

Rasgos Positivos de La Tríada Luminosa como Predictores de Satisfacción y Performance Laboral. El Rol Mediador del Engagement.

María Laura Lupano Perugini¹

RESUMEN

El presente estudio tenía como objetivo analizar la relación entre los rasgos positivos de la Tríada Luminosa, el work engagement y las medidas de resultado laboral (i.e., satisfacción y performance laboral). Además, determinar si el work engagement agrega varianza explicada a la predicción de satisfacción y performance laboral por sobre los rasgos positivos. Y, por último, analizar el rol mediador que presenta el work engagement en dicha relación. Participaron del estudio 360 empleados argentinos con una edad promedio de 44.6 años ($DE = 11.4$), 59.4% eran mujeres y el 40.6% eran varones. Los instrumentos utilizados fueron: Light Triad Scale –LTS–, Escala Argentina de Compromiso con el Trabajo –EACT–, Cuestionario de Satisfacción con los Recursos Laborales –CSRL-16–, Encuesta sobre Desempeño-performance Organizacional e Individual. A partir de los análisis efectuados se pudo comprobar que el work engagement agrega varianza explicada a la predicción de satisfacción y performance laboral por sobre los rasgos positivos de personalidad. Además, se pudo comprobar un efecto mediador parcial del work engagement en dicha relación. De acuerdo con los resultados obtenidos, se destaca la relevancia del work engagement en el campo laboral, dado que potencia el efecto que puede tener el presentar rasgos positivos de personalidad como los analizados por la Tríada Luminosa, por lo que resulta fundamental incentivar el desarrollo de este.

Palabras clave: rasgos positivos, Tríada Luminosa, work engagement, satisfacción laboral, performance laboral

Positive Traits of the Light Triad as Predictors of Job Satisfaction and Performance. The Mediating Role of Engagement

ABSTRACT

The present study aimed to analyze the relationship between the positive traits of the Light Triad, work engagement, and work-related outcomes (i.e., job satisfaction and performance). Additionally, it sought to determine whether work engagement adds explained variance to the prediction of job satisfaction and performance beyond the positive traits. Lastly, the study aimed to examine the mediating role of work engagement in this relationship. The study included 360 Argentine employees with an average age of 44.6 years ($SD = 11.4$), 59.4% of whom were women and 40.6% men. The instruments used were: Light Triad Scale (LTS), Argentine Work Engagement Scale (EACT), Job Resources Satisfaction Questionnaire (CSRL-16), and Organizational and Individual Performance Survey. The analyses showed that work engagement adds explained variance to the prediction of job satisfaction and performance beyond positive personality traits. Moreover, a partial mediating effect of work engagement in this relationship was found. According to

¹ Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Universidad de Palermo, Universidad de Buenos Aires, Argentina; mllupano2@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0001-6090-0762>

El presente estudio se realiza con subsidio PICT-2020-SERIEA-02184: “Análisis de rasgos positivos y negativos de la personalidad en el ámbito laboral. Una propuesta de evaluación alternativa a los modelos clásicos”.

the results obtained, the importance of work engagement in the workplace is highlighted, as it enhances the effect of positive personality traits such as those analyzed by the Light Triad. Therefore, it is crucial to encourage the development of work engagement.

Keywords: positive traits, Light Triad, work engagement, job satisfaction, job performance

La evaluación de la personalidad siempre ha jugado un papel primordial en los procesos de selección de personal. Por lo tanto, se trata de una variable sumamente estudiada en el campo de la psicología laboral. Algunos meta-análisis realizados dan cuenta de que la personalidad es un predictor moderadamente efectivo de cómo los trabajadores realizan sus trabajos, conocido como desempeño contextual (Hough, 1992; Salgado, 2003). Específicamente, las diversas investigaciones sobre la temática hallaron que los rasgos de personalidad se relacionan con el desempeño laboral (Barrick et al., 2001), la satisfacción laboral (Jugde et al., 2002), el ausentismo (Salgado, 2002), y los niveles de rotación (Zimmerman, 2008), entre otros aspectos.

Gran parte de las investigaciones efectuadas se han basado en el análisis de rasgos normales de personalidad, principalmente desde el Modelo de los Cinco Grandes o *Five Factor Model* (FFM; Costa & McCrae, 1985). Sin embargo, en las últimas décadas surgió el interés de estudiar otros modelos de personalidad que expliquen el rendimiento y bienestar de los trabajadores. Por ejemplo, algunos abordajes teórico-prácticos promueven, desde hace ya varios años (Lupano Perugini, 2014), la evaluación de aspectos positivos en el terreno laboral. Tanto la Psicología Organizacional Positiva (*Positive Organizational Scholarship*- POS-; Cameron & Spreitzer, 2012) como el modelo HERO (*HEalthy and Resilient Organizations*; Salanova et al., 2012) sostienen la necesidad de estudiar variables positivas a nivel individual y organizacional que se vinculen a la obtención de resultados óptimos tanto con relación al rendimiento como al bienestar de los miembros de una organización (Manuti & Gianscapro, 2019). Este cambio de perspectiva ha tenido gran acogida a nivel internacional y Latinoamérica, reportándose un volumen considerable de publicaciones desde este abordaje (Hernández Rincón et al., 2022).

En Argentina, se han realizado una serie de investigaciones orientadas al análisis de rasgos positivos y su relación con variables de resultado organizacional. La mayor parte de estos estudios fueron elaborados a partir de un modelo local denominado *Modelo Dual de la Personalidad* (de la Iglesia & Castro Solano, 2020), que representa un intento de integración de la clasificación de patología de la personalidad propuesta en la sección III del DSM-5 (American Psychiatric Association, 2013), el *Five Factor Model* (Costa & McCrae, 1985) y un modelo de rasgos positivos de la personalidad (de la Iglesia & Castro Solano, 2018). Los rasgos positivos incluidos en dicho modelo son: Serenidad, Humanidad, Integridad, Moderación, y Vivacidad y foco.

En un estudio previo realizado con trabajadores activos, se demostró que los rasgos positivos del modelo previamente mencionado incrementaban la varianza explicada de las variables laborales performance y satisfacción, al comparárselo con un modelo de predicción que solo incluía los rasgos normales (de la Iglesia et al., 2019). En una segunda investigación (Lupano Perugini & de la Iglesia, 2022) se halló que los rasgos positivos (en especial, Vivacidad y foco) prevalecían entre los empleados considerados pertenecientes al grupo de

empleados saludables. Este incluía a aquellos que presentaban altos niveles de satisfacción y performance laboral y, además, altos niveles de bienestar y baja presencia de síntomas psicopatológicos, en general asociados al estrés y burnout. Además, en dicho estudio se verificó un modelo explicativo de performance y satisfacción laboral en el cual las variables de salud mental eran mediadoras entre los rasgos de personalidad y las variables laborales.

En la presente investigación se incluye un modelo de rasgos positivos de reciente desarrollo que ha cobrado especial relevancia a nivel internacional denominado *Light Triad –Triada Luminosa-* (Kaufman et al., 2019) y que se considera el complemento de los rasgos oscuros (negativos) evaluados por el enfoque ampliamente estudiado llamado *Dark Triad –Triada Oscura-* (Paulhus & Williams, 2002). Este modelo presenta tres rasgos positivos que son: Kantianismo (rasgos orientados a tratar a los demás como fines en sí mismos y no como medios para un fin, es decir, de modo utilitario para propio beneficio); Humanismo (rasgos orientados a respetar la dignidad y valor de cada individuo); y Confianza en la humanidad (rasgos orientados a creer y confiar en la bondad de los otros). En Argentina se ha validado el instrumento para su medición y se ha comprobado que presenta validez incremental en la predicción del bienestar por sobre los rasgos normales medidos por el *Big Five Inventory* (Lupano Perugini & de la Iglesia, 2024).

Si bien el estudio de la personalidad es relevante en el campo organizacional, la mayor parte de las investigaciones realizadas comprobaron que el efecto directo de las variables de personalidad sobre variables de resultado suele ser poco significativo. Si se considera a los rasgos de forma individual, los valores de correlación con performance son bajos, oscilando entre 0 y .30. Esto implica que existen variables moderadoras y mediadoras que contribuyen a un mayor impacto (Christiansen & Tett, 2008). En la presente investigación se analiza el rol mediador que puede presentar el work engagement ya que, tanto en investigaciones locales como internacionales, ha mostrado relación con variables de resultado laboral.

El work engagement es entendido como el compromiso que el trabajador establece con la tarea que realiza y, de acuerdo con Rothbard y Patil (2012), presenta tres componentes: atención -que refiere a los recursos que una persona puede aplicar a una tarea determinada-, absorción -que refiere a la capacidad de aplicar esos recursos con intensidad- y energía- que consiste en un componente físico que puede ser dirigido a la tarea-. Teniendo en cuenta los antecedentes que muestran que altos niveles de work engagement se asocian con altos niveles de satisfacción y performance laboral (e.g., Christian et al., 2011; Karatepe & Karadas, 2015; Lupano Perugini et al., 2017; Lupano Perugini & Waisman, 2018), se plantea que esta variable puede mediar la relación entre los rasgos de personalidad estudiados y las medidas de resultado laboral.

En los últimos años, se han realizado variadas investigaciones en las que se analizó el rol mediador del work engagement en cuanto a variables laborales (e.g., Hu et al., 2021; Lai et al., 2020; Riyanto et al., 2021; Tisu et al., 2020; Wang et al., 2020). El aporte de este estudio recae en analizar si existe un efecto de mediación en relación con variables de resultado laboral, pero considerando los rasgos positivos del modelo de la Triada Luminosa (Kaufman et al., 2019), cuya relación no ha sido estudiada hasta el momento, ya que la investigación en el campo laboral sobre este modelo es todavía limitada (Constantin & Florin, 2023).

Las variables de resultado óptimo que se consideran en este estudio son: satisfacción laboral y performance laboral. Se entiende a la satisfacción laboral como el agrado que la persona siente por su trabajo en sentido general y en sus diferentes facetas (Spector, 1997, 2022). En esta investigación se utiliza una medida elaborada por Spontón et al. (2019) que considera la satisfacción percibida sobre la base de una serie de recursos laborales (recursos del líder, recursos de tarea, recursos de equipo y recursos organizacionales). En cuanto a la performance laboral, entendida como el buen o mal rendimiento laboral respecto al rol específico que se desempeña en la organización (Judge et al., 2001), se la evaluó a partir de la autopercepción por parte del empleado. La medida empleada fue diseñada para un estudio previo (Lupano Perugini, 2017), tomando indicadores de desempeño propuestos por Cameron et al. (2004) en sus investigaciones sobre variables positivas y performance (i.e., eficiencia, innovación, crecimiento, calidad, retención de empleados y clientes, satisfacción, adaptación) que considera el nivel percibido de performance individual y organizacional.

En virtud de lo expuesto, los objetivos de este estudio son: 1) Analizar la relación entre los rasgos positivos de la Tríada Luminosa, el work engagement y las medidas de resultado laboral (i.e., satisfacción y performance laboral); 2) Analizar si el work engagement agrega varianza explicada a la predicción de satisfacción laboral y performance laboral por sobre los rasgos positivos de personalidad desde el modelo de la Tríada Luminosa; 3) Analizar si el work engagement media la relación entre rasgos positivos de personalidad y la satisfacción y performance laboral.

MÉTODO

Participantes

Se trató de una muestra intencional conformada por 360 adultos de Argentina, que eran trabajadores activos al momento de ser evaluados. La edad promedio fue de 44.6 años ($DE = 11.4$). El 59.4% ($n = 214$) eran mujeres y el 40.6% ($n = 146$) eran varones. En cuanto a su lugar de residencia, el 29.7% ($n = 107$) residía en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el 62.2% ($n = 224$) en el Gran Buenos Aires y el 8.1% ($n = 29$) restante vivía en provincias del interior del país. El 14.7% ($n = 53$) dijo estar en pareja, el 50% ($n = 180$) estar casado/a o en convivencia, el 23.6% ($n = 85$) ser soltero/a, el 11.1% ($n = 40$) estar separado/a o divorciado/a, y el 0.6% ($n = 2$) viudo/a. Con relación al nivel educativo, el 16.1% ($n = 58$) presenta solo estudios primarios y secundarios, el 64.5% ($n = 232$) cursó estudios universitarios o terciarios, y el 19.4% ($n = 70$) presenta estudios posgrado. El 13.1% ($n = 47$) se autopercebe como de clase media-baja, el 64.7% ($n = 233$) de clase media, y el 13.1% ($n = 47$) de clase media-alta. En cuanto a variables laborales, el 64.2% ($n = 231$) trabajaba como empleado, el 14.7% ($n = 53$) era jefe o empleador, el 18.9% ($n = 68$) trabajan por su cuenta, y 8 sujetos (2.2%) dijeron ser trabajadores sin salario. En cuanto al tipo de empresa, el 53.1% ($n = 145$) de los empleados pertenecía a empresas privadas mientras que el 46.9% ($n = 128$) se desempeñaba en empresas públicas. Del total de los encuestados, el 44.7% ($n = 122$) ocupaba una posición de liderazgo con personal a cargo.

Materiales

Light Triad Scale (LTS; Kaufman et al., 2019; adaptación argentina Lupano Perugini & de la Iglesia, 2024). Esta prueba contiene 12 ítems divididos en 3 dimensiones: Confianza (rasgos orientados a creer y confiar en la bondad de los otros), Humanismo (rasgos orientados a respetar la dignidad y valor de cada individuo), y Kantianismo (rasgos orientados a tratar a los demás como fines en sí mismos y no como medios para un fin, es decir, de modo utilitario para propio beneficio). Un ejemplo de ítem es: “Tiendo a ver lo mejor en las personas”. Cada dimensión consta de 4 ítems que se responden en una escala Likert de 5 puntos, que va de 1 (*muy en desacuerdo*) a 5 (*muy de acuerdo*). Tanto en el estudio original como en la adaptación a Argentina, la escala LTS mostró un buen ajuste al modelo de tres factores y una adecuada consistencia interna. Los coeficientes omega, para la escala total y dimensiones, obtenidos en la muestra del presente estudio fueron: escala total $\omega = .85$; confianza $\omega = .63$; humanismo $\omega = .81$; kantianismo $\omega = .66$.

Escala Argentina de Compromiso con el Trabajo (EACT; Lupano Perugini, et al., 2017). Esta prueba fue diseñada para la evaluación del *work engagement* (compromiso con el trabajo) sobre la base de la propuesta teórica de Rothbard y Patil (2012), que lo definen como un constructo multidimensional vinculado a la dedicación de un empleado a su rol y tareas laborales. Está compuesto por dos dimensiones cognitivas (atención y absorción) y una física (energía). Como resultado del proceso de validación en Argentina se obtuvo una versión final de 11 ítems (e.g., “Cuando estoy trabajando, a menudo pierdo la noción del tiempo”) con respuesta de formato Likert de cinco puntos, con recorrido de 1 (*completamente en desacuerdo*) a 5 (*totalmente de acuerdo*). La prueba cuenta con buena consistencia interna y adecuadas evidencias de validez convergente y discriminante. Además, se comprobó la estructura de tres factores mediante análisis factorial exploratorio y confirmatorio. Los coeficientes omega para la escala total y dimensiones obtenidos en esta muestra fueron: escala total $\omega = .87$; atención $\omega = .68$; absorción $\omega = .72$; energía $\omega = .81$.

Cuestionario de Satisfacción con los Recursos Laborales (CSRL-16; Spontón et al., 2019). Este instrumento de 16 ítems presenta cuatro dimensiones (satisfacción con los recursos del líder, con los recursos de la tarea, con los recursos de equipo, con los recursos laborales), orientados a evaluar el nivel de satisfacción laboral. Un ejemplo de ítem es: “Estoy satisfecho con el nivel de desafío que representan las tareas que realizo”. Es autoadministrable y aplica una escala tipo Likert de cinco posiciones con recorrido de 1 (*completamente en desacuerdo*) a 5 (*totalmente de acuerdo*). El estudio original muestra una estructura factorial y valores de fiabilidad adecuados. A los fines de este estudio solo se empleó la puntuación global. El coeficiente omega, obtenido en la muestra, para la escala total fue $\omega = .95$.

Encuesta sobre Desempeño-performance Organizacional e Individual. Se utilizó una encuesta diseñada para un estudio previo (Lupano Perugini, 2017). Para el diseño de esta encuesta, se elaboraron ítems tomando en consideración indicadores de desempeño propuestos por Cameron et al., (2004) (i.e., eficiencia, innovación, crecimiento, calidad, retención de empleados y clientes, satisfacción, adaptación). La primera parte de la encuesta consta de diez ítems con opción Likert de respuesta -1 (*Poco*) a 6 (*Mucho*)- y está orientada a evaluar la performance organizacional de acuerdo con la percepción de los empleados. La segunda sección, destinada a la evaluación de la performance individual, consta de seis ítems con la misma opción de respuesta (1 = *Poco* y 6 = *Mucho*).

Un ejemplo de ítem es: “¿En qué medida cree que los resultados obtenidos fueron de calidad?”. Un mayor puntaje indica mayor nivel de performance percibida. La prueba mostró un buen ajuste a un modelo de dos factores (performance individual y organizacional) y una adecuada consistencia interna. A los fines de este estudio solo se empleó la segunda parte destinada a la evaluación de la performance individual. El coeficiente omega, obtenido en la muestra, para esta segunda parte fue $\omega = .87$.

Procedimiento

Los datos fueron recolectados por alumnos que se encontraban realizando una práctica de investigación en una universidad privada de la ciudad de Buenos Aires, Argentina. Los participantes fueron voluntarios y no recibieron retribución alguna por su colaboración. Las encuestas se administraron online mediante formularios de GoogleForms. En la página de inicio de la encuesta se solicitaba el consentimiento del participante, se aseguraba el anonimato de los datos y su uso exclusivo para investigación. Los participantes debían tener más de 18 años y estar activos laboralmente. La recogida de los datos fue supervisada por un docente investigador. La investigación siguió los lineamientos éticos internacionales (APA y NC3R) y del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) para el comportamiento ético en las Ciencias Sociales y Humanidades (Resolución N° 2857, 2006).

Análisis de datos

Para responder al objetivo 1, se calcularon coeficientes de correlación r de Pearson entre los tres rasgos de la Tríada Luminosa (confianza, humanismo, kantianismo) y las dimensiones del work engagement (atención, absorción, energía) con las puntuaciones globales de satisfacción laboral y performance laboral. Luego, para cumplir con el segundo objetivo, se realizaron dos análisis de regresión jerárquicos múltiples con la finalidad de examinar si el work engagement incrementa los niveles de varianza explicados por los rasgos positivos en cuanto a la satisfacción y la performance laboral. Por último, y en respuesta al tercer objetivo, se corrieron dos análisis de mediación. El primer modelo incluyó al work engagement (puntuación global de las tres dimensiones de la escala EACT) como variable mediadora entre los rasgos positivos de la Tríada Luminosa (puntuación global de las tres dimensiones de la escala LTS) y la satisfacción laboral (puntuación global de las tres dimensiones de la escala CSRL-16). El segundo modelo incluyó al work engagement (puntuación global de las tres dimensiones de la escala EACT) como variable mediadora entre los rasgos positivos de la Tríada Luminosa (puntuación global de las tres dimensiones de la escala LTS) y la performance laboral (puntuación global de las tres dimensiones de la encuesta sobre performance individual). Se analizaron efectos directos, indirectos y totales. Para el análisis de los datos se emplearon los softwares estadísticos: JAMOVI en su versión 2.2.5 a través del entorno R, SPSS 24.0, PAQUETE PROCESS 3.0.

RESULTADOS

En primer lugar, se estimaron correlaciones r de Pearson entre los tres rasgos de la Tríada Luminosa (confianza, humanismo, kantianismo) y las dimensiones del work engagement (atención, absorción, energía) con las puntuaciones globales de satisfacción laboral y performance laboral.

Tal como se puede observar en la Tabla 1, todas las correlaciones halladas son positivas y significativas. En cuanto al tamaño del efecto, puede considerarse pequeño para las correlaciones entre rasgos positivos y variables de resultado (excepto para humanismo y performance). Por su parte, para las halladas entre engagement y variables de resultado, el tamaño del efecto puede interpretarse, en su mayor parte, como medio o típico (Gignac & Szodorai, 2016; Hemphill, 2003).

Tabla 1
Correlaciones entre rasgos de la Triada Luminosa, work engagement, satisfacción y performance laboral.

	Satisfacción laboral	Performance laboral
Confianza	.12*	.16*
Humanismo	.19***	.26***
Kantianismo	.18***	.18***
Engagement Energía	.15**	.20***
Engagement Atención	.21***	.21***
Engagement Absorción	.16**	.23***

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Tomando en consideración lo hallado respecto de las correlaciones y sus respectivos tamaños del efecto y lo expuesto en los antecedentes de investigaciones previas, que sugieren que la influencia de las variables de personalidad sobre variables de resultado suele ser poco significativa, se realizaron dos análisis de regresión jerárquicos múltiples con la finalidad de examinar si el work engagement incrementa los niveles de varianza explicados por los rasgos positivos en cuanto a la satisfacción y la performance laboral. En todos los casos, los modelos testeados fueron estadísticamente significativos ($p < .01$).

En el primer análisis de regresión para predecir satisfacción laboral, se incluyó, en el primer bloque a los tres rasgos positivos (confianza, humanismo, kantianismo) y, en el segundo, las tres dimensiones del engagement (atención, absorción, energía).

En la Tabla 2 se puede observar que el R^2 ajustado del Bloque 1 fue de .043, [$F(3,356) = 5.36, p = .001$], siendo humanismo un predictor estadísticamente significativo. En el Bloque 2, el R^2 ajustado pasó a ser .072, [$F(6,353) = 4.25, p < .001$]. Este cambio fue estadísticamente significativo e implicó un aumento del 2.9% de la varianza explicada. En este modelo la dimensión atención del engagement fue el único predictor significativo. Seguidamente, se probó un modelo en el que fueron incluidos los tres rasgos positivos en el primer bloque y el nivel de engagement global en el segundo. Los parámetros obtenidos fueron muy similares y solo se mantuvo el engagement total como predictor significativo de satisfacción laboral en el segundo bloque ($p = .006$).

Tabla 2
Regresión jerárquica múltiple: predicción de satisfacción laboral.

	<i>R</i> ²	<i>β</i> estandarizado	<i>p</i>
<i>Bloque 1</i>	.043		.001
Confianza		.02	.821
Humanismo		.14	.046
Kantianismo		.11	.180
<i>Bloque 2</i>	.072		<.001
Confianza		.03	.680
Humanismo		.11	.121
Kantianismo		.09	.218
Absorción		.04	.638
Atención		.17	.033
Energía		.01	.913

Se realizó un procedimiento similar para analizar si el work engagement incrementa los niveles de varianza explicados por los rasgos positivos en cuanto a la performance laboral. Por lo tanto, se efectuó un análisis de regresión jerárquico múltiple en el que se incluyó en el primer bloque a los tres rasgos positivos (confianza, humanismo, kantianismo) y, en el segundo, las tres dimensiones del engagement (atención, absorción, energía).

En la Tabla 3, se puede observar que el *R*² ajustado del Bloque 1 fue de .067, [$F(3,356) = 8.75, p < .001$], siendo humanismo un predictor estadísticamente significativo. En el Bloque 2, el *R*² ajustado pasó a ser .097, [$F(6,353) = 6.28, p < .001$]. Este cambio fue estadísticamente significativo e implicó un aumento del 3% de la varianza explicada. En este modelo, solo humanismo se mantuvo como único predictor significativo. Seguidamente, se probó un modelo en el que fueron incluidos los tres rasgos positivos en el primer bloque, y el nivel de engagement global en el segundo. Los parámetros obtenidos fueron muy similares, pero los predictores significativos que se mantuvieron en el segundo bloque fueron humanismo ($p = .001$) y engagement total ($p = .001$).

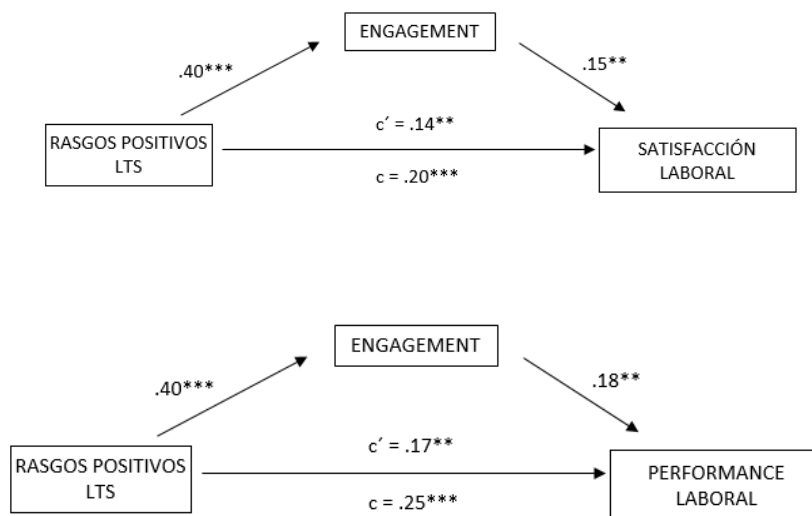
Por último, teniendo en cuenta los resultados obtenidos que muestran que tanto los rasgos positivos como el work engagement se relacionan con los niveles de satisfacción laboral y performance laboral, que el tamaño del efecto es mayor para las correlaciones halladas con engagement, y que este último aumenta significativamente la varianza explicada en la predicción de dichas variables de resultado, pero en porcentajes no muy altos. Se intentó probar si el engagement presenta un rol mediador entre los rasgos positivos y las variables de resultado. Para realizar estos análisis se consideraron las puntuaciones globales de las variables involucradas. De hecho, en el caso de la escala LTS, los autores de la prueba original argumentan que los investigadores pueden privilegiar una puntuación global mientras se continúa explorando el contenido de las dimensiones (Kaufman et al., 2019).

Tabla 3
Regresión jerárquica múltiple: predicción de performance laboral.

	<i>R²</i>	<i>β estandarizado</i>	<i>p</i>
<i>Bloque 1</i>	.067		<.001
Confianza		.04	.568
Humanismo		.23	.001
Kantianismo		.05	.537
<i>Bloque 2</i>	.097		<.001
Confianza		.01	.899
Humanismo		.19	.009
Kantianismo		.04	.567
Absorción		.13	.140
Atención		.08	.302
Energía		.04	.594

A partir de los resultados obtenidos, se puede concluir que el work engagement presenta un efecto mediador parcial tanto en la relación entre rasgos positivos y satisfacción laboral como entre dichos rasgos y la performance laboral. En ambos casos se encontró que los efectos directos, indirectos y totales son significativos, siendo más alto y significativo el efecto total en ambos modelos. El porcentaje de mediación fue de 29.7% para el primer modelo y 28.8% para el segundo (ver Tabla 4 y Figura 1).

Figura 1
Modelos de mediación de satisfacción y performance laboral.



$**p < .01$; $***p < .001$

Tabla 4
Parámetros de los modelos de mediación de satisfacción y performance laboral.

	Tipo de efecto	β	P
Modelo rasgos positivos y satisfacción laboral			
LTS → ENG → SAT LAB	Indirecto	.06	.010
LTS → ENG	Directo	.40	<.001
ENG → SAT LAB	Directo	.15	.007
LTS → SAT LAB	Directo	.14	.012
LTS → SAT LAB	Total	.20	<.001
Modelo rasgos positivos y performance laboral			
LTS → ENG → PERF LAB	Indirecto	.07	.003
LTS → ENG	Directo	.40	<.001
ENG → PERF LAB	Directo	.18	.001
LTS → PERF LAB	Directo	.17	.001
LTS → PERF LAB	Total	.25	<.001

DISCUSIÓN

En el presente estudio se analizó la relación que presentan los rasgos de la Tríada Luminosa y el work engagement con la satisfacción y performance laboral. De acuerdo con los resultados obtenidos para responder al primer objetivo, los rasgos luminosos están correlacionados con las medidas de resultado laboral pero las correlaciones obtenidas, si bien son positivas y significativas, son relativamente bajas. Por lo tanto, estos resultados son coincidentes con lo reportado por metaanálisis que incluyen estudios que analizaron rasgos normales de personalidad con medidas de resultado, aportando consistencia a la hipótesis de que deben estudiarse variables moderadoras y mediadoras que puedan contribuir a un mayor impacto (Christiansen & Tett, 2008).

En esta investigación se decidió analizar el rol que puede jugar el work engagement. Esta decisión estuvo justificada por variadas razones. Por un lado, porque tanto en investigaciones locales como internacionales, se ha comprobado que presenta relación con variables de resultado laboral (e.g., Christian et al., 2011; Karatepe & Karadas, 2015; Lupano Perugini et al., 2017; Lupano Perugini & Waisman, 2018). Dato que es nuevamente verificado a partir de las correlaciones analizadas en el presente estudio. En segundo lugar, porque en los últimos años se han reportado un gran número de investigaciones en las que se analiza el rol mediador del work engagement en cuanto a variables laborales (e.g., Hu et al., 2021; Lai et al., 2020; Riyanto et al., 2021; Tisu et al., 2020; Wang et al., 2020). Y, en tercer lugar, porque desde propuestas de la Psicología Organizacional Positiva, como el modelo de organizaciones saludables y resilientes –modelo HERO- de Salanova et al. (2012), el engagement se agrega como una dimensión adicional en la noción de capital psicológico positivo, que es considerada la principal característica que presentan los empleados saludables.

A partir de los resultados obtenidos para responder al segundo objetivo, se halló que el work engagement agrega varianza explicada a la predicción de satisfacción laboral y performance laboral por sobre los rasgos positivos de

personalidad de la Triada Luminosa. En cuanto a la predicción de satisfacción laboral, se encontró que la atención y el engagement total son los predictores más significativos. En relación con los rasgos de la Triada Luminosa, el predictor que resultó significativo fue humanismo. Sin embargo, este rasgo perdió significación al agregar las dimensiones del engagement. A partir de lo hallado, puede inferirse que sentirse comprometidos con el trabajo y hacer foco en las tareas contribuye a percibirse más satisfecho con el trabajo. Este hallazgo estaría en relación con los resultados de un estudio previo realizado con el modelo Dual de la personalidad (de la Iglesia & Castro Solano, 2020) en el que se halló que los empleados más satisfechos eran aquellos que presentaban el rasgo vivacidad y foco que se relaciona con la autoconfianza, tener metas claras y ser activo (Lupano Perugini & de la Iglesia, 2022).

En cuanto a la predicción de performance laboral, el engagement total y el rasgo humanismo fueron predictores significativos. Por lo tanto, el compromiso con las tareas realizadas y respetar y valorar a otros contribuye a percibir un mejor rendimiento. Este resultado también se encuentra en consonancia con las investigaciones realizadas con el modelo Dual de la personalidad. Este incluye un rasgo similar denominado humanidad que los autores definen como presentar una alta sensibilidad al contexto, y que se halló que presenta relación tanto con la performance como con la satisfacción laboral (de la Iglesia et al., 2019; Lupano Perugini & de la Iglesia, 2022).

Por último, en relación con el tercer objetivo, se pudo comprobar un efecto mediador parcial, ya que el efecto directo de los rasgos positivos sobre la satisfacción y performance se mantiene a pesar de la inclusión del work engagement como variable mediadora (Hayes, 2018). Sin embargo, los resultados muestran que esta variable influye en el efecto que la personalidad positiva genera sobre dichas variables de resultados.

Por lo tanto, a partir de los resultados hallados se puede concluir que el work engagement potencia el efecto que puede tener el presentar rasgos positivos de personalidad como los analizados por la Triada Luminosa. De todos modos, de acuerdo con los coeficientes obtenidos en los diferentes análisis, queda en evidencia que las variables incluidas en esta investigación explican un porcentaje reducido de la variación en los niveles de satisfacción y performance. Tal como se ha mencionado a lo largo de este artículo, cada una de las variables analizadas permite explicar parcialmente las razones por las cuales las personas pueden sentirse satisfechas y percibirse con un buen rendimiento, dando cuenta de que se trata de un fenómeno multicausal.

Relevancia, limitaciones y futuras líneas de estudio

A partir de lo analizado, se pueden derivar algunas conclusiones y futuras líneas de trabajo. Queda en evidencia que el work engagement juega un rol primordial en el campo laboral. Considerando que, de acuerdo con variados autores, el engagement es entendido como un estado pasible de ser modificado (Kahn, 1990; Rothbard & Patil, 2012; Schaufeli & Bakker, 2004), resulta fundamental estudiar posibles potenciadores del mismo (Bailey et al., 2017; Bouckenoghe et al., 2021). De acuerdo con algunos trabajos recientes (e.g., Albrecht et al., 2021; Tan et al., 2023), cobra especial relevancia analizar qué aspectos generan que los empleados perciban que el trabajo realizado tiene sentido, ya que eso aumenta el compromiso con el mismo y, por ende, la satisfacción y performance. Según las investigaciones realizadas, las personas tienden a considerar que sus trabajos tienen significado cuando realizan un

aporte o contribuyen en algo a la sociedad. Por lo tanto, como futuras líneas de estudio, surge el interés de estudiar el efecto potenciador que puede tener el engagement teniendo en cuenta diferentes rubros ocupacionales y tipo de tareas.

En relación con lo antedicho, algunas investigaciones han mostrado que ciertos rasgos de personalidad positiva son más frecuentes en ciertos nichos ocupacionales vinculados con la educación, la conservación del entorno y los servicios sociales (Jiménez Rodríguez et al. 2013). Esto añade interés al estudio de estos aspectos teniendo en cuenta diferentes tipos de ocupaciones.

En cuanto a limitaciones del estudio, se puede mencionar el empleo de medidas de autoinforme para estimar la performance laboral, ya que resulta difícil poder acceder a mediciones objetivas de rendimiento. Otra limitación, vinculada a lo expuesto previamente, se relaciona con el hecho de que no se consideraron diferencias de acuerdo con los tipos de ocupación, tareas o cargos. Los antecedentes muestran que es necesario analizar si determinadas ocupaciones pueden tener mayor relación con determinados rasgos de personalidad (Jonason et al., 2014). Por lo tanto, sería prudente replicar el estudio con otras muestras más grandes que permitan analizar diferencias según variables como tipo de oficio/profesión, nivel jerárquico, antigüedad en el cargo, tipo de organización, entre otras.

Por último, en cuanto a la relevancia del estudio realizado, se puede mencionar que la importancia de estudiar la relación de los rasgos de la Tríada Luminosa con medidas de resultado laboral recae, por un lado, en el hecho de que se aborda un modelo novedoso de reciente aparición e interés creciente y, por el otro, porque el estudio de rasgos positivos permite ampliar el campo de evaluación que comúnmente se realiza en el campo laboral, ya que se ha tendido a hacer foco en el estudio de variables normales de personalidad.

REFERENCIAS

- Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability*, 13(7), 4045. <https://doi.org/10.3390/su13074045>
- American Psychiatric Association (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, 5th Edn.* Arlington, VA: American Psychiatric Publishing. <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596>
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. (2017). The mismanaged soul: Existential labor and the erosion of meaningful work. *Human Resource Management Review*, 27(3), 416-430. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.11.001>
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 9-30. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00160>
- Bouckenooghe, D., De Clercq, D., Naseer, S., & Syed, F. (2021). A curvilinear relationship between work engagement and job performance: The roles of feedback-seeking behavior and personal resources. *Journal of Business and Psychology*, 37(2), 353-368. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09750-7>
- Cameron, K. S., Brigh, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationship between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 1-24. <https://doi.org/10.1177/0002764203260209>
- Cameron, K.S., & Spreitzer, G.M. (2012). What is positive about Positive Organizational Scholarship? In: K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 1-14). New York: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.001.0001>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64, 89-136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Christiansen, N. D., & Tett, R. P. (2008). Toward a better understanding of the role of situations in linking personality, work behavior, and job performance. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 312-316. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2008.00054.x>
- Constantin, R.M., & Florin, S.D. (2023). An explorative study regarding the relationship between the Light Triad of personality, counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Review of Socio-Economic Perspectives*, 8(2), 19-28. <https://doi.org/10.19275/RSEP153>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources. <https://doi.org/10.1037/t07564-000>

- de la Iglesia, G., & Castro Solano, A. (2018). The Positive Personality Model (PPM): Exploring a New Conceptual Framework for Personality Assessment. *Frontiers in Psychology*, 9:2027. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02027>
- de la Iglesia, G., & Castro Solano, A. (2020). *Inventario de los Cinco Continuos de la Personalidad –ICCP–. Evaluación de Rasgos Positivos y Patológicos de la Personalidad*. Paidós Informatizados.
- de la Iglesia, G., Lupano Perugini, M. L., & Castro Solano, A. (2019). Modelo de Personalidad Positiva: su asociación al funcionamiento óptimo en trabajadores activos. *Revista de Psicología*, 37(2), 425-449. <https://doi.org/10.18800/psico.201902.003>
- Gignac, G. E., & Szodorai, E. T. (2016). Effect size guidelines for individual differences researchers. *Personality and Individual Differences*, 102, 74–78. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.069>
- Hayes, F. A. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. (Ed.; 2nd. Ed). Guilford Press.
- Hemphill, J. F. (2003). Interpreting the magnitudes of correlation coefficients. *American Psychologist*, 58(1), 78–80. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.58.1.78>
- Hernández Rincón, S. P., Aguilar Bustamante, M. C., & Peña-Sarmiento, M. R. (2022). Aportes de la psicología positiva a la creación y soporte de organizaciones saludables: revisión de alcance. *Estudios Gerenciales*, 38(163), 250-260. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4967>
- Hough, L. M. (1992). The 'Big Five' personality variables—Construct confusion: Description versus prediction. *Human Performance*, 5, 139–155. <https://doi.org/10.1080/08959285.1992.9667929>
- Hu, X., Zhao, R., Gao, J., Li, J., Yan, P., Yan, X., Shao, S., Su, J., & Li, X. (2021). Relationship Between Proactive Personality and Job Performance of Chinese Nurses: The Mediating Role of Competency and Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 12, 533293. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.533293>
- Jiménez Rodríguez, V., Alvarado Izquierdo, J. M., & Puente Ferreras, A. (2013). Una aproximación al trabajo social desde la óptica de la psicología positiva (virtudes y fortalezas). https://doi.org/10.5209/rev_CUTS.2013.v26.n2.40915
- Jonason, P. K., Wee, S., Li, N. P., & Jackson, C. (2014). Occupational niches and the Dark Triad traits. *Personality and Individual Differences*, 69, 119–123. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.05.024>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Jugde, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530–541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.530>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction? A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27 (6), 1254-1278. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0028>
- Kaufman, S. B., Yaden, D. B., Hyde, E., & Tsukayama, E. (2019). The Light vs. Dark Triad of Personality: Contrasting two very different profiles of human nature. *Frontiers in Psychology*, 10, 467. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00467>
- Lai, F.-Y., Tang, H.-C., Lu, S.-C., Lee, Y.-C., & Lin, C.-C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Sage Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>
- Lupano Perugini, M. L. (2014). Organizaciones Positivas: un marco de referencia para su abordaje en Latinoamérica. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, 60(4), 277-284.
- Lupano Perugini, M. L. (2017). Virtudes organizacionales, Performance y Satisfacción Laboral. *Psicodebate*, 17 (1), 35-50. <https://doi.org/10.18682/pd.v17i1.637>
- Lupano Perugini, M. L., & de la Iglesia, G. (2022). Empleados Saludables vs. No Saludables: variables asociadas con satisfacción y performance laboral. *Perspectivas en Psicología*, 19(1), 147-167.
- Lupano Perugini, M. L., & de la Iglesia, G. (2024). Psychometric Properties of the Light Triad Scale for the Argentine Population: The Role of Light Traits in the Prediction of Psychological Well-Being. *Psychological Thought*. En revisión.
- Lupano Perugini, M. L., & Waisman, S. (2018). Concepciones acerca del work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral. *Psicodebate*, 18 (2), 77-89. <https://doi.org/10.18682/pd.v18i2.808>
- Lupano Perugini, M. L., de la Iglesia, G., Castro Solano, A., & Fernández Liporace M. (2017). Validation of a Work Engagement Scale. Profiles associated with high Performance and Job Satisfaction. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 127-137. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1482>
- Manuti, A., & Gianscapro, M. L. (2019). People Make the Difference: An Explorative Study on the Relationship between Organizational Practices, Employees' Resources, and Organizational Behavior Enhancing the Psychology of Sustainability and Sustainable Development. *Sustainability*, 11, 1499. <https://doi.org/10.3390/su11051499>
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machavelliniasm, and psychopathy. *J. Res. Pers.* 36, 556–563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Riyanto, S., Endri E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162-174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Rothbard, N. P., & Patil, S. V. (2012). Being There: Work Engagement and Positive Organizational Psychology. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 231-243). New York: Oxford University Press.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I.M. (2012). We need a Hero! Toward a validation of the Healthy

- and Resilient Organization (HERO) model. *Group and Organization Management*, 37(6), 785-822. <https://doi.org/10.1177/1059601112470405>
- Salgado, J. F. (2002). The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 117-125. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00198>
- Salgado, J. F. (2003). Predicting job performance using FFM and non-FFM personality measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 323-346. <https://doi.org/10.1348/096317903769647201>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Spector, P. E. (2022). *Job Satisfaction: From Assessment to Intervention*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003250616>
- Spontón, C. L., & Trógolo, M. A. (2019). Desarrollo y validación de una escala para medir satisfacción con los recursos laborales. *Suma Psicológica*, 26(1), 64-74. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2019.v26.n1.8>
- Tan, K. L., Cham, T. H., & Sim, A. K. S. (2023). What Makes Social Work Meaningful? Evidence for a Curvilinear Relationship of Meaningful Work on Work Engagement with Psychological Capital as the Moderator. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 47(3), 218-235. <https://doi.org/10.1080/23303131.2023.2197020>
- Tisu, L., Lupşa, D., Virgă, D., & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health: The mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153, 109644. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T., & Li, Q. M. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 10-22. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>
- Zimmerman, R. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: A meta-analytic path model. *Personnel Psychology*, 61, 309-348. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00115.x>

Recibido 02-07-2024 | Aceptado 05-09-2024



Este trabajo se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional que permite a terceros utilizar lo publicado siempre que se dé el crédito pertinente a los autores y a *Psicodebate*