	6,000.00
Servicios	8,000.00
TOTAL	14,000.00