



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Rasgos de personalidad 16 PF en recurso humano y  
productividad de servicio de tamizaje en salud mental del  
centro los licenciados Ayacucho – 2018

**TESIS PARA OPTENER EL GRADO ACADEMICO DE:  
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTOR:**

Br. Tueros Arroyo, Walter

**ASESORA:**

Mg. Orellana Quispe, Lucy

**SECCION:**

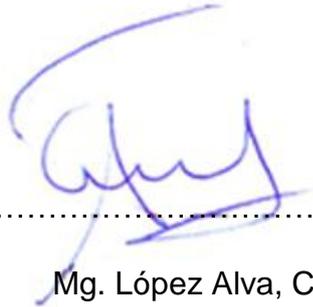
Ciencias Médicas

**LINEA DE INVESTIGACION**

Calidad de las atenciones asistenciales y gestión de riesgos de salud

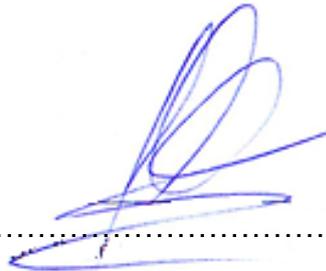
**PERÚ – 2018**

**PÁGINA DEL JURADO**

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Carlos López Alva', written above a horizontal dotted line.

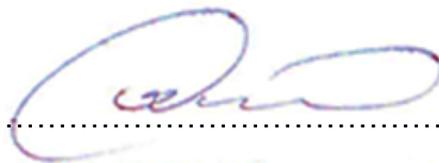
Mg. López Alva, Carlos

Presidente

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'René Farfán Bellido', written above a horizontal dotted line.

Dr. Farfán Bellido, René

Secretario

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Lucy Orellana Quispe', written above a horizontal dotted line.

Mg. Orellana Quispe, Lucy

Vocal

## **DEDICATORIA**

Esta investigación va dedicada de manera especial a mi hermano Desiderio Tueros Arroyo, en conmemorando el primer año de su encuentro con el señor, quien durante el inicio de mis estudios y el desarrollo de este trabajo me brindó su apoyo incondicional, confianza, mostrándome motivación para seguir frente a este gran desafío.

A mi madre Petronila Arroyo de Tueros quien, a la edad de 92 años con su ejemplo siempre fue una inspiración, motivación, de esfuerzo y esmero para seguir adelante frente a cualquier obstáculo.

A mi familia que se encuentra en estos momentos en mi lado, por su amor, tolerancia, y comprensión, pues sin su apoyo no hubiera logrado culminar.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a la Universidad Cesar Vallejo de la escuela de posgrado, docentes y en especial a la Dra. Lucy Orellana quien pudo permitirme asumir claridad al momento de esbozar esta investigación, siempre contribuyó con comentarios y sugerencias muy acertadas.

A todos los compañeros y amigos de la maestría, por haber compartido gratos momentos de aprendizaje, en trabajos tan exhaustivos inundando con su alegría y optimismo los baches de esta travesía.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Tueros Arroyo, Wálter, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 23943179 con la tesis titulada: “Rasgos de personalidad 16 PF en recurso humano y productividad de servicio de tamizaje en salud mental del centro los licenciados - Ayacucho – 2018”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto de 2018



.....  
Tueros Arroyo, Wálter

DNI N° 23943179

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Cumpliendo con el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, presento a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “Rasgos de personalidad 16 PF en recurso humano y productividad de servicio de tamizaje en salud mental del centro Los Licenciados - Ayacucho – 2018”, con la finalidad de obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.

La propuesta de la investigación que presentamos surge en una coyuntura particular favorable para la administración del recurso humano en diferentes organizaciones, es necesario seguir adoptando metas claras de análisis de rasgos a través del cuestionario de 16 PF como una medida para la superación de producción. Forma parte de este reto analizar cuidadosamente los rasgos y productividad en cumplimiento de los objetivos planteados, impulsando el análisis sistemático de las hipótesis también se considera el aspecto ético de la investigación y asegurando el desarrollo integral de este grupo.

Finalmente, invertir en el recurso humano contribuye a interrumpir el ciclo de transmisión intergeneracional baja productividad, problemas de relaciones interpersonales, economía sin la adecuada planificación, pobreza y la violencia. Esta investigación hará sostenibles para el futuro en la mejor producción del desarrollo de la organización. Asimismo, se espera replantear un modelo de productividad laboral favorable, normas adecuadas representaciones y presupuestos adecuados para que, en esta nueva ocasión, se pueda lograr adoptando medidas un posicionamiento adecuado entre las instituciones públicas y privadas.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
PRESENTACIÓN.....	vi
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	10
1.1. Realidad problemática.....	10
1.2. Trabajos previos.....	11
1.3. Teorías relacionadas.....	16
1.4. Formulación de los problemas .....	24
1.5. Justificación de estudio. ....	25
1.6. Hipótesis .....	26
1.7. Objetivos .....	27
II. METODO .....	28
2.1. Diseño de investigación. ....	28
2.2. Variables, operacionalización.....	29
2.3. Población y muestra.....	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
2.5. Métodos y análisis de datos .....	32
2.6. Aspectos éticos de la investigación.....	33
III. RESULTADOS.....	34
IV. Discusión .....	50
V. CONCLUSIONES .....	55
VI. RECOMENDACIONES.....	57
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
Anexo .....	61

## RESUMEN

Centro de salud los Licenciados está conformado por recurso humano la mayoría nombrados y destacados de diferentes establecimientos de salud de la región Ayacucho, mayor probabilidad afectados durante la violencia política ocurridas en nuestra ciudad, existe economías sin la adecuada planificación, zona rural, y perfil del recurso humano inadecuado; este hecho genera procesos psicológicos y psicosociales que afectan a los individuos, y grupos. Para ejecutar el estudio a cada uno de ellos se utilizó el cuestionario de personalidad 16 PF y la evaluación de la producción a través de formato único de atención. El diseño de investigación es por conveniencia en una muestra de 26 recursos humanos en edades de 25 a 66 años, según las hipótesis planteadas se afirma que los variables rasgos de personalidad y productividad no existe relación, dicho cuestionario cuestiona influencia indirecta con rasgos de personalidad (razonamiento, estabilidad, animación, privacidad, apertura al cambio, y autosuficiencia) hacia productividad. En cuanto a los objetivos planteados el recurso humano que tiene mejor producción son rasgos equilibras “puntuación promedio”, también el mayor porcentaje de la productividad es muy baja. Los resultados señalaron relación negativa con el rasgo tolerante/crítico es decir a mayor tolerancia menor producción, en edades mayores a 41 años la producción depende de los rasgos de estabilidad, privacidad, apertura al cambio, y autosuficiencia. Por último, no existe variabilidad significativa en producción entre condición laboral nombrado y contratado.

**Palabra clave:** factor, rasgos, personalidad, y condicionamiento clásico.

## ABSTRACT

The licensed health center is comprised of human resource most appointed and highlights of various health facilities in the region Ayacucho, most likely affected during political violence in our city, there is economies without the proper planning, rural area, and inappropriate human resource profile; This fact creates psychological processes and psychosocial that affect individuals, and groups. To run the study each, one of them was used the 16PF personality questionnaire and evaluation of production through unique format of attention. The research design is for convenience in a sample of 26 human resources in ages 25 to 66 years, scenarios raised it is claimed that the variable traits of personality and productivity there is no relationship, the questionnaire questions influence indirect with personality traits (reasoning, openness to change, and self-sufficiency, stability, animation, privacy) to productivity. In terms of the objectives the human resource that has better production are features balance "average rating", also the highest percentage of productivity is very low. The findings pointed negative relationship with the trait tolerant/critic is to lower tolerance production, at ages older than 41 years the production depends on the features of stability, privacy, belt-tightening to change, and self-sufficiency. Finally, there is significant variability in production between appointed and hired labor status.

**Keyword:** factor, traits, personality, and classical conditioning.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

La realidad en el Centro los Licenciados presenta grandes problemas estructurales que constituyen desafíos para el sector Salud. Cabe mencionar que las personas han sido afectadas, según menciona el Informe final de la comisión de la Verdad y Reconciliación (IDEHPUCP & Instituto de Democracia y Derechos Humanos , 2003). Por la violencia política que sufrió el país durante veinte años tuvo un impacto a nivel nacional, la época más violenta y sangrienta en la historia republicana del Perú se produjo entre 1980 y el años 2000, el epicentro fue Ayacucho, asido este departamento uno de los principales escenarios de la violencia, trajo secuelas socioeconómicas con mayor impacto negativo hasta la actualidad, y la pobreza que, trajo como consecuencias falta de oportunidades laborales, perdida de bienes y capital, y producción agropecuaria perjudicada; muchísimas personas, niños, y jóvenes, han visto este enfrentamiento y que en la actualidad tienen algunas secuelas de problemas y/o enfermedades físicas y mentales, que también en la actualidad el recurso humano asume diferentes cargos en la organización, las moldean , las impulsan y según su desempeño, las lleva al éxito o al fracaso.

También en el centro de salud los licenciados existen sectores de poblaciones emergentes tercermundistas, economías sin la adecuada planificación, zona rural y peri urbana, intensificando relaciones personales inadecuadas, en este sentido mucho se habla de personalidad consistentes con problemas de salud mental.

Siendo la población más vulnerable el recurso humano le afecta a su persona derivados de sus relaciones con su ambiente, calificándolo con un lenguaje de ciertos adjetivos como impulsivos, socialmente inmaduro, flojo, desconfiados, insensibles emocionalmente, en este caso le genera problemas entre las urgencias fisiológicas del organismo, por un lado, y las demandas físicas y sociales por otro.

La persona por naturaleza son seres sociales y sensibles a la influencia del medio ambiente en el que se desarrollan, ya que la mayoría de las personas no les interesa lo que ocurre a su alrededor debido a que presentan la necesidad de pertenecer a un grupo.

## **1.2. Trabajos previos.**

En esta sección se muestra las investigaciones realizadas a nivel internacional, nacional y local respecto a las variables rasgos de personalidad a través del cuestionario 16 PF y Producción desempeño referidos cuando alcanza sus metas, con la máxima calidad posible y tener mejor imagen relacionados con los factores psicológicos o internos como persona en cómo percibe lo que le pasa y cómo reacciona ante los estímulos del entorno.

### **Informes de investigación a nivel internacional**

A nivel internacional entre los estudios sobre salientes realizados respecto a la personalidad y los rasgos tenemos.

Hernández & Rovira Millán (2011), la investigación realizada y publicada en la revista puertorriqueña de psicología que lleva por título “La relación entre las manifestaciones de conducta de ciudadanía organizacional con los cinco factores de la personalidad, satisfacción laboral, compromiso organizacional, justicia organizacional y contrato psicológico”. Manifestaciones de Conductas de Ciudadanía Organizacional (CCO), que concuerda con cinco factores de personalidad extroversión, agradabilidad, neuroticismo, concientización y apertura a nuevas experiencias, el trabajo realizado es cómo estimular a los empleados a que adopten estas conductas en el lugar de trabajo (altruismo cortesía, concientización, caballerosidad y virtud civil). Con la investigación se llegó a las siguientes conclusiones. La más alta fue entre la subescalas de Virtud Civil y el Compromiso afectivo, luego siguió la subescala de Concientización y la Escala de Ciudadanía Organizacional con el Compromiso Moral. En relación los

cinco factores de la personalidad se correlacionan significativamente con las manifestaciones de CCO, con excepción de la dimensión de Caballerosidad, es decir las personas que ha obtenido puntuaciones altas buscan hacer todo lo posible para agradar a los demás, hacer altruistas y sienten un deseo genuino de ayudar a otros; se caracterizan por ser excelentes colaboradores tanto de forma individual como al trabajar en equipo; reflejan personas ser amables y dispuestas a realizar las metas y objetivos de la organización, pueden estar bien orientadas a servir a los clientes, tienden comunicarse de manera cortés y amable. El segundo factor de personalidad fue concientización, que aparenta ser el tipo de personas que tolera el estrés de forma excepcional, factor extroversión el empleado abierto a experiencia tiende a resolver los problemas de manera creativa e imaginativa, personas con estas pueden tomar las críticas de manera constructiva viendo las mismas como oportunidades de crecimiento.

Artigas Arroyo (2014), la investigación realizada que lleva por título. “Rasgos de personalidad y desempeño de los médicos residentes del Instituto Nacional de Cancerología en México”, publicada en la revista del Centro de Investigaciones de la Universidad La Salle, la mencionada investigación se ha realizado porque, existen médicos que han mostrado un excelente desempeño en algunos de los nosocomios, cuando llegan a otro hospital su desempeño se viene abajo, estos factores se relacionan con los rasgos de la personalidad, con alto o bajo desempeño. Se pueden tomar estos factores como guía para seleccionar al personal entre ellos. Para las competencias se utilizó el modelo de evaluación de 360° para las habilidades como las actitudes, y para evaluar los rasgos de la personalidad se utilizó el modelo de los Cinco Factores propuesto por McCrae y Costa. Ellos retomaron de Jung y Eysenck la extraversión-introversión, así como el neuroticismo de Eysenck, agregando tres factores más, la cordialidad, la responsabilidad y la apertura a las experiencias, en una muestra de 68 de diferentes especialidades. Y para determinar la correlación se utilizó Pearson de distribución normal, y la correlación de Spearman. La

investigación consistió en determinar las correlaciones entre estos factores de la personalidad y el desempeño por competencias (conocimiento, habilidades y actitudes). En esta investigación se llegó a las siguientes conclusiones que existen relaciones entre las sensaciones, pensamientos, las habilidades con la responsabilidad, el neuroticismo demostró una correlación negativa con las habilidades es decir entre más minuciosos y organizados sean los médicos mejor desempeño tendrán en sus habilidades. Y las actitudes con la cordialidad del modelo de los cinco factores es decir presentan mayor orientación social cuando los médicos sean más altruistas, generosos y comprensivos, demuestran mejores actitudes ante los pacientes, familiares, compañeros, y se evidencia mejor desempeño.

Pop (2013), la investigación realizada que lleva por título “Relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la asociación comunidad esperanza Cobán, alta Verapaz”, presentado tesis como requisito para optar el título de Psicología Industrial / Organizacional de la Universidad Rafael Landívar de Facultad de Humanidades en la ciudad de San Juan Chamelco de Guatemala. La mencionada Investigación es de tipo descriptivo correlacional, estudio cuantitativo que miden el grado de relación entre ambas variables y realizado en una muestra por 24 colaboradores. Para está investigación se utilizó los instrumentos como el cuestionario de personalidad 16 PF de Cattell, y para la evaluación del desempeño elaboró un cuestionario de 14 preguntas para medir el grado de eficacia con que las personas realizan actividades relacionados con el estudio de trabajo. Con resultados en factor A existe correlación entre el rasgo de personalidad y evaluación del desempeño de  $r=0.08$  lo que indica existe un puntaje alto una correlación positiva débil no necesariamente refleja un alto desempeño, en factor B  $r=0.02$  se refleja no existe una relación lo que indica positiva débil, factor C  $r=0.43$  existe una correlación positiva débil y no refleja altos niveles de desempeño laboral. Y en conclusión indica no existe correlación estadísticamente

significativa entre los rasgos de personalidad 16 PF (16) y el desempeño laboral.

### **Informes de investigación a nivel nacional**

A nivel nacional entre los estudios de los rasgos de personalidad podemos citar en primer lugar

Bermúdez & Ccancce (2015), investigación realizada que lleva por título “Rasgos de personalidad y asertividad en los estudiantes del 1er y 2do año de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-este, 2015”, de la Universidad Peruana Unión en la ciudad de Lima. El diseño de investigación fue no experimental de tipo cuantitativo y de alcance descriptivo correlacional, se ha realizado estudios en una muestra de 210 estudiantes, las técnicas e instrumentos de recolección de datos fue inventario de la personalidad de NEO FFI de Costa y McCrae de los 5 factores de personalidad y escala de evaluación del asertividad (ADCA-1) un cuestionario autoaplicado de asertividad entre autoasertividad y heteroasertividad, en ese sentido las investigadores formulan los siguientes resultados: un grupo importante de los estudiantes presentan altos niveles de extraversión (46.2%) indican que las personas tienen habilidades para entablar adecuadas relaciones interpersonales, seguido con 40.5% tienen altos niveles de neuroticismo es decir muestran sentimientos negativos, y 49.5% indican un nivel bajo de responsabilidad es decir tienen dificultades en la planificación y ejecución de las tareas. En relación al asertividad, autoasertividad (49.5%) y heteroasertividad (46.7%) lo que significa están en proceso de aprendizaje y de hacer valer sus derechos y opiniones de los demás. En conclusión, el rasgo neuroticismo si se relaciona con autoasertividad, pero de manera inversa, es decir a niveles bajos de neuroticismo incrementa la capacidad para enfrentar sentimientos negativos; también se encontró el rasgo neuroticismo se relaciona con heteroasertividad de manera inversa es decir alta sensibilidad a la crítica y pobre ajuste emocional

que tienen dificultades para interactuar con los demás. Rasgos de extroversión y autoasertividad es decir niveles altos de extraversión se caracterizan ser sociables y activas tienen mejores relaciones con amigos e incrementan sus niveles de autoasertividad.

Reyes (2003), investigación realizada que lleva por título “Relación entre el Rendimiento Académico, la Ansiedad ante los Exámenes, los Rasgos de Personalidad, el Autoconcepto y la Asertividad en Estudiantes del Primer Año de Psicología de la UNMSM” en la ciudad de Lima, se trata de un estudio de tipo correlacional, diseño de Investigación no experimental, se trata de un diseño transeccional transversal, y su variable son de tipo cuantitativo. Realizado en una muestra constituida por 62 estudiantes de ambos sexos, y para esta investigación se utilizó las técnicas e instrumentos de recolección de datos: Inventario de Autoevaluación de la Ansiedad sobre Exámenes, Cuestionario de Personalidad 16 PF de Cattell, Escala de Autoconcepto Forma A, y Autoinforme de Conducta Asertiva. El investigador llega a las siguientes conclusiones con respecto al rendimiento académico se ubica en el medio correspondiente a un aprendizaje regularmente logrado, con respecto ansiedad ante los exámenes 54.9% existe la presencia del componente preocupación no debe pasar desapercibida; en rasgos de personalidad se ha analizado cada factor que la mayoría del grupo estudiado se encuentra en un nivel medio y se observa predominancia en rasgos inteligencia alta (B), estabilidad emocional (C), sensibilidad blanda (I), y Adaptación serena (Q4). Además, en Autoconcepto se ubica en global medio, relacionados alto Autoconcepto académico y demostrando nivel bajo de asertividad, y finalmente rendimiento académico correlaciona significativamente de manera positiva Autoconcepto académico y el Autoconcepto familiar, pero de correlación negativa con los rasgos de personalidad sumisión – dominancia.

Cassaretto (2009), investigación realizada que lleva por título “Relación entre las cinco grandes dimensiones de la personalidad y el afrontamiento en estudiantes preuniversitarios de Lima Metropolitana”,

se trata de un estudio de tipo correlacional, transversal y con un diseño ex post facto, realizado en una muestra constituida por 320 estudiantes entre varones y mujeres quienes se encontraban preparándose para postular a una universidad de Lima, y para esta investigación se utilizó las técnicas e instrumentos de recolección de datos: ficha demográfica, Inventario de personalidad NEO PI-R forma S de evaluación sistemática de los estilos emocionales, interpersonales, experienciales, y motivacionales de la personalidad; y estimación del Afrontamiento – COPE que evalúa el afrontamiento situacional y el afrontamiento disposicional. El investigador llega a las siguientes conclusiones con respecto a los rasgos de personalidad presenta mayores niveles de extraversión, seguido de conciencia, apertura y niveles más bajos de neuroticismo; existe correlación directa entre el neuroticismo y el uso de otros estilos, también existe una correlación positiva entre extraversión y el estilo centrado en la emoción entre otros.

### **Informes de investigación a nivel regional y local**

A nivel regional y local se realizó revisión de diferentes fuentes, pero no se encontró trabajos relacionados al tipo de investigación.

En las investigaciones realizadas a niveles internacional y nacional sean realizado estudios importantes de la personalidad y los rasgos, la mayoría de ellos en las instituciones públicas sin embargo no se evidencia, cuales son los rasgos que genera conflicto y cuáles son los rasgos que debe mejorar una persona.

### **1.3. Teorías relacionadas**

Para el estudio de los rasgos de personalidad es muy importante conocer, conceptos básicos de las teorías de la personalidad y responder a cuestiones relativas a la estructura, procesos del organismo, crecimiento y desarrollo del mismo.

## **Teoría psicoanalítica**

Propuesto por Sigmund Freud desde el siglo XIX que en la actualidad se sigue influenciándolo en los niveles y estructuras de la personalidad que dividió en tres.

Según afirma el consciente son aquellas sensaciones y experiencias de las cuales tenemos conciencia en un momento dado... también es un aspecto limitado de la personalidad solo estamos conscientes de una pequeña parte de los pensamientos, las sensaciones y los recuerdos. El inconsciente es la parte grande e invisible que está debajo de la superficie era más importante... en él albergan los instintos, esos deseos y anhelos que dirigen nuestro comportamiento... es el depósito de fuerzas que no podemos ver ni controlar. Y el preconscious es el almacén de los recuerdos, las percepciones y los pensamientos de los cuales no estamos conscientes en el momento (Schultz & Schultz, 2009, p. 56)

Freud es muy explícito en este punto por lo que da mayor importancia al inconsciente, con respecto a los determinados comportamientos como también para las manifestaciones psicopatológicas de la persona.

## **Teoría Neo psicoanalítica**

Con respecto a la teoría es necesario mencionar a Carl Jung psicología analítica (opuestos, equivalencias y entropía), Karen Horney necesidades y tendencias neuróticas, Alfred Adler psicología individual entre otros; los teóricos mencionados se distinguen uno de otro en varios puntos. Schultz & Schultz (2009) quien afirma:

Teoría de Carl Jung. Considera ocho tipos de personalidad basados en la interacción de las actitudes (introversión y extroversión) y las funciones (pensamientos, sentimientos, sensaciones e intuición). Dentro del principio de polaridad una lucha entre dos fuerzas opuestas, controversia que el hombre ha tenido desde los primeros tiempos y que solucionaba en forma de equilibrio, y el inconsciente colectivo el nivel

más profundo de la psique, donde se ha acumulado las experiencias heredadas, (p.106)

Jung para el estudio de los rasgos hizo varias aportaciones importantes y avanzar en nuevas direcciones principalmente introversión y extroversión tienda a dar mayor relevancia al inconsciente colectivo.

### **Teoría constitucional**

En este apartado se ha tenido en cuenta tres tipos de masas base. (Valderrama Samaniego, 2013) con la constitución endodermo con predominio de las vísceras y con aspecto corporal de gordura con características de (sociabilidad, jovialidad, glotonería de afectos y predominio de bienestar), mesodermo que predominan las musculaturas somáticas (huesos y músculos duros, vigor, empuje y acción), y ectodermo que predomina la fragilidad general siendo delicado en todo el cuerpo y débil desarrollo de las estructuras viscerales. Lo que representa una correlación entre la constitución y el temperamento es decir tipo de cuerpo durante el desarrollo embrionario.

### **La Teoría humanista**

Es una corriente de pensamientos que se centra en los intereses y los valores del hombre, los teóricos se rebelaron contra el psicoanálisis y el conductismo y enfatizaron sus estudios fortalezas y virtudes mediante la exploración del lado amable de la conducta, no dio lugar a lado oscuro de fuerzas consientes e inconscientes, o la observación como simples robots que reaccionan ante el mundo exterior. En esta sección se mencionan Abraham Maslow, Gordon Allport acuñó el nombre de psicología humanista en 1930, Henry Murray, y Carl Rogers.

Su aportación más importante está relacionada con Abraham Maslow. Según Schultz & Schultz (2009) quien afirma:

“Propuso una Jerarquía de cinco necesidades que activan y dirigen la conducta humana (fisiológicas, seguridad, pertenencia, amor, estima, y de autorrealización), las llamo instintos, porque tienen un elemento genético. Sin embargo, el aprendizaje, las expectativas sociales y el miedo a la desaprobación las afectan o nos llevan a superarlas” (p.303)

### **La Teoría conductista.**

Del mismo modo la teoría conductista se centra en la conducta manifiesta, manera en que las personas responden a los estímulos del entorno que moldean la personalidad representado principalmente por: Burrhus Frediric Skinner con teoría de reforzamiento, Alberto Bandura con teoría de moldeamiento, Dollard y Miller con aprendizaje social, y Rotter en expectativa de éxito o fracaso de la persona en una situación concreta.

En este apartado se examina el concepto análisis experimental del comportamiento que se aprende mediante sus consecuencias positivas o negativas. Según (Duran, 2013) quien afirma:

Sostiene que el comportamiento humano y animal se relacionan en términos de respuesta a diferentes estímulos, argumentan que los refuerzos condicionan el comportamiento deseado, recompensan la productividad, el alto desempeño y el compromiso. Define el condicionamiento operante como la psicología de la conducta estrictamente experimental para estudiar el comportamiento observable (la conducta), y que utiliza conducta voluntaria como desarrollo de nuevas conductas en función de sus consecuencias como tipos de condicionamiento operante considera el moldeamiento, reforzador, castigo como debilitar la conducta inadecuada.

Así también lo señala en los estudios realizados sobre el comportamiento observable “un comportamiento seguido de un estímulo reforzador provoca una probabilidad incrementada de ese comportamiento en el futuro”

## **Teorías basadas en los rasgos o análisis factorial.**

En cuanto a la teoría de los rasgos es también necesario mencionar, Hans Eysenck teorías de temperamento basado en la genética y Raymond B. Cattell su teoría basada en el análisis factorial. Según (Varela Guevara, 2014) quien afirma:

Así es como Eysenck menciona a Kant quien describe a la persona sanguínea, colérica, melancólica y flemática. En el temperamento sanguíneo la persona sanguínea es despreocupada, concede la mayor importancia a cualquier cosa que pueda estar sucediendo en ese momento, pero puede olvidarlo fácilmente. En cuanto al temperamento melancólico las personas dan mucha importancia a todo lo que le atañe, no hacen promesas con facilidad, porque insisten en mantener su palabra porque se debe a consideraciones morales, preocupado, receloso y pensativo.

En el temperamento colérico son aquellas personas que son rápidamente excitables, pero se le calma con facilidad si su oponente se le rinde se enfada sin odio. Su actividad es rápida, pero no es persistente, en una palabra, el temperamento colérico es el menos feliz porque es el que se enfrenta consigo mismo.

En cambio, el temperamento flemático, significa falta de emoción, no vagancia; indica la tendencia a desplazarse, ni rápida ni fácilmente, pero con persistencia. Actúa por principios, no por instinto; su feliz temperamento puede suplir la falta de sagacidad y juicio. Es razonable en su trato con los demás y normalmente se sale con la suya, persistiendo en sus objetivos mientras parece ceder ante los otros. (Eysenck, 1987) (p.28)

En este caso de mayor relevancia se ha de considerar a Raymond B. Cattell por sus aportaciones relacionados con el rasgo donde define la personalidad "como aquello que indica lo que una persona hará cuando se encuentra en una situación determinada. La unidad básica de análisis en la teoría factorial relacionado con el rasgo, que es la tendencia a reaccionar de una forma determinada" (Besada Fernandez, 2007, pág. 6)

Por último, los rasgos definidos como elementos mentales de personalidad, se aborda el tema en la década de 1860, recordando al monje Gregor Mendel quien sentó las bases para nuestra comprensión moderna de la genética Herencia de origen biológico “dominante y recesiva”, relacionado con los rasgos y poder fijar los caracteres deseado. Los rasgos hereditarios se transmiten de manera separada, el cuadro genético es más complicado heredando esta característica por herencia dominante (Papalia, Felman y Martorell, 2012).

Diversos autores han coincidido en definir los rasgos de la personalidad como: mediante el análisis factoriales R. B. Cattell ofrece su modelo 16 rasgos medido a través de los cuestionarios. Eysenck desarrolla su modelo dimensión: Extraversión/Introversión (E), neuroticismo (N) relacionado con labilidad de los sistemas simpático y parasimpático del SNA, y psicoticismo (P) remite a comportamientos excéntricos y extremos. Y el factor en este caso Paul T. Costa y Robert R. McCrae desarrollaron y probaron unas modelos de cinco factores:

El neuroticismo es un conjunto de seis rasgos o facetas, que indica la inestabilidad emocional: ansiedad, hostilidad, depresión, autoconciencia, impulsividad y vulnerabilidad. La extroversión tiene también seis facetas: cordialidad, ánimo gregario, asertividad, actividad, búsqueda de excitación y emociones positivas. Las personas abiertas a las experiencias están dispuestas a probar nuevas cosas y adoptar nuevas ideas. Las personas escrupulosas hacen cosas: son competentes, ordenadas, cumplidas, decididas y disciplinadas. Las personas con agradabilidad son fiables, francas, altruistas, obedientes, modestas e influenciables. (Papalia, Felman y Martorell, 2012, pág. 460)

También es definido los Rasgos como “Cualidad particular de comportamiento, que caracteriza al individuo en un rango amplio de sus actividades y que son medianamente consistentes por un periodo de tiempo” (Woodworth y Narquis, 1968)

De la misma manera en diferentes fuentes de consulta estudio relacionados por diferentes autores en este caso “Según Allport (1937) los rasgos son entidades adaptativas individualizadas únicas para cada persona; no hay dos personas que tengan precisamente el mismo rasgo” (Sin Nombre , 2015)

Por otra parte también es definido en el mismo artículo electrónica los rasgos según Cattell (1979) “Son las unidades de personalidad que tienen valor predictivo; lo que define lo que hará una persona cuando se enfrente con una situación determinada; son conceptos abstractos, herramientas conceptuales útiles para propósitos predictivos, pero que no necesariamente corresponden a una realidad específica.” (Sin Nombre , 2015)

Los rasgos determinan señal sobre el comportamiento particular apropiado o inapropiado, se puede justificar la hipótesis de que los rasgos de personalidad estarían relacionados con el éxito de productividad en diferentes actividades el como lo hace.

Según la definición por Cattell los rasgo como tendencias, relativamente permanentes y las clasificó en varios sentidos siendo estas: Rasgos fuente o profundos. tres fuentes posibles: los del registro de la propia vida (datos L); los obtenidos a través de cuestionarios en los que el individuo dice cómo es (datos Q) y por último los obtenidos a través de pruebas objetivas en las que el sujeto no es consciente de que está contestando cómo es, (datos T). Para obtener todos estos datos, es necesario recurrir al análisis factorial.

Rasgos superficiales. Características integradas por varios rasgos fuente, o elementos de la conducta; son inestables y transitorios; se fortalecen o debilitan en diversas situaciones. También son los comportamientos de la persona que son observables pero que no forman ningún factor común, aunque sí correlacionan entre sí. Son los que cambian, que son expresivos de conducta y no tienen una raíz causal común. (Schultz & Schultz. 2009, p. 266).

Estos dos tipos de rasgos son los más importantes dentro de las categorías que estableció, no obstante, existen además otras posibles

clasificaciones como rasgos comunes la inteligencia, rasgos específicos, rasgos Constitucionales, rasgos ambientales, rasgos de capacidad o aptitudinales, rasgos comportamentales o temperamentales, rasgos dinámicos o motivacionales se dividen en tres componentes: Un egr puede entenderse como una fuerza (instintos o pulsiones) energética para la conducta (sexualidad y miedo) (Cattell, 1973), sentimiento es un rasgo determinado por el ambiente, y las actitudes se refieren a una conducta observable (Schultz & Schultz. 2009, p. 267).

Frente a los conceptos desarrollados significa que la conducta, está definida por los rasgos comunes, específicos, constitucionales, ambientales, de capacidad o aptitudinales, temperamentales, superficiales, dinámicos, en diferentes situaciones de diferentes maneras y la persona responde de acuerdo a las consecuencias.

### **Productividad en servicio de tamizaje en salud mental.**

En cuanto a los estudios de Salud Mental realizados por el Ministerio de Salud indica:

“En el enfoque de derechos humanos, la persona humana se realiza plenamente al disfrutar de la salud física, mental y social, accede a oportunidades que permiten el desarrollo máximo de sus capacidades y es consciente de su rol como ciudadano. Salud mental constituye entonces un derecho humano fundamental. En este contexto, en el Perú, como en otras partes del mundo, se considera que aún no se ha logrado el nivel un nivel aceptable de salud mental.” (Salud, Plan Nacional Concertado de Salud, 2007, pág. 53)

En este sentido el recurso humano del centro los Licenciados como una de las actividades es producir en servicios de tamizaje de salud mental, es realizar mejoras estado de salud a la población, “los principales lineamientos de acción del sector apuntan a potenciar las estrategias de intervención en salud pública, fortalecer la atención primaria de la salud y a mejorar la eficiencia, calidad y acceso a servicios hospitalarios y especializados” (Salud, Curso de Salud Mental, Basado en Familia y

Comunidad - Modulo IV, 2018, pág. 01) En las actividades diarias se vienen desarrollando las y los recursos humanos como médicos, enfermeras, obstetras, asistentes sociales, psicólogos, odontólogos entre otros para detectar problemas o trastornos de salud mental como casos positivos, a través de la aplicación de los instrumentos fichas de violencia familiar y maltrato infantil y cuestionario de síntomas S.R.Q-18 en su ciclo en inglés (Self Reporting Questionnaire) para detectar trastornos clínicos de depresión, ansiedad, psicosis, abuso y dependencia de alcohol, psicosis y problemas neurológicos de esta manera referir como casos sospechosos al recursos humanos especializado o capacitados en Salud Mental. (Salud, Curso de Salud Mental, Basado en Familia y Comunidad - Modulo IV, 2018).

A esto se añade en la presente investigación la observación clínica y el examen psicopatológico para determinar el riesgo o problemas de salud mental

#### **1.4. Formulación de los problemas**

##### **Problema general**

¿Existe relación entre los rasgos de personalidad 16 PF en recursos humano y productividad en servicios de tamizaje de salud mental del centro los Licenciados?

##### **Problemas específicos**

- 1.- ¿Cómo se presentan los rasgos de personalidad según el cuestionario 16 PF en recurso humano del centro los licenciados?
- 2.- ¿Cómo se presentan la productividad en servicio de tamizaje de salud mental del centro los licenciados?
- 3.- ¿Existe relación indirecta entre los rasgos de personalidad 16 PF en recurso humano y la productividad en servicios de tamizaje de salud mental del centro los licenciados?

- 4.- ¿Existe relación entre los rasgos de personalidad 16 PF en recurso humano y la productividad en servicios de tamizaje de salud mental del centro los licenciados según edad?
- 5.- ¿Existe relación entre los rasgos de personalidad 16 PF en recurso humano y la productividad en servicios de tamizaje de salud mental del centro los licenciados según condición según condición laboral nombrado y contratado?

### **1.5. Justificación de estudio.**

Interés personal es conocer los rasgos de personalidad y productividad del recurso humano del centro de salud los Licenciados que contribuirá en la mejora del desempeño como individuo, grupo, y organización. Brindado por el conocimiento del programa académico de servicios de salud en la preparación y formación. Para que el centro de salud alcance los mejores niveles en la evaluación de los indicadores de la red de salud huamanga.

Es relevante porque las actitudes negativas influyen en la estructura de la personalidad hasta llevarlos en una desestructuración o desorden patológica, al respecto 70% del recurso humano es destacado o rotado mayores de 41 años que han realizado sus labores profesionales en lugares urbano marginales y en épocas de violencia sociopolíticas, de manera que hasta el 2010 existen registros de alrededor de 15 mil personas desaparecidas con nombre y apellido en nuestra región, el trabajo de organizaciones de derechos humanos ha permitido que se constate la existencia de 4,014 sitios de entierro, estos hechos generó de alguna manera una dimensión problemática en cada uno de los recursos humanos de incertidumbre y ansiedad en un alto porcentaje considerable requieren atención en salud mental, a fin de superar cuadros depresivos. También las observaciones realizadas en el establecimiento de salud de las conductas, así como los datos aportados desde la Unidad Ejecutora de la Red de Salud Huamanga y los propios compañeros de trabajo, suscitaron manifestaciones como el recurso humano del Centro de Salud Los Licenciados es “maranguita” están en constante conflicto, existencia de divisiones de

grupos, que estos hechos genera muchas veces irritabilidad, desconfianza, tensión, suspicacia, agresividad, y negatividad. Que permite una gestión negativa de baja cobertura en la producción de prestación preventiva de detección de problemas de salud mental, y que este hecho estaría afectando a nivel local y regional.

En la presente investigación estamos comprometidos en conocer la satisfacción del trabajo en coordinación de directores y jefes de los diferentes estrategias sanitarias, que tiene como función normar, planificar, coordinar, asesorar, monitorear y evaluar las acciones y sobre todo en convivencia democrática a nivel individual, grupal, organizacional para brindar satisfacción a sus miembros, identificando y conduciendo los procesos psicológicos y psicosociales de manera adecuada para cumplir las metas propuestas. En este caso directamente utilizaremos desde el enfoque rasgos o análisis factorial que permite profundizar los conocimientos teóricos sobre estas variables, en lo social en un tiempo límite de seis meses tanto en calidad, como en cantidad, transformando sus insumos “atenciones” en productos al menor costo posible.

También, es viable y oportuna realizar la investigación para el centro de salud los licenciados que permitirá ayudar a los directores gerentes, y psicólogos encargados de las diferentes instituciones, quienes tendrán nuevos datos para mejorar la producción en los diferentes servicios.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe o no la relación entre los rasgos de personalidad en recursos humano y productividad en servicios de tamizaje de salud mental del centro los Licenciados.

### **Hipótesis específicas**

- 1.- Existe relación indirecta entre los rasgos de personalidad en recurso humano y la productividad en servicios de tamizaje de salud mental del centro los licenciados.

- 2.- Existe relación indirecta entre los rasgos de personalidad en recurso humano y la productividad en servicios de tamizaje de salud mental del centro los licenciados, según edad.
- 3.- Existe relación indirecta entre los rasgos de personalidad en recurso humano y la productividad en servicios de tamizaje de salud mental del centro los licenciados, según condición laboral nombrado y contratado.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la relación entre los rasgos de personalidad 16 PF en recursos humanos y productividad en servicios de tamizaje de salud mental del centro los Licenciados.

### **Objetivos Específicos**

- 1.- Identificar los rasgos de personalidad a través del cuestionario 16 PF en recurso humano del centro salud los los licenciados.
- 2.- Identificar la productividad en servicio de tamizaje de salud mental del centro de salud los licenciados.
- 3.- Identificar la relación indirecta que existe entre los rasgos de personalidad y la productividad en servicios de tamizaje de salud mental del centro los licenciados
- 4.- Determinar la relación que existe entre los rasgos de personalidad 16 PF y la productividad en servicios de tamizaje de salud mental del centro de salud los licenciados, según edad.
- 5.- Determinar la relación que existe entre los rasgos de personalidad 16 PF y la productividad en servicios de tamizaje de salud mental del centro de salud los licenciados, según condición laboral nombrado y contratado.

## **II. METODO**

### **2.1. Diseño de investigación.**

La investigación es de diseño no experimental aplicada de nivel explicativo, ya que las variables no son manipuladas, es realmente observada y analizado en su estado natural, de corte transversal y de alcance relacional. El diseño por conveniencia, es decir se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios.

El método es de estudio tipo cualitativo y cuantitativo es decir mixta, asegurando que se observa la relación entre los rasgos de personalidad 16 PF en recurso humano y productividad en la prestación 022 a través de Formato Único de Atención del servicio de tamizaje del centro de salud los licenciados.

## 2.2. Variables, operacionalización

**Cuadro N° 1**

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSION	INDICADOR	VARIABLE	ESCALAS	CRITERIO
<b>Rasgos de personalidad</b>	Como señaló (Woodworth y Norquis, 1972) "Cualidad particular de comportamiento, que caracteriza al individuo en un rango amplio de sus actividades y que son medianamente consistentes por un periodo de tiempo"	Cuestionario 16 PF	A, B, C, E	Cualitativo cuantitativa	Ordinal	Nivel bajo (1, 2, 3), 4 con tendencia. Nivel medio. (5, 6) Nivel alto (8, 9, 10), 7 con tendencia
			F, G, H, I	Cualitativo cuantitativa	Ordinal	
			L, M, N, O	Cualitativo cuantitativa	Ordinal	
			Q1, Q2, Q3, Q4	Cualitativo cuantitativa	Ordinal	
<b>Análisis de reporte de Producción</b>	Productividad del personal de salud es haber realizado pesquisa especial para trastornos mentales y del comportamiento según CIE-10 lo clasifica con Z13.3, aplicando con ficha o cuestionario a usuarios asegurados del seguro integral de salud. Desde la edad de recién nacido hasta 120 años, realizándose el llenado de formato único de atención (FUA) y se realiza la prestación 022 (detección de problemas en salud mental	Prestación 022 (FUA)	EDAD	Cuantitativa	De razón	Muy bajo Bajo Promedio bajo Promedio Promedio alto Muy alto
			condición laboral: nombrado y contratado	Cualitativa	Nominal	

Fuente: Elaboración Propia

### **2.3. Población y muestra**

La población de estudio del recurso humano del centro de salud los Licenciados están conformada por 93 recurso humano con diferentes profesiones entre licenciadas de enfermería, obstetricia, medicina, odontología, psicología y entre otros profesionales de los cuales la muestra ha sido 26 profesionales por conveniencia que trabajan en diferentes servicios.

#### **Criterios de selección**

##### ***Criterios de inclusión:***

- Recurso humano contratado por diferentes modalidades
- Recurso humano que no manifiestan discapacidad o problemas mentales

##### ***Criterio de exclusión:***

- Recurso humano que no desean responder de manera voluntaria
- Recurso humano que no trabajan en el Centro los Licenciados.

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

#### **Cuestionario de personalidad 16 PF.**

El cuestionario 16 PF elaborado por R B. Cattell, Dreguer y Tatsuoka (1970), traducida por T.E.A en 1980 finalidad es evaluar 16 Rasgos de primer orden de la personalidad, siendo uno de los cuestionarios más utilizados desde las diferentes ramas de la psicología. Conformado por un manual del test y cuaderno de preguntas con 187 ítems, una hoja de respuesta para cada caso, dos plantillas de corrección para sus calificaciones considerándose primera a los factores A, C, F, L, N, Q1, y Q2 y en la otra plantilla los factores B, E, G, I, M, O, Q3, Q4 y un sofwarre. Siendo su aplicación a sujetos mayores que tengan quinto de educación secundaria y una formación igual o superior.

El cuestionario es de forma "A" Illinois versión norteamericana, de procedencia "Instituto para el avance de la investigación de la personalidad"

(IPAT) en 1962. Después fue traducido en Puerto Rico por Rosano, M.E., Redil y Fernandez, el manual referente a la publicación española, ha sido utilizado debido a su accesibilidad y a que constituye, una edición presentada según acuerdo especial con el propietario original (IPAT), lo cual permite aplicarlo el Cuestionario 16 PF que, si bien refiere del español en la forma de redacción de los ítems, pero mide los mismos rasgos globales de personalidad que dan información detallada sobre la personalidad del sujeto. El autor de 16 PF R. CATTELL, Karen CATTELL y Jeyder CATTELL, el autor de la adaptación española Nicolás ESCOVERO. Esta prueba evalúa constructos de la personalidad, sus áreas de aplicación es la psicología clínica, educativa, forense, del trabajo y las organizaciones y del deporte como soporte.

Para esta investigación, se va utilizar baremo elaborado en 1985 por Villanueva, sobre adultos y adolescentes en estudiantes de cuarto y quinto de educación secundaria de ambos sexos, pertenecientes a colegios secundarios policiales de Lima Metropolitana, Aliaga & Giove (1993)

Los factores a medir son los siguientes:

### **Escala de calificación para la evaluación de productividad de servicio de tamizaje en salud mental del centro los Licenciados.**

Para medir la productividad en recurso humano del Centro los Licenciados, se va tener en cuenta el llenado de formato único de atención 022, siendo esta prestación que existe en el Aplicativo de Registro de Formato del Seguro Integral de Salud consistentes en el análisis documental de la productividad y que tiene como finalidad medir el grado de productividad, crecimiento y eficiencia.

Para la calificación se considera la suma total de los Formatos Únicos de Atención a continuación, se pide al coordinador o jefe de Servicio Integral de Salud, para evaluar la producción en la prestación 022 (detección de problemas en salud mental) a través de Formato Único de atención (FUA), por mes durante seis meses. Se tiene en cuenta la escala de calificación en categorías: muy bajo, bajo, promedio bajo, promedio, promedio alto, alto y

muy alto. Y luego se relaciona con los Rasgos de personalidad 16 PF cada recurso humano.

La escala de calificación en categorías se realizó validación con expertos en un taller de simulación de la evaluación de producción trimestral en la Micro red del Centro de Salud los Licenciados. Cada uno de las categorías establecidos se puntúa de menor a 49 muy bajo, bajo y mayor a 800 como muy alto. Como se puede apreciar en la siguiente tabla muestra las categorías para medir la productividad.

**Cuadro N° 2**

Evaluación de productividad.

<b>N°</b>	<b>CATEGORIAS</b>	<b>TOTAL PRODUCCION</b>
<b>1</b>	MUY BAJO	Menor a 49
<b>2</b>	BAJO	50 a 149
<b>3</b>	PROMEDIO BAJO	150 a 249
<b>4</b>	PROMEDIO	250 a 399
<b>5</b>	PROMEDIO ALTO	400 a 599
<b>6</b>	ALTO	600 a 799
<b>7</b>	MUY ALTO	MAYOR a 800

**Fuente:** Elaboración propia

## **2.5. Métodos y análisis de datos**

Luego de aplicado los instrumentos, se procesaron y analizaron los resultados a través del paquete estadístico SPSS versión 23 a partir de ella se elaboraron tablas descriptivas e inferenciales, el cual se realizó la prueba de los resultados del cuestionario 16 PF con los resultados de la evaluación de la productividad y luego se realizó la prueba de hipótesis para evaluar la producción en la prestación 022.

Se elaboraron los instrumentos de acuerdo al tema de investigación y se definió la metodología a utilizar.

La relación entre los rasgos de personalidad y productividad es analizada por el test de Pearson. Las asociaciones o relaciones existen cuando el p-valor es significativo (menor o igual a 0.05), es decir se rechaza la hipótesis nula de que ambas variables no están relacionados frente a la hipótesis alternativa que las variables en estudio están relacionadas.

## **2.6. Aspectos éticos de la investigación**

Se realizó un documento de “consentimiento informado”, en la cual se le explicaba al recurso humano el propósito de la investigación y sus derechos como participantes, de la misma manera se les explicaba cómo se les iba guardar su confidencialidad y consentimiento informado en la administración de los instrumentos de recojo de datos, y de creerlo pertinente abandonar la evaluación del cuestionario de personalidad 16 PF cuando los desearían sin ser penalizado por ella.

Dentro de la misma hoja se les administro una hoja de datos sociodemográficos, con la cual se le recogió información de los participantes relacionados con el género, edad, estado civil e ingreso anual al ministerio de Salud como trabajador público, entre otras variables, para poder describir la muestra del presentes estudio. También se realizó un cuadro de análisis documental de productividad a través de Formato único de atención, análisis de reporte de producción fuente SIS por mes durante seis meses. Con los instrumentos de evaluación se realizó bajo el consentimiento informado de la entidad, así como su respectiva autorización mediante el memorándum direccionado a cada jefe del servicio para que todo el recurso humano tenga consentimiento informado.

Consideramos la información expresada por el recurso humano puede ser significativo para tener idea cuales son los rasgos más significativos del recurso entre la producción. Por el contrario, su lugar dentro del proceso teórico puede legitimarse de múltiples formas frente a las necesidades.

### III. RESULTADOS

#### Resultados rasgos de personalidad a través del cuestionario 16 pf en recurso humano del centro los licenciados.

Luego de la aplicación del cuestionario de personalidad 16 PF, se describe cada uno de los 16 factores obtenido los puntajes directos en la muestra, se presentan los resultados descriptivos cualitativos (bajos, medios o promedios y altos) para determinar así los rasgos preponderantes y no preponderantes de los recursos humanos.

**Cuadro N° 3**

Identificación de rasgos de personalidad a través del cuestionario 16PF.

FACTOR	DECATIPO					
	1- 4		5 y 6		7-10	
	Cantidad	% del total	Cantidad	% del total	Cantidad	% del total
A	16	61.5%	9	34.6%	1	3.8%
B	9	34.6%	13	50.0%	4	15.4%
C	2	7.7%	5	19.2%	19	73.1%
E	11	42.3%	7	26.9%	8	30.8%
F	7	26.9%	15	57.7%	4	15.4%
G	3	11.5%	6	23.1%	17	65.4%
H	3	11.5%	10	38.5%	13	50.0%
I	5	19.2%	7	26.9%	14	53.8%
L	6	23.1%	13	50.0%	7	26.9%
M	15	57.7%	5	19.2%	6	23.1%
N	11	42.3%	12	46.2%	3	11.5%
O	16	61.5%	7	26.9%	3	11.5%
Q1	9	34.6%	7	26.9%	10	38.5%
Q2	7	26.9%	10	38.5%	9	34.6%
Q3	6	23.1%	12	46.2%	8	30.8%
Q4	16	61.5%	3	11.5%	7	26.9%

Fuente: Elaboración propia

**Análisis:**

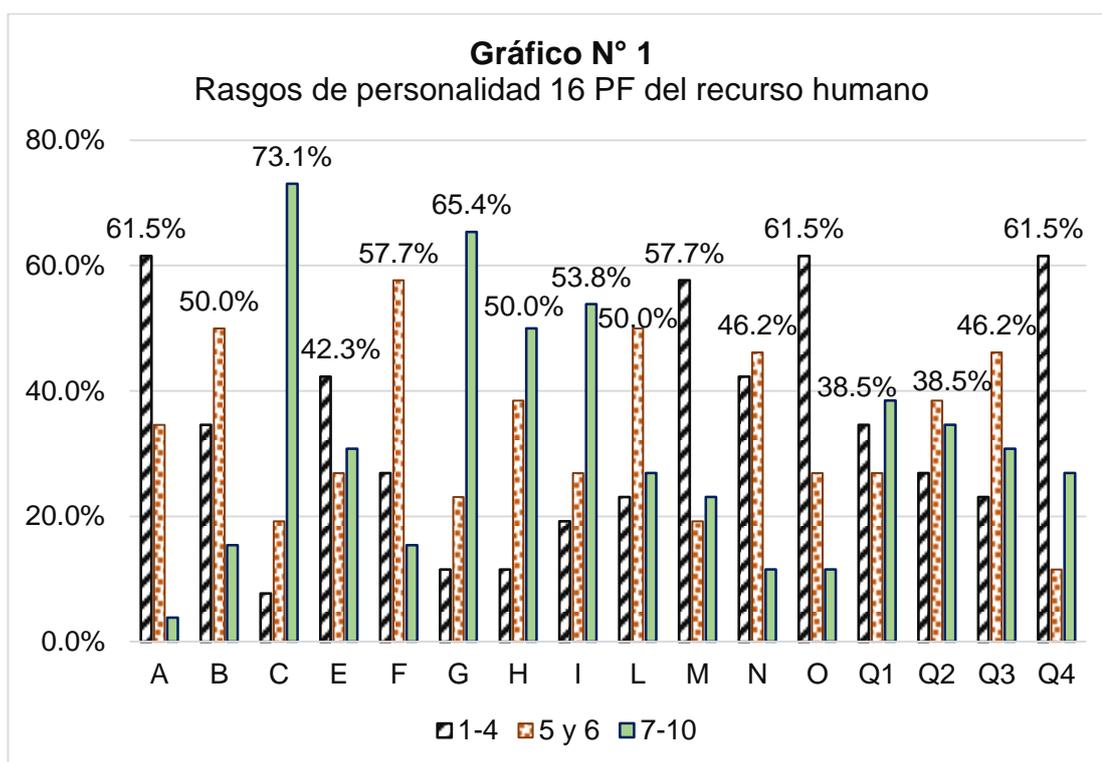
1. Encontramos en factor "A", el 61.5% (16) del recurso humano tienen bajas puntuaciones lo que significa que son personas reservadas, obstruccionistas, indiferentes y desconfiados. El 3.8% (1) en este caso solo una persona tiene puntuación alta, lo que significa que se caracteriza por su expresividad, calmadas, flexibles y cooperativo al interactuar con el grupo. Y el 34.6% (9) tienen puntuación media lo cual indica que tiende a actuar de acuerdo a las circunstancias en este sentido pueden mostrarse duros o amables y cooperadores u obstaculizadores.
2. De la misma manera en el factor "B", que mide inteligencia el 34.6% (9) del recurso humano tienen bajas puntuaciones lo que significa que son personas que tienen inteligencia baja y lento. El 15.4% (4) cuya capacidad supera al resto del recurso humano con inteligencia alta, rápido e intuitivo. Y 50% (13) tienen inteligencia puntuación promedio lo que indica tiene nivel intelectual equilibrados entre concreto y abstracto.
3. En el factor "C", que mide fuerza del yo es decir nivel de madurez o inmadurez en este caso el 7.7% (2) del recurso humano tienen bajas puntuaciones lo que significa poca fuerza del yo es decir inestabilidad emocional, lo que genera fácil perturbación frente a las situaciones. El 73.1% (19) muestra mucha fuerza del yo es decir estabilidad emocional, tienen capacidad de evaluar las condiciones actuar en función a la realidad de ser tranquilo y sereno. Y el 19.2% (5) tienen media puntuación lo que indica que estas personas suelen mostrarse emocionalmente estables e inestables es decir pueden turbarse cuando las condiciones les son adversas.
4. En el factor "E", que mide conformista - agresivo que 42.3% (11) del recurso humano tienen puntuaciones bajas, lo que significa que se muestran sumisos, apacibles y servicial frente al grupo. El 30.8% (8) del recurso humano que es dominante, terco y competitivo, agresivos, duro, hostil y rebeldes. Y el 26.9% (7) del recurso humano tienen puntuación media, es decir personas que tienen a escuchar y evaluar las opiniones de los demás y actuar en democracia.

5. En el factor “F”, que mide moderado – impulsivo el 26.9% (7) del recurso humano tienen puntuaciones bajas, lo que significa que son personas taciturnos, introspectivos, sobrios y dignos de confianza. El 15.4% (4) del recurso humano son entusiastas, se inclinan hacia el grupo, rápido, descuidados y habladores. Y el 57.7% (15) del recurso humano tienen puntuación media lo que nos indica actúan con prudencia, evaluando el medio en que se encuentra y serios moderados.
6. En el factor “G”, que mide poca fuerza del super yo – mucha fuerza del superyó el 11.5% (3) del recurso humano tienen puntuaciones bajas, lo que significa que el recurso humano no toma en cuenta las reglas establecidas en el establecimiento de salud siendo desenfrenado, negligente, irresponsables y descuida sus obligaciones. El 65.4% (17) del recurso humano son emocionalmente disciplinados, responsables, aparentemente dominado por el sentido del deber. Y el 23.1% (6) del recurso humano tienen promedio de puntuación es decir actúan en función a las normas, sin llegar a extremos.
7. Encontramos en factor “H”, el 11.5% (3) del recurso humano tienen bajas puntuaciones lo que significa que son personas tímidas, retraídos frente al sexo opuesto, sus intereses son reducidos y sujeto a reglas. El 50% (13) en este caso tienen puntuaciones altas, lo que significa que se caracteriza por ser emprendedor, interés evidente por el sexo opuesto, dispuestos a intentar cosas nuevas e impulsivos. Y el 38.5% (10) tienen promedio de puntuación lo que indica suele ser moderadamente sociables entre tímido y atrevido.
8. Encontramos en factor “I”, el 19.5% (5) del recurso humano tienen bajas puntuaciones lo que significa que son personas nada sentimentales espera poco, tiende al cinismo, poca sensibilidad frente a las situaciones. El 53.8% (14) en este se caracteriza por su alta sensibilidad, inquieto, atención dispersa, actúa por intuición sensitiva, volátil, y ansioso sobre sí mismo. Y 26.9% (7) tienen media de puntuación es decir personas dominadas por la realidad entre el duro y sensible.
9. Encontramos en factor “L”, 23.1% (6) del recurso humano tienen bajas puntuaciones lo que significa que son personas con falta de significancia

personal, adaptados al cambio, dispuesto a olvidar dificultades, comprensivo y tolerante. El 26.9% (7) tiene puntuación alta, lo que significa que se caracteriza por ser envidioso, sospecha de injerencias, se centra en las frustraciones, tiránico, e irritable. Y 50% (13) tienen puntuación media lo que nos indica que tiende a involucrarse con facilidad para adaptarse a los grupos de manera adecuada, tratando de aportar al mejor desempeño entre el tolerante y tiránico.

10. Encontramos en factor "M", el 57.7% (15) del recurso humano tienen bajas puntuaciones lo que significa que son personas atentos a necesidades prácticas, inquietos por intereses y hechos prácticos, guiado por realidades objetivas. El 23.1% (6) tienen puntuación alta, lo que significa que se caracteriza por ser interesado en pensamientos básicos sobre lo teórico y lo artístico, imaginativamente dominado por creaciones internas, fantasioso, y generalmente entusiasmado. Y 19.2% (5) tienen media de puntuación lo que nos indica que pueden desempeñarse en sentido práctico en las actividades que realiza, pero teniendo mucho cuidado entre lo práctico e imaginativo.
11. En el factor "N", que mide Ingenuidad – astucia. El 42.3% (11) del recurso humano tienen puntuaciones bajas, lo que significa que se muestran ingenuos, pero socialmente torpes, de mente imprecisa, tienen gustos simples, sin habilidades para analizar motivos, carece de introspección y se conforma con lo que se presenta. El 11.5% (3) del recurso humano actúa con astucia, ambicioso, quizá inseguro y suspicaz en cuanto a los demás y estéticamente exigente. Y 46.2% (12) del recurso humano tienen promedio de puntuación, es decir personas que saben acomodarse a las situaciones y pueden actuar con sencillez.
12. En el factor "O", que mide tranquilo – aprensivo. El 61.5% (16) del recurso humano tienen puntuaciones bajas, lo que significa que se muestran confiados en sí mismos, flexibles, sensibles a la aprobación / desaprobación de los demás, despreocupados y sin temores. El 11.5% (3) del recurso humano tiene tendencia a la culpabilidad, ansioso, deprimido, mucho sentido de la obligación, hipocondríaco, y con síntomas fóbicos. Y 26.9% (7) del recurso humano tienen promedio de

- puntuación, es decir personas actúan con asertividad y confianza en sí mismos, pero con cierta ambivalencia y recelo entre calmado y ansioso.
13. En el factor “Q1”, que mide tolerante – crítico. El 34.6% (9) del recurso humano tienen puntuaciones bajas, lo que significa es conservador, respeta las ideas establecidas y tolerante con las deficiencias tradicionales. El 38.5% (10) del recurso humano que es experimentador liberal, analítico y de ideas libres. Y el 26.8% (7) del recurso humano tienen promedio de puntuación, es decir personas suelen evaluar las situaciones antes de decidir si actúa de acuerdo a las normas.
  14. En el factor “Q2”, que mide dependiente - autosuficiente. El 26.9% (7) del recurso humano tienen puntuaciones bajas, lo que significa que es socialmente dependiente del grupo, persona que le gusta familiarizarse y es seguidor fiel. El 34.6% (9) del recurso humano es autosuficiente, ingenioso, y prefiere sus propias decisiones. Y 38.5% (10) del recurso humano tienen puntuación promedio, es decir pueden adaptarse fácilmente al grupo, pero sin caer entre dependencia y autosuficiente.
  15. En el factor “Q3”, que mide indisciplinado - controlado. El 23.1% (6) del recurso humano tienen puntuaciones bajas, lo que significa es una persona débil, sin control, sigue sus propias necesidades y es indiferente a las reglas sociales. El 30.8% (8) del recurso humano conoce el alcance de sus deseos, socialmente escrupuloso, y es llevado por su autoimagen. Y 46.2% (12) del recurso humano tienen puntuación promedio, es decir las personas procuran actuar de acuerdo a las reglas establecidas, es precavido y consciente de sus acciones y consecuencias.
  16. En el factor “Q4”, que mide relajado - tenso. El 61.5% (16) del recurso humano tienen puntuaciones bajas, lo que significa es relajado, tranquilo, sin frustraciones, y sosegado. El 26.9% (7) del recurso humano es frustrado, tenso, impulsivo, y de mal humor. Y 11.5% (3) del recurso humano tienen promedio de puntuación, es decir las personas suelen reaccionar de manera calmada y también en ocasiones pueden presentar ansiedad y falta de control de los impulsos.



Fuente: Elaboración propia.

### Análisis:

En el gráfico N° 1, nos indica baja puntuación en los factores A (-) 61.5% (16) reservado, E (-) 42.3% (11) sumiso, M (-) 57.7% (15) practico, O (-) 61.5% (16) tranquilo, y Q4 (-) 61.5% (16) relajado; es decir el 31.25 % del recurso humano tienen rasgos negativos. También nos indica puntuación alta en los factores C (+) 73.1% (19) estabilidad emocional, G (+) 65.4% (17) perseverante y fuerza del superego, H (+) 50% (13) atrevido, I (+) 53.8% (14) sensible, Q1 (+) 38.5% (10) crítico y radicalismo; de la misma manera el 31.25% de las personas tienen rasgos elevados. Y finalmente puntuación promedio en los factores B 50% (13) pensamiento concreto – abstracto, F 57.7% (15) moderado - impulsivo, L 50% (13) confiado - suspicaz, N 46.2% (12) ingenuidad - astucia, Q2 38.5% (10) dependiente - autosuficiente, Q3 46.2% (12) indisciplinado – controlado; lo que significa que las personas el

37.50% tienen rasgos equilibrados lo que nos hace predecir que cumplen con ciertas funciones adecuadamente.

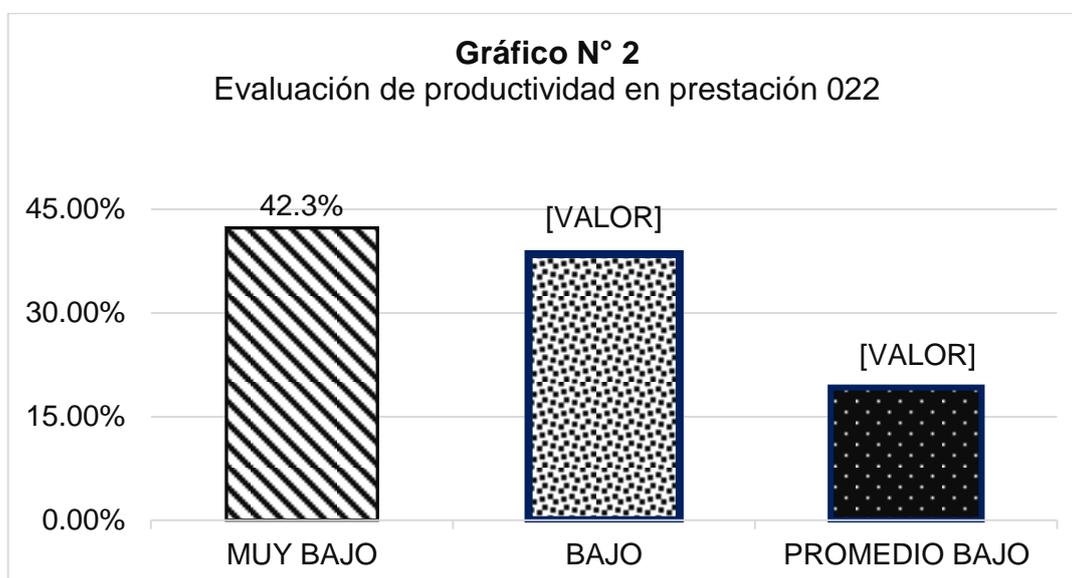
### Resultados de productividad en servicio de tamizaje de salud mental.

**Cuadro 4**

Evaluación de productividad en prestación 022.

PRODUCTIVIDAD	Cantidad	%	% acumulado
MUY BAJO	11	42,3	42,3
BAJO	10	38,5	80,8
PROMEDIO BAJO	5	19,2	100,0
Total	26	100,0	

Fuente: Elaboración propia



### **Análisis:**

Hay evidencia estadística que el 42.3% tienen productividad muy baja en servicios de tamizaje y 38.5% tiene productividad bajo. Solo el 19.2% tiene productividad promedio baja.

### **Resultados de la relación indirecta entre los rasgos de personalidad 16 PF y la productividad.**

**Cuadro N° 5**

Relación indirecta entre los rasgos de personalidad y la productividad

<b>FACTOR</b>	<b>Ji-cuadrada <math>\chi^2</math></b>	<b>Significación bilateral p-valor</b>	<b>Conclusión</b>	<b>Dirección de la relación (prueba de d- Somers)</b>
A	1.727	0.786	No hay relación	-
<b>B</b>	12.655	<b>0.013</b>	<b>Si hay relación</b>	<b>+0.457</b>
<b>C</b>	8.5	<b>0.028</b>	<b>Si hay relación</b>	<b>+0.397</b>
E	1.615	0.814	No hay relación	-
<b>F</b>	8.899	<b>0.038</b>	<b>Si hay relación</b>	<b>+0.343</b>
G	5.8	0.156	No hay relación	-
H	4.951	0.264	No hay relación	-
I	2.56	0.434	No hay relación	-
L	5.427	0.165	No hay relación	-
M	2.69	0.541	No hay relación	-
<b>N</b>	15.77	<b>0.005</b>	<b>Si hay relación</b>	<b>+0.332</b>
O	7.249	0.089	No hay relación	-
<b>Q1</b>	8.742	<b>0.043</b>	<b>Si hay relación</b>	<b>+0.329</b>
<b>Q2</b>	10.414	<b>0.026</b>	<b>Si hay relación</b>	<b>+0.142</b>
Q3	5.17	0.314	No hay relación	-
Q4	1.72	0.697	No hay relación	-

Fuente: Elaboración propia

**Análisis:**

Existe relación indirecta entre los rasgos de personalidad 16 PF y la productividad los factores B, C, F, N, Q1 y Q2 y está relacionado con la puntuación promedio entre baja puntuación y alta puntuación de acuerdo a los puntajes estándar “decatipos”. El p-valor mayor que 0.05 indica que no existe relación indirecta entre los rasgos de personalidad y la productividad según los factores A, E, G, H, I, L, M, O, Q3 y Q4.

**Cuadro N° 6**

Rasgos de personalidad y la productividad según el factor “B”.

FACTOR B	Productividad							
	MUY BAJO		BAJO		PROMEDIO BAJO		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1-4	6	23.1%	3	11.5%	0	0.0%	9	34.6%
5 y 6	4	15.4%	7	26.9%	2	7.7%	13	50.0%
7-10	1	3.8%	0	0.0%	3	11.5%	4	15.4%
Total	11	42.3%	10	38.5%	5	19.2%	26	100.0%

**Fuente:** Elaboración propia

**Análisis:**

Se aprecia en factor “B” baja puntuación, 23.1% (6) tiene producción muy baja, 11.5% (3) tienen producción bajo, y 0% de producción promedio bajo. En alta puntuación (7-10), 3.8% (1) tiene producción muy baja, el 0% bajo, y 11.5% (3) tiene producción promedio bajo. En puntuación promedio, 15.4% (4) tiene producción muy baja, el 26.9% bajo, y 7.7% (2) tiene producción promedio bajo, y se aprecia una producción elevada de 50% en decatipos promedio con respecto a baja puntuación y alta puntuación.

**Cuadro N° 7**

**Pruebas De Chi-Cuadrado**

	valor	gl	Sig. asintótica (2 bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,655 <sup>a</sup>	4	0,013
Razón de verosimilitud	12,982	4	0,011
Asociación lineal por lineal	6,660	1	0,010
N de casos válidos	26		

Fuente: Elaboración propia

**Análisis:**

El valor de la prueba es 12.655 y el p-valor es 0.013 es menor que 0.05 por tanto se concluye que la productividad del servicio de tamizaje está relacionada con el factor “B”.

**Cuadro N° 8**

**Medidas direccionales: Test de d - Somers**

Ordinal por ordinal	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Simétrico	0.457	0.166	2,597	0.009
B dependiente	0.447	0.161	2,597	0.009
Productividad dependiente	0.468	0.172	2,597	0.009

Fuente: Elaboración propia

### **Análisis:**

El test de “d-Somers” presenta valor positivo equivalente a 0.457 y además su p-valor es significativo, menor o igual a 0.05, significa que a mayor puntuación en el factor “B” hay producción promedio bajo. Los rasgos como inteligencia baja o brillante, lento o rápido influye en la producción del servicio de tamizaje de manera indirecta.

El factor “C” está relacionado con la productividad, es decir el recurso humano tiene rasgos de estabilidad emocional y esto influye a que su producción sea promedio bajo. Igual en factor “F” está relacionado con la producción, es decir tienen rasgos equilibrados que influye a que su producción es baja. El factor “N” está relacionado con la producción, es decir la producción es baja puesto que el recurso humano tiene rasgos equilibrados entre ingenuidad-astucia. El factor “Q1” también está relacionado con la productividad, es decir la producción es baja debido a que el recurso humano tiene rasgos negativos es decir muy tolerante o crítico. Por último, el factor “Q2” está relacionado con la productividad, puesto que los rasgos están en baja puntuación y la producción es baja.

### **Relación de rasgos de personalidad 16 PF y productividad según edad**

En la muestra se observa que la edad promedio del recurso humano es 40.77 años, y el 50% por lo menos tiene 40 años, pero no habiendo recursos humanos con edad más de 66 años. En la investigación se ha clasificado en dos grupos a la variable edad, el primer grupo consta de recursos humanos de 25 a 31.75 años, que representa el 25%, y el segundo grupo de 31.75 años a 66 años, que representa el 75%. Según el objetivo específico 4, el análisis de la relación entre los rasgos de la personalidad y la productividad será por grupos de edades:

**Cuadro N° 9**

Relación entre rasgos y Productividad según la edad.

FACTOR	Grupo I: [25 - 31.75] años			Grupo II: [31.75 - 66] años		
	Ji-cuadrado $\chi^2$	Significación bilateral p-valor	Dirección de la relación (prueba de d-Somers)	Ji-cuadrado $\chi^2$	Significación bilateral p-valor	Dirección de la relación (prueba de d-Somers)
A	0	1.00		1.256	0.869	
B	1.333	0.513		11.93	<b>0.018</b>	<b>+0.466</b>
C	3	0.083		9.815	<b>0.044</b>	<b>+0.325</b>
E	3.33	0.189		1.448	0.836	
F	3	0.223		9.038	0.6	
G	1.33	0.513		5.26	0.262	
H	0.667	0.414		4.914	0.296	
I	1.2	0.273		1.517	0.824	
L	4	0.135		7.5	0.055	
M	1.33	0.513		2.33	0.675	
N	4	0.135		10.95	<b>0.027</b>	<b>+0.08</b>
O	-	-		4.229	0.376	
Q1	8.318	<b>0.016</b>	<b>-0.3</b>	10.55	<b>0.032</b>	<b>+0.543</b>
Q2	3.33	0.189		10.13	<b>0.038</b>	<b>+0.246</b>
Q3	3.33	0.189		1.861	0.761	
Q4	0	1		1.933	0.748	

Fuente: Elaboración propia

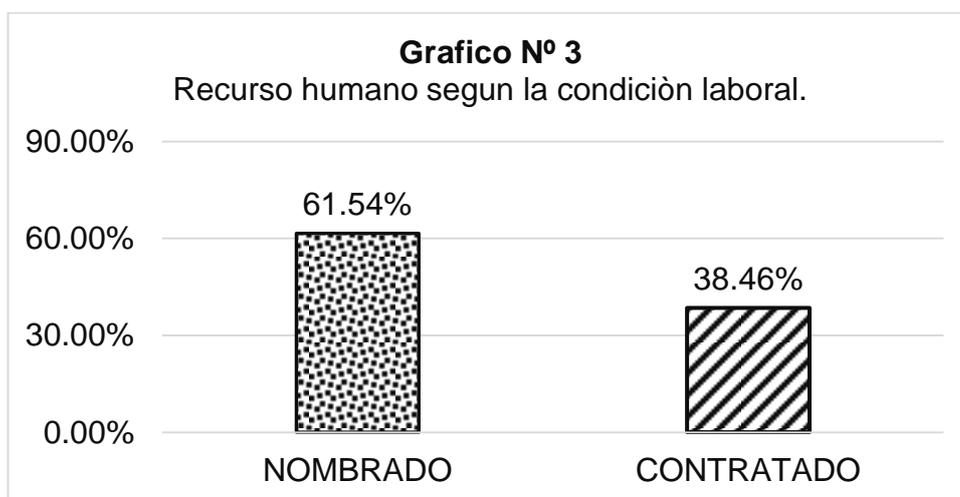
### **Análisis:**

En el grupo I, el recurso humano con edad de 25 a 31.75 años, se concluye que solamente el factor "Q1" está relacionado con la productividad. El valor -0.3 indica que a alta puntuación en el rasgo influye negativamente en la producción.

En el grupo II, en el recurso humano que tienen por lo menos 31.75 a 66 años su producción depende de los factores cuya relación es significativa. El factor "B" está relacionado con la productividad, es decir la inteligencia promedio influye en la productividad de manera positiva o negativa. El factor "C" está relacionado con la productividad, es decir, el recurso humano con estabilidad emocional tiene producción promedio bajo. El factor "N" influye muy poco en la producción del servicio de tamizaje. El factor "Q1" está relacionado con la productividad, es decir favorece en la producción. Por último, el factor "Q2" está relacionado con la productividad.

### **Relación rasgos de personalidad 16 PF y productividad según condición laboral.**

El recurso humano del Centro de Salud Los Licenciados según su condición laboral están divididos en dos grupos, el 61.54% son nombrados y el 38.46% son contratados.



Fuente: Elaboración propia.

## Cuadro N° 10

Productividad y condición laboral

CONDICION LABORAL	PRODUCTIVIDAD						% total	Total
	MUY BAJO		BAJO		PROMEDIO BAJO			
	n	%	n	%	n	%		
NOMBRADO	7	26.9%	7	26.9%	2	7.7%	61.5%	16
CONTRATADO	4	15.4%	3	11.5%	3	11.5%	38.5%	10
Total	11	42.3%	10	38.5%	5	19.2%	100%	26

Fuente: Elaboración propia

### Análisis:

El 26.9% (7) son recurso humano nombrado y tienen productividad muy bajo, a comparación del recurso humano que solo son 15.4% (4). El 26.9% (7) son recurso humano nombrado que tiene productividad bajo. El recurso humano contratado con productividad baja es el 11.5% (3), pero el 26.9% son nombrados tiene productividad bajo. Además, se observa que los nombrados producen menos que los contratados.

**Cuadro N° 11**

Relación entre rasgos y Productividad según la condición laboral

FACTOR	Grupo I: NOMBRADO			Grupo II: CONTRATADO		
	Ji-cuadrado $\chi^2$	Significación bilateral p-valor	Dirección de la relación (prueba de d-Somers)	Ji-cuadrado $\chi^2$	Significación bilateral p-valor	Dirección de la relación (prueba de d-Somers)
A	1.449	0.836		1.146	0.564	
B	9.38	0.052		5	0.213	
C	7.065	0.132		3.75	0.153	
E	1.37	0.849		4.444	0.349	
F	8.381	<b>0.048</b>	<b>+0.50</b>	4.583	0.333	
G	7.68	<b>0.048</b>	<b>+0.397</b>	1.944	0.746	
H	4.418	0.352		2.325	0.622	
I	2	0.611		4.063	0.398	
L	8.381	<b>0.029</b>	<b>+0.263</b>	2	0.55	
M	4.052	0.399		1.667	0.735	
N	9.399	0.052		6.444	0.168	
O	3.381	0.496		5.83	0.185	
Q1	7.728	0.102		9.641	<b>0.047</b>	<b>+0.061</b>
Q2	7.01	0.135		9.167	<b>0.019</b>	<b>+0.185</b>
Q3	1.778	0.777		4.167	0.213	
Q4	1.314	0.859		2	0.735	

Fuente: Elaboración propia

**Análisis:**

En el grupo de nombrados, el factor "F" está relacionado con la productividad, es decir el recurso humano actúa con prudencia, evaluando el medio en que se encuentra, favoreciendo o desfavoreciendo en la productividad. El factor "G" está relacionado con la productividad, se ubica en puntuación promedio, es decir actúan en función a las normas, sin llegar a extremos. Y finalmente el factor "L" está relacionado con la productividad, es decir los rasgos tienden a involucrarse con facilidad para adaptarse a los grupos de manera adecuada, tratando de aportar al mejor desempeño entre el tiránico y tolerante.

En el grupo II, solo los factores Q1 y Q2 están relacionados con la productividad del servicio de tamizaje; las medidas de la dirección (0.061 y 0.185) de la relación en ambos factores es muy baja, es decir los rasgos influyen poco en la productividad.

#### IV. DISCUSIÓN

En esta investigación cabe destacar que el rasgo de personalidad en recurso humano tiene diferentes modos de reacción que están en continuo cambio, el estudio presupone un campo difícil de actuación en diferentes situaciones, en este sentido se considera los rasgos de personalidad como una de las explicaciones más exhaustivas y con mejores perspectivas para la medición, a partir del marco teórico y corresponde abordar los resultados

En los resultados observamos que algunos autores mencionan diferencias en los recursos humanos que puede entender, mejorar y predecir el comportamiento humano, el caso (Hernández & Rovira Millán, 2011) quienes plantean en ciudadanía organizacional, si los empleados perciben que los resultados de su evaluación es justa, lo más probable es que éstos traten de reciprocitar manifestando conductas que benefician su organización que van más allá de lo que les requiere su descripción del puesto (Niehoff & Moorman, 1993).

También encontramos en la investigación realiza por (Artigas Arroyo, 2014) quien menciona las diferencias individuales que miden los rasgos son relativamente estables a lo largo del tiempo y entre las diferentes situaciones. Una persona puede cambiar su comportamiento en diferentes ocasiones, pero se asume que existe cierta consistencia interna en la forma en que los individuos se comportan (Maltby, Day y Macaskill, 2010).

Por este motivo se planteó en la presente investigación como:

**Hipótesis general: existe o no la relación entre los rasgos de personalidad 16 PF en recursos humano y productividad en servicios de tamizaje de salud mental del centro los Licenciados.**

En ambos casos, los rasgos de personalidad se presentan tomando en cuenta estadísticos obtenidos por la muestra se presentan los resultados descriptivos evidenciado que no existe relación entre las variables mencionados, se afirma que ambas variables de estudio son independientes es decir no existe estadísticamente significativa entre los rasgos de

personalidad en recurso humano y productividad en servicio de tamizaje, esforzarse para comprender y entender comportamentales de algunos de los rasgos podría ser una gran ayuda para posibles intervenciones. Lo anterior coincide con la investigación realizada (Pop, 2013), quien determinó que no existe una relación estadísticamente significativa entre los variables rasgos de personalidad y desempeño laboral. Así lo respalda Grandas (2000) señala que la productividad de una organización está afectada por ciertas características y comportamientos del individuo. Y (Artigas Arroyo, 2014) también concluye la relación y el desempeño indica que las personas que toman sus decisiones en función a las teorías y no en la experiencia tienen mejor desempeño en sus evaluaciones de conocimientos.

**Hipótesis específicas 1.- Existe relación indirecta entre las dos variables de rasgos de personalidad 16 PF en recurso humano y la productividad en servicios de tamizaje de salud mental del centro los licenciados.**

Con respecto a las hipótesis específica cabe recalcar sí se encontró una relación indirecta entre los rasgos de personalidad 16 PF y la productividad. Los factores “B” 50% (13) se encuentra en puntuación promedio de acuerdo a los “decatipos” entre pensamiento concreto – abstracto, es decir el valor de la prueba es 12.655 y el P-valor es 0.013 es menor que 0.05 entonces existe relación, este dato se ha corroborado por el test “d-Somers” presenta valor positivo equivalente a 0.457 y además su p-valor es significativo, menor o igual a 0.05, significa que a mayor puntuación en el factor “B” hay producción promedio bajo, es decir los rasgos como inteligencia baja o brillante, lento o rápido influye en la producción del servicio de tamizaje de manera indirecta. De la misma manera se procedió con el factor “C” existe relación indirecta entre rasgos de personalidad y productividad, es decir rasgos de estabilidad emocional influye a que su producción sea promedio bajo. Con respecto al factor “F” existe relación indirecta entre rasgos de personalidad y productividad, es decir tienen rasgos equilibrados que influye a que su producción es baja. El factor “N” está relacionado con la producción, es decir

la producción es baja puesto que el recurso humano tiene rasgos equilibrados entre ingenuidad-astucia. El factor “Q1” también está relacionado con la productividad, es decir la producción es baja debido a que el recurso humano tiene rasgos negativos es decir muy tolerante o crítico. Por último, el factor “Q2” está relacionado con la productividad, puesto que los rasgos están en baja puntuación y la producción es baja.

Los resultados mostraron que existe una relación indirecta, lo cual se confirma con el estudio realizado por (Reyes Tejada , 2003), cuando menciona la mayoría de los evaluados presentan niveles bajos de inestabilidad emocional, lo que cuestiona la visión de las personas en una etapa de “estrés u tormenta”.

**Hipótesis específica 2: existe relación entre los rasgos de personalidad 16 PF en recurso humano y la productividad en servicios de tamizaje de salud mental del centro los licenciados según edad.**

En esta hipótesis se han dividido en dos grupos para encontrar las diferencias entre edades como:

En grupo I: edades conformado entre 25 a 31.75 años, en esta investigación sí se constata que solamente el Factor “Q1” temperamento conservador – radicalismo, está relacionado con la productividad por el valor -0.3 de manera inversa, lo que indica alta puntuación en el rasgo que influye negativamente en la producción. Y en el grupo II, edades conformado entre 31.75 a 66 años cuya relación es significativa la producción depende de los Factores “B” inteligencia concreta – abstracto, factor “C” poca fuerza del yo – mucha fuerza del yo, factor “N” sencillez – astucia, factor “Q1” tolerante – crítico, y finalmente el factor “Q2” dependencia – autosuficiencia.

En este sentido la investigación realizada concuerda con las conclusiones de la investigación hecho por (Artigas Arroyo, 2014), en relación con las habilidades, los rasgos del modelo de los cinco factores que presentaron asociación fueron la responsabilidad y el neuroticismo, en el caso de la responsabilidad la correlación fue positiva, lo que implica que entre más

minuciosos y organizados sean los médicos mejor desempeño tendrán en sus habilidades; a diferencia de este, el neuroticismo presentó una correlación negativa, lo que indica que entre más estables emocionalmente sean los médicos mejor desempeño tendrán en cuanto a sus habilidades. Ambas correlaciones concuerdan con los hallazgos encontrados por otros autores.

También podemos observar la edad que tiene el recurso humano un promedio de 40.69 años, la mitad de las personas tienen menos de 41 años y la otra mitad más de 41 años, la mitad de las personas producen menos de 1.05 FUAS y la otra mitad produce más de 1.05 FUAS, la persona más joven es de 25 años y su producción es de una FUA, la persona de mayor edad es de 66 años y su producción es igual a más y menos una FUA, 25% de las personas tienen menos de 31,75 años y el 75% más de 31,75 años.

**Hipótesis específica 3: existe relación entre los rasgos de personalidad 16 PF en recurso humano y la productividad en servicios de tamizaje de salud mental del centro los licenciados según condición laboral nombrado y contratado.**

Por último, esta dimensión evalúa el grado en que los recursos humanos producen según condición laboral nombrado y contratado es percibido desde la evaluación semestral del Centro de Salud Los Licenciados. Están divididos en dos grupos, el 61.54% son nombrados y el 38.46% son contratados.

En cuanto a la productividad el recurso humano de condición laboral nombrado, 26.9% (7) produce muy bajo, 26.9% (7) produce bajo, y 7.7% (2) solo alcanza en producir en promedio bajo. De la misma manera el factor "F" moderado - impulsivo, en este caso moderado que actúa con prudencia, cauteloso evaluando el medio favorece en la productividad; como también cuando se encuentra en una situación difícil como impulsivo, rápido o vivo y hablador desfavorece en la productividad. El factor "G" superego débil - fuerza del superego, en este caso evasión de las reglas, negligente, irresponsable desfavorece en la productividad; como también cuando se

encuentra en una situación de perseverante, responsable, emocionalmente disciplinado y preocupado por las normas y valores morales favorece en la productividad. Y el factor “L” confiado - suspicaz, en este caso adaptación al cambio, cuando no sospecha la hostilidad, comprensiva y tolerante favorece en la productividad; como también cuando se encuentra en una situación de celoso, envidioso, sospecha las injerencias, tiránico, e irritable desfavorece en la productividad.

En cuanto a la productividad el recurso humano de condición laboral contratado, 15.4% (4) produce muy bajo, 11.5% (3) produce bajo, y 11.5% (3) solo alcanza en producir en promedio bajo. El factor “Q1” tolerante - crítico, conservadorismo que respeta las ideas establecidas, y es tolerante con las deficiencias tradicionales favorece en la productividad; como también cuando se encuentra en una situación de radicalismo, liberal, y de ideas libres desfavorece en la productividad. Y el factor “Q2” dependencia – autosuficiencia es decir cuando es socialmente dependiente al grupo, y seguidor fiel favorece en la productividad de acuerdo el jefe inmediato; como también cuando se encuentra en una situación de autosuficiencia y cuando prefiere sus propias decisiones desfavorece en la productividad en este caso los rasgos influyen poco por las medidas de la dirección (0.061 y 0.185).

También se aclara ambos grupos del personal evaluado no llega a tener una producción elevada promedio, promedio alto, alto, y muy alto. Además, se observa que los nombrados producen menos que los contratados. Al igual que el estudio realizado por (Cupani, Garrido , & Tavella, 2013), enfatiza rasgo de responsabilidad está compuesto por cualidades tales como ser organizado, cumplir con lo planificado y destrezas para la gestión del tiempo. Una posible intervención de los educadores sería desarrollar en las personas habilidades para la gestión del tiempo mediante la realización de actividades como utilizar una agenda.

## V. CONCLUSIONES

1.- No existe relación entre los rasgos de personalidad en recurso humano y productividad en servicio de tamizaje de salud mental del centro los licenciados, ambas variables de estudio son independientes; es decir, que los rasgos son inestables y transitorios, se fortalecen o debilitan en diversas situaciones y también son comportamientos observables, en este caso se presentan los resultados descriptivos cualitativos en función a bajo puntuación, puntuación promedio o medio, y alta puntuación. Para la productividad, existen factores individuales, factores grupales, y factores organizacionales por lo tanto va depender más de los directivos y con planes de la mejora continua.

2.- En nivel bajo se identificaron los factores (A, E, M, O, y Q4) es decir 31.25% del recurso humano tienen rasgos negativos, en nivel alto se identificaron los factores (C, G, H, I, y Q1) es decir 31.25% del recurso humano tienen rasgos elevados, y finalmente en nivel medio o promedio se identificaron los factores (B, F, L, N, Q2, y Q3) es decir 37.50% del recurso humano tienen rasgos equilibrados.

3.- La productividad de acuerdo al análisis cuantitativo en función a evidencia estadística, 42.3% tienen productividad muy baja, 38.5% tiene productividad bajo, y solo 19.2% alcanza un máximo de productividad promedio baja. También debemos especificar las categorías promedio, promedio alto, y muy alto no aparece porque el recurso humano por criterios de exclusión no participó en la investigación, es decir no se tiene definido como base cuanto se debe producir por turno y cuáles son los perfiles idóneos de los recursos humanos necesarios.

4.- Se ha podido confirmar que existe una relación indirecta entre los rasgos de personalidad y productividad con los factores: B (0.013), C (0.028), F (0.038), N (0.005), Q1 (0.043) y Q2 (0.026) referido a dirección (prueba de d-Somers), en p-valor menor o igual a (0.05); ubicado la mayoría puntuación promedio. Si analizamos el factor "B" en prueba De Chi-cuadrado es 12.655 y el valor es 0.013, en test de "d-somers" presenta valor 0.457 lo que significa p-valor es menor o igual a 0.05 entonces si existe relación, también

se aprecia producción elevada de 50% (13) en comparación de decatipos puntuación baja 34.6% (9) y puntuación alta 15.4% (4). En este sentido los factores ubicados en nivel promedio (5 y 6), son las personas presentaron un mejor desempeño en las competencias de producción.

5.- La relación que existe entre los rasgos de personalidad y la productividad según edad. En edades 25 a 31.75 años existe relación solamente con el factor "Q1" en prueba de d-Somers (-0.3) está relacionado con el p-valor 0.016, es decir que a alta puntuación en el rasgo influye negativamente en la producción. En edades de 31.75 a 66 años la relación es significativa es decir la producción depende de los factores C, N, Q1 y Q2. ambos producen igual a más y menos de una FUA, el 25% de las personas tienen menos de 31.75 años y el 75% más de 31 años.

6.- La relación que existe entre los rasgos de personalidad y la productividad según condición laboral nombrado y contratado. En el grupo de los nombrados están relacionados los factores F, G, y L. En el grupo de los contratados están relacionados los factores Q1 y Q2 es decir la producción depende de los factores.

## **VI. RECOMENDACIONES**

En cuanto a los resultados obtenidos se sugiere algunas acciones para una mejor productividad en servicio de tamizaje de salud mental a que se llegó luego del presente estudio.

- A. Se recomienda al director del centro de salud los Licenciados para contratar nuevo recurso humano utilizar el cuestionario 16 PF a través de un profesional psicólogo, describir con precisión el patrón global de rasgos que lo definen como individuo y nos permitirá determinar para el logro de metas y los de la organización.
- B. El director de la red de salud Huamanga para lograr una gestión eficiente y eficaz con el recurso humano se tenga en cuenta la relación indirecta entre los rasgos de personalidad 16 PF y productividad, evaluando cada trimestre y de esta manera coberturar los indicadores óptimos en prestación de servicios de salud.
- C. Al rector de la Universidad Cesar Vallejo a través de los docentes promover la ampliación del estudio con mayor cantidad de población utilizando el cuestionario de personalidad 16 PF para realizar generalizaciones con respecto a resultados y de esta manera permitirá predecir la conducta humana con precisión.
- D. Al área de la dirección del recurso humano realizar seguimiento de acuerdo a los resultados del cuestionario 16 PF, es decir incidan en la productividad los rasgos encontrados en nivel medio a que adopten utilizar inteligencia, equilibrio en la parte emocional, reflexivo, disciplinado, conservador e ingenioso.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Artigas Arroyo, J. L. (2014). Rasgos de la personalidad y desempeño de los médicos residentes del Instituto Nacional de Cancelología en México. *Revista del Centro de Investigación de la Universidad La Salle*, 42.
- Bermúdez, K. y. (2016). Rasgos de personalidad y asertividad en los estudiantes del 1er y 2do año de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima-este, 2015. (*Tesis para optar el título profesional de psicología*). Universidad Peruana Unión, Lima.
- Besada Fernandez, R. (2007). *Técnicas de apoyo psicológico y social al paciente y familiar. Estrategias para el control emocional en pacientes de emergencia*. España Madrid: Ideaspropias. Recuperado el 1 de 04 de 2018, de <https://books.google.es/books?id=9xsupuPa6JMC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Cassaretto Bardales, M. D. (s.f.). Relación entre los cinco grandes dimensiones de la personalidad y el afrontamiento en estudiantes preuniversitarios de Lima Metropolitana. *Tesis para optar por el grado académico de Magister en Psicología con mención en Psicología Clínica y de la Salud*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Cattell, R. B. (1981). *16 Factores de Personalidad*. Illinois: Fontanella.
- Cupani, M., Garrido, S., & Tavella, J. (2013). El Modelo de los Cinco Factores de Personalidad: contribución predictiva al rendimiento académico. *Revista de Psicología*, 9(17), 67-86.
- Duran, G. A. (12 de 08 de 2013). *TEORIA DEL REFORZAMIENTO - FREDERIC SKINNER*. Recuperado el 7 de 05 de 2018, de PREZI: <https://prezi.com/tipa1t2p8bwf/teoria-del-reforzamiento-frederic-skinner/>
- Hernández, E. R., & Rovira Millán, L. V. (2011). La relación entre las manifestaciones de conductas de ciudadanía organizacional con los cinco factores de la personalidad, satisfacción laboral, compromiso organizacional, justicia organizacional y contrato psicológico. *COPYRIGHT Asociación de*

*Psicología de Puerto Rico*, 22, 2011. Obtenido de file:///C:/Users/Windows%2010/Desktop/trab-salud%20mental.%20Julio-18/TESIS%20WATA-JULIO-18/personalidad-Jul-/manif-%20justicia%20Organiz-Puerto%20rico..pdf

Hilario Valdez, Ongoy Valverde y Rosales Espinoza, J. M. (18 de 10 de 2013). *Procesos formales del sistema informatico ARFSIS*. Recuperado el 04 de 06 de 2018, de Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo: <https://es.scribd.com/doc/178324377/ARFSIS>

IDEHPUCP , C., & Intituto de Democracia y Derechos Humanos , P. (23 de Agosto de 2003). *Informe final de la Comisión de la Verdad y Reconciliación*. Obtenido de <http://www.cverdad.org.pe/ifinal/pdf/PORTADA.pdf>

Papalia, Felman y Martorell, D. R. (2012). *Desarrollo humano*. México: Interamericana. Recuperado el 25 de 05 de 2018

Pop, B. (2013). *Ralacion entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la asociacion comunidad esperanza cobán, alta verapaz. Tesis Licenciatura en Psicología*. Universidad Rafael Landivar, San Juan Chamelco, Alta Verapaz.

Reyes Tejada , Y. N. (2003). *Relacion entre el Rendimiento Academico, la Ansiedad ante los Exámenes, los Rasgos de Personalidad, el Autoconcepto y la Asertividad en Estudiantes del Primer Año de Psicología de la UNMSM. Tesis Para optar el Titulo Profesional de: Psicólogo*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado el 02 de 06 de 2018

Rovira Millán, L. V. (2011). *La relación entre las manifestaciones de conductas de ciudadanía organizacional con los cinco factores de la personalidad, satisfacción laboral, compromiso organizacional, justicia organizacional y contrato psicológico*. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 71-100.

Salud, M. d. (20 de 07 de 2007). *Plan Nacional Concertado de Salud*. Recuperado el 06 de 06 de 2018, de El Peru Avanza: [http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/000\\_pncs.pdf](http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/000_pncs.pdf)

- Salud, M. d. (14 de 02 de 2018). *Curso de Salud Mental, Basado en Familia y Comunidad - Modulo IV*. Recuperado el 06 de 06 de 2018, de MINSA: <http://pees.minsa.gob.pe/course/view.php?id=40&section=5>
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2009). *Teorías de la Personalidad*. México: Latinoamericana.
- Sin Nombre . (22 de 05 de 2015). *Tipos de rasgo segun allport*. Recuperado el 05 de 06 de 2018, de Prezi: <https://prezi.com/crr2yujhiwti/tipos-de-rasgo-segun-allport/?webgl=0>
- Valderrama Samaniego, R. (07 de 10 de 2013). *Teoría de la personalidad según Willian Sheldon*. Obtenido de Prezi: <https://prezi.com/ix4fbfealk4d/teoria-de-la-personalidad-segun-willian-sheldon/>
- Valdivielso, R. (2015). Rasgos de personalidad y niveles de adaptación en estudiantes de 3° de ESO y 1° de Bachillerato. (*Tesis Doctoral*). Universidad Nacional de Educación a Distancia Facultad de Educación, Madrid.
- Varela Guevara, S. G. (2014). Estandarización del inventario de personalidad - Eysenck para niños y adolescentes de 6 a 16 años de Lima sur. *Tesis para optar el título de Licenciatura en psicología*. Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.

# ANEXO

## Instrumentos

FACTOR	Puntuación bruta		Puntuación estándar	Puntuación en estenes										ALTA PUNTUACION DESCRIPCION			
	Forma A	Forma B		Promedio													
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
A																RESERVADO, DISCRETO, CRITICO, APARTADO, INFLEXIBLE (Soliloquio)	EXPRESIVO, AFECTUOSO, COMPLACIENTE, PARTICIPANTE (Sociabilidad)
B																MENOS INTELIGENTE PENSAMIENTO CONCRETO (Baja capacidad mental escolar)	MAS INTELIGENTE, PENSAMIENTO ABSTRACTO BRILLANTE (Alta capacidad mental escolar)
C																AFECTADO POR SENTIMIENTOS, MENOR ESTABILIDAD EMOCIONAL PERTURBABLE (Debilidad del yo)	EMOCIONALMENTE ESTABLE, MADURO, SE ENFRENTA A LA REALIDAD (Fuerza superior del yo)
E																SUMISO, INDULGENTE, OBEDIENTE, DOCL, SERVICIAL (Sumisión)	AFIRMATIVO, AGRESIVO, TERCO, COMPETITIVO (Dominante)
F																SOBRIO, TACITURNO, SERIO (Retraimiento)	DESPREOCUPADO, ENTUSIASTA (Impetuosidad)
G																ACTIVO, DESACATA LAS REGLAS (Super ego débil)	ESCRUPULOSO, PERSISTENTE, MORALISTA, JUICIOSO (Super ego fuerte)
H																RECATADO, TIMIDO, REPRIMIDO (timidez)	AVENTURADO, DESINHIBIDO, GUSTO POR CONOCER GENTE (Audacia)
I																CALCULADOR, CONFIADO EN SI MISMO, REALISTA (severidad)	AFECTUOSO, SENSITIVO, DEPENDIENTE, SOBREPOTEGIDO (Sensibilidad emocional)
L																CONFIADO, ACEPTA CONDICIONES (Confianza)	DESCONFIADO, SUSPICAZ (Desconfianza)
M																PRACTICO, TIENE PREOCUPACIONES REALES (objetividad)	IMAGINATIVO, BOHEMIO, DISTRAIDO (Subjetividad)
N																INGENUO, SIN PRETENSIONES, SINCERO PERO SOCIALMENTE TORPE (Ingenuidad)	ASTUTO, CULTIVADO, SOCIALMENTE CONSCIENTE (Astucia)
O																SEGURO DE SI MISMO, APACIBLE, SEGURO, COMPLACIENTE SERENO (Adecuación sereno)	APREHENSIVO, AUTOREGRIMINANTE, INSEGURO, PREOCUPADO (Propensión a la culpabilidad)
Q <sub>1</sub>																CONSERVADOR, RESPETUOSO DE LAS IDEAS ESTABLECIDAS (Conservadurismo)	EXPERIMENTADOR, LIBERAL, PENSAMIENTO LIBRE (Radicalismo)
Q <sub>2</sub>																DEPENDIENTE DEL GRUPO, SE ADHIERE Y ES UN SEGUIDOR EJEMPLAR (Dependencia grupal)	AUTOSUFICIENCIA, RICO EN RECURSOS, PREFIERE SUS PROPIAS DECISIONES (Autosuficiencia)
Q <sub>3</sub>																INCONTROLADO, FLOJO, SIGUE SUS PROPIOS IMPULSOS, INDIFFERENTE A LAS REGLAS (Indiferencia)	CONTROLADO, ESCRUPULOSO SOCIALMENTE, COMPULSIVO, FIRME FUERZA DE VOLUNTAD, (Control)
Q <sub>4</sub>																RELAJADO, TRANQUILIDAD, NO FRUSTRADO SERENO (Tranquilidad)	TENSO, FRUSTRADO, IMPULSIVO, SOBREEXCITADO (Tensión)

El estenón 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 es obtenido por el 23% 44% 9.2% 15.0% 19.1% 15.0% 9.2% 4.4% 2.3% de auditos



### FICHA TECNICA

**Nombre:** "Cuestionario de Personalidad 16PF".

**Autor:** R.B. Cattell

**Procedencia:** "Instituto para el avance de la investigación de la personalidad" (IPAT), Illinois, EUA.

**Aplicación:** Individual y colectiva.

**Tiempo de aplicación:** 50 a 60 minutos para la forma "A".

**Ambito de aplicación:** Adolescentes del nivel del 4<sup>to</sup> de secundaria hasta adultos (Forma "A").

**Calificación:** A máquina y manual con plantillas; el puntaje varía entre 2, 1, ó 0 por ítem que coincide con las plantillas.

**Material:** Cuadernillo (Forma "A"), hoja de respuestas, perfil, plantillas de corrección y baremos.

**Baremos:** Baremos eneatípicos sobre adolescentes de 4<sup>to</sup> y 5<sup>to</sup> de secundaria de Lima Metropolitana en forma separada para hombres y mujeres (Forma "A") (Lizarraga y Masaveau, 1981).

**Significación:** Aparecieron de 16 rasgos fundamentales de la personalidad.

### TEORIAS FACTORIALISTAS

La esencia de estas teorías es que por lo general poseen un conjunto de variables o factores cuidadosamente especificados que se toman como subyacentes y explicativos de la compleja conducta humana. Estas variables se han derivado en gran escala con muchos sujetos y usando una gran cantidad de medidas que permiten una calificación rápida y sencilla. Se puede decir que las teorías que veremos en seguida derivan sus cualidades o aspectos únicos no de los consultorios de los terapeutas o del laboratorio animal, sino más bien de una técnica estadística particular: el análisis factorial.

Cuestionario de personalidad 16 PF

 <b>ESCUELA DE POSTGRADO</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO				
<b>Autor</b>		R. B. Cattell		
<b>Procedencia</b>		"Instituto para el avance de la investigación de la personalidad"		
<b>Aplicación</b>		Individual y colectiva		
<b>Tiempo de aplicación</b>		50 a 60 minutos para la forma "A"		
<b>Ámbito de aplicación</b>		Adultos (Forma "A")		
<b>Calificación</b>		A máquina y manual con plantillas, el puntaje varía entre 2, 1 o 0		
<b>Material</b>		Cuadernillo (forma "A"), hoja de respuesta, perfil, plantillas de recolección y baremos.		
<b>Baremos</b>		Baremos eneaticos sobre adolescentes de 4to y 5to de secundaria de Lima Metropolitana en forma separada para hombres y mujeres, (Aliaga & Giove, 1993)		
<b>Validación</b>				
<b>Significación</b>		<b>Apreciación de 16 rasgos fundamentales de la personalidad.</b>		
N°	FACTOR	RASGOS	N° ITEMS	PUNTUACIONES
1	A	Sizotimia VS. Afectotimia	11	Baja, Promedio y Alta
2	B	Inteligencia baja VS. inteligencia alta	15	Baja, Promedio y Alta
3	C	Poca fuerza del yo VS. mucha fuerza del yo	10	Baja, Promedio y Alta
4	E	Sumisión VS. Dominancia	10	Baja, Promedio y Alta
5	F	Gravedad Desurgencia VS.	11	Baja, Promedio

		Impulsividad surgencia		y Alta
<b>6</b>	<b>G</b>	Poca fuerza del superego (yo) VS. Mucha fuerza del superego (yo)	<b>11</b>	Baja, Promedio y Alta
<b>7</b>	<b>H</b>	Timidez trectia (-) vs. Atrevimiento.	<b>10</b>	Baja, Promedio y Alta
<b>8</b>	<b>I</b>	Dureza Harria VS. Sensibilidad emocional Premsia	<b>11</b>	Baja, Promedio y Alta
<b>9</b>	<b>L</b>	Confianza Alexia VS. Suspicion Protensión.	<b>10</b>	Baja, Promedio y Alta
<b>10</b>	<b>M</b>	Practicidad Praxernia VS. Imaginación Autía.	<b>11</b>	Baja, Promedio y Alta
<b>11</b>	<b>N</b>	Sencillez VS. Astucia	<b>10</b>	Baja, Promedio y Alta
<b>12</b>	<b>O</b>	Adecuación imperturbable VS. Tendencia a la culpabilidad	<b>10</b>	Baja, Promedio y Alta
<b>13</b>	<b>Q1</b>	Conservadurismo VS. Radicalismo.	<b>14</b>	Baja, Promedio y Alta
<b>14</b>	<b>Q2</b>	Adhesión al grupo VS. Autosuficiente.	<b>10</b>	Baja, Promedio y Alta
<b>15</b>	<b>Q3</b>	Baja integración VS. Mucho cuidado de su autoimagen	<b>10</b>	Baja, Promedio y Alta
<b>16</b>	<b>Q4</b>	Poca tensión energética VS. Mucha tensión energética.	<b>10</b>	Baja, Promedio y Alta

**Fuente:** Manual del test Cattell 16PF forma A.



# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

(JUICIO DE EXPERTOS)

### ESCALA DE CALIFICACION

Examinado (a): HERNAN PRETELL APAICO

Fecha de nacimiento: 16/03/67 Sexo: (M) ( F ) Edad: .....

Profesión: OBSTETRA Nro. Hijos (as): 03 (TRES)

Tiempo de servicio en MINSA: 18 Establecimiento de Salud: C.S. LOS LICENCIADOS

Nombrado o Contratado: NOMBRADO Lugar: C.S. LOS LICENCIADOS

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta al coordinador o jefe del Servicio de Seguro Integral de Salud, para evaluar la producción en la prestación 022 (detección de problemas en salud mental) a través de Formato Único de Atención. Durante el tiempo de seis meses, se le solicita su opinión sobre el instrumento de medición de datos que se adjunta.

Análisis de reporte de producción fuente SIS por mes durante seis meses.

N°	CATEGORIAS	TOTAL PRODUCCION
1	MUY BAJO	Menor a 49
2	BAJO	50 a 149
3	PROMEDIO BAJO	150 a 249
4	PROMEDIO	250 a 399
5	PROMEDIO ALTO	400 a 599 <u>X</u>
6	ALTO	600 a 799
7	MUY ALTO	MAYOR a 800

SUGERENCIAS:

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)


  
 RED DE SALUD HUAMANGA  
 C.S. LOS LICENCIADOS  
 HERNAN PRETELL APAICO  
 OBSTETRA  
 EOP N° 05-11



# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

(JUICIO DE EXPERTOS)

### ESCALA DE CALIFICACION

Examinado (a): NOEL GALLEGOS SULCA

Fecha de nacimiento: 21.08.1970 Sexo:  (M) ( F ) Edad: 48 años

Profesión: ENFERMERO Nro. Hijos (as): 4

Tiempo de servicio en MINSA: 23 años Establecimiento de Salud: C.S. Licencia

Nombrado o Contratado: 10 años Lugar: CCOCCPUNASA

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta al coordinador o jefe del Servicio de Seguro Integral de Salud, para evaluar la producción en la prestación 022 (detección de problemas en salud mental) a través de Formato Único de Atención. Durante el tiempo de seis meses, se le solicita su opinión sobre el instrumento de medición de datos que se adjunta.

Análisis de reporte de producción fuente SIS por mes durante seis meses.

N°	CATEGORIAS	TOTAL PRODUCCION
1	MUY BAJO	Menor a 49
2	BAJO	50 a 149
3	PROMEDIO BAJO	150 a 249
4	PROMEDIO	250 a 399 X
5	PROMEDIO ALTO	400 a 599
6	ALTO	600 a 799
7	MUY ALTO	MAYOR a 800

SUGERENCIAS:

.....  
 .....  
 .....

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)

  
 Lic. NOEL GALLEGOS SULCA  
 ENFERMERO  
 CEP: 27481



# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

(JUICIO DE EXPERTOS)

### ESCALA DE CALIFICACION

Examinado (a): RONY TACAS MISAYCO

Fecha de nacimiento: 15/10/77 Sexo: (M) (F) Edad: 41

Profesión: ODONTÓLOGO Nro. Hijos (as): TRES

Tiempo de servicio en MINSA: 10 Establecimiento de Salud: C.S. LOS LICENCIADOS

Nombrado o Contratado: NOMBRADO Lugar: C.S. LOS LICENCIADOS

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta al coordinador o jefe del Servicio de Seguro Integral de Salud, para evaluar la producción en la prestación 022 (detección de problemas en salud mental) a través de Formato Único de Atención. Durante el tiempo de seis meses, se le solicita su opinión sobre el instrumento de medición de datos que se adjunta.

Análisis de reporte de producción fuente SIS por mes durante seis meses.

N°	CATEGORIAS	TOTAL PRODUCCION
1	MUY BAJO	Menor a 49
2	BAJO	50 a 149
3	PROMEDIO BAJO	150 a 249
4	PROMEDIO	250 a 399 X
5	PROMEDIO ALTO	400 a 599
6	ALTO	600 a 799
7	MUY ALTO	MAYOR a 800

SUGERENCIAS:

.....  
.....  
.....

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)





**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO**

(JUICIO DE EXPERTOS)

**ESCALA DE CALIFICACION**

Examinado (a): ..EDMAR LI PILLACA GARCIA.....  
 Fecha de nacimiento: 01.12.1989 Sexo: (M) ( F ) Edad: ..28 AÑOS.  
 Profesión: ING. DE SISTEMAS.. Nro. Hijos (as):...NINGUNO.....  
 Tiempo de servicio en MINSA: 1AÑO Establecimiento de Salud: .....1 AÑO.....  
 Nombrado o Contratado: ...SUBVENIA..... Lugar: ..C.S. LICENCIADOS

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta al coordinador o jefe del Servicio de Seguro Integral de Salud, para evaluar la producción en la prestación 022 (detección de problemas en salud mental) a través de Formato Único de Atención. Durante el tiempo de seis meses, se le solicita su opinión sobre el instrumento de medición de datos que se adjunta.

Análisis de reporte de producción fuente SIS por mes durante seis meses.

Nº	CATEGORIAS	TOTAL PRODUCCION
1	MUY BAJO	Menor a 49
2	BAJO	50 a 149
3	PROMEDIO BAJO	150 a 249
4	PROMEDIO	250 a 399 X
5	PROMEDIO ALTO	400 a 599
6	ALTO	600 a 799
7	MUY ALTO	MAYOR a 800

SUGERENCIAS:

.....  
 .....  
 .....

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)

.....  
**EDMAR LI PILLACA GARCÍA**  
 Ingeniero de Sistemas  
 Fecha: 24/08/18

JEFE DE ESTADISTICA E INFORMATICA



# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

### (JUICIO DE EXPERTOS)

### ESCALA DE CALIFICACION

Examinado (a): JOSUÉ YUPANQUI JAUREGUI.....

Fecha de nacimiento: 11/02/1978 Sexo: (M) ( F ) Edad: 40.....

Profesión: PSICOLOGO..... Nro. Hijos (as): 01.....

Tiempo de servicio en MINSA: .... Establecimiento de Salud: 1 AÑO.....

Nombrado o Contratado: CONTRATADO..... Lugar: C.S. BELLA.....

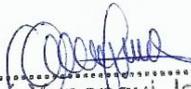
Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta al coordinador o jefe del Servicio de Seguro Integral de Salud, para evaluar la producción en la prestación 022 (detección de problemas en salud mental) a través de Formato Único de Atención. Durante el tiempo de seis meses, se le solicita su opinión sobre el instrumento de medición de datos que se adjunta.

Análisis de reporte de producción fuente SIS por mes durante seis meses.

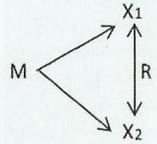
N°	CATEGORIAS	TOTAL PRODUCCION
1	MUY BAJO	Menor a 49
2	BAJO	50 a 149
3	PROMEDIO BAJO	150 a 249
4	PROMEDIO	250 a 399
5	PROMEDIO ALTO	400 a 599 <b>X</b>
6	ALTO	600 a 799
7	MUY ALTO	MAYOR a 800

SUGERENCIAS:

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)

  
 Josue Yupanqui Jauregui  
 PSICOLOGO  
 C.Ps.P. N° 25077

## Matriz de consistencia

Rasgos de personalidad en recurso humano y productividad de servicios de tamizaje en Salud mental del centro los licenciados – Ayacucho - 2018						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO DE INVEST.	POBLACION	MÉTODO
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Existe relación entre los rasgos de personalidad en recursos humano y productividad en servicios de tamizaje de salud mental del centro los Licenciados?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación entre los rasgos de personalidad en recursos humanos y productividad en servicios de tamizaje de salud mental del centro los Licenciados.</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b> Existe o no la relación entre los rasgos de personalidad en recursos humano y productividad en servicios de tamizaje de salud mental del centro los Licenciados.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b> Rasgos de Personalidad</p>	<p>Por conveniencia No experimental</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Relacional</p> <p><b>Alcance:</b> Descriptivo relacional</p>	<p><b>POBLACION</b> 93</p> <p>Re Cursos Hu Ma nos</p> <p><b>MUESTRA</b> 26</p> <p>Recursos Humanos</p>	<p><b>Método</b> Cuantitativa y Cualitativa</p> <p><b>Técnica</b> Entrevista: Escala de calificación. Observación</p> <p><b>Instrumentos.</b> Cuestionario de personalidad 16 PF</p> <p><b>Procedimiento</b> Análisis e interpretación de datos: Tablas Gráficos</p> <p><b>Procedi</b></p>
<p><b>ESPECIFICOS</b> 1.- ¿Cómo se presentan los rasgos de personalidad según el cuestionario 16 PF en recurso humano del centro los licenciados? 2.- ¿Cómo se presentan la productividad en servicio de tamizaje de salud mental del centro los licenciados? 3.- ¿Existe relación indirecta entre los rasgos de personalidad en recurso humano y la productividad en servicios de tamizaje de salud mental del centro los licenciados? 4.- ¿Existe relación entre los rasgos de personalidad en recurso humano y la productividad en servicios de tamizaje de salud mental del</p>	<p><b>ESPECIFICOS</b> 1.- Identificar los rasgos de personalidad a través del cuestionario 16 PF en recurso humano del centro los licenciados. 2.- Identificar la productividad en servicio de tamizaje de salud mental del centro los licenciados. 3.- Identificar la relación indirecta que existe entre los rasgos de personalidad y la productividad en servicios de tamizaje de salud mental del centro los licenciados 4.- Determinar la relación que existe entre los rasgos de personalidad y la productividad en servicios de tamizaje de salud mental del</p>	<p><b>H. ESPECIFICAS</b> 1.- Existe relación indirecta entre los rasgos de personalidad en recurso humano y la productividad en servicios de tamizaje de salud mental del centro los licenciados. 2.- Existe relación entre los rasgos de personalidad en recurso humano y la productividad en servicios de tamizaje de salud mental del centro los licenciados, según edad 3.- Existe relación entre los rasgos de</p>	<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b> Productividad en servicio de tamizaje en</p>	 <p>Siendo: <b>M</b>, muestra representativa <b>X1</b>, medición a la variable 1.</p>		

<p>centro los licenciados, según edad?</p> <p>5.- ¿Existe relación entre los rasgos de personalidad en recurso humano y la productividad en servicios de tamizaje de salud mental del centro los licenciados, según condición laboral nombrado y contratado?</p>	<p>centro los licenciados, según edad</p> <p>5.- Determinar la relación que existe entre los rasgos de personalidad y la productividad en servicios de tamizaje de salud mental del centro los licenciados, según condición laboral nombrado y contratado</p>	<p>personalidad en recurso humano y la productividad en servicios de tamizaje de salud mental del centro los licenciados, según condición laboral nombrado y contratado</p>	<p>Salud mental del Centro los Licenciados.</p>	<p><b>X<sup>2</sup></b>, medición a la variable 2 <b>R</b>, es la determinación de la relación existente entre las variables.</p>	<p><b>miento estadístico</b></p>
--	---	---	---	---	----------------------------------

**Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio**



### **CONSTANCIA DE INVESTIGACION**

**CENTRO DE SALUD LOS LICENCIADOS DE LA RED DE SALUD HUAMANGA Y DIRECCION REGIONAL DE SALUD AYACUCHO,**

otorga la presente constancia de investigación a:

**Psgo. Walter TUEROS ARROYO**



Identificado con D.N.I n° 23943179, trabajador del Centro de Salud Los Licenciados en el servicio de psicología, ha efectuado investigación con el título **“Rasgos de personalidad 16 pf en recurso humano y productividad de servicio de tamizaje en salud mental del Centro de Salud Los Licenciados – Ayacucho - 2018”** en forma continua en beneficio del establecimiento de salud durante los meses de enero a junio del 2018, con idoneidad, eficiencia y responsabilidad.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines pertinentes.



Ayacucho, 13 de agosto del 2018

Otras evidencias



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Yo WALTER TUEROS ARROYO, identificado con DNI N° 23943179,  
egresado del Programa Académico de MAESTRÍA DE LOS SERVICIOS DE SALUD de la Escuela  
de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), no autorizo ( ) la divulgación y comunicación  
pública de mi trabajo de investigación titulado  
RASEOS DE PERSONALIDAD IEPF EN RECURSO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD  
DE SERVICIO DE TRAMITACIÓN EN SALUD MENTAL DEL CENTRO DE SALUD LICENCIADOS,  
AYACUCHO - 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según  
lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33  
Fundamentación en caso de no autorización:

  
FIRMA

DNI: 23943179



Trujillo 13 de AGOSTO del 2018



## ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**SOLICITO AUTORIZACION:** Para  
Aplicar el Cuestionario de Personalidad  
en Recurso Humano.

Walter, TUEROS ARROYO. Con D.N.I  
23943179, de profesión Psicólogo del Centro  
de Salud los Licenciados y con domicilio en  
asociación la Victoria Mz M Lte. 10 del  
Distrito de San Juan Bautista Ayacucho ante  
Ud. Expongo.

### Señor Jefe del Centro de Salud los Licenciados

Que, a la fecha venimos realizando un trabajo de investigación que tiene de naturaleza importancia en Estrategia Sanitaria Nacional de Salud Mental del Centro de Salud los Licenciados titulado "**Rasgos de personalidad 16 PF en recurso humano y productividad de servicios de tamizaje en Salud mental del centro los licenciados – Ayacucho - 2018**", para lo cual solicito a su distinguida persona a fin de que se me autorice para la aplicación del cuestionario de personalidad y entrevista al recurso humano del Centro de Salud los Licenciados, dicho instrumento será aplicado a los profesionales del establecimiento de salud. Así mismo solicito su emisión de un memorándum a los jefes de servicio para que se me brinde las facilidades a partir de la fecha hasta la segunda semana de julio del 2018.

Por lo tanto:

Espero alcanzar mi perdido por ser una razón justa.

Ayacucho, 20 de junio del 2018

  
MINISTERIO DE SALUD  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO  
WALTER TUEROS ARROYO  
PSICÓLOGO  
C.Ps.P. 10276

CARBO



**MEMORANDO MULT. N° 94-18-GRA/GG-GRDS-DRSA-RED-HGA-MRLL-J**

**A :** Jefes de Servicio: Medicina, Farmacia, Odontología, Obstetricia, Enfermería, Laboratorio, Tragadora social, Sistema Integral de Salud y admisión.

**DE :** OBST. Hernán PRETELL APAICO  
Jefe de la Micro Red de Salud los Licenciados

**ASUNTO :** Brindar facilidades para la aplicación del cuestionario de personalidad y entrevista.

**FECHA :** Ayacucho, 21 de junio del 2018

Por medio de la presente comunico a usted que deberá brindar facilidades al profesional de psicología para la aplicación del cuestionario de personalidad y entrevista lo cual será realizado a partir de la fecha hasta la segunda semana del mes de julio del 2018.

Lo que comunico para su conocimiento y debido cumplimiento bajo responsabilidad.

Atentamente.

*[Handwritten signature]*  
Rubén de Lima Huamán  
MICROBIOLOGO  
C.O.P. No 3523

*[Handwritten signature]*  
**EDMAR LI PILLACA GARCIA**  
Ingeniero de Sistemas  
Fecha: 21.06.18



RED DE SALUD HUAMANGA  
MICRO RED LOS LICENCIADOS

*[Handwritten signature]*  
**HERNAN PRETELL APAICO**  
OBSTETRA  
COP No 8334



*[Handwritten signature]*  
**Angela Nilda Cecilia Arango**  
OBSTETRA  
COP. 13383

*Paulina Godoy*  
~~Paulina Godoy~~  
CONTENIDA POR  
L. 21-06-18

*PG*  
Paulina Godoy Ochatoma  
LIC. EN ENFERMERIA  
CEP. N° 15307  
C.S. Licenciados

21 JUN 2018

*Mery De La Cruz*  
Mery De La Cruz Licas  
CIRUJANO DENTISTA  
C.C.P. 11736

*Mery De La Cruz*  
Mery De La Cruz  
MEDICO CIRUJANO  
C.M.P. 49-9653

*Katia Eliza Quiroga*  
Katia Eliza Quiroga  
QUIMICO-FARMACEUTICA  
C.A.P. 0972  
21-06-18

# HOJA DE RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO 16 PF, FORMA A-B

EJEMPLOS

1  a  b  c  
 a  b  c  
 a  b  c

2  a  b  c  
 a  b  c  
 a  b  c

Nombre: MARUJA Lopez LUCIANO

742  
NO ESCRIBA NADA AQUI

Año de Estudios: Superior Sexo: F Edad: 46 Fecha: 16-06-2012  
(M o F) (Años y Meses)

1 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	26 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	51 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	76 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	101 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	126 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	151 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	176 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c
2 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	27 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	52 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	77 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	102 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	127 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	152 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	177 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c
3 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	28 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	53 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	78 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	103 <input type="checkbox"/> a <input checked="" type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	128 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	153 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	178 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c
4 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	29 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	54 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	79 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	104 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	129 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	154 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	179 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c
5 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	30 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	55 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	80 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	105 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	130 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	155 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	180 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c
6 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	31 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	56 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	81 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	106 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	131 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	156 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	181 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c
7 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	32 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	57 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	82 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	107 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	132 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	157 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	182 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c
8 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	33 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	58 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	83 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	108 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	133 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	158 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	183 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c
9 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	34 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	59 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	84 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	109 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	134 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	159 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	184 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c
10 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	35 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	60 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	85 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	110 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	135 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	160 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	185 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c
11 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	36 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	61 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	86 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	111 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	136 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	161 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	186 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c
12 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	37 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	62 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	87 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	112 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	137 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	162 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	187 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c
13 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	38 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	63 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	88 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	113 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	138 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	163 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	
14 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	39 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	64 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	89 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	114 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	139 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	164 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	
15 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	40 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	65 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	90 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	115 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	140 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	165 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	
16 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	41 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	66 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	91 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	116 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	141 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	166 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	
17 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	42 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	67 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	92 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	117 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	142 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	167 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	
18 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	43 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	68 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	93 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	118 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	143 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	168 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	
19 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	44 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	69 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	94 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	119 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	144 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	169 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	
20 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	45 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	70 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	95 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	120 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	145 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	170 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	
21 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	46 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	71 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	96 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	121 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	146 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	171 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	
22 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	47 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	72 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	97 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	122 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	147 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	172 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	
23 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	48 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	73 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	98 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	123 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	148 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	173 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	
24 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	49 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	74 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	99 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	124 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	149 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	174 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	
25 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	50 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	75 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	100 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	125 <input checked="" type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input type="checkbox"/> c	150 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	175 <input type="checkbox"/> a <input type="checkbox"/> b <input checked="" type="checkbox"/> c	

ASEGURESE DE QUE SUS MARCAS SE VEAN, BORRE COMPLETAMENTE CUALQUIER RESPUESTA QUE QUIERA CAMBIAR

FIN DE LA PRUEBA

PUNTAJACION	Bruta		Estandar	
	DM	(experimental)		
A	6			
B		2		
C	12			
E		5		
F	6			
G		7		
H	9			
I		4		
L	6			
M		7		
N	1			
O		1		
Q1	4			
Q2		6		
Q3	4			
Q4		4		

### PERFIL DEL CUESTIONARIO 16 PF

COMENTARIOS: i. Reservado, Baja capacidad, Obviamente docil, confunde en el test, ingenuo, conservador mas reduccion, no se guisa.

FACTOR	Puntuación bruta			Puntuación estándar	BAJA PUNTUACION DESCRIPCION	PUNTUACION EN ESTENES										ALTA PUNTUACION DESCRIPCION					
	Forma A	Forma B	Total			→ Promedio ←															
A	6		6	1	RESERVADO, DISCRETO, CRITICO, APARTADO, INFLEXIBLE (Soliloquio)	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	EXPRESIVO, AFECTUOSO, COMPLACIENTE, PARTICIPANTE (Sociabilidad)	
B		2	2	1	MENOS INTELIGENTE PENSAMIENTO CONCRETO (Baja capacidad mental escolar)	●														●	MAS INTELIGENTE, PENSAMIENTO ABSTRACTO BRILLANTE (Alta capacidad mental escolar)
C	12		12	4	AFFECTADO POR SENTIMIENTOS, MENOR ESTABILIDAD EMOCIONAL, PERTURBABLE (Debilidad del yo)																EMOCIONALMENTE ESTABLE, MADURO, SE ENFRENTA A LA REALIDAD (Fuerza superior del yo)
E		5	5	3	SUMISO, INDULGENTE, OBEDIENTE, DOCIL, SERVICIAL (Sumisión)																AFIRMATIVO, AGRESIVO, TERCO, COMPETITIVO (Dominante)
F	6		6	2	SOBRIO, TACITURNO, SERIO (Retraimiento)																DESPREOCUPADO, ENTUSIASTA (Impetuosidad)
G		7	7	3	ACTIVO, DESACATA LAS REGLAS (Super ego débil)																ESCRUPULOSO, PERSISTENTE, MORALISTA, JUICIOSO (Super ego fuerte)
H	9		9	4	RECATADO, TIMIDO, REPRIMIDO (Timidez)																AVENTURADO, DESINHIBIDO, GUSTO POR CONOCER GENTE (Audacia)
I		4	4	2	CALCULADOR, CONFIADO EN SI MISMO, REALISTA (Severidad)																AFECTUOSO, SENSITIVO, DEPENDIENTE, SOBREPOTEGIDO (Sensibilidad emocional)
L	6		6	2	CONFIADO, ACEPTA CONDICIONES (Confianza)																DESCONFIADO, SUSPICAZ (Desconfianza)
M		7	7	1	PRACTICO, TIENE PREOCUPACIONES REALES (Objetividad)																IMAGINATIVO, BOHEMIO, DISTRAIDO (Subjetividad)
N	0		0	1	INGENUO, SIN PRETENSIONES, SINCERO PERO SOCIALMENTE TORPE (Ingenuidad)																ASTUTO, CULTIVADO, SOCIALMENTE CONSCIENTE (Astucia)
O		1	1	1	SEGURO DE SI MISMO, APACIBLE, SEGURO, COMPLACIENTE SERENO (Adecuación sereno)																APREHENSIVO, AUTORECRIMINANTE, INSEGURO, PREOCUPADO (Propensión a la culpabilidad)
Q <sub>1</sub>	4		4	1	CONSERVADOR, RESPETUOSO DE LAS IDEAS ESTABLECIDAS (Conservadurismo)																EXPERIMENTADOR, LIBERAL, PENSAMIENTO LIBRE (Radicalismo)
Q <sub>2</sub>		6	6	3	DEPENDIENTE DEL GRUPO, SE ADHIERE, Y ES UN SEGUIDOR EJEMPLAR (Dependencia grupal)																AUTOSUFICIENCIA, RICO EN RECURSOS, PREFIERE SUS PROPIAS DECISIONES (Autosuficiencia)
Q <sub>3</sub>	4		4	2	INCONTROLADO, FLOJO, SIGUE SUS PROPIOS IMPULSOS, INDIFERENTE A LAS REGLAS (Indiferencia)																CONTROLADO, ESCRUPULOSO SOCIALMENTE, COMPULSIVO, FIRME FUERZA DE VOLUNTAD, (Control)
Q <sub>4</sub>		4	4	2	RELAJADO, TRANQUILIDAD, NO FRUSTRADO SERENO (Tranquilidad)																TENSO, FRUSTRADO, IMPULSIVO, SOBREEXCITADO (Tensión)

El esten 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 es obtenido por el 23% 44% 9.2% 15.0% 19.1% 19.1% 15.0% 9.2% 4.4% 2.3% de adultos



**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Para la aplicación del cuestionario de personalidad Cattell 16 PF Forma "A" al recurso humano del Centro de Salud los Licenciados la presente evaluación se realiza que toma un promedio de 60 minutos. En esta sesión se exploran actitudes e intereses. No hay respuestas "buenas" ni "malas", porque cada quien tiene el derecho de poseer sus propios puntos de vista. Usted deberá tratar de responder exacta, sincera y francamente. Y sus resultados serán usados para la mejora del recurso humano del centro de salud los licenciados.

Examinado (a): MARISA LOPEZ CUEVAS EDAD: ..... D.N.I: 28986524

Dejo constancia expresa de haber sido informado detallada y minuciosa de los procedimientos a realizarse, por lo que firmo el presente documento, en pleno de mis facultades mentales brindo mi consentimiento voluntario.

Firma y Huella

Ayacucho, 22/06/2018

Profesión: INTERNA Nro. Hijos (as) 01

Fecha de nacimiento: 26/11/71 Edad: 46 Sexo: M  F

Tiempo de servicio: 3 meses

Rotado y/o Destacado: - Lugar: -

¿Cuál es su opinión en relación a su productividad con Formato Único de Atención 022, en servicio de tamizaje de salud mental del Centro los licenciados en el cual usted participa?

- 3 veces a día
- relacion buena, mayor coordinación en el trabajo.

A continuación, usted encontrara un cuadernillo con 187 preguntas, por lo que solicitamos que responda con toda honestidad posible lo que sea cierto para usted.

**ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD  
DE LOS TRABAJOS ACADEMICOS DE LA UCV**

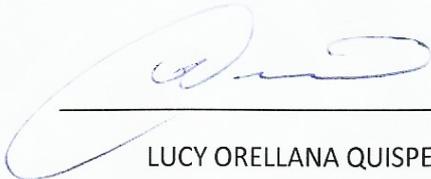
Yo, **Lucy Orellana Quispe**, **Asesora del** trabajo académico titulado

Rasgos de Personalidad 16 PF en Recurso Humano y Productividad de Servicio de Tamizaje en Salud Mental del Centro los Licenciados Ayacucho - 2018”

Del estudiante Tueros Arroyo Walter, he constatado por medio del uso de la herramienta **TURNITIN** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 22%, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo 10 agosto del 2016

  
\_\_\_\_\_

LUCY ORELLANA QUISPE

REVISORA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CON LA HERRAMIENTA TURNITÍN