

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA



Relación entre personalidad y motivación laboral en trabajadores de una entidad pública de Chiclayo, agosto – diciembre, 2016

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTORES

Jorge Kevin Quispe Martinez

Jhosep Michel Checa Monsalve

ASESOR

Rony Edinson Prada Chapoñan

<https://orcid.org/0000-0002-4268-6325>

Chiclayo, 2021

**Relación entre personalidad y motivación laboral en trabajadores
de una entidad pública de Chiclayo, agosto – diciembre, 2016**

PRESENTADA POR

Jorge Kevin Quispe Martinez
Jhosep Michel Checa Monsalve

A la Facultad de Medicina de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

APROBADA POR:

Marilia Sibeles Cortez Vidal
PRESIDENTE

Cora Elizabeth Valle Temoche
SECRETARIO

Rony Edinson Prada Chapoñan
VOCAL

Michel Checa.2.1

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	docplayer.es Fuente de Internet	1%
4	1library.co Fuente de Internet	1%
5	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad de Nebrija Trabajo del estudiante	1%
9	opac.unellez.edu.ve Fuente de Internet	1%

Índice

Resumen	5
Abstract	6
Introducción	7
Revisión de Literatura	9
Materiales y Métodos	14
Resultados y Discusión	16
Conclusiones	21
Recomendaciones	21
Referencias	22
Anexos	25
Anexo A	25

Resumen

La personalidad es entendida como una serie de tendencias básicas internas que influyen en las acciones y pensamientos de cada ser humano, que pueden estar relacionadas con el nivel de motivación personal; por ello nuestro objetivo fue determinar el grado de relación entre personalidad y motivación laboral, mediante la aplicación del Cuestionario “Big Five” –BFQ y la Escala de motivación laboral (R-MAWS). La investigación fue no experimental y correlacional, llevada a cabo en una muestra conformada por 71 trabajadores de una entidad pública de Chiclayo, entre obreros, técnicos y profesionales de ambos sexos y con edades que oscilan entre 20 a 69 años. Los resultados muestran que existe relación significativa entre las dimensiones de personalidad: energía, afabilidad y estabilidad emocional y la dimensión regulación introyectada de motivación laboral; además, sobre la dimensión personalidad, se obtuvo mayor frecuencia en el nivel “Alto” en las dimensiones de energía, estabilidad emocional, apertura mental y tesón; sin embargo, sobre motivación laboral, las dimensiones regulación externa, regulación introyectada y motivación intrínseca, la mayor frecuencia se encontró en el nivel “Medio”. Por otra parte, en cuanto al sexo, en mujeres se halló correlación negativa entre energía y regulación introyectada; correlación positiva altamente significativa entre apertura mental y regulación externa y correlación positiva significativa entre apertura mental y motivación intrínseca; a su vez, en hombres se encontró correlación positiva muy significativa entre la dimensión afabilidad y regulación introyectada; además de correlación positiva entre estabilidad emocional y regulación externa.

Palabras Clave: Motivación laboral, personalidad, entidad pública.

Abstract

Personality is understood as a series of basic internal tendencies that influence the actions and thoughts of each human being, which may be related to the level of personal motivation; Therefore, our objective was to determine the degree of relationship between personality and work motivation, by applying the “Big Five” Questionnaire –BFQ and the Work Motivation Scale (R-MAWS). The research was non-experimental and correlational, carried out in a population made up of 71 workers from a public entity in Chiclayo, among workers, technicians and professionals of both sexes and with ages ranging from 20 to 69 years. The results show that there is a significant relationship between the personality dimensions: energy, affability and emotional stability and the introjected regulation dimension of work motivation; Furthermore, on the personality dimension, a higher frequency was obtained at the "High" level in the dimensions of energy, emotional stability, mental openness and tenacity; However, regarding work motivation, the dimensions external regulation, introjected regulation and intrinsic motivation, the highest frequency was found in the “Medium” level. On the other hand, regarding sex, in women a negative correlation was found between energy and introjected regulation; highly significant positive correlation between open-mindedness and external regulation and significant positive correlation between open-mindedness and intrinsic motivation; in turn, in men a very significant positive correlation was found between the dimension of agreeableness and introjected regulation; in addition to a positive correlation between emotional stability and external regulation.

Keywords: Work motivation, personality, public entity.

Introducción

En la actualidad muchas organizaciones se preocupan por los componentes que están relacionados con la productividad, algunos, propios del talento humano o de la organización, son los que consiguen incrementar o disminuir el desempeño.

Uno de ellos es la motivación, que resulta de un proceso de interacción entre aspectos objetivos y subjetivos de la conducta, dirigidos a realizar diversas actividades con un fin específico; no obstante, existen diferencias propias de cada ser las cuales tendrán influencia en estos.

Dentro de una empresa, una persona dispondrá de un grado mayor o menor de motivación, incluso a pesar de encontrarse bajo las mismas condiciones que sus compañeros, tener las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo, estar bajo la disposición de un mismo jefe; en general, compartir el mismo ambiente laboral, tal como lo indica Santos (2018) en su tesis, la cual concluye en que la motivación se verá influenciada por los estímulos que intervengan y estos contribuirán al éxito que se pueda obtener como institución; a su vez, Yana (2018), finaliza su investigación señalando que la motivación funciona como un predictor que ayudaría a describir el comportamiento de las personas en el trabajo.

La personalidad de cada ser humano también posee relevancia, ya que depende de rasgos propios (derivados de sus mismas cualidades: capacidad de aprendizaje, creencias, apreciaciones en base a lo que vive diariamente, actitudes, emociones, valores, etc) y externos (procedentes del contexto público: sistemas de bonos e infracciones, de relaciones interpersonales, políticos, del vínculo grupal existente, etc.) (Kukuieff, 2021), por ejemplo, Alfonso y Coppola (2018) afirman que existe correspondencia entre la dimensión de personalidad “tesón” y el desempeño profesional, lo cual implica que una persona serena, con estabilidad emocional y tranquilidad cumplirá sus actividades, evidenciará constancia laboral y sabrá controlar sus impulsos ante escenarios complejos.

Sobre motivación por el servicio público, involucra una compleja mixtura de factores, unos afines con “características intrínsecas” y otros sobre elementos “extrínsecos”, como las políticas que se les aplica.

Entre los atributos laborales que resaltan más atractivas en ese sector es la seguridad en el trabajo (Rainey, como se cita en Riba & Ballart, 2016); así mismo, como menciona Perry y Wise (como se cita en Álvarez, 2016) el ambiente donde se desarrolla la gestión de personal es diferente en las entidades estatales que, en las privadas, debido a que se centran en factores tales como: la brevedad de ciclos políticos, las dificultades para medir el desempeño, los obstáculos para superar la inercia de los funcionarios y las particularidades culturales de los entornos públicos en que se desarrollan este tipo de administraciones; a su vez las personas con amplia motivación hacia lo público tienden a responder mejor a las compensaciones no monetarias.

Por otra parte, el trabajo se realizó en una institución estatal que se dedica a atender a las poblaciones vulnerables y de escasos recursos, buscando impulsar la equidad de género e igualdad de oportunidades, capacitándolas para su inserción en la actividad productiva.

En esta organización, diversos factores negativos estarían influyendo en cada trabajador: El cambio constante de gerentes y presidentes en los puestos de Alta Dirección, debido a la influencia de partidos políticos, los cuales varían muy seguido los lineamientos y estructuras de trabajo, produciendo incomodidad entre los empleados, a tal modo de cumplir sus funciones por obligación más no voluntariamente; el fastidio por los pagos que no están acorde a la carrera de cada profesional; la rotación periódica de personal que generaría malestar por no adecuarse a su nuevo puesto o no sentirse cómodo en esa área y que traería consigo desmotivación al desempeñar sus tareas cotidianas; las escasas oportunidades de crecimiento

profesional porque solo pueden ocupar jefaturas cuando ellos cumplen los 70 años de edad y se jubilan. A esto se suma el hecho de no disponer de Área de Gestión del talento humano, lo cual implica que no existan especialistas dedicados a atender de forma concreta los inconvenientes, necesidades y problemas de los demás, dejando de lado el fortalecimiento de su desarrollo personal, trayendo consigo el debilitamiento de su motivación interna y evidenciándose en su escaso involucramiento cuando se brindan jornadas de capacitación, cuando no asisten a desfiles o pasacalles o en los conflictos no solucionados entre colegas por los beneficios en el tipo de régimen de contrato que tienen, ya sea Régimen laboral público N° 276, Régimen laboral privado N° 728 o CAS (Contrato Administrativo de Servicio).

Así mismo, cabe resaltar que nunca se han efectuado evaluaciones y/o estudios exhaustivos que midan aspectos específicos en el centro de labores; tampoco se utilizan pruebas proyectivas o psicométricas de personalidad en el proceso de selección que puedan proporcionar un perfil acorde a las características del puesto requerido, pudiendo traer consigo inconvenientes al momento de brindar servicios a los clientes o en la relación con sus demás compañeros.

Sin embargo; de modo positivo, se resalta el hecho de percibirse un ambiente de respeto, compañerismo y adecuada comunicación entre algunos colaboradores; de igual forma, se celebran días conmemorativos como aniversarios o fechas especiales, pudiendo ser motivante, ya que hay personal que lleva muchos años en la institución (comunicación personal, jefe del Área de Unidad de personal, marzo 30 de 2016).

Por todo lo señalado anteriormente, nos planteamos la interrogante: ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la personalidad y la motivación laboral en trabajadores de una entidad pública de Chiclayo, durante agosto - diciembre 2016?

Como objetivo general se propuso determinar el grado de relación entre personalidad y motivación laboral y como específicos:

Identificar las dimensiones de personalidad y de motivación laboral por niveles; además de determinar el grado de relación entre ambas variables según sexo.

Este trabajo es relevante para la organización estudiada, quien se verá beneficiada con los resultados obtenidos sobre personalidad y motivación laboral, ya que los directivos conocerán de forma específica la realidad del área en investigación y podrían promover el desarrollo de programas, charlas, talleres, sesiones individuales y capacitaciones que estén destinados a fortalecer aspectos en déficit, siendo los trabajadores uno de los principales favorecidos con las actividades que logren implementarse, debido a todo lo propicio que aportarían su integración, como por ejemplo en la productividad, la adecuada relación entre compañeros y clientes, la iniciativa en las actividades que se llevarían a cabo, entre otros; así mismo, sería un punto de partida para suscitar el inicio de otros estudios e identificar más factores a potencializar.

A su vez, al tratarse de una organización pública y teniendo en cuenta los resultados positivos que aportaría la ejecución de las actividades en mención, sus usuarios estarán más satisfechos por el trato cordial y la calidad de servicio que reciban.

Revisión de Literatura

Una investigación correlacional llevada a cabo en 150 colaboradores de ambos sexos (104 mujeres y 46 hombres) con 06 meses de permanencia en una municipalidad en Trujillo, se propuso a determinar la asociación de rasgos de la personalidad y el compromiso organizacional, aplicando el cuestionario de Compromiso Organizacional y el Big Five Questionnaire (BFQ), obteniendo una correlación directa altamente significativa entre los aspectos de energía, afinidad, tenacidad, estabilidad emocional, apertura mental y compromiso organizacional ($p < .01$); además identificó que la dimensión de personalidad que tiene más alto porcentaje es Energía con un 28.7%, seguido de Afabilidad con un el 22.7%, Estabilidad Emocional con el 19.3%, Tesón con un 16.0%, y por último, el menos sobresaliente es Apertura Mental con 13.3% (Rodríguez, 2020).

A su vez, en Chiclayo, una tesis explicativa de diseño transversal estudió la motivación y su influencia en el rendimiento laboral de trabajadores de los Servicios Postales del Perú, cuya población estuvo conformada por 64 administrativos de ambos sexos y donde se utilizaron el R-MAWS de Gagné y el test de desempeño laboral creado por Montoya en el 2016, finaliza afirmando que, sobre Motivación laboral, la mayoría de colaboradores se ubica en la categoría Regular (2,62) y la dimensión de menos puntaje media fue Regulación Intrínseca (2,4) (Gaslac, 2020).

Regalado y Samillán (2019), también en Chiclayo y utilizando el test R-MAWS, en su investigación no experimental descriptiva buscaron identificar el tipo de motivación laboral en 109 colaboradores de ambos sexos asignados en diversos puestos de un molino arrocero ubicado en Lambayeque, concluyeron que amotivación (5,64) y regulación introyectada (5,02) son los patrones de motivación laboral que se presentaron con mayor promedio en ellos; pero el menor fue regulación externa (3,57); y por sexo, en ambos hubo similitud de resultados en Regulación Introyectada; sin embargo, de forma específica, en mujeres, resaltó la amotivación y regulación identificada y en hombres la motivación intrínseca y regulación externa.

Silva (2019), por su parte, logró especificar el grado de relación que hay entre el clima organizacional y la motivación laboral de las áreas de Operaciones y Créditos de una Caja Municipal de Chiclayo. Su alcance fue de nivel correlacional, no experimental y se aplicó la prueba de clima organizacional, adaptada por Lloréns et al., en el 2004, junto con el R-MAWS a 39 empleados de ambos sexos. Los resultados indican que la Regulación identificada fue sobresaliente (6,56), seguido de la Motivación Intrínseca (5,74), Regulación Introyectada (5,69), Regulación Externa (4,27) y Desmotivación, la cual fue mínima (1,68).

Por otro lado, en Chincha, se realizó un análisis descriptivo no experimental, a través del R-MAWS y la Escala de Satisfacción laboral de Sonia Palma, examinando ambas variables en trabajadores de ambos sexos de una empresa privada, donde detectó que, a nivel de motivación general, el 80 % de sus entrevistados se ubica en la categoría “promedio”, 13,20 % en “alto” y el 6,80 % en “bajo”. De forma específica el mayor porcentaje de la Regulación Externa se ubica en nivel promedio (52 %), al igual que la Regulación Identificada (46 %), pero se observa un 53 % en el nivel alto de la Motivación Intrínseca; sin embargo, también se obtuvo 58 % en el nivel alto de Desmotivación, Pachas (2020).

A su vez, en Lima, Ríos (2018) aplicando el test R-MAWS y el Modelo de Compromiso de AON Hewitt (elaborado por Mehech, et al.), estudió de manera correlativa no experimental la relación del compromiso laboral y motivación en 51 trabajadores administrativos que actualmente siguen como funcionarios en el área Tesorería del MINEDU - Lima, hallando que el 52,9 % de los encuestados se ubica en la categoría “Media”, seguida del 39,2 % en “Alta” y solo 7,8 % en “Baja”; además que el 68,6 % de trabajadores está motivado extrínsecamente y que no hubo evidencia de que se encuentren motivados intrínsecamente, debido a que la mayor frecuencia de porcentaje se ubica en la categoría “Media”, con un 90,2 %; así mismo, sobre la distinción que realiza por sexo, se observa que, en varones, la motivación que prima es Alta (52,4 %); sin embargo, las mujeres se encuentran en Media con 56,7 %.

Otra investigación de nivel descriptivo correlacional cuantitativa, en Lima, tuvo como fin comprobar la dependencia entre motivación y satisfacción laboral en 132 servidores del Ministerio Público de Lima – Norte, mediante la Escala R-MAWS y la de Satisfacción laboral de Palma, dando como resultado que, sobre motivación laboral a nivel general, el 53,8 % se ubica en el rango “medio”, 28,8 % en “alto” y 17,4 % en “bajo” y de forma específica Desmotivación obtuvo mayor porcentaje en nivel bajo (63,3 %), Regulación Externa en nivel medio (50 %), Regulación Introyectada en nivel alto (51,5 %), Regulación Identificada en nivel bajo (44,7 %) y Motivación Intrínseca en nivel bajo (47,7 %) (García, 2018).

Así mismo, en Arequipa, una publicación de corte descriptivo correlacional no experimental que examinó las peculiaridades conductuales de la personalidad y motivación a través de la aplicación del Cuestionario de Personalidad Situacional (CPS) creado por Fernández el 2001 y el Cuestionario de Motivación Laboral de Molina y Delgado; demostró que de entre los 125 miembros que pertenecen al personal policial de la comisaría Santa Marta, el 52,9 % de mujeres y el 63,9 % de varones están altamente motivados internamente, pero que la Motivación Extrínseca también es frecuente en un nivel “medio” tanto en mujeres (76,5 %), como en varones (75,9 %); a su vez, sobre personalidad, en la dimensión de Estabilidad Emocional, solo el 23,5 % de mujeres y el 31,3 % de varones se ubica en el nivel “alto” (Huamani & Rodríguez, 2017).

También en Arequipa, mediante un análisis no experimental y de diseño correlacional, utilizaron el BFQ y el Cuestionario de Clima Laboral hecho por Palma, para determinar la relación que existe entre las variantes descritas, en 60 trabajadores de una empresa de seguros, donde se obtuvo que el 36,7 % se ubica en la categoría “moderado” de la dimensión Energía, el 45 % en la categoría “bastante” de Afabilidad; el 33,3 % en “bastante” de Tesón, el 41,7 % en “bastante” de Estabilidad Emocional y el 40 % en “moderado” de Apertura Mental (Salleres, 2020).

Finalmente, Idrogo en el 2017, empleó un enfoque cuantitativo descriptivo propositivo para identificar la categoría de motivación que existe en 32 servidores de la Red de Servicios de Salud Chiclayo y poder realizar estrategias que contribuyan a su satisfacción laboral, por medio del R-MAWS de Gagné (2010) y la Escala de Satisfacción Laboral de Palma (1999), encontrando en que el 96,9 % de los encuestados se ubica en el nivel “moderado” de motivación y solo el 3,1 % en nivel “alto”.

Bases teóricas

Personalidad.

Para Cloninger (2003), la personalidad es definida como “las causas internas que subyacen al comportamiento individual y a la experiencia de la persona” (p.3); además su origen es biológico y van desarrollándose desde la niñez hasta convertirse en estructuras estables específicas (rasgos) a otras de mayor magnitud, como son las dimensiones (Costa & McCrae como se cita en García-Naveira & Ruíz, 2013).

Eysenck (como se cita en Bermúdez et al., 2003, p.234) por su parte, indica que “es la suma total de los patrones de conducta actuales o potenciales de un organismo, en tanto que determinados por la herencia y el ambiente, se organiza y desarrolla mediante la interacción funcional de los cuatro sectores principales en los que tales patrones de conducta están organizados.

Dimensiones de la personalidad.

Energía

“Es la cantidad y la intensidad de la interacción entre personas, el nivel de actividad, la necesidad de estímulo y la capacidad para disfrutar” (Bermúdez et al., 2003, p.205); a su vez, se tiende a describir a estas personas como muy dinámicas, activas, dominantes y locuaces; por el contrario, los individuos de un polo opuesto pueden definirse como poco dinámicos y activos, sumisos y taciturnos. Esta dimensión se subdivide en Dinamismo y Dominancia (Watson & Clark como se cita en Caprara, et al., 1995).

El dinamismo hace mención a las personas que asumen con audacia los cambios o desafíos que vayan surgiendo, manteniendo un correcto desenvolvimiento a pesar de la carga alta de trabajo, sin disminuir su desempeño laboral y; con respecto a la dominancia, el individuo, es capaz de poseer influencia sobre el resto y muestra una postura jerárquica, asumiendo el control ante la situación adversa (Caprara como se cita en Rodríguez, 2020).

Afabilidad

Para Caprara (como se cita en Bermúdez, 2001, p. 37) “es la dimensión de aspectos más humanitarios de los hombres, características tales como altruismo, dar afecto y cuidado, preocupación y apoyo emocional”.

Además, son cooperativas, cordiales, amigables, generosas y empáticas, mostrándose respetuoso a cumplir con las prácticas estandarizadas de la sociedad o los lineamientos que se le designen (Caprara como se cita en Rodríguez, 2020, p. 47).

Tesón

Hace referencia a la cualidad de autocontrol o equilibrio entre condicionantes que podrían inhibir o exaltar a un sujeto, por lo que normalmente se les tiende a caracterizar como muy pensativas, centradas, organizadas, perseverantes y esmerada por llevar a cabo algo. Esta dimensión se fragmenta en Escrupulosidad y Perseverancia. (Caprara et al., 1995).

A su vez, es característico de personas afanosas, que efectúan sus actividades con exactitud y muestran ahínco frente a lo que podría impedir que continúen avanzando (Caprara como se cita en Rodríguez, 2020, p. 47).

Estabilidad emocional

“Es una característica que permite diferenciar y hacer frente a los efectos nocivos de la angustia, depresión, ansiedad, estrés o fracaso” (Sánchez & Robles, 2013, p. 105),

Por el contrario, la persona que presenta baja estabilidad emocional se tiende a describir como muy ansiosa, vulnerable, emotiva, impulsiva, impaciente e irritable. Esta dimensión se define por las subdimensiones de Control de las emociones y Control de los impulsos (Caprara et al., 1995).

Así mismo, los individuos con edades principalmente entre 18 a 24 años, tienen la particularidad de reflejar cierto desequilibrio a nivel emocional, puesto que por momentos se comportan como niños y en otro como adultos (LaHaye, como se cita en Baltazar & Chirinos, 2013).

Apertura Mental

Llamada también como apertura a la experiencia, suelen ser personas que gustan de ampliar sus conocimientos, ya que constantemente están buscando información para poder direccionar sus acciones o llegarlas a transformar en tendencias artísticas, paradigmas o ideas innovadoras (Moreno, 2007).

Además, hace referencias a personas muy cultas, informadas, interesadas por las cosas y por lo novedoso, dispuestas a relacionarse con otras tradiciones y costumbres que no conocen. Por el contrario, la persona que no muestra un nivel adecuado de apertura mental tiende a quedarse en su zona de confort, resistiéndose a vivenciar experiencias nuevas o, en ocasiones, prefieren estar inmersos en la ignorancia, sin llegar a conocer más de lo que ya saben. Esta dimensión viene definida por las subdimensiones de Apertura a la cultura y Apertura a la experiencia (Caprara et al., 1995).

Motivación laboral.

Amorós (2008) la define como “el impulso que influye sobre alguien y origina que proceda de una forma particular para poder alcanzar un objetivo y lograr satisfacer una necesidad individual” (p. 81); además, Gonzáles (2008) complementa lo indicado señalando que es un modo de sinergia compleja de procesos psíquicos, los cuales guiarán al comportamiento, porque brindarán dirección (según el fin buscado o el objetivo a evitar), intensidad y sentido a la conducta.

Deci y Ryan, agregan que es característica de aquel que se siente auto-determinado y competitivo para comprometerse en faenas que le brindan agrado en sí mismas, y no necesariamente va a estar regulado por una retribución o condicionado por algo externo” (Deci & Ryan, como se cita en Gastañaduy, 2013, p.7); sin embargo, Robbins y Judge (2009) consideran que son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo. Los tres elementos clave en nuestra definición son: intensidad, dirección y persistencia.

Tipos de motivación. A-motivación.

“Es la falta de deseo para realizar una acción, producto de la desvalorización de una actividad” (Deci & Ryan, como se cita en Moreno & Martínez, 2006, p.8); así mismo, corresponde al nivel más bajo de autodeterminación (Ryan, como se cita en García, 2018) y no existe una clara idea de dónde direccionar el comportamiento ni mucho menos le encuentra sentido del por qué realizar una conducta o poner esfuerzo en ella (Deci & Ryan, como se cita en Pacheco, 2017).

También representa un estado en el que el individuo o bien actúa indiferentemente en una actividad, o bien lo hace sin empeño, o simplemente no participa; además es el producto de la falta de motivación, de la creencia de que esa actividad no es importante o cuando él no aprecia la contingencia entre su conducta y las metas trazadas (Ryan & Deci como se cita en Molinero et al., 2011).

Regulación Externa.

“Son aquellas conductas que están basadas en recompensas externas, tales como premios, bonos, ascensos, incentivos por cumplir metas o también las que están regidas por imposición de terceros” (Deci & Ryan, como se cita en Balaguer et al., 2008, p.126); además se actúa de esa manera para evitar una sanción (Standage et al., como se cita en Molinero et al., 2011).

Regulación Introyectada.

Hacen referencia al querer hacer algo, pero para evitar la sensación de culpa por no cumplir con lo solicitado por terceros (Gagné & Deci, como se cita en Regalado & Samillán, 2019).

También es una forma de motivación intrínseca, porque está relacionada con el interiorizar una regulación individual externa. Con este tipo de regulación, las sanciones autoimpuestas serían el impulso para la acción (ejemplo vergüenza, culpabilidad, aumento del ego, orgullo, etc). Aunque las regulaciones introyectadas son propiamente asumidas, no son parte del mismo, debido a que está influenciado por el entorno (Deci & Ryan como se cita en Molinero et al., 2011).

Parfyonova agrega que “se acepta parcialmente el valor de una actividad, pero aún no se asume como propia y se ejecuta solo para probar su competencia, evitar sentimientos de culpa y/o satisfacer las expectativas del resto (Parfyonova, como se cita en Gastañaduy, 2013, p. 8).

Regulación Identificada.

Es la acción que se cumple por sentirse asociado con lo que implica y porque sospecha de su relevancia y utilidad. (Deci & Ryan como se cita en Regalado & Samillán, 2019, p. 9); así mismo, el agente causal en esta regulación es de naturaleza propia, aunque no en su totalidad, dado que la importancia no es asumida completamente (Deci & Ryan como se citó en Pérez & Amador, 2005).

Por otra parte, aunque la actividad se hace todavía por motivos extrínsecos, las conductas ya están reguladas y autodeterminadas en cierta manera a nivel interno” Deci y Ryan (como se cita en Balaguer et al., 2008, p.126).

Motivación Intrínseca.

Se define como “el querer realizar una tarea por voluntad propia, porque le gusta y le satisface” (Gagné et al., como se cita en Gaslac, 2020, p.17), sin tener que recibir obligatoriamente una recompensa externa (Deci & Ryan, como se cita en Moreno & Martínez, 2006).

Para Deci y Ryan surge de manera espontánea de las necesidades psicológicas y de los esfuerzos innatos de crecimiento; además, cuando tienen este tipo de motivación, actúan por su propio interés, “porque es divertido”, y debido a la sensación de reto que le proporciona esa actividad. Ocurre de manera espontánea y no se realiza por ninguna razón instrumental (Decy & Ryan, como se cita en Reeve, 2010).

Sanz (2013) añade que una conducta se encuentra intrínsecamente motivada cuando se produce en ausencia de estímulo externo, por lo que la “recompensa”, en este caso, se hallaría

en la propia ejecución de la conducta dado que no existe una contingencia externa que la provoque.

Materiales y Métodos

Diseño de investigación.

Para la presente investigación se empleó el diseño no experimental, de tipo correlacional, teniendo como propósito comprender si existe correlación entre dos o más variables o categorías, en una muestra específica (Hernández et al. 2014).

Participantes.

La población estuvo conformada por 150 trabajadores de una entidad pública de Chiclayo, entre obreros, técnicos, y profesionales de ambos sexos, que desempeñan diversas actividades administrativas, educativas, médicas, jurídicas y otros, durante agosto – diciembre de 2016. Se trabajó con una muestra no probabilística de 71 personas (21.1 % varones y 78.9 % mujeres) y cuyo rango de edad es de 20 a 69 años ($M= 37.2$).

Como criterios de inclusión se consideraron a todos los empleados que tenían como mínimo 03 meses de continuidad laboral desde el 2016 y se excluyeron a las personas iletradas, también a los que no lograron completar el test o los que marcaron dos alternativas distintas en un mismo ítem.

Técnicas e instrumentos.

La técnica que se utilizó fue la encuesta, por medio de la cual se aplicaron dos instrumentos: el “Big Five”- BFQ de personalidad, validado por Baltazar y Chirinos (2013) en 92 colaboradores de ambos sexos mayores de edad hasta los 30 años de una empresa privada de servicios; obteniendo validez de constructo superior a 0,40 y nivel de confiabilidad general de 0,84 y para sus dimensiones: energía (0,97); afabilidad (0,72); apertura mental (0,80); estabilidad emocional (0,83) y tesón (0,92). Consta de 132 ítems con alternativas de respuesta tipo Likert: donde 1=Completamente falso para mí, 2= bastante falso para mí, 3= ni verdadero ni falso para mí, 4=bastante verdadero para mí y 5=completamente verdadero para mí. Para obtener las puntuaciones directas se utilizan plantillas, las cuales están formadas por dos partes, a excepción de la de escala de distorsión. Se suman los números de las respuestas que las plantillas nos indiquen. Las dimensiones se obtienen de sumar las puntuaciones directas de dos subdimensiones. Las puntuaciones directas nos proporcionarán las puntuaciones T a través de baremos que dependen del sexo y edad del evaluado (ver anexo A).

También se empleó la Escala R-MAWS de motivación laboral, de Gagné (2010) y validada por Gastañaduy en el 2013 en 188 personas divididos en dos grupos: 94 bomberos voluntarios (con edades que oscilan entre 20 a 35 años) que viven en Lima Metropolitana y Callao y 94 empleados de Alicorp, de las mismas edades, con similar profesión a las del otro grupo pero que no realizan algún tipo de voluntariado aparte. Obtuvo validez convergente superior a 0,30 y en cuanto a la confiabilidad obtuvo (0,78) para regulación externa; (0,56) para regulación introyectada; (0,61) para regulación identificada; (0,76) para regulación intrínseca y (0,62) para amotivación. Consta de 19 preguntas que se agrupan en 5 sub-escalas y se registran las respuestas mediante una escala tipo Likert que comprende del 1 al 7, siendo 1=totalmente en desacuerdo, 2=en desacuerdo, 3=levemente en desacuerdo, 4=ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5=levemente de acuerdo, 6=de acuerdo y 7=totalmente de acuerdo (ver anexo B).

Para beneficio de la investigación se validó este test en una población similar a la nuestra, en 66 trabajadores de una organización del Estado ubicada en Lambayeque, con edades comprendidas entre 19 y 71 años que cumplen cargos diversos. En confiabilidad se obtuvo

(0,75) para la dimensión Amotivación, (0,75) para Regulación Externa, (0,66) para Regulación Introyectada, (0,51) para Regulación Identificada y (0,59) para Motivación Intrínseca (Ver anexo C). Sobre validez se realizó por ítem test, consiguiendo valores que oscilan entre 0,56 y 0,87 (ver anexo D); además, se baremó el instrumento por dimensión (ver anexo E).

Procedimientos.

Para desarrollar este estudio se presentó una solicitud donde se señalen las variables y naturaleza de estudio, los objetivos que se persiguen y la metodología a emplear. Dicho oficio fue revisado por la gerente y una vez se obtuvo su aprobación, se coordinó con la Unidad de Imagen institucional para realizar las invitaciones a los colaboradores. Se citó a todos los trabajadores en la hora respectiva al comedor institucional, puesto que la evaluación fue grupal. Cuando ya se encontraban reunidos, procedimos a exponer y explicarles los diversos aspectos que componen nuestro estudio, tales como: finalidad, instrucciones, beneficios, derechos del participante; además de informarles sobre las pautas y tiempo para la ejecución de los test, el cual fue de 60 minutos.

Aspectos éticos.

Esta investigación fue revisada y aprobada por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (ver anexo F); además, de haber sido analizado por el Programa Turnitin, obteniendo un valor de 19 % (ver anexo H).

Así mismo, se siguieron los lineamientos para la conducta ética en investigación en seres humanos recomendados por la Asociación Americana de Psicología (American Psychological Association, 2017) y se consideraron el respeto por el derecho y dignidad de las personas, en el sentido de que tenían libertad para poder aceptar o rechazar el participar de nuestro trabajo luego de haber sido instruidos, a través de la hoja informativa (ver anexo G), la cual también indicaba que no existe algún tipo de riesgo o represalia en su contra por no participar, evidenciándose el principio de integridad y el de confidencialidad, puesto que los datos obtenidos solo se usarán exclusivamente para los fines de nuestra investigación.

Al culminarla, se entregaron los resultados de forma general a Alta Dirección e individualmente a las personas que cooperaron.

Procesamiento y análisis de datos.

A partir de la información obtenida se diseñó una base de datos, la cual fue procesada y analizada en el programa Microsoft Excel (versión 2013).

Luego, para identificar los niveles de las dimensiones de la personalidad en los trabajadores, se utilizó las plantillas del test correspondiente y así obtener los puntajes directos por cada dimensión, después se transformaron en puntajes T; y para identificar los niveles de las dimensiones de motivación laboral se sumaron los puntajes de todos los ítems pertenecientes a cada una de ellas y se ubicaron en los baremos previamente obtenidos. Seguidamente, para realizar la prueba de hipótesis se aplicó el estadístico de Kolgomorov – Smirnov a los puntajes directos de ambos test, con la finalidad de identificar si los datos seguían una distribución normal. Se usó también *Rho* de Spearman para comprobar si existe relación entre las variables anteriormente mencionadas.

Resultados y Discusión

Relación entre personalidad y motivación laboral

Existe una correlación negativa significativa entre afabilidad y amotivación; sin embargo, también se encontró correlaciones positivas entre regulación introyectada y las dimensiones energía, afabilidad, estabilidad emocional; además se halló una relación altamente significativa con apertura mental (ver tabla 3).

Tabla 3

Correlación entre las dimensiones de personalidad y las dimensiones de motivación laboral en trabajadores de una entidad pública de Chiclayo.

			Dimensiones de Personalidad				
			Energía	Afabilidad	Tesón	Estabilidad emocional	Apertura mental
Rho de Spearman	Amotivación	Coefficiente de correlación	-.204	-.234*	-.009	-.030	-.178
		P valor	.089	.050	.942	.804	.137
	Regulación externa	Coefficiente de correlación	-.189	.090	-.029	.042	.021
		P valor	.114	.457	.809	.728	.864
	Regulación introyectada	Coefficiente de correlación	.246*	.235*	.179	.256*	.398**
		P valor	.039	.049	.136	.031	.001
	Regulación identificada	Coefficiente de correlación	.143	.190	.049	.044	.194
		P valor	.233	.113	.682	.714	.105
	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	-.043	.201	-.148	.059	.172
		P valor)	.720	.093	.218	.627	.151
			N	71	71	71	71

*. La correlación es significativa al nivel 0,05

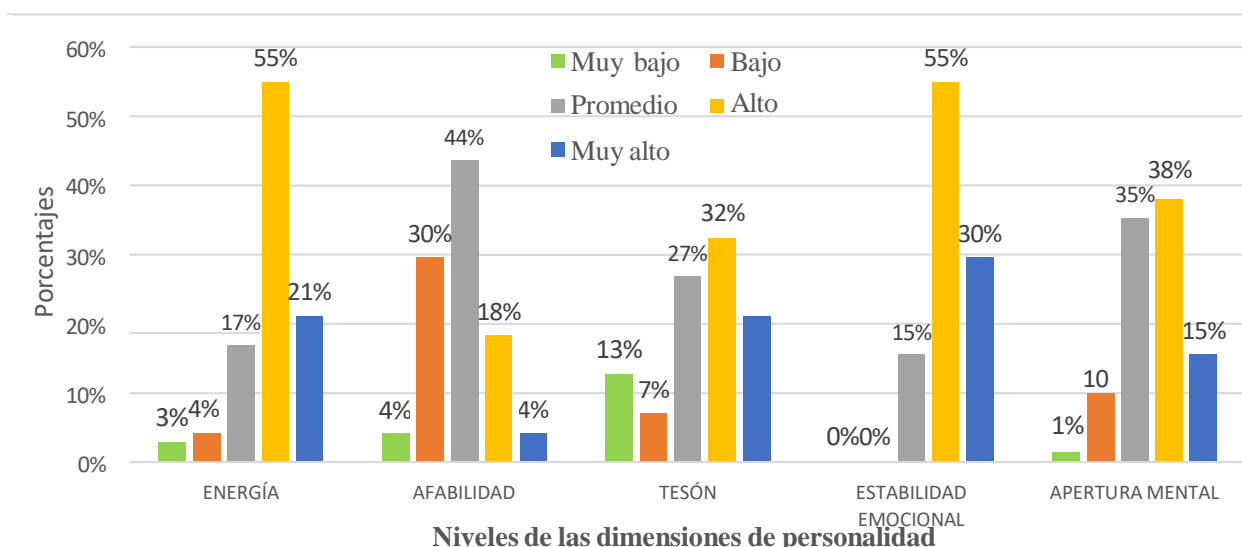
**.. La correlación es significativa al nivel 0,01

Estos resultados indican que una persona desmotivada actuará pasivamente sin mostrar interés por la necesidad de los demás (Caprara, como se cita en Rodríguez, 2020), lo cual coincide con los datos obtenidos por Regalado y Samillán (2019), quienes concluyeron que los trabajadores muestran mayor amotivación, pudiendo deberse a que en ese centro laboral no cuentan con un sistema de promoción o planes que los beneficien; sin embargo no concuerdan con los de García (2018), quien obtuvo que el 63,3 % de su población examinada se ubica en la categoría baja de amotivación, a pesar de trabajar en el sector estatal.

Por otra parte, se evidencia correlación positiva entre algunos rasgos de personalidad y la regulación introyectada, ya que los servidores públicos se muestran comprometidos a realizar sus funciones para evitar sentimientos de culpa tras no cumplir con lo requerido por sus superiores (Gagné & Deci, como se cita en Samillán, 2019), asemejándose a lo estudiado por Rodríguez (2020), quien examinó la relación entre compromiso laboral y dimensiones de personalidad en colaboradores de una municipalidad, hallando que las personas suelen ser enérgicas, dispuestas a la acción para desarrollar sus actividades encomendadas, llegando a comprometerse con los objetivos institucionales, alineándose al cumplimiento de las normas (Caprara, como se cita en Rodríguez, 2020) y, al sentirse cómodos, mostrarán empatía, cordialidad y generosidad (Caprara, como se cita en Bermúdez, 2001).

Dimensiones de personalidad por niveles

Se encontró una mayor frecuencia en el nivel alto en cuatro de las 5 dimensiones, a diferencia de afabilidad donde se halló mayor frecuencia en el nivel promedio. En tesón y apertura mental no hubo diferencias entre los niveles alto y promedio (figura 1).



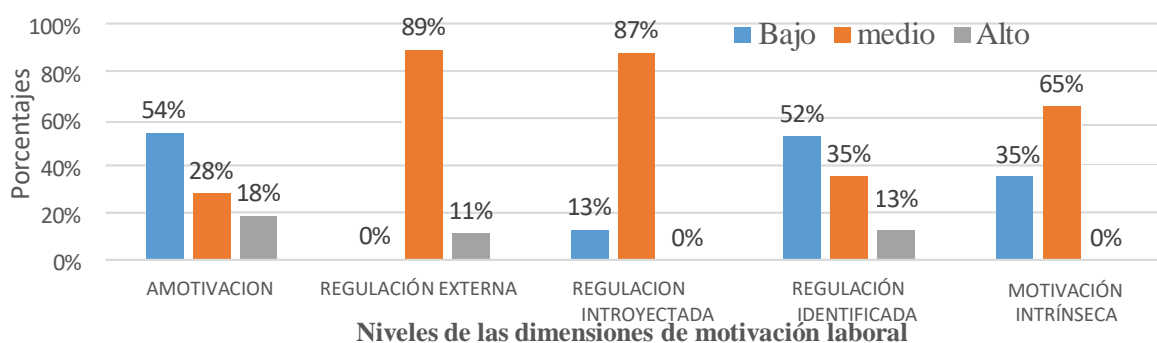
Los datos son coherentes con los de Rodríguez (2020), puesto que son parecidos en cuanto a similitud de sus resultados en las dimensiones Energía, Estabilidad Emocional y Tesón, ya que fueron los que mayormente predominaron; sin embargo, se diferencian levemente de nuestro estudio en lo que respecta a Afabilidad, pudiendo deberse a factores como el tiempo de servicio, debido a la estabilidad laboral que les brinda el ser personal de confianza o nombrado o también el mismo contexto al que están expuestos (Perry & Wise, como se cita en Álvarez, 2016). Por otra parte, en lo referente a Apertura Mental, la desigualdad quizás se deba a que en su población existe resistencia a llevar capacitaciones externas para que aumenten sus habilidades duras, dejando de lado la posibilidad de obtener nuevos conocimientos o de actualizar los que ya tienen (Caprara, 1995).

Después, los resultados de Salleres (2020), difieren a los nuestros, porque, en su tesis, que busca encontrar la relación entre personalidad y clima laboral; halló que la mayoría de sus encuestados se ubica en la categoría “moderado” de la dimensión Energía e hipotetiza que el líder que asuma una postura dominante; es decir, la influencia o autoridad que tenga sobre el resto (Caprara, como se cita en Rodríguez, 2020), no va a favorecer que se genere un adecuado

clima de trabajo; a diferencia de nuestra población estudiada, que, a pesar de sus falencias, sí refleja un ambiente laboral de respeto y compañerismo (comunicación personal, Jefe del Área de Unidad de Personal, 2016).

Dimensiones de motivación laboral por niveles

Se encontró una mayor frecuencia en el nivel alto en tres de las 5 dimensiones, a comparación de amotivación y regulación identificada donde el nivel frecuente fue bajo (figura 2).



De forma general, los resultados indican que no existe un nivel elevado de motivación predominante en los colaboradores de la entidad examinada, lo cual puede estar relacionado por los pro y contras a los cuales están expuestos como institución (Perry & Wise, como se cita en Álvarez, 2016). De manera específica se puede apreciar que resalta el nivel medio de Regulación externa, Regulación Introyectada y Motivación Intrínseca, lo cual sugiere que los funcionarios públicos no solo tienden a actuar por estímulos internos como los sentimientos de culpa que le podrían generar el no llevar a cabo una labor encomendada (Gagné & Deci, como se cita en Regalado & Samillán, 2019) o porque necesariamente sientan satisfacción por cumplir una función específica (Deci & Ryan, como se cita en Martínez, 2006), sino que también influye el hecho de sentirse seguros por los beneficios que les brinda el estar en el sector público.

Estos se asemejan a lo hallado por Gaslac (2020), quien en su investigación también presenta resultados similares, encontrando que, en general, los trabajadores sienten que no hay un alto grado de motivación en ellos, por lo mismo de no contar con planes de línea de carrera o por los bajos sueldos; así mismo, sobre Motivación Intrínseca sí difiere un poco de los nuestros, ya que, para ellos, el trabajo no se considera interesante ni retador (Deci & Ryan, como se cita en Reeve, 2010).

Lo mismo se obtuvo con Idrogo (2017), debido a que identificó que solo el 3 % de su población presenta “alta” motivación y el 97% restante motivación “moderada”, concluyendo que la retribución monetaria baja, el desconocimiento que tienen sobre sus funciones o metas a alcanzar, las dificultades para asumir responsabilidades y el poco interés que muestran por las tareas a realizar, son algunas de las causas.

Igualmente, se observa similitud en lo descubierto por Pachas (2017), puesto que el 80% de su población se ubica en nivel “promedio” de motivación y de forma detallada, existe índice elevado de A motivación (58 %) y de Motivación Intrínseca (53 %), lo cual puede deberse a que, a pesar de su motivación se verá reflejada por los estímulos que la intervengan (Santos, 2018), también muestran deseos de querer continuar en el rubro minero donde ejercen por todos los beneficios que obtienen.

Por otra parte, lo encontrado por Silva (2019), quien indagó la relación entre motivación laboral y clima organizacional en empleados de una caja Municipal, señala que su población estudiada se ubica en un nivel bajo de Amotivación, lo cual puede deberse a los planes de

incentivos, bonos por metas o a la retroalimentación constante que reciben de sus superiores; por consiguiente, las dimensiones predominantes en nivel elevado fueron la Regulación Introyectada, junto con la Motivación Intrínseca, que evidencia que ellos se esfuerzan porque se identifican con el valor de lo que hacen y porque consideran que su esmero es imprescindible para poder superarse personal y profesionalmente (Deci & Ryan, como se cita en Reeve, 2010).

Relación entre dimensiones de personalidad y dimensiones de motivación laboral en varones.

En los varones existe una correlación positiva muy significativa entre las dimensiones afabilidad y regulación introyectada.

También, se halló una correlación positiva entre la dimensión estabilidad emocional y regulación externa (ver Tabla 4).

Tabla 4

Correlación entre las dimensiones de la personalidad y las dimensiones de motivación laboral en hombres de una entidad pública de Chiclayo.

			Dimensiones de Personalidad					
			Energía	Afabilidad	Tesón	Estabilidad emocional	Apertura mental	
Rho de Spearman	Amotivación	Coefficiente de correlación	-.272	-.230	.031	-.322	-.433	
		P valor	.327	.410	.911	.241	.107	
	Regulación externa	Coefficiente de correlación	-.408	.453	-.010	.637*	.028	
		P valor	.131	.090	.971	.011	.921	
	Regulación introyectada	Coefficiente de correlación	-.085	.689**	.172	.420	.042	
		P valor	.764	.004	.540	.119	.883	
	Regulación identificada	Coefficiente de correlación	-.244	.126	.100	-.124	.050	
		P valor	.381	.655	.724	.661	.859	
	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	.088	.306	.128	-.048	.159	
		P valor	.756	.267	.649	.866	.570	
	N			15	15	15	15	15

*Nota: *. La correlación es significativa al nivel 0,05*

***.. La correlación es significativa al nivel 0,01*

De acuerdo a los resultados se obtuvo una correlación entre afabilidad y Regulación Introyectada, esto nos indica que; la población ha asumido el cumplimiento de sus funciones para no tener una sanción negativa como memorándums, llamadas de atención escritas, problemas con los usuarios, entre otros (Parfyonova, como se cita en Gastañaduy, 2013). Por

otro lado, Ríos (2018) encontró en su estudio, una mayor prevalencia en la Motivación por Factores Extrínsecos, lo cual nos daría una noción de la correlación positiva hallada entre Regulación Externa y Estabilidad Emocional, que se interpretaría como la estabilidad, tranquilidad de los trabajadores a realizar sus tareas para obtener recompensas externas como; sueldo, bonos, comisiones, entre otros (Deci & Ryan, como se cita en Balaguer, 2008).

Relación entre dimensiones de personalidad y dimensiones de motivación laboral en mujeres.

Se halló que en las mujeres hubo correlación negativa significativa entre las dimensiones de energía y regulación introyectada. Por otro lado, se evidenció una correlación positiva altamente significativa entre apertura mental y regulación externa. Y se encontró una correlación positiva significativa entre apertura mental y motivación intrínseca (ver tabla 5).

Tabla 5

Correlación entre las dimensiones de la personalidad y las dimensiones de motivación laborales en mujeres de una entidad pública de Chiclayo.

		Dimensiones de Personalidad					
		Energía	Afabilidad	Tesón	Estabilidad emocional	Apertura mental	
Rho de Spearman	Amotivación	Coefficiente de correlación	-,148	-,203	,029	,085	-,167
		P valor	,277	,133	,832	,535	,218
	Regulación externa	Coefficiente de correlación	,183	,015	,152	,123	,365**
		P valor	,177	,911	,264	,367	,006
	Regulación introyectada	Coefficiente de correlación	-,267*	-,072	-,136	-,150	-,078
		P valor	,046	,596	,317	,269	,566
	Regulación identificada	Coefficiente de correlación	-,040	-,031	,025	-,040	,029
		P valor	,768	,818	,853	,771	,831
	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	,098	,156	-,012	,240	,264*
		P valor	,471	,252	,932	,074	,050
		N	56	56	56	56	56

*. La correlación es significativa al nivel 0,05

**.. La correlación es significativa al nivel 0,01

Se obtuvo una correlación positiva significativa entre apertura mental y motivación intrínseca, donde se resalta que el principal motivador de las mujeres son factores internos que conllevan a el cumplimiento de sus funciones, aunque de igual manera se encuentran factores externos

como motivadores de la conducta, tal y como se halla en Pachas (2020), con un 52% de la población inclinada hacia esta dimensión.

Conclusiones

Se halló correlación entre algunas dimensiones de personalidad y de Motivación laboral en trabajadores de una entidad pública de Chiclayo.

Sobre las dimensiones de personalidad, se obtuvo una mayor frecuencia en el nivel “Alto” en las dimensiones de energía, estabilidad emocional, apertura mental y tesón. En cuanto a las dimensiones regulación externa, regulación introyectada y motivación intrínseca, la mayor frecuencia se encontró en el nivel “Medio”

Por otra parte, respecto al nivel de sexo, en mujeres se encontró correlación negativa significativa entre energía y regulación introyectada; correlación positiva altamente significativa entre apertura mental y regulación externa y correlación positiva significativa entre apertura mental y motivación intrínseca; a su vez, en hombres, se halló correlación positiva muy significativa entre la dimensión afabilidad y regulación introyectada, además se encontró correlación positiva entre estabilidad emocional y regulación externa.

Recomendaciones

Sería conveniente que en la entidad pública se gestione el área de Psicología, para que el profesional de la salud mental pueda brindar consejería, talleres u otros que estén enfocadas en la intervención de necesidades de los trabajadores, de forma que genere mayor motivación y bienestar en ellos.

Por otra parte, recomendamos continuar planificando un cronograma de capacitaciones entre Alta Dirección y Unidad de Personal sobre habilidades blandas, que se centren en fortalecer aspectos como liderazgo, escucha activa, capacidad para resolver problemas, trabajo en equipo, comunicación asertiva, compromiso, etc.

También se sugiere elaborar actividades que impliquen la interacción entre personal nuevo y antiguo, para fortalecer sus relaciones interpersonales.

A su vez, sería adecuado que se continúe realizando estudios sobre las mismas variables examinadas, en base a sexo y tiempo de servicio, para confirmar si es que influyen en los resultados o para contrastarlas con otras investigaciones que se hayan realizado en entidades públicas y privadas.

Referencias

- Alfonzo, D. & Coppola, M. (2018). *Relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral en caso de los oficiales de seguridad de la UCAB*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello]. Recuperado de: [http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escuela_ciencias_sociales/Trabajo%20de%20Grado/24.-ALFONZO%20Y%20COPPOLA\(Relacion%20entre%20los%20rasgos%20de%20la%20personalidad%20y%20el%20desempeno%20laboral%20en%20el%20caso%20de%20los%20oficiales%20de%20seguridad%20de%20la%20UCAB\)\(SEMESTRAL\).p_df](http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escuela_ciencias_sociales/Trabajo%20de%20Grado/24.-ALFONZO%20Y%20COPPOLA(Relacion%20entre%20los%20rasgos%20de%20la%20personalidad%20y%20el%20desempeno%20laboral%20en%20el%20caso%20de%20los%20oficiales%20de%20seguridad%20de%20la%20UCAB)(SEMESTRAL).p_df)
- Alvarez, A. (2016). La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de Carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana. *Revista Diálogos de Saberes* (45). <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.45.1085>
- American Psychological Association. (2017). Ethical principles of psychologists and code of conduct. Washington, DC: The American Psychologist. <https://www.apa.org/ethics/code/>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Editorial Navarrete.
- Argimon, I., Artola, C., & González-Páramo, J. M. (1998). *Empresa pública y empresa privada: titularidad y eficiencia relativa*. In *V Encuentro de Economía Pública: La Realidad de la Solidaridad en la Financiación Autonómica*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3087128>
- Balaguer, I., Castillo, I. & Duda, J.L. (2008). Apoyo a la autonomía, satisfacción de las necesidades, motivación y bienestar en deportistas de competición: Un análisis de la teoría de la autodeterminación. *Revista de Psicología del Deporte*, 17 (1), 123-139. Recuperada de <https://www.redalyc.org/pdf/2351/235119246002.pdf>
- Baltazar, D. M. & Chirinos, A. J. (2013). *Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú, 2013*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/332>
- Bermúdez, J., Pérez, A. P. & Sanjuán, P. (2003). *Psicología de la personalidad: Teoría e investigación*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C. & Borgogni, L. (1995). *Cuestionario Big Five. BFQ*. TEA.
- Cloninger, S. (2003). *Teorías de la personalidad*. (3ª ed.). Prentice Hall. <https://tuvntana.files.wordpress.com/2016/09/teorc3adas-de-la-personalidad.pdf>
- Gastañaduy, K. G. (2013). *Motivación Intrínseca, Extrínseca y Bienestar Psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios*. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5012/GASTANA_DUY_FIESTAS_KARLA_MOTIVACION_VOLUNTARIOS.pdf?sequence=1&isAll owed=y
- Gaslac, P. I. (2020). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de los Servicios Postales del Perú en Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51708>
- García, A. M. (2018). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte – 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27191>

- García-Naveira, A., & Ruíz, R. (2013). Diferencias de personalidad en entrenadores desde el modelo de Costa y McCrae. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 13 (2), 53-62.
<https://revistas.um.es/cpd/article/view/180431/151301>
- González, D. J. (2008). *Psicología de la Motivación*. Editorial Ciencias Médicas. Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGrawHill.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huamani, G. M. & Rodríguez, S. J. (2017). *Características comportamentales de la personalidad situacional y motivación laboral*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3526/Pshumogm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Idrogo, M. C. (2017). *Estrategia de motivación que contribuya a la satisfacción laboral en los colaboradores de una institución pública*. [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4190>
- Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicaciones de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. [Tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid].
<http://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>
- Kukuieff, G. V. (2021). *Motivación del personal en la administración pública*. Universidad Nacional de Cuyo.
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5174/kukuieffmotivaciondelpersonalap.pdf
- Moliner, O., Salguero, A. & Márquez, S. (2011). Autodeterminación y adherencia al ejercicio: estado de la cuestión. *Revista Internacional de Ciencias del deporte*, 25, 287-304.
<http://www.cafyd.com/REVISTA/02504.pdf>
- Moreno, B. (2007). *Psicología de la personalidad. Procesos*. Thomson Editores Spain.
- Moreno, J.A. & Martínez, A. (2006). Importancia de la Teoría de la Autodeterminación en la práctica físico – deportiva: Fundamentos e implicaciones prácticas. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 6(2), 39 – 54. <https://revistas.um.es/cpd/article/view/113871/107881>
- Newstrom, D. (2007) *Comportamiento humano en el trabajo*. https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- Pachas, K. R. (2020). *La motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Santo Domingo S.A. – Chíncha*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica].
<http://repositorio.autonomaica.edu.pe/handle/autonomaica/600>
- Pérez, J.A. & Amador, C. (2005). Desarrollo de una escala para medir la Motivación laboral del empleado puertorriqueño. *Revista Interamericana de Psicología*, 39 (3), 421-430.
 Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/26610587_Desarrollo_de_una_escala_para_medir_la_motivacion_laboral_del_empleado_puertorriqueno
- Reeve, J. (2010). *Motivación y Emoción*. 5° ed. México D. F: McGraw – Hill. Recuperado de:
https://www.academia.edu/29224888/Motivacion_y_Emocion_John_Marshall_Reeve
- Regalado, K., & Samillán, M. (2019). *Motivación laboral en una empresa molinera de la provincia de Lambayeque - 2015*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2183>

- Riba, C. & Ballart, X. (2016). La motivación para el servicio público de los altos funcionarios españoles: medida y efectos. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 154: 65-82. Recuperado de:
http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_154_041459931620222.pdf
- Ríos, V. P. (2018). *Compromiso laboral y motivación del personal de la oficina de Tesorería del Ministerio de Educación, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12960>
- Rodríguez, K. B. (2020). *Rasgos de personalidad y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad de Trujillo*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego].
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/6895>
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13ª ed. México D.F.: PEARSON Educación.
- Sanz, M. T., Menéndez, J., Rivero, M. & Conde, M. (2013). *Psicología de la Motivación*. Sanz y Torres S.L.
- Sánchez, D. & Robles, M. A. (2013). El modelo “Big Five” de personalidad y conducta delictiva. *Dialnet*. <http://www.scielo.org.co/pdf/ijpr/v6n1/v6n1a12.pdf>
- Salleres, M. A. (2020). *Personalidad y clima laboral en trabajadores de una empresa de seguros*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCSM_68b16ff90e6001b23cb54f70b7c_8cedb
- Santos, J. M. (2018). *La gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, Lima, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23862>
- Silva, A. C. (2019). *Clima organizacional y motivación laboral de las Áreas de Operaciones y Créditos de una caja municipal sede Chiclayo – 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2523>
- Solano, D. (2011). *La motivación por el Servicio Público: Entendiendo las claves para tener un buen funcionario público*. Recuperado de
<https://acortar.link/UkKc4w>
- Yana, M. L. (2019). *Motivación y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja – Lima 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de las Américas].
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/645?show=full>

Anexos

Anexo A

Cuestionario “Big Five”

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de frases sobre formas de pensar, sentir y actuar.

Para contestar utilice la Hoja de Respuestas y señale con un aspa (x) el espacio de uno de los números (del 5 al 1) que encontrará al lado del dígito que tiene el enunciado que está contestando. Las alternativas de respuesta son:

- | | |
|---|----------------------------------|
| 1 | Completamente FALSO para mí. |
| 2 | Bastante FALSO para mí. |
| 3 | Ni VERDADERO ni FALSO para mí. |
| 4 | Bastante VERDADERO para mí. |
| 5 | Completamente VERDADERO para mí. |

No existen respuestas correctas e incorrectas, buenas o malas. Procure contestar a todas las frases. Recuerde que debe dar su propia opinión acerca de Ud. Trate de ser sincero consigo mismo y contestar con espontaneidad, sin pensarlo demasiado. Sus respuestas serán tratadas confidencialmente y solo se utilizarán de modo global, transformadas en puntuaciones.

Al marcar su respuesta en la hoja asegúrese de que el número de la frase corresponda con el número colocado al lado del espacio que Ud. marca. Si desea cambiar alguna respuesta borre o anule la señal hecha y marque el otro espacio. No haga ninguna señal en este cuadernillo.

1. Creo que soy una persona activa y saludable.
2. No me gusta hacer las cosas pensando demasiado sobre ellas.
3. Tiendo a involucrarme demasiado cuando alguien me cuenta sus problemas.
4. No me preocupan las consecuencias que mis actos puedan tener sobre los demás.
5. Estoy siempre informado sobre lo que sucede en el mundo.
6. Nunca he dicho una mentira.
7. No me gustan las actividades que exigen empeñarse y esforzarse hasta el agotamiento.
8. Tiendo a ser muy reflexivo.
9. No suelo sentirme tenso.
10. Noto fácilmente cuando las personas necesitan mi ayuda.
11. No recuerdo fácilmente los números de teléfono.
12. Siempre he estado completamente de acuerdo con los demás.
13. Generalmente tiendo a imponerme a las otras personas más que a concordar con ellas.
14. Ante los obstáculos grandes, no conviene empeñarse en conseguir los objetivos propios.
15. Soy más bien sensible.
16. No es necesario comportarse cordialmente con todas las personas.
17. No me siento muy atraído por las situaciones nuevas e inesperadas.
18. Siempre he resuelto de inmediato todos los problemas que he encontrado.
19. No me gustan los ambientes de trabajo en los que hay mucha competitividad.
20. Llevo a cabo las decisiones que he tomado.

21. No es fácil que algo o alguien me haga perder la paciencia.
22. Me gusta mezclarme con la gente.
23. Toda novedad me entusiasma.
24. Nunca me he asustado ante un peligro, aunque fuera grave.
25. Tiendo a decidir rápidamente.
26. Antes de tomar cualquier iniciativa, me tomo tiempo para valorar las posibles consecuencias.
27. No creo ser una persona ansiosa.
28. No suelo saber cómo actuar ante las desgracias de los amigos.
29. Tengo muy buena memoria.
30. Siempre he estado absolutamente seguro de todas mis acciones.
31. En mi trabajo no le concedo especial importancia a rendir mejor que los demás.
32. No me gusta vivir de manera demasiado metódica y ordenada.
33. Me siento vulnerable a las críticas de los demás.
34. Si es necesario, no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido.
35. No me atraen las situaciones en constante cambio.
36. Nunca he desobedecido las órdenes recibidas, ni siquiera siendo niño.
37. No me gustan aquellas actividades en las que es preciso ir de un sitio a otro y moverse continuamente.
38. No creo que sea preciso esforzarse más allá del límite de las propias fuerzas.
39. Estoy dispuesto a esforzarme al máximo con tal de destacar.
40. Si tengo que criticar a los demás, lo hago, sobre todo cuando se lo merecen.
41. Creo que no hay valores y costumbres totalmente válidas y eternas.
42. Para enfrentarse a un problema no es efectivo tener presentes muchos puntos de vista diferentes.
43. En general no me irrito, ni siquiera en situaciones en las que tendría motivos suficientes para ello.
44. Si me equivoco, siempre me resulta fácil admitirlo.
45. Cuando me enfado manifiesto mi mal humor.
46. Llevo a cabo lo que he decidido, aunque me suponga un esfuerzo no previsto.
47. No pierdo tiempo en aprender cosas que no estén estrictamente relacionadas con mi campo de intereses.
48. Casi siempre sé cómo ajustarme a las exigencias de los demás.
49. Llevo adelante las tareas emprendidas, aunque los resultados iniciales parezcan negativos.
50. No suelo sentirme sólo y triste.
51. No me gusta hacer varias cosas al mismo tiempo.
52. Habitualmente muestro una actitud cordial, incluso con las personas que me provocan una cierta antipatía.
53. A menudo estoy completamente ocupado por mis compromisos y actividades.
54. Cuando algo entorpece mis proyectos, no insisto en conseguirlos e intento otros.
55. No me interesan los programas televisivos que me exigen esfuerzo y concentración.
56. Soy una persona que siempre busca nuevas experiencias.
57. Me molesta mucho el desorden.
58. No suelo reaccionar de modo impulsivo.
59. Siempre encuentro buenos argumentos para sostener mis propuestas y convencer a los demás de su validez.
60. Me gusta estar bien informado, incluso sobre temas alejados de mi ámbito de

competencia.

61. No doy mucha importancia a demostrar mis capacidades.
62. Mi humor varía frecuentemente.
63. A veces me enfado por cosas de poca importancia.
64. No hago fácilmente un préstamo, ni siquiera a personas que conozco bien.
65. No me gusta estar en grupos numerosos.
66. No suelo planificar mi vida hasta en lo más pequeños detalles.
67. Nunca me han interesado la vida y costumbres de otros pueblos.
68. No dudo en decir lo que pienso.
69. A menudo me noto inquieto.
70. En general no es conveniente mostrarse sensible a los problemas de los demás.
71. En las reuniones no me preocupo especialmente por llamar la atención.
72. Creo que todo problema debe ser resuelto de varias maneras.
73. Si creo que tengo razón, intento convencer a los demás aunque me cueste tiempo y energía.
74. Normalmente tiendo a no fiarme mucho de mi prójimo.
75. Difícilmente desisto de una actividad que he comenzado.
76. No suelo perder la calma.
77. No dedico mucho tiempo a la lectura.
78. Normalmente no entablo conversación con compañeros ocasionales de viaje.
79. A veces soy tan escrupuloso que puedo resultar pesado.
80. Siempre me he comportado de modo totalmente desinteresado.
81. No tengo dificultad para controlar mis sentimientos.
82. Nunca he sido perfeccionista.
83. En diversas circunstancias me he comportado impulsivamente.
84. Nunca he discutido o peleado con otra persona.
85. Es inútil empeñarse totalmente en algo, porque la perfección no se alcanza nunca.
86. Tengo en gran consideración el punto de vista de mis compañeros.
87. Siempre me han apasionado las ciencias.
88. Me resulta fácil hacer confidencias a los demás.
89. Normalmente no reacciono de modo exagerado, ni siquiera ante las emociones fuertes.
90. No creo que conocer la historia sirva de mucho.
91. No suelo reaccionar a las provocaciones.
92. Nada de lo que he hecho podría haberlo hecho mejor.
93. Creo que todas las personas tienen algo de bueno.
94. Me resulta fácil hablar con personas que no conozco.
95. No creo que haya posibilidad de convencer a otro cuando no piensa como nosotros.
96. Si fracaso en algo, lo intento de nuevo hasta conseguirlo.
97. Siempre me han fascinado las culturas muy diferentes a la mía.
98. A menudo me siento nervioso.
99. No soy una persona habladora.
100. No merece mucho la pena ajustarse a las exigencias de los compañeros, cuando ello supone una disminución del propio ritmo de trabajo.
101. Siempre he comprendido de inmediato todo lo que he leído.
102. Siempre estoy seguro de mí mismo.
103. No comprendo qué empuja a las personas a comportarse de modo diferente a la norma.
104. Me molesta mucho que me interrumpen mientras estoy haciendo algo que me interesa.
105. Me gusta mucho ver programas de información cultural o científica.

106. Antes de entregar un trabajo, dedico mucho tiempo a revisarlo.
107. Si algo no se desarrolla tan pronto como deseaba, no insisto demasiado.
108. Si es necesario, no dudo en decir a los demás que se metan en sus asuntos.
109. Si alguna acción mía puede llegar a desagradar a alguien, seguramente dejo de hacerla.
110. Cuando un trabajo está terminado, no me pongo a repasarlo en sus mínimos detalles.
111. Estoy convencido de que se obtienen mejores resultados cooperando con los demás, que compitiendo.
112. Prefiero leer a practicar alguna actividad deportiva.
113. Nunca he criticado a otra persona.
114. Afronto todas mis actividades y experiencias con gran entusiasmo.
115. Sólo quedo satisfecho cuando veo los resultados de lo que había programado.
116. Cuando me critican, no puedo evitar exigir explicaciones.
117. No se obtiene nada en la vida sin ser competitivo.
118. Siempre intento ver las cosas desde distintos enfoques.
119. Incluso en situaciones muy difíciles no pierdo el control.
120. A veces incluso pequeñas dificultades pueden llegar a preocuparme.
121. Generalmente no me comporto de manera abierta con los extraños.
122. . No suelo cambiar de humor bruscamente.
123. No me gustan las actividades que implican riesgo.
124. Nunca he tenido mucho interés por los temas científicos o filosóficos.
125. Cuando empiezo a hacer algo nunca sé si lo terminaré.
126. Generalmente confío en los demás y en sus intenciones.
127. Siempre he mostrado simpatía por todas las personas que he conocido.
128. Con ciertas personas no es necesario ser demasiado tolerante.
129. Suelo cuidar todas las cosas hasta en sus mínimos detalles.
130. No es trabajando en grupo como se pueden desarrollar mejor las propias capacidades.
131. No suelo buscar soluciones nuevas a problemas para los que ya existe una solución eficaz.
132. No creo que sea útil perder el tiempo repasando varias veces el trabajo hecho.

Código _____

Anexo B**Escala de motivación laboral (R-MAWS)**

Código: _____

Instrucciones

A continuación, se muestran proposiciones relacionadas a los motivos por los que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de los 19 enunciados, indique por favor en qué medida la frase corresponde actualmente a uno de los motivos por los que se encuentra realizando su trabajo. Marque con una equis (X) la letra de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

- 7: Totalmente de Acuerdo
- 6: De Acuerdo
- 5: Levemente de Acuerdo
- 4: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- 3: Levemente en Desacuerdo
- 2: En Desacuerdo
- 1: Totalmente en Desacuerdo

	1: Totalmente de Acuerdo 2: De Acuerdo 3: Levemente de Acuerdo 4: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo 5: Levemente en Desacuerdo 6: En Desacuerdo 7: Totalmente en Desacuerdo
--	--

Anexo C

Se estableció la confiabilidad del instrumento para la presentación de la investigación. A través de alfa de Cronbach.

Dimensiones	Alfa de Cronbach
Amotivación	0,75
Regulación externa	0,75
Regulación introyectada	0,66
Regulación identificada	0,51
Motivación intrínseca	0,59

Anexo D

Se estableció la validez por el método Ítem-test.

Ítems	P Valor
1	0,82
2	0,74
3	0,56
4	0,74
5	0,71
6	0,70
7	0,61
8	0,76
9	0,79
10	0,71
11	0,61
12	0,76
13	0,87
14	0,60
15	0,71
16	0,63
17	0,79
18	0,78
19	0,72

Anexo E**Baremos de Amotivación**

El presente test fue sometido a un proceso de Baremación para fin de esta investigación.

Para establecer la Baremación del test se procedió a trabajar con las puntuaciones totales de cada uno de los sujetos evaluados, a través de un análisis de frecuencias.

Baremos de la dimensión Amotivación

P.D.	Percentil
3	34.8
4	47.0
5	53.0
6	75.8
7	78.8
8	84.8
9	89.4
11	90.9
12	93.9
13	95.5
14	97.0
15	98.5
20	100.0

Baremos de la dimensión Regulación Externa

P.D.	Percentil
7	1.5
10	4.5
11	7.6
12	9.1
13	10.6
16	13.6
17	18.2
18	22.7
19	25.8
20	31.8
21	34.8
24	40.9
25	50.0
26	51.5
27	56.1
28	60.6
29	65.2
30	66.7
31	71.2
32	77.3
33	81.8
34	84.8
35	90.9
36	92.4
37	93.9
38	97.0
40	98.5
41	100.0

Baremos de la dimensión Regulación Introyectada

P.D.	Percentil
7	1.5
11	3.0
12	4.5
13	6.1
14	7.6
16	10.6
17	12.1
18	15.2
19	16.7
20	21.2
21	31.8
22	39.4
23	45.5
24	53.0
25	65.2
26	74.2
27	87.9
28	100.0

Baremos de la dimensión Regulación Identificada

P.D.	Percentil
13	1.5
14	3.0
15	4.5
16	9.1
17	12.1
18	19.7
19	50.0
20	62.1
21	100.0

Baremos de la dimensión Regulación Intrínseca

P.D.	Percentil
5	1.5
12	4.5
14	12.1
15	16.7
16	21.2
17	28.8
18	47.0
19	69.7
20	89.4
21	100.0

Anexo F**COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE
MEDICINA**

El día miércoles 07 de setiembre de 2016, el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina, ha determinado declarar **APROBADO** el trabajo de Investigación de la Escuela de Psicología:

Título: Relación entre personalidad y motivación laboral en trabajadores de una entidad pública de Chiclayo, agosto - diciembre 2016

Autores:

- Checa Monsalve Jhosep Michel
- Quispe Martinez Jorge Kevin

Chiclayo, 07 de setiembre de 2016



× Dr. Luis Jara Romero
Presidente Comité de Ética
en Investigación de la
Facultad de Medicina

Anexo G

Hoja informativa para participar en un estudio de investigación

Instituciones :	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Sociedad de Beneficencia de Chiclayo
Investigadores :	Checa Monsalve Jhosep Michel Quispe Martinez Jorge Kevin
Título:	Relación entre personalidad y motivación laboral en trabajadores de una entidad pública de Chiclayo, agosto – diciembre 2016.

Fines del estudio:

Se le invita a participar en un estudio llamado: Relación entre personalidad y motivación laboral en trabajadores de una entidad pública de Chiclayo, agosto – diciembre 2016.

La personalidad es el conjunto de características propias de cada ser humano y la motivación laboral está relacionada con los objetivos que se traza cada persona.

Este estudio es desarrollado por investigadores de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo para conocer la relación entre la personalidad y las de motivación laboral de los trabajadores de una entidad pública de Chiclayo – 2016.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se le pedirá que responda, de forma sincera, a las preguntas de dos cuestionarios, los cuales serán resueltos en aproximadamente 60 minutos.

Riesgos:

No existen riesgos por participar en este estudio.

Beneficios:

Los resultados individuales que se obtengan serán proporcionados a las personas que lo soliciten, manteniendo la confidencialidad del caso, para ello deberán comunicarse a los números que se especifican más adelante. Los costos de todos los test y del programa serán cubiertos por el estudio y no le ocasionarán gasto alguno.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación que garantiza la confidencialidad. Si los resultados de esta investigación son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso de la información:

La información será eliminada al finalizar el estudio.

Derechos del participante:

Si usted decide no participar en el estudio, puede retirarse de este en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar a Checa Monsalve Jhosep Michel o Quispe Martinez Jorge Kevin, 951683688 y 963897833

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, teléfono 606200 anexo 1138.