



FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
UNIDAD DE POSGRADO

PERFIL DE PERSONALIDAD DE LOS JEFES DE SERVICIO Y  
PRODUCCIÓN DE MÉDICOS  
HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS 2016

PRESENTADO POR  
MARYGRÉ KARENINA ESCOBAR CHAMORRO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN  
PARA OPTAR  
EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD

ASESOR  
RICARDO AURELIO CARREÑO ESCOBEDO

LIMA – PERÚ

2022



**CC BY-NC-SA**

**Reconocimiento – No comercial – Compartir igual**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
UNIDAD DE POSGRADO**

**PERFIL DE PERSONALIDAD DE LOS JEFES DE SERVICIO Y  
PRODUCCIÓN DE MÉDICOS  
HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS 2016**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**PARA OPTAR  
EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD**

**PRESENTADO POR  
MARYGRÉ KARENINA ESCOBAR CHAMORRO**

**ASESOR  
DR. RICARDO AURELIO CARREÑO ESCOBEDO**

**LIMA, PERÚ  
2022**

## ÍNDICE

	<b>Págs.</b>
<b>Portada</b>	i
<b>Índice</b>	ii
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	1
1.1 Descripción del problema	1
1.2 Formulación del problema	1
1.3 Objetivos	2
1.4 Justificación	2
1.5 Viabilidad y factibilidad	2
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	4
2.1 Antecedentes	4
2.2 Bases teóricas	9
2.3 Definición de términos básicos	15
<b>CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	16
3.1 Formulación de la hipótesis	16
3.2 Variables y su operacionalización	16
<b>CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA</b>	17
4.1 Tipos y diseño	17
4.2 Diseño muestral	17
4.3 Técnicas y procedimiento de recolección de datos	17
4.4 Procesamiento y análisis de datos	18
4.5 Aspectos éticos	19
<b>CRONOGRAMA</b>	20
<b>PRESUPUESTO</b>	21
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	22
<b>ANEXOS</b>	
1. Matriz de consistencia	
2. Instrumento de recolección de datos	

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción del problema**

Durante el desempeño de sus labores profesionales, los mejores médicos distinguidos por su responsabilidad y buena práctica clínica pueden ser elegidos para liderar, cuando son nombrados jefe de departamento o jefe de servicio; en la seguridad social, estos cargos son concursados una vez al año de forma voluntaria (1). Pero los médicos por formación, están acostumbrados a desempeñarse y destacar en forma individual y, cuando llega a ser jefe de servicio, adquiere la responsabilidad de liderar un equipo interdisciplinario de salud, de guiar en la ruta a seguir y aplicar las reglas y normas administrativas; entiéndase que el líder es quien debe lograr que la organización logre los resultados planeados a través de un soporte de opciones para controlar o modificar los subprocesos dentro de un contexto hospitalario, que debe influir en las acciones de los trabajadores de tal forma que los motive a alcanzar el mejor logro de producción o desempeño a favor de la institución (2).

El problema es que este concepto dista mucho de la realidad en la Seguridad Social del Perú, evidenciándose en los indicadores de producción que por lo general se mantienen por debajo de los estándares, encontrándose por ejemplo que en el Hospital Edgardo Rebagliati Martins el promedio del rendimiento hora-médico fue de 3.4 en el año 2014, con un estándar establecido de 4 para consulta externa en este nivel de complejidad; en el presente proyecto de tesis se busca evidenciar si existe una relación entre la personalidad del médico Jefe de Servicio o departamento y el rendimiento de su equipo de colaboradores médicos.

### **1.2 Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre el tipo de personalidad del Jefe de Servicio y el rendimiento de su equipo de colaboradores médicos en el hospital Edgardo Rebagliati Martins en el 2016?

### **1.3 Objetivos**

#### **Objetivo general**

Analizar la relación del tipo de personalidad del médico Jefe de Servicio con el rendimiento de su equipo de trabajo médico en el hospital Edgardo Rebagliati Martins en el 2016.

#### **Objetivos específicos**

Determinar el tipo de personalidad de los jefes de servicios en el en el hospital Edgardo Rebagliati Martins en el 2016.

Conocer el tipo de personalidad que menos beneficia al rendimiento laboral de los colaboradores médicos en el hospital Edgardo Rebagliati Martins en el 2016.

### **1.4 Justificación**

Resulta útil conocer la combinación de rasgos de personalidad en el Jefe de Servicio que permitiría obtener mejores resultados en el desempeño de sus colaboradores médicos. Los aspectos de personalidad y rendimiento en el trabajo de los que conducen un hospital de tercer nivel no son frecuentemente estudiados.

El estudio contribuirá a determinar los rasgos de personalidad que favorecen la mejor producción de los médicos jefe de servicio. También beneficiarán con conocimiento directo a los 41 jefes de servicio y más de 1000 personas relacionadas con la gestión en el Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

### **1.5 Viabilidad y factibilidad**

El proyecto es viable, debido a que la oficina de RR.HH., no se abastece para hacer este tipo de estudios a sus jefes de servicio y es una información necesaria para el proceso de selección de estos. Ellos ven con interés esta propuesta de investigación, puesto que contribuirá a mejorar el conocimiento de los gestores asistenciales.

El estudio es factible o posible de realizar porque se tiene el recurso humano para realizarlo y el proyecto será financiado por la residente.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes

Jaén M et al., en 2009, planteó la posibilidad de predecir el rendimiento en el trabajo a partir de indicadores de personalidad, existe correlación directa y con significancia entre el rendimiento. Plantea que los rasgos de personalidad predicen el rendimiento en el trabajo, comparando el introvertido y extrovertido. El tesón es un predictor válido para rendimiento en diversas tareas, además de la estabilidad emocional, y el ser extrovertido. Estos no predicen el rendimiento global, pero permiten interactuar en diferentes niveles de organización para el desempeño en el puesto. Investigó a través de un estudio analítico realizado en 389 trabajadores. Encontró en la evaluación de la regresión lineal al desarrollo de la ejecución y a la seguridad en la activación para el trabajo, y la autoestima como factores preponderantes del rendimiento laboral (3).

Arroyo J, en 2014, en un estudio realizado para selección residentes de medicina se analizaron factores relacionados al desempeño y factores de personalidad constante a largo plazo, según la clasificación de Jung y 5 grandes factores para establecer correlación para varios factores de la personalidad y el rendimiento a través de la mensuración de la actitud, habilidad y el conocimiento en los profesionales médicos en formación del instituto nacional de cáncer mexicano por medio del MBTI, el BFI y una evaluación de 360°. Para el conocimiento se encontró correlación negativa leve significativa con la sensación y el pensamiento y el neuroticismo. Hubo correlación positiva significativa entre conocimiento y responsabilidad, con las actitudes con la cordialidad (4).

Lemaire J y Wallace J, en 2014, investigaron sobre la personalidad de los médicos clasificándola en adicto al trabajo, tipo A y fanático del control y se exploró los vínculos con las percepciones del desempeño profesional. Se investigó con un diseño transversal analítico a 2957 médicos cirujanos, con una tasa de respuesta de 40% (1178), en Canadá. Se utilizaron correlaciones de orden cero para

determinar las relaciones entre los médicos que identificaron con personalidad y sentimiento que hace que uno sea un mejor médico. Se obtuvo como resultados que el 53% con personalidad adicta al trabajo, 62% con el Tipo A y 36% fanático del control. Los que tuvieron personalidad adicta al trabajo comparados con los que no, tuvieron niveles más altos de satisfacción en el hospital, mejores calificaciones por los pacientes y compromiso con su profesión. Y las creencias de algunos participantes en estas personalidades apuntan que benefician el rendimiento, y pueden reforzar los comportamientos dañinos asociados con resultados de bienestar. Las investigaciones futuras deberían explorar más los vínculos entre los rasgos de personalidad del médico, las percepciones sobre la producción de los jefes y el desempeño calificado (5).

Cohen D y Rhydderch M, en 2006, planteó la evidencia sobre la relación entre los rasgos de la personalidad y la producción en el trabajo, y ha sido estudiado por parte de la psicología ocupacional y la administración en salud, con un papel clave para comprender el desempeño, y la comprensión de los patrones de comportamiento asociado con bajo rendimiento. A finales de la década de 1980, se asumió que la relación entre personalidad y desempeño existía, y en el mejor de los casos había era una asociación débil. Pero con el desarrollo de los rasgos de personalidad de los cinco factores importantes, condujo a su medición confiable y actualmente es un predictor válido de producción en el trabajo. Según revisiones de más de 200 investigación que vinculan rasgos de personalidad y producción en el trabajo concluyen que la conciencia y el bajo neuroticismo se relacionan de manera positiva con el trabajo y con el buen rendimiento en el área laboral (6).

Thoresen C et al., en 2004, realizó estudios para profundizar el conocimiento entre la personalidad y desempeño laboral mediante el uso de modelado de coeficientes, para probar la validez de los rasgos de personalidad del modelo de los Cinco Grandes al predecir las ventas generales, trayectorias de rendimiento y superávit, o regularidad en el crecimiento del rendimiento, en 2 muestras de representantes de ventas farmacéuticas en las etapas de trabajo de mantenimiento y de transición. La conciencia y la extraversión se asociaron de manera positiva con distintos rasgos de personalidad, al analizar la producción y su relación con los ingresos por

ventas totales, mientras que sólo la conciencia predijo el crecimiento del rendimiento. La amabilidad y la aceptación de las experiencias permiten predecir y distinguir diferencias y propensión hacia un buen desempeño (7).

Tong E, en 2010, publica que el desempeño global es dependiente de los rasgos de personalidad, y permite predecir el desempeño laboral específico y académico. Se ha investigado sobre la relación de los rasgos de personalidad de los médicos asistentes con su producción docente en las especialidades quirúrgicas y no quirúrgicas, en 18 establecimientos médicos de los países bajos. Se evaluó el desempeño en docencia, y como médicos asistenciales, clima para aprender, comunicación, actitud profesional, y realimentación, a través de la herramienta que evalúa las cualidades docentes. Los médicos asistentes se autoevaluaron sus rasgos de personalidad a través de la encuesta de los cinco grandes validado de 10 preguntas, para medir el neuroticismo. Encontraron que individuos con niveles más altos de neuroticismo mostraron estilos de evaluación más negativos que los que tenían niveles más bajos. El neuroticismo más alto se asoció con relaciones más fuertes de evaluación y emoción de 4 emociones negativas (ira, tristeza, miedo y culpa). Estos hallazgos implican que el neuroticismo afecta no solo la forma en que las personas evalúan su entorno, sino también la reactividad de sus emociones negativas a las evaluaciones, pero también afectan el rendimiento o productividad (8).

Overeem K et al., en 2012, planteó la necesidad mundial de evaluar el desempeño profesional de los médicos en la práctica clínica real. Se necesitan instrumentos válidos y confiables para apoyar estos esfuerzos. Este estudio se enfoca en la confiabilidad y validez. Y para ello realizó la validación observacional de tres instrumentos subyacentes a la retroalimentación de múltiples fuentes (MSF) se realizó en 26 hospitales no académicos en los Países Bajos. En total, 146 médicos de hospitales participaron en el estudio. El desempeño profesional de cada médico fue evaluado por pares (colegas médicos), compañeros de trabajo (incluidas enfermeras, asistentes de secretaria y otros profesionales de la salud) y pacientes. Los médicos también completaron una autoevaluación. Las calificaciones de 864 compañeros, 894 compañeros de trabajo y 1960 pacientes en MSF estaban

disponibles. Utilizamos análisis de componentes principales y métodos de la teoría clásica de pruebas para evaluar la estructura factorial, la confiabilidad y la validez de los instrumentos. Se usó el coeficiente de correlación de Pearson y modelos mixtos lineales para abordar otros objetivos.

El MSF tuvo alta consistencia interna (alfa de Cronbach 0,95 - 0,96). Parecía que solo el 2 por ciento de la variación en las calificaciones medias podía atribuirse a factores de sesgo. Las autoevaluaciones no se correlacionaron con las calificaciones de los compañeros, compañeros de trabajo o pacientes. Sin embargo, las valoraciones de compañeros, compañeros de trabajo y pacientes estaban correlacionadas. Se requieren cinco evaluaciones de pares, cinco evaluaciones de compañeros de trabajo y 11 evaluaciones de pacientes para lograr resultados confiables (coeficiente de confiabilidad  $\geq 0.70$ ). La investigación demostró que los tres instrumentos de MSF produjeron datos fiables y válidos para evaluar el desempeño profesional de los médicos en los países bajos. Las puntuaciones de compañeros, compañeros de trabajo y pacientes no se correlacionaron con las autoevaluaciones. La investigación futura debería examinar la mejora del rendimiento cuando se usa MSF (9).

Scheepers R et al., en 2014, publica un estudio en cirujanos y encuentra que la escrupulosidad, extraversión, amabilidad y apertura influyen en la rendimiento o producción de los médicos asistentes. Se encuestó a 622 (77%) médicos tratantes y 549 (68%) residentes. La extraversión se relacionó positivamente con el desempeño docente general. La apertura se asoció negativamente con las puntuaciones en la retroalimentación solo para las especialidades quirúrgicas y la conciencia se relacionó positivamente con la evaluación de los residentes solo para las especialidades no quirúrgicas. Los médicos quirúrgicos extrovertidos fueron mejores supervisores. Los médicos tratantes no quirúrgicos que fueron concienzudos parecen ser buenos para evaluar a los residentes respecto a su rendimiento (10).

Ayala A, en 2020, realizó una investigación analítica para determinar las características de la personalidad y la producción en el trabajo. Fueron evaluados 16 trabajadores de salud con una prueba denominada NEO PI-R. Los resultados tuvieron distribución normal según test de Shapiro-Wilk. Se encontró que el rasgo responsabilidad tiene un nivel de correlación significativa con el rendimiento laboral, sin embargo, en lo que respecta a los demás rasgos (neuroticismo, extraversión, apertura a la experiencia y afabilidad) no encontró un nivel de correlación significativo (11).

Artigas J, en 2014, estudió la personalidad y rendimiento en médico en un hospital oncológico. Investigaron variables de personalidad perennes durante el estudio y que tengan que ver con la producción. Se analizó a través de los cinco factores principales (cinco grandes) y su relación con la tipología de Jung. El estudio consistió en determinó correlaciones de personalidad y rendimiento en actitudes, habilidades, conocimientos, de los médicos que estaban en residentado, por medio del tipo de indicador de Meyers-Briggs, encuesta de los cinco grandes y una evaluación de 360°. Hubo correlación entre los conocimientos y la sensación ( $r = -0.39$ ,  $p\text{-valor} < 0.001$ ) y el pensamiento ( $r = -0.24$ ,  $p\text{-valor} < 0.05$ ), las habilidades con la responsabilidad ( $0.33$ ,  $p\text{-valor} < 0.01$ ) y el neuroticismo presentó correlación inversa ( $r$  de Pearson  $-0.27$ , significativa) y las actitudes con la cordialidad ( $r = 0.26$ ,  $p\text{-valor} < 0.05$ ). La relación entre la sensación-rendimiento permitió determinar que el médico toma decisiones en función a teoría de su formación y no sobre la empírea (12).

## **2.2 Bases teóricas**

### **La personalidad en trabajadores de salud**

En Grecia clásica se atribuía a la personalidad como la máscara, apariencia o pretensión, actualmente es conceptualizada como aquel conjunto de caracteres interrelacionados, de forma casi constante e inconsciente que se expresa por la conducta de manera casi automática.

La personalidad se objetiva en acciones que ejecutan diariamente los individuos. Se compone de propiedades cognoscitivas y orientaciones de conducta que devienen en similitudes y diferencias de formas de sentir, de actuar o manera de pensar.

La tendencia a comportarse que cada persona tiene no puede ser explicada por meras teorías biológicas, sociales o psicosociales, de modo tal que las experiencias acumuladas se organizan y forman un tipo de pensamiento, percepción, sentimientos, modo de enfrentar y relacionarse casi constante (13).

Al investigar sobre la personalidad se encuentra dos enfoques históricos (14). La nomotética cuyo representante es Allport y la idiográfica postulada por Murrary. La nomotética se fundamenta en los componentes de la personalidad desde un punto de vista global y a partir de ella se busca explicar la expresión de personalidad en cada sujeto. La idiográfica el individuo se diferencia de cualquier otra persona o de los otros, busca la biografía biológica, la biografía de conformación genética y del entorno familiar, cultural y social.

La evaluación de la personalidad, tal como se estudia y practica hoy en día, ha evolucionado a partir del reconocimiento de larga data de que las personas difieren unos de otros en cómo piensan, sienten y actúan y, por lo general, están dispuestos a comportarse de formas particulares. La conciencia de diferencias individuales entre las personas es casi tan antigua como la civilización misma, por ejemplo, las tragedias griegas a la facción moderna, contiene vívidas descripciones de hombres y mujeres con personalidad distintiva característica.

El advenimiento de la ciencia psicológica formal se fecha habitualmente con el establecimiento del laboratorio de Wundt en Leipzig en 1879. En 1883, James McKeen Cattell comenzó a trabajar para Wundt como asistente de posgrado y pidió permiso para hacer una tesis doctoral sobre las diferencias individuales en el tiempo de reacción. Fue un científico nomotético interesado en los procesos psicológicos, Wundt tendía a observar las diferencias entre las personas como una molesta variación de error, pero sin embargo accedió a la solicitud de Cattell. Este fue el comienzo de una carrera distinguida para Cattell, en la que fue pionero en las pruebas mentales, generó un interés científico generalizado en medir las diferencias individuales con las pruebas psicológicas y se convirtió en el padre de la psicología de la evaluación (15).

## **Modelos teóricos de la personalidad**

### **Extroversión y neuroticismo de Eysenck**

Modelo de explicación toda explicación compleja que se centra en los factores de la personalidad y de la conducta social punto la extraversión el neuroticismo y el psicoticismo que genera la inteligencia y la personalidad. La extraversión y el neuroticismo son antagónicos, lo que da lugar a que se genere 4 grupos de individuos o personalidades: el extrovertido estable, extrovertido inestable, el introvertido estable e introvertido inestable.

La extraversión significa ser sociable, hablador, extrovertido y activo. Las personas extrovertidas se desempeñan mejor en profesiones que involucran interacción social. Es decir, los extrovertidos tienen menor actividad cortical que los introvertidos. Esto hace que los extrovertidos busquen alcanzar un mayor nivel de excitación que aumenta la actividad social, mientras que los niveles más altos de actividad cortical de los introvertidos los hacen más cómodos con menos impulsos. Posteriormente, las personas extrovertidas pueden funcionar de manera más eficiente en presencia de otros (16).

Esta teoría postula la dimensión fisiológica del sistema autonómico nervioso y se activa frente a cualquier estímulo fácilmente, con un alto neuroticismo a diferencia

del sistema nervioso autónomo inestable para otros individuos, para otros sería altamente estable. Según la extroversión - introversión se estimulará a nivel de la corteza cerebral (a más susceptibilidad o disposición hacia el condicionamiento y excitación, más introversión), esta es la teoría de activación arousal, que es el fundamento del tamizaje de personalidad de Eysenck y su cuestionario, y el inventario de personalidad de Maudsley (MPI). Todas estas herramientas o cuestionarios son robustos, y tienen validez interna y externa. El cuestionario de Eysenck ha sido aplicado en diferentes contextos de la conducta en el trabajo (17). El neuroticismo está relacionado con la falta de adaptación al cargo y frecuentemente con ausencia no autorizadas. Y Existe una correlación negativa entre extraversión y el nivel de rendimiento (18).

### **Cattell y los 16 factores de personalidad**

Se basó en la sedimentación lingüística para establecer diferencias personales más sobresalientes de aplicación social relevante en el lenguaje cotidiano, clasificó estas diferencias de personalidad y las consideró como símiles (19). Las características o rasgos originales de la personalidad formaron la base para clasificarlas, y se toma en cuenta el mayor o menor número de rasgos superficiales, el conjunto de rasgos superficiales se manifiesta a través del carácter. Se identificó 16 dimensiones de la personalidad que son independientemente medibles de forma confiable y válida. Las dimensiones proceden del medio donde se desenvuelve o son influidas y son constitucionales, pues derivan de los recibidos por el individuo denominado herencia El cuestionario de 16PF de Cattell es uno de los más utilizados para determinar la personalidad, se aplica en el ámbito público laboral desde hace más de 40 años. Las propiedades de medición de la prueba son clasificadas como buenas y el falseamiento de las respuestas es muy difícil. Las investigaciones en salud ocupacional han empleado dicho la herramienta de Cattell para determinar la personalidad y ha mostrado aplicación práctica del 16PF (20).

### **Modelo de los cinco grandes**

Este modelo une diferentes enfoques para establecer la personalidad (21).

Aunque muchos factores influyen en la carrera profesional del médico, la preferencia de especialidad y su desempeño, los rasgos de personalidad se encuentran entre los determinantes más críticos. La personalidad es un factor intrínseco común para determinar la preferencia. La personalidad se puede evaluar de diferentes formas y con enfoques multidimensionales. Una de las herramientas principales para medir la personalidad es el inventario de los Cinco Grandes (22), que consta de cinco rasgos de personalidad (23).

Los autores coinciden en que la personalidad puede ser estudiada a partir de 5 dimensiones principales. En el ámbito del trabajo hospitalario hay evidencia científica de estudio a través de las 5 dimensiones que son la extraversión, conformidad, consistencia, estabilidad emocional y apertura a la experiencia. La extraversión mide la socialización o energía que posee el médico para establecer relaciones interpersonales. Se trata de identificar en dos orientaciones, por un lado, que sea sociable, enérgico y asertivo, y por el otro lado, los individuos son clasificados como tímidos, carentes de asertividad o sin energía. Se relaciona con el compromiso de un individuo con los demás y el mundo exterior. La amabilidad está relacionada con la capacidad de un individuo para cooperar y simpatizar con otras personas. Incluye rasgos como el altruismo, la ternura, la confianza y la modestia. La escrupulosidad se refiere a la confiabilidad, organización y obediencia de un individuo. Incluye ser persistente, organizado y orientado al logro. El neuroticismo se caracteriza por la ansiedad, la ira y la depresión, mientras que la estabilidad emocional expresa la capacidad de uno para permanecer emocionalmente estable y equilibrado en circunstancias estresantes. La "apertura a la experiencia" variable a menudo se denomina "intelecto o imaginación" y se refiere al interés del individuo en el mundo exterior y las nuevas experiencias, la curiosidad, la sensibilidad y la apertura a una variedad de experiencias (24).

### **Influencia de la personalidad en el rendimiento laboral**

Hay investigaciones que indican que los médicos de alto rendimiento podrían identificarse por sus rasgos de personalidad (25) (26), lo cual está en línea con

investigaciones de personalidad bien documentadas en el campo del rendimiento laboral (27) y el desempeño (28).

El trabajo es fundamental e importante en la sociedad y con la demostración del modelo de los Cinco Grandes, es justificado que la investigación sea de interés para los hospitales y empresas, para entender el impacto de los distintos factores de personalidad acerca del rendimiento. En este contexto, resulta bastante claro que investigaciones caractericen los rasgos de personalidad que nos faciliten establecer predicciones del rendimiento de un médico en un área de desempeño. Hill investigó en 1975 el rendimiento de los extrovertidos y los introvertidos frente a una tarea repetitiva, y halló que los extrovertidos generan respuestas con mayor variación que los trabajadores introvertidos.

Desde aquella fecha, numerosos estudios respaldan la robustez empírica de los cinco factores de la personalidad o Cinco Grandes como un método de predecir el rendimiento laboral. La rigurosidad que el tesón predice bien la mensuración del rendimiento en diferentes labores (29). La estabilidad emocional es predictiva del rendimiento general, pero en grado menor que consciencia o tesón. Pero el rasgo de personalidad es un buen predictor para puestos de trabajo en donde se demanda trabajo grupal e interacción, porque es inverso a la estabilidad y se correlaciona de manera inversa con el rendimiento.

La conformidad, extroversión y apertura no predicen el rendimiento general, pero son predictores muy buenos del rendimiento para áreas de trabajo con trato hacia el usuario.

Hogan J y Holland B, en 2003, demostraron la evaluación de criterios específicos para las dimensiones de personalidad de los cinco factores principales, se correlacionaba de manera más específica. La estabilidad emocional tuvo una correlación de 0.43, la extraversión 0.35, tesón 0.36, apertura a la experiencia y afabilidad con 0.34 cada una (30).

Wilkinson A et al., en 2005, hallaron que la estabilidad emocional, afabilidad y el tesón tenían elevada correlación con la productividad. Y la extraversión, el tesón,

apertura a la experiencia, estabilidad emocional, se correlacionaban con el rendimiento en trabajadores nuevos al recibir instrucciones o formarse (31)

La extroversión esta correlacionada de manera directa con la facilidad para aprender en el entorno de trabajo. Se sabe que la personalidad y las conductas peligrosas es un pendiente de investigación, la manera como podría prevenir e influir en la mejor producción de los jefes hacia sus colaboradores, también debería preocuparnos el reconocer la asociación de características personales en el ámbito de trabajo, y como los jefes podrían tener mejor desempeño, al modular la respuesta a favor de un rendimiento óptimo. Un bajo nivel de afabilidad y tesón eran predictores generalizables y válidos de que un trabajador esté involucrado en un accidente. Se ha encontrado que la extraversión es un predictivo de accidentes de tránsito, mas no de accidentes en el trabajo (13).

Empero, las pruebas que miden personalidad no pronostican adecuadamente el éxito laboral. Estas afirmaciones aseguran que la mayoría de los instrumentos no son fiables y son fácilmente falsificables, pero, aun así, son muy utilizadas. En un estudio cuyo objetivo el de analizar el patrón de respuestas del inventario de personalidad MIPS de colaboradores a quienes se realizó una evaluación psicológica para la continuidad de un proceso de selección, en el grupo de sujetos de evaluación voluntaria, algunas de las escalas de personalidad tienen sesgos. Además, aquellos que eran evaluados en forma obligatoria, presentaban menor cantidad de problemas personales y se mostraban más asertivos, racionales, independientes y optimistas. Se menciona que el falseamiento en las respuestas de los encuestados existe. Para evitar el problema del intento deliberado de brindar respuestas falsas de los evaluados (es decir, distorsiones en las respuestas) y la tendencia inconsciente a verse de modo más favorable (impresión positiva), se han diseñado escalas de control como el BFQ para medir la deseabilidad social de las personas (32).

Hubo muy poca evidencia disponible en la década de los ochenta se informaba acerca del poder predictivo de los test de personalidad y los errores teóricos metodológicos que debían tener los investigadores y críticos, actualmente se es

más optimista sobre la posibilidad de hallar relaciones fuertes entre las diferencias de personalidad y la conducta laboral, como se menciona enfáticamente en numerosas investigaciones. Después de una revisión reciente de los dieciséis metaanálisis realizados en los años 1990 respecto de la relación de la producción y personalidad, existe clara. Por otro lado, hay incertidumbre respecto a la pertinencia de usar rasgos de personalidad para explicar y predecir producción en el trabajo.

En el siglo XXI se tiende a investigar la influencia que tienen estos rasgos de personalidad sobre la producción, pero no en los médicos jefes. Se ha demostrado que el rendimiento es mejor, al presentarse la extroversión juntamente con la consciencia, pero que éste empeora, si la consciencia es baja (33).

### **2.3 Definición de términos básicos**

**Característica de personalidad:** Orientación de comportamiento hacia una determinada posición en diferentes situaciones. Cada persona tiene lo peculiar para comportarse de manera semejante frente a condiciones o situaciones similares, con una característica propia de la persona (34).

**Desempeño laboral:** Valoración analítica de cómo trabaja según sus funciones asignadas y el potencial del recurso humano (35).

## CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

### 3.1 Formulación de hipótesis

Existe una relación directamente proporcional entre el nivel de extroversión e inversamente proporcional al nivel de agradabilidad y el rendimiento de los colaboradores médicos.

### 3.2 Variables y su operacionalización

Variable	Definición	Tipo	Indicador	Escala de medición	Categorías y sus valores	Medio de verificación
Personalidad	Dimensiones de rasgos que identifican una característica de la personalidad y que facilitan su clasificación en el personal médico	Sociable	% médicos sociables	Nominal	0: Sociable 1: Retraído	Encuesta
		Madurez	% de médicos con madurez	Nominal	0: Infantil 1: Maduro	Encuesta
		Dominancia	% de médicos con dominancia	Nominal	0: Sumiso 1: Dominante	Encuesta
		Proactividad	% de médicos con proactividad	Nominal	0: Tímido 1: Aventurado	Encuesta
		Constante	% de médicos con personalidad constante	Nominal	0: Variable 1: Constante	Encuesta
		Racional	% de médicos con personalidad racional	Nominal	0: Emocional 1: Racional	Encuesta
		Confiable	% de médicos con	Nominal	0: Sospechoso 1: Confiable	Encuesta
		Confiado	% de médicos con	Nominal	0: Inseguro 1: Confiado	Encuesta
		Sofisticado	% de médicos con	Nominal	0: Simple 1: Sofisticado	Encuesta
		Dependiente	% de médicos con	Nominal	0: Dependiente 1: Autosuficiente	Encuesta
		Innovador	% de médicos con	Nominal	0: Rutinario 1: Innovador	Encuesta
		Estable	% de médicos con	Nominal	0: Tenso 1: Estable	Encuesta
Controlado	% de médicos con	Nominal	0: Descontrolado 1: Controlado	Encuesta		
Producción de médicos	Número de atenciones por horas asignadas	Cuantitativa	Razón de rendimiento médico	De razón	0-2: baja 3-4: buena >5: alta	Registro de atenciones

## **CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA**

### **4.1 Tipos y diseño**

Es un estudio observacional, correlacional, analítico, retrospectivo.

### **4.2 Diseño muestral**

**Población universo:** Son todos los jefes de servicio asistencial de los departamentos y servicios del hospital Edgardo Rebagliati Martins.

**Población de estudio:** Todos los 41 jefes de servicios de hospitalización del nosocomio Edgardo Rebagliati Martins.

**Tamaño de la muestra:** Muestra censal, todos los 41 jefes de servicio del hospital Edgardo Rebagliati Martins ingresarán al estudio.

**Muestreo o selección de la muestra:** No necesita método de selección de la muestra debido a que ingresarán todos los participantes.

### **Criterios de selección**

#### **Criterios de inclusión**

Todos los médicos jefes de servicio, jefes de departamento, y jefes de unidades.  
Que por lo menos estén 6 meses como jefe de servicio, de departamento o unidad.  
Jefes de servicio que acepten participar en el estudio.

#### **Criterios de exclusión**

Participantes jefes que no completaron la encuesta.  
Médicos jefes que no firmaron el consentimiento informado.  
Jefes mayores de 65 años.

### **4.3 Técnicas y procedimiento de recolección de datos**

La prueba Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) es la más utilizada para medir los tipos de personalidad de Jung, en forma validada en castellano. Califica en las tres dimensiones o tipo de personalidad, y mide la manera como nos interrelacionamos con el exterior a través del juicio, sentimiento, función de sensación-intuición y percepción. Consta de 93 ítems, de la cuales 48 son sobre gustos y comportamiento, 45 son cualidades que va a seleccionar el evaluado sobre el significado. Para cada ítem hay 4 preguntas dicotómicas (36).

Para la colecta del rendimiento médico se tomará como el número promedio de atenciones realizadas por el médico en cada hora de trabajo, es un indicador de eficiencia. Si hablamos del rendimiento en consulta externa el estándar, es el siguiente: En Centros Asistenciales hasta nivel Hospitales III: 5.0; Hospitales Nacionales 4.0, y se mide como el número total de consultas / número total de horas médicas efectivas.

### **Instrumentos de recolección y medición de variables**

Como instrumento de recolección de datos se usará la prueba de Myers Briggs con 72 preguntas dicotómicas. Anexo 2.

### **4.4 Procesamiento y análisis de datos**

Los datos colectados serán transcritos al software JMP de SAS versión 14, serán analizados según los objetivos específicos del estudio, se realizará el análisis descriptivo, con estadística univariado.

Se presentará tablas según tipos de personalidad de los jefes de servicios, expresados en números y porcentajes.

Se ejecutará el análisis bivariado para establecer el tipo de personalidad que se asocia con menos rendimiento laboral o bajo, a través de prueba de Chi Cuadrado

#### **4.5 Aspectos éticos**

Se solicitará aprobación del comité de investigación del hospital Edgardo Rebagliati. Para el estudio se tomará el test de personalidad previo consentimiento de cada jefe de servicio.

## CRONOGRAMA

Pasos	2022									
	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Proyecto de investigación en versión final	X									
Aprobación por asesor		X								
Colecta de datos			X	X	X	X				
Desarrollo de base de datos y análisis estadístico							X			
Informe final de proyecto								X		
Levantamiento de observaciones									X	
Aprobación por comité de tesis										X
Publicación de proyecto										X

## PRESUPUESTO

<b>Concepto</b>	<b>Monto estimado (soles)</b>
<b>Material de escritorio</b>	580
<b>Encuestadores</b>	2000
<b>Análisis de datos</b>	500
<b>Logística</b>	500
<b>Traslado y refrigerio</b>	400
<b>TOTAL</b>	<b>3980</b>

## FUENTES DE INFORMACIÓN

1. EsSALUD. Resolución de Presidencia Ejecutiva N°043-PE-EsSALUD 2007. No disponible en internet.
2. Fullan M. Liderar en una cultura de cambio. Editorial Las Rozas (Madrid): Ediciones Morata, S. L. 2020. 166 p. Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecafmh/174622?page=144>. Consultado en: 12 Jul 2022; 2020.
3. Jaén M, Martín J, Luceño L. Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. 2009.
4. Arroyo J. Rasgos de la personalidad y desempeño de los médicos residentes del Instituto Nacional de Cancerología en México. Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle 2014;11(42):51-85.
5. Lemaire J, Wallace J. How physicians identify with predetermined personalities and links to perceived performance and wellness outcomes: a cross-sectional study. BMC health services research 2014 Nov 29;14(1):616.
6. Cohen D, Rhydderch M. Measuring a doctor's performance: Personality, health and well-being. Occupational medicine (Oxford) 2006 Oct;56(7):438-440.
7. Thoresen C, Bradley J, Bliese P, Thoresen J. The Big Five Personality Traits and Individual Job Performance Growth Trajectories in Maintenance and Transitional Job Stages. Journal of applied psychology 2004 Oct;89(5):835-853.
8. Tong E. Personality influences in appraisal–emotion relationships: The role of neuroticism. J Pers 2010;78(2):393-417.
9. Overeem K, Wollersheim HC, Arah OA, Crujjsberg JK, Grol, Richard P. T. M, Lombarts, Kiki M. J. M. H. Evaluation of physicians' professional performance: An iterative development and validation study of multisource feedback instruments. BMC Health Services Research 2012;12(1):80.
10. Scheepers R, Lombarts K, van Aken M, Heineman M, Arah O. Personality traits affect teaching performance of attending physicians: results of a multi-center observational study. PloS one 2014;9(5): e98107.
11. Ayala A, Giraldo D. Descripción de la relación entre rasgos de personalidad y rendimiento laboral de los colaboradores de la Sociedad San Vicente de Paúl de Medellín en el 2018. 2020.
12. Artigas L. Rasgos de la personalidad y desempeño de los médicos residentes del Instituto Nacional de Cancerología en México. Revista del centro de Investigación. Universidad La Salle 2014;11(42):71-77.

13. Millon T, Davis R. Patrones de personalidad en la vida moderna. 2001.
14. Casullo M. Concepciones teóricas de Theodore Millon acerca de los estilos de personalidad. Los Estilos de Personalidad: una perspectiva iberoamericana. Madrid, España: Edit. Miño y Dávila 2000.
15. Weiner I, Greene R. History of personality assesment. Handbook of Personality Assessment, Second Edition Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc; 2017. p. 1-14.
16. Ferguson E, McManus I, James D, O'Hehir F, Sanders A. Pilot study of the roles of personality, references, and personal statements in relation to performance over the five years of a medical degree commentary: How to derive causes from correlations in educational studies. BMJ 2003;326(7386):429-432.
17. Helmes E. Evaluating the Internal Structure of the Eysenck Personality Questionnaire: Objective Criteria. Multivariate behavioral research 1989 Jul 1;24(3):353-364.
18. Savage R, Stewart R. Personality and the success of card-punch operators in training. Br J Psychol 1972;63(3):445-450.
19. Cattell R. The description of personality. I. Foundations of trait measurement. Psychol Rev 1943;50(6):559.
20. Cattell R, Eber H, Tatsuoka M. Handbook of the 16 PF Questionnaire (Champaign: IPAT). 1970.
21. Costa P, McCrae R. The NEO personality inventory: Psychological Assessment Resources Odessa, FL; 1985.
22. Mount M, Barrick M, Stewart G. Five-Factor Model of personality and Performance in Jobs Involving Interpersonal Interactions. Human performance 1998 Jun 1;11(2-3):145-165.
23. Caprara G, Barbaranelli C, Borgogni L. Manual del BFQ. Tea Ediciones, Madrid. 1995.
24. Milić J, Škrlec I, Milić Vranješ I, Jakab J, Plužarić V, Heffer M. Importance of the big-five in the future medical specialty preference. BMC medical education 2020 Dec;20(1):1-234.
25. Barrick MR. Yes, Personality Matters: Moving on to More Important Matters. Human performance 2005 Oct;18(4):359-372.
26. Sutkin G, Wagner E, Harris I, Schiffer R. What Makes a Good Clinical Teacher in Medicine? A Review of the Literature. Academic medicine 2008 May;83(5):452-466.

27. Barrick M, Mount M. The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology* 1991 Mar;44(1):1-26.
28. Ferguson E, James D, O'Hehir F, Sanders A. Pilot study of the roles of personality, references, and personal statements in relation to performance over the five years of a medical degree. (Learning in practice). *British Medical Journal* 2003 Feb 22; 326(7386):429.
29. Hough L, Furnham A. Use of personality variables in work settings. *Handbook of psychology* 2003:131-169.
30. Hogan J, Holland B. Using Theory to Evaluate Personality and Job-Performance Relations. *Journal of applied psychology* 2003 Feb;88(1):100-112.
31. Serrano M. *Pasión y adicción al trabajo: Una investigación psicométrica y predictiva*. Universitat Rovira i Virgili; 2014.
32. Táuriz G. Falseamiento y Validez de las Medidas de Personalidad en Contextos Académicos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2011 Aug 1;27(2):103-115.
33. Riding R, Wicks B. The effect of extraversion and presentation order on learning from picture-commentary sequences by children. *Educational Review* 1978;30(3):255-257.
34. Chiavenato I. *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*: Mc Graw Hill; 2011.
35. Chiavenato I. *Gestión del talento humano*: Mc Graw Hill; 2009.p 65.
36. Schaubhut NA, Herk NA, Thompson RC. *MBTI® Form M manual supplement*. Retrieved May 2009; 15:2010.

## ANEXOS

### 1. Matriz de consistencia

Pregunta de Investigación	Objetivo	Tipo y diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento de datos	Instrumento de recolección
<p>¿Cuál es la relación entre el tipo de personalidad del Jefe de Servicio y el rendimiento de su equipo de colaboradores médicos en el hospital Edgardo Rebagliati Martins en el año 2020?</p>	<p><b>Objetivo general</b>                      Analizar la relación del tipo de personalidad del médico Jefe de Servicio con el rendimiento de su equipo de trabajo médico en el hospital Edgardo Rebagliati Martins en el año 2020</p> <p><b>Objetivos específicos</b>                      Determinar el tipo de personalidad de los jefes de servicios en el en el hospital Edgardo Rebagliati Martins en el año 2020                      Conocer cuál es el tipo de personalidad que menos beneficia al rendimiento laboral de los colaboradores médicos en el hospital Edgardo Rebagliati Martins en el año 2020</p>	<p>Es un estudio observacional, correlaciona, analítico, retrospectivo</p>	<p><b>Población de estudio</b>                      Todos los 41 jefes de servicio del hospital Edgardo Rebagliati Martins.</p> <p><b>Procesamiento de datos</b>                      Se realizará el análisis descriptivo, con estadística univariado y bivariado.</p>	<p>Test de Myers Briggs</p>

## 2. Instrumento de recolección de datos

Nombre del jefe:

Departamento/Servicio:

Prueba de Myers Briggs

	SI	NO
1. Está cómodo cuando hay mucha gente		
2. Se desenvuelve fácilmente en lo social		
3. Pasa su tiempo libre en actividad: Le gusta más crear cosas o participar de la social		
4. El contacto directo en las charlas grupales lo estimulan y le dan energía		
5. Se siente mejor cuanto mayor cantidad de gente habla con Ud.		
6. Es generalmente el primero en reaccionar a un acontecimiento repentino: el teléfono que suena o una pregunta inesperada		
7. A menudo se siente acalorado		
8. Le gusta tener un amplio círculo de conocidos		
9. Se divierte directamente estando implicado en cosas con la gente		
10. Le gusta el placer de las caminatas solitarias		
11. A menudo se absorbe totalmente en su trabajo		
12. En su tiempo libre usted prefiere no hacer nada, escuchar radio o leer el periódico		
13. es capaz de apartarse del bullicio de cada día		
14. prefiere escuchar a hablar		
15. Prefiere encuentros en círculos con interacción de mucha gente		
16. Generalmente se posiciona al centro de una sala de reuniones o a los costados		
17. le gustaría estar aislado de cualquier ruido exterior		
18. Encuentra dificultad para hablar en voz alta		
19. En general, las preocupaciones actuales le preocupan más que sus planes futuros		
20. Usted tiende a confiar en su experiencia más bien que en las alternativas teóricas		
21. Prefiere actuar directamente o más bien especular sobre varias opciones		
22. Su escritorio, el banco de trabajo etcétera están generalmente prolijos y ordenados		
23. Presenta dificultad en entender el significado de "una decisión aproximada"		

24. Es esencial poner a prueba las cosas por usted mismo		
25. Cuando resuelve un problema sigue primeramente un acercamiento conocido que lo acerque al problema nuevo		
26. En vista de una situación, usted presta más atención a los hechos que a una secuencia de eventos posibles		
27. Se siente más cómodo desenvolviéndose en formas convencionales		
28. Ve fácilmente el principio general detrás de los eventos particulares		
29. Está siempre a la búsqueda de nuevas opciones		
30. A menudo, ¿pasa su tiempo pensando sobre cómo las cosas pueden ser mejoradas?		
31. Fácilmente percibe varios caminos en los cual es un evento puede desarrollarse		
32. Está más interesado en la idea en general que en los detalles de su organización		
33. Fácilmente entiende principios teóricos nuevos		
34. Encuentra difícil desempeñarse en una actividad que requiera su continua atención		
35. Es más inclinado a la experimentación que a seguir aproximaciones conocidas		
36. Desea siempre saber cómo hacerlo		
37. Tiene dificultad para expresar sus sentimientos		
38. Difícilmente se enoja o pierde la templanza		
39. Es más racional que subjetivo a sus percepciones		
40. Es más justo antes que misericordioso		
41. Opina que siempre se puede analizar casi todo		
42. La crítica objetiva es siempre útil en cualquier actividad		
43. Tiende a ser imparcial incluso si esto puede poner en peligro sus buenas relaciones con la gente		
44. Este intenta estar parado fácilmente en sus principios		
45. Considera que la aproximación científica es la mejor		
46. Tiende a simpatizar con la gente		
47. Fácilmente es afectado por fuertes emociones		
48. Está fácilmente predispuesto a dar a la gente sin pedir nada a cambio		
49. Se encuentra dispuesto a situaciones que requiere su comprensión a pesar de la implicación que conllevan		
50. Se siente implicado cuando mira series de TV		
51. Tiene un conocimiento agudo de las preocupaciones personales		
52. Estás seguro de que la gente es guiada por sus sensaciones		
53. Usted tiene un sentido que el mundo que está fundado en la compasión		
54. En un diálogo, usted se esfuerza a alcanzar mutuo el acuerdo		
55. Usted a lo mejor de sí para terminar una tarea a tiempo		
56. Está en su naturaleza asumir responsabilidades		

57. Planea siempre sus acciones y por adelantado		
58. Le gusta comprobar personalmente como las cosas van progresando		
59. Encuentra placer poniendo los asuntos en orden		
60. Usted es constante en sus hábitos		
61. Casi nunca llega con retraso a sus citas		
62. Sabe hacer buen uso de cada minuto de su tiempo		
63. Le gusta dar instrucciones		
64. Está inclinado en confiar más en la improvisación que en cuidadosas planificaciones		
65. Los plazos le parecen a usted estar en apariencia careciendo de importancia en absoluto		
66. Usted piensa que toda cosa en el mundo es relativa		
67. La sed de aventura es algo cercano a su corazón		
68. El proceso de buscar la solución es más importante para usted que el resultado		
69. Evita de ser limitado por las obligaciones		
70. Trabaja menudo apresuradamente		
71. Cree que aún la mejor decisión puede ser fácilmente cambiable		
72. La observancia terminante de las reglas establecidas no es conducente a un buen resultado		
73. Rendimiento médico: Nº atenciones / hora		

### **3. Consentimiento informado**

#### **PERFIL DE PERSONALIDAD DE LOS JEFES DE SERVICIO Y PRODUCCIÓN DE MÉDICOS HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS 2016**

Investigadora Principal: **MARYGRÉ KARENINA ESCOBAR CHAMORRO**

Programa de Segunda Especialidad en Medicina Humana

Este estudio está dirigido a los médicos jefes de servicio/Departamento/Unidad asistencial del hospital Edgardo Rebagliati Martins. Deseamos saber sobre el tipo de personalidad que tiene cada jefe, para poder comprender y contribuir con este conocimiento.

Respetaremos los datos brindados por usted y será tratado de manera confidencial.

Si está de acuerdo con participar en el estudio, agradeceremos brindarnos su nombre y firma como evidencia de haber tomado conocimiento de la investigación.

Nombre del encuestado:

Firma del encuestado:

Fecha: / /