

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA**

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicólogo Clínico

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

Dimensiones de personalidad y actitud laboral en el personal de salud. Hospital Básico  
Shushufinfi, 2021

Autora: Armendáriz Sánchez Adela Aidé

Tutor: Mgs. Luis Gonzalo Erazo Salcedo

**Riobamba-Ecuador**

**Año 2021**

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

Mgs. Luis Gonzalo Erazo Salcedo, docente de la Carrera de Psicología Clínica de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional de Chimborazo.

### **CERTIFICO**

Haber asesorado y revisado el informe final del proyecto de investigación titulado **“Dimensiones de personalidad y actitud laboral en el personal de salud. Hospital Básico Shushufindi, 2021”**, realizado por la Srta. ADELA AIDE ARMENDÁRIZ SÁNCHEZ con C.C 2101026926, el mismo que cumple con los parámetros establecidos por la institución, por lo tanto, se encuentra **APROBADO Y APTO PARA PRESENTARSE A LA DEFENSA.**

Para constancia de lo expuesto firma:



Firmado electrónicamente por:  
**LUIS GONZALO  
ERAZO SALCEDO**

.....

Mgs. Luis Gonzalo Erazo Salcedo

**TUTOR**

Riobamba, 12 de agosto de 2021.

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los miembros del Tribunal de Graduación del proyecto de investigación titulado **“Dimensiones de personalidad y actitud laboral en el personal de salud. Hospital Básico Shushufindi, 2021”**, presentado por la Srta. ADELA AIDE ARMENDÁRIZ SÁNCHEZ con C.C 2101026926, dirigido por Mgs. Luis Gonzalo Erazo Salcedo.

Una vez revisado el informe final del proyecto de investigación escrito, con fines de titulación, en el cual se ha conestado el cumplimiento de las observaciones realizadas, remiten la presente para uso y custodia en la biblioteca de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional de Chimborazo.

Para constancia de lo expuesto firman:

Mgs. Luis Gonzalo Erazo Salcedo

**Tutor**



Firmado electrónicamente por:  
**LUIS GONZALO  
ERAZO SALCEDO**

.....

Phd. Manuel Cañas Lucendo

**Miembro del Tribunal**



Firmado electrónicamente por:  
**MANUEL  
CANAS**

.....

Dra. Gina Alexandra Pilco Guadalupe

**Miembro de Tribunal**

GINA  
ALEXANDRA  
PILCO  
GUADALUPE

Firmado digitalmente por  
GINA ALEXANDRA  
PILCO GUADALUPE  
Fecha: 2021.09.16  
15:10:43 -05'00'

.....

Riobamba, 12 de agosto de 2021

## AUTORÍA DEL PROYECTO

Yo, ADELA AIDÉ ARMENDÁRIZ SÁNCHEZ con C. C 2101026926, declaro ser responsable de las ideas, resultados y propuestas planteadas en este proyecto de investigación sobre **“Dimensiones de personalidad y actitud laboral en el personal de salud. Hospital Básico Shushufindi, 2021”** y que el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Nacional de Chimborazo.



.....  
Adela Aidé Armendáriz Sánchez

2101026926

## Índice General

<b>Índice general</b> .....	V
<b>Índice de tablas</b> .....	VI
<b>Resumen</b> .....	VII
<b>Abstract</b> .....	VIII
<b>Introducción</b> .....	9
<b>Planteamiento del problema</b> .....	11
<b>Justificación</b> .....	12
<b>Objetivos</b> .....	14
Objetivo general.....	14
Objetivos específicos.....	14
<b>Marco Teórico</b> .....	15
Antecedentes de la investigación.....	15
Personalidad.....	16
Definición.....	17
Dimensiones de la personalidad.....	18
Actitud laboral.....	19
Definición.....	19
Elementos de la actitud laboral.....	20
Dimensiones de personalidad y actitud laboral.....	22
<b>Metodología</b> .....	24
Enfoque de investigación.....	24
Alcance de investigación.....	24
Diseño de investigación.....	24
Tipo de investigación.....	25
Población y muestra.....	25
Criterios de inclusión.....	25
Criterios de exclusión.....	25
Técnicas e instrumentos de colección de datos.....	25
Técnicas.....	25

Instrumentos.....	26
Técnicas para procesamiento e interpretación de datos.....	27
<b>Resultados.....</b>	<b>28</b>
<b>Estrategias psicoeducativas.....</b>	<b>31</b>
<b>Discusión.....</b>	<b>35</b>
<b>Conclusiones.....</b>	<b>36</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>37</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>37</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>43</b>

### Índice de tablas

Tabla 1. Características sociodemográficas.....	28
Tabla 2. Dimensiones de la personalidad.....	28
Tabla 3. Ámbitos de la actitud laboral.....	29
Tabla 4. Actitud laboral.....	30
Tabla 5. Estrategias psicoeducativas.....	33

## Resumen

El abordaje de la personalidad, ha sido considerado un tema que, si bien genera mucho interés, provoca controversia no solo por su evaluación sino también por la perspectiva de sus dimensiones y la relación con otras variables. Una de las relaciones con las cuales se podría vincular es la actitud laboral, muchas de las veces no se logra evidenciar una clara relación entre ambas, el objetivo de esta investigación se enfocó en identificar las dimensiones de personalidad y evaluar la actitud laboral en el personal de salud del Hospital Básico Shushufindi. El estudio fue descriptivo, transversal, no experimental, con una muestra intencional no probabilística de 59 profesionales, de la cual el 58% es de género femenino y un 42% masculino. Se utilizó el test de personalidad de los 16 Factores de Cattell para la variable de personalidad y con respecto a la variable de la actitud laboral se aplicó la escala de Autoevaluación de las Actitudes, obteniéndose los siguientes resultados predominantes: ansiedad alta (69%) y actitud laboral promedio (49%), sin excluir niveles bajos de independencia (29%) y autocontrol (29%). Es importante trabajar con las organizaciones y sus diferentes problemáticas a nivel laboral. Para esto se ha propuesto conjunto de estrategias psicoeducativas, que potenciarán la comunicación, disminuirán los niveles de ansiedad y mejorará las interacciones entre individuos.

**Palabras claves:** actitud laboral; dimensiones; personalidad

## **ABSTRACT**

The personality approach has been considered a topic that while it generates a lot of interest, and causes controversy not only for its evaluation but also for the perspective of its dimension and the relationship with other variables. One of the relationships with which it could be linked is work attitude, but often a clear relationship between both is not evident. The objective of this research was focused on identifying the dimension of the personality and evaluate the attitude of the health care staff at “The Hospital Básico Shushufindi” The study is descriptive, cross-sectional, non-experimental, with a non-probabilistic purposive sample of 59 professionals, 58% were female and 42% male. The Cattell’s 16 personality test was used for the personality variable and in relation to the work behavior variable, the Attitude Self-Assessment scale was applied, obtaining the following relevant results: high anxiety (69%) and average work attitude (49%), without excluding low levels of independence (29%) and self-control (29%). It is important to work with the organizations and their different problems at occupational level. For this reason, a set of psychoeducational interventions have been proposed, which will enhance communication, decrease levels of anxiety and improve human connection.

**Keywords:** Work attitude; dimensions; personality.

## INTRODUCCIÓN

La dinámica institucional genera una interacción continua entre el individuo que se desenvuelve en ella y una multiplicidad de factores laborales presentes. Estos factores a su vez, influyen en varios aspectos como en la actitud laboral y el desempeño interno; en la relación con sus pares laborales; y en el trato con niveles o mandos superiores. Uno de estos factores es la personalidad y sus dimensiones.

Para Laak (1996), “la personalidad puede describirse como un conjunto de componentes que forman un sistema” (p.131). En la actualidad la personalidad se entiende como una organización de características tanto innatas como adquiridas, estructurales o funcionales, y que construyen un repertorio de conductas peculiares o definitorias con las que los individuos hacen frente a diversas situaciones del entorno. (Llamuca & Pérez, 2018, citado por Veloz, 2019)

Diversos autores (Barrios, Irimia, Soto, Villena, y Torres, 2017; Kline, Prieto & Escudero 1982) plantean que el estudio de la personalidad en los individuos puede ayudar a predecir ciertas conductas, valores y roles de un individuo, percepción que resulta útil e interesante ya que podría determinarse varios aspectos de la persona frente al entorno del trabajo. De la misma manera, el desarrollador y publicador sobre aspectos de personalidad Truity Psychometrics LLC (2015) manifiesta que la personalidad, dentro del aspecto laboral de un individuo, influye en los objetivos y metas previamente planteadas por la organización. Enfatizan, además, en la manera propia de comportarse teniendo en cuenta que a través de diferentes factores se puede predecir o intuir el desenvolvimiento de un individuo frente a ciertos escenarios dentro de su área de trabajo.

En lo que respecta a las dimensiones de la personalidad, podemos citar a Mayorga (2018) quien entiende que las dimensiones de la personalidad son la agrupación de la multiplicidad de los rasgos o factores, dadas por categorías dicotómicas, enfocadas a una orientación más global de la personalidad de los individuos. Por su parte, Cattell & Mead (2008) clasifican la personalidad en las siguientes dimensiones: extraversión, ansiedad, dureza, independencia y autocontrol.

Por otro lado, definimos a la actitud laboral como el conjunto de comportamientos, pensamientos e interacciones que se presentan dentro del área de trabajo, lo cual según Garaigordobil (2014), menciona que definirá los resultados y el rendimiento de los individuos, ya sea desempeñándose dentro de su área laboral, así como con sus compañeros o superiores. Además, Florido (2017) expresa que varios factores definen una adecuada actitud laboral, entre ellos se encuentra la seriedad, empatía, implicación con la empresa o negocio, asertividad, actitud positiva, seguridad y lealtad.

Siguiendo esta misma línea, Bayona (2018) menciona que los comportamientos que un individuo mantiene dentro de su área laboral, no necesariamente son los mismos que realizaría en otros ámbitos, como académicos, personales, entre otros, argumentando que la personalidad solo es uno de los muchos factores que se involucran para una adecuada actitud laboral. El autor señala que intervienen también factores como el trato o respeto por parte de los usuarios, la presencia reciente de eventos estresores, el clima laboral que lo rodea al individuo, entre otros.

Descritas las variables de estudio, el propósito de este trabajo de investigación, busca analizar las dimensiones de personalidad y la actitud laboral en el personal de salud del Hospital Básico Shushufindi. La estructura propuesta se enmarca de la siguiente manera: introducción, planteamiento del problema, y justificación, seguido de los objetivos, marco teórico, la metodología de trabajo, resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La personalidad es una estructura compleja, la cual permite que los individuos se desenvuelvan e interactúen entre sí de cierta manera dentro de la sociedad, captando las situaciones desde un punto de vista subjetivo. Según menciona Pop (2013) “hay diferencias individuales en la personalidad, los intereses, el conocimiento y la emoción al examinar el comportamiento de las personas en los escenarios laborales” (p.15).

Gerlach, Ferb, Revelle y Amaral (2018), proponen una clasificación de personalidad conformada por: en la media, reservado, líder y egocéntrico. En su investigación concluyen que la dimensión que más prevalece en los individuos es la “en la media”, la cual explica que son individuos con una alta neurosis, extroversión y de baja franqueza.

En una investigación realizada en Perú, el autor Guzmán (2017), detalla que se puede evidenciar con mayor frecuencia la dimensión extraversión presente en niveles altos, mientras que en niveles bajos se evidencia el neuroticismo, argumentando que existe una correlación inversa significativa entre la dimensión del neuroticismo y la actitud laboral, por otro lado, no hay una correlación significativa entre la extraversión y la actitud laboral.

Con respecto a la investigación realizada en Riobamba-Ecuador, por Santos Erazo y Mogrovejo (2019), la dimensión de personalidad que más se observa en adultos jóvenes es: alta ansiedad y bajo control social, siendo esta evaluada en hombre y mujeres respectivamente, en contra parte, la dimensión dependencia y mentalidad dura, se manifiestan con menor frecuencia, siendo el género además un factor que pueda verse como variante de los resultados.

Para el análisis de las dimensiones de la personalidad se toma el modelo teórico de Cattell y Mead (2008), que agrupan 16 rasgos de la personalidad con la finalidad de obtener 5 dimensiones dicotómicas de manera globalizada y sintetizada. Ciertas dimensiones de la personalidad afectan de distinta manera para que el trabajo, que se desempeña dentro de las

instituciones, sea elaborado de una manera adecuada. Para Baltazar y Chirinos (2014), existe una correlación notable entre dimensiones de la personalidad y el clima laboral de los individuos, el cual es uno de los factores que comprometen la actitud del individuo dentro de su área laboral.

Con respecto a la actitud laboral, se entiende al cúmulo de emociones, sentimientos y cogniciones que desencadenan acciones o conductas, dentro del ambiente y horario laboral en una determinada organización. Torres & Díaz (2011), manifiestan que las actitudes laborales de un individuo frente a la empresa a la que pertenece son indispensables, de estas depende el logro de metes y objetivos no solamente personales, también involucra las de la empresa, es decir se crea un vínculo donde busca la persona el bienestar en conjunto, además, incrementando la eficacia y productividad de los resultados; argumentan la existencia de tres factores resaltantes: el afecto, lo cognitivo, y el comportamiento del individuo, los mismos que potencian la comunicación entre individuos.

Dentro del Hospital Básico Shushufindi se ha podido apreciar mediante la observación y entrevistas informales, que existen ciertos problemas de comunicación y entendimiento entre los trabajadores de la institución sanitaria, desencadenando problemas internos entre el personal, lo que ha dificultado la obtención de resultados satisfactorios y esperados. Es importante el realizar la presente investigación, que proponga además una serie de actividades que potencien el relacionamiento en los individuos dentro de su ambiente laboral incentivando al trabajo compaginando y de calidad.

## **JUSTIFICACIÓN**

El estudio de la personalidad, si bien ha sido un tema de gran interés a lo largo del tiempo, ha existido siempre cierta complejidad en abordarlo. Sin embargo, la necesidad de relacionarlo con otras variables de estudio es sin duda un desafío propio de la investigación. Gómez (2019), en su investigación menciona que existe un vínculo entre la personalidad y la actitud laboral, sin embargo, manifiesta que existe escasa información que respalde nuevos proyectos, dando como resultado en algunos casos datos que no pueden ser globalizados.

La importancia y finalidad de este trabajo de investigación radica en analizar las dimensiones de personalidad y la actitud laboral dentro del personal de salud del Hospital Básico Shushufindi, mediante el cual se pretende mejorar las relaciones interpersonales entre profesionales, potenciando la calidad de atención a los usuarios, gracias a las estrategias que se brindará, siendo un respaldo para futuros proyectos que se puedan proponer.

La inatención de una posible mala actitud laboral en los individuos, podría desencadenar problemas de relacionamiento y conflictos entre compañeros de trabajo, problemas en la calidad de atención hacia individuos externos, lo que conlleva a problemas en los resultados o metas esperadas en las empresas o instituciones.

El motivo de la elaboración de este proyecto es crear una línea base para poder comprender de mejor manera las dimensiones de la personalidad y las actitudes dentro del área laboral de una persona, siendo cruciales en el desempeño y la obtención de resultados esperados y deseados. Dentro de lo social, una institución laboralmente activa puede beneficiarse de la presente investigación, al tomar en cuenta los resultados, se analizarán posibles escenarios donde se puedan potenciar las habilidades, destrezas y oportunidades de los individuos, teniendo en consideración las estrategias planteadas para mejorar las actitudes dentro de sus áreas laborales, además, esta investigación servirá para la elaboración de otros proyectos investigativos, los cuales necesiten de la información que ha sido recopilada.

Este trabajo es viable y factible ya que se cuenta con las herramientas tecnológicas, académicas, económicas y el recurso humano pertinente, así como con la apertura por parte de Talento Humano del Hospital Básico Shushufindi y su directora Distrital, además hay una importante colaboración por parte de los profesionales, a los cuales se les emitirá un consentimiento informado antes de la aplicación de los instrumentos, con la finalidad de poner en constancia que los resultados obtenidos son con fines netamente académicos, existiendo la posibilidad de rechazar en su participación.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Analizar las dimensiones de personalidad y actitud laboral en el personal de salud del Hospital Básico Shushufindi.

### **Objetivos Específicos.**

- Identificar las dimensiones de personalidad en el personal de salud del Hospital Básico Shushufindi.
- Evaluar la actitud laboral en el personal de salud del Hospital Básico Shushufindi.
- Proponer estrategias que fomenten un desarrollo personal y laboral que mejore la organización y el entorno de trabajo dentro del personal del Hospital Básico Shushufindi.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes de la Investigación**

Mediante la búsqueda bibliográfica el presente trabajo se sustenta de los siguientes estudios, los cuales fueron realizados en distintos contextos y tiempos, los mismos que abarcan y relacionan las variables: dimensiones de personalidad y actitud laboral.

Sánchez (2019), realizó su estudio titulado Personalidad eficaz y salud laboral docente en la ciudad de Burgos, España. Como objetivo se planteó analizar la personalidad eficaz y su relación con los principales dimensiones y manifestaciones de la salud laboral y del síndrome de Burnout, la investigación fue descriptiva y correlacional, con una participación de 700 docentes, utilizando los siguientes instrumentos: el Cuestionario de personalidad Eficaz-Adultos (CPE-A), el Cuestionario de Salud Docente (CSD) y el Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados obtenidos fueron los siguientes: la personalidad eficaz de los individuos dentro de su área laboral incide directamente en su desempeño y labor, recalando la satisfacción, autoeficacia, agotamiento y las afectaciones cognitivas.

Por otro lado, Pop (2013) en su investigación “Relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Asociación Comunidad Esperanza Cobán, Alta Verapaz” en la ciudad de Guatemala, cuyo objetivo fue establecer si existe correlación estadísticamente significativa entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de esta asociación. Se trató de una investigación descriptiva y correlacional, con una muestra de 24 colaboradores, Para la evaluación utilizó los siguientes instrumentos: el cuestionario 16PF y el cuestionario de evaluación del desempeño. Los resultados obtenidos manifestaron que no necesariamente las personas que presentan algún rasgo de personalidad desarrollan altos niveles de desempeño laboral, no encontrando correlación estadística significativa en ningún tipo de dimensión de la personalidad.

Mientras que Guzmán (2017), desde su trabajo investigativo “Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Santa, Chimbote - 2017” elaborada en Perú, con el objetivo determinar la relación entre el desempeño laboral y las dimensiones de personalidad en los trabajadores, desarrolló un estudio descriptivo y correlacional con una muestra de 77 trabajadores del área de administración, en el cual se les aplicó también el Cuestionario de Personalidad de Eysenck. Se halló que en los trabajadores de la Municipalidad, el 41.6% tienen un nivel de desempeño moderado, seguido de un 28.6% que es satisfactorio, un 15.6% deficiente y un 14.3% con un nivel excelente, mientras que respecto a las dimensiones de la personalidad se encontró que el 64.9% de los trabajadores tienen un nivel de neuroticismo bajo, mientras que en el 35.1% predomina un nivel alto, el 66.2% de los trabajadores tienen un nivel alto de extraversión y un 33.8% poseen un nivel bajo, y el 50.6% poseen un nivel bajo de psicoticismo y el 49.4% un nivel alto.

Finalmente, Baltazar y Chirinos (2013) realizan su estudio con el tema de “Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte de Perú, 2013”, con una población de 92 colaboradores, de ambos sexos, con edades entre 18 a 30 años. Se trató de una investigación de tipo descriptiva y correlacional. Se utilizó los siguientes instrumentos: “Escala de Clima Laboral y Cuestionario BFQ”, donde se concluyó que existe relación positiva altamente significativa entre clima laboral y la dimensión de afabilidad, no existe relación entre clima laboral y las dimensiones de estabilidad emocional y apertura mental, y finalmente el clima laboral es percibido entre los colaboradores como favorable.

Una vez descritas diversas investigaciones, es necesario referirse a ellas a través definiciones y conceptualizaciones que se describen a continuación.

## **Personalidad**

El término personalidad, a lo largo de la historia, ha oscilado por múltiples cambios con respecto a su definición, así como con los elementos que la componen. A continuación, se

hablará del origen del término, posteriormente se describirá su concepto desde diferentes autores, y finalmente se clasificará de acuerdo a sus dimensiones.

Etimológicamente hablando, Vovolis (2009) y Montaña, Palacios y Gantiva (2009), mencionan que el estudio de la personalidad viene aproximadamente un siglo antes de Cristo, mencionando que los griegos serian quienes adoptaron por primera vez el uso de máscaras para personificar a individuos significativos en forma de teatros, narrando historias desde la misma piel personificada del individuo, representando a la persona de la máscara y desprendiéndose de su propio ser, adquiriendo características específicas y definidas dentro de su papel, manifestando así un conjunto de pensamientos, sentimientos, percepciones y conductas, con las cuales desarrollaban la trama o su papel. De ahí nace la palabra personalidad, del griego *prosopon*, que quiere decir máscara.

Por otra parte, y en relación al término *persona* existen criterios que refieren que los romanos fueron quienes utilizaron por primera vez esta palabra y con el paso del tiempo y la psicología enfocada como ciencia que estudia, analiza y comprende a las personas, se fue modelando varias teorías de la personalidad, desde el entendido que su fin de estudio eran las personas. (Veschi, 2019)

### **Definición de Personalidad**

Existen múltiples conceptos en torno a la personalidad, muchos tienen que ver con la variedad de los autores y su corriente psicológica, además del contexto en el cual ha sido desarrollado. Allport (1937), al referirse a personalidad menciona que “personalidad es la organización dinámica, en el interior del individuo, de los sistemas psicofísicos que determinan su conducta y su pensamiento característicos” (p. 48)

Cicerón (citado por Cerdá, 1985) define a la personalidad como la forma en que las personas se muestran frente a otros; el cargo o posición que se desempeña en la sociedad; el conjunto de cualidades que componen al individuo; y como sinónimo de prestigio y dignidad mediante el cual se asignaba el término persona dependiendo del nivel social al que se perteneciera.

Bermúdez (citado por Barrios, Irimia, Soto y Torres, 2017) manifiesta que la personalidad es la organización aparentemente estable de características innatas como adquiridas, estructurales o funcionales, las cuales predisponen de cierta manera las conductas de los individuos, siendo estas manifestadas, según las exigencias de sus propias necesidades.

Se ha tomado dos términos muy importantes para poder contextualizar a la personalidad, y estos son el temperamento y el otro el carácter, según Izquierdo (2002), haciendo alusión el temperamento a aspectos propios del individuo que han sido heredados, mientras que el carácter tiene que ver tanto con respecto al contexto y los individuos que se encuentran en él.

### **Dimensiones de la Personalidad**

Cattell (1947), clasifica a la personalidad en 5 grandes dimensiones, los cuales también son llamados los factores principales, recibiendo los nombres de: factor O (apertura a las nuevas experiencias), factor C (responsabilidad), factor E (extroversión), factor A (amabilidad) y factor N (neuroticismo o estabilidad emocional), componiendo sus siglas la palabra “OCEAN”, haciendo alusión de lo grande que es el concepto de personalidad por todas las características que integra en sí, como lo sería el mismo océano. Regader (s.f.) proporciona la descripción de cada uno de ellos:

*Factor O u apertura a la experiencia.* Es el impulso que los individuos tienen por obtener buenas experiencias, interviniendo su capacidad de creatividad, la cual crea expectativas de su propio futuro. Estos individuos se caracterizan por ser conscientes de sus emociones y de los demás, así como también ser creativos, curiosos y fluidos. Su naturaleza curiosa los motiva a adquirir nuevos conocimientos constantemente. Los opuestos a estos individuos se los denomina como *cerrados a la experiencia o al cambio.*

*Factor C o Responsabilidad.* Estos individuos mantienen características como disciplinados, concentrados, organizados y cumplidores, estos individuos tienen gran determinación por planificar, elaborar y finalizar sus objetivos de manera satisfactoria y en su tiempo estimado. Su opuesto es la *Irresponsabilidad.*

*Factor E o Extraversión.* Estos individuos son netamente sociales, les gusta interactuar con otras personas, ser tomados en cuenta y expresar sus emociones de manera abierta. En algunos casos son individuos impulsivos, que no toman decisiones a través de la determinación, inclusive pueden generar ciertas características de dependencia. Su contraparte es la *Introversión*, la cual se manifiesta en individuos reservados, rutinarios y que prefieren el ambiente familiar.

*Factor A o Amabilidad.* Estos individuos poseen características como humildad, sencillez, respeto, tolerancia y transmiten tranquilidad. En la mayoría de los casos, estos individuos suelen tener mucha confianza por las demás personas, son ayudadores natos, les gusta poder brindar su apoyo a quienes lo necesiten, sin la necesidad de una recompensa de por medio.

*Factor N o Estabilidad Emocional.* Estos individuos tienen gran capacidad por afrontar las adversidades de la vida, su capacidad para actuar ante las necesidades diarias es adecuadas. Por lo general son personas tranquilas, no tienden a tornarse agresivos, se mantienen con posturas positivas.

Posteriormente, Cattell & Mead (2008) modifican las dimensiones antes mencionadas, las denominan dimensiones globales o de segundo orden, teniendo como finalidad agrupar las 16 dimensiones que había propuesto en tan solo 5 conglomerados, explicando a la personalidad tomando en cuenta una perspectiva más amplia. Estos son la extraversión (Ext), ansiedad (Ans), dureza (Dur), independencia (Ind) y autocontrol (AuC). Menciona que la extraversión define a personas afables, entusiasta, con menor capacidad de privacidad, puntajes bajos en esta escala pueden ser apreciados como cuadros clínicos a tomar en consideración. La ansiedad corresponde a cierta sintomatología ansiosa que puede presentar frente a la presencia de problemas. La dureza es usada más en la esfera laboral del individuo, estas personas se muestran reservadas, poco sensibles, prácticas y resistentes al cambio. La independencia en niveles bajos sugiere personas sumisas, tímidas e influenciables, e algunos casos de agresividad. El autocontrol corresponde a personas tranquilas, capacidad de controlar sus impulsos, aplazar necesidades y actuar aceptable tanto personal como socialmente.

## **Actitud Laboral**

### **Definición de Actitud Laboral**

Con respecto a la actitud laboral, corresponde a las emociones, cogniciones y conductas que tiene un individuo, dentro de su lugar de trabajo, el cual comparte e interactúa con otros individuos, quienes tienen en común las mismas metas u objetivos dentro de la institución. Según menciona Davis y Newstrom (2003), la actitud laboral son los sentimientos y creencias que los empleados perciben de su ambiente de trabajo y que afectan la manera de ver y juzgar ese entorno laboral.

Las actitudes de los trabajadores son importantes para las organizaciones, cuando ellas son negativas, constituyen tanto un síntoma de problemas subyacentes como una causa que componen a las dificultades futuras de las empresas. El deterioro de las actividades puede generar que los empleados bajen su nivel de competitividad. (Torres y Díaz, 2012)

Hellriegel y Slocum (2004), como se cita en Torres y Díaz (2012), lo asumen como una actitud ante el trabajo, integrada por tres componentes básicos:

- a) *Afectivo*. Representado por el sentimiento expresado por el empleado hacia su organización, también se pueden encontrar las emociones que comparte y siente por sus compañeros de trabajo y terceras personas.
- b) *Cognitivo*. Expresado por los conocimientos, opiniones o creencias adquiridas por el empleado a través del tiempo, ya sean las mismas antes de trabajar o durante, así mismo se vincula la visión que mantiene de los eventos o del entorno que lo rodea, como lo interpreta.
- c) *Comportamiento*. Se entiende como la tendencia a actuar favorablemente hacia un hecho, idea, objeto o persona, son todo tipo de acción que tiene el empleado dentro de la institución, en algunos casos, se consideran algunas actividades que realice fuera de la empresa, pero que las mismas tengan relación con su trabajo, como propias del entorno laboral, ya sea que fuera aparte de su horario o institución.

## **Elementos de la Actitud Laboral**

Existen varias características o elementos de una adecuada actitud laboral. Florido (2017) aprecia las siguientes: empatía, seriedad, implicación con la empresa o negocio, personas poco problemáticas, actitud positiva, seguras de sí mismas, lealtad y honestidad:

La *seriedad* no es la capacidad de ser más o menos gracioso, sino al hecho de ser responsables dentro de nuestra área laboral, manifestando que es indispensable primero desempeñarse en el área específica de trabajo antes que evaluarlo. Se destacan aspectos como: ser puntual, obedecer protocolos y desempeñar de la mejor manera su labor.

La *empatía*, refiere que no es la capacidad de ser gracioso o tener un buen sentido del humor, recalca a la capacidad de mantener habilidades sociales adecuadas siendo fundamental tener un buen semblante y expresiones faciales adecuadas a la hora de mantener una comunicación con otro individuo.

Al hablar de la *implicación con la empresa o negocio* menciona que es la capacidad de indagar y saber datos fundamentales o del origen de la institución, demostrando así interés por la empresa y sus aspectos más básicos. Además, esta característica ayuda al individuo a reconocer fortalezas y debilidades de la misma, optimizando ciertos aspectos de su propio rendimiento para consigo dar una mejor resolución.

Las *Personas poco problemáticas* se manifiestan en individuos que se relacionan de manera activa en las labores, aceptando horarios flexibles y cambios repentinos que puedan requerirse debido a algún problema o necesidad inesperada. Además, refiere a la capacidad de evitar involucrarse en actividades que no le corresponden o salen de sus habilidades, eludiendo problema, negligencias, así como iatrogenias.

La *actitud positiva* menciona que no consta en evitar ver los problemas, sino observarlos, analizarlos y encontrar distintas soluciones. Tomando las dificultades y problemas que se presenten como oportunidades, poniendo en prueba sus capacidades y demostrando su capacidad de creatividad.

Las *personas seguras de sí mismas*, menciona el adoptar una postura erguida, que transmita confianza, dando lugar a un mejor relacionamiento con individuos internos e inclusive con los usuarios o personas externas de la empresa, sin embargo, puede volverse un aspecto negativo al usarlo de manera excesiva, llegando a mostrar características egocéntricas o narcisistas.

Respecto a la *lealtad*, refiere ser fundamental crear un lazo de confianza, mostrando apoyo incondicional a la empresa y compañeros, de no ser así, puede ser visto como individuos oportunistas, creando conflictos o malas relaciones. La confidencialidad es un aspecto que puede verse involucrado.

Marysol, Ansa y Acosta (2008), proporcionan 3 tipos de ámbitos de la actitud laboral, los cuales son los responsables de las resoluciones en las labores y la interacción con los demás individuos, estos son: el ámbito cognitivo, afectivo y el conductual, los mismos que explica que se vinculan y trabajan a la par, observar solo uno de estos no sería suficiente.

- El ámbito cognitivo hace referencia a los pensamientos que el individuo desarrolla dentro de su área de trabajo, vincula los conocimientos previos y los adquiridos en su tiempo laboral para con ello poder interpretar situaciones de manera correcta y pensar en soluciones adecuadas para cada momento, en la misma se aprecia el punto de vista que tiene de la empresa, los demás individuos con quienes comparte y su visión de sí mismo dentro de la institución.
- El ámbito afectivo es la esfera de los sentimientos del individuo, los cuales comparte con otros individuos dentro de su área laboral, tiene que ver con el estado anímico del individuo dentro del entorno, estos sentimientos y afectos se derivan de los pensamientos que están vinculados a experiencias, objetos, personas o lugares.
- El ámbito conductual, se refiere a los comportamientos que los individuos manifiestan dentro de su labor, la manera de actuar ante situaciones, este mismo es desencadenado por la interacción entre pensamientos y sentimientos de cada individuo frente a cada situación.

## **Dimensiones de la Personalidad y la Actitud Laboral**

Con respecto a la relación de las dimensiones de la personalidad y la actitud laboral, podemos apreciar según menciona Roth y Pinto (2010) que existe una relación clara de la personalidad con respecto al desempeño y actitud laboral de un individuo; ciertas características definen los resultados a obtener dentro de su labor, relacionando el desgaste que se genera en el individuo, con sus conductas y cogniciones, las cuales manifiesta, son resultados de su estructura de la personalidad. Existen aspectos adicionales a considerar que el autor nos menciona, como la satisfacción en relación al horario laboral, su remuneración, el ambiente de trabajo, sus compañeros con los cuales interactúa, entre otros, estos vinculándose de manera complementaria con su desempeño.

Landy y Conte (2005) manifiestan la existencia de vínculos claros entre la personalidad y las conductas laborales, relacionando al desempeño laboral como acciones productivas, y a la deshonestidad del individuo, ya sea referente a la labor o el relacionamiento con otros individuos internos y externos, como improductivas.

Guzmán (2017) refiere que al mostrar los individuos un nivel de neuroticismo o psicoticismo alto, existe una gran posibilidad de existir problemas de desempeño y actitud laboral, ya que este manifiesta inestabilidad e inseguridad emocional, además de grandes tasas de ansiedad, presentando además sintomatología somática, o a su vez porcentajes altos de impulsividad, agresividad y bajos niveles de empatía, así como dificultades de relacionamiento, mostrándose fríos, egocéntricos e irresponsables, respectivamente. Mientras que los individuos que presentan niveles de extraversión alta muestran una actitud y desempeño adecuado, ya que son participativos, colaboradores y empáticos.

Salessi y Omar (2017) mencionan que realizando un estudio temprano de la personalidad en los individuos, se puede de cierta manera predecir actitudes y conductas negativas que presentan las personas dentro de su área laboral, tomando decisiones cruciales al ubicar o reubicar al individuo dentro de un área específica de trabajo, observando aspectos que fortalezcan o destaquen en ciertas tareas, las mismas que pueden dificultar los resultados deseados o esperados en otras áreas.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **Enfoque de Investigación**

Cuantitativo:

Los resultados obtenidos gracias a los reactivos psicológicos son de carácter numérico, los cuales representan la realidad de la muestra estudiada. Como manifiesta Gómez (2012) el enfoque cuantitativo toma resultados numéricos para con ello realizar un análisis y obtener datos del conjunto de individuos estudiados.

#### **Alcance de Investigación**

Descriptivo:

Las variables investigadas son descritas de manera simultánea. Morales (2010), manifiesta que una investigación descriptiva se basa en analizar, conceptualizar y definir características como aspectos imperiosos sobre un tema en específico.

#### **Diseño de Investigación**

No Experimental

Según menciona Escamilla (2010) dentro de este tipo de investigación no se manipulan las variables, solo se observa la interacción de estas como se producen de manera natural; dentro del presente proyecto de investigación solo se observó como actuaban los individuos, además de analizar la problemática presente en la institución.

Transversal:

La investigación es elaborada dentro de un periodo establecido de tiempo a un determinado grupo de individuos, tal como manifiesta Hernández, Fernández y Baptista (2014) “la investigación se enfoca en: a) estudiar cómo evolucionan una o más variables o las relaciones entre ellas, o b) analizar los cambios al paso del tiempo de un evento, comunidad, proceso, fenómeno o contexto” (p. 154).

### **Tipo de Investigación**

De campo:

La recolección de datos se lo realiza directamente de la población. Gómez (2012) refiere que dos de los métodos más eficaces para la recolección de datos es la entrevista y la observación, sobre todo cuando es realizada directamente a los individuos a los cuales se estudia, y no por medio de intermediarios.

### **Población y Muestra**

La población se constituye por 116 profesionales de la salud que conforma el Hospital Básico Shushufindi; de la cual se ha establecido como muestra de análisis a 59 personas, entre ellos médicos especialistas, médicos generales, licenciadas en enfermería, auxiliares en enfermería. La muestra es de tipo no probabilística e intencionada, ya que se ha escogido la población de acuerdo a la apreciación del investigador, los datos que esta arrojen no pueden ser globalizados, además se tomó en cuenta criterios de inclusión y exclusión.

### **Criterios de inclusión**

- Personal que desempeñe la labor de médico general; médico especialista; enfermería; y auxiliares de enfermería
- Personal que acepte el consentimiento informado

- Personal que se encuentre trabajando

### **Criterios de exclusión**

- Personal que al momento de la recolección de datos no se encuentre laborando.

### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

**Reactivo psicológico.** González (2007) menciona que son “técnicas mediante las cuales se recogen los datos referentes a las características psicológicas de las personas estudiadas” (p.3).

#### **Instrumentos**

##### ***Test de personalidad de los 16 Factores de Cattell (16 PF).***

El Cuestionario Factorial de Personalidad, 16PF-5, es un instrumento de medida de espectro amplio de personalidad para adolescentes mayores de 16 años y adultos que tienen como finalidad la apreciación de dieciséis rasgos de primer orden (o escalas primarias de personalidad) y cinco dimensiones globales de personalidad (antes factores de segundo orden). Las dimensiones globales resumen la interrelación entre los rasgos primarios y permiten una perspectiva de la personalidad más amplia que encaja bien con el modelo de los “Big Five”. Los dieciséis rasgos primarios que evalúa son: Afabilidad (A), Razonamiento (B), Estabilidad (C), Dominancia (E), Animación (F), Atención a las normas (G), Atrevimiento (H), Sensibilidad (I), Vigilancia (L), Abstracción (M), Privacidad (N), Aprensión (O), Apertura al cambio (Q1), Autosuficiencia (Q2), Perfeccionismo (Q3) y Tensión (Q4). Las cinco dimensiones globales de personalidad son: Extraversión (Ext), Ansiedad (Ans), Dureza (Dur), Independencia (Ind) y Auto-control (AuC). La comprensión de los constructos se facilita mediante una descripción a través de adjetivos de los polos o decatipos altos (+) o bajos (-). Incluye además tres medidas para evaluar estilos de respuestas para controlar los sesgos en las respuestas: Manipulación de la imagen (MI), Infrecuencia

(IN) y Aquiescencia (AQ). El instrumento consta de 185 ítems con tres alternativas de respuesta (dos extremos y una alternativa intermedia señalada siempre con un interrogante “?”) con las que se obtienen las puntuaciones de las 16 escalas primarias, los tres índices de estilos de respuesta y las dimensiones globales. (Concejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, s.f.)

Núñez y Alemán (s.f) mencionan que el nivel de confiabilidad que ha emitido la prueba con respecto al test y re-test ha sido de .80 y .78, mostrando gran rango de confiabilidad, mientras que en cuanto a la validez, se observan dos aspectos fundamentales, la validez de constructo y la validez de criterio, con respecto a la validez de constructo se evidencia que las dimensiones básicas de la personalidad que la prueba mide son consistentes con las del modelo original, indicando que se mide de manera correcta lo que se desea medir, con respecto a la validez de criterios se menciona que la prueba ha sido aplicada a una gran variedad de estudios, demostrando su importancia y relevancia a nivel investigativo.

#### ***Escala de Autoevaluación de las Actitudes.***

Mide las tres dimensiones referentes a la actitud laboral: cognitiva, afectiva y conductual, no dispone de un tiempo límite, no obstante, se estima que se puede culminar la escala en 20 minutos aproximadamente, puede ser aplicada con un profesional o sin la presencia del mismo. Se usa una escala tipo 28 likert con una valoración de la siguiente manera: 1 Totalmente en desacuerdo; 2 En desacuerdo; 3 Indiferente; 4 De acuerdo; 5 Totalmente de acuerdo. El puntaje final será clasificado según los siguientes rangos: 21-48 Bajo; 49-79 Promedio; 77-105 Alto. Con respecto a la confiabilidad, esta escala cuenta con una Alfa de Cronbach de 0,912

#### **Técnicas para procesamiento e interpretación de datos**

Los resultados obtenidos serán analizados mediante estadísticas básicas en el programa de Microsoft Excel 2013 e interpretados a través de las tablas, no se utilizaron medidas estadísticas descriptivas.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### Resultados

**Tabla 1**

*Características sociodemográficas*

<b>Variable</b>	<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Género	Femenino	34	58
	Masculino	25	42
<b>Total</b>		<b>59</b>	<b>100%</b>
Edad	26-35	14	24
	36-45	25	42
	46-55	20	34
<b>Total</b>		<b>59</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Resultados de la aplicación de reactivos al personal de salud del Hospital Básico Shushufindi.

**Elaborado por:** Adela Aidé Armendáriz Sánchez, 2021.

Según datos sociodemográficos obtenidos durante la recolección de datos se evidenció que existe un mayor porcentaje de individuos de género femenino, representando estos el 58%, mientras que el género masculino representa el 42%, además, el rango de edad de mayor porcentaje 42%, es de 36 a 45 años, seguidos del 34%, representado por individuos de 46 a 55 años, finalmente el 24%, son personas de 26 a 35 años de edad. Cattell R, Cattell A, y

Cattell H (1993) manifiestan que las mujeres, muestran niveles bajos de independencia, niveles moderados de dureza y niveles altos de ansiedad, mientras que hombres presentan niveles altos de dureza.

**Tabla 2**

*Dimensiones de la personalidad*

Rangos	Dimensiones de personalidad									
	Ans*		Ext*		AuC*		Ind*		Dur*	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
Rango de dimensiones alto	41	69	5	8	2	4	3	5	8	14
Rango de dimensiones baja	8	13	10	17	17	29	17	29	7	12

**Fuente:** Resultados de la aplicación de reactivos al personal de salud del Hospital Básico Shushufindi.

**Elaborado por:** Adela Aidé Armendáriz Sánchez, 2021.

**Nota:** \*Ans: Ansiedad; \*Ext: Extraversión; \*AuC: Auto-Control; \*Ind: Independencia; \*Dur: Dureza de pensamiento.

De la variable personalidad, con respecto a los puntajes altos proporcionados por la plantilla digital de evaluación 16pf-5, 41 personas que representan el 69% presentan puntajes altos de ansiedad, 8 personas que reflejan el 14%, manifiestan puntajes altos de mentalidad dura, 5 personas correspondientes al 8%, obtuvieron puntajes de extraversión, 3 correspondientes al 5%, obtuvieron puntajes altos de independencia, mientras que 2 personas representando el 4%, manifiestan niveles altos de auto control, indicado que la mayoría de los individuos presentan sintomatología referente a una personalidad ansiosa y con cierta mentalidad dura, pocos individuos de la muestra muestran niveles altos o adecuados de independencia y autocontrol.

Los puntajes bajos proporcionados proyectan que, 17 individuos que representan el 29% de la muestra, manifiestan resultados bajos de autocontrol, así mismo, 17 individuos que representan el 29%, obtuvieron resultados bajos de independencia, 10 personas que constituyen el 17%, manifiestan puntajes bajos de extraversión, 8 personas del 13%, muestran puntajes bajos de ansiedad, y finalmente, 7 individuos, representantes del 12%, obtuvieron puntajes bajos de mentalidad dura.

**Tabla 3***Ámbitos de la actitud laboral*

	Ámbito Cognitivo		Ámbito Afectivo		Ámbito Conductual	
	F	%	f	%	f	%
Alto	23	39	25	42	16	27
Promedio	30	51	29	49	37	63
Bajo	6	10	5	9	6	10
Total	59	100	59	100	59	100

**Fuente:** Resultados de la aplicación de reactivos al personal de salud del Hospital Básico Shushufindi.

**Elaborado por:** Adela Aidé Armendáriz Sánchez.

Del total de la muestra obtenida se evidencia que 30 personas correspondiente al 51%, presentan una actitud laboral de nivel promedio dentro del área cognitiva, mientras que, 23 personas correspondiente al 39%, reconocen tener una buena o alta actitud laboral, en menor porcentaje se encuentran 6 personas que, correspondientes al 10%, puntuaron una menor o baja calificación dentro del ámbito cognitivo, las preguntas menor puntuadas fueron “pienso que el trabajo se distribuye equitativamente, los empleados de la organización realizan trabajo en equipo, el ambiente de trabajo está en buenas condiciones”, existiendo un adecuado desenvolvimiento con respecto a la esfera cognitiva, ya sea pertinente a protocolos, medicamentos u otro tipo de conocimientos por parte de los profesionales, manifestando un bajo índice de individuos que no cumplan con estas mismas características.

Del total de la muestra obtenida se conoce que, 29 personas correspondiente al 49%, presentan una actitud laboral de nivel promedio dentro del área afectiva, mientras que, 25 personas correspondientes al 42%, reconocen tener una buena o alta actitud laboral, en menor porcentaje, se encuentran 5 personas correspondientes al 9%, puntuaron una menor o baja calificación dentro del ámbito afectivo, las preguntas menor puntuadas fueron “las personas con las que trabajo son agradables, la comunicación es cordial y franca en el trabajo, me gusta cómo se resuelven los problemas”, evidenciando que es adecuado el nivel del ámbito afectivo en los individuos, dentro de su labor reflejando resultados esperados y satisfactorios, potenciando el rendimiento y mejorando la calidad de atención.

Del total de la muestra obtenida se determinó que, 37 personas correspondiente al 63%, presentan una actitud laboral de nivel promedio dentro del área conductual, mientras que 16 personas correspondiente al 27%, reconocen tener una buena o alta actitud laboral, en menor porcentaje se encuentran 6 personas que corresponde al 10%, quienes puntuaron una menor o baja calificación dentro del ámbito conductual, las preguntas menores puntuadas fueron “podemos expresar lo que se piensa acerca del trabajo, estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades, elogio a los demás por sus participaciones y escucho con atención e interés a los demás”, observándose que los individuos mantienen adecuadas conductas con pacientes y otros profesionales, dando lugar a resultados satisfactorios y esperados.

**Tabla 4**

*Actitud Laboral*

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	14%
Promedio	28	47%
Alto	23	39%
Total	59	100%

**Fuente:** Resultados de la aplicación de reactivos al personal de salud del Hospital Básico Shushufindi.

**Elaborado por:** Adela Aidé Armendáriz Sánchez.

Del total de la muestra obtenida se establece que, 28 personas correspondiente al 47%, presentan una actitud laboral de nivel promedio, mientras que 23 personas correspondiente al 39%, reconocen tener una buena o alta actitud laboral, en menor porcentaje se encuentran 8 personas que corresponde al 14%, puntuaron una menor o baja calificación, observándose que gracias al conjunto de las 3 escalas del test de actitud laboral manifiestan los individuos una adecuada actitud laboral en su mayoría, creándose consigo un ambiente adecuado con compañeros y con usuarios, además de obtener resultados esperados y satisfactorios.

**Estrategias psicoeducativas para fomentar un desarrollo personal y laboral en el personal de salud del Hospital Básico Shushufindi.**

**Introducción**

Con respecto a los resultados obtenidos, se evidencia en su mayoría que el personal de salud correspondientes a la muestra, presentan altos niveles de ansiedad dentro de sus dimensiones de personalidad, lo que puede estar creando problemas significativos con respecto a la comunicación, ya sea entre profesional-profesional o a su vez entre los pacientes, a la ejecución de actividades, tareas y obligaciones, y a la obtención de metas y objetivos establecidos. Siendo oportuno impartir estrategias psicoeducativas que ayuden a disminuir los niveles de ansiedad, mejorando la comunicación, conductas y estados de los individuos.

Las estrategias que se evidenciarán en la presente investigación, están enfocadas a los profesionales de atención sanitaria del Hospital Básico Shushufindi; no obstante, estas mismo puede ser compartidas con todos los individuos que trabajen dentro de la institución, como sería el departamento de talento humano, entre otras disciplinas, estas no necesitan imperiosamente de la presencia de un profesional para poder ser ejecutadas, sin embargo es necesario tener un conocimiento previo de las estrategias para una adecuada ejecución.

## **Objetivos**

- Conceptualizar a los miembros que forman el personal de salud las dimensiones de personalidad y la actitud laboral
- Exponer las estrategias que permitan el mejoramiento en la relación laboral y personal.
- Promover un estilo de salud mental saludables.

## **Desarrollo**

El implementar charlas y talleres psicoeducativos es fundamental para comenzar un proceso de cambio en los individuos, generando conciencia sobre las dimensiones de la personalidad y la actitud laboral. La modalidad a desarrollar esta actividad se enmarca dentro de talleres, los cuales constarán de un tiempo aproximado de 45 minutos, donde se abordará temas como: conceptos, tipos y su relación entre las dimensiones de la personalidad y la actitud laboral, además de las consecuencias que se puede evidenciar de ser el caso que se manifieste una mala actitud laboral y que la misma nos sea modificada o mejorada.

A continuación, se expondrán algunas estrategias, que se consideraron ser adecuadas para el proceso psicoeducativo en el personal de salud.

Psicoeducación. Brown (1972) comparte que es necesario para crear una mejor alianza al tratamiento conllevar un proceso de conocimiento con los individuos, para consigo comprender de mejor manera características fundamentales que son obviadas o ignoradas, ya sea voluntariamente o involuntaria.

Técnica de relajación de Schultz. Schultz (1927) manifiesta que es fundamental para disminuir los problemas de ansiedad y estrés en los individuos, además, es fácil de ser ejecutada, no es necesario de la presencia de un profesional experto en todo momento, basta con aprenderla una sola vez para llevarla a la práctica, esta puede ser realizada en cualquier momento.

Técnica de comunicación asertiva. Según Castanyer (2010) favorece y potencia a la comunicación entre individuos, crenado una interacción eficaz, mejorando lazos de respeto hacia uno mismo y los demás, estas son usadas tanto a la vida personal de los individuos como en lo laboral.

Técnica de Mindfulness. Rhys (1881) manifiesta que la misma es adecuada ya que permite en el individuo potenciar su desarrollo de manera personal, tomar conciencia de la realidad y experimentar las vivencias de manera directa, generando una apertura a nuevas experiencias, evita que el individuo juzgue a otras personas, así como a nuevas prácticas, fomenta a crear conciencia de fallas, errores e imperfecciones propias.

**Tabla 5**

*Estrategias psicoeducativas*

<b>Nombre de técnica y autor</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Ejecución</b>
Psicoeducación (George Brown, en 1972)	Instruir al individuo sobre los factores que influyen en el desarrollo	Mediante documentos físicos o digitales, así como con el apoyo de material audio-visual, realizar charlas con el personal.

		de las actividades laborales, enseñar causas, consecuencias y explicar técnicas que pueden ser usadas.	
Técnica de relajación de Schultz (Heinrich Schultz, en 1972)	de	Reducir los niveles de ansiedad y tensión.	Se deberá iniciar permaneciendo sentado, en un lugar no muy suave ni duro, se pedirá que el individuo cierre los ojos, luego se pedirá que respire varias veces lento y profundamente, a continuación el individuo debe pensar en la pesadez de su cuerpo, el calor que emite cada una de sus partes, se comenzara por partes, desde los pies hasta la cabeza, para finalizar se mantiene quieto el individuo y respire profundamente varias veces, luego se pide que se estire como si se acabara de levantar, finalmente abriendo los ojos.
Técnica de comunicación asertiva (Olga Castanyer, 2010)	de	Desarrollar una comunicación adecuada y satisfactoria con otros individuos.	Indicar a los individuos las siguientes actividades de la comunicación asertiva: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elija el momento y el lugar adecuados</li> <li>• Usa una sola voz segura</li> <li>• Habla con firmeza, pero con calma</li> <li>• Repite (como un disco rayado) hasta que te escuchen</li> <li>• Toma la ofensiva. Haz una pregunta: explica cómo te sientes. “Siento que me estás presionando”. ¿Por qué me estás presionándome para hacer eso? ¡No quiero hacerlo!</li> <li>• Ofrece un compromiso si es apropiado</li> <li>• Rechaza la opción de discutir el tema más a fondo y cambia de tema.</li> <li>• Negarse a seguir discutiendo el tema y/o marcharse.</li> </ul>

---

<p>Técnica de Mindfulness. (Thomas Rhys, en 1881)</p>	<p>de Crear conciencia de las experiencias que se vive en cada momento, aceptando las vivencias por su naturaleza</p>	<p>Atención al momento presente. Los individuos deben enfocar toda su concentración en las actividades que deben desarrollar en ese momento, comenzando por las más básicas, hasta culminar con las más complejas.</p> <p>Apertura a la experiencia. Cada vez que se deba realizar algún trabajo el individuo deberá evitar filtros con respecto a experiencias previas, inclusive en experiencias negativas, tratar de desarrollarlas como si nunca las hubiera vivido.</p> <p>Aceptación. Se debe indicar al individuo que cada experiencia o labor que debe desempeñar las debe realizar, ya sea que estas no sean de su agrado, ya que esto permitirá que sus capacidades mejoren y aprenda nuevas experiencias.</p>
---	---	--

---

## DISCUSIÓN

Gracias a los resultados obtenidos, se recolectó datos sociodemográficos importantes como el género y los rangos de edad que más predominan en los individuos, en este caso no existe una diferencia notable entre género de los participantes, no obstante, hay un mayor índice de participantes mujeres, Cattell R, Cattell A, Cattell H (1993) mencionan que las mujeres tienden a puntuar elevados resultados en las dimensiones de ansiedad, el cual es el puntaje que se puede observar que es el más elevado entre los participantes, manifestando más del 50% de la muestra, pudiéndose interpretar que este puntaje elevado puede deberse al índice ligeramente elevado de los individuos de género femenino. El segundo puntaje con mayor puntuación es el de dureza, el cual según manifiestan los mismos autores, es el que con mayor predominancia se evidencia en el género masculino, además de la dimensión del autocontrol, discrepando en esta última con respecto a los datos recolectados.

Con respecto a los datos obtenidos de la primera variable, Sánchez (2019) menciona en su investigación que la dimensión de la personalidad eficaz es la que mayormente predomina en los individuos profesionales, la cual hace referencia a puntajes bajos de ansiedad, dependencia y mentalidad dura, no concordando con los datos obtenidos, esto puede deberse a que en su investigación predomina de manera significativa el género femenino obtenidos, pudiendo observarse que la dimensión de autocontrol mantiene puntajes demasiado bajos.

Mientras que Guzmán (2017), menciona que la dimensión de la personalidad que más predomina en su investigación es la extraversión, no concordando los datos con los del presente trabajo, en el cual se obtiene niveles bajos de extraversión, datos que pueden deberse a que en la investigación de Guzmán los individuos en su mayoría eran de género masculino, según argumentan Cattell y Mead (2008) la extraversión es una de las características de la personalidad que por lo general se manifiesta más en el género masculino.

Con respecto a la actitud laboral, Arévalo (2020) y Guzmán (2017), aportan que la actitud laboral de los individuos, por lo general está en el nivel promedio, dato que concuerda con la presente investigación, sin embargo, argumentan los mismos autores que, el nivel menos frecuente es el nivel alto de actitud laboral, el cual está en desacuerdo con los datos obtenidos en este trabajo, todo esto puede deberse a la cultura en el cual se desarrollaron las investigaciones, las cuales tienen cierta similitud, no obstante sigue existiendo múltiples diferencias mucho más grandes que la geográfica, como lo sería el sistema de educación o de vida general de los individuos.

## **CONCLUSIONES**

- Las dimensiones de la personalidad, que mayormente prevalen en el personal de salud del Hospital Básico Shushufindi es la ansiedad representada por el 69% de la población, seguida de la mentalidad dura con un 14%, no obstante, con una

puntuación no significativa, se apreció en misma proporción bajos niveles de autocontrol e independencia, puntuando ambas 29%.

- La actitud laboral dentro del personal de salud del Hospital Básico Shushufindi presenta en su mayoría puntuaciones promedias y altas, representando respectivamente el 47% y 39% de la muestra, dando a entender que muy pocos profesionales mantienen una actitud laboral baja o inadecuada dentro de su área de trabajo, ya que dentro de la población investigada solo representa el 14%.
- Gracias a los resultados arrojados mediante los instrumentos, se ha propuesto varias estrategias psicoeducativas, las cuales como finalidad tendrán el disminuir los niveles de ansiedad en los individuos, así como generar ambientes adecuados de comunicación y trabajo por parte del personal de salud del Hospital Básico Shushufindi

## **RECOMENDACIONES**

- Para la ejecución de las estrategias psicoeducativas propuestas se organizará de manera premeditada el horario, fecha y métodos a realizar dentro de los talleres, así como poner con constancia el tríptico que abarcará datos esenciales a tratar.
- Incentivar a los profesionales de la salud a participar de talleres o reuniones donde el objetivo clave sea fortalecer la comunicación y relacionamiento entre paciente-profesional y entre profesional.
- Se recomienda para futuras investigaciones realizarlas tomando en cuenta factores como la edad, género y problemas como la ansiedad, estrés o el síndrome de burnout.
- Incentivar a los individuos a asistir a seminarios y talleres dirigidos por el departamento de bienestar o psicología para mantener una salud mental adecuad.

## BIBLIOGRAFÍA

Allport, G. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. Prentice Hall

Arévalo, I. (2020). *Actitud laboral y productividad en el trabajo en los colaboradores de una empresa de hidrocarburos, periodo 2019* (Tesis de pregrado). Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú. Recuperado de: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6556/ar%c3%a9valo\\_rij.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6556/ar%c3%a9valo_rij.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Baltazar, D., y Chirinos, J. (2014). *Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú, 2013* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo-Perú. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/332>

Barrios, I., Irimia, A., Soto, P., Villena, A., y Torres, B. (2017). *Psicología. Psicoterapias Psicología Diferencial y de la Personalidad, 5*. Madrid-España.

Bayona, E. (2018). *Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal subalterno de una institución castrense del Perú, 2018* (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3902>

Cattell, H., y Mead, A. (2008). The Sixteen Personality Factor Questionnaire. In G. M. Boyle, *The Handbook of Personality Theory and Assessment: Personality Measurement and Testing* (pp. 135-159). Thousand Oaks: Sage Publications

Cattell, R. (1947). Confirmation and clarification of primary personality factors. *Psychometrika*, 12. p. 197-220.

Cattell, R., Cattell, A., & Cattell, H. (1993). Sixteen Personality Factor Questionnaire. *Champaign, I*.

- Cattell, R., Kline, P., Escudero, J., y Prieto, J. (1982). *El análisis científico de la personalidad y la motivación*. España, Pirámide. ISBN: 84-368-0200-4. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=123994>
- Cerda, E. (1985). *Una psicología de hoy*. Barcelona, Herder.
- Concejo General de Colegio Oficiales de Psicólogos. (s.f). Evaluación del test 16-PF. Madrid, España: *Conde Peñalver*, 45 (5).
- Constante, Z., y Verdezoto, O. (2020). *Relación entre la personalidad y rendimiento laboral de los empleados en la empresa Holviplas S.A.* (tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31289>
- Davis, K., y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Thomson, 10. México.
- Escamilla, M. (2021). *Aplicación básica de los métodos científicos*. Recuperado de: [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Presentaciones/licenciatura\\_en\\_mercado%0Atecnia/fundamentos\\_de\\_metodologia\\_investigacion/PRES38.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercado%0Atecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf)
- Florido, M. (2017). *Las 15 actitudes y aptitudes laborales mas valoradas por las empresas*. Recuperado de: <https://www.marketingandweb.es/marketing/actitudes-aptitudes-laborales/>
- Garaigordobil, L. (2014). Cyberbullying: una nueva forma de violencia entre iguales a través de los medios electrónicos. *Padres y maestros*. Recuperado de: <https://revistas.comillas.edu/index.pdp/padresymaestros/article/view/3300>
- Gerlach, M., Farb, B., Revelle, W., y Amaral, L. (2018). A robust data-driven approach identifies four personality types across four large data sets. *Nature human behaviour* 2(10).

- Gómez, C. (2019). Relación entre las dimensiones de personalidad según el P-IPG y la calidad de vida laboral percibida. *Acta Colombiana de Psicología*, 22(1). doi: Recuperado de: <https://www.dx.doi.org/10.14718/ACP.2019.22.1.11>
- Gómez, S. (2012). Metodología de la investigación. *Red Tercer Milenio*.
- González, F. (2007). Instrumentos de evaluación psicológica. *Ciencias Médicas*.
- Guzman, B. (2017). *Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la municipalidad provincia de Santa, Chimbote-2017* (Tesis de pregrado). Universidad San Pedro, Chimbote, Perú. Recuperado de: [https://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis\\_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Izquierdo, A. (2002). Temperamento, carácter personalidad. Una aproximación a su concepto e interacción. *Complutense de Educación*, 13(2). ISSN:1130-2496.
- Laak, J. (1996). Las cinco grandes dimensiones de la personalidad (Tesis de pregrado). Universidad de Utrecht. *Revista de Psicología de la PUCP*, 14(2). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4625401>
- Landy, F., y Conde, J. (2005). *Psicología Industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México, McGraw-Hill.
- Mayorga, M. (2018). *Escuelas de la psicología: Un breve recorrido por las teorías de la personalidad*. Universidad Católica del Ecuador, Ambato, Ecuador.
- Marysol., Ansa, P., y Acosta, A. (2008). La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en el Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia. *Revista de*

*Ciencias Sociales*, 14(1). p. 121-130. Recuperado de: [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S131595182008000100010&lng=es&tlng=es](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131595182008000100010&lng=es&tlng=es).

Montaño, M., Palacios, J., y Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. Bogotá, Colombia, *Universidad de San Buenaventura*, 3(2). ISSN: 1900-2386

Morales, F. (2010). *Clasificación de la investigación*. UNIDEP.

Núñez, M., y Alemán, Y. (s.f). *El 16PF como instrumento psicométrico: Una revisión de literatura*. Recuperado de: <https://academic.uprm.edu/~marion/16pf.htm>

Pop, B. (2013). *Relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la asociación comunidad Esperanza Cobán, Alta Verapaz* (Tesis de pregrado). Cobán, Guatemala. Recuperado de: <https://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Pop-Bianca.pdf>

Regader, B. (s.f). *Los grandes rasgos de personalidad: sociabilidad, responsabilidad, apertura, amabilidad y neuroticismo*. Recuperado de: <https://psicologiaymente.com/personalidad/5-grandes-rasgos-de-personalidad>

Roth, E., y Pinto, B. (2010). Síndrome de Burnout, Personalidad y Satisfacción Laboral en Enfermeras de la Ciudad de la Paz. Ajayu. *Universidad Católica Boliviana San Pablo*, 8(2). p. 62-100. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46154566004>

Salessi, S., y Omar, A. (2017). Satisfacción Laboral: Un Modelo Explicativo Basado en Variables Disposicionales. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(2). ISSN:0121-5469. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/804/80454275010.pdf>

Sánchez, F. (2019). *Personalidad eficaz y salud laboral docente* (Tesis doctoral). Universidad de Burgos, Burgos, España.

Santos, D., Erazo, L., y Mogrovejo, J. (2019). Rasgos y dimensiones de la personalidad en estudiantes de la Universidad Nacional de Chimborazo. *Eugenio Espejo*, 13(1).

Torres, L., y Díaz, J. (2012). *Compromiso organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones*. ISSN: 1690-074X. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3934774>

Truity Psychometrics LLC. (2015). *Does your personality type predict your career destiny?* [Archivo PDF]. Tipefinder. Recuperado de: <https://www.truity.com/sites/default/files/PersonalityTypeCareerStudy-IG.pdf>

Veloz, M. (2019). *Rasgos de personalidad y tipos de atención en estudiantes a choferes profesionales* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Chimborazo. Recuperado de: <https://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7170>

Veschi, B. (2019). *Etimología de la personalidad*. Recuperado de: <https://etimologia.com/personalidad/>

Vovolis, T. (2009). *Prosopon The acoustical mask in Greek Tragedy and in Contemporary Theatre*. *Stockholm*, 3. Recuperado de: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/6652525/Prosopon\\_The\\_acoustical\\_mask\\_in\\_Greek\\_Tragedy\\_and\\_in\\_Contemporary\\_Theatre..dpf?responsecontentdisposition=inline%3B+filename%3DProsopon\\_The\\_Acoustical\\_Mask\\_in\\_Greek\\_Tr.pdf&Expires=1624426075&Signature=KitgFSRdPb757xQ0uQwVEiuXvNt2wrfTKGmmZtbXTCZt8AxLsMcwgBv~zrQ13YSs6yn9YmFeh2YeS883MRb0fV84wBwIn~0tGUfS~JRwO0PL5RLK9OqJEQacDdPxV1aaUfov4AA9L~J4jemPiZ7waUzwwAKqKoYAzxKox5sgTuu~lHyazvnYgLM77Hw4wIxzGnyACSTVRTJGszVbGgTP8yzh2QUVfoE7hDG8CLYpxkmdJf8rVIDDQquxsPMj88DI5hIzroPMcRiNFSIOeagGT YR6CSqfTLDEgwQ~ige3r3ffc1DyiNZ7pvB7LXSLp8XdQlD9jzPGH7H5HDrA\\_\\_&KeyPairId=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/6652525/Prosopon_The_acoustical_mask_in_Greek_Tragedy_and_in_Contemporary_Theatre..dpf?responsecontentdisposition=inline%3B+filename%3DProsopon_The_Acoustical_Mask_in_Greek_Tr.pdf&Expires=1624426075&Signature=KitgFSRdPb757xQ0uQwVEiuXvNt2wrfTKGmmZtbXTCZt8AxLsMcwgBv~zrQ13YSs6yn9YmFeh2YeS883MRb0fV84wBwIn~0tGUfS~JRwO0PL5RLK9OqJEQacDdPxV1aaUfov4AA9L~J4jemPiZ7waUzwwAKqKoYAzxKox5sgTuu~lHyazvnYgLM77Hw4wIxzGnyACSTVRTJGszVbGgTP8yzh2QUVfoE7hDG8CLYpxkmdJf8rVIDDQquxsPMj88DI5hIzroPMcRiNFSIOeagGT YR6CSqfTLDEgwQ~ige3r3ffc1DyiNZ7pvB7LXSLp8XdQlD9jzPGH7H5HDrA__&KeyPairId=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)



# ANEXOS

## Anexo 1

### ESCALA DE AUTOEVALUACIÓN DE LAS ACTITUDES

Participante: \_\_\_\_\_

Cedula: \_\_\_\_\_

Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_

Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

#### Dimensión 1. Componente cognitivo

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Pienso que mi trabajo es muy importante					
2	La dirección planifica y organiza eficazmente las actividades laborales					
3	La dirección establece controles adecuados a las actividades laborales					
4	La dirección está abierta a nuevos métodos e ideas					
5	Pienso que el trabajo se distribuye equitativamente					
6	Los empleados de la organización realizan trabajo en equipo					
7	El ambiente de trabajo está en buenas condiciones					

#### Dimensión 2. Componente afectivo

N°	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
8	Me siento muy presionado por mi trabajo					
9	Las personas con la que trabajo son agradables					
10	La comunicación es cordial y franca en el trabajo					
11	Me agrada laborar en mi centro de trabajo					
12	Me gusta cómo se resuelven los problemas					
13	Siento entusiasmo al realizar mi trabajo					
14	El trabajo motiva mi desarrollo personal					

### Dimensión 3. Componente conductual

N°	Items	Valoración				
		1	2	3	4	5
15	Recibo orientación y capacitación adecuada para mi trabajo					
16	Podemos expresar lo que se piensa acerca del trabajo					
17	Estoy dispuesto a aprender y asumir responsabilidades					
18	Llego temprano a mi centro laboral					
19	Mi trato con las personas es cálido y amable					
20	Elogio a los demás por sus participaciones					
21	Escucho con atención e interés a los demás.					

## Anexo 2

### CUESTIONARIO PERFIL DE PERSONALIDAD 16 PF

1. He comprendido bien las Instrucciones para contestar al Cuestionario:

- A. Si
- B. No estoy seguro
- C. No

2. Estoy dispuesto a contestar todas las cuestiones con sinceridad:

- A. Si
- B. No estoy seguro
- C. No

3. ¿Cuáles de las siguientes palabras es diferente de las otras dos?:

- A. Algo
- B. Nada
- C. mucho

4. Poseo suficiente energía para enfrentarme a todos mis problemas:

- A. Siempre
- B. Frecuentemente
- C. Raras veces

5. Evito criticar a la gente y sus ideas:

- A. Si
- B. Algunas veces
- C. No

6. Hago agudas y sarcásticas observaciones a la gente si creo que las merece:

- A. Generalmente
- B. Algunas veces
- C. Nunca

7. Me gusta más la música semiclásica que las canciones populares:

- A. Verdadero
- B. No estoy seguro
- C. Falso

8. Si veo peleándose a los niños de mis vecinos:

- A. Les dejo solucionar sus problemas
- B. No estoy seguro
- C. Razono con ellos la solución

9. En situaciones sociales

- A. Fácilmente soy de los que toman Iniclativas
- B. Intervengo algunas veces
- C. Prefiero quedarme tranquilamente a distancia

10. Sería más Interesante ser:

- A. Ingeniero de la construcción
- B. No estoy seguro entre los dos
- C. Escritor de teatro

11. Generalmente puedo tolerar a la gente presuntuosa, aunque fanfarronee o piense demasiado bien de ella misma:

- A. Si
- B. Término medio
- C. No

12. Cuando una persona no es honrada, casi siempre se le puede notar en la cara:

- A. Verdadero
- B. Término medio
- C. Falso

13. Aceptaría mejor el riesgo de un trabajo donde pudiera tener ganancias mayores, aunque eventuales, que otro con sueldo pequeño, pero seguro:

- A. Si
- B. No estoy seguro
- C. No

14. De vez en cuando siento un vago temor o un repentino miedo, sin poder comprender las razones:

- A. Si
- B. Término medio
- C. No

15. Cuando me critican duramente por algo que no he hecho:

- A. No me siento culpable
- B. Término medio
- C. Todavía me siento un poco culpable

16. Casi todo se puede comprar con dinero:

- A. Sí
- B. No estoy seguro
- C. No

17. La mayoría de las personas serían más felices si convivieran más con la gente de su nivel e hicieran las cosas como los demás:

- A. Sí
- B. Término medio
- C. No

18. En ocasiones, mirándome en un espejo, me entran dudas sobre lo que es mi derecha o izquierda:

- A. Verdadero
- B. No estoy seguro
- C. Falso

19. Cuando algo realmente me pone furioso, suelo calmarme muy pronto:

- A. Sí
- B. Término medio
- C. No

20. Preferiría tener una casa:

- A. En un barrio con vida social
- B. Término medio
- C. Aislada en el bosque

21. Con el mismo horario y sueldo, sería más interesante ser:

- A. El cocinero de un buen restaurante
- B. No estoy seguro entre ambos
- C. El que sirve las mesas en el restaurant

22. "Cansado" es a "trabajar" como "orgullosa" es a:

- A. Sonreír
- B. Tener éxito

C. Ser feliz

23. Me pongo algo nervioso ante animales salvajes, incluso cuando están encerrados en fuertes jaulas:

- A. Sí
- B. No estoy seguro
- C. No

24. Una ley anticuada debería cambiarse:

- A. Sólo después de muchas discusiones
- B. Término medio
- C. Inmediatamente

25. La mayor parte de las personas me consideran un interlocutor agradable:

- A. Sí
- B. No estoy seguro
- C. No

26. Me gusta salir a divertirme o ir a un espectáculo:

- A. Más de una vez por semana (más de lo corriente)
- B. Alrededor de una vez por semana (lo corriente)
- C. Menos de una vez por semana (menos de lo corriente)

27. Me molesto cuando veo gente desaliñada y sucia:

- A. Lo acepto simplemente
- B. Término medio
- C. Me disgusta y me fastidia

28. Estando en un grupo social me siento un poco turbado si de pronto paso a ser el foco de atención:

- A.SI
- B.Término medio
- C.No

29.Cuando voy por la calle prefiero detenerme antes a ver a un artista pintando que a escuchar a la gente discutir.

- A.Verdadero
- B.No estoy seguro
- C.Falso

30.Cuando me ponen al frente de algo, insisto en que se sigan mis instrucciones; en caso contrario, renuncio.

- A.SI
- B.Algunas veces
- C.No

31.Sería mejor que las vacaciones fueran más largas y obligatorias para todas las personas:

- A.De acuerdo
- B.No estoy seguro
- C.En desacuerdo

32.Hablo acerca de mis sentimientos:

- A.Sólo si es necesario
- B.Término medio
- C.Fácilmente, siempre que tengo ocasión

33.Me siento muy abatido cuando la gente me critica en un grupo:

- A.Verdadero
- B.Término medio
- C.Falso

34.Si mi jefe (profesor) me llama a su despacho:

- A.Aprovecho la ocasión para pedirle algo que deseo
- B.Término medio
- C.Temo haber hecho algo malo, algo que deseo

35.Mis decisiones se apoyan más en:

- A.El corazón
- B.Los sentimientos y la razón por igual
- C.La cabeza

36.En mi adolescencia pertenecía a equipos deportivos:

- A.Algunas veces
- B.A menudo
- C.La mayoría de las veces

37.Cuando hablo con alguien, me gusta:

- A.Declarar las cosas tal como se me ocurren
- B.Término medio
- C.Organizar antes mis ideas

38.A veces me pongo en estado de tensión y agitación cuando pienso en los sucesos del día.

- A.SI
- B.Término medio
- C.No

39.He sido elegido para hacer algo:

- A.Sólo en pocas ocasiones
- B.Varias veces
- C.Muchas veces

40.¿Cuál de las siguientes cosas es diferente de las otras dos?:

- A.Vela
- B.Ansioso
- C.Luz eléctrica

41."Sorpresa" es a "extraño" como "miedo" es a:

- A.Valeroso
- B.Ansioso
- C.Terrible

42.A veces no puedo dormir porque tengo una idea que me da vueltas en la cabeza:

- A.verdadero
- B.No estoy seguro

C.Falso

43. Me siento desasosegado cuando trabajo en un proyecto que requiere una acción rápida que afecta a los demás:

- A. Verdadero
- B. Término medio
- C. Falso

44. Indudablemente tengo menos amigos que la mayoría de las personas:

- A. SI
- B. Término medio
- C. No

45. Aborrecería tener que estar en un lugar donde hubiera poca gente con quien hablar:

- A. Verdadero
- B. No estoy seguro
- C. Falso

46. Creo que es más importantes mucha libertad que buena educación y respeto a la ley:

- A. Verdadero
- B. No estoy seguro
- C. Falso

47. Siempre me alegra formar parte de un grupo grande, como una reunión, un baile o una asamblea:

- A. SI
- B. Término medio
- C. No

48. En mi época de estudiante me gustaba (me gusta):

- A. La música
- B. No estoy seguro
- C. La actividad de tipo manual

49. Si alguien se enfada conmigo:

- A. Intento calmarle
- B. No estoy seguro

C. Me irrita con él

50. Para los padres es más importante:

- A. Ayudar a hijos a desarrollarse afectivamente
- B. Término medio
- C. Enseñarles a controlar sus emociones

51. Siento de vez en cuando las necesidad de ocuparme en una actividad física enérgica:

- A. SI
- B. Término medio
- C. No

52. Hay veces en que no me siento con humor para ver a alguien:

- A. Muy raramente
- B. Término medio
- C. Muy a menudo

53. A veces los demás me advierten que yo muestro mi excitación demasiado claramente en la voz y en los modales:

- A. SI
- B. Término medio
- C. No

54. Lo que el mundo necesita es:

- A. Ciudadanos más sensatos y constantes
- B. No estoy seguro
- C. Más "idealistas" con proyectos para un mundo mejor

55. Preferiría tener un negocio propio, no compartido con otra persona:

- A. SI
- B. No estoy seguro
- C. No

56. Tengo mi habitación organizada de un modo inteligente y estético, con las cosas colocadas casi siempre en lugares conocidos:

- A.Sí
- B.Término medio
- C.No

57. En ocasiones dudo si la gente con quien estoy hablando se interesa realmente por lo que digo:

- A.Sí
- B.Término medio
- C.No

58. Si tuviera que escoger, preferiría ser:

- A.Guarda forestal
- B.No estoy seguro
- C.Profesor de Enseñanza Media

59. ¿Cuál de las siguientes fracciones es diferente de las otras dos?:

- A.3/7
- B.3/9
- C.3/11

60. "Tamaño" es a "longitud" como "delito" es a:

- A.Prisión
- B.Castigo
- C.Robo

61. En mi vida personal consigo casi siempre todos mis propósitos:

- A.Verdadero
- B.No estoy seguro
- C.Falso

62. Tengo algunas características en las que me siento claramente superior a la mayor parte de la gente:

- A.Sí
- B.No estoy seguro
- C.No

63. Sólo asisto a actos sociales cuando estoy obligado, y me mantengo aparte en las demás ocasiones:

- A.Sí
- B.No estoy seguro
- C.No

64. Es mejor ser cauto y esperar poco que optimista y esperar siempre el éxito:

- A.Verdadero
- B.No estoy seguro
- C.Falso

65. Algunas veces la gente dice que soy descuidado, aunque me considera una persona agradable.

- A.Sí
- B.Término medio
- C.No

66. Suelo permanecer callado delante de personas mayores (con mucha más experiencia, edad o jerarquía):

- A.Sí
- B.Término medio
- C.No

67. Tengo un buen sentido de la orientación (sitúo fácilmente los puntos cardinales), cuando me encuentro en un lugar desconocido:

- A.Sí
- B.Término medio
- C.No

68. Cuando leo en una revista un artículo tendencioso o injusto, me inclino más a olvidarlo que a replicar o "devolver el golpe":

- A.Verdadero
- B.No estoy seguro
- C.Falso

69. En tareas de grupo, preferiría:

- A.Intentar mejorar los preparativos
- B.Término medio
- C.Llevar las actas o registros y procurar que se

cumplan las normas

70. Me gustaría más andar con, personas corteses que con individuos rebeldes y toscos:

- A. Si
- B. Término medio
- C. No

71. Si mis conocidos me tratan mal o muestran que ya les disgusto:

- A. No me importa nada
- B. Término medio
- C. Me siento abatido

72. Siempre estoy alerta ante los intentos de propaganda en las cosas que leo:

- A. Si
- B. No estoy seguro
- C. No

73. Me gustaría más gozar de la vida tranquilamente y a mi modo que ser admirado por mis resultados:

- A. Verdadero
- B. No estoy seguro
- C. Falso

74. Para estar informado, prefiero:

- A. Discutir los acontecimientos con la gente
- B. Término medio
- C. Apoyarme en las informaciones periodísticas de actualidad

75. Me encuentro formado (maduro) para la mayor parte de las cosas:

- A. Verdadero
- B. No estoy seguro
- C. Falso

76. Me encuentro más abatido que ayudado por el tipo de crítica que la gente suele hacer:

- A. A menudo
- B. Ocasionalmente
- C. Nunca

77. En las fiestas de cumpleaños:

- A. Me gusta hacer regalos personales
- B. No estoy seguro
- C. Pienso que comprar regalos es un poco latoso

78. "AB" es a "dc" como "SR" es:

- A. qp
- B. pq
- C. tu

79. "Mejor" es a "pésimo" como "menor" es a:

- A. Mayor
- B. Óptimo
- C. Máximo

80. Mis amigos me han fallado:

- A. Muy rara vez
- B. ocasionalmente
- C. Muchas veces

81. Cuando me siento abatido hago grandes esfuerzos por ocultar mis sentimientos a los demás:

- A. Verdadero
- B. Término medio
- C. Falso

82. Gasto gran parte de mi tiempo libre hablando con los amigos sobre situaciones sociales agradables vividas en el pasado:

- A. Si
- B. Término medio
- C. No

83. Pensando en las dificultades de mi trabajo:

- A. Intento organizarme antes de que aparezcan
- B. Término medio
- C. Doy por supuesto que puedo dominarlas

cuando vengan

C.No

84.Me cuesta bastante hablar o dirigir la palabra a un grupo numeroso:

- A.Si
- B.Término medio
- C.No

91.Siendo adolescente, cuando mi opinión era distinta de la de mis padres, normalmente:

- A.Mantenia mi opinión
- B.Término medio
- C.Aceptaba su autoridad

85.He experimentado en varias situaciones sociales el llamado "nerviosismo del orador":

- A.Muy frecuentemente
- B.Ocasionalmente
- C.Casi nunca

92.Me gusta tomar parte activa en las tareas sociales, trabajos de comité, etc.:

- A.Si
- B.Término medio
- C.No

86.Prefiero leer:

- A.Una narración realista de contiendas militares o políticas
- B.No estoy seguro
- C.Una novela imaginativa y delicada

93.Al llevar a cabo una tarea, no estoy satisfecho hasta que se ha considerado con toda atención el menor detalle:

- A.Verdadero
- B.Término medio
- C.Falso

87.Cuando la gente autoritaria trata de dominarme, hago justamente lo contrario de lo que quiere:

- A.Si
- B.Término medio
- C.No

94.Tengo ocasiones en que me es difícil alejar un sentimiento de compasión hacia mí mismo:

- A.A menudo
- B.Algunas veces
- C.Nunca

88.Suelo olvidar muchas cosas triviales y sin importancia, tales como los nombres de las calles y tiendas de la ciudad:

- A.Si
- B.Término medio
- C.No

95.Siempre soy capaz de controlar perfectamente la expresión de mis sentimientos:

- A.Si
- B.Término medio
- C.No

89.Me gustaría la profesión de veterinario, ocupado con las enfermedades y curación de los animales:

- A.Si
- B.Término medio
- C.No

96.Ante un nuevo invento utilitario, me gustaría:

- A.Trabajar sobre él en el laboratorio
- B.No estoy seguro
- C.Venderlo a la gente

90.Me resulta embarazoso que me dediquen elogios o cumplidos:

- A.Si
- B.Término medio

97.La siguiente serie de letras XOOOXXOOOXXX continúa con el grupo:

- A.OXXX
- B.OOXX
- C.XOOO

98. Algunas personas parecen ignorarme o evitarme, aunque no sé por qué:

- A. Verdadero
- B. No estoy seguro
- C. Falso

99. La gente me trata menos razonablemente de lo que merecen mis buenas intenciones:

- A. A menudo
- B. Ocasionalmente
- C. Nunca

100. Aunque no sea en un grupo mixto de mujeres y hombres, me disgusta que se use un lenguaje obsceno.

- A. Sí
- B. Término medio
- C. No

101. Me gusta hacer cosas atrevidas y temerarias sólo por el placer de divertirme:

- A. Sí
- B. Término medio
- C. No

102. Me resulta molesta la vista de una habitación muy sucia:

- A. Sí
- B. Término medio
- C. No

103. Cuando estoy en un grupo pequeño, me agrada quedarme en un segundo término y dejar que otros lleven el peso de la conversación:

- A. Sí
- B. Término medio
- C. No

104. Me resulta fácil mezclarme con la gente en una reunión social:

- A. Verdadero
- B. No estoy seguro
- C. Falso

105. Sería más interesante ser:

- A. Orientador vocacional para ayudar a los jóvenes en la búsqueda de su profesión
- B. No estoy seguro
- C. Directivo de una empresa industrial

106. Por regla general, mis jefes y mi familia me encuentran defectos sólo cuando realmente existen:

- A. Verdadero
- B. Término medio
- C. Falso

107. Me disgusta el modo con que algunas personas se fijan en otras en la calle o en las tiendas:

- A. Sí
- B. Término medio
- C. No

108. Como los alimentos con gusto y placer, aunque no siempre tan cuidadosa y educadamente como otras personas:

- A. Verdadero
- B. No estoy seguro
- C. Falso

109. Temo algún castigo incluso cuando no he hecho nada malo:

- A. A menudo
- B. Ocasionalmente
- C. Nunca

110. Me gustaría más tener un trabajo con:

- A. Un determinado sueldo fijo
- B. Término medio
- C. Un sueldo más alto pero siempre que demuestre a los demás que lo merezco

111.Me molesta que la gente piense que mi comportamiento es demasiado raro o fuera de lo corriente:

- A.Mucho
- B.Algo
- C.Nada en absoluto

112.A veces dejo que sentimientos de envidia o celos influyan en mis acciones:

- A.Si
- B.Término medio
- C.No

113.En ocasiones, contrariedades muy pequeñas me irritan mucho:

- A.Si
- B.Término medio
- C.No

114.Siempre duermo bien, nunca hablo en sueños ni me levanto sonámbulo:

- A.Si
- B.Término medio
- C.No

115.Me resultaría más interesante trabajar en una empresa:

- A.Atendiendo a los clientes
- B.Término medio
- C.Llevando las cuentas o los archivos

116."Azada" es a "cavar" como "cuchillo" es a:

- A.Cortar
- E.Aflar
- C.Picar

117.Cuando la gente no es razonable, yo normalmente:

- A.Me quedo tan tranquilo
- B.Término medio
- C.La menosprecio

118.Si los demás hablan en voz alta cuando estoy escuchando música:

- A.Puedo concentrarme en ella sin que me molesten
- B.Término medio
- C.Eso me impide disfrutar de ella y me incomoda.

119.Creo que se me describe mejor como:

- A.Comedido y reposado
- B.Término medio
- C.Energico

120.Preferiría vestirme con sencillez y corrección que con un estilo personal y llamativo:

- A.Verdadero
- B.No estoy seguro
- C.Falso

121.Me niego a admitir sugerencias bien intencionadas de los demás, aunque sé que no debería hacerlo:

- A.Algunas veces
- B.Casi nunca
- C.Nunca

122. Cuando es necesario que alguien emplee un poco de diplomacia y persuasión para conseguir que la gente actúe, generalmente sólo me lo encargan a mí.

- A.Si
- B.Término medio
- C.No

123.Me considero a mí mismo como una persona muy abierta y sociable:

- A.Si
- B.Término medio
- C.No

124.Me gusta la música:

A.Ligera, movida y animada  
B.Término medio  
C.Emotiva y sentimental

125.Si estoy completamente seguro de que una persona es injusta o se comporta egoístamente, se lo digo, incluso si esto me causa problemas:

A.Sí  
B.Término medio  
C.No

126.En un viaje largo, preferiría:

A.Leer algo profundo pero interesante  
B.No estoy seguro  
C.Pasar el tiempo charlando sobre cualquier cosa con un compañero de viaje

127.En una situación que puede llegar a ser peligrosa, creo que es mejor alborotar o hablar alto, aún cuando se pierdan la calma y la cortesía:

A.Sí  
B.Término medio  
C.No

128.Es muy exagerada la idea de que la enfermedad proviene tanto de causas mentales como físicas:

A.Sí  
B.Término medio  
C.No

129.En cualquier gran ceremonia oficial debería mantenerse la pompa y el esplendor:

A.Sí  
B.Término medio  
C.No

130.Cuando hay que hacer algo, me gustaría más trabajar:

A.En equipo  
B.No estoy seguro  
C.Yo solo

131.Creo firmemente que "tal vez el jefe no tenga siempre la razón, pero siempre tiene la razón por ser el jefe":

A.Sí  
B.No estoy seguro  
C.No

132.Suelo enfadarme con las personas demasiado pronto:

A.Sí  
B.Término medio  
C.No

133.Siempre puedo cambiar viejos hábitos sin dificultad y sin volver a ellos:

A.Sí  
B.Término medio  
C.No

134.Si el sueldo fuera el mismo, preferiría ser:

A.Abogado  
B.No estoy seguro entre ambos  
C.Navegante o piloto

135."Llama" es a "calor" como "rosa" es a:

A.Espina  
B.Pétalo  
C.Aroma

136.Cuando se acerca el momento de algo que he planeado y he esperado, en ocasiones pierdo la ilusión por ello:

A.Verdadero  
B.Término medio  
C.Falso

137.Puedo trabajar cuidadosamente en la mayor parte de las cosas sin que me molesten personas hacen mucho ruido a mi alrededor:->

A.Sí  
B.Término medio

C.No

138.En ocasiones hablo a desconocidos sobre cosas que considero importantes, aunque no me pregunten sobre ellas:

- A.Si
- B.Término medio
- C.No

139.Me atrae más pasar una tarde ocupado en una tarea tranquila a la que tenga afición que estar en una reunión animada:

- A.Verdadero
- B.No estoy seguro
- C.Falso

140.Cuando debo decidir algo, tengo siempre presentes las reglas básicas de lo justo y lo injusto:

- A.Si
- B.Término medio
- C.No

141.En el trato social:

- A.Muestro mis emociones tal como las siento
- B.Término medio
- C.Guardo mis emociones para mis adentros

142.Admiro más la belleza de un poema que la de un arma de fuego bien construida:

- A.Si
- B.No estoy seguro
- C.No

143.A veces digo en broma disparates, sólo para sorprender a la gente y ver qué responden:

- A.Si
- B.Término medio
- C.No

144.Me agradaría ser un periodista que escribiera sobre, teatro, conciertos, ópera, etc.:

- A.Si
- B.No estoy seguro
- C.No

145.Nunca siento la necesidad de garabatear, dibujar o moverme cuando estoy sentado en una reunión:

- A.Verdadero
- B.No estoy seguro
- C.No

146.Si alguien me dice algo que yo sé que no es cierto, suelo pensar:

- A.Es un mentirosos
- B.Término medio
- C.Evidentemente no está bien informado

147.La gente me considera con justicia una persona activa pero con éxito sólo mediano:

- A.Si
- B.No estoy seguro
- C.No

148.Si se suscitara una controversia violenta entre otros miembros de un grupo de discusión:

- A.Me gustaría ver quién es el "ganador"
- B.Término medio
- C.Desearía que se suavizara de nuevo la situación

149.Me gusta planear mis cosas solo, sin interrupciones y sugerencias de otros:

- A.Si
- B.Término medio
- C.No

150.Me gusta seguir mis propios caminos, en vez de actuar según normas establecidas.

- A. Verdadero
- B. No estoy seguro
- C. Falso

151. Me pongo nervioso (tenso) cuando pienso en todas las cosas que tengo que hacer:

- A. SI
- B. Algunas veces
- C. No

152. No me perturba que la gente me haga alguna sugerencia cuando estoy jugando:

- A. Verdadero
- B. No estoy seguro
- C. Falso

153. Me parece más interesante ser:

- A. Artista
- B. No estoy seguro
- C. Secretario de un club

154. ¿Cuál de las siguientes palabras es diferente de las otras dos?:

- A. Ancho
- B. Zigzag
- C. Recto

155. He tenido sueños tan intensos que no me han dejado dormir bien:

- A. A menudo
- B. Ocasionalmente
- C. Prácticamente nunca

156. Aunque tenga pocas posibilidades de éxito, creo que todavía me merece la pena correr el riesgo:

- A. SI
- B. Término medio
- C. No

157. Cuando yo sé muy bien lo que el grupo tiene que hacer, me gusta ser el único en dar las órdenes:

- A. SI
- B. Término medio
- C. No

158. Me consideran una persona muy entusiasta:

- A. SI
- B. Término medio
- C. No

159. Soy una persona bastante estricta, e insisto siempre en hacer las cosas tan correctamente como sea posible:

- A. Verdadero
- B. Término medio
- C. Falso

160. Me disgusta un poco que la gente me esté mirando cuando trabajo:

- A. SI
- B. Término medio
- C. No

161. Como no siempre es posible conseguir las cosas utilizando gradualmente métodos razonables, a veces es necesario emplear la fuerza:

- A. Verdadero
- B. Término medio
- C. Falso

162. Si se pasa por alto una buena observación mía:

- A. La dejo pasar
- B. Término medio
- C. Doy a la gente la oportunidad de volver a escucharla

163. Me gustaría hacer el trabajo de un oficial encargado de los casos de delincuentes bajo fianza:

- A. SI
- B. Término medio

C.No

164.Hay que ser prudente antes de mezclarse con cualquier desconocido, puesto que hay peligros de infección y de otro tipo:

- A.Si
- B.No estoy seguro
- C.No

165.En un viaje al extranjero, preferiría ir en un grupo organizado, con un experto, que planear yo mismo los lugares que deseo visitar:

- A.Si
- B.No estoy seguro
- C.No

166.Si la gente se aprovecha de mi amistad, no me quedo resentido y lo olvido pronto:

- A.Verdadero
- B.Término medio
- C.Falso

167.Creo que la sociedad debería aceptar nuevas costumbres, de acuerdo con la razón, y olvidar los viejos usos y tradiciones:

- A.Si
- B.Término medio
- C.No

168.Aprendo mejor:

- A.Leyendo un libro bien escrito
- B.Término medio
- C.Participando en un grupo de discusión

169.Me gusta esperar a estar seguro de que lo que voy a decir es correcto, antes de exponer mis ideas:

- A.Siempre
- B.Generalmente
- C.Sólo si es posible

170.Algunas veces me "sacan de quicio" de un modo insoportable pequeñas cosas, aunque reconozca que son triviales:

- A.Si
- B.Término medio
- C.No

171.No suelo decir, sin pensarlas, cosas que luego lamento mucho:

- A.Verdadero
- B.No estoy seguro
- C.Falso

172.Si se me pidiera colaborar en una campaña caritativa:

- A.Aceptaría
- B.No estoy seguro
- C.Diría cortésmente que estoy muy ocupado

173."Pronto" es a "nunca" como "cerca" es a:

- A. En ningún sitio
- B. Lejos
- C. En otro sitio

174.Si cometo una falta social desagradable, puedo olvidarla pronto:

- A. Si
- B. No estoy seguro
- C.No

175.Se me considera un "hombre de ideas" que casi siempre puede apuntar alguna solución a un problema:

- A.Si
- B.Término medio
- C.No

176.Creo que se me da mejor mostrar:

- A. Aplomo en las pugnas y discusiones de una reunión
- B. No estoy seguro
- C. Tolerancia con los deseos de los demás

177. Me gusta un trabajo que presente cambios, variedad y viajes, aunque implique algún peligro:

- A. Si
- B. Término medio
- C. No

178. Me gusta un trabajo que requiera dotes de atención y exactitud:

- A. Si
- B. Término medio
- C. No

179. Soy de ese tipo de personas con tanta energía que siempre están ocupadas:

- A. Si
- B. No estoy seguro
- C. No

180. En mi época de estudiante prefería (preferir):

- A. Lengua o Literatura
- B. No estoy seguro
- C. Matemáticas o Aritmética

181. Algunas veces me ha turbado el que la gente diga a mi espalda cosas desagradables de mí sin fundamento:

- A. Si
- B. No estoy seguro
- C. No

182. Hablar con personas corrientes, convencionales y rutinarias:

- A. Es a menudo muy interesante e instructivo
- B. Término medio
- C. Me fastidia porque no hay profundidad o se trata de chismes y cosas sin importancia

183. Algunas cosas me irritan tanto que creo que entonces lo mejor es no hablar:

- A. Si
- B. Término medio
- C. No

184. En la formación del niño, es más importante:

- A. Darle bastante afecto
- B. Término medio
- C. Procurar que aprenda hábitos y actitudes deseables

185. Los demás me consideran una persona firme e imperturbable, impasible ante los vaivenes de las circunstancias:

- A. Si
- B. Término medio
- C. No

186. Creo que en el mundo actual es más importante resolver:

- A. El problema de la intención moral
- B. No estoy seguro
- C. Los problemas políticos

187. Creo que no me he saltado ninguna cuestión y he contestado a todas de modo apropiado:

- A. Si
- B. No estoy seguro
- C. No

## **Anexo 3**



Carrera de Psicología Clínica  
FACULTAD DE  
CIENCIAS DE LA SALUD

*en movimiento*



Shushufindi, 31 de marzo de 2021

Doctora  
Hilda Isabel López Giler  
DIRECTORA DISTRITAL DEL-DISTRITO 21004-SALUD-TIPO I  
Presente.

Reciba mi cordial saludo,

Permítame presentarme, soy Adela Aidé Armendáriz Sánchez portadora de la cedula de identidad: 2101026926, estudiante de la Universidad Nacional de Chimborazo, perteneciente a la carrera de Psicología Clínica, me encuentro realizando mi proyecto de investigación, requisito para la obtención de mi título de tercer nivel, en la cual he optado en realizarlo en esta institución importante y prestigiosa, el título de mi investigación es "Dimensiones de personalidad y actitud laboral en el personal de salud. Hospital Básico Shushufinfi, 2021", para el cual le solicito me dé la apertura con el personal de salud, ya que la finalidad, es la aplicación de reactivos psicológicos, recolectando la información pertinente y con ello elaborar estrategias que ayuden a mejorar y potenciar el ambiente laboral.

Le agradezco con antelación por su tiempo, le deseo éxitos en su jornada y estaré al pendiente de su respuesta.

Atentamente

ADELA AIDE ARMENDARIZ SANCHEZ  
ESTUDIANTE DE PSICOLOGIA CLINICA

*07/04/2021  
Se otorga el tiempo con  
fin de el tema de acuerdo a lo  
presentado.  
Dra. Hilda López Giler  
Directora Distrital de Salud  
Distrito 21004*

*Recibido  
7/04/2021  
(S.)*

A continuación, adjunto el certificado de aprobación de mi tema de tesis y del perfil del mismo.

*Recibido  
07/04/2021*

Campus Norte | Av. Antonio José de Sucre, Km 1 ½ vía a Guano | Teléfonos: (593-3) 3730880 - Ext.: 1506