



**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA
SALUD**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA HUMANA

TITULO

**RASGOS DE PERSONALIDAD EN EL PERSONAL MILITAR Y CIVIL
QUE LABORA EN EL HOSPITAL MILITAR CENTRAL, AÑO 2017.**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA HUMANA**

AUTORA

MENDOZA RODRIGUEZ, EDITH

ASESORA

ARAUJO ROBLES, ELIZABETH DANY

LIMA-PERU

2018

A mis padres, por ser mi fortaleza en tiempos de debilidad y darme la fortaleza de seguir adelante.

A mis hermanos y querido esposo por contribuir en la realización de este sueño hecho realidad.

Agradezco a los Profesores de la Universidad
Alas Peruanas por sus enseñanzas, su apoyo y
orientación para el logro de la investigación.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo, identificar o conocer la personalidad situacional en la población conformada (Personal Militar- Personal Civil) de una institución militar. El método es cuantitativo, No experimental en una muestra censal (n: 93), se utilizó el cuestionario de Personalidad Situacional (CPS) que ha sido diseñado con el objetivo eliminar los rasgos más consistentes y las tendencias comportamentales del sujeto en diferentes situaciones y contexto de la vida. El resultado muestra la diferencia de medias “t” al pc 0,05 encontradas, que indica que existe mayor seguridad, Honestidad y auto control en los varones que en las mujeres en la muestra total; pero, en cuanto a la diferencia entre Personal Militar y Civil se encontró, estabilidad emocional, ansiedad, autoconcepto, eficacia, autoconfianza, independencia, dominancia, control cognitivo, sociabilidad, ajuste social, agresividad, tolerancia, inteligencia socia, integridad- honestidad, liderazgo, sinceridad, deseabilidad social, y control de validez de las respuesta en dicho nosocomio. A la vez podrá ser tomada como referencia para futuras investigaciones en relación al tema.

Palabra clave: Personalidad Situacional, Personal Militar y Civil

ABSTRACT

The objective of the research was to identify or know the situational personality in the conformed population (Military Personnel - Civilian Personnel) of a military institution. The method is quantitative, not experimental in a census sample (n: 93), the Situational Personality Questionnaire (PSC) was used, which has been designed with the objective of eliminating the most consistent traits and the behavioral tendencies of the subject in different situations and context. of the life. The result shows the difference of means "t" to PC 0.05 found, which indicates that there is greater security, honesty and self-control in males than in females in the total sample; but, regarding the difference between Military and Civil Personnel, emotional stability, anxiety, self-concept, efficiency, self-confidence, independence, dominance, cognitive control, sociability, social adjustment, aggression, tolerance, social intelligence, integrity-honesty, leadership were found , sincerity, social desirability, and validity control of the response in said hospital. At the same time can be taken as a reference for future research in relation to the subject.

Keyword: Situational Personality, Military and Civil Personnel

INTRODUCCION

Esta investigación tiene por finalidad dar a conocer la importancia de los rasgos de personalidad situacional que prevalecen en el personal que labora en el Hospital Militar Central.

Para ello entendemos que la personalidad situacional son aquellos rasgos que los sujetos manifiestan cuando interactúan con su entorno, el cual puede ser el laboral, social o familiar. Este concepto de alguna manera se propone sintetizar y marca un punto de equilibrio entre las dos grandes tradiciones en la investigación de la personalidad que se acaba de revisar, es decir, el modelo de los rasgos y el modelo situacional, que son las existencias de ciertos patrones o estilos de comportamiento estables y permanentes a lo largo del tiempo y ante diferentes situaciones. Así mismo delimita los rasgos más consistentes del sujeto en las distintas situaciones y contextos de la vida. La evaluación mediante el cuestionario de Rasgos de Personalidad Situacional.

Por lo mencionado anteriormente existe la necesidad de conocer y comparar los rasgos de personalidad más resaltantes que se dan en la población (personal militar y personal civil administrativo) del Hospital Militar Central año 2017, lo cual nos permitirá realizar distintos planes de intervención, mejora en las políticas, de la normatividad existente, establecer las medidas, acciones correctivas necesarias y métodos de acción para mejorar el bienestar, entorno laboral y relaciones interpersonales del personal militar y civil administrativo del Hospital Militar Central ante la diversidad de situaciones laborales que se presentan con el propósito de alcanzar los niveles deseados por la organización, de acuerdo a los estándares de excelencia y eficacia.

Desde el punto de vista formal este trabajo de investigación presenta 5 capítulos, donde el capítulo I hace referencia a la descripción del problema dando paso a la formulación del problema, objetivos, justificación e importancia y limitaciones de la

investigación. En el II capítulo se desarrolla el marco teórico, que comprende los antecedentes, las bases teóricas y definición de los principales términos empleados. El III capítulo trata sobre la formulación de las hipótesis así como las variables de estudio, tanto definiciones conceptual y operacional. En el capítulo IV se hace referencia a la metodología de la investigación, en la que se presenta la tipificación de la investigación, diseño de investigación, población y muestra, instrumentos de recolección de datos, las técnicas de recolección de datos y las técnicas de procesamiento de la información, así como los aspectos éticos. Finalmente, en el V capítulo se aborda la discusión de los resultados, las conclusiones a las que se llega con la investigación y las recomendaciones en base a los resultados obtenidos de la muestra tomada del personal militar y personal civil administrativo del Hospital Militar Central contrastada con los antecedentes y el marco teórico presentado.

INDICE

Portada	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Introducción	vi
Índice General	viii
Índice de Tablas	xi
Capítulo I: Planteamiento del problema	
1.1 Descripción de la realidad problemática	12
1.2 Formulación del problema	14
1.2.1 Problema principal	14
1.2.2 Problemas secundarios	14
1.3 Objetivos de la investigación	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos	15
1.4 Justificación importancia de la investigación	15
1.5 Limitaciones del estudio	16
Capítulo II: Marco Teórico	
2.1. Antecedentes de la investigación	17
2.1.1. Antecedentes internacionales	17
2.1.2. Antecedentes nacionales	21
2.2 Bases teóricas	26
2.2.1. Personalidad	26

2.2.2. Teoría de la personalidad	29
2.3 Definición de términos básicos	46
Capítulo III: Hipótesis y variables de la investigación	
3.1. Formulación de hipótesis principal y derivada	48
3.2. Variables; definición conceptual y operacional	49
Capítulo IV: Metodología	
4.1 Diseño metodológico	51
4.2 Diseño muestral	52
4.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
4.4 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	57
4.5 Técnicas de estadísticas	57
Prueba de bondad de ajuste Kolmogórov-Smirnov	
4.5 Aspectos éticos	58
Capítulo V: Resultados, Análisis, Discusión y Conclusiones	
5.1 Análisis descriptivo de las variables	60
5.2 Análisis inferencial	67
5.3 Comprobación de hipótesis, técnicas estadísticas empleadas.	71
5.4 Discusión y conclusiones	73
5.4.1. Discusión	73
5.4.2. Conclusiones	75
5.4.3. Recomendaciones	76
Referencias	78
Anexos y Apéndice	
Matriz de Consistencia	

Cuestionario de personalidad

Base de Datos

INDICE DE TABLAS

1. Tabla N° 1 Descripción de los rasgos de personalidad según Eysenk	39
2. Tabla N° 2 Tabla de Operacionalización de la variable	49
3. Tabla N° 3 Rasgos de personalidad situacional en los trabajadores del Hospital Militar Central	61
4. Tabla N° 4 Rasgos de personalidad situacional del personal militar y civil del Hospital Militar Central	63
5. Tabla N° 5 Rasgos de personalidad situacional, según género, en los trabajadores del Hospital Militar Central	66
6. Tabla N° 6 Nivel de significancia para determinar la normalidad de los datos	68
7. Tabla N° 7 Comparación de los rasgos de personalidad entre el personal militar y civil del Hospital Militar Central	69
8. Tabla N° 8 Comparación de los rasgos de personalidad, según género, entre el personal militar y civil del Hospital Militar Central	70

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente se habla de rasgos de personalidad, en diferentes ámbitos de los recursos humanos de una organización debido a las características y peculiaridades de los colaboradores, porque interviene en el buen trato, directo e indirecto, con sus compañeros y con los usuarios. En el ámbito militar están más inmersos a situaciones de constante presión según la carga laboral y por ser una institución jerarquizada.

Las fuerzas armadas tienen la necesidad de mantener a su población con un estado emocional de equilibrio para hacer frente a las unidades de atención de forma operativa y productiva. Los estados de ansiedad, intranquilidad, nerviosismo, intolerancia, etc. deben ser en lo posible controlados y canalizados para no interferir en el ámbito laboral.

En el Hospital Militar predomina un carácter dominante, prepotente e impulsivo que genera incomodidad entre colaboradores., debido a la competencia del personal en

mostrar su liderazgo en cada departamento que dirige y actúa de forma independiente. Sin embargo esto ocasiona dificultades por el nivel jerárquico de la institución castrense. Generando dificultades en la calidad de atención hacia el paciente porque se ven afectados directa o indirectamente por las descoordinaciones. Así mismo los colaboradores subalternos se ven frustrados, no logrando una adaptación a sus funciones y a las normas por la diversidad de órdenes que reciben para un mismo proceso.

La personalidad predice las metas personales en los colaboradores, las características como la empatía y la proclividad a empeñarse en conductas pro social pueden tener un componente en parte hereditario, además de mostrar consistencia a lo largo del tiempo y de las situaciones (Graziano&Eisenberg, 1997, citados por Dovidio&Penner, 2003). Dovidio y Penner (2003) también señalan varias formas en que los rasgos de personalidad pueden estar asociados a las conductas de ayuda. Otros estudios también han revelado relaciones entre rasgos de personalidad y ciertas actitudes sociales no deseables, como la agresividad (por ejemplo, Jensen-Campbell &Graziano, 2001; Sharpe&Desai, 2001).

El estudio de investigación sobre los Rasgos de Personalidad Situacional nos indican cuales son las manifestaciones conductuales y emocionales que el individuo tiene con su entorno, esto varían según sus condiciones laborales, funciones y jerarquía dentro de la institución; por todo ello, ayudará a identificar en qué tipo de personalidad situacional encajan los colaboradores de la institución para poder identificar sus debilidades y fortalezas y si fuera el caso ser reorganizados según su perfil del puesto y así generar acciones correctivas para alcanzar los niveles deseados.

1.2 Formulación del problema

Existen antecedentes de estudios sobre los rasgos de personalidad situacional en adolescentes y otros ámbitos laborales. Sin embargo no se encontraron estudios de investigación en personal militar por lo que para dicho estudio se quiere validar la variable en una institución del estado donde predomina el nivel de jerarquía.

El propósito de esta investigación es identificar el estado conductual en el personal castrense y civil. Debido a indicadores que influyen como problemas del día a día; la falta de infraestructura, falta de profesionales especialistas, las historias clínicas no llegan a tiempo, pacientes demandantes y poco tolerantes al sistema administrativo.

1.2.1 Problema principal:

¿Cuáles son los rasgos de personalidad situacional que prevalece en el personal que labora en el Hospital Militar Central - 2018?

1.2.2 Problemas secundarios:

¿Cuáles son las diferencias en los rasgos de personalidad situacional del personal militar y civil que labora en el Hospital Militar Central-2018?

¿Cuáles son las diferencias en los rasgos de personalidad situacional del personal femenino y masculino que labora en el Hospital Militar Central-2018?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar los rasgos de personalidad situacional que prevalece en el personal que labora en el Hospital Militar Central – 2018.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la diferencia en los rasgos de personalidad situacional entre el personal militar y del personal civil que labora en el Hospital Militar Central-2018.

Identificar las diferencias en los rasgos de personalidad situacional entre el personal femenino y el personal masculino que labora en el Hospital Militar Central-2018.

1.4 Justificación e importancia de la investigación

El propósito de la presente investigación permitirá determinar y comparar los rasgos de Personalidad más resaltantes que se dan en la población (personal militar y personal civil administrativo) del Hospital Militar Central año 2018, lo cual nos permitirá realizar distintos planes de mejora en las políticas, la normatividad existente, establecer las medidas, acciones correctivas necesarias y métodos de acción para mejorar el bienestar, entorno laboral y relaciones interpersonales del personal militar y civil administrativo del Hospital Militar Central ante la diversidad de situaciones laborales que se presentan con el propósito de alcanzar los niveles deseados por la organización, de acuerdo a los estándares de excelencia y eficacia.

En el ámbito práctico, el presente estudio nos permitirá poner por obra las bases teóricas de los Rasgos de Personalidad Situacional, para dar solución a la realidad problemática del personal militar y civil que labora en el Hospital Militar Central, descrita en la investigación, según las áreas como estabilidad emocional, ansiedad, auto-concepto, eficacia, auto-confianza y seguridad en sí mismo, independencia, dominancia, control cognitivo, sociabilidad, ajuste social, agresividad, tolerancia, inteligencia social, integridad-honestidad, liderazgo, sinceridad, deseabilidad social y control o validez de las respuestas en dicho nosocomio. A la vez podrá ser tomada como referencia para futuras investigaciones en relación al tema.

1.5 Limitaciones del estudio

La investigación se limitó única y exclusivamente al personal que labora en la unidad administrativa del Hospital Militar Central, constituida por personal militar y civil, no abarca al personal que labora en el área médica.

El investigador solo tuvo acceso a los documentos rutinarios de personal militar y civil administrativo que labora en el Hospital Militar Central. En la autorización el acceso fue restringido.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Salvador (2017) en su investigación “Salud psicosocial en trabajadores que practican Pilates: un estudio descriptivo-comparativo”, evaluaron los efectos de la práctica del método Pilates sobre la salud psicosocial y laboral, dado que carecen de evidencia científica sólida. El objetivo del estudio fue describir los niveles de salud psicosocial de un grupo de trabajadores que se ejercitaba con la técnica Pilates. También se estudió la influencia del cargo laboral sobre variables psicosociales. 63 trabajadores de diferentes profesiones del sector servicios con una jornada laboral completa (47 mujeres y 16 hombres) participaron; de ellos 33 ya asistían a clases de Pilates una media semanal de 2.82 días y el resto de participantes no realizaba ninguna actividad físico-deportiva (sedentarios). Los resultados mostraron que el grupo Pilates registraba mayores niveles de estabilidad emocional y optimismo que el grupo sedentario en la medición 1.

Además, se ha podido observar que, entre los practicantes de Pilates, los dirigentes presentan mayor control en el trabajo y sintomatología depresiva y menor estabilidad emocional que los empleados en ambas mediciones. En definitiva, pese a los numerosos beneficios que se le atribuyen a la práctica Pilates y el creciente interés existente entre los investigadores por analizar sus efectos sobre la salud, el presente estudio evidencia la ausencia de importantes diferencias en la salud psicosocial y laboral tras seis meses de seguimiento.

Álvarez (2015) en la investigación “Factores Psicosociales y su relación con la Salud Mental en los trabajadores de la empresa Automotores Continental S.A”, se plantea la hipótesis que los factores psicosociales se relaciona con la salud mental laboral. El fundamento teórico se basa en el criterio científico de Baez & Moreno quienes sostiene que los Factores y Riesgos Psicosociales, tienen una importante interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, Salud Mental se le conoce como un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales y no solamente la ausencia de enfermedad. Investigación no experimental, de tipo correlacional. Resultados permiten concluir que existe una correlación mínima entre los factores psicosociales y la salud mental de los trabajadores pudiéndose notar que el factor psicosocial protector es la estabilidad emocional lo que permite una menor vulnerabilidad hacia las principales consecuencias de un desequilibrio en la salud mental. Con la recomendación dar información a los trabajadores acerca de los factores psicosociales y que puedan identificarlos para que su impacto no sea perjudicial. Para la medición se utilizó los instrumentos del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosociales o conocido como Test de

Navarra sus dimensiones de medición son: Participación, implicación, responsabilidad; Formación, información, comunicación; Gestión del tiempo; Cohesión de grupo; considerando a un factor independiente a Mobbing y para la medición de la salud mental se utiliza el Cuestionario de Personalidad Situacional en donde se evalúa las siguientes variables : Estabilidad Emocional, Ansiedad, Autoconcepto, Eficiencia, Confianza en sí mismo, Independencia, Dominancia, Control cognitivo, Sociabilidad, Ajuste social, Agresividad, Tolerancia, Inteligencia social, Integridad, Liderazgo. En los resultados de esta investigación demuestran que existe una relación mínima es decir de tipo no significativa que conlleva a los trabajadores a desprenderse de las situaciones estresores para poder ejercer adecuadamente sus funciones en la organización.

Martínez (2003) Superior Técnico de Instituciones Penitenciarias y Marina Muñoz Rivas de la Universidad Autónoma de Madrid, en el Estudio “Aplicación del Cuestionario de Personalidad Situacional (CPS) en una muestra de delincuentes encarcelados”, en el cual se parte de la hipótesis de que las puntuaciones que los delincuentes encarcelados obtienen en los test de personalidad serán similares a las de otras poblaciones, pero poseerán características distintas, que deben reflejarse en sus resultados grupales en los test de personalidad. Comparando las medidas obtenidas por una muestra de 211 internos en cada factor el cuestionario de personalidad situacional (Fernández, Seisdedos y Mielgo, 1998), con las medias de los baremos para población general española que aporta dicho cuestionario, se determinó que existen diferencias significativas entre ellas que, a excepción de los factores de ansiedad, liderazgo y

control de las respuestas, parecen relacionarse más con la deseabilidad social situacional que con los rasgos de personalidad.

Escorihuela, L. (1994), tuvo como objetivo determinar el clima organizacional en las unidades educativas de la Fuerza Aérea Venezolana, con una población diana de 700 integrada por oficiales y sub-oficiales y aerotécnicos de la Escuela de Aviación Militar. El diseño de investigación es no experimental, de tipo descriptivo. En los resultados se encontró, que no se evidenciaban mayores problemas en el clima organizacional de la Escuela de Aviación Militar, las deficiencias encontradas se derivan de una falta de motivación con el personal por considerar que el desempeño demostrado por ellos, no era debidamente evaluado y recompensado, que los sueldos devengados no se correspondían con el esfuerzo demostrado en el trabajo y que no todos eran premiados de la misma forma. Además, se encontró que el factor que influye en la fuente de insatisfacción laboral es la cantidad de roles que cumple el profesional militar, especialmente los oficiales que además de sus cargos respectivos, tienen otros que lo apartan de sus verdaderas responsabilidades y funciones; de igual manera se aprecia un alto sentido de pertenencia ya que se sienten orgullosos de pertenecer a la escuela y se identifican con ella.

Este trabajo de investigación permitirá entender el desempeño laboral individual y grupal del personal que labora, cuyo desempeño se reflejara en el reconocimiento por parte de la organización.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Atoccsa (2015), en la investigación educativa: “Influencia del contexto social en las habilidades personales y sociales de los estudiantes del instituto de educación superior pedagógico público puquio, 2015” cuyo objetivo es el contexto social influye de manera desfavorable en las habilidades personales y sociales de los estudiantes del Instituto de Educación- Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Puquio Superior Pedagógico Público Puquio, la que refleja un bajo perfil de personalidad situacional, en las habilidades de estabilidad emocional del mayor porcentaje de estudiantes oscilan en el nivel medio con tendencia al nivel bajo y muy bajo, tendencia desfavorable por que evidencia estudiantes con inadecuada estabilidad emocional, y en la ansiedad el nivel es de medio a alto ello indica que los estudiantes de pedagogía tiene niveles desfavorables de ansiedad, habilidad que no es favorable para los procesos de formación docente. En auto-concepto el 60% se ubican en el nivel medio, el 31% en bajo, el 5% en muy bajo y solo el 4% en el nivel alto, según las habilidades de eficacia la tendencia no es favorable (52% bajo, 15% muy bajo), el 29% en el nivel medio y el 2% entre los niveles alto y muy alto. Lo mismo sucede en confianza y seguridad donde el 61% se ubica en el nivel bajo, 37% en medio y sólo el 2% en el nivel alto y según la habilidad independencia la tendencia es favorable de medio a alto y muy alto, lo mismo se observa en dominancia esa tendencia favorable entre el nivel medio y alto respectivamente, en la variable control cognitivo la tendencia es desfavorable de bajo a muy bajo (55% y 15%

respectivamente) en cambio en sociabilidad los resultados oscilan entre el nivel bajo (34%) y nivel medio (66%) y en las habilidades de ajuste social es desfavorable por que el 55% se ubican en el nivel bajo, el 42% en el nivel medio seguido de 3% en el nivel alto. Con relación a agresividad la tendencia es desfavorable con crecimiento de medio a alto según la tolerancia es variado por que oscilan en ambas tendencias sin llegar a ser muy tolerantes, en inteligencia social es desfavorable con Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Puquio tendencia creciente entre bajo y muy bajo. Lo mismo se refleja en honestidad y deseabilidad social, finalmente en la habilidad de liderazgo y sinceridad la tendencia es favorable del nivel medio al nivel alto, ello demuestra que la personalidad situacional de nuestros estudiantes es variado.

Araujo (2014) en la investigación “Cuestionario de Personalidad Situacional: Estudio psicométrico y comparativo en adolescentes de lima” Se realizó la adaptación lingüística y se determinó la confiabilidad, la correlación ítem-test y las normas de las 17 escalas del Cuestionario de Personalidad Situacional de Fernández, Seisdedos y Mielgo (2001). Posteriormente, dicho cuestionario fue administrado a 520 escolares de cuarto y quinto de secundaria de colegios estatales de la ciudad de Lima. La consistencia interna fue mayor de ,70 en la mayoría de las escalas, y todas las correlaciones ítem-test resultaron significativas ($p < 0,05$). En los resultados hallados se pueden observar diferencias significativas ($p < 0,05$) según el género en los rasgos de estabilidad emocional ($p = 0,000$), independencia ($p = 0,00$), sociabilidad ($p = 0,00$), tolerancia ($p = 0,00$), inteligencia social ($p = 0,00$), liderazgo ($p = 0,00$) y sinceridad ($p = 0,00$). Dentro de este grupo de escalas, los varones obtuvieron una puntuación más elevada que las

mujeres en estabilidad, independencia, tolerancia y sinceridad. Finalmente las mujeres obtuvieron una puntuación mayor que los hombres en sociabilidad, inteligencia social y liderazgo.

Duran, D. y Medrano, K. (2013) La investigación tiene como objetivo conocer el clima organizacional en la comisaria PNP de Huánuco, con una población diana de 45 del personal policial de la comisaria. El diseño de la investigación es no experimental, de tipo descriptivo y corte transversal. Para la recolección de los datos se empleó la técnica primaria del cuestionario en la modalidad de encuesta, el cual fue llevado a juicio para su validación. En los resultados se encontró que los efectivos policiales perciben que la dotación de recursos, materiales y equipos es mala. Por otro lado que los efectivos policiales se sienten identificados con el trabajo que realizan, además, se determinó que las dimensiones trabajo en equipo, motivación, estructura organizacional, identificación con la organización e identificación con el trabajo constituyen una fortaleza organizacional que es buena, mientras que las dimensiones recursos, materiales y equipos; sistemas de remuneración demuestran ser las debilidades que inciden de manera más significativa en el clima organizacional de la comisaria de la PNP de Huánuco, considerándose estas como una limitación. Según el tiempo de servicio de los efectivos policiales de la comisaria PNP Huánuco, se obtuvo que a mayor antigüedad perciben de manera más favorable las dimensiones de liderazgo, comunicación e información y sistema de recompensa a diferencia con los de menor antigüedad. Los efectivos policiales de menor antigüedad la dimensión sistema de remuneración influye de manera más significativa, percibiéndolo de manera regular, en comparación con los de mayor

antigüedad que perciben como malo. Este estudio nos ayuda a conocer que dimensiones interfieren en el clima laboral percibido de manera favorable o desfavorable para los policías, teniendo en cuenta las diferencias de edades y el tiempo que permanece en la institución.

Lozano (2013). En lo que respecta a los aspectos psicométricos el estudio de investigación “Propiedades psicométricas del cuestionario de personalidad situacional en conductores de transporte urbano de Trujillo” cuyo objetivo de la investigación fue determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Personalidad Situacional en conductores de transporte urbano del Distrito de Trujillo; la población estuvo conformada por 10750 conductores de taxi de la cual se extrajo una muestra de 625 conductores de taxi. Para ello se aplicó el Cuestionario de Personalidad Situacional, a través del cual se obtuvieron los siguientes resultados: Se determinó la validez de constructo de las escalas del Cuestionario de Personalidad Situacional a través de las correlaciones ítem – test corregido, logrando niveles de discriminación elevados, muy buenos y buenos con valores que oscilan entre .26 y .46, evidenciándose así una adecuada validez, en relación a la confiabilidad se obtuvo coeficientes de .85 en la escala de Estabilidad Emocional(Est), .88 en la escala de Ansiedad (Ans), .86 en la escala de Autoconcepto(Auc), .75 en la escala de Eficiencia(Efi), .77 en la escala de Independencia (Ind), .75 en la escala de Control Cognitivo(Ccg), .77 en la escala de Ajuste Social(Ajs), .79 en la escala de Tolerancia(Tol), .73 en la escala de Autoconfianza y Seguridad en sí mismo(Csg), .72 en la escala de Inteligencia Social(Ins), .74 en la escala de Sinceridad(Sin), .71 en la escala de Control de las respuestas(Con), .69 en la escala de Liderazgo(Lid). Así mismo se elaboraron los

baremos percentil ares generales, al no existir diferencias significativas en cuanto a edad.

Gonzáles, D. Loconi, C. Sánchez, V. y Ochoa, K. (2008) realizaron un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional, teniendo como objetivo identificar los factores determinantes que condicionan la satisfacción en el trabajo de las enfermeras comunitarias, con una población de que incluyó una muestra de 178 enfermeras de puestos y centros de la Dirección de Salud (DISA) V - Lima; para recolectar los datos se utilizó un cuestionario autoaplicable conformado por características sociodemográficas, formación académica, factores determinantes e indicadores de la satisfacción en el trabajo. En los resultados se identifica que existe una correlación directa entre la mayoría de los factores laborales y la satisfacción en el trabajo. En el factor Remuneración económica se destacó la satisfacción relacionada con el salario recibido/percibido, considerando que este debía cubrir las necesidades básicas de la persona o familia, además de otras. En el factor condiciones de Trabajo, se destacó la modalidad de empleo, orden, limpieza, ventilación del ambiente de trabajo y la disponibilidad de insumos para realizar las actividades laborales. Con respecto a las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la interrelación con el jefe fueron los mayores contribuidores de la satisfacción. Finalmente, para el factor reconocimiento laboral, la accesibilidad a cambios de turnos, el reconocimiento de la institución y del jefe, fue relevante. Los factores determinantes de la satisfacción en el trabajo en estudio las enfermeras se identificaron como medianamente satisfechos. Este estudio es de suma importancia, ya que muestra aquellos factores que hacen

posible que las enfermeras estén satisfechas laboralmente, lo que ayudara determinar si dichos factores influirán en la satisfacción laboral de los militares.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Personalidad

Definición:

La personalidad es un sistema complejo, cuya organización global es el resultado de interacciones entre subsistemas biológicos y psicológicos. Las personas tienen capacidad de contribuir proactivamente en sus experiencias y desarrollo. Hay una continuidad y coherencia en la personalidad que se aprecia mejor cuando se considera la persona como un todo y se analiza el desarrollo del individuo a lo largo el ciclo vital.

La personalidad se refiere a la consistencia de quien eres, quien has sido y quien serás. A su vez, talentos, esperanzas, valores, amores, odios y hábitos que hace a cada uno de nosotros una persona única. Es la suma de las formas en que una persona racional e interactúa con los demás. De nuestra personalidad depende nuestro estado de ánimo, rendimiento, motivación y actitud ante los conflictos y en consecuencia, ante la enfermedad.

Factores Genéticos.

La posición genética sostiene que la última explicación de la personalidad de un individuo está en la estructura molecular los genes que se encuentran en los cromosomas. Los factores hereditarios son transmitidos por los genes quienes

determinan el equilibrio hormonal, este determina el físico, el cual da forma a su personalidad.

Perspectiva biológica.

Se atiende preferentemente la idea de que las características de la personalidad están determinadas de manera genética. Pero como aún no existe una clara comprensión sobre los mecanismos biológicos, el interés se concreta e identificar las características de personalidad y conducta social en las que influye la herencia. La idea de que el cuerpo determine el tipo de personalidad se remota por lo menos a la época de Hipócrates y Galeno.

La personalidad es un constructo psicológico, que se refiere a un conjunto dinámico de características psíquicas de una persona, a la organización interior que determina que los individuos actúen de manera diferente ante una determinada circunstancia. El concepto puede definirse también como el patrón de actitudes, pensamientos, sentimientos y repertorio conductual que caracteriza a una persona, y que tiene una cierta persistencia y estabilidad a lo largo de su vida de modo tal que las manifestaciones de ese patrón en las diferentes situaciones posee algún grado de predictibilidad.

Antecedentes de la personalidad

El estudio de la personalidad se puede remontar alrededor de un siglo antes de Cristo; desde entonces los Griegos se interesaron por personificar diferentes papeles en el drama de dicha cultura, para lo que las personas utilizaban máscaras que cubrían sus rostros; de esta manera les era posible representar distintos estilos

de vida diferentes a los propios, sin dejar de ser ellos mismos. Es decir, asumir diferentes personalidades dentro de una misma persona, por lo cual el concepto personalidad se origina del término de la Teoría de la personalidad, conceptos y medición avances de la disciplina. Años más tarde, definió el término personalidad, enfocándose desde cuatro diferentes significados: a) la forma en cómo un individuo aparece frente a las demás personas; b) el papel que una persona desempeña en la vida; c) un conjunto de cualidades que comprenden al individuo; y d) como sinónimo de prestigio y dignidad, mediante el cual se asignaba el término persona de acuerdo con el nivel social al que se perteneciera. Los cuatro significados que históricamente se han dado al concepto de personalidad están relacionados en gran medida con lo anterior, ya que se relaciona con las características de personalidad que se pueden evidenciar en una persona, debido a que en un comienzo se parte de la observación, es decir, la parte externa o superficial de un individuo (máscara) hasta llegar a tener la capacidad de identificar las características internas del otro. Siguiendo con la época clásica, se dio un auge en la cantidad de significados del concepto de personalidad; según Cerdá (1985) uno de estos conceptos está adherido a la Santísima Trinidad, entendido como algo sustancial y no asumido, es decir, que no se construye sino que se encuentra en sí mismo, hace parte de su esencia. Por otra parte, en la filosofía medieval se fue perfilando el concepto y de igual manera se involucraron de manera novedosa aspectos éticos y distintivos del individuo, lo que permitió incluir una mayor cantidad de elementos característicos de la persona y no solo aspectos generales. De acuerdo con lo anterior, los primeros teólogos relacionaron los términos persona y esencia, por lo cual Boecio en el siglo VI sintetizó estos dos conceptos para dar origen al término de personalidad, con el que se define a la persona como una sustancia individual,

racional y natural. Es ahora cuando se incluye el atributo de la racionalidad, dando así origen a un gran ramillete de definiciones filosóficas, en donde principalmente se encuentra a Santo Tomás de Aquino, quien exalta al individuo por encima de la realidad, pues pensaba que nada podía ser superior a la realidad que el ser posee (Allport, 1970). Adicionalmente, en el campo legal también se ha prestado gran atención a este concepto, puesto que se consideraba a la persona como alguien que fuera esclavo, es decir, se conocía su existencia pero esta no tendría dignidad y autoridad sobre sí misma. A este planteamiento le surgieron varias contradicciones, pues los cristianos moralistas insistían que todo hombre era una persona, independientemente de sus oficios, cualidades o actitudes (Allport, 1970). Sin embargo, en el ámbito social se puede decir que la personalidad es el resultado o reflejo de un sinnúmero de características pertenecientes a la base social en la cual se encuentra inmersa una persona, puesto que todo lo que ocurre en el contexto puede afectar o beneficiar a esta; además la personalidad se puede configurar a partir de las exigencias, demandas y estímulos que ponen a prueba sus características individuales, que le permiten desempeñarse en la comunidad.

2.2.2 Teorías de la personalidad

De acuerdo con la importancia que se le ha dado al estudio de la personalidad, se encuentra que para una mejor y mayor conceptualización de la misma, se han desarrollado diferentes teorías que intentan explicar cómo se constituye la personalidad humana; también se han diseñado estrategias para su evaluación, medición e interpretación, cada una de las cuales constituye una forma diferente de abordar este fenómeno. Los instrumentos de personalidad son diseñados para

establecer semejanzas y diferencias entre varios individuos frente a las manifestaciones conductuales.

Existen diferentes enfoques sobre la personalidad, se presentan las siguientes teorías:

Allport.

Por su parte Allport, defiende que “la personalidad constituye la unidad fundamental y concreta de la vida mental que tiene formas categóricamente singulares e individuales.” (Allport, 1977) Su teoría se caracteriza por “el énfasis que pone en la comprensión del individuo, y la identificación del estudio de la personalidad con el estudio de las diferencias individuales.” (Geiwitz, 1977).

Allport también sostuvo que una adecuada teoría de la personalidad debe atender a las siguientes características:

Considerar que la personalidad se halla "integumentada", es decir, centralizada en el organismo; considerar que el organismo está lleno, no vacío; considerar que el motivo normalmente es un hecho de estructura y función actuales, no simplemente una consecuencia de fuerzas anteriores; emplear unidades de análisis capaces de hacer síntesis vivas; admitir convenientemente el fenómeno de la autoconciencia, pero no confiar exclusivamente en él. (Allport, 1977)

Al mismo tiempo aseguró que la personalidad tiene tres características importantes: locus, unicidad y congruencia interna, pero lo que sin duda más sobresalió en sus estudios fueron los rasgos, entendiéndolos como “unidad de estudio de la personalidad” (Bischof. 1977). Años más tarde su concepto cambió

en cierto modo, definiéndolos como “disposición generalizada que sirve para comparar con utilidad a las personas”. (Bischof, 1977) Aun afirmando que los rasgos son poco numerosos, señaló rasgos cardinales, es decir aquellos que son capaces de unirse a otros, centrales, que representarían las tendencias frecuentes de las personas y secundarios, los que se unen a otros, los que están aislados, etc.

En la descripción de su teoría se observa que las personas no tienen el mismo número de rasgos como tampoco los tienen las personas de diferentes edades, dado que los adultos tienen más rasgos por haber aprendido más cosas. Al manifestar estas conclusiones afirma que los rasgos pueden ser considerados como el estilo de vida de una persona, que lógicamente la diferencia de otra. Allport distinguía entre rasgos y tipos. “Un hombre puede poseer un rasgo pero no un tipo. Los tipos son construcciones hipotéticas del observador, y el individuo puede ser enmarcado en estos pero perder así su identidad distintiva” (Cueliet al. 1990) El rasgo por su parte, “es un constructo teórico que sirve para explicar las igualdades y las diferencias en el comportamiento de los sujetos” (Miralles, 2001) Sería como la base de la estructura de la personalidad.

Según Bermúdez (1999) y Allport (1937) se distingue dos componentes fundamentales de la conducta, por una parte el adaptativo, que sería qué hace la persona y por otra el expresivo que indicaría cómo lo hace. En este sentido el rasgo abarcaría ambas partes, es decir la parte adaptativa, pero también la expresiva que permitiría propiciar conductas repetitivas. Pero en realidad estas conductas están organizadas de una forma diferente que explica que las personalidades de los individuos sean diferentes. La estructura señalada responde a los siguientes

criterios: “de respuestas condicionadas; de hábitos; de rasgos; yo o propium y de personalidad.” (Miralles, 2001).

Sin embargo Allport (1977) piensa que no todas las teorías dinámicas de la personalidad son adecuadas, ya que para él la mayoría presta poca atención al conjunto y actualización de los motivos personales, consideraciones para él de gran importancia.

En 1936 el Allport encontró que un solo diccionario de inglés contiene más de 4.000 palabras que describen los diferentes rasgos de personalidad. Categorizándolo en rasgos:

Rasgos cardinales: Estos son los rasgos que predominan en toda la vida de un individuo, a menudo hasta el punto que la persona se da a conocer específicamente en base a estos rasgos. Las personas tan a menudo se vuelven tan conocidas por estos rasgos como por sus nombres, y son a menudo sinónimo de estas cualidades. Estos son los rasgos que dominan y moldean el comportamiento de una persona. Allport también sugirió que los rasgos cardinales son raros y tienden a desarrollarse tarde en la vida. Algunos ejemplos pueden ser narcisista, Don Juan y otros igual de específicos.

Rasgos centrales: Estas son las características generales que forman los fundamentos básicos de la personalidad. Los rasgos centrales, aunque no son tan dominantes como los rasgos cardinales, sus características principales se podrían utilizar para describir a numerosas personas. Términos tales como inteligente, honesto, tímido o ansioso se consideran rasgos centrales.

Rasgos secundarios: Estos son los rasgos que a veces están relacionados con las actitudes o preferencias y a menudo aparecen sólo en ciertas situaciones o bajo circunstancias específicas. Algunos ejemplos serían “se pone muy nervioso cuando habla delante de varias personas”, “es impaciente cuando tiene que esperar” o “le gusta esto o aquello”

Cattell.

Uno de los pioneros en responder a la pregunta y por lo tanto en utilizar el análisis factorial fue Raymond B. Cattell (1973), quien aportó grandes avances en el estudio de la personalidad. Según Bischof, (1977) Cattell afirmó que “la meta de la psicología y de la psicología de los rasgos.

Según Cattell las reacciones de conducta están en función de los estímulos que existan y de la estructura de la personalidad, elementos ambos que son necesarios tener en cuenta cuando se va a definir la personalidad. Fisseni (1987) afirmó que Cattell la definía como “el conjunto de los determinantes de conducta supersituativos en la persona” o como señaló Pervin, (1979) también como “eso que nos permite predecir lo que hará una persona en una situación determinada”. Es necesario tener presente que estas manifestaciones se dan en un momento concreto y en una situación determinada. “Hay que pensar en los rasgos como disposiciones, es decir, como tendencias latentes para comportarse de una manera concreta que sólo se manifiestan en las situaciones apropiadas.” (Brody&Ehrlichman, 2000).

Para describir la personalidad se necesita contar con varios elementos. Por una parte con aquellos que son estables y que generalmente no varían de una situación a otra, a los que denominó rasgos, que son aquellos que mueven la conducta, y por otra a aquellos que sí varían: estados, roles, disposiciones de ánimo. Pervin (1979), aclara que los rasgos pueden ser comunes a todas las personas, otros exclusivos de un individuo; unos pueden estar determinados por la herencia, otros por el ambiente; unos están relacionados con motivos (rasgos dinámicos) y otros con la capacidad y el temperamento.

De ello se puede deducir que “un rasgo en Cattell equivale a un factor o dimensión” (Miralles, 2001), de esta manera los factores son elementos descriptivos que sugieren hipótesis que al cumplir ciertas condiciones podrían ser elementos causales de la conducta observable. (Cattell&Kline, 1982). Al mismo tiempo se puede observar que un rasgo, “no es algo que exista en la persona, sino es un concepto y una medida derivados de sus relaciones con su ambiente, aunque se le adjudica al sujeto.” (Bischof, 1977).

Cuando Cattell se refirió a los rasgos y a sus agrupaciones, en realidad estaba jugando con el lenguaje y estaba sirviéndose de él. Utilizó el criterio léxico por el que se supone que la importancia de un rasgo se hace palpable en la cantidad de palabras que lo describen, por lo que una cualidad de personalidad que es descrita por muchas palabras, es quizá más importante que una descrita por menos palabras. Para llegar a esta conclusión, basándose en los trabajos de Allport y Odbert (1936), que habían buscado en los diccionarios todas las palabras que pudieran describir a las personas y habían localizado 18.000, eliminó aquellas que no eran

discriminativas de una conducta, sino más bien una descripción de una actividad y “obtuvo una lista mucho más manejable de 171 palabras que consideró relativamente exhaustiva. A estos términos los llamó rasgos-elementos.” (Geiwitz, 1977) Teniendo como base estos 171 rasgos-elementos Cattell hicieron que unas cuantas personas calificaran a otras tantas. De este estudio consiguió 40 rasgos que consideró que eran superficiales y así los denominó. Pero en realidad esto no era lo que él buscaba. Le interesaban los rasgos originales y los obtuvo a través del análisis factorial.

Es también esperable que el lenguaje realice ciertos condicionamientos, pues cuando se atribuyen palabras a una serie de características que intentan describir la personalidad, éstas sin querer y por lo usual de los términos, llevan a adoptar de antemano una postura ante tales palabras y terminan condicionándonos. Para evitar este problema Cattell inventó una serie de palabras a la hora de nombrar los rasgos (alaxia, praxernia, threctia, parmia), pero dado que, si bien las connotaciones desaparecían, las palabras inventadas carecían de sentido psicológico, por lo que las abandonó y no llegó a utilizarlas en sus estudios.

La teoría de la personalidad de Cattell es formular leyes que permitan predecir la conducta en muchas condiciones”. Aquello que nos dice lo que una persona hará cuando se encuentre en una situación determinada (Cattell). Lo que una persona hace (R o respuesta) es función de la situación (S) y de su personalidad (P). Por tanto, $R = f(S, P)$. El elemento estructural básico de la personalidad es el rasgo, que implica tendencias reactivas generales y hace referencia a características relativamente permanentes.

De acuerdo con su origen:

Rasgos constitucionales (determinados biológicamente) y rasgos ambientales (debidos a la experiencia, a la interacción con el ambiente).

De acuerdo con su contenido:

Rasgos de capacidad o altitudinales (recursos para solucionar problemas), rasgos de personalidad o temperamentales (forma peculiar de comportamiento de cada persona o tendencia estilística), y rasgos dinámicos (relacionados con la motivación o causa del comportamiento).

De acuerdo con su rango de aplicación:

Rasgos comunes(aplicables a todos los individuos) y rasgos específicos (exclusivos de una persona). El trabajo de Cattell se centra en los primeros.

De acuerdo con su significación:

Rasgos superficiales (conductas que, aparecen unidas a nivel superficial pero que realmente no covarían ni tienen raíz causal común) y rasgos fuente o profundos(determinados por conductas que cavarían, de forma que constituyen una dimensión de personalidad unitaria e independiente).

Cattell distingue tres tipos de datos:

Datos L (life o vida) que hacen referencia a hechos de la vida real que son contrastables (edad, nivel educativo, etc.).

Datos Q (questionnaire cuestionarios) que son datos informados por la persona, que puede mentir o autoengañarse.

Datos T (objetivetestes o pruebas objetivas), los preferidos por Cattell, que hacen referencia a pruebas en las que la persona evaluada no es consciente de la relación existente entre su respuesta y la característica de personalidad que se pretende medir.

Cattell sostenía que todos los individuos poseen rasgos idénticos pero en distinto nivel o grado, y por lo tanto no hay 2 individuos exactamente iguales.

Gracias a los aportes de Raymond Cattell hoy en día contamos con un test psicométrico como lo es el 16PF, que permite determinar y conocer los 16 factores o rasgos de la personalidad de un sujeto de manera clara y precisa: Sociabilidad, Solución de Problemas, Estabilidad Emocional, Dominancia, Impetuosidad, Responsabilidad, Empuje, Sensibilidad, Susplicacia, Imaginación, Diplomacia, Seguridad, Rebeldía, Individualismo, Cumplimiento, Tensión.

Eysenck.

Eysenck (1947) contribuyó también a la psicología de los rasgos a través del análisis factorial, pero de una manera diferente, pues lo combinó con el método hipotético-deductivo dando lugar al análisis criterial. Un procedimiento para examinar hipótesis en la línea del método hipotético-deductivo es el análisis de criterio, que consiste en someter a test dos o más grupos de criterio, los resultados se analizan factorial mente por separado y luego se comparan los factores resultantes con un criterio. Puede seguir haciéndose esto hasta que el factor y el criterio alcancen un peso alto en un determinado factor. Conforme a este método, se formuló primero una teoría que dio lugar a hipótesis que posteriormente se analizarán empíricamente, es decir, pensaba que primero es necesario tener claramente definidas las variables de estudio, y después medirlas adecuadamente.

Hans Eysenck se apoyó en los trabajos de Hipócrates, Galeno, Jung & Wilhem Wundt. Pensó que las tipologías descritas por estos antepasados pueden ser el resultado de una serie de rasgos. Por este motivo adoptó dos rasgos fundamentales que considera de orden superior: Extraversión – Introversión y Emocionalidad – Estabilidad.

La dimensión de extraversión tiene que ver con tendencias a la sociabilidad, la vivacidad, la actividad y el dominio, características típicas de la persona extravertida. La dimensión de estabilidad emocional se refiere a la facilidad o no con la que la persona se molesta o se perturba. Por el otro lado, aquellos que tienen mayores niveles de mal humor, ansiedad y depresión, reflejan inestabilidad emocional.

Al analizar el cuadro siguiente es imprescindible tener claro que las personas normalmente no se posicionen en los extremos, si no que tienen a situarse en los términos considerados más o menos medios.

Tabla N°1 Descripción de los rasgos de personalidad según Eysenk

Rasgos	Emocionalmente estable		Emocionalmente inestable	
	Pasivo		Silencioso	
	Cuidadoso		Pesimista	
	Reflexivo		Solitario	
	Pacífico		Sobrio	
Introverso	Controlado	Flemático	Rígido	Melancólico
	Confiable		Mal humorado	
	Ecuánime		Ansioso	
	Tranquilo		Reservado	
	Sociable		Activo	
	Comunicativo		Optimista	
	Parlanchín		Impulsivo	
Extroverso	Sensible	Sanguíneo	Alterable Colérico	
	Fácil de tratar		Excitable	
	Vivaz		Agresivo	
	Despreocupado		Inquieto	
	Dominante		Quisquilloso	

Los términos: flemático, melancólico, sanguíneo y colérico corresponden a las denominaciones de Hipócrates y Galeno que fueron después adoptadas por otros muchos autores.

Si se observan las combinaciones que aparecen en el cuadro anterior, se verá que las personas introversas y emocionalmente estables suelen ser cuidadosas,

controladas, tranquilas y reflexivas en sus acciones. Si por el contrario se centra la atención en los introvertidos con inestabilidad emocional se descubre que se está ante personas con características tales como pesimista, mal humor y ansioso. Se puede continuar cruzando características, pero lo importante es tener presente que una persona introvertida diferirá de otra introvertida dependiendo de su estabilidad o inestabilidad emocional. Lo mismo podría decirse de la otra dimensión, extraversión y estabilidad o inestabilidad emocional.

Para evaluar estas dos dimensiones Eysenck utilizó un cuestionario, el Cuestionario de Personalidad de Eysenck (EPQ). Esta prueba tiene dos formas (A y J), destinada a niños entre 10 y 14 años y a adultos. En ella se evalúan tres dimensiones básicas de la personalidad: Inestabilidad o emocionalidad, extraversión y dureza, con un a escala de sinceridad.

Asimismo existe una revisión de EPQ que está dirigida a adultos por encima de 16 años. En este caso, se evalúa las tres dimensiones de la personalidad: extraversión, neuroticismo y psicoticismo, con una escala de disimulo que permite medir la deseabilidad social.

Este cuestionario se sirve también del análisis factorial, sólo que al contrario de Cattell, no trata de averiguar cuáles son las dimensiones sino que lo utiliza para verificar que las escalas miden los dos factores que pretenden medir.

Eysenck pensó que la personalidad está formada por una estructura jerárquica en la que se puede dar una combinación de los tipos de introversión-extraversión y

estabilidad o inestabilidad emocional, Cada tipo a su vez, está formado por una serie de rasgos que se constituyen como cualidades específicas del mismo. A su vez, los rasgos están compuestos de respuestas comunes, de hábitos, que se derivan de conjuntos de respuestas específicas. Todas estas divisiones que a primera vista pueden resultar complicadas, contribuyen a la formación de la personalidad, aunque el nivel más importante es el de los tipos.

El modelo de personalidad propuesto por este autor se configura, por tanto, por tres dimensiones, E (extraversión/introversión), N (neuroticismo) y P (psicoticismo). Para descubrir estas tres dimensiones de la personalidad y detectar también la tendencia a la mentira M, Eysenck confeccionó una serie de cuestionarios tales como MMQ, MPI, EPI y EPQ.

Las críticas al trabajo de Eysenck se dirigen a la afirmación que este autor hace considerando los dos factores señalados como independientes. Aun así, tras varias ampliaciones del estudio Eysenck llegó a la conclusión de que existe independencia entre neuroticismo y extroversión y la extroversión está formada por dos subfactores; la sociabilidad y la impulsividad.

Asimismo afirmó que la extroversión estaría relacionada con la activación cortical, lo que explicaría la diferencia entre los individuos. Por su parte, el neuroticismo estaría relacionado con el funcionamiento del sistema autónomo que a su vez está regulado por el sistema límbico y por el hipotálamo. Sin embargo Eysenck que utilizó el análisis factorial en sus investigaciones, no consideró esta

técnica como una gran herramienta. Por otro lado, hace especial hincapié en la importancia de la herencia.

Fernández, Seisdedos y Mielgo

Contribuyeron también en la posibilidad de hablar de una personalidad “situacional” al estudiar la personalidad y su asociación con otras variables, el desarrollo de métodos apropiados y un componente importante de dichos métodos es la instrumentación desarrollada para la evaluación de la personalidad. Más aún, la evaluación de la personalidad no tiene sólo un interés académico sino que, por el contrario, es también una de las tareas más frecuentes realizadas en la actividad profesional del psicólogo. Sin embargo, la difusión de los instrumentos psicológicos tiene como consecuencia que en el transcurso de los años, estos se hagan ampliamente conocidos en la población. Esta es una de las razones por las que la investigación psicológica está en parte dirigida a la innovación constante en materia de instrumentos de evaluación. El caso de la personalidad no es la excepción y de ahí la necesidad de construir y validar nuevos instrumentos en este campo. El objetivo es determinar la validez, la confiabilidad y las normas del Cuestionario de Personalidad Situacional (CPS) de Fernández et al. (2001) y a partir de allí, establecer y comparar las características de personalidad de dicha población. Algunos de los rasgos o dimensiones de personalidad que conviene evaluar y constituyen el cuestionario el auto concepto puede entenderse como un conjunto de juicios descriptivos y evaluativos acerca de uno mismo. En el CPS la variable de auto concepto engloba tantos aspectos propiamente del auto concepto en sí, como imagen de sí mismo, como de autoestima o el aprecio por uno mismo. El ajuste social es un conjunto de conductas caracterizado por el acatamiento de normas de

conducta y respeto de las leyes y reglamentos. Otro rasgo de interés es la agresividad. El concepto de agresividad está referido más a un rasgo que a la conducta y la relación entre ambos se puede establecer del siguiente modo: “la conducta agresiva se distingue de altos niveles en el rasgo de agresividad; este último identifica personas que son propensas a las cogniciones hostiles y afectos de cólera tanto como a cierta probabilidad de involucrarse en agresión física y verbal” Este instrumento consta de 233 ítems de tipo verdadero-falso. Se da un punto cuando la respuesta está en la dirección de la variable medida por el ítem, y 0 en caso contrario, que muchas conductas tienen incidencia en más de una variable de personalidad. Las escalas son las siguientes:

Rasgos de personalidad situacional

1. Estabilidad emocional (Est). Control (o excitabilidad) emocional en general, nivel de tensión (o de tranquilidad emocional).
2. Ansiedad (Ans). Nivel ansiedad: Grado de irritabilidad, sensaciones de impaciencia y culpabilidad, turbación, presencia de miedos y tensión, dificultades en la concentración.
3. Auto concepto (Auc). Valoración de sí mismo: en general, autoestima, opinión de sí mismo, autoimagen, apreciación de los recursos propios, aceptación de sí mismo, sentimiento personal de valía.
4. Eficacia (Efi). Competencia personal: capacidad emprendedora, iniciativa, seguridad y confianza en sí mismo, disposición a aceptar responsabilidades.

5. Autoconfianza y seguridad en sí mismo (Csg). Confianza en capacidad propia para enfrentar problemas: seguridad personal en los actos propios y en la manera de realizarlos. La escala de Eficacia evalúa básicamente conductas, mientras que la de la Autoconfianza mide sentimientos.
6. Independencia (Ind). Sentimiento de autonomía personal en las decisiones y actos: prima los intereses personales, autosuficiencia, poca necesidad de aprobación externa y de interés en la opinión ajena.
7. Dominancia (Dom). Disposición a dirigir a otros: asertividad, ascendencia sobre las personas, deseos de organizar la actividad del grupo y mandar, competitividad.
8. Control cognitivo (Ccg). Autocontrol: control interno antes de responder o actuar, propensión a la actitud prudente y precavida, esfuerzo personal para resolver los problemas por sí solo.
9. Sociabilidad (Soc). Facilidad para las relaciones sociales: amabilidad, búsqueda y facilidad para establecer las acciones intereses personales, iniciativa socia.
10. Ajuste social (Ajs). Adaptación al medio social: convencionalidad, ajuste a las normas, apego a las costumbres, sometimiento a las reglas familiares, cumplimiento frente a las obligaciones.
11. Agresividad (Agr). Tendencia agresiva: principalmente en respuesta a una agresión ajena o a la frustración.

12. Tolerancia (Tol). Flexibilidad y convivencia con los puntos de vista ajenos: permisividad, comprensión y aceptación frente a las opiniones e ideas ajenas, amplitud de intereses.
13. Inteligencia social (Ins). Adaptación hábil a los distintos ambientes sociales: habilidad social, capacidad para desenvolverse de manera efectiva ante situaciones sociales cambiantes.
14. Integridad-honestidad (Inh). Sentido de responsabilidad, seriedad, disciplina y confiabilidad en los compromisos y cumplimiento de obligaciones sociales y laborales.
15. Liderazgo (Lid). Capacidad para conducir a otros y organizar actividades: motivación para dirigir y mandar a otros, seguridad en sí mismo, entusiasmo y capacidad para transmitir entusiasmo a los otros. Se distingue de la dominancia: esta es una tendencia a no sujetarse a otros y más bien querer dirigir a otros, en tanto que el liderazgo se entiende más bien como capacidad para involucrar y conducir a otros.

Aspectos de control

16. Sinceridad (Sin). Veracidad: falta de necesidad de fingimiento o de esconder debilidades propias.
17. Deseabilidad social (Des). Deseo de proyectar ante los demás una imagen positiva de sí mismo.

18. Control de las respuestas; valida la coherencia o discrepancia de las respuestas al cuestionario, permite tomar precauciones para la interpretación.

2.3. Definición de términos básicos

Personalidad; es el conjunto de características físicas, genéticas y sociales que reúne un individuo, que lo hacen diferente y único, la personalidad está compuesta por los elementos temperamento y carácter, uno tiene un origen genético y otro de tipo social.

Rasgos de personalidad; son patrones persistentes de formas de percibir, relacionarse y pensar sobre el entorno y sobre uno mismo, que se ponen de manifiesto en una amplia gama de contextos sociales y personales, solo llegan a constituirse en trastorno cuando son inflexibles, persistentes y des adaptativos y causan deterioro funcional significativo o malestar subjetivo.

Personalidad situacional; es un instrumento de evaluación de la personalidad que parte de una aproximación conductual y tiene en cuenta las características de la persona y su interacción con las situaciones concretas. Está especialmente indicado para la evaluación en contextos laborales.

Personal militar; es la persona preparada psicológicamente y físicamente para defender la soberanía de un país y la integridad territorial entre otras funciones

tiene como característica administrativa en circunstancias excepcionales que amerita el lugar o puesto.

Personal civil; es un adjetivo el cual puede ser utilizado de diferentes formas refiriéndose a todo aquello que tiene relación con la ciudadanía en general es decir referirse a alguien que no tiene relación ámbito militar y religioso.

Relaciones laborales; colectivas son las que establece un sindicato o un grupo de sindicatos con una empresa u organización patronal, o un grupo de unas u otras. En la relación laboral individual, el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador.

Relaciones interpersonales; son asociaciones entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos, como el amor y el gusto artístico, el interés por los negocios y por las actividades sociales, las interacciones y formas colaborativas en el hogar, entre otros.

Deseabilidad social; es un término usado en investigaciones científicas, principalmente en estudios psicológicos, y se refiere a la creencia de que los encuestados responderán en base a lo socialmente esperado o aceptado.

|

CAPÍTULO III

HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Formulación de hipótesis

Hipótesis General

H₁: Existe algunos rasgos de personalidad situacional que prevalece en el personal que labora en el Hospital Militar Central – 2018.

Hipótesis secundarias

H₁: Existen diferencias en los rasgos de personalidad situacional del personal militar y del personal civil que labora en el Hospital Militar Central-2018.

H₂: Existen diferencias en los rasgos de personalidad situacional del personal femenino y masculino que labora en el Hospital Militar Central-2018.

3.2. Variables de estudio. Definiciones conceptual y operacional

3.2.1. Variables de estudio:

Personalidad situacional: es un conjunto de rasgos que el sujeto muestra en su interacción con el entorno, el cual puede ser el laboral, social o familiar. Son las existencias de ciertos patrones o estilos de comportamiento estables y permanentes a lo largo del tiempo y ante diferentes situaciones. Así mismo delimita los rasgos más consistentes del sujeto en las distintas situaciones y contextos de la vida. (Fernández, Seisdedos& Mielgo, 2001).

3.2.2 Definición operacional

La personalidad situacional es una variable cualitativa que se mide con el cuestionario de personalidad situacional CPS de de J.L Fernández- Seara, N. Seisdedos Cubero, M. Mielgo.

3.2.3 Operacionalización de la variable

Tabla N°2Operacionalización de la variable

Áreas	Indicadores	Ítems
ESTABILIDAD EMOCIONAL	- Autocontrol - Estabilidad	1,8,18,26,47,57,68,70,79,91, 04,105,125, 130,144,154,167, 170,186,188,190,202, 203,215,221,230
ANSIEDAD	- Conducta anticipada ante un estímulo externo e interno	2,19,27,38,48,58,69,80,91,92, 103,105,118,131,143,144,148, 154,170,180,189,191,203,216,222
AUTO-CONCEPTO	- Opinión de sí mismo. - Juicio de sí mismo.	39,49,50,53,59,67,70,93,104, 106,119,120,134,152,156,157,165, 169,177,181,182,192,204,221,223
EFICACIA	- Mide la eficacia - Determina las cosas deseadas.	9,11,12,20,36,42,49,60,66,71, 81,93,108,121,136,152,163, 165,176,181,200,204,208,217, 220

AUTO CONFIANZA Y SEGURIDAD EN SI MISMO	<ul style="list-style-type: none"> - Confía en sus posibilidades. - Capacidad para defenderse 	28,42,50,68,70,82,91,104,106, 115,116,120, 132,134,136,156,157,158,175,182,192, 200,204,221
INDEPENDENCIA	<ul style="list-style-type: none"> - Tendencia a actuar - Capacidad de tomar decisiones 	30,40,71,86,94,95,107,108, 113,134,139,140,145,147,151, 158,187,205,224
DOMINANCIA	<ul style="list-style-type: none"> - Tendencia a organizar - Organizar grupos 	3,31,37,52,53,61,67,72,82,86, 96,101,109,113,121,126,135, 147,172,177,183,195,225,229
CONTROL COGNITIVO	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de habilidades - Control de sí mismo 	4,6,32,83,84,92,97,102,107, 115,123,127,136,148,175,184, 188,190,201,204,213,226,227
SOCIABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades sociales. - Establece relaciones sociales 	5,13,22,23,29,33,41,43,62,74, 85,89,98,111,117,124,137,141 146,149,161,185,196,209,323
AJUSTE SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> - Evalúa conducta - Cumple normas según sus costumbres 	14,24,35,64,65,75,87,94,100, 124,137,140,151,159,166,171, 187,198,218
AGRESIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Tendencia a agresividad y frustración. - Sentimientos de odio. 	44,54,63,86,99,109,112,128, 138,150,159,160,162,174,186, 195,197,199,207,210,219
TOLERANCIA	<ul style="list-style-type: none"> - Pensamiento y acción en la forma de actuar. - Actitudes de los demás. 	34,37,88,109,110,114,122,128, 133,138,150,164,192,193,194, 195,207,211,219
INTELIGENCIA SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptación en distintos ambientes - Habilidad para una buena convivencia. 	6,16,55,59,66,83,84,89,97, 102,115,123,127,165,188,200 201,208,213,227
INTEGRIDAD- HONESTIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Actúa responsablemente. - Cumple social mente y laboralmente. 	9,10,12,15,36,45,51,60,65,73, 75,76,78,87,163,168,171,173 176,179,201,206,212,218,220
LIDERAZGO	<ul style="list-style-type: none"> - Dirige grupos y trabaja en grupos. - Habilidades como líder. 	3,21,31,37,39,50,52,53,61,67, 72,121,126,126,135,177,181, 200,225,229
SINCERIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades consigo mismo. - Podría definir la personalidad. 	7,17,25,37,46,55,56,77,90,116, 119,129,142,145,153,155,178, 214,228,231,233
DESEABILIDAD SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> - Distorsión a sus respuestas. - Busca responder los cuestionamientos. 	1,14,20,36,50,96,102,104,106, 128,136,140,148,162,164,165,

CAPÍTULO IV

METODOLOGIA

4.1 Diseño metodológico: método, nivel, tipo de investigación

Es descriptivo comparativo porque describe las situaciones de las cosas en el presente. Así mismo reseñan las características o rasgos de un fenómeno existente de estudio.

Para Cerda (2009) “tradicionalmente se define la palabra describir como el acto de representar, reproducir o figurar a personas, animales o cosas; y agrega: “se debe describir aquellos aspectos más característicos distintivos y particulares de estas personas, situaciones o cosas, o sea, aquellas propiedades que lo hacen reconocibles a los ojos de los demás”.

También el diseño descriptivo comparativo se emplea cuando el investigador está interesado en establecer semejanzas o diferencias entre dos o más muestras en una variable. De más está decir que al establecer las semejanzas entre las muestras estudiadas, puede establecerse también rasgos generales, propios de la

población en estudio, de manera que esté diseño se emplea cuando tenemos problemas de investigación.

Así mismo el diseño es no experimental, porque se realizara sin la manipulación de las variables para ser analizados.

4.2. Diseño Muestral: Población y Muestra

Para la investigación se tomó una muestra de tipo intencional, entre el personal que labora en el HMC, la muestra fue censal ya que la población es de 105 trabajadores, solo se aplicó a 93 trabajadores entre militares y civiles activos y entre mujeres y hombres que laboraban en la planta administrativa del Hospital Militar Central.

Según Tamayo (1997), refiere que la muestra de tipo aleatoria simple es la forma más común de obtener una muestra de selección al azar. Cada uno de los individuos de una población tiene la misma posibilidad de ser elegido.

Criterios de Inclusión:

Personal militar (hombres y mujeres)

Personal civil (hombres y mujeres)

Criterios de Exclusión:

Personal médico militar asimilado (hombres y mujeres)

Personal civil que no labora en la área administrativa.

4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Desde un enfoque de validez convergente se puede aportar evidencias sobre este aspecto en el CPS con el análisis de los índices de relación de las variables medidas con otras que apunten a constructos muy relacionados. En un apartado posterior se analizan las relaciones entre las medidas del CPS, las de otro Cuestionario de Personalidad (CEP) y también las de un cuestionario de análisis clínico de la personalidad.

El Cuestionario de Personalidad Situacional (CPS) ha sido diseñado con el objetivo eliminar los rasgos más consistentes y las tendencias comportamentales del sujeto en diferentes situaciones y contexto de la vida.

El CPS fue elaborado por J.L.FernandezSeara, N.Seisdedos Cubero, M.Mielgo robles. Con una ficha técnica y con nombre CPS Cuestionario Personalidad Situacional su administración es individual y colectiva con una duración de 35 y 50 minutos con una finalidad de evaluar los 15 rasgos de personalidad y 3 de control de veracidad, su tipificación de Baremos en centiles y puntuación típicas con el siguiente material manual, cuadernillos, hoja de respuesta, plantillas de corrección y perfil de resultados.

Rasgos de personalidad que mide el CPS

1. Estabilidad emocional: Hace referencia a la habilidad de la persona para mantenerse estable y equilibrada.

2. **Ansiedad:** es una respuesta de anticipación involuntaria del organismo frente a estímulos que pueden ser externos o internos.
3. **Auto concepto:** Es la opinión que una persona tiene sobre sí misma, que lleva asociado un juicio de valor.
4. **Eficacia:** Capacidad para producir el efecto deseado o de ir bien para determinada cosa.
5. **Autoconfianza y seguridad de sí mismo:** Es la capacidad de defenderse de forma honesta y respetuosa.
6. **Independencia:** Es la capacidad de actuar, tomar decisiones y de valer por nosotros mismos, de allí que independencia también signifique entereza, firmeza de carácter.
7. **Dominancia:** Asertividad, ascendencia sobre las personas, deseos de organizar la actividad del grupo y mandar, competitividad.
8. **Control cognitivo:** Control interno antes de responder o actuar, propensión a la actitud prudente y precavida, esfuerzo personal para resolver los problemas por sí solo.
9. **Sociabilidad:** Amabilidad, búsqueda y facilidad para entablar relaciones interpersonales, iniciativa social, expresividad.
10. **Ajuste social:** Convencionalidad, ajuste a las normas, apego a las costumbres, sometimiento a las reglas familiares, cumplimiento frente a las obligaciones.
11. **Agresividad:** es un estado emocional que consiste en sentimientos de odio y deseos de dañar a otra persona, animal u objeto.
12. **Tolerancia:** Actitud de la persona que respeta las opiniones, ideas o actitudes de las demás personas aunque no coincidan con las propias.

- 13. Inteligencia social:**Es la capacidad para relacionarse con los otros, en forma armoniosa y pacífica. Esta habilidad es innata en los seres humanos pero es necesario desarrollarla para una mejor convivencia y calidad de vida.
- 14. Integridad y honestidad:**Responsabilidad, seriedad, disciplina y confiabilidad en los compromisos y cumplimiento de obligaciones sociales y laborales
- 15. Liderazgo:**Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo.

Aspectos de control

- 16. Sinceridad:**Es un valor que puede llegar a definir la personalidad de un individuo, no se trata únicamente de decir la verdad, va más allá, trasciende en el tiempo y en el modo de actuar.
- 17. Deseabilidad social:**Se basa en que la persona buscara responder de la mejor forma posible los cuestionamientos que se le hagan sin importar que las respuestas sean contrarias.
- 18. Control de las respuestas;** valida la coherencia o discrepancia de las respuestas al cuestionario, permite tomar precauciones para la interpretación.

Validez

Presenta validez de contexto por análisis factorial para cada uno de los factores, cuenta con una validez convergente mediante el cuestionario análisis clínico de personalidad CAQ donde se evidencia su validez.

Además, presenta validez predictiva, así como cuenta con una capacidad discriminativa del CPS respecto a otros atributos encontrándose en la escala de extraversión (E) de Eysenck se correlaciona con sociabilidad de CPS (0,60) con estabilidad (L).

Fiabilidad:

La fiabilidad de este estudio, las medidas y desviaciones típicas de ambas aplicaciones y los coeficientes de fiabilidad de cada escala. A excepción de la escala (Control) ninguno de los coeficientes baja del valor y en más de la mitad de las escalas los coeficientes igualan o superan el valor. Las dos escalas más fiables son Estabilidad emocional (Est) y Confianza y Seguridad (Csg), con un coeficiente muy elevado para una medida de la personalidad de tipo auto informe.

Otro procedimiento para estimar la fiabilidad del CPS ha sido obtener los coeficientes alpha que tiene en cuenta la variabilidad de los elementos en relación con la variabilidad de la escala a la que pertenece. Esta técnica se ha aplicado a las tres muestras de tipificación.

Finalmente, para apuntar algún dato de validez predictiva, en otro apartado se analiza la capacidad discriminativa del CPS respecto a otros atributos o variables cuyas categorías pueden ser distintas incidencias en los cuestionarios de personalidad, tales como el sexo, la edad o el nivel de formación de los sujetos.

4.4 Técnicas del procesamiento de información

Luego de la aplicación de los instrumentos, la información recabada fue ingresada a una base de datos en la hoja de cálculo Excel – Office, 2010. A partir de esta base se procedió a exportar los datos al paquete estadístico SPSS, versión 20 Windows en español para ser examinados a fin de detectar datos perdidos y atípicos. Luego de la verificación de la calidad de los datos, estos fueron procesados de acuerdo a las hipótesis de la investigación, presentando los resultados en las tablas respectivas.

4.5. Técnicas estadísticas utilizadas en el análisis de la información

Prueba de bondad de ajuste Kolmogórov-Smirnov

En primer lugar para poder hallar la normalidad de la distribución, se aplicó el estadístico de Kolmogórov-Smirnov.

La prueba de Kolmogórov-Smirnov (K-S) es un estadístico no paramétrico que se utiliza para poder determinar la bondad de ajuste de dos distribuciones de probabilidad entre sí (Siegel y Castellan, 2003). Se aplicó este estadístico porque de salir que la distribución de los puntajes semeja a la curva, se procedería a aplicar el estadístico T de Student.

La fórmula de la prueba de Kolmogorov-Smirnov es la siguiente:

$$D = \sup_{1 \leq i \leq n} \left| \hat{F}_n(x_i) - F_0(x_i) \right|$$

Dónde:

X_i : Es el i-ésimo valor observado en la muestra (cuyos valores se han ordenado previamente de menor a mayor).

$\hat{F}_n(x_i)$: Es un estimador de la probabilidad de observar valores menores o iguales que x_i .

$F_0(x)$: Es la probabilidad de observar valores menores o iguales que x_i cuando H_0 es cierta.

En el que las hipótesis a contrastar son:

H_0 : Los datos analizados siguen una distribución M.

H_1 : Los datos analizados no siguen una distribución M.

4.5 Aspectos éticos

Con el objetivo de garantizar una futura investigación acorde a los principios éticos; como el respeto a los derechos Humanos, los datos que serán recogidos se garantizará su total confidencialidad del anonimato de usuario. Así mismo estarán conforme con los principios éticos tales como:

Beneficencia: Este principio consiste en salvaguardar el bienestar del personal de los colaboradores. Por eso se busca analizar las debilidades y fortalezas de los trabajadores.

Autonomía: Dicho principio permite a los colaboradores a tomar sus decisiones en la participación del llenado del cuestionario.

No mal eficiencia: buscamos restar posibles amenazas como parte del proceso de investigación.

Justicia: mantener una igualdad con la muestra durante todo el proceso de evaluación

CAPÍTULO V

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis Descriptivo

5.1.1 Resultados de Rasgos de Personalidad Situacional

Los resultados en función a la media aritmética, la ubicación percentiles y los niveles correspondientes a cada uno de los rasgos son:

Rasgos de personalidad situacional que prevalecen en el personal que labora en el Hospital Militar Central

Tabla N° 3 Rasgos de personalidad situacional que prevalecen en el personal que labora en el Hospital Militar Central

Rasgos de Personalidad	Cantidad	Media	Desviación Estándar	Percentil	Nivel
Estabilidad	93	14,72	4,67	30	Bajo
Ansiedad	93	11,95	4,71	60	Promedio
Auto-concepto	93	15,15	4,23	25	Bajo
Eficacia	93	16,82	4,56	5	Muy bajo
Auto-confianza	93	14,98	4,42	15	Muy bajo
Independencia	93	9,60	2,41	80	Alto
Dominancia	93	11,12	3,74	65	Promedio
Control cognitivo	93	14,61	4,13	3	Muy bajo
Sociabilidad	93	14,14	3,72	20	Bajo
Ajuste social	93	11,62	2,75	15	Bajo
Agresividad	93	8,47	4,24	75	Alto
Tolerancia	93	11,26	3,08	25	Bajo
Inteligencia Social	93	13,03	3,67	5	Muy Bajo
Integridad-honestidad	93	17,17	4,51	10	Muy Bajo
Liderazgo	93	10,10	3,05	60	Promedio

De acuerdo a los datos de la Tabla N° 3, se observa que en la muestra total, prevalece los siguientes rasgos con nivel alto, independencia y agresividad; en el nivel promedio ansiedad, dominancia y liderazgo, con nivel bajo estabilidad, auto concepto, sociabilidad, ajuste social y tolerancia; finalmente en un nivel muy bajo se encuentran los siguientes rasgos; eficacia, autoconfianza, control cognitivo, inteligencia social e integridad y honestidad.

De acuerdo a los datos presentados existe rasgos que destacan como son: independencia y agresividad, porque en la muestra se encuentran varios jefes que obviamente tienen autonomía y cierta libertad para tomar decisiones, asimismo como la muestra está compuesto por militares, ellos tienen un nivel de agresividad mayor. En los niveles de ansiedad, dominancia y liderazgo nos muestra poca autoestima poca seguridad en sí mismo para afrontar retos, dificultades y en general mantiene autocontrol emocional según su dominancia muestran un equilibrio concordante a las aptitudes de líder tienen la tendencia a dirigir grupos pero respetando el grado de jerarquía, en liderazgo muestran una característica de poder liderar adecuadamente su grupo de trabajo. En los n niveles promedios en el que están Estabilidad, Auto concepto, Sociabilidad, Ajuste social y Tolerancia, indican niveles bajos nos muestra pobre autoestima, poca seguridad para afrontar retos, pocos sociables en la forma de manifestar su trabajo y según su ajuste social muestran conflictividad se muestra sus costumbres según las normas establecidas y en los promedios de Eficacia, autoconfianza, control cognitivo, inteligencia social, integridad y honestidad por lo que se puede inferir que son poco seguros de sí mismos, presentan limitaciones y dudas con sentimiento de inferioridad. También muestran un nivel muy bajo lo cual nos indica que son personas que no afrontan con seguridad los nuevos retos que se le puedan presentar en su día, en cuanto a control cognitivo tienen un nivel muy bajo porque poseen alto grado de impulsividad por la labor que ejercen y por los constantes cambios de los elementos de dirección, por otra parte se encuentran a las expectativas de su carrera y de sus actividades; en cuanto al rasgo de inteligencia social muestran pobres relaciones interpersonales, limitando su capacidad de adaptación a los cambios, y tienen poca tolerancia ante la presión social. Respecto al rasgo personalidad situacional de integridad – honestidad obtienen un nivel muy bajo

mostrando una inadecuada adaptación hacia las normas reglas y obligaciones de la organización y del trabajo.

5.1.2 Resultados considerando los rasgos de personalidad situacional entre el personal militar y el personal civil que labora en el Hospital Militar Central

Tabla N°4 Rasgos de personalidad situacional entre el personal militar y el personal civil del Hospital Militar Central

Rasgos de Personalidad	N	Media Militares	Nivel	Media Civiles	Nivel
Estabilidad	93	15,56	Promedio	14,00	Bajo
Ansiedad	93	11,67	Promedio	12,18	Promedio
Auto-concepto	93	16,53	Promedio	13,96	Bajo
Eficacia	93	18,47	Bajo	15,40	Muy bajo
Auto-confianza	93	16,12	Bajo	14,00	Bajo
Independencia	93	9,37	Alto	9,80	Alto
Dominancia	93	11,37	Promedio	10,90	Promedio
Control cognitivo	93	16,02	Muy bajo	13,40	Muy bajo
Sociabilidad	93	14,72	Bajo	13,64	Bajo
Ajuste social	93	12,4	Bajo	10,96	Bajo
Agresividad	93	7,37	Promedio	9,42	Alto
Tolerancia	93	12,4	Bajo	10,98	Bajo
Inteligencia Social	93	14,14	Muy Bajo	12,08	Muy Bajo
Integridad-honestidad	93	18,51	Bajo	16,02	Bajo
Liderazgo	93	10,67	Alto	9,6	Promedio

De acuerdo a lo observado en la Tabla N° 4, considerando las medias, en una apreciación general el personal militar tiene puntajes levemente superiores que el personal civil.

De manera más detallada se aprecia que en los militares los niveles más altos se en los rasgos de independencia y liderazgo, lo que indica que los militares se muestran independientes, autónomos y autosuficientes, para ellos priman los intereses del grupo, toman sus propias decisiones y tienen iniciativa, les gusta mandar, dirigir y organizar, se sienten líderes y seguros de sí mismo. En cuanto al personal civil se muestran también independientes, porque son relativamente autónomos y autosuficientes; sin embargo tienen un nivel elevado de agresividad probablemente más por las frustraciones y dependencia que tienen, que por la competitividad y afán de logros que podría existir, ya que no son autónomos en su puesto y tienen jefes que le dan las disposiciones y correcciones a su trabajo.

En el nivel promedio entre el personal militar destacan los rasgos de ansiedad, auto concepto, dominancia y agresividad; lo cual nos indica que tienen estabilidad emocional, un concepto propio adecuado, conocer su jerarquía y nivel de mando y la agresividad lo mantienen controlado. En los niveles promedios del personal se encuentran los siguientes rasgos, ansiedad, dominancia y liderazgo, del mismo modo tienen control emocional, tienen claro su nivel ocupacional y jerárquico y el liderazgo en nivel intermedio.

El personal militar obtiene niveles bajos en los siguientes rasgos eficacia, autoconfianza, sociabilidad, ajuste social, tolerancia, integridad y honestidad; lo que se interpreta que no obtienen los resultados esperados, tienen poca confianza en su

trabajo y sus decisiones, no interactúan adecuadamente con los trabajadores, tienen poca tolerancia a la frustración y fundamentalmente no muestran compromiso con las tareas encomendadas y con el cuidado de los activos de la entidad. El personal civil obtiene puntuaciones bajas en estabilidad, auto concepto, autoconfianza, sociabilidad, ajuste social, tolerancia, integridad y honestidad; lo que se interpreta que tienen rasgos similares al personal militar, solo difieren en el rasgo estabilidad, ya que podrían tener menor control en sus emociones.

5.1.3 Resultados considerando los rasgos de personalidad situacional, según género, entre el personal femenino y masculino que labora en el Hospital Militar Central

Tabla N°5 Rasgos de personalidad situacional, según género, entre el personal femenino y masculino que labora en el Hospital Militar Central.

Rasgos de Personalidad	Cantidad	Media Mujeres	Nivel	Media Hombres	Nivel
Estabilidad	93	14,36	Alto	14,95	Alto
Ansiedad	93	12,58	Promedio	11,54	Promedio
Auto-concepto	93	14,25	Promedio	15,72	Alto
Eficacia	93	15,92	Promedio	17,39	Promedio
Auto-confianza	93	13,86	Promedio	15,68	Alto
Independencia	93	9,42	Promedio	9,72	Promedio
Dominancia	93	11,31	Bajo	11	Promedio
Control cognitivo	93	13,39	Promedio	15,39	Promedio
Sociabilidad	93	13,86	Bajo	14,32	Promedio
Ajuste social	93	11,47	Promedio	11,72	Promedio
Agresividad	93	8,86	Promedio	8,23	Bajo
Tolerancia	93	10,92	Promedio	11,47	Alto
Inteligencia Social	93	12,31	Promedio	13,49	Promedio
Integridad-honestidad	93	15,75	Promedio	18,07	Bajo
Liderazgo	93	9,81	Promedio	10,28	Promedio

De acuerdo a los datos presentados en la Tabla N° 5 respecto al sexo masculino tienen niveles altos en los rasgos estabilidad, auto concepto, autoconfianza y tolerancia; lo cual indica que los hombres tienen con estabilidad emocional un buen concepto de sí mismos, seguridad en sus acciones, y toleran bien las diversas presiones del trabajo. Respecto a las mujeres obtienen nivel en el rasgo estabilidad emocional lo que indica que saben controlar sus emociones.

En los niveles promedios destacan los rasgos ansiedad, eficacia, independencia, dominancia, control cognitivo, sociabilidad y ajuste social, inteligencia social y liderazgo lo cual indica que tienen poca ansiedad, alcanzan los resultados satisfactoriamente, son independientes, ejercen autoridad, controlan sus ideas, socializan y se relacionan adecuadamente. Las mujeres en los niveles promedios destacan en ansiedad, auto concepto, eficacia, autoconfianza, independencia, control cognitivo, ajuste social, agresividad, tolerancia, inteligencia social, integridad y honestidad y liderazgo; lo que indica que las mujeres se sienten motivadas hacia una competencia sana, evidencia predisposición para poder manejar su grupo social, mantiene una actitud positiva ante diversos acontecimientos que se le puedan presentar, se sienten capaces y eficientes en su trabajo, tienen adecuada integridad y honestidad y ejercen un liderazgo moderado.

5.2. Análisis Inferencial

5.2.1. Prueba de normalidad

La prueba de bondad de ajuste, en la variable donde se determinó que cuenta con curva de distribución normal, determinado estadístico para métrico para las comparaciones respectivas.

Tabla N°6 KolmogorovSmirnov para la prueba de Personalidad situacional

Rasgos de Personalidad Situacional	Media	Desviación estándar.	Z de Kolmogorov - Smirnov	Nivel de significancia (p)
Estabilidad Emocional	14,72	4,668	0,859	0,452
Ansiedad	11,95	4,705	0,96	0,315
Auto concepto	15,15	4,232	1,089	0,118
Eficacia	16,82	4,559	1,235	0,095
Autoconfianza	14,98	4,416	1,011	0,258
Independencia	9,6	2,405	0,881	0,419
Dominancia	11,12	3,738	0,667	0,765
Control cognitivo	14,61	4,134	1,101	0,177
Sociabilidad	14,14	3,723	0,841	0,48
Ajuste social	11,62	2,75	1,485	0,024
Agresividad	8,47	4,244	1,565	0,015
Tolerancia	11,26	3,082	1,061	0,21
Inteligencia Social	13,03	3,67	0,983	0,289
Integridad – Honestidad	17,17	4,505	1,156	0,138
Liderazgo	10,1	3,051	0,863	0,445

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Se puede observar en la tabla N° 6 que el cuestionario de personalidad situacional presenta una distribución normal, por lo tanto, en las comparaciones siguientes se usara el estadístico paramétrico para muestras independientes “t” de Student.

5.2.2 Comparación de los rasgos de la Personalidad situacional entre el personal militar y civil que labora en el Hospital Militar Central.

Tabla N° 7 Comparación de los rasgos de la personalidad situacional entre personal militar y civil que labora en el Hospital Militar Central.

Rasgos de Personalidad	Media Militares	Media Civiles	T Student	Significancia (p)
Estabilidad	15,56	14,00	1,619	0,109
Ansiedad	11,67	12,18	-0,515	0,608
Auto-concepto	16,53	13,96	3,055	0,003
Eficacia	18,47	15,40	3,415	0,001
Auto-confianza	16,12	14,00	2,361	0,020
Independencia	9,37	9,80	-0,854	0,395
Dominancia	11,37	10,90	0,605	0,547
Control cognitivo	16,02	13,40	3,201	0,002
Sociabilidad	14,72	13,64	1,403	0,164
Ajuste social	12,4	10,96	2,586	0,011
Agresividad	7,37	9,42	-2,378	0,019
Tolerancia	12,4	10,98	3,496	0,001
Inteligencia Social	14,14	12,08	2,797	0,006
Integridad-honestidad	18,51	16,02	2,753	0,007
Liderazgo	10,67	9,6	1,711	0,090

De acuerdo a los datos de la Tabla 7, donde se hace la comparación de los rasgos de personalidad entre personal militar y civil, se observa que en las dimensiones; estabilidad, ansiedad, independencia, dominancia, sociabilidad y liderazgo, existen leves diferencias entre el personal militar y civil y estas no son significativas. Por otra parte en las dimensiones Auto-concepto, Eficacia, Auto-confianza, Control cognitivo, Ajuste

social, Agresividad, Tolerancia, Inteligencia Social, Integridad-honestidad, las medias difieren de manera notoria además por los niveles de significación mostrados estos son significativos.

5.2.3 Comparación de los rasgos de la Personalidad situacional, según género, entre el personal militar y civil que labora en el Hospital Militar Central.

Tabla 8 Comparación de los rasgos de la personalidad situacional entre personal militar y civil que labora en el Hospital Militar Central.

Rasgos de Personalidad	Media Mujeres	Media Hombres	T Student	Significancia (p)
Estabilidad	14,36	14,95	,588	,588
Ansiedad	12,58	11,54	-1,038	,302
Auto-concepto	14,25	15,72	1,646	,103
Eficacia	15,92	17,39	1,525	,131
Auto-confianza	13,86	15,68	1,969	,052
Independencia	9,42	9,72	,589	,557
Dominancia	11,31	11	-,382	,703
Control cognitivo	13,39	15,39	2,323	,022
Sociabilidad	13,86	14,32	,572	,569
Ajuste social	11,47	11,72	,420	,675
Agresividad	8,86	8,23	-,699	,487
Tolerancia	10,92	11,47	,848	,399
Inteligencia Social	12,31	13,49	1,529	,130
Integridad-honestidad	15,75	18,07	2,486	,015
Liderazgo	9,81	10,28	,730	,467

De acuerdo a los datos de la Tabla 8, se hace la comparación de los rasgos de personalidad entre personal masculino y femenino, se observa que en todas las dimensiones existe leves diferencias entre el personal femenino y masculino que labora en el Hospital Militar y estas son significativas.

5.3. Comprobación de Hipótesis

En cuanto a la comprobación de las hipótesis que se plantearon en la investigación se puede mencionar lo siguiente:

Analizando la hipótesis general:

H₁: Existen algunos rasgos de personalidad situacional que prevalece en el personal que labora en el Hospital Militar Central – 2018.

H₀: No existen algunos rasgos de personalidad situacional que prevalece en el personal que labora en el Hospital Militar Central – 2018

Contrastación

Conforme a los datos que se muestran en la Tabla 3, destacan los rasgos independencia y agresividad, que obtienen puntajes que lo ubica en la categoría alto, por contraparte las que menos destacan son eficacia, autocontrol, control cognitivo, inteligencia social y integridad –honestidad. Por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa.

Analizando la primera hipótesis alternativa:

H₁: Existen diferencias en los rasgos de personalidad situacional del personal militar y del personal civil que labora en el Hospital Militar Central-2018

H₀: No Existen diferencias en los rasgos de personalidad situacional del personal militar y del personal civil que labora en el Hospital Militar Central-2018.

Contrastación

De acuerdo a los datos de la Tabla 7, se observa que existen diferencias en algunos rasgos de personalidad que son significativas (estabilidad, ansiedad, independencia, dominancia, sociabilidad y liderazgo) y en otros rasgos no hay diferencias significativas (autoconfianza, eficacia, autocontrol, control cognitivo, ajuste social, agresividad, tolerancia, inteligencia social, integridad-honestidad), por lo que se aceptan la hipótesis alternativa y rechaza la nula.

Analizando la segunda hipótesis alternativa:

H₂: Existe diferencias en los rasgos de personalidad situacional del personal femenino y masculino que labora en el Hospital Militar Central-2018.

H₀: No Existen diferencias en los rasgos de personalidad situacional del personal femenino y masculino que labora en el Hospital Militar Central-2018.

Contrastación

De acuerdo a los datos de la Tabla 8, se observa que existen diferencias en algunos rasgos de personalidad que son significativas (estabilidad, ansiedad, auto concepto, eficacia, autoconfianza, independencia, dominancia, sociabilidad, ajuste social, agresividad, tolerancia, liderazgo, inteligencia social) y en otros rasgos no hay diferencias significativas (control cognitivo, integridad-honestidad), por lo que se aceptan la hipótesis alternativa y rechaza la nula.

5.4. Discusión y Conclusiones

5.4.1. Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar los rasgos de personalidad situacional que prevalece en el personal que labora en el Hospital Militar Central – 2018. De acuerdo al resultado de la tabla N°2 se observa que en la muestra total, prevalecen los siguientes rasgos con nivel alto, independencia y agresividad; en el nivel promedio ansiedad, dominancia y liderazgo, con nivel bajo estabilidad, auto concepto, sociabilidad, ajuste social y tolerancia; finalmente en un nivel muy bajo se encuentran los siguientes rasgos; eficacia, autoconfianza, control cognitivo, inteligencia social e integridad y honestidad. De acuerdo a la revisión teórica los rasgos de personalidad más demandados en el campo laboral son; liderazgo, dominancia, agresividad, independencia, que se relacionan con las actitudes emprendedoras, integridad honestidad, responsabilidad que son valores y ajuste social que está referido a las relaciones interpersonales y respeto por las normas.

La investigación rasgos de personalidad situacional del personal militar y civilde acuerdo a lo observado en la Tabla N° 3, considerando las medias, en una apreciación general el personal militar tiene puntajes levemente superiores que el personal civil. Lo cual nos muestra los rasgos de independencia y liderazgo, lo que indica que los militares se muestran independientes, autónomos y autosuficientes, para ellos priman los intereses del grupo, toman sus propias decisiones y tienen iniciativa, les gusta mandar, dirigir y organizar, se sienten líderes y seguros de sí mismo. En cuanto al personal civil se muestran también independientes, porque son relativamente autónomos y autosuficientes; sin

embargo tienen un nivel elevado de agresividad probablemente más por las frustraciones y dependencia que tienen, que por la competitividad y afán de logros que podría existir, ya que no son autónomos en su puesto y tienen jefes que le dan las disposiciones y correcciones a su trabajo, mientras el resultado que nos muestra Duran, D. y Medrano, K. (2013) efectuaron una investigación en la comisaria PNP de Huánuco, en los resultados se encontró que los efectivos policiales se sienten identificados con el trabajo que realizan, además, se determinó que las dimensiones trabajo en equipo, motivación, estructura organizacional, identificación con la organización e identificación con el trabajo constituyen una fortaleza organizacional que es buena, si bien los objetivos de dicha investigación respecto a esta, son diferentes se asemeja en cuanto a independencia ya los militares se muestran independientes igual que los efectivos policiales autónomos y autosuficientes, para ellos priman los intereses del grupo, toman sus propias decisiones y el objetivo es uno solo.

La investigación rasgos de personalidad situacional considerando el sexo del personal militar y civil de acuerdo a lo observado en la Tabla N° 4, sexo masculino tienen niveles altos en los rasgos estabilidad, auto concepto, autoconfianza y tolerancia; lo cual indica que los hombres tienen con estabilidad emocional un buen concepto de sí mismos, seguridad en sus acciones, y toleran bien las diversas presiones del trabajo. Respecto a las mujeres obtienen mejor nivel en el rasgo estabilidad emocional lo que indica que saben controlar sus emociones en los niveles promedios destacan los rasgos ansiedad, eficacia, independencia, dominancia, control cognitivo, sociabilidad y ajuste social, inteligencia social y liderazgo lo cual indica que tienen poca ansiedad, alcanzan

los resultados satisfactoriamente, son independientes, ejercen autoridad, controlan sus ideas, socializan y se relacionan adecuadamente. Las mujeres en los niveles promedios destacan en ansiedad, auto concepto, eficacia, autoconfianza, independencia, control cognitivo, ajuste social, agresividad, tolerancia, inteligencia social, integridad y honestidad y liderazgo; lo que indica que las mujeres se sienten motivadas hacia una competencia sana, evidencia predisposición para poder manejar su grupo social, mantiene una actitud positiva ante diversos acontecimientos que se le puedan presentar, se sientes capaces y eficientes en su trabajo, tienen adecuada integridad y honestidad y ejercen un liderazgo moderado. Estos resultados se pueden comparar aun cuando tienen poblaciones diferentes con la investigación de Araujo (2014) en cuyos resultados se halló que existe diferencias significativas según el género en los rasgos de estabilidad emocional independencia, sociabilidad, tolerancia, inteligencia social, liderazgo y sinceridad .Dentro de este grupo de escalas, los varones obtuvieron una puntuación más elevada que las mujeres en estabilidad, independencia, tolerancia y sinceridad. Finalmente las mujeres obtuvieron una puntuación mayor que los hombres en sociabilidad, inteligencia social y liderazgo, en la comparación de las dos investigaciones se hallan ciertas similitudes.

5.4.2. Conclusiones

De acuerdo a los resultados encontrados podemos afirmar que llegamos a las siguientes conclusiones:

Que prevalecen los siguientes rasgos; independencia y agresividad; en menor medida ansiedad, dominancia y liderazgo. No destacan o tienen una calificación muy baja en los rasgos de estabilidad, auto concepto, sociabilidad,

ajuste social, tolerancia, eficacia, autoconfianza, control cognitivo, inteligencia social e integridad y honestidad.

En la comparación entre personal militar y civil, el personal militar destaca en más rasgos que el personal civil. El personal militar es más independiente, autónomo y autosuficiente, priorizan los intereses del grupo, toman sus propias decisiones y tienen iniciativa, les gusta mandar, dirigir y organizar, se sienten líderes y seguros de sí mismo. El personal civil se muestra un tanto independientes, autónomos y autosuficientes pero en menor nivel que el militar.

En el contraste entre hombres y mujeres; el personal masculino destaca más en los rasgos de estabilidad, auto concepto, autoconfianza y tolerancia; las mujeres destacan más en los rasgos; ansiedad, eficacia, independencia, dominancia, control cognitivo, sociabilidad, ajuste social, inteligencia social y liderazgo, se evidencia diferencias importantes en los rasgos de personalidad entre hombres y mujeres.

5.4.3. Recomendaciones

1. Desde la perspectiva teórica el estudio es conveniente ser replicado en otras entidades y de diferentes características dado que existen pocos estudios sobre el tema, esto permitirían ampliar los fundamentos teóricos de los rasgos de personalidad y de su importancia dentro del campo laboral y de las organizaciones.

2. Es recomendable efectuar investigaciones utilizando el mismo instrumento pero relacionándolo con otros instrumentos que midan otras variables como inteligencia emocional, autoestima, Resiliencia, estrés, etc. para encontrar nuevas relaciones y vinculaciones con otras variables y temas de la psicología.
3. Desde el punto de vista práctico aplicativo es conveniente implementar programas y actividades que generen mejores relaciones y acercamiento entre el personal militar y civil para mejorar el clima institucional y elevar el desempeño laboral en el Hospital Militar Central.
4. Asimismo realizar de forma continua talleres, jornadas, conferencias sobre técnicas de afrontamiento al estrés. Charlas de motivación y dinámicas de grupo para mejorar las relaciones interpersonales entre todo el personal.
5. También se recomienda abordajes de tipo grupales para mejorar ansiedad utilizando técnicas de respiración y relajación, afrontamiento y manejo del estrés, resolución de problemas, y entrenamiento y manejo de la ansiedad, entre otras.

Referencias

- Alvira, F. (1992). Diseños de investigación social: criterios operativos. En García Ferrando, M.; Ibáñez, J., y Alvira, F. El análisis de la realidad social métodos y técnicas de investigación. Madrid: Alianza.
- Araujo, E. D. (2007). Comunicación con los padres y factores de personalidad situacional en adolescentes de Educación Superior. *Cultura*, 21, 13-30.
- Aguirre, C (2009). Rasgos de personalidad Situacional. Tesis de post- grado de Enfermería Instituto Superior de Ciencias Médicas. La Habana, Cuba.
- Anderson, C. A., & Bushman, B. (2002). Human aggression. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 27-5.
- Atocsa Aparicio, Alfonso, RAMOS QUISPE, Salvador (2013) “La POBREZA Económica Social y la Formación Docente en el I.E.S.P.P. Puquio” Lucanas – Puquio.
- Allport, G. W. (1955). *Becoming: Basic considerations for a psychology of personality*. Nueva Haven: Yale University Press.
- Cervone, D. & Shoda, Y. (1999). *The coherence of personality*. Nueva York: The Guilford Press.
- Cloninger, S. C. (2003). *Teorías de la personalidad*. México: Pearson Educación.
- Dubet, F.
- Caballo, Vicente (2010). *Manual para el tratamiento cognitivo- conductual de los trastornos psicológicos*. 1 edición, editorial siglo veintiuno España.
- Fernández, J. L., Seisdedos, N. & Mielgo, M. (2001). *CPS: Cuestionario de Personalidad Situacional* (2ª ed.). Madrid: TEA.
- Jensen-Campbell, L. A. & Graziano, W. G. (2001). Agreeableness as a moderator of interpersonal conflict. *Journal of Personality*, 69, 323–362

- Mischel, W. & Shoda, Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological Review*, 102, 246-268.
- Fierro, A. & Cardenal, V. (1996). Dimensiones de personalidad y satisfacción personal. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 49, 65-81.
- Le Valois, P. & Aulenbacher, C. (2006). *Les ados et leurs croyances*. París: Les Éditions de l'Atelier/Éditions Ouvrières.
- Markon, K. E., Krueger, R. F. & Watson, D. (2005). Delineating the structure of normal and abnormal personality: An integrative hierarchical approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 139-157.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T., Jr. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52, 509-516.
- Oubrayrie, N., Lescarret, O. & De Léonardis, M. (1996). Le contrôle psychologique et l'évaluation de soi de l'enfance à l'adolescence. *Enfance*, 49, 3, 383-403.
- Van Der Akker, A. L., Dekovic, M. & Prinzie, P. (2010). Transitioning to adolescence: How changes in child personality and overreactive parenting predict adolescent adjustment problems. *Development and Psychopathology*, 22, 151-163.
- Van Egeren, L. F. (2009). A cybernetic model of global personality traits. *Personality and Social Psychology Review*, 13, 92-108.
- Madrid: Ed. Luzan, S.A.; 2000 De la Gándara Martín J J, García Moja LC. Vademécum de psicoterapias, vol 1. Técnicas de terapia de conducta y técnicas de relajación.

- De la Gándara Martín J J, García Moja LC. S.A.; 2000 Vademécum de psicoterapias, vol 2.Técnicas de terapia cognitiva y cognitivo- conductual. Madrid: Ed. Luzan.
- García-Campayo J. Hidalgo Campos I. Orozco González F. SL; 2006.Psicoterapia de resolución de problemas en atención primaria.Barcelona: Grupo Ars XXI de Comunicación.
- Güemes I, Ballesteros J. . 2006 La eficacia de las psicoterapias breves estructuradas en el tratamiento de los trastornos afectivos en la atención ambulatoria. Norte de Salud Mental.
- Diéguez M, Rodríguez V, Fernández L. 2001Psicoterapia en Atención Primaria: Consejo interpersonal para la depresión.

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA	POBLACION Y MUESTRA
<p align="center">“Rasgos de personalidad en el personal militar y civil que labora en el hospital militar central, año 2018.”</p>	<p>PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿Cuáles son los rasgos de personalidad situacional que prevalece en el personal que labora en el Hospital Militar Central - 2018?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS</p> <p>¿Cuáles son las diferencias en los rasgos de personalidad situacional del personal militar y del personal civil que labora en el Hospital Militar Central-2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar los rasgos de personalidad situacional que prevalece en el personal que labora en el Hospital Militar Central – 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Identificar las diferencias en los rasgos de personalidad situacional entre el personal militar y del personal civil que labora en el Hospital Militar Central-2018.</p>	<p>HIPOTESIS PRINCIPAL</p> <p>H₁: Existen algunos rasgos de personalidad situacional que prevalece en el personal que labora en el Hospital Militar Central – 2018</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> <p>H₁: Existen diferencias en los rasgos de personalidad situacional del personal militar y del personal civil que labora en el Hospital Militar Central-2018.</p> <p>H₂: Existen diferencias en los rasgos de personalidad situacional del personal femenino y masculino que labora en el Hospital Militar Central-2018.</p>	<p>DISEÑO METODOLÓGICO</p> <p>Es descriptivo comparativo porque describe las situaciones de las cosas en el presente. Así mismo reseñan las características o rasgos de un fenómeno existente de estudio.</p> <p>Así mismo el diseño es no experimental, porque se realizara sin la manipulación de las variables para ser analizados.</p> <p>DISEÑO MUESTRAL</p> <p>En la investigación se tomó una muestra de tipo intencional, entre el personal que labora en el HMC, la muestra fue censal ya que la población es de 105 trabajadores, solo se aplicó a 93 trabajadores entre militares y civiles activos y entre mujeres y hombres que laboraban en la planta administrativa del Hospital Militar Central.</p>	<p>POBLACION</p> <p>La población de la presente investigación está conformada por 105 trabajadores entre civiles y militares que laboran en el Hospital Militar Central.</p> <p>MUESTRA</p> <p>En la investigación se trabajará con 93 trabajadores entre civiles y militares que laboran en el Hospital Militar Central.</p>

	<p>¿Cuáles son las diferencias en los rasgos de personalidad situacional del personal femenino y masculino que labora en el Hospital Militar Central-2018?</p>	<p>Identificar las diferencias en los rasgos de personalidad situacional entre el personal femenino y el personal masculino que labora en el Hospital Militar Central-2018.</p>		<p>INSTRUMENTOS</p> <p>El Cuestionario de Personalidad Situacional (CPS) ha sido diseñado con el objetivo eliminar los rasgos más consistentes y las tendencias comportamentales del sujeto en diferentes situaciones y contexto de la vida.</p> <p>El CPS fue elaborado por J.L.Fernandez Seara, N.Seisdedos Cubero, M.Mielgo robles. su administración es individual y colectiva con una duración de 35 y 50 minutos con una finalidad de evaluar los 15 rasgos de personalidad y 3 de control de veracidad</p>	
--	--	---	--	--	--

ANEXO 2

Este cuestionario contiene una serie de frases. Lea cada una de ellas y decida sí, aplicada a usted mismo, es VERDADERA (V) o FALSA (F), y anote su contestación al costado de la misma.

EDAD

SEXO

PROCEDENCIA

N	ITEMS	RESPUESTA V/F
1	Me enfado por muchas cosas	
2	Estoy pasando por momentos malos, tensos o de inquietud	
3	Me esfuerzo por demostrar que tengo razón, aunque para ello tenga que luchar	
4	Creo que muchas de las cosas que me suceden se deben a la mala suerte	
5	Me gustaría ir a reuniones y fiestas donde hay mucha gente	
6	Tengo tacto y diplomacia al decir las cosas	
7	Busco el aplauso y alabanza de los demás	
8	Cuando me enfado, suelo hablar alto	
9	Sin duda, soy una persona formal y responsable	
10	Mi escala de valores e intereses cambia fácilmente	
11	Por lo general dudo bastante antes de hacer las cosas	
12	Fácilmente abandono las obligaciones	
13	Me encanta comunicar mi tristeza	
14	Soy una persona estricta con las normas	
15	Soy una persona a la que se puede otorgar confianza	
16	Evito las discusiones que no llevan a nada	
17	Procuro dar buena imagen de mi.	
18	Cambio bastante de estado de ánimo	
19	Actualmente vivo un poco estresado	
20	Soy una persona muy trabajadora y eficiente	
21	El éxito es mi meta y mi estilo de vida	
22	Soy franco y abierto con los demás	
23	Soy una persona reservada o retraída.	
24	Se puede decir que mi comportamiento se ajusta bastante bien a las normas convencionales	
25	Con frecuencia alardeo de mis éxitos.	
26	Me disgusto fácilmente	
27	Me ruborizo con cierta facilidad.	
28	Mis amigos me hacen cambiar de opinión fácilmente	
29	A veces me pone nervioso asistir a reuniones sociales o conocer a gente nueva.	
30	Cuando tengo problemas, prefiero tener alguien a mi lado.	
31	Me gusta dirigir y hacer que las cosas funcionen.	
32	Me gusta organizar bien mi trabajo.	
33	Me encanta relacionarme con la gente	
34	Suelo criticar a las personas irresponsables o incumplidoras	

35	Respetar las costumbres o normas sociales forma parte esencial de mis valores.	
36	Empiezo cosas que luego no termino.	
37	Me gusta quedar por encima de los demás, en las discusiones de grupo.	
38	Me siento avergonzado cuando tengo que hablar en público.	
39	Tengo una alta opinión de mi mismo.	
40	Generalmente no necesito consejo de nadie.	
41	En general manifiesto un comportamiento distante de la gente.	
42	Me suele suceder que, cuando tomo una decisión, ya que se me ha pasado la oportunidad.	
43	Cuando alguien se incorpora a un grupo de gente, lo acepto y entablo conversación con él.	
44	Si me hacen alguna ofensa, me la pagan.	
45	Generalmente cumplo lo que he prometido hacer	
46	Aprovecho cualquier ocasión para llamar la atención de personas del otro sexo	
47	A veces expreso mis emociones de forma explosiva	
48	Me considero una persona un tanto nerviosa	
49	Tengo una gran capacidad de trabajo	
50	Confío bastante en mis posibilidades	
51	Procuro no tener en cuenta los problemas de los demás.	
52	A veces soy autoritario y dominante	
53	Creo que soy la persona adecuada para ser líder	
54	Si me incomodan suelo responder agresivamente	
55	Procuro no decir cosas que ofendan a los demás cuando veo que pueden perjudicarme	
56	Intento demostrar que sé o entiendo de todo.	
57	Manifiesto, a menudo, mi mal humor.	
58	Me pongo muy nervioso cuando algún imprevisto interrumpe mi vida o me dan malas noticias.	
59	A veces suelo hacer el ridículo	
60	Cuando me hago cargo de algo, soy responsable y eficaz.	
61	Me encanta mandar.	
62	Me cuesta entablar conversación con la gente.	
63	Cuando alguien me impide oír o ver una película o espectáculo, suelo llamarle la atención	
64	A menudo, mis padres no estaban de acuerdo con mi forma de ser y de comportarme	
65	Soy cumplidor con mi deber.	
66	Cuando me propongo conseguir algo importante en mi vida (p. Ej. Un trabajo) pongo todos los medios adecuados para alcanzarlos	
67	Creo que tengo mucha influencia sobre los demás	
68	Me siento herido fácilmente en mis sentimientos	
69	En general manifiesto impaciencia por terminar las tareas o trabajos	
70	Me hundo con facilidad frente a los problemas	
71	En asuntos serios, prefiero llevar yo sólo la responsabilidad	
72	En general, se llevar a la gente por donde a mi me interesa.	
73	Cuando doy mi palabra la cumplo	
74	Me gustaría participar en conversaciones de grupo.	
75	Para mí son muy importantes mis obligaciones con el trabajo o con las personas.	

76	Sin duda, mis superiores pueden depositar en mi su confianza	
77	Procuro ser el mejor en casi todo.	
78	Cuando quedo a una hora, suelo llegar puntual	
79	Según como sucedan las cosas, así va mi estado de estado de ánimo.	
80	A veces tengo pensamientos repetitivos que me perturban	
81	Cuando me dan la oportunidad, demuestro lo que valgo	
82	Hago valer mis derechos ante los superiores o autoridades	
83	Me gusta planificar las cosas con anticipación	
84	En las discusiones sé controlar mis palabras.	
85	Me gusta más trabajar en grupos que solo	
86	Cuando alguna persona me enfrenta, le aclaro las cosas con rapidez.	
87	La educación cívica y las buenas costumbres son para otros.	
88	Rechazo a las personas creídas o mandonas.	
89	Tiendo a reducir mis amistades a un grupo muy pequeño.	
90	Procuro quedar bien a toda costa con los demás.	
91	A veces me siento incomodo por mis sentimientos de inferioridad	
92	A veces tengo dificultades para concentrarme en mis tareas	
93	Los hechos me demuestran que soy competente en casi todo.	
94	Generalmente hago las cosas a mi manera	
95	No me gusta que me impongan normas y reglas estrictas en mi trabajo y forma de hacer las cosas.	
96	Intento decir casi siempre la última palabra.	
97	Soy prudente y cauteloso cuando me tengo que entrevistar con alguien	
98	Me cuesta mucho hablar con una persona de otro rango o nivel.	
99	Si quedo con una persona y me falla, suelo sacárselo en cara al máximo.	
100	A veces suelo ir contra las reglas y hacer cosas que no debiera	
101	Me gusta imponer mis opiniones a los demás.	
102	Antes de tomar una decisión importante analizo las distintas alternativas posibles.	
103	Estoy muy preocupado e inquieto cuando espero resultados relativamente importantes.	
104	Me desanimo fácilmente ante los fracasos	
105	A veces me siento culpable de algo que no he hecho.	
106	Se puede decir que en general, hago bien las cosas.	
107	Mis problemas prefiero solucionarlos yo.	
108	Hay algunas personas en mi entorno que influyen mucho en mi vida.	
109	Cuando alguien esta diciendo tonterías, suelo interrumpirle y le hago callar	
110	No hago juicios de valor sobre la gente hasta que conozco los hechos.	
111	Cuando una persona me ha hecho algo, no le hablo o evito encontrarme con ella.	
112	Me enfado mucho cuando estoy jugando y pierdo.	
113	No permito a otras personas que se entrometan en mi vida	
114	A menudo critico el modo de actuar y los errores de los demás.	
115	Si alguien me hace sentir menos de forma reiterada, me mantengo en mi sitio y le demuestro lo que valgo.	
116	Exagero mis éxitos o mis fracasos para logra la atención de los demás.	
117	Me encanta estar solo	
118	Me preocupo demasiado de mi aspecto físico.	

119	Desearía tener una personalidad más estable o ajustada.	
120	Muchas veces tengo dudas de si lo que hago lo hago bien.	
121	Cuando trabajo en grupo, prefiero hacerme cargo de la organización y desarrollo de tareas.	
122	Los intereses de los demás no cuentan para mí cuando quiero conseguir algo.	
123	Suelo meter la pata con cierta frecuencia.	
124	Me gusta organizar y participar en actividades sociales.	
125	Me fastidia que me interrumpan cuando estoy hablando, trabajando, estudiando, leyendo o viendo la televisión	
126	Me gusta influir en las decisiones de los demás.	
127	No hago nada importante sin tener en cuenta las consecuencias	
128	Si una persona me humilla en público le hago lo mismo	
129	Soy amable con ciertas personas a las que no aprecio.	
130	A veces soy una persona impulsiva	
131	A veces no me siento bien	
132	Me siento desanimado cuando las opiniones de los demás no son iguales a las mías	
133	No permito que los demás me impongan sus criterios	
134	Me importa mucho lo que los demás piensen de mí	
135	En las discusiones de grupo suelo llevar la iniciativa	
136	Abandono con facilidad las tareas cuando me encuentro en problemas	
137	Es muy importante para mí tener una vida social y bastantes amigos	
138	Cuando tengo la razón, soy bastante duro e inflexible	
139	No me gusta que me digan lo que tengo que hacer o cómo hacerlo.	
140	Mi modo de hacer las cosas suele ser diferente al de los demás	
141	Tiendo a desconfiar de la gente	
142	Me gusta que los demás me digan que hago bien las cosas	
143	Cuando alguien me observa, me inquieta	
144	Se puede decir que soy una persona tranquila, serena y sosegada	
145	Generalmente busco el reconocimiento de los demás	
146	Me cuesta bastante comenzar una conversación con desconocidos.	
147	En una relación de pareja dejo que la otra persona tome la iniciativa.	
148	Cuando las dificultades se me amontonan, me desconcierto y no sé que hacer.	
149	Soy una persona de trato fácil y agradable	
150	Cuando alguien se pone delante de mí en una cola, suelo llamarle la atención.	
151	Estoy muy unido a mi familia.	
152	Se puede decir que casi siempre consigo lo que pretendo	
153	En fiestas y reuniones sociales me gusta ser el centro de atención	
154	Me preocupo bastante por todo.	
155	Cuando tengo oportunidad, hago alarde de mis capacidades y valía.	
156	Muchas veces me falta confianza y seguridad en mí mismo	
157	Los éxitos de los demás me hacen sentir fracasado	
158	Puedo presumir de que, cuando tomo una decisión, nada ni nadie puede hacerme cambiar de opinión	
159	A veces me rebelo contra las normas y reglamentos de ciertos establecimientos y organismos	

160	A las personas que debían devolverme algo en un determinado plazo y no lo hacen, les llamo la atención	
161	Me encanta estar rodeado de gente	
162	Cuando me enfado, me entran ganas de destrozar cosas	
163	Si me he comprometido a hacer algo importante, lo hago	
164	Tiendo a hacer burlas y críticas de gente que menosprecio	
165	Le doy una solución adecuada a la mayoría de los problemas que se me presentan	
166	No tengo en cuenta las costumbres o tradiciones familiares	
167	Me emociono fácilmente	
168	Admiro a quienes saben aprovecharse de los demás	
169	A veces tengo la impresión de que soy un inútil	
170	A veces me preocupo mucho por posibles desgracias futuras	
171	Mi comportamiento no es tan apropiado en familia como en público	
172	En casa, hago lo posible para salirme con la mía	
173	Cuando me confían secretos, se guardarlos bien.	
174	Si alguien me ofende, que se atenga a las consecuencias	
175	Confío más en la suerte que en el esfuerzo propio	
176	Lo que puedo hacer hoy, no suelo dejarlo para mañana	
177	Los demás me consideran una persona que sabe imponerse	
178	Si uno se equivoca, cuanto menos lo sepan mejor	
179	La disciplina y la puntualidad no son mi fuerte	
180	Cuando voy a llegar tarde a una cita, me pongo muy nervioso	
181	Soy una persona con grandes iniciativas y proyectos	
182	A veces me siento inferior frente a personas del otro sexo	
183	Me gusta imponerle a mis amigos los lugares a donde ir.	
184	Cuando algo me sale mal, tiendo a echar la culpa a los demás	
185	Los demás piensan que soy una persona amable	
186	Si las cosas me salen mal, me enfado fácilmente	
187	Generalmente hago lo que mis padres me dicen o lo que les hubiera gustado	
188	En las reuniones y fiestas sociales se controlar bien mis emociones y mi comportamiento	
189	Me pone nervioso esperar ante las ventanillas de las oficinas	
190	A menudo me dejo llevar por los sentimientos	
191	Algunas veces siento una gran tensión interna	
192	Se aceptar bien las críticas de los demás	
193	Si llego unos minutos tarde a un establecimiento y no me atienden, suelo molestarme y criticar	
194	Suelo tener en cuenta la opinión de los demás	
195	Cuando alguien me lleva la contraria, lo desafío	
196	Me resulta fácil tomar parte en las discusiones o conversaciones de grupo	
197	Si alguien me insulta, me defiendo con coraje y firmeza	
198	Tengo bastantes enfrentamientos con miembros de mi familia	
199	Si alguien me acusa o me insulta, también hago lo mismo	
200	Creo que sé como tratar y llevar adecuadamente a la gente	
201	Soy muy cauteloso cuando se trata de elegir a las personas en las que debo confiar asuntos delicados	

202	Pierdo fácilmente la paciencia con los demás	
203	Se me salen las lagrimas con facilidad	
204	Me doy por vencido fácilmente cuando las cosas van mal	
205	Antes de hacer algo tengo en cuenta el criterio de mis amigos	
206	Cuando alguien confía en mí, no suelo defraudarle	
207	Si intentan engañarme, o me han engañado, actúo con dureza	
208	Muchas veces me implico en situaciones que conllevan algunos riesgos innecesarios	
209	Soy muy hablador	
210	Si alguien ha roto algo personal o me lo devuelve en mal estado, me suelo enojar con él	
211	Cuando trabajo en grupo, no soporto fácilmente los errores o deficiencias de los demás	
212	Cuando era joven, por cualquier motivo dejaba de asistir al colegio	
213	Si alguien me pregunta algo muy personal, trato de contestarle diplomáticamente	
214	Muchas veces hago cosas por los demás, sólo por quedar bien.	
215	Tengo poco aguante y las cosas me desbordan fácilmente	
216	Duermo mal e inquieto	
217	Suelo buscar nuevas formas de hacer las cosas	
218	Doy mucha importancia a las normas y buenas costumbres	
219	A la gente que no me atiende bien dentro de su horario laboral, les llamo la atención y me quejo.	
220	Cualquier excusa me es buena para abandonar lo que estoy haciendo	
221	Los fracasos y experiencias negativas me hundén fácilmente	
222	A veces experimento periodos de soledad	
223	Los demás deberían aprender de mí	
224	A los que intentan imponerme sus gustos, les llevo la contraria	
225	Poseo habilidad para hacer que los demás cambien de opinión	
226	Pienso dos veces las cosas antes de tomar una decisión	
227	Soy sincero o agresivo cuando debo de serlo, y también diplomático cuando debo serlo	
228	Antes de comprar o ponerme ropa, antepongo los gustos de los demás a los míos.	
229	Me siento bien dando instrucciones a los demás	
230	Reacciono mal cuando me hacen bromas pesadas	
231	Me gustaría hacer que los demás tuvieran otra opinión de mí	
232	Me resulta difícil hablar de mí mismo	
233	Procuro destacar sobre los demás	

EVALUADO	SEXO	EDAD	PROC	CPS_1	CPS_2	CPS_3	CPS_4	CPS_5	CPS_6	CPS_7	CPS_8	CPS_9	CPS_10	CPS_11	CPS_12	CPS_13	CPS_14	CPS_15	CPS_16	CPS_17	CPS_18	CPS_19	
1	1	53	1	0	0	1	2	2	2	2	0	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	0	
2	1	55	1	1	0	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	0
3	1	45	1	1	0	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	0
4	1	21	1	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
5	2	24	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1
6	1	18	1	1	0	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1
7	1	20	1	1	0	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	55	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1
9	1	45	1	0	0	1	2	2	1	1	0	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1
10	1	31	1	1	0	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	0
11	1	20	1	0	0	2	2	1	2	2	0	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1
12	1	20	1	0	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
13	1	21	1	0	1	1	2	1	2	2	0	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
14	1	25	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
15	1	20	2	0	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
16	1	39	1	1	0	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1
17	1	51	1	1	0	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	0
18	2	25	2	1	0	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
19	2	27	2	0	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
20	1	49	1	1	0	1	2	2	1	2	0	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	0
21	1	48	1	1	0	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	0
22	2	34	2	1	0	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
23	1	45	1	0	0	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	0
24	1	53	1	0	0	2	2	2	2	2	0	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	0
25	2	33	1	0	0	2	2	2	2	2	0	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1
26	2	34	2	1	0	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	0

27	1	30	2	1	0	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
28	1	21	1	1	0	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	0
29	1	22	1	0	0	2	2	1	1	1	0	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
30	1	19	1	0	1	1	2	1	1	2	0	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1
31	1	21	2	0	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1
32	1	24	1	0	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1
33	2	22	2	1	0	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1
34	2	28	2	0	1	1	2	1	11	1	0	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1
35	2	36	2	1	0	1	2	1	1	2	0	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	0
36	2	22	1	0	1	2	2	2	2	1	0	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1
37	2	25	2	1	0	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1
38	2	25	2	1	0	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1
39	1	22	1	1	1	1	2	1	1	1	0	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	0
40	2	22	2	0	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
41	1	26	1	0	0	2	2	2	1	2	0	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	0
42	1	21	1	0	0	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	0
43	1	23	1	1	0	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1
44	2	22	2	1	0	2	1	2	2	2	0	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1
45	2	43	2	0	0	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
46	1	54	2	0	1	2	2	2	2	2	0	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1
47	2	28	2	1	0	1	2	1	2	1	0	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
48	2	25	2	0	0	1	2	1	1	2	0	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
49	1	43	2	0	0	1	2	1	2	1	0	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	0
50	1	30	2	0	0	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1
51	1	54	1	1	0	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	0
52	2	19	1	1	0	2	1	1	2	2	0	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1
53	1	28	2	1	0	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	0
54	1	39	2	1	0	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1
55	2	24	2	1	0	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	0

56	1	38	2	1	1	2	2	1	1	2	0	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
57	1	51	1	0	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
58	2	39	2	0	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1
59	1	37	2	1	0	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1
60	2	43	2	1	0	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	0
61	1	60	2	0	0	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1
62	1	46	2	0	0	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	0
63	1	41	2	0	0	1	1	2	1	1	0	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1
64	1	37	2	1	0	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	0
65	2	22	2	1	1	2	2	2	2	1	0	1	1	2	2	1	2	1	2	2	0
66	2	42	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	0
67	1	31	1	1	1	2	2	1	1	2	0	1	2	2	2	1	2	2	1	1	0
68	2	34	1	0	0	1	2	1	1	2	0	1	2	2	2	1	2	1	1	1	0
69	2	21	2	1	0	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	0
70	1	51	1	0	1	2	2	1	1	1	0	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1
71	2	50	2	1	1	1	2	2	1	2	0	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1
72	2	18	2	1	1	1	2	2	1	2	0	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1
73	1	18	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	0
74	2	46	2	0	0	1	2	1	1	1	0	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1
75	1	43	1	0	1	2	1	2	1	2	0	2	1	1	1	1	1	2	2	1	0
76	2	32	1	1	1	2	1	2	1	2	0	1	1	1	1	2	2	2	1	2	0
77	1	53	2	1	1	1	2	1	1	2	0	2	1	2	2	2	1	1	1	1	0
78	1	53	2	1	1	1	2	1	1	2	0	2	1	2	2	2	1	1	1	1	0
79	2	40	2	1	0	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	0
80	2	19	2	0	1	2	2	2	1	1	0	1	2	2	2	2	1	1	1	2	0
81	1	32	1	1	0	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1
82	1	29	2	1	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	0
83	2	45	2	1	0	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1
84	1	33	1	1	0	2	1	2	2	1	0	2	1	2	2	1	1	2	1	2	0

