



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS  
DE SALUD

Título

“Tipos de personalidad relacionado con clima laboral en el personal de los Centros de Salud  
Mental Comunitarios de la Provincia de Trujillo”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión en los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Br. Fernández Vásquez Bertha Evelina

<https://orcid.org/0000-0002-8795-6317>

**ASESOR:**

Dra. Guzmán Avalos Eliana Jackeline

<https://orcid.org/0000-0003-2833-5665>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión en los Servicios de Salud

**Trujillo - Perú**

**2019**

## **PAGINA DE JURADO**

---

**Dra. Lora Loza, Mirian Griselda  
PRESIDENTE**

---

**Dra. Lujan Jhonson, Gladys Lola  
SECRETARIO**

---

**Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline  
VOCAL**

## DEDICATORIA

### *A Dios*

*Por ser el mentor y guía de mi vida, por darme la oportunidad de ser mejor cada día y contribuir al bienestar y desarrollo de mi hogar y de mi trabajo.*

### *A mi hermosa familia*

*Por su ejemplo, dedicación, apoyo, por todo el amor, que han sabido inculcarme, el espíritu de superación, para que día a día sea una mejor profesional.*

### *A mí amado hijo Daniel*

*Por ser el motor y motivo para salir adelante cada día y ser mejor profesional, por su tiempo el cual me brindo para lograr mi éxito profesional, te amo hijo mío.*

*Bertha Evelina Fernández Vásquez*

## **AGRADECIMIENTO**

Me gustaría que estas líneas sirvieran para expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización del presente trabajo, siendo participes de una u otra manera de este logro.

### **A la Dra. Eliana Guzmán**

Por su valioso tiempo dedicado, paciencia y experiencia vertida, en la asesoría permanente y continua para el desarrollo y culminación del presente trabajo de investigación.

### **A los docentes de Postgrado**

A mis queridas y muy estimadas asesoras **Dra. Mirian Lora y Dra. Gladys Lujan** por la paciencia, doctrinas compartidas experiencia y el saber guiarme por el camino del conocimiento, para la culminación del presente trabajo en beneficio de la sociedad.

### **Al personal de los Centro de Salud Mental Comunitarios**

Por su tiempo y buena predisposición en responder los cuestionarios para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Bertha Evelina Fernández Vásquez

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, BERTHA EVELINA FERNANDEZ VASQUEZ, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI 42686457, con la tesis titulada “Tipos de personalidad relacionado con Clima Laboral en el personal de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Trujillo”

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 construirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de 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 deriven sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, agosto del 2019



---

BERTHA EVELINA FERNANDEZ VASQUEZ

42686457

# ÍNDICE

<b>PAGINA DE JURADO</b> .....	ii
<b>DEDICATORIA</b> .....	iii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iv
<b>DECLARACION DE AUTENTICIDAD</b> .....	v
<b>INDICE</b> .....	vi
<b>INDICE DE TABLA</b> .....	vii
<b>RESUMEN</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	10
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	14
1.4. Formulación del problema.....	25
1.5. Justificación.....	25
1.6. Objetivos.....	26
1.7. Hipotesis.....	26
<b>II. METODO</b> .....	27
2.1. Tipo y diseño de investigacion.....	27
2.2., Operacionalización de variables.....	27
2.3. Población y muestra y muestreo.....	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	28
2.5. Métodos de análisis de datos.....	30
2.6. Aspectos éticos.....	30
<b>III. RESULTADOS</b> .....	31
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	37
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	41
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	42
<b>REFERENCIAS</b> .....	43
<b>ANEXOS</b> .....	47

## INDICE DE TABLA

vi

Tabla 1: Dimensiones de la personalidad: extraversión - introversión de los profesionales Dimensiones de la personalidad: estabilidad – inestabilidad de los profesionales.....	31
Tabla 2: Niveles del clima laboral en los profesionales.....	32
Tabla 3: Prueba de normalidad – Shapiro wilk.....	33
Tabla 4: Determinar la relación de los tipos de personalidad con el Clima Laboral del personal de los Centros de Salud Mental Comunitarios, Trujillo, 2019.....	34
Tabla 5: La relación entre la dimensión de extroversión-introversión de los tipos de personalidad con el clima laboral del personal de salud en los Centros de Salud Mental Comunitarios, Trujillo, 2019.....	35
Tabla 6: La relación entre la dimensión de estabilidad-inestabilidad de los tipos de personalidad con el clima laboral del personal de salud en los Centros de Salud Mental Comunitarios, Trujillo, 2019.....	36
Grafico 1: Operacionalización de variables.....	60

La actual investigación tuvo el objetivo de determinar la relación de los tipos de personalidad con el Clima Laboral del personal de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Trujillo, 2019. Así mismo tuvo un diseño correlacional, aplicando las encuestas de Personalidad de Eysenck y Clima laboral de Sonia Palma a un total de 30 profesionales de salud los cuales las encuestas fueron validadas por juicio de expertos. Los resultados encontrados fueron que de los 30 profesionales evaluados el 96.6% de profesionales evidencian una tendencia extrovertida, y solo el 1% una tendencia altamente extrovertida en cuanto al área de personalidad y ubicándolos en un tipo de personalidad sanguíneo. Así mismo con respecto al área de clima laboral, encontramos que el 56.7 de los profesionales perciben su clima laboral con nivel media, 26.7% favorable, el 10% desfavorable, y solo el 6% lo perciben como desfavorable. Por otro lado, en la relación de los tipos de personalidad extroversión y clima laboral, encontramos que no existe una relación significativa, donde  $p$  es ,012, así mismo en la relación de estabilidad y clima laboral observamos un  $p$  de -,005, lo cual evidencia que no tampoco existe relación significativa, finalmente se concluye que no existe una relación significativa entre los tipos de personalidad con el clima laboral obteniendo  $p$  de -,075 para ambas variables menos que el nivel de significancia de  $p = 0,05$ .

**Palabras Clave:** Tipos de personalidad, Clima Laboral, Centros de Salud Mental Comunitarios



The current research aimed to determine the relationship of personality types with the Labor Climate of the staff of the Community Mental Health Centers of the Province of Trujillo, 2019. It also had a correlational design, applying the Eysenck Personality surveys and Labor climate of Sonia Palma to a total of 30 health professionals who were validated by expert opinion. The results found were that of the 30 professionals evaluated 96.6% of professionals show an outgoing trend, and only 1% a highly outgoing trend in terms of personality area and placing them in a type of blood personality. Likewise, with respect to the area of work environment, we found that 56.7 of the professionals perceive their average top level, 26.7% favorable, 10% unfavorable, and only 6% perceive it as unfavorable. On the other hand, in the relationship of personality types, extroversion and work environment, we find that there is no significant relationship, where  $p$  is, 012, and also the relationship of stability and work environment we observe a  $p$  of -, 005, which evidence that there is no significant relationship, it is finally concluded that there is no significant relationship between personality types and the work environment obtaining  $p$  of -, 075 for both variables less than the level of significance of  $p = 0.05$ .

**Key Words:** Personality types, Work Climate, Community Mental Health Centers

En la actualidad la reforma del estado Peruano es una necesidad, y es donde las partes políticas y sociales muestran un mutuo acuerdo, es por ello que se debe generar la modernización de las gestiones en todas las instituciones públicas, insertando mejoras en temas acerca de modernizar y profesionalizar en la gestión pública, es por ello que el sector salud en Perú, como muchas de las empresas privada y en específico los hospitales, están en un proceso de cambio constante para adecuarse a las exigencias en la actualidad, lo que ha surgido en insertarse en una línea de modernización, que incluye entre otras a la Reforma de Salud, estableciendo como objetivo general la satisfacción de las necesidades del paciente, con eficacia, calidad y oportunidad. (Minsa, 2015)

Haciendo referencia a lo antes mencionado, el nuevo Modelo de Atención de Salud Mental Comunitario, nos presenta la estrategia más factible para reducir y prevalecer la enorme brecha de tratamiento que actualmente existe en nuestro país. Es así que se busca abordar de un modo integral las necesidades de la población que presentan problemas de salud mental. Para este propósito, una respuesta de salud mental comunitaria comprende la atención en los establecimientos del I nivel de atención articulada a los Centros de Salud Mental Comunitarios (CSMC). (Minsa, 2015)

El CSMC es el nivel más especializado en salud mental de la red, siendo el ente dinamizador y articulador. Organizado en Unidades de atención de Niños/as y Adolescentes, personas Adultas y Adultas mayores; Adicciones y, Participación y Movilización Comunitaria. Tiene un territorio y población definida. Su herramienta fundamental es la continuidad del cuidado a las personas usuarias, así como, el soporte y supervisión clínica a los centros del primer nivel de atención. Norma Técnica del CSMC. (Minsa, 2017).

Según la OMS 2011, en todo el mundo las personas tienen y presentan sus propios esquemas originales de ver el mundo y de poder relacionarse con otras personas y las desiguales reacciones ante las situaciones diferentes que se presentan en la vida diaria y por lo cual en el lugar de trabajo se muestran actitudes entre compañeros laborales, donde se expresan igualdades personales, tomando decisiones que son influencia de los diferentes estilos individuales, estilos de líder, etc. y donde todo en el trabajo es personal; así podríamos definir a la personalidad como la clasificación que define las conductas diferentes frente a un ambiente

laboral, sin embargo, no sólo es la diferenciación, sino también el inicio de ordenación de la propia conducta, la organización interna de la experiencia y el trabajo individual.

En este contexto todos los seres humanos se pueden ver inmersos, en trastorno de personalidad en un personal de salud, los cuales llegan a generar anomalías que afectan las dimensiones emocionales, motivacionales, afectivas, y de reciprocidad mutua de los individuos. Al generar una anomalía en la personalidad que se ve reflejada en el lugar de trabajo se ve afectada la calidad del mismo, así como la salud personal y social de todos los profesionales de la salud. (OMS, 2016).

Así también cifras mostradas por el Ministerio de Salud (MINSA), a través del Dr. Yuri Cutipe, Responsable de la Estrategia de Salud Mental Nacional, revela que solo en el año 2017, los casos atendidos en el Perú por trastornos mentales y del comportamiento, es de 892,505 personas, siendo así el porcentaje de 18.9% en jóvenes, 29.9% adultos y 10.2% adultos mayores; evidenciando que desde 2013 se atendía a medio millón de pacientes con trastornos mentales, que cuentan con el seguro SIS y que desde el 2015 con los nuevos servicios de salud mental, se viene atendiendo a un millón de personas cada año. (MINSA, 2018).

Por otro lado, el clima laboral representa el ambiente de trabajo proporcionado por la organización. Y es en este ambiente donde se ve influenciada la conducta y el comportamiento de las personas de manera directa. En tanto satisfacción laboral es el equilibrio del individuo al lograr alcanzar sus objetivos, necesidades y la satisfacción en el trabajo, es como se muestra la persona en su ámbito laboral, y en donde se evidencian los sentimientos de realización, desarrollo y destaque profesional evidente en la realización de las faenas y actividades que establecen el gran desafío e importancia para él, necesitando sentirse que son útiles y ser reconocidas dentro de su trabajo por la labor que realizan.

Así mismo las percepciones simultáneas por los trabajadores; su faena de trabajo, y las relaciones interpersonales, las diferentes reglas van a afectar y modificar el ambiente laboral en que desarrollan sus funciones en el trabajo, estableciéndose las clases o categorías sociales en diferentes tipos, como el de riqueza, profesión o técnico, la parte política, la discriminación étnica, o valor personal.

Por ello según un informe de la Organización Mundial de la Salud en 1998, a comienzos del presente siglo, el estrés ha provocado enfermedades que han logrado superar a las

enfermedades infecciosas; por lo que para el año 2011 en el Caribe y América Latina, se tuvo aumentos de más de 88 millones de personas con trastornos afectivos que fueron desencadenados por el estrés, que implica que las personas muestren diferentes alteraciones en el estado emocional debido a los agentes estresantes a los que están expuestos, dañando así el clima laboral, y debiendo buscar la forma de poder afrontar de manera adecuada sus problemas en su ámbito laboral. (OMS, 2016)

Es así que, para prevenir, detectar y brindar el tratamiento a los problemas de salud mental en un entorno laboral, donde se tendría que intervenir factores personales, organizacionales y socioculturales, se requiere un carácter multidimensional. A este problema se suma la estigmatización en los temas de salud mental, causando así, que una tercera parte de las personas con trastornos mentales no reciben intervención en salud y que en realidad se necesita un enfoque multidisciplinario, con participaciones del médico del trabajo, médico de comunidad, familia, la psiquiatría, la psicología, la enfermería, la sociología, y el trabajo social y la colaboración estrecha entre los diferentes servicios asistenciales (atención primaria, especializada, empresa), de manera que se pueda optimizar a los profesionales de tres Centros de Salud Mental Comunitarios disponibles y brindar el tratamiento más eficaz a la petición de los usuarios con trastornos mentales que acuden a los CSMC.

Por lo que al investigar los antecedentes nos encontramos con algunos estudios, tales como Frías, en Chile (2014), tuvo como objetivo principal, relacionar el Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y, en una muestra de 35 trabajadores pertenecientes a la generación Y, muestran la disposición de que los motivos por los que salen los profesionales de la generación Y, no están incorporados en retribuciones, estilo de supervisión, relación con otros trabajadores, caso contrario, desean buscar su desarrollo profesional que al parecer en la ONG no están priorizando, concluyendo, que se verá afectado de manera positiva la suspensión de jóvenes, independientemente de la responsabilidad y la satisfacción que muestren de acuerdo a las diferentes dimensiones de la faena laboral.

Zavala, en México (2014), cuyo objetivo de su investigación, fue relacionar la motivación y satisfacción laboral en El Centro de Servicios Compartidos de una Empresa Embotelladora de Bebidas, en 58 personas de una embotelladora, con la aplicación de la escala tipo Likert, de los cuales se conformaron dos grupos de factores, el intrínseco y extrínseco, se presentaron diferencias significativas en los factores extrínsecos, la antigüedad en la compañía; concluyendo que la población objetivo muestra niveles de motivación y satisfacción laboral

altos o muy altos, al igual que existe semejanza en el discernimiento de la motivación y satisfacción laboral.

Guamán, en Lima, Perú (2015), en su investigación tuvo la finalidad de estudiar la prevalencia y factores asociados del síndrome de Burnout en el personal de tropa de la Brigada de Artillería N° 27 “Portete, Cuenca 2014, realizada a 289 personas, encontraron en cabos y sargentos tuvieron niveles más altos de Bournout, con un 64% prevalencia en leve, moderado 6% de igual manera el nivel grave, se concluyendo que la prevalencia fue de 88,93% con nivel moderado, el 10,03% en alto, no se evidencia una asociación estadísticamente significativa  $p < 0,05$ .

Vizcarra, Llaja, Limo & Talavera, Perú (2015); estudio la correlación del clima laboral, Burnout y perfil de personalidad: a 30 profesionales de nivel asistencial de un Hospital Público de Lima”, encontrando que el 80% no evidencia el síndrome burnout, con tendencia mínima el 10% y 10% se encuentran en riesgo. Evidenciando así un 60% en Clima Laboral medio, y las condiciones laborales suelen ser desfavorable. En cuanto a los rasgos de personalidad, el 90% muestra un equilibrio y el 10% muestran decisión firme, concluyendo así que clima laboral y el síndrome de Burnout muestran una correlación estadísticamente significativa y positiva.

Romaní en Perú (2018) busco medir en su objetivo la personalidad y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos, evaluando a 182 docentes, encontrando que la correlación entre la personalidad y las satisfacción laboral es igual a 0,806 (p valor de 0,005), existiendo así una correlación significativa asociado a la personalidad y la satisfacción laboral, sin embargo, es necesario indicar que el temperamento sanguíneo son los factores que están más asociados a la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos

Cáceres, Perú (2015), con el objetivo de conocer el clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo, evaluó a 35 enfermeros, obtuvo que el 71.4 % muestran un clima organizacional regular y 28.6% muy bueno, en referencia a las dimensiones de clima laboral, se observan en 5 dimensiones un porcentaje alto donde las personas con enfermedad refieren que es medio y 4 de las dimensiones nos muestran un adecuado clima. En satisfacción laboral el mayor porcentaje fue media, seguida del alta, y solo el 5.7 % baja.

Pereyra, Lima, Perú (2016), en su trabajo de investigación, tuvo como objetivo ver los rasgos de personalidad y características socio - demográficas y laborales relacionadas con el síndrome de burnout en personal médico de la Microred de Barranco – Chorrillos – Surco, enero 2015, dio como resultado; 51.6% en el Síndrome de Burnout presentando agotamiento emocional, despersonalización y la falta de respecto a la construcción personal; y solo el 40,6% mostraba un nivel alto. Concluyendo con la presencia de niveles preocupantes y elevados de este síndrome entre las personas de estudió.

Y de acuerdo a lo antes investigado, en la teoría de la personalidad se puede encontrar en la práctica psicológica, y explicarse desde diferentes maneras, una de ellas nos permite poder conocer la proximidad de las causas que generan a la persona a comportarse de acuerdo a la situación, a sentir, a especular y a desarrollarse en su medio ambiente; así también la personalidad nos muestra cómo podemos aprender de nuestro medio laboral. La personalidad también comprende las diferentes características psicológicas, de conducta, emocionales y sociales que definen la estructura dinámica que tiene un individuo en particular. Así también las características de los rasgos de personalidad se encuentran enmarcados dentro de la ciencia de la psicología, explicándose desde diferentes funciones. En primer lugar, nos permite identificar los factores que nos predisponen a ejercer, apreciar, pensar y a poder desarrollarnos en el medio; por otro lado, nos permite conocer el actuar de las personas frente a diferentes factores que presenta el ambiente. Definiéndose como la caracterización particular de cada persona; que se compone de rasgos psicológicos, de conducto, afectivos y sociales, (Seelbach, 2013).

Así en la ciencia de la psicología se considera que históricamente para el estudio de la personalidad la teoría de los rasgos es uno de los enfoques más utilizados (McCrae & Costa, La personalidad en la edad adulta, 2012). Y desde este enfoque, las cogniciones y las emociones de las personas son los rasgos que se detallan como estándares respetivamente estables en la conducta, (Kassin, 2003).

En el estudio acerca de los rasgos de personalidad, Allport y Odbert crearon más de 16.000 términos en una lista, con la que intentaron organizar y reducir los factores de acuerdo a diferentes criterios teóricos. Consecutivamente, a partir de la técnica del análisis factorial, se propusieron diferentes clasificadores acerca de los rasgos en categorías que varían entre los tres, Eysenck, (1976) y los dieciséis factores de la personalidad (Cattell, 1950).tro lado, los elementos de la personalidad se conforman en factores: el temperamento y el carácter.

(Seelbach, 2013); a. Temperamento: la herencia genética se encuentra en todas las personas; rasgos que se evidencian de los padres, tales como, el color de ojos, el tono de piel, e incluso la propensión a determinadas enfermedades van a incomodar de alguna manera, las características de cognición, comportamiento y emocionales, los sentimientos son innatos, es decir, son innatas, pero la expresión forma parte del carácter, por ello un componente de la personalidad es el temperamento, y b. Carácter, denominado a las características de la personalidad que son aprendidas en el medio, por ejemplo. Solo algunas características del carácter constituyen la personalidad tales como las normas sociales, los comportamientos y el lenguaje.

Así mismo, el clima según Landy y Conte (2005) es el resultado de características y condiciones que llevan a generar un contexto o resultado que se ve influenciado por eventos que modifican el resultado de la conducta de la persona. Es la visión que tienen los empleados de una empresa u organización con respecto a su institución donde laboran, evidenciando la distribución, división, departamento o equipo de trabajo. Y cuando hablamos de clima laboral Chiavenato (2009) refiere el clima laboral, describe el contexto intrínseco entre las personas en una empresa, el cual se relacionan intrínsecamente con el nivel de motivación que presentan sus trabajadores, definiéndolo específicamente a las participaciones motivacionales del lugar donde se labora; es decir, las propiedades de una empresa que conllevan a estimular o provocar diferentes reacciones de motivación en el personal. Así, el clima laboral es propicio si se logran satisfacer las demandas personales en los integrantes, elevando la moral; siendo lo contrario, cuando se logra frustrar las demandas, siendo un factor influyente de las personas, la salud emocional y, este último influyendo también, en lo primero.

Por su parte Keith (2003) nos menciona el clima organizacional, que es el ambiente donde los trabajadores realizan y desempeñan su trabajo en la empresa. Define al ambiente en un departamento o unidad significativa de una organización. De igual manera Martínez (2003), el clima organizacional establece dimensiones donde la persona observa el ambiente de trabajo, productividad, satisfacción y rendimiento; teniendo las características siguientes: a) acumulado molecular y sintético como la personalidad; b) clasificación específica de variables situacionales; c) elementos variables en el clima, y aun así puede ser el mismo; d) presenta una relación de secuencia inestable, como la cultura, pudiendo tener variaciones luego de una intervención particular; e) definido por características, conductas, aptitudes culturales de la empresa, realidades sociológicas y las perspectivas de las personas y; f) establecido en las particularidades del contexto externo tal como son percibidas por el espectador o representante;

g) difícilmente definirlo, pero los resultados pueden conocerse fácilmente; h) el comportamiento presenta consecuencias y por último i) factor que determina el comportamiento, debido a que interviene sobre las actitudes y expectativas.

Méndez (2008) refiere al ambiente la formación de las emociones de las personas en una institución, asociado a la motivación de los trabajadores. En la misma situación en la que se puede evaluar y caracterizar a la institución en lo que concierne a su participación, estructura y los procesos, siendo probable poder conocer las distintas dimensiones de la visión del medio ambiente laboral en el que se desempeña el trabajador y así investigar su influencia sobre la experiencia y las conductas individuales. La perspectiva de la organización y del clima laboral, suele representar el sistema de cambios externos e internos percibidos por el empleado. Y en virtud de esta percepción, el trabajador describe la multiplicidad de estímulos que giran en torno al trabajador, mostrando las situaciones laborales, es por ello que medio ambiente se define clima de la empresa u organización para el empleado.

Así también el clima organizacional es importante por lo siguiente: conceptualiza las características apreciadas directa o indirectamente por los trabajadores que laboran en un medio ambiente de trabajo, con ciertos cambios en la conducta de la persona, influye también en los factores del sistema empresarial y el conducta individual; siendo permanentes en el tiempo las características particulares de la organización, diferenciadas en la organización y de una unidad a otra dentro de una misma empresa, es por ello que los individuos, suelen formar un sistema interdependiente dinámico, a través de las organizaciones, y características. Las apreciaciones y respuestas del clima organizacional nacen de una gran diversidad de factores; como liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: participativa, autoritaria y otros). Factores que se relacionan con la política y la dinámica de la organización, son resultados del comportamiento en el trabajo donde se proporcionan métodos de incentivos, apoyo social, interacción entre miembros, y otros, es decir el sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, remuneraciones, promociones, y otros.

Así mismo Martínez (2008), refiere que las características del clima organizacional son las actitudes del empleado, grupo u organización con aspectos tales como los valores, normas y actitudes, percibidos a través de los conocimientos. Afirmando que el clima tiene un carácter universal, como fenómeno para toda la organización, manifestándose a través de caracteres de particularidad en una unidad, asociada a la empresa, departamento o división en ciertos momentos, el microclima es la diferenciación de la percepción de los trabajadores de diferentes



áreas. Es por eso que el clima las suele manifestarse de manera grupal, individual, unidades o áreas en toda la empresa.

Según Marchant (2005) refiere que mientras mayor sea la calidez y satisfacción percibida por los empleados acerca del clima laboral en una empresa, más efectivo será el trabajo que realicen en la organización, y viceversa, el no estar satisfecho en su clima laboral, alterara la funcionalidad de la organización. Las mejoras del clima laboral en una empresa, deben estar diseñados a mejorar la percepción del trabajador para lograr la funcionalidad del mismo donde los directivos aumenten la proporción de su comportamiento laboral en dirección con los objetivos organizacionales mientras sean percibidas como tales.

Según Gonçalves (2000) el conocer acerca del Clima Organizacional nos permite proporcionar la retroinformación sobre los procesos que van a determinar las conductas labores, logrando realizar modificaciones planificadas en actitudes y conductas de los trabajadores, así también en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la conforman. Y basado en la demostración de que el Clima laboral influye en el comportamiento público de los miembros, a través de percepciones aseguradas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional entre otros. Por lo que estudiar el clima permite generar intervenciones de diseño o rediseño de estructuras organizacionales, programación estratégica, cambios en el entorno laboral interno, gestión de programas de motivación e incentivos, gestión de trabajo, perfeccionismo de medios de comunicación de manera interna y externa, mejoran los procesos de producción, y el incremento en los regímenes remunerativos, entre otros.

Gibson, Ivancevich y Donnelly (1992) brinda el resultado de las relaciones de la conducta de los trabajadores y grupos, o las características del ambiente laboral que los trabajadores perciben de manera directa e indirecta y que es una fuerza mayor para influir en la conducta de los trabajadores o el conjunto de características que conceptualizan una organización, los conflictos, estilos de liderazgo, estructura de la institución y comunicación y que a) la diferencian de otras empresas; son de permanencia relativa en el tiempo c) intervienen en la conducta de las personas en la empresa. Considera también que para tener una inversión a largo plazo deben tener un ambiente estable. Los dirigentes de una empresa deben darse cuenta de que forma parte activa de la empresa y deben valorarlo, como tal, y cuando hagan algo útil que proporcione un sentido de valor personal, los empleados sentirán que el clima laboral es favorable. Muchos empleados son responsables y buscan la oportunidad de tener éxito y con

frecuencia anhelan funciones que representen un desafío, que sean íntimamente satisfactorios; o bien, como lo define Davis y Newstrom; define que los elementos clave que contribuyen a crear un clima favorable son la calidad de liderazgo, el ambiente donde los trabajadores realizan sus funciones. Y donde cada empresa tiene su cultura, tradiciones y metodologías de acción que constituyen su clima en su totalidad, el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de ella, aunque no se pueda ver o tocar, pero que sin embargo tiene una existencia real. Así la motivación, grado de confianza; comunicación horizontal y vertical, el desempeño y la satisfacción en el empleo son influenciados por el clima laboral. De acuerdo a la percepción que tienen del clima las organizaciones, suelen esperar recompensas, satisfacciones y frustraciones para los empleados de la empresa.

García (1995), define límites, que generan un sentido de identidad para las personas en la base del funcionamiento organizacional facilitando el compromiso, y permitiendo la unidad de la organización y mantener la estabilidad, definiendo también las pautas, normas, controles y guía a los comportamientos de los trabajadores inmersos en ella y también nos menciona sobre las características individuales que las diferencia de las otras personas: los intereses, actitudes y necesidades que la persona aporta a la organización y, por tanto sus motivaciones serán diferentes, así mismo hay influencias por parte de variables que modifican el clima laboral; las características del trabajo: inherentes a las actividades en las que se desempeña el trabajador y que satisfacer o no sus expectativas personales. Las características del ambiente de trabajo: factores del ambiente laboral del individuo, que se transcriben en acciones organizacionales que influyen y motivan a los trabajadores. Es importante guiar al grupo a su satisfacción laboral, proporcionando incentivos para su realización personal.

Por lo que Ferraro (1995) menciona que una variable que afecta a los trabajadores de una empresa son las condiciones del trabajo, satisfaciendo o no las expectativas de los trabajadores, sin afectar el desempeño de los mismos dentro de la organización. Además, suele hacerse encuestas aplicadas a los trabajadores de una organización para medir el clima organizacional, o algún área que se pretenda medir, y que todos coinciden en la necesidad de medir las propiedades o variables en dos partes, a pesar de que existen diferentes cuestionarios para medir el clima laboral: el clima organizacional que existe en la actualidad, y el clima organizacional que se debería tener. Así también la flexibilidad, responsabilidad, estándares, forma de recompensar, claridad y compromiso de equipo son solo algunas de las variables principales del clima laboral, y que han demostrado ser importantes que se diferencian en los resultados de una organización.

Por otro lado, Gibson (1992) menciona que la influencia de la sociedad en el clima laboral, definen condiciones que integran nuestra sociedad, y en el presente influirán en el clima de las organizaciones futuras. Niveles educacionales, como resultado de la educación actual, es sensato presumir que los trabajadores, tienden a ser más conscientes del universo que los rodea y buscan puestos donde desarrollen con totalidad sus habilidades y capacidades. Variedad del impulso de trabajo son algunas de estas importantes condiciones sociales y sus consecuencias. En las últimas décadas se ha visto incrementado el personal femenino en las empresas y en grupos minoritarios. Y con esta diversidad, será más difícil la creación de ambientes de trabajo que sean más motivadores y creativos; los adelantos tecnológicos; cambios significativos en las empresas a través de nuevas herramientas de trabajo; contratos laborales, son sindicatos que influyen en el sistema de la creación de plazas y método de estímulos; reglamentos oficiales, no influyen directamente en el clima, tienden a reducir las opciones de la organización y cada vez será más difícil trabajar de forma individualizada donde se pueda satisfacer las necesidades a una fuerza de trabajo diferente; las grandes empresas dominan en forma progresiva el ambiente de trabajo de nuestra sociedad debido al crecimiento organizacional. Es difícil poder instaurar ambientes de trabajos motivacionales, creativos, y donde los trabajadores no aseguran sencillamente el vínculo entre su propia conducta y el desempeño total en la empresa y finalmente la industria de la recreación en el tiempo libre ha alcanzado un gran crecimiento en la humanidad, es el atractivo del descanso, cada día es más tentador dejar de trabajar; por lo que la empresa y/o organización deberán ofrecer al trabajador algo que no pueda conseguir en el exterior, refiere también que existen determinantes específicas al hablar de Clima Laboral: Las Condiciones económicas.- influyendo en muchas actividades propuestas, las apreciaciones de riesgo, recompensas y conflictos podrían generar una variación por el estado económico de la empresa; Estilo de liderazgo.- fuerte impacto en el clima organizacional y que influye en los estilos acogidos por los directivos en todos los niveles de la organización; Políticas organizacionales.- intervienen en el contexto para la competencia y los conflictos; Valores gerenciales.- Así los valores de dirección van a influir en el clima laboral y los trabajadores perciben como paternalistas, imprecisas, formales o informales, agresivas, pasivas, dignas o indignas de confianza; particularidades de los miembros.- presentan cierto impacto en algunas propiedades del clima laboral; la edad, el modo de vestir y la conducta de los trabajadores de la organización, o incluso el número de directivos de sexo masculino y femenino, y el Tipo de actividad.- el clima puede ser influido por el tipo de personas atraídas como posibles empleados y en su comportamiento después de contratarlos.

Los Según Mejía (2010), los factores del clima laboral se definen en: comunicación, que evidencia aspectos relacionados en como el personal se expresa en su ambiente de trabajo y la seguridad de los canales de comunicación para el desarrollo adecuado de las actividades: relaciones interpersonales, conocido como la percepción que tienen de la calidad de las relaciones, que existe adentro y entre los equipos que conforman el hospital: liderazgo, percepción del trabajador frente a su ambiente y directivos dentro de la organización, así como los estilos de liderazgo que son practicados para la coordinación del personal y tareas dentro de un Hospital: desarrollo profesional y personal, que es la percepción de los trabajadores en cuanto al crecimiento y desarrollo personal y profesional dentro de la organización: identificación con la Institución, que considera la identificación que tiene el personal en relación a su Institución, sus actitudes hacia la misma y los sentimientos que se derivan de ésta: estabilidad laboral, muestra la percepción, confianza y seguridad del personal que trabaja en un proyecto estable, y el sentimiento en relación a la estabilidad laboral: remuneración, manifestado por el bienestar del trabajador en cuanto a su gratificación: orientación a la calidad, valor de calidad llevada a la práctica por todo el personal y el grado de calidad en que las tecnologías que se realizan en la Institución, y : condiciones ambientales, que muestran el grado de aceptación de acuerdo a las condiciones en la cual se realiza el trabajo, y como los empleados la evidencian.

Los tipos de Clima Laboral, según Likert (citado por Robbins, 1998) muestran dos tipos de clima Laboral: El tipo autoritario, constituido por: autoritarismo explotador: no confía en los trabajadores de la empresa, las decisiones importantes son realizadas por los directivos. Se trabaja en un entorno no agradable y tenso, con mínimas recompensas, y que prevalece la desconfianza y miedo; por ende, las relaciones con los directivos son hostiles y basadas en el miedo, en donde la comunicación sólo es de forma directa, con direcciones específicas, y el Autoritarismo Paternalista: se evidencia un cierto grado de confianza entre los directivos y los trabajadores de la empresa. Existe confianza entre la dirección y los trabajadores; aunque los directivos toman las decisiones, y algunas ocasiones suelen solicitar apoyo de los trabajadores. Las recompensas y castigos son las técnicas realizadas que motivan a los trabajadores. En este clima la dirección juega con las necesidades de los trabajadores, mostrando un ambiente laboral estable y estructurado. Y el Clima de Tipo Participativo está integrado por: Así mismo el clima de tipo Participativo según Robbins en 1998: Participativo – Consultivo: los directivos muestran confianza con sus empleados; los directivos son los que toman las decisiones, pero en los niveles más bajos los empleados también pueden hacerlo. Para poder motivar a los empleados, utilizan la recompensa y los castigos esporádicos; donde se satisface las

necesidades de prestigio y de estima, existiendo la interacción por ambas partes. Aprecian un ambiente dinámico y la organización de la administración se basa en objetivos para lograr. La comunicación que establece es de tipo descendente y el Participativo en Grupo: los directivos confían y tiene confianza en sus empleados, tomando decisiones de manera conjunta de acuerdo a las necesidades de ambos, la comunicación está presente de forma ascendente, descendente y lateral. La forma de poder motivar al personal, es la participación e implicación, para poder establecer objetivos y mejorar los métodos de trabajo.

En cuanto a los elementos del clima laboral, Martínez (2008), menciona la intervención de los factores en el sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se convierten en consecuencias para la organización debido a un comportamiento, (productividad, satisfacción, rotación, etc.), así en el clima organizacional se resalta los elementos siguientes: El Clima son las características del medio ambiente de trabajo, y son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desenvuelven en el medio ambiente y que repercute en el clima laboral, además es una variable que interviene en los factores del sistema organizacional y el comportamiento personal. Así las características de la empresa permanecen en el tiempo, diferentes entre una organización a otra y de una unidad a otra en la misma empresa, así en el clima, las estructuras, características de la empresa y los individuos que la conforman, hacen un sistema interdependiente soberanamente dinámico.

Entre los factores determinantes del clima laboral para Werther y Davis (1995), se muestran contribuciones consecuentes que muestren propuestas de dimensiones del clima laboral, que establecen las variables importantes de características que definen determinación y medición de su comportamiento en las organizaciones, y de los cuales existen cuatro factores fundamentales: Contexto, tecnología y estructura, Posición jerárquica de la persona y retribución, Factores personales: Personalidad, actitudes y nivel de satisfacción, y la visión que muestra el clima organizacional los subordinados, los colegas y los superiores.

Las características del Clima Laboral: Según Litwin y Stringer (1999) son importantes en la organización para motivar al personal de la empresa y sobre su personalidad dentro de una organización. Esta conducta tiene notoriamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc., y se pueden diferenciar de caracteres importantes: de acuerdo a situación de trabajo, se tiene cierta estabilidad, tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de las personas de la organización, afecta el grado de compromiso e identificación de las personas de la organización

con ésta, es afectado por las conductas y actitudes de los trabajadores de una empresa y a su vez esta afecta e influye en las mismas, es también afectado por diferentes variables estructurales, como las políticas, estilo de dirección, sistema de despidos, etc., y el ausentismo y la rotación en exceso indican factores que generan un clima laboral inadecuado.

Chiavenato (2009) refiere que el clima laboral significa “salud emocional”, y para que las personas tengan una adecuada salud mental deben tener consigo mismo lo siguiente, conformidad de los trabajadores consigo mismo, enfrentan los problemas que puedan presentarse en la vida y circunstancias fortuitas, están relacionados de manera íntima con la motivación de los empleados de la empresa, cuando la motivación entre los trabajadores es alta, el clima organizacional suele ser alto, proporcionando parentescos de satisfacción, ánimo, interés y apoyo con todos los empleados. Sin embargo, los trabajadores muestran una motivación baja debido a las frustraciones y límites que no dejan cubrir las necesidades de cada individuo, así mismo el clima laboral disminuye y logra evita por períodos de desinterés, apatía, insatisfacción, depresión, en otros casos extremos se llega a estados de conformidad, agresividad o revolución; circunstancias en las que los trabajadores se desafían abiertamente en contra de la empresa, por ejemplo los casos de huelga, manifestaciones, etc., de manera que el clima organizacional simboliza el ambiente interno que hay entre los empleados de la empresa y se relacionan de manera íntima con el grado de motivación existente. Refiere también que el clima laboral en una empresa, donde la motivación de los participantes se ve influenciada por el ambiente, pudiendo detallarse con la cualidad o propiedad del ambiente laboral que evidencian o experimentan los trabajadores y que intervienen en la conducta, refiriéndose a aquellas propiedades que llegan a motivar el medio ambiente de la empresa, resumiendo, aspectos de la institución que influyen en la motivación de diferentes tipos, en sus participantes. El clima organizacional se muestra adecuado cuando se cubren las necesidades de las personas y que estas a su vez influyen sobre el estado anímico de los trabajadores, así mismo influyen en este como si hubiera una retroalimentación recíproca entre el estado anímico de los trabajadores y el clima laboral y donde finalmente la Importancia del Clima Laboral se refiere a la búsqueda de la explicación de porqué las personas que laboran en una organización se sienten más o menos motivadas a ejercer sus compromisos profesionales de trabajador.

Los factores determinantes de la personalidad son: la herencia y el ambiente, en donde la herencia hace referencia a que la personalidad se va formando desde el momento de la concepción. Los padres a través de los genes transmiten características biológicas. Algunas características de la personalidad (inteligencia y temperamento) tienen un fuerte componente

genético, mientras que los valores, creencias y actitudes son en gran parte aprendidas (Papalia, Wendkos, & Duskin, 2009).

Así también el ambiente, en varios autores consideran que el ambiente cumple una función importante en el moldeamiento de la personalidad. Entre los componentes del ambiente se consideran a la familia, el colegio, la cultura y la clase social.

**Familia:** Desde el nacimiento, el neonato comienza a interactuar con el entorno. La familia, a través de la socialización transmite los valores, actitudes y patrones culturales de la sociedad a sus miembros. Además, tiene la función de suministrar a sus miembros el afecto, que ayudará a garantizar la estabilidad emocional. También contribuye al logro de la autonomía y confianza en sí mismo.

Los agentes familiares son los padres, hermanos, parientes, amigos y vecinos. Los padres favorecen en la adaptación social de los hijos mediante el moldeamiento y el control de la conducta. En el moldeamiento los padres se constituyen en paradigmas. Mientras que en el control de la conducta actúan como “agentes” de coacción o refuerzo (Papalia, 2009).

**Colegio:** Cumple un rol importante en el aprendizaje, en la socialización e individualización de cada estudiante, y, por ende, en el desarrollo de la personalidad. En cuanto a la identidad personal, el alumno al ingresar al colegio trae consigo experiencias previas que le permite tener un concepto de sí mismo, el cual será reafirmado o no por el concepto que los demás tengan

Según Eysenck Hans (1983) desarrolló una teoría de la personalidad muy influyente, ya que entre otras virtudes cuenta con la de girar en torno a puntos muy concretos y fáciles de relacionar con el discurrir cotidiano. Su teoría de la personalidad está basada en factores biológicos, argumentando que los individuos heredan un tipo de sistema nervioso que afecta su capacidad de aprender y adaptarse al medio ambiente. No obstante, el trabajo de Eysenck generó críticas por sugerir que los factores biológicos o genéticos influyen en la personalidad y en la susceptibilidad de un individuo a involucrarse en conductas delictivas. Utilizando el análisis factorial para diseñar su teoría, Hans Eysenck identificó tres factores de personalidad: extroversión, neuroticismo y psicoticismo PEN. Los factores de la teoría de Eysenck es una dimensión bipolar, que significa que cada uno tiene su contrario como: Extraversión-Introversión: Neuroticismo- Estabilidad Emocional.

Eysenck intentaba que los factores biológicos, incluida los niveles hormonales y la excitación cortical, con los factores ambientales, tales como el comportamiento aprendido a través del

condicionamiento, influyen en la puntuación de una persona en estas dimensiones de la personalidad. Es por ello que consideraba los rasgos elementos fundamentales para conocer a una persona. Definiendo los rasgos son factores disposiciones que determinan nuestra conducta regular y persistentemente en muchos tipos de situaciones diferentes, la cual describiremos: Extraversión – Introversión, se muestran personas con altos niveles de extraversión participan más en actividades sociales. Tienden a ser más comunicativas y se sienten más cómodas en grupo. En general, los extravertidos disfrutan siendo el foco de atención y, a menudo, acumulan una red social más grande de amigos y asociados. La extraversión se mide en un continuo, que va desde alto (extravertido) a bajo (introvertido). Por su parte, los introvertidos tienden a ser más silenciosos, se alejan de las grandes reuniones sociales y pueden sentirse incómodos al interactuar con extraños. En cambio, mantienen grupos más pequeños de amigos cercanos y es más probable que disfruten de ejercicios contemplativos.

El psicoanalista suizo Carl Jung propuso que los niveles de extraversión-introversión dependen del enfoque de la energía psíquica de un individuo. En los extravertidos, creía que esta energía se dirigía hacia afuera, hacia otras personas, lo que resultaba en más interacciones sociales. Mientras tanto, la energía psíquica de los introvertidos se proyecta hacia adentro, lo que los lleva a dedicarse a actividades menos sociables, centradas en lo interno (Jung, 1921).

Sin embargo, Eysenck cree que la extraversión está relacionada con los niveles de actividad cerebral o la excitación cortical. Los extravertidos experimentan niveles más bajos de excitación cortical, lo que los lleva a buscar excitación de estímulos externos. Los niveles de activación más altos en los introvertidos los llevan a evitar estímulos que pueden llevar a un mayor aumento de la excitación. Por otro lado, de acuerdo con la ley Yerkes-Dodson, los niveles de excitación pueden afectar las capacidades de rendimiento de un individuo. La teoría postula que la excitación y el rendimiento siguen una curva en forma de campana, y la segunda disminuye durante períodos de excitación alta o baja (Yerkes y Dodson, 1908).

En cuanto a Neuroticismo – Estabilidad Emocional, Hans Eysenck propuso una segunda dimensión: estabilidad emocional frente a inestabilidad emocional o neuroticismo. Las personas con una puntuación alta en medidas de neuroticismo tenderían a experimentar niveles más altos de estrés y ansiedad. Se preocupan por asuntos relativamente insignificantes, exageran su significado y se sienten incapaces de lidiar con los factores estresantes. Un enfoque en los aspectos negativos de una situación, en lugar de los aspectos positivos, puede llevar a una persona a adoptar una perspectiva desproporcionadamente negativa. Pueden sentirse envidiosos o celosos de otros que sienten que están en una posición más favorecida.



El neuroticismo también se caracteriza por el perfeccionismo y la insatisfacción. Por otro lado, una persona con una puntuación baja en neuroticismo generalmente experimentará una mayor estabilidad emocional. Hablamos de personas que, por término general, se sienten más capaces de hacer frente a los eventos estresantes y de establecer metas más ajustadas a sus capacidades. Las personas con un bajo nivel de neuroticismo suelen ser más tolerantes con las fallas de los demás y permanecen más tranquilas en situaciones exigentes.

Como resultado, la teoría sugiere que las personas pueden ser más propensas al comportamiento delictivo en la medida que buscan satisfacer sus propios intereses, mientras violan las reglas de comportamiento aceptadas por otros. La asociación de rasgos de personalidad, como el psicoticismo, con tendencias criminales, junto con el énfasis de Eysenck de la genética que afecta tales rasgos, ha llevado a algunos a criticar su teoría por adoptar una visión determinista del comportamiento.

Es importante poder conocer las causas subyacentes de la motivación es muy importante, permitiendo actuar sobre ellas para aumentar la motivación de las personas. Y pocos son los estudios que demuestran la fuerte relación existente entre el Clima Laboral de los trabajadores y gratificación visualizada dentro de la empresa. Ante lo mencionado líneas arriba se cuestiona lo siguiente; **¿Existe relación entre los Tipos de personalidad relacionado con Clima Laboral en el personal de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Trujillo, 2019?**

Esta investigación se justifica debido a que actualmente en el sector Salud en el Perú, la gran mayoría de las instituciones públicas, como hospitales en especial, se encuentran en cambios que favorecerán la adaptación en un futuro, por lo que es importante que pertenecer y participar de la modernización futura, que incluye entre otras la nueva Reforma de Salud, priorizando como objetivo principal que el usuario se encuentre satisfecho en la atención a sus necesidades, y con un trato eficaz, cálido, oportunidad y de calidad.

Por consiguiente, en función de mejorar las políticas de gestión de las personas, el presente trabajo de investigación busco determinar e identificar los tipos de personalidad y el clima laboral en los trabajadores de los CSMC, sin embargo, la información no es muy nutrida para intervenir en el trabajo de investigación de acuerdo a la realidad local.

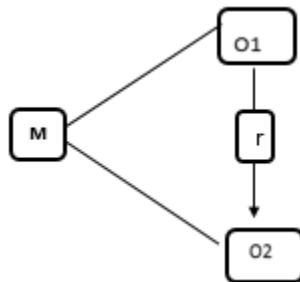
Por tal motivo, el presente trabajo de investigación, enmarco una problemática actual e inédita en los CSMC de la Provincia de Trujillo que busca indagar más a fondo y priorizar los tipos de personalidad que hacen que el clima laboral sea inadecuado o adecuado y la relación entre ellos. Así el resultado que se obtuvo en el presente trabajo de investigación, será de suma utilidad para la creación e implementación de planes de gestión dentro de las instituciones, y las recomendaciones proporcionaran una guía para las futuras investigaciones sobre el tema. Desde esta perspectiva, la gestión de los recursos humanos, es muy importante y delicado, ya que constituye la fortaleza y el pilar fundamental, generando diseños estratégicos, la permanencia de relaciones adecuadas y afectivas con un mecanismo de retroalimentación eficaz la implementación de políticas adecuadas para guiar en una dirección objetivo general en el cual el beneficiado será el trabajador, por todo ello planteo como objetivo principal de Determinar la relación de los tipos de personalidad con el Clima Laboral del personal de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Trujillo durante el periodo mayo a junio 2019, incluyendo también los siguientes objetivos específicos: Identificar los tipos de personalidad que presenta el personal de salud en los Centros de Salud Mental Comunitario, Identificar el clima laboral del personal de salud en los Centros de Salud Mental Comunitarios, Determinar la relación entre la dimensión de extroversión-introversión de los tipos de personalidad con el clima laboral del personal de salud en los Centros de Salud Mental Comunitarios y determinar la relación entre la dimensión de estabilidad-inestabilidad de los tipos de personalidad con el clima laboral del personal de salud en los Centros de Salud Mental Comunitarios.

Así mismo se tuvo en cuenta también las siguientes hipótesis: Los tipos de personalidad se relacionan con el Clima Laboral del personal de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Trujillo, 2019 y Los tipos de personalidad no se relacionan con el Clima Laboral del personal de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Trujillo, 2019.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

En la presente investigación se realizó el diseño descriptivo correlacional. Metodología de la Investigación del **Roberto Hernández Zampieri (2014)**.; teniendo como esquema:



**Dónde:**

**M** = muestra

**O1** = Tipos de personalidad

**O2** = clima laboral

**r** = relación de las variables de estudio.

### 2.2 Operacionalización de variables

En la presente investigación se consideró 2 variables; los tipos de personalidad y el clima laboral; los que fueron operacionalizados tomando en cuenta la definición conceptual, operacional, dimensiones, indicadores y escala de medición. (Anexo 5)

### 2.3 Población y muestra, muestreo

#### **Población**

La población objetivo de esta investigación estuvo conformada por un total de 30 trabajadores, técnicos y profesionales de los Centros de Salud Mental Comunitario.

#### **Muestra:**

La muestra estuvo conformada por la totalidad de 30 profesionales de la salud, donde todos los profesionales de la población formaron parte de la muestra.

**Muestreo:**

Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia

**Criterios de inclusión:**

1. Personal cas y nombrado asistencial y administrativo.
2. 3 meses como mínimo de labor.

**Criterios de exclusión:**

1. Personal con menos de 3 meses de labor.
2. Internos.
3. Serums
4. Residentes

**2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad****2.4.1 Técnica**

En este trabajo de investigación para ambas variables se utilizó la técnica de la aplicación de la encuesta.

**2.4.2 Instrumento:**

El tipo de instrumento utilizado para ambas variables fue el cuestionario.

**Clima Laboral**

Cuestionario que evalúa la satisfacción laboral del profesional de salud, con un tiempo de duración: 35 minutos, que consiste en un cuestionario de 50 ítems, y cinco dimensiones, los cuales evalúan las dimensiones; áreas y/o factores: Realización personal, Involucramiento laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones laborales, y donde la escala y valores respectivos para este instrumento son: Ninguno o Nunca 1, Poco 2, Regular o Algo 3, Mucho 4 y Todo o siempre 5, logrando obtener un puntaje de 250 puntos para la escala total y 50 puntos para cada factor de manera individual.

Así mismo para el instrumento los criterios diagnósticos que se consideraron se basan en puntuaciones directas, estableciendo que, a mayor puntuación, mayor es la percepción del ambiente laboral, mientras que puntajes en niveles bajos indican un clima adverso, siendo la aplicación de manera individual o grupal, y que cuenta con una duración entre 25 a 30 minutos.

Consecutivamente se realizó el análisis, donde se exploró y roto con el método de Varimax, contando con 50 ítems, en donde se obtuvieron las correlaciones significativas:  $\alpha$ . 05, en las dimensiones de Clima Laboral, ratificando la validez del instrumento.

De igual manera se analizó la validez y la confiabilidad estadística del instrumento mediante el Alfa de Cronbach, donde los índices de consistencia son: para Alfa de Cronbach ,830. (Anexo 1 y 2)

### **Personalidad de Eysenck**

Inventario Personalidad de Eysenck (EPI) que mide las dos más importantes dimensiones de la personalidad: extroversión-introversión E y neurotismo: estabilidad- inestabilidad N. El inventario consta de 57 ítems.

El instrumento presenta opciones dicotómicas de SI y NO. El inventario consta de 57 ítems, de los cuales se descartó 9 interrogantes que pertenecen a la escala de mentiras del inventario, quedando con 48 preguntas, siendo los puntos asignados de uno para las respuestas SI y cero para la respuesta NO, y donde los resultados se consolidaron de acuerdo a la plantilla de Eysenck.

De igual manera al analizar la validez y la confiabilidad estadística del instrumento se realizó de acuerdo al juicio de expertos y el Alfa de Cronbach, donde los índices de consistencia son ,728. De igual manera se consideró los siguientes ítems: L9 ítems: verdad: escala de mentiras

E 24 ítems: Introversión – Extroversión: 1, 3, 5, 8, 10, 13, 15, 17, 20, 22, 25, 27, 29, 32, 34, 37, 39, 41, 44, 46, 49, 51, 53, 56, y N 24 ítems: Estabilidad – Inestabilidad: 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57, los cuales se encuentran distribuidos en forma organizada y metódica, donde un puntaje superior a 4, invalida la aplicación de la prueba, interfiriendo en que se presenten rasgos que puedan ocultar la validez real. La persona no es un objetivo en la autoevaluación de sus características y

siempre es variante en su medio que lo rodea. (Anexo 3 y 4). Así también se elaboró las respectivas fichas técnicas (Anexo 11)

## **2.5. Método de Análisis de los Datos**

En el presente estudio de investigación se analizó los datos, ayudándonos del software estadístico SPSS, versión 2.4, logrando obtener los resultados significativos para el estudio. Así como las tablas y gráficos.

Se trabajó con el coeficiente de correlación de Spearman (no existe normalidad), Estadística inferencial - no paramétrica, con gráficos, donde una vez ingresado los datos, se hizo el análisis correspondiente: determinando primero tablas de frecuencias y porcentajes acompañado de los gráficos de doble entrada, teniendo como finalidad la relación de las variables en estudio.

## **2.6. Aspectos Éticos**

En los principios de ética para la aplicación de las encuestas se respetaron los siguientes: la dignidad humana, los derechos humanos, la autonomía y responsabilidad individual, respetando las decisiones de los profesionales, en el casos de negarse a realizar el cuestionario, Así mismo se realizó el consentimiento informado para la autorización incluyendo personas con impedimentos para brindar la autorización, el respeto de la vulnerabilidad humana y la integridad personal, así mismo de manera privada y confidencial las encuestas y los resultados, demostrando con el personal un trato de Igualdad, justicia y equidad, y finalmente no se realizar la discriminación y mucho menos la estigmatización.

### III. RESULTADOS

#### 3.1.DESCRIPCION DE RESULTADOS:

Luego de procesar la información obtenida de acuerdo a los instrumentos aplicados, se realizó el análisis correspondiente, iniciando con una de las variables y su descripción de los resultados obtenidos, para luego medir y establecer su relación.

**Tabla 1**

*Tipos de personalidad que presenta el personal de salud en los Centros de Salud Mental Comunitario*

TIPOS DE PERSONALIDAD	N°	%
<b><i>extraversión - introversión</i></b>		
Altamente introvertido	0	0%
Tendencia introvertido	0	0%
Tendencia extrovertido	29	96.6%
Altamente extrovertido	1	3.4%
<b><i>estabilidad – inestabilidad</i></b>		
Altamente estable	30	100%
Tendencia estable	0	0%
Tendencia inestable	0	0%
Altamente inestable	0	0%
Total	30	100 %

El análisis de la tabla muestra que, de los 30 profesionales evaluados de los Centros de Salud Mental Comunitarios, el 96.6% poseen una personalidad tendencia extrovertido, así mismo solo el 3.4% poseen una personalidad altamente extrovertida.

**Tabla 2***Clima laboral en el personal de salud en los Centros de Salud Mental Comunitario*

Niveles clima	Profesionales	
	n	%
Muy favorable	2	6,7%
Favorable	8	26,7%
Media	17	56,7%
Desfavorable	3	10,0%
Total	30	100 %

El análisis de la tabla muestra que, de los 30 profesionales evaluados de los Centros de Salud Mental Comunitarios, el 56.7% tiene como percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, media, el 26.7% lo percibe como favorable, el 10%, observa el clima laboral como desfavorable, y un 6.7% señala un clima laboral como muy favorable.



**Tabla 3**

*Prueba de normalidad – Shapiro wilk*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,974	30	,667
Extroversión – introversión	,847	30	,001
Estabilidad – inestabilidad	,719	30	,000

El análisis de la tabla muestra que el valor de probabilidad en la variable clima laboral es mayor a 0.05 donde la distribución de los datos es normal, sin embargo en las dimensiones de personalidad el valor de probabilidad es menor a 0.05 por lo que los datos no siguen una distribución normal. Se acepta la segunda hipótesis; donde se evidencia que los tipos de personalidad no presentan una relación con el clima laboral.

**Tabla 4**

*Determinar la relación de los tipos de personalidad con el Clima Laboral del personal de los Centros de Salud Mental Comunitarios, Trujillo, 2019*

Personalidad	Clima laboral									
	Muy favorable		Favorable		Media		Desfavorable		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Sanguíneo	2	6%	8	27%	17	57%	3	10%	30	100%
Total	2	6%	8	27%	17	57%	3	10%	30	100%

Correlaciones				
		Personalidad		Clima laboral
Rho de Spearman	Personalidad	Coeficiente de correlación	1,000	-,075
		Sig. (bilateral)	.	,694
		N	30	30
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	-,075	1,000
		Sig. (bilateral)	,694	.
		N	30	30

Los resultados en la Tabla N<sup>o</sup> 4, evidencian que no existe una relación de la variable personalidad con la variable clima laboral; indicando la existencia de una relación negativa, donde el p valor obtenido es -,075, menos que el nivel de significancia de  $p = 0,05$ , confirmando la presencia de una relación negativa entre la variable.

**Tabla 5**

*La relación entre la dimensión de extroversión-introversión de los tipos de personalidad con el clima laboral del personal de salud en los Centros de Salud Mental Comunitarios, Trujillo, 2019*

Extroversión introversión	Clima laboral									
	Muy favorable		Favorable		Media		Desfavorable		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Tendencia introverso	8	28%	16	55%	3	10%	2	7%	29	97%
Altamente extroverso	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1	3%
Total	8	27%	17	57%	3	10%	2	6%	30	100%

Correlaciones				
		EXTROVERSIÓN		CLIMALABORAL
		N		L
Rho de Spearman	EXTROVERSION -	Coeficiente de correlación		1,000
	INTROVERSION	Sig. (bilateral)		,951
		N		30
	CLIMALABORAL	Coeficiente de correlación		,012
		Sig. (bilateral)		,951
		N		30

Los resultados en la Tabla N<sup>a</sup> 5, nos muestra que no existe una relación entre la dimensión de personalidad; extroversión – introversión, y la variable clima laboral; indicando la existencia de una relación negativa, donde el valor obtenido de p es mayor a 0,01 más que el nivel de significancia de  $p = 0,05$ , reafirmando la existencia de una relación negativa entre las variables.

**Tabla 6**

*La relación entre la dimensión de estabilidad-inestabilidad de los tipos de personalidad con el clima laboral del personal de salud en los Centros de Salud Mental Comunitarios, Trujillo, 2019*

Estabilidad inestabilidad	Clima laboral									
	Muy favorable		Favorable		Media		Desfavorable		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Altamente estable	8	27%	17	57%	3	10%	2	6%	30	100%
Total	8	27%	17	57%	3	10%	2	6%	30	100%

Correlaciones				
		CLIMALABORA		
		ESTABILIDAD		L
Rho de Spearman	ESTABILIDAD - INESTABILIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	-,005
		Sig. (bilateral)	.	,980
		N	30	30
	CLIMALABORAL	Coeficiente de correlación	-,005	1,000
		Sig. (bilateral)	,980	.
		N	30	30

Los resultados en la Tabla N<sup>a</sup> 6, nos muestra que no existe una relación entre la dimensión de personalidad; estabilidad – inestabilidad, y la variable clima laboral; indicando la existencia de una relación negativa, donde el valor obtenido de p es mayor a 0,01 más que el nivel de significancia de p = 0,05, confirmando la existencia de una relación negativa entre las variables.

#### IV. DISCUSION

La palabra personalidad procede del latín persona, “máscara de actor”. Los actores llevaban las máscaras para ocultar su identidad y representar a un personaje. Por extensión, en el lenguaje común, es usado para denotar imagen y el “tipo” es el conjunto de características psíquicas que caracterizan a un individuo y que sirve de punto de referencia para evaluar a una gran cantidad de personas; sin embargo, no permite dar un diagnóstico definitivo de una persona, así mismo El clima se refiere a las características del medio ambiente de la organización en que se desempeñan los miembros de ésta, en una organización u empresa.

Toda organización tiene propiedades o características que poseen otras organizaciones, sin embargo, cada una de ellas tiene una serie exclusiva de esas características y propiedades. El ambiente interno en que se encuentra la organización lo forman las personas que la integran, y la manera como la perciben es considerado como el clima organizacional. Por tal razón, la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización. Por tal razón, la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización.

En la tabla 1, encontramos las dimensiones de la personalidad y de acuerdo al tipo de personalidad extraversión-introversión, se puede evidenciar que 29 de 30 profesionales muestra una tendencia extrovertida y solo un profesional altamente extrovertido, así también en el tipo de personalidad estabilidad-inestabilidad, nos muestra que el 100% de profesionales evaluados presentan un tipo de personalidad altamente estable sin evidenciar más características. Según Eysenck Hans (1983) define los rasgos de personalidad y nos muestra la dimensión de Extraversión – Introversión, caracterizada por personas con altos niveles de extraversión participan más en actividades sociales. Tienden a ser más comunicativas y se sienten más cómodas en grupo. En general, los extravertidos disfrutan siendo el foco de atención y, a menudo, acumulan una red social más grande de amigos y asociados. Al verificar los resultados obtenidos confirmamos que al igual que Cáceres, Perú (2015), que nuestra un 71.4 % con un clima organizacional regular y 28.6% muy bueno, también se evidencian resultados similares en la misma población que es el personal de salud.

En la tabla 2, se muestran los niveles de clima laboral que se presentan en los centros de salud mental comunitarios, donde el mayor porcentaje que es un 56.7% presentan un nivel medio, seguido de favorable con el 26.7%, luego con un 10% se encuentra el nivel desfavorable y por ultimo con un 6.7% un nivel muy favorable, donde según la teoría Ferraro (1995) menciona que una variable que afecta a los trabajadores de una empresa son las condiciones del trabajo, satisfaciendo o no las expectativas de los trabajadores, sin afectar el desempeño de los mismos dentro de la organización. Además, suele hacerse encuestas aplicadas a los trabajadores de una organización para medir el clima organizacional, o algún área que se pretenda medir, y que todos coinciden en la necesidad de medir las propiedades o variables en dos partes, a pesar de que existen diferentes cuestionarios para medir el clima laboral, evidenciando así que al igual que Cáceres, Perú (2015) muestra en su tesis que en satisfacción laboral el mayor porcentaje fue media, seguida del alta, y solo el 5.7 % baja, también evidenciándose resultados similares en la misma población que es el personal de salud.

En la tabla 3 se evidencian los valores de las muestras, donde para clima laboral, se muestra una muestra de datos que siguen una distribución normal, sin embargo, para los tipos de personalidad se muestra que no siguen una distribución normal.

En la tabla 4, se determina la relación de los tipos de personalidad con el clima laboral, donde y según los resultados obtenidos podemos encontrar que no existe una correlación significativa entre los tipos de personalidad con el clima laboral, debido a que el clima laboral es influenciado en mayor medida por las motivaciones que se brindan en la empresa, las demandas personales que logran satisfacer y los incentivos que brinda la empresa. Por lo que clima laboral está más relacionado con la organización de las empresas, y que estas son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que laboran en un medio ambiente de trabajo, siendo contradictorio con el estudio presentado por Romaní (2018), en el cual evidencia que, si existe una Correlación significativa asociado a la personalidad y la satisfacción laboral, en el personal de salud

En la tabla 5, como se puede apreciar en los resultados concernientes a la relación entre la dimensión de extroversión-introversión de los tipos de personalidad con el clima laboral del personal de salud en los Centros de Salud Mental Comunitarios, no se evidencia una relación significativa, mostrando que la personalidad solo determina las características de cognición, comportamiento y emociones, y donde el muchas características de la personalidad son aprendidas en el medio, como el carácter, normas sociales, lenguaje y otros, por lo que el clima laboral no va a ser determinado por la personalidad, siendo el clima influenciado para ser

adecuado o no, o siendo un factor del clima el desarrollo adecuado de las actividades que se planteen en el centro de labores, las relaciones interpersonales que generen los directivos, las políticas de la organización, los reglamentos oficiales, incentivos y otros que logran la satisfacción del profesional, mejorando así el clima laboral de la organización

En la tabla 6, se puede apreciar en los resultados concernientes a la relación entre la dimensión de estabilidad – inestabilidad de los tipos de personalidad con el clima laboral del personal, no se muestra una relación significativa, ya que las condiciones del clima laboral en una empresa está determinado por los factores de comunicación, de cómo el personal expresa con seguridad sus canales de comunicación para el desarrollo adecuado de sus actividades, la percepción que tienen de los demás trabajadores de la empresa en la cual laboran, la percepción adecuada del clima laboral, va a depender del liderazgo de los directivos que guíen la empresa, y las actividades que realicen es su organización o en oportunidades de desarrollo personal.

En ambas tablas 5 y 6 observamos que las variables estudiadas no presentan un correlación significativa, siendo contradictorio con el estudio presentado por Romaní (2018), en el cual evidencia que, si existe una Correlación significativa asociado a la personalidad y la satisfacción laboral, en el personal de salud.

Cabe resaltar que las pruebas con las que se concluyó, fue una segunda encuesta por presentar niveles bajos de fiabilidad, y que también hubo muchos profesionales que se negaron a realizar el inventario, por temor a la prueba de personalidad.

Si bien es cierto la literatura nos brinda una gama de conceptos y definiciones donde nos refieren que el clima laboral es influenciado por la características que se brinden por parte de los directivos, los salarios, las motivaciones, las recompensas, el desarrollo personal y otros, en la actualidad nos encontramos con todo lo contrario en el sector público que comprende la mayor cantidad de profesionales, ya que el salario mínimo en el Perú no asciende a 980.0 soles, ya no existen las motivaciones para el personal, no existen las recompensas por el trabajo extra realizado por los trabajadores, no hay las facilidades para el desarrollo personal de manera interna y externa del empleado, evidenciando más temas burocráticos, donde los trabajadores lo evidencian más como pérdida de tiempo y economía, siendo así las características de la organización sería la que define el clima laboral.

Sin embargo es también importante los rasgos de personalidad o tipos de personalidad que presentan los trabajadores de una institución, dependiendo de ello los sentimientos, emociones que puedan presentar en mayor o menor nivel en cada persona.

A raíz de esta investigación queda la incógnita a poder seguir analizando las diferentes variables, que se puedan presentar, y porque no mencionarlo, que quizás los tipos de personalidad se vean influenciados por el contrario por los factores que generan el clima laboral adecuado, sobre todo por la carga de trabajo y el salario mínimo percibido, por los trabajadores.

Finalmente, en la contrastación con las hipótesis se muestra que el resultado del análisis estadístico da una correlación Rho de Spearman de  $-0.75$  entre tipos de personalidad y la variable clima laboral, este grado de correlación indica que existe una correlación negativa alta. El p valor obtenido =  $-0.75$  muestra que es menor que el nivel de significancia =  $0.05$ , lo que permite señalar que existe una relación significativa inversa. La distribución de frecuencias en el análisis de la tabla cruzada no muestra que el 96.6% evidencian un tipo de personalidad extrovertido, y que solo el 3.4% evidencia un tipo de personalidad altamente extrovertido, así mismo en cuanto a clima laboral, se muestra que de la mayoría de los encuestados el 57 % presenta un tipo de clima laboral medio, mientras que el 3% presenta un tipo de satisfacción laboral considerado como desfavorable, por lo que se rechaza la hipótesis: los tipos de personalidad se relacionan con el Clima Laboral del personal de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Trujillo, 2019 y se acepta la hipótesis Los tipos de personalidad no se relacionan con el Clima Laboral del personal de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Trujillo, 2019.



## V. CONCLUSIONES

1. Se identificó que el 96% de los tipos de personalidad que presentan el personal de salud es el sanguíneo (extrovertido – estabilidad) en los Centros de Salud Mental Comunitarios, Trujillo, 2019.
2. Se identificó que el 56% del clima laboral que presentan el personal de salud es el nivel medio en los Centros de Salud Mental Comunitarios, Trujillo, 2019.
3. los tipos de personalidad extrovertido – introvertido no se relaciona con el clima laboral en el personal de salud de los Centros de Salud Mental Comunitarios, Trujillo, 2019.  
Con un valor p -,075
4. los tipos de personalidad estabilidad – inestabilidad no se relaciona con el clima laboral en el personal de salud de los Centros de Salud Mental Comunitarios, Trujillo, 2019.  
Con un valor p ,012
5. Finalmente se concluye que los tipos de personalidad no se relacionan significativamente con el clima laboral del personal de los Centros de Salud Mental Comunitario evidencio con un valor p -,005.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- A las instituciones públicas, privadas y otras a fines, fuentes de investigación interesadas y que laboren con personal de salud para la realización de nuevas investigaciones.
- A los directivos de las diferentes instituciones públicas y privadas para que generen mejores procesos de organización en su empresa.
- Lograr el intercambio de experiencias a través de actividades de mejoras del clima laboral, expresado en actividades dentro de la organización para la generación de incentivos, recompensas, motivaciones, etc.
- Ampliar investigaciones futuras, teniendo como base la variable y población de estudio, para aportar alternativas de solución frente a los tipos de personalidad y en especial al clima laboral.

## VII. REFERENCIAS

- Ardínez & Gutiérrez (2014), Evaluación de la influencia del clima laboral en la motivación y satisfacción del personal técnico–científico y administrativo de una institución de salud de tercer nivel en el municipio de san juan del cesar – la guajira, Universidad de Cartagena Facultad de Ciencias Económicas, Cartagena.
- Bolaños (2014), Rasgos de Personalidad y su Relación con El Bullying en Adolescentes de Octavo, Noveno y Décimo años de Educación Básica del Colegio Manuela Cañizares de Quito en el Periodo Escolar 2013 – 2014, Pontificia Universidad Católica Del Ecuador Facultad De Medicina, Ecuador.
- Cáceres, (2015), en su investigación “Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo, Universidad Privada Cesar Vallejo, Perú.
- Calcina, (2015), Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012, Universidad Mayor de San Marcos. Lima – Perú.
- Córdova & Zela (2014) Rasgos de personalidad y estrategias de afrontamiento en padres de hijos con habilidades diferentes en el Departamento de puno – 2014, Universidad Peruana Unión, Facultad de Ciencias de la Salud, Puno – Perú.
- D. C. Lapo (2018) Influencia del Clima Organizacional en las Actitudes Laborales y en el Comportamiento Pro-social de los Profesionales de la Salud. Centrum católica Graduate Business School, Pontificia Universidad Católica Del Perú Santiago de Surco. Perú.
- Frías, (2014), Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y, Universidad de Chile, Chile.
- García Dávalos, C. J., Quiroz González, M. E. N., & Yaya Espinoza, A. L. (2018). La incidencia de los factores psicosociales en el clima y productividad laboral: El caso de una entidad financiera peruana. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú.

- Guamán (2015), Prevalencia y factores asociados del síndrome de Burnout en el personal de tropa de la Brigada de Artillería N° 27 “Portete, Cuenca, Universidad de Cuenca, Lima - Perú.
- Hernández. Sampieri y Baptista (1994). Metodología de la Investigación, sexta edición. México D.F.
- Pereyra (2016) Rasgos de personalidad y características socio – demográficas y laborales relacionadas con el síndrome de burnout en personal médico de la Microred barranco – chorrillos – surco en enero 2015 Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Lima – Perú.
- Romani (2018), Personalidad y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos 2016, Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.
- Saldaña (2017) Clima laboral y satisfacción laboral en el profesional de salud de emergencia del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales Lima 2016, Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú.
- Sierra (2015) El Clima Laboral en Los/As Colaboradores/As del Área Administrativa Del Hospital Regional De Cobán, Universidad Rafael Landívar, A.V - San Juan Chamelco, Alta Verapaz – Guatemala.
- Vizcarra, M., Llaja, V., & Talavera, J. (2015). Clima laboral, Burnout y perfil de personalidad: un estudio en personal asistencial de un hospital público en Lima. *Informes Psicológicos*, 15(2), 111- 126. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsicv15n2a06>
- Zavala (2014) Motivación y Satisfacción Laboral en El Centro de Servicios Compartidos de una Empresa Embotelladora de Bebidas, Instituto Politécnico Nacional, Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas, México

Brunet, Luc, (1999) El Clima de Trabajo en las Organizaciones, Definiciones, Diagnósticos y Consecuencias. Editorial Trillas, México.

Gan Federico, (2007) Manual de Recursos Humanos, Editorial: UOC (Universitat Oberta de Catalunya), España.

Cattell Birkett Heather, (1993) Lo Profundo de la Personalidad aplicación del 16FP, Editorial El Manual Moderno, México

Cattell Raymond, (1972) El Análisis Científico de la Personalidad, Editorial Fontanella, España.

C. Cloninger Susan (2003) Teorías de la Personalidad, 3ª Edición, Editorial Pearson Educación, México.

Eysenck H. J, (1978) Fundamentos Biológicos de la Personalidad, Editorial Fontanella, Barcelona.

Gibson Ivancevich (1992) Organizaciones, Conductas, Estructuras y Procesos.

Gibson, James L. Ivancevich, John M. Donnelly Jr., James H.(1992) Las Organizaciones: Comportamiento, Estructura, Procesos. 7ª Edición. Editorial Addison-Wesley Iberoamericana, S.A. Wilmington, Delaware. U.S.A.

Goncalves, Alexis (2000) Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC).

Landy, Frank J. Conte, Jeffrey M. (2005), Psicología Industrial: Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional, McGraw-Hill, 2005, México.

Litwin y Stinger (1999) Modelo sobre Clima Organizacional

Litwin, G. y Stinger, H. (1999) Organizational Climate.

- Litwin y Stinger. (1968) Los 9 factores que determinan el clima organizacional.
- McCrae and Costa, (2005) *they personality in adulthood*, Washington.
- Marchant Ramírez, L. Ed. (2005) *Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional*, Primer Seminario Edición electrónica, Texto completo en [www.eumed.net/libros/2005/lmr/](http://www.eumed.net/libros/2005/lmr/), Chile.
- Martínez, A. y Nosnik, A. (1999) *Comunicación Organizacional*, Editorial Trillas, México.
- Ministerio de Salud, (2013) *Norma técnica de salud para la atención integral de las personas*, Perú.
- Organización Mundial de la Salud, (1998) *Modelo de Abordaje de Promoción de la Salud*, Perú.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC. Manual*. Lima, Perú.
- Pozo J.I. (2006) *Teorías Cognitivas del Aprendizaje*. Editorial MORATA. España
- R. B. Cattell, A. K. S. Cattell y H. E. P. Catell (1993), 16 PF quinta edición, Adaptación española 2011, España
- Seelbach Germán (2013) *Teorías de la personalidad*, Revisión editorial: Ma. Eugenia Buendía López, México.
- Sonia Palma Carrillo, (2004) *Manual Escala Clima Laboral Cl – Spc (1º Edición)* Lima, Perú
- Saul M. Kassin (2003) *Essentials of Psychology*, Universidad Estatal de Pensilvania, Editorial Pearson/Prentice Hall, New York City.
- William B. Werther, Keith Davis, (1995) *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas* Sexta edición, Ph.D.Arizona State University, Editores, S.A. de C.V., México.

# ANEXOS

## Anexo 1

### ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

Nombre del Instrumento	: Escala Clima Laboral CL-SPC
Autora	: Sonia Palma Carrillo
Año	: 2004
País de origen	: Perú
Objetivo	: Evalúa el clima laboral
(Nivel de percepción del ambiente laboral) Dimensiones/Áreas/Factores	: • Realización personal • Involucramiento laboral • Supervisión • Comunicación • Condiciones laborales
Dirigido a	: Trabajadores con dependencia laboral

El instrumento está conformado por 50 ítems, y su diseño obedece a la técnica de Likert. Comprende cinco factores, los cuales han sido determinados en función al análisis estadístico y cualitativo. A continuación, se describe cada factor: Autorrealización: apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro. Ejemplo de ítems en esta área son: Existen oportunidades de progresar en la institución. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse. Involucramiento laboral: identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización. Ejemplo de ítems en esta área son: Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. Los trabajadores están comprometidos con la organización. Supervisión: apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. Ejemplo de ítems en esta área son: El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar. Comunicación: percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma. Ejemplo de ítems en esta área son: Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. La institución fomenta y

promueve la comunicación interna. Condiciones laborales Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. Ejemplo de ítems en esta área son: La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo. La aplicación del instrumento puede ser manual o computarizada; para la calificación, sin embargo, debe necesariamente digitarse la calificación en el sistema computarizado para acceder a la puntuación por factores y escala general de Clima Laboral. Las calificaciones oscilan del 1 al 5, según la siguiente especificación: Ninguno o Nunca (1) Poco (2) Regular o Algo (3) Mucho (4) Todo o siempre (5) Los valores pueden alcanzar 250 puntos como máximo para la escala total y 50 puntos para cada uno de los factores. Las categorías diagnosticas consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas, considerándose como criterio que a mayor puntuación existe una mejor percepción del ambiente de trabajo, mientras que puntuaciones bajas indicarían un clima adverso, tal y como se observa en la tabla

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Realización personal	Mejora personal	1, 2, 3, 4, 5, 6	1= Ninguna o Nunca 2= Poco 3= Regular o Algo 4= Mucho 5= Todo o siempre
	Mejora profesional	7, 8, 9, 10	
Involucramient o laboral	Compromiso con la organización	11, 12, 13, 14, 15, 16	
	Identificación con la organización	17, 18, 19, 20	
Supervisión	Apoyo para las tareas	21, 22, 23, 24, 25, 26	
	Funcionamiento	27, 28, 29, 30	
Comunicación	Fluidez en la comunicación	31, 32, 33, 34, 35	
	Claridad en la comunicación	36, 37, 38, 39, 40	
Condiciones laborales	Elementos materiales	41, 42, 43, 44, 45, 46	
	Elementos psicológicos	47, 48	
	Elementos económicos	49, 50	

Fuente: Palma (2004).

Puntuación: de 1 a 5 por cada ítem, con un total de 50 puntos por factor y 250 en la escala general. Valorados de la siguiente manera:

CATEGORÍA	FACTORES	PUNTAJE TOTAL
Muy Favorable	42 - 50	210 - 250
Favorable	34 - 41	170 - 209
Medio	26 - 33	130 - 169
Desfavorable	18 - 25	90 - 129
Muy desfavorable	10 - 17	50 - 89



## Anexo 2

### ENCUESTA

#### **CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL**

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad medir la percepción que Ud. tiene del clima organizacional y así obtener información relevante en nuestra organización, por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada afirmación. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado. Conteste todas las preposiciones. No hay respuestas buenas o malas.

INFORMACIÓN GENERAL: MARCA UNA (X) EN EL RECUADRO TU RESPUESTA SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORES:

NINGUNA O NUNCA	POCO	REGULAR O ALGO	MUCHO	TODO O SIEMPRE
1	2	3	4	5

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos del trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad					
16	Se valora los altos niveles de desempeño					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					

20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48	Existe un trato justo en la empresa					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

### **Anexo 3**

#### **CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD EYSENCK (EPQ)**

**NOMBRE DEL TEST** : Inventario de Personalidad – Eysenck forma B, para adultos (EPI).

**AUTOR** : Hans Jürgen Eysenck. (n. Berlín, 4 de marzo de 1916 - Londres, 4 de septiembre de 1997), psicólogo factorialista inglés de origen alemán, especializado en el estudio de la personalidad.

En 1934 se vio forzado a emigrar de la Alemania nazi, refugiándose hasta 1939 en Francia y luego en el Reino Unido. Estudió en la Universidad de Londres, desplegando sus funciones como psicólogo entre los años 1942 y 1945 en el hospital londinense de Mill Hill y, desde 1945, en el hospital Maudsley dependiente de la Universidad de Londres. Entre 1950 y 1955 fue director de la Unidad de Psicología del Instituto de Psiquiatría y luego, entre 1955 y 1984, jefe de cátedra de la carrera de Psicología en la Universidad de Londres, universidad en la que recibió el título de doctor emérito. En 1952 publicó un artículo en el cual refería que la ausencia de tratamiento era igual o aún mejor que la psicoterapia psicoanalítica. Esto propulsó la investigación a nivel científico de los modelos psicoterapéuticos comportamentales y cognitivos. Gracias a su investigación podemos afirmar que las Terapias cognitivo comportamentales actuales tienen base empírica demostrable.

**PROCEDENCIA** : Universidad de Londres. Inglaterra

**APARICIÓN** : 1954

#### **OBJETIVO:**

El Inventario Eysenck De Personalidad (EPI) sirve para la medición de dos de las más importantes dimensiones de la personalidad: introversión- extroversión (E) y neurotismo (estabilidad- inestabilidad) (N). La forma E que desarrollaremos consiste en 57 ítems, a los cuales debe responderse SI o NO.

#### **ASPECTOS QUE EVALÚA:**

“E” Dimensión: Introversión – Extroversión.

“N” Dimensión: Estabilidad – Inestabilidad.

### Dimensión: Introversión – Extroversión “E”

Está ligada a la mayor o menor facilidad para el condicionamiento de las personas, es un rasgo genotipo. Algunas personas, las introvertidas requieren pocas exposiciones a una situación para establecer un condicionamiento firme, a otras requieren una exposición mayor, son las extrovertidas.

#### El Típico Extrovertido:

Le gusta participar en fiestas, tiene muchos amigos, necesita tener gente hablándole, no le gusta leer o estudiar para sí mismo, es despreocupado bromista y optimista, le gusta reír y ser divertido, prefiere más actuar que pensar, tiende a ser agresivo y pierde rápidamente el temple. Anhela situaciones y es mudable, está fijado al ambiente, actúa sobre estímulos del momento y es generalmente un individuo impulsivo. Es aficionado a los trabajos tiene respuestas “listas”.

En conjunto sus sentimientos no son mantenidos bajo ajustado control y no es siempre un previsible, ni confiado.

#### El Típico Introvertido:

Es introspectivo, tranquilo, se aísla, prefiere observar a las personas, es reservado y distante, excepto con sus amigos íntimos, tiende a planear por adelantado y desconfía de los impulsos del momento, no gusta de las excitaciones, es serio y gusta de un ordenado modo de vida, tiene un ajustado autocontrol, rara vez es agresivo, y no pierde fácilmente su temple, es confiado y previsible, algo pesimista y otorga gran valor a las normas éticas.

### DIMENSION NEUROTISMO : “N” (Estabilidad - Inestabilidad)

Está ligada a la excitabilidad del sistema nervioso autónomo, que moviliza trastornos cardiovasculares, taquicardias, incremento de presión sanguínea, vaso-constricciones, vaso-dilataciones, trastornos respiratorios, jadeos, secreciones gástricas, híper motilidad intestinal, sudoración, etc. Una alta tasa de neurotismo (inestabilidad), indica una emotividad muy intensa y tono elevado, son persona generalmente tensas, ansiosas, inseguras, tímidas, con fuertes bloqueos de conducta, respuestas inadecuadas e interrupciones emocionales desordenadas, tienden a presentar trastornos psicósomáticos del tipo asina o úlceras pépticas, etc.

### ESCALA DE MENTIRAS (VERACIDAD) “L”

Permite conocer el grado de sinceridad del sujeto en la situación de la prueba. Los ítems de la escala de mentiras son:

Está distribuido de manera estructural y sistemática, un puntaje mayor de cuatro (4) en la escala, anula los resultados de la prueba, pudiendo inferir la presencia de rasgos tendientes a ocultar o ocultarse la autoimagen real. El sujeto no es objetivo en la autoevaluación de sus rasgos y tampoco le gusta mantenerse tal cual es.

#### ROL QUE CUMPLEN LAS DIMENSIONES:

Ofrecen la oportunidad al Psicólogo de asesoramiento en las áreas clínica Y educacional.

#### METAS:

Los resultados permiten diseñar la metodología adecuada para el desarrollo de la tarea educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales, también ayuda a dar sugerencias al educador sobre la flexibilidad en las exigencias según sea el caso.

#### CARACTERISTICAS DEL INVENTARIO:

Esta prueba está estructurada de tipo verbal – escrita y con respuestas dicotómicas.

Emplea la técnica de la elección forzada: (SI - NO)

Consta de 57 ítems:

“L” 9 ítems: Verdad (escala de mentiras)

“E” 24 ítems: Introversión – Extroversión.

“N” 24 ítems: Estabilidad – Inestabilidad

Los ítems están intercalados sin ningún orden especial en el cuestionario.

**ADMINISTRACIÓN:** Básicamente colectiva, pudiéndose tomar también en forma individual.

**TIEMPO:** Este inventario no cuenta con un tiempo determinado aun cuando el tiempo promedio es de 15 minutos.

**VALORACIÓN:** Cada protocolo es evaluado de la siguiente manera:

Usar la clave de veracidad “L” (escala de mentiras) directamente sobre la hoja de respuestas.

Hacer lo mismo con las claves “E” y “N”.

Interceptamos las dos rectas obtenidas en el punto promedio de ambas tendremos el siguiente plano que nos permitirá un diagnóstico tipológico, (cuadrantes).

Hemos obtenido cuatro cuadrantes correspondientes a 4 tipos temperamentales.

**MELANCÓLICO** (Introvertido - Inestable):

Son sujetos de sistema nervioso débil, especialmente de los procesos inhibitorios, tienden a ser caprichosos, ansiosos, rígidos, soberbios, pesimistas, reservados, insociables, tranquilos y ensimismados. Una tasa muy elevada, determina la personalidad distímica con tendencia a las fobias y obsesiones, sus condicionamientos emocionales son muy rígidos y estables.

**COLERICO** (Extrovertido - Inestable)

Sus procesos neurodinámicos son muy fuertes, pero hay desequilibrio entre inhibición y excitación: son personas sensibles, intranquilas, agresivas, excitables, inconstantes, impulsivas, optimistas y activas, tienen dificultad para dormir, pero mucha facilidad para despertarse. Una alta tasa de extroversión y neurotismo, define a la persona histeropática (inmadurez sin control emocional) los coléricos son de respuestas enérgicas y rápidas.

**SANGUINEO**: (Extrovertido - Estable)

Sus procesos neurodinámicos son fuertes, equilibrados y de movilidad rápida, son personas sociales, discordantes, locuaces reactivas, vivaces despreocupadas, tienden a ser líderes de gran productividad, buena capacidad de trabajo, facilidad para adecuarse a situaciones nuevas, una alta tasa de dimensión extrovertida puede determinar el desperdigamiento (diseminación) y desorden de la actividad.

**FLEMÁTICO** (Introvertido - estable)

Sus procesos neurodinámicos son fuertes, equilibrados y lentos, son personas pacíficas, cuidadosas y tercas, pasivas, controladas y formales, uniformes, calmadas, se fijan a una rutina y hábitos de vida bien estructurados, de ánimo estabilizado, grandemente productivo, reflexivo capaz de volver a sus objetivos, a pesar de las dificultades que se le presentan, vuelve a reestructurar este aspecto, una alta tasa de introversión puede determinar cierta pereza y desapego al ambiente.

CLAVE DE CALIFICACION: De cada una de las respuestas posibles SI o NO califique solo una, cada ítem califica solo una dimensión. La clave le damos poniendo el número del ítem, la respuesta que da un punto y la dimensión que mide:

<b>1.</b>	<b>Si E</b>
<b>2.</b>	<b>Si N</b>
<b>3.</b>	<b>Si E</b>
<b>4.</b>	<b>Si N</b>
<b>5.</b>	<b>No E</b>
<b>6.</b>	<b>Si L</b>
<b>7.</b>	<b>Si N</b>
<b>8.</b>	<b>Si E</b>
<b>9.</b>	<b>Si N</b>
<b>10.</b>	<b>Si E</b>
<b>11.</b>	<b>Si N</b>
<b>12.</b>	<b>No L</b>
<b>13.</b>	<b>Si E</b>
<b>14.</b>	<b>Si N</b>
<b>15.</b>	<b>No E</b>
<b>16.</b>	<b>Si N</b>
<b>17.</b>	<b>Si E</b>
<b>18.</b>	<b>No L</b>
<b>19.</b>	<b>Si N</b>
<b>20.</b>	<b>No E</b>
<b>21.</b>	<b>Si N</b>
<b>22.</b>	<b>Si E</b>
<b>23.</b>	<b>Si N</b>
<b>24.</b>	<b>Si L</b>
<b>25.</b>	<b>Si E</b>

<b>26.</b>	<b>Si N</b>
<b>27.</b>	<b>Si E</b>
<b>28.</b>	<b>Si N</b>
<b>29.</b>	<b>No E</b>
<b>30.</b>	<b>No L</b>
<b>31.</b>	<b>Si N</b>
<b>32.</b>	<b>No E</b>
<b>33.</b>	<b>Si N</b>
<b>34.</b>	<b>No E</b>
<b>35.</b>	<b>Si N</b>
<b>36.</b>	<b>Si L</b>
<b>37.</b>	<b>No E</b>
<b>38.</b>	<b>Si N</b>
<b>39.</b>	<b>Si E</b>
<b>40.</b>	<b>Si N</b>
<b>41.</b>	<b>No E</b>
<b>42.</b>	<b>No L</b>
<b>43.</b>	<b>Si N</b>
<b>44.</b>	<b>Si E</b>
<b>45.</b>	<b>Si N</b>
<b>46.</b>	<b>Si E</b>
<b>47.</b>	<b>Si N</b>
<b>48.</b>	<b>No L</b>
<b>49.</b>	<b>Si E</b>
<b>50.</b>	<b>Si N</b>
<b>51.</b>	<b>No E</b>
<b>52.</b>	<b>Si N</b>
<b>53.</b>	<b>Si E</b>



<b>54.</b>	<b>No L</b>
<b>55.</b>	<b>Si N</b>
<b>56.</b>	<b>Si E</b>
<b>57.</b>	<b>Si N</b>

## Anexo 4

### INVENTARIO DE PERSONALIDAD – EYSENCK FORMA B PARA ADULTOS (EPI)

**INVENTARIO DE EYSENCK**

**FORMATO B  
CUESTIONARIO**

**INSTRUCCIONES**

Aquí tienes algunas preguntas sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa. Después de cada pregunta, conteste en la hoja de respuestas con un “SI” o con una “NO” según sea su caso.

Trate de decir “SI” o “NO” representa su modo usual de actuar o sentir, entonces, ponga un aspa o cruz en el círculo debajo de la columna “SI” o “NO” de su hoja de respuestas. Trabaje rápidamente y no emplee mucho tiempo en cada pregunta; queremos su primera reacción, en un proceso de pensamiento prolongado.

El cuestionario total no debe de tomar más que unos pocos minutos. Asegúrese de omitir alguna pregunta.

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

Nº	PROPOSICIONES	SI	NO
1	Le gusta abundancia de excitación y bullicio a su alrededor		
2	Tiene a menudo un sentimiento de intranquilidad, como si quisiera algo, pero sin saber qué		
3	Tiene casi siempre una contestación lista a la mano cuando se le habla		
4	Se siente algunas veces feliz, algunas veces triste, sin una razón real		
5	Permanece usualmente retraído (a) en fiestas y reuniones		
6	Cuando era niño(a) ¿hacia siempre inmediatamente lo que le decían, sin refunfuñar		
7	Se enfada o molesta a menudo		
8	Cuando lo(a) meten a una pelea ¿prefiere sacar los trapitos al aire de una vez por todas, en vez de quedar callado(a) esperando que las cosas se calmen solas		
9	Es usted triste, melancólico (a)		
10	Le gusta mezclarse con la gente		
11	Ha perdido a menudo el sueño por sus preocupaciones		
12	Se pone a veces malhumorado (a)		
13	Se catalogaría a si mismo(a) como despreocupado (a) o confiado a su buena suerte		
14	Se decide a menudo demasiado tarde		
15	Le gusta trabajar solo (a)		
16	Se ha sentido a menudo apático (a) y cansado(a) sin razón		
17	Es por lo contrario animado(a) y jovial		
18	Se ríe a menudo de chistes groseros		
19	Se siente a menudo hastiado(a), harto, fastidiado		
20	Se siente incómodo(a) con vestidos que no son del diario		

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

## Anexo 5. Operacionalización de variables

### a) Variable 1: Tipos de Personalidad

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel de medición
Tipos de personalidad	Interrelación de rasgos o factores que agrupan características individuales desde el punto de vista de disposiciones y tendencias psicológicas (Eysenck, 1978).	Es el puntaje alcanzado por los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la UNJBG, en el Inventario de personalidad de Eysenck forma B.	Extrovertido	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociable</li> <li>• Impulsivo</li> <li>• Activo</li> <li>• Vivaz</li> <li>• Excitable</li> </ul>	1, 3, 5, 8, 10, 13, 15, 17, 20, 22, 25, 27, 29, 32, 34, 37, 39, 41, 44, 46, 49, 51, 53, 56.	0=No 1=Si	0-9= Altamente introvertido 10-12=Tendencia introvertido 13-16= Tendencia extrovertido 17-24= Altamente Extrovertido
			Introvertido	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persistente</li> <li>• Rígido</li> <li>• Subjetivo</li> <li>• Tímido</li> <li>• Irritable</li> </ul>			
			Estabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emocionalmente estable</li> <li>• Calmado</li> <li>• Ecuánime</li> <li>• Descuidado</li> </ul>	2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57.		0-9= Altamente estable 10-13= Tendencia estable 14-17= Tendencia inestable 18-24= Altamente inestable
			Inestabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emocionalmente inestable</li> <li>• Tenso</li> <li>• Ansioso</li> <li>• Exaltado</li> </ul>			

**b) Variable 2: Clima Laboral**

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel de medición
Clima laboral	Es la cualidad o propiedad del ambiente laboral que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye, directamente, en su comportamiento . Palma, 2004	Es la auto-reflexión de las personas de una organización acerca de su relación entre sí y con el sistema organizacional.  Escala Clima Laboral CL-SPC	Realización Personal	Posibilidad de desarrollo personal	1, 6, 11,16, 21,26, 31,36, 41,46	Ninguno o Nunca (1) Poco (2) Regular o Algo (3) Mucho (4) Todo o siempre (5)	Muy Favorable: 210 – 250  Favorable: 170 – 209  Media: 130 – 169  Desfavorable: 90 – 129  Muy Desfavorable: 50 – 89
			Involucramiento laboral	Identificación con la empresa u organización.	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47		
			Supervisión	Apoyo y orientación en tareas laborales.	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48		
			Comunicación	Información pertinente	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49		
			Condiciones laborales	Prevé materiales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50		

## Anexo 6

### AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCION DE PROYECTO DE INVESTIGACION

EL RESPONSABLE DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO FRIDA ALAYZA COSSIO DEL DISTRITO DE TRUJILLO, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que la alumna de la Maestría en Gestión de los Servicios de salud de la Universidad César Vallejo, BERTHA EVELINA FERNANDEZ VASQUEZ; quien solicitó autorización para ejecutar su proyecto de investigación titulado “Tipos de personalidad relacionado con clima laboral en el personal de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Ciudad de Trujillo, 2019”, en tal sentido APRUEBO Y AUTORIZO su ejecución en el Centro de Salud Mental Comunitario Frida Alayza Cossio a mi cargo.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para fines académicos; con el compromiso de aplicar el proyecto con las exigencias éticas. El Centro de Salud Mental Comunitario Frida Alayza Cossio brindara las facilidades del caso.

LA PRESENTE CONSTANCIA NO ES VÁLIDA PARA TRÁMITES JUDICIALES  
CONTRA EL ESTADO



*Marco O. Serrano Garcia*  
Marco O. Serrano Garcia  
MÉDICO PSIQUIATRA  
CMP: 45934 RNE: 30370

**AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCION DE PROYECTO DE  
INVESTIGACION**

EL RESPONSABLE DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO MOCHE DEL DISTRITO DE MOCHE, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que la alumna de la Maestría en Gestión de los Servicios de salud de la Universidad César Vallejo, BERTHA EVELINA FERNANDEZ VASQUEZ; quien solicitó autorización para ejecutar su proyecto de investigación titulado "Tipos de personalidad relacionado con clima laboral en el personal de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Ciudad de Trujillo, 2019", en tal sentido APRUEBO Y AUTORIZO su ejecución en el Centro de Salud Mental Comunitario Moche a mi cargo.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para fines académicos; con el compromiso de aplicar el proyecto con las exigencias éticas. El Centro de Salud Mental Comunitario Moche brindara las facilidades del caso.

LA PRESENTE CONSTANCIA NO ES VÁLIDA PARA TRÁMITES JUDICIALES  
CONTRA EL ESTADO



## Anexo 7. Validación de instrumento

TIPOS DE PERSONALIDAD RELACIONADO CON CLIMA LABORAL EN EL  
PERSONAL DE LOS CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIOS DE LA  
CIUDAD DE TRUJILLO, 2019.

**Objetivo:** Determinar la relación de los tipos de personalidad con el Clima Laboral del personal de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Trujillo.

**Dirigido a:** Magister Responsable del Programa de Prevención y Tratamiento del Consumo de drogas del Centro de Salud Razuri.

**Evaluador:** Mg. Cinthya Lizbeth Miranda Jiménez

**Grado académico de Evaluador:** Maestría en Psicología Educativa

**Valoración:**

ADECUADA	✓	INADECUADA
----------	---	------------

  
Mg. Cinthya C. Miranda Jiménez  
 Psicólogo  
C.P.P. 24932

Firma del evaluador



TIPOS DE PERSONALIDAD RELACIONADO CON CLIMA LABORAL EN EL  
PERSONAL DE LOS CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIOS DE LA  
CIUDAD DE TRUJILLO, 2019.

**Objetivo:** Determinar la relación de los tipos de personalidad con el Clima Laboral del personal de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Trujillo.

**Dirigido a:** Magister Coordinadora Regional de Salud Mental de la GERESA-LL.


**Evaluador:** Lic. Lyla Soledad Malabrigo Velásquez

**Grado académico de Evaluador:** Maestría en Gestión en los Servicios de Salud

**Valoración:**

ADECUADA ✓	INADECUADA
------------	------------

REGIÓN LA LIBERTAD  
GERESA REGIONAL DE SALUD  
UNIDAD DE ATENCIÓN DE CUIDADO INTEGRAL



Lic. Lyla Soledad Malabrigo Velásquez  
PROGRAMA DE CONTROL Y PREVENCIÓN EN SALUD MENTAL

Firma del evaluador

TIPOS DE PERSONALIDAD RELACIONADO CON CLIMA LABORAL EN EL  
PERSONAL DE LOS CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIOS DE LA  
CIUDAD DE TRUJILLO, 2019.

**Objetivo:** Determinar la relación de los tipos de personalidad con el Clima Laboral del personal de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Trujillo.

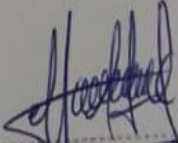
**Dirigido a:** Magister Responsable del Programa de Prevención y Tratamiento del Consumo de drogas del Centro de Salud Sagrado Corazón.

**Evaluador:** Mg. Héctor Leibniz Huamán Cubas

**Grado académico de Evaluador:** Maestría en Gestión en los Servicios de Salud

**Valoración:**

ADECUADA	INADECUADA
----------	------------

  
Mg. Héctor Leibniz Huamán Cubas  
PSICÓLOGO  
C.P. 17710

Firma del evaluador

## VALIDACIÓN POR EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** "Tipos de Personalidad relacionado con Clima Laboral en el personal de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Ciudad de Trujillo, 2019"

VARIABLE	INDICADOR	OPCIÓN DE RESPUESTA								CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES
		SI	NO	Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre	Redacción clara y precisa	Tiene coherencia con la variable	Tiene coherencia con la dimensión	Tiene coherencia con el indicador		
Tipos de personalidad	Melancólico								✓	✓	✓	✓		
	Colérico								✓	✓	✓	✓		
	Flemático								✓	✓	✓	✓		
	Sanguíneo								✓	✓	✓	✓		
Clima laboral	Realización Personal								✓	✓	✓	✓		
	Involucramiento laboral								✓	✓	✓	✓		
	Supervisión								✓	✓	✓	✓		
	Comunicación								✓	✓	✓	✓		
	Condiciones laborales								✓	✓	✓	✓		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

*De acuerdo.*

## Anexo 8

### CONFIABILIDAD DE ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	50

**Estadísticas de elemento**

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	3,27	,868	30
VAR00002	3,80	,847	30
VAR00003	3,70	,837	30
VAR00004	3,03	,809	30
VAR00005	2,97	1,066	30
VAR00006	3,90	,960	30
VAR00007	3,47	,776	30
VAR00008	3,20	,805	30
VAR00009	3,27	1,015	30
VAR00010	3,50	,900	30
VAR00011	3,60	,814	30
VAR00012	3,87	,730	30
VAR00013	3,40	1,003	30
VAR00014	2,93	1,015	30
VAR00015	3,50	,938	30
VAR00016	3,20	1,095	30
VAR00017	3,17	1,053	30
VAR00018	3,10	,995	30
VAR00019	3,03	,999	30
VAR00020	2,87	,937	30
VAR00021	3,30	,952	30
VAR00022	3,40	,932	30
VAR00023	3,37	,890	30

VAR00024	3,70	,877	30
VAR00025	3,27	1,015	30
VAR00026	3,50	,861	30
VAR00027	3,57	,817	30
VAR00028	3,23	,728	30
VAR00029	3,27	,828	30
VAR00030	3,03	1,033	30
VAR00031	3,20	,925	30
VAR00032	3,13	,973	30
VAR00033	3,23	,935	30
VAR00034	3,47	,900	30
VAR00035	2,53	1,008	30
VAR00036	2,87	,937	30
VAR00037	3,07	1,081	30
VAR00038	3,17	,913	30
VAR00039	3,63	,718	30
VAR00040	3,33	,844	30
VAR00041	3,27	,868	30
VAR00042	3,23	,898	30
VAR00043	3,30	,794	30
VAR00044	2,73	1,202	30
VAR00045	2,73	,944	30
VAR00046	2,83	,699	30
VAR00047	3,27	1,112	30
VAR00048	3,10	,960	30
VAR00049	3,17	,950	30
VAR00050	2,40	1,102	30

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	158,80	685,476	,614	,958
VAR00002	158,27	702,271	,248	,959
VAR00003	158,37	701,482	,270	,959
VAR00004	159,03	691,275	,522	,958
VAR00005	159,10	687,403	,458	,958
VAR00006	158,17	696,971	,321	,959
VAR00007	158,60	703,421	,246	,959
VAR00008	158,87	679,430	,811	,957
VAR00009	158,80	695,062	,337	,959
VAR00010	158,57	681,840	,670	,957
VAR00011	158,47	683,223	,711	,957

VAR00012	158,20	694,993	,483	,958
VAR00013	158,67	681,264	,608	,958
VAR00014	159,13	679,430	,636	,957
VAR00015	158,57	684,806	,580	,958
VAR00016	158,87	672,257	,716	,957
VAR00017	158,90	673,541	,722	,957
VAR00018	158,97	679,137	,656	,957
VAR00019	159,03	675,964	,715	,957
VAR00020	159,20	683,407	,609	,958
VAR00021	158,77	693,495	,393	,959
VAR00022	158,67	675,471	,780	,957
VAR00023	158,70	680,838	,700	,957
VAR00024	158,37	687,413	,564	,958
VAR00025	158,80	683,269	,562	,958
VAR00026	158,57	682,461	,688	,957
VAR00027	158,50	686,948	,619	,958
VAR00028	158,83	702,351	,292	,959
VAR00029	158,80	689,338	,555	,958
VAR00030	159,03	678,585	,640	,957
VAR00031	158,87	682,326	,641	,957
VAR00032	158,93	678,409	,686	,957
VAR00033	158,83	678,420	,715	,957
VAR00034	158,60	681,007	,688	,957
VAR00035	159,53	690,257	,432	,958
VAR00036	159,20	685,062	,575	,958
VAR00037	159,00	683,586	,520	,958
VAR00038	158,90	684,231	,609	,958
VAR00039	158,43	695,633	,475	,958
VAR00040	158,73	694,340	,429	,958
VAR00041	158,80	684,579	,634	,958
VAR00042	158,83	682,489	,658	,957
VAR00043	158,77	682,323	,751	,957
VAR00044	159,33	675,540	,595	,958
VAR00045	159,33	716,161	-,058	,961
VAR00046	159,23	694,737	,513	,958
VAR00047	158,80	687,959	,427	,959
VAR00048	158,97	679,551	,673	,957
VAR00049	158,90	688,438	,497	,958
VAR00050	159,67	683,747	,506	,958

## Anexo 9

### CONFIABILIDAD DE PERSONALIDAD EYSENCK

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,728	57

#### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	2,00	,000	30
VAR00002	2,00	,000	30
VAR00003	1,63	,490	30
VAR00004	2,00	,000	30
VAR00005	2,00	,000	30
VAR00006	1,40	,498	30
VAR00007	2,00	,000	30
VAR00008	1,63	,490	30
VAR00009	1,63	,490	30
VAR00010	1,20	,407	30
VAR00011	1,63	,490	30
VAR00012	1,83	,379	30
VAR00013	2,00	,000	30
VAR00014	2,00	,000	30
VAR00015	1,63	,490	30
VAR00016	2,00	,000	30
VAR00017	1,00	,000	30
VAR00018	2,00	,000	30
VAR00019	1,90	,305	30
VAR00020	2,00	,000	30

VAR00021	2,00	,000	30
VAR00022	1,00	,000	30
VAR00023	2,00	,000	30
VAR00024	1,20	,407	30
VAR00025	1,00	,000	30
VAR00026	1,63	,490	30
VAR00027	1,00	,000	30
VAR00028	1,00	,000	30
VAR00029	1,00	,000	30
VAR00030	2,00	,000	30
VAR00031	1,00	,000	30
VAR00032	1,17	,379	30
VAR00033	2,00	,000	30
VAR00034	1,00	,000	30
VAR00035	1,63	,490	30
VAR00036	1,00	,000	30
VAR00037	1,63	,490	30
VAR00038	2,00	,000	30
VAR00039	1,20	,407	30
VAR00040	2,00	,000	30
VAR00041	2,00	,000	30
VAR00042	1,83	,379	30
VAR00043	2,00	,000	30
VAR00044	1,00	,000	30
VAR00045	2,00	,000	30
VAR00046	1,63	,490	30
VAR00047	2,00	,000	30
VAR00048	1,63	,490	30
VAR00049	1,60	,498	30
VAR00050	1,00	,000	30
VAR00051	1,73	,450	30
VAR00052	2,00	,000	30
VAR00053	2,00	,000	30
VAR00054	1,87	,346	30
VAR00055	1,00	,000	30
VAR00056	1,00	,000	30
VAR00057	1,53	,507	30

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	89,80	15,821	,000	,729



VAR00002	89,80	15,821	,000	,729
VAR00003	90,17	12,420	,915	,669
VAR00004	89,80	15,821	,000	,729
VAR00005	89,80	15,821	,000	,729
VAR00006	90,40	13,559	,549	,699
VAR00007	89,80	15,821	,000	,729
VAR00008	90,17	12,420	,915	,669
VAR00009	90,17	12,420	,915	,669
VAR00010	90,60	17,972	-,672	,773
VAR00011	90,17	12,420	,915	,669
VAR00012	89,97	15,551	,042	,733
VAR00013	89,80	15,821	,000	,729
VAR00014	89,80	15,821	,000	,729
VAR00015	90,17	12,420	,915	,669
VAR00016	89,80	15,821	,000	,729
VAR00017	90,80	15,821	,000	,729
VAR00018	89,80	15,821	,000	,729
VAR00019	89,90	15,679	,020	,732
VAR00020	89,80	15,821	,000	,729
VAR00021	89,80	15,821	,000	,729
VAR00022	90,80	15,821	,000	,729
VAR00023	89,80	15,821	,000	,729
VAR00024	90,60	15,766	-,034	,738
VAR00025	90,80	15,821	,000	,729
VAR00026	90,17	12,420	,915	,669
VAR00027	90,80	15,821	,000	,729
VAR00028	90,80	15,821	,000	,729
VAR00029	90,80	15,821	,000	,729
VAR00030	89,80	15,821	,000	,729
VAR00031	90,80	15,821	,000	,729
VAR00032	90,63	15,482	,066	,732
VAR00033	89,80	15,821	,000	,729
VAR00034	90,80	15,821	,000	,729
VAR00035	90,17	12,420	,915	,669
VAR00036	90,80	15,821	,000	,729
VAR00037	90,17	12,420	,915	,669
VAR00038	89,80	15,821	,000	,729
VAR00039	90,60	17,972	-,672	,773
VAR00040	89,80	15,821	,000	,729
VAR00041	89,80	15,821	,000	,729
VAR00042	89,97	16,654	-,316	,752
VAR00043	89,80	15,821	,000	,729
VAR00044	90,80	15,821	,000	,729
VAR00045	89,80	15,821	,000	,729

VAR00046	90,17	12,420	,915	,669
VAR00047	89,80	15,821	,000	,729
VAR00048	90,17	15,937	-,091	,746
VAR00049	90,20	18,097	-,595	,779
VAR00050	90,80	15,821	,000	,729
VAR00051	90,07	17,237	-,433	,764
VAR00052	89,80	15,821	,000	,729
VAR00053	89,80	15,821	,000	,729
VAR00054	89,93	16,409	-,253	,746
VAR00055	90,80	15,821	,000	,729
VAR00056	90,80	15,821	,000	,729
VAR00057	90,27	12,823	,754	,681

## Anexo 10

### MATRIZ DE CONSISTENCIA DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

**TÍTULO: TIPOS DE PERSONALIDAD RELACIONADO CON CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL DE LOS CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIOS DE LA PROVINCIA DE TRUJILLO.**

FORMULACIÓN DE PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	SUB VARIABLES	MÉTODOS
Problema General	<b>Hipótesis General</b>	<b>Objetivo General</b>				
¿Existe relación entre los Tipos de personalidad relacionado con Clima Laboral en el personal de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Trujillo, 2019?	Los tipos de personalidad se relacionan con el Clima Laboral del personal de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Trujillo, 2019	Determinar la relación de los tipos de personalidad con el Clima Laboral del personal de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Trujillo durante el periodo mayo a junio 2019	O1 = Tipos de personalidad	Interrelación de rasgos o factores que agrupan características individuales desde el punto de vista de disposiciones y tendencias psicológicas (Eysenck, 1978). Es el puntaje alcanzado por los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación de la UNJBG, en el Inventario de personalidad de Eysenck forma B.	Extrovertido Introvertido  Estabilidad Inestabilidad	<b>Diseño:</b> el diseño descriptivo correlacional.  <b>Población:</b> 30 trabajadores, técnicos y profesionales de los Centros de Salud Mental Comunitario.
	<b>Hipótesis Específicas</b>	<b>Objetivos Específicos</b>				
¿Existe relación entre los Tipos de personalidad relacionado con Clima Laboral en el personal de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Trujillo, 2019?	Los tipos de personalidad no se relacionan con el Clima Laboral del personal de los Centros de Salud Mental Comunitarios de la Provincia de Trujillo, 2019.	1. Identificar los tipos de personalidad que presenta el personal de salud en los Centros de Salud Mental Comunitario. 2. Identificar el clima laboral del personal de salud en los Centros de Salud Mental Comunitarios. 3. Determinar la relación entre la dimensión de extroversión-introversión de los tipos de personalidad con el clima laboral del personal de salud en los Centros de Salud Mental Comunitarios. 4. Determinar la relación entre la dimensión de estabilidad-inestabilidad de los tipos de personalidad con el clima laboral del personal de salud en los Centros de Salud Mental Comunitarios.	O2 = clima laboral	Es la cualidad o propiedad del ambiente laboral que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye, directamente, en su comportamiento. Palma, 2004. Es la auto-reflexión de las personas de una organización acerca de su relación entre sí y con el sistema organizacional. Escala Clima Laboral CL-SPC.	Realización Personal Involucramiento laboral Supervisión Comunicación Condiciones laborales	<b>Muestra:</b> La muestra estuvo conformada por la totalidad de 30 profesionales de la salud, donde todos los profesionales de la población formaron parte de la muestra.  <b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario

## Anexo 11

### FICHA TECNICA: Inventario de personalidad – Eysenck Forma B para adultos (EPI)

Nombre	Inventario de personalidad – Eysenck Forma B para adultos (EPI)
Autor	Hans Jürgen Eysenck – Sybil Blanca Eysenck
Año	1997
Aplicación	Adultos
Bases teóricas	Eysenck Hans (1983) Su teoría de la personalidad está basada en factores biológicos y tres factores de personalidad: extroversión, neuroticismo y psicoticismo
Versión	Segunda
Sujetos de aplicación	Adultos
Tipo de administración	Individual y colectiva
Duración	Aprox.15 minutos
Normas de puntuación	Consta de 57 ítems: “L” 9 ítems: Verdad (escala de mentiras); “E” 24 ítems: Introversión – Extroversión y “N” 24 ítems: Estabilidad – Inestabilidad, con puntajes de 0 y 1.
Campo de aplicación	Cualquier población adulta.
Validez	Hernández, et al (2014), refiere que validez es el, “Grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p. 200). La capacidad del inventario de Eysenck, para cuantificar en forma significativa y adecuada los rasgos para cuya medición ha sido diseñado, fue validado considerando los aspectos de claridad, pertinencia y relevancia, a través del dictamen del juicio de expertos.
Confiabilidad	Para medir la confiabilidad del Inventario de Personalidad forma B de Eysenck, se elaboró una matriz de datos con los resultados que representa la prueba piloto administrada a 11 docentes de la Escuela Militar de Chorrillos y en base a los 57 ítems de dicho inventario, descartándose los 9 ítems de la escala de mentiras, la misma que solo sirvió para determinar la veracidad de la información proporcionada por los encuestados.  Coeficiente alfa >.9      Excelente Coeficiente alfa >.8      Bueno Coeficiente alfa >.7      Aceptable Coeficiente alfa >.6      Cuestionable Coeficiente alfa >.5      Pobre Coeficiente alfa <.5      Inaceptable
Categorización de la medición general y rangos	Dicotómicas (SI o NO/ 1 y 0)

FICHA TECNICA: Escala **Clima Laboral CL-SPC**

Nombre	Escala Clima Laboral CL-SPC														
Autor	Sonia Palma Carrillo														
Año	2014														
Aplicación	Trabajadores con dependencia laboral														
Bases teóricas	<p>En general el Clima Laboral es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.</p> <p>El clima laboral es definido por la autora como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.</p>														
Versión	Ultima														
Sujetos de aplicación	Trabajadores con dependencia laboral – adultos														
Tipo de administración	Individual y colectiva														
Duración	Aprox.25 a 30 minutos														
Normas de puntuación	<p>Las calificaciones oscilan del 1 al 5, según la siguiente especificación:</p> <p>Ninguno o Nunca (1)                  Poco (2)                  Regular o Algo (3)                  Mucho (4)                  Todo o siempre (5)</p>														
Campo de aplicación	Trabajadores con dependencia laboral – adultos														
Validez	<p>La versión preliminar conformada por 66 ítems se sometió al Test de Kaiser- Meyer Olkin obteniendo un nivel de ,980 lo que evidenció la adecuación de la muestra para efectos de análisis factorial.</p> <table border="0"> <tr> <td>Indicadores</td> <td colspan="2">Coeficientes</td> </tr> <tr> <td>Medida de adecuación Kaiser-Meyer</td> <td colspan="2">,980</td> </tr> <tr> <td>Test de Esfericidad de Barlett</td> <td colspan="2">44751,69</td> </tr> <tr> <td>Nivel de significación</td> <td colspan="2">,000</td> </tr> </table>			Indicadores	Coeficientes		Medida de adecuación Kaiser-Meyer	,980		Test de Esfericidad de Barlett	44751,69		Nivel de significación	,000	
Indicadores	Coeficientes														
Medida de adecuación Kaiser-Meyer	,980														
Test de Esfericidad de Barlett	44751,69														
Nivel de significación	,000														
Confiabilidad	<p>Los datos se analizaron con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, evidenciando correlaciones de ,97 y ,90 respectivamente; lo que permite inferir la alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable.</p> <table border="0"> <tr> <td>Método de Análisis</td> <td colspan="2">Escala DO-SPC</td> </tr> <tr> <td>Alfa de Cronbach</td> <td colspan="2">,97</td> </tr> <tr> <td>Split Half de Guttman</td> <td colspan="2">,90</td> </tr> </table>			Método de Análisis	Escala DO-SPC		Alfa de Cronbach	,97		Split Half de Guttman	,90				
Método de Análisis	Escala DO-SPC														
Alfa de Cronbach	,97														
Split Half de Guttman	,90														
Categorización de la medición general y rangos	Categorías Diagnósticas	Factores I al V	Puntaje Total												
	Muy Favorable	42 – 50	210 – 250												
	Favorable	34 – 41	170 – 209												
	Media	26 – 33	130 – 169												
	Desfavorable	18 – 25	90 – 129												
	Muy Desfavorable	10 – 17	50 – 89												