

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Rasgos de la Personalidad en líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de
LADP del distrito de San Juan de Lurigancho, Periodo 2018

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Presentado por:

Autora: Bachiller Judhit Violeta Aquino Espinal

Lima – Perú

2019

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mis padres Nelson y Cristina, por impulsarme e inculcarme a ser mejor en cada área de mi vida. A Dios, por sobre todas las cosas, por el gran amor que me ha mostrado.

AGRADECIMIENTO

A los miembros de la Región Lima Noreste de LADP, por permitirme socavar en sus aspectos más personales haciendo de esta investigación un trabajo de interés eclesialístico, personal y social.

A la UIGV, por los conocimientos impartidos durante la carrera.

A mis buenos amigos y futuros colegas de la universidad.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega según la Directiva N°003-FPs y TS-2018, me es grato poder presentar mi trabajo de investigación titulado “Rasgos de la personalidad en líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L., Periodo 2018”, bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA para obtener el título profesional de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea adecuadamente evaluado y aprobado.

Atentamente

Judhit Violeta Aquino Espinal

ÍNDICE

Contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPITULO I: Planteamiento del problema	15
1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3. Objetivos	20
1.3.1. Objetivo general	20
1.3.2. Objetivos específicos	20
1.4. Justificación e importancia	21
CAPITULO II: Marco teórico conceptual	24
2.1. Antecedentes	24
2.1.1. Antecedentes internacionales	24
2.1.2. Antecedentes nacionales	28
2.2. Bases teóricas	32
2.2.1. Conceptualización de Rasgos de Personalidad	32
2.2.2. Teorías de la Personalidad	35
2.2.2.1.La teoría psicoanalítica	35
2.2.2.2.La teoría de los rasgos	37
2.2.2.3.La teoría del aprendizaje	40
2.2.2.4.La teoría humanista	43

2.2.2.5. La teoría integradora de la personalidad	46
2.2.3. Evolución del modelo de Big Five o de los Cinco Grandes Factores	48
2.2.4. Dimensiones de rasgos de la personalidad	54
2.2.4.1. Dimensión energía	55
2.2.4.2. Dimensión afabilidad	55
2.2.4.3. Dimensión tesón	56
2.2.4.4. Dimensión estabilidad emocional	56
2.2.4.5. Dimensión apertura mental	57
2.2.5. Conflictos de la personalidad	58
2.2.5.1. Origen de los conflictos de personalidad	59
2.2.5.2. Consecuencias de los conflictos de personalidad	62
2.3. Definiciones conceptuales	63
CAPITULO III: Metodología de la investigación	67
3.1. Tipo de investigación	67
3.2. Diseño de la investigación	68
3.3. Población y muestra	68
3.4. Identificación de la variable y su operacionalización	69
3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación	71
CAPITULO IV: Presentación, procesamiento y análisis de resultados	73
4.1. Presentación de resultados de datos generales	73
4.2. Presentación de resultados de datos específicos	80
4.3. Procesamiento de los resultados	86
4.4. Discusión de los resultados	86
4.5. Conclusiones	89
4.6. Recomendaciones	91
CAPITULO V: Programa de Intervención	92
5.1. Denominación del programa	92
5.2. Justificación del programa	92
5.3. Establecimiento de objetivos	93
5.4. Sector al que se dirige el programa	93

5.5. Establecimiento de conductas problema / meta	94
5.6. Metodología de la intervención	94
5.7. Instrumentos / materiales a utilizar	95
5.8. Actividades	96
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	111
Anexo 1. Matriz de consistencia	119
Anexo 2. Cuestionario de personalidad BIG FIVE	121
Anexo 3. Carta de presentación	125

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización	70
Tabla 2. Escala de calificación del cuestionario	71
Tabla 3. Baremo de interpretación de la variable	72
Tabla 4. Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos según el género	73
Tabla 5. Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos según la edad	74
Tabla 6. Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos según el nivel de educación	75
Tabla 7. Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos según el sector al que pertenece la iglesia	76
Tabla 8. Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos según la categoría de la iglesia	77
Tabla 9. Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos según su ministerio	78
Tabla 10. Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos según el cargo de liderazgo que desempeña	79
Tabla 11. Niveles de la dimensión energía en líderes cristianos evangélicos	80
Tabla 12. Niveles de la dimensión afabilidad en líderes cristianos evangélicos	81
Tabla 13. Niveles de la dimensión tesón en líderes cristianos evangélicos	82
Tabla 14. Niveles de la dimensión estabilidad emocional en líderes cristianos evangélicos	83
Tabla 15. Niveles de la dimensión apertura mental en líderes cristianos evangélicos	84
Tabla 16. Niveles de los rasgos de personalidad en líderes cristianos evangélicos	85

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de la investigación	68
Figura 2. Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos según el género	73
Figura 3. Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos según la edad	74
Figura 4. Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos según el nivel de educación	75
Figura 5. Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos según el sector al que pertenece la iglesia	76
Figura 6. Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos según la categoría de la iglesia	77
Figura 7. Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos según su ministerio	78
Figura 8. Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos según el cargo de liderazgo que desempeña	79
Figura 9. Niveles de la dimensión energía en líderes cristianos evangélicos	80
Figura 10. Niveles de la dimensión afabilidad en líderes cristianos evangélicos	81
Figura 11. Niveles de la dimensión tesón en líderes cristianos evangélicos	82
Figura 12. Niveles de la dimensión estabilidad emocional en líderes cristianos evangélicos	83
Figura 13. Niveles de la dimensión apertura mental en líderes cristianos evangélicos	84
Figura 14. Niveles de los rasgos de personalidad en líderes cristianos evangélicos	85

RESUMEN

El objetivo principal de la presente investigación fue determinar los niveles de los rasgos de la personalidad en los líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de San Juan de Lurigancho, periodo 2018. La muestra censal presentada estuvo compuesta por un total de 46 líderes cristianos evangélicos.

El estudio es de tipo sustantivo descriptivo, diseño no experimental – transversal con enfoque cuantitativo. El instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue el Cuestionario Big Five BFQ, elaborado por Caprara, Barbaranelli y Borgogni (1993), el cual evalúa cinco dimensiones de la personalidad: energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental.

Los resultados obtenidos mostraron que los rasgos de la personalidad de los líderes evangélicos se encuentran en un nivel favorable en un 57%; el 41% se ubica en un nivel ni favorable / ni desfavorable y el 2% posee un nivel muy favorable.

Palabras claves: rasgos de personalidad, líderes cristianos evangélicos, energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional, apertura mental.

ABSTRACT

The main objective of this investigation was to determine the levels of personality traits of evangelical Christian leaders in Lima Noreste Region of LADP in San Juan de Lurigancho district, 2018. The census sample consisted of 46 evangelical Christian leaders.

The study is descriptive substantive type, non-experimental - transversal design with quantitative approach. The instrument used for data collection was the Big Five Questionnaire BFQ, prepared by Caprara, Barbaranelli and Borgogni (1993), which evaluates five dimensions of personality: energy, affability, tenacity, emotional stability and mental openness.

The results showed that the personality traits of evangelical leaders are at a favorable level of 57%, 41% are at a neither favorable nor unfavorable level and 2% have a very favorable level.

Key words: personality traits, evangelical Christian leaders, dimensions, energy, affability, tenacity, emotional stability and mental openness.

INTRODUCCIÓN

Nuestro país ha experimentado un crecimiento considerable en años anteriores en cuanto a la población cristiana evangélica, ya que según los resultados del Censo Nacional 2007, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2008) reportó que de un 6,8% que profesaba la religión evangélica en el año 1993, en el 2007 aumentó a un 12,5%; y en el Censo Nacional 2017 (INEI, 2018) se reflejó un crecimiento a un 14.1%. Las iglesias pertenecen a distintas denominaciones, siendo una de ellas las Asambleas de Dios del Perú, una iglesia cristiana con amplia trascendencia a nivel nacional que inició en los años de 1919 en Perú y próximamente cumplirá 100 años de labor predicando el evangelio de Dios en sus más de 6 mil congregaciones en todo el Perú, por lo que en las etnias realizan cultos en diversas lenguas nativas como el quechua, el aimara y diferentes lenguas amazónicas.

La práctica religiosa cristiana de los líderes evangélicos implica principalmente, centrarse en la pregonación de su doctrina basada en la biblia, base fundamental de lo buscan impartir en sus locales e instituciones. En la actualidad, se cuestiona sobremanera la forma en cómo se ejecuta dicha labor, la cual para algunos puede ser cuestionable, observada y hasta criticada. Esto nos hace preguntarnos sobre la estructura de la personalidad de aquellos líderes, que en alguna oportunidad hemos visto en la televisión y en portadas de periódicos; no necesariamente por el mensaje que buscan transmitir, sino por las acciones que se titulan en atrocidades, mala administración, recaudación ilícita de fondos y escándalos de índole personal que proyectan unos pocos pero que ataca la integridad de todos.

Entonces, para entender el concepto de líder cristiano evangélico y la atribución que denota de esta nominación, se consultó con el cuerpo pastoral de una de las iglesias pertenecientes a LADP e indicaron que, dicho cargo de líder en cualquiera de las áreas, no se asigna o no se debe asignar a la ligera, ya sea porque el individuo es estudioso o sobresaliente en su clase

de discipulado, es el que conoce más la doctrina de Dios o porque tiene afinidad con los pastores principales; sino que existe una serie de requisitos eclesiásticos que deben cumplir en su institución. Posteriormente, con discernimiento y consenso, el cuerpo ministerial podrá nombrar como líderes a aquellos cristianos aptos para la conducción de personas, a fin de llevar a cabo la ejecución de tareas o actividades orientadas al crecimiento espiritual de la iglesia. Esta decisión de nombrar líderes se complementa, además de lo mencionado, con la evidencia de una vida cambiada y transformada, es decir el testimonio, que son hechos plasmados en la conducta de un cristiano. Este último criterio sea, de repente, una de las razones por las que se prejuzga al “líder cristiano” que sale en televisión haciendo, cual mensaje publicitario, una solicitud de dinero a cambio de sanidad; que sale en la portada de un periódico nacional acusado de haber cometido una violación o incluso asesinato, o simplemente a un “líder cristiano” que vive en el vecindario y que, lejos de evidenciar una vida ejemplar, atormenta a los vecinos con insultos y calumnias. Para cada caso, la comunidad cristiana centrada resolvería firmemente en aducir que, los que practican tales cosas, no pueden llamarse cristianos verdaderos. Más de una vez, la confusión y mala praxis en las iglesias en la atribución de un liderazgo a un cristiano que no ha madurado espiritualmente ha generado serios conflictos con la sociedad.

La psicología por su parte, se encarga de conocer y explicar el comportamiento de los individuos y como parte de ello se ha centrado a lo largo de los años en definir y entender la personalidad y el carácter del ser humano, qué experimenta y qué conductas adopta para afrontar las situaciones propicias y adversas de la vida. Evaluarla, es una parte crucial de la psicología aplicada, por ello los psicólogos organizacionales usan ese conocimiento como soporte para la toma de decisiones de contratación y de promociones; por otro lado, los clínicos la utilizan para ayudarse a diagnosticar problemas.

En síntesis, en el Perú existen pocas investigaciones que definen la personalidad de la población cristiana evangélica, las organizaciones desconocen los rasgos y características individuales que poseen dichas personas, siendo una de las razones por las que se pretende determinar cuáles son los niveles de rasgos de personalidad de esta población, lo cual servirá para enriquecer y ampliar los conocimientos sobre esta comunidad.

La tesista.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Perú, en la actualidad alberga en su territorio a miles de iglesias cristianas evangélicas, incluso la creación de algunas se ha propagado en lo más recóndito del país. Siendo la necesidad principal de las personas que acuden a ellas, el escuchar la palabra de Dios y profesar su fe libremente, algo que además el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUS, 2016) refiere en cuanto a la libertad religiosa:

La libertad de culto o de religión implica la decisión de cada ser humano para elegir libre y voluntariamente la religión que más satisfaga su espiritualidad (...) Así mismo, implica la libertad de ejercer su creencia públicamente, en forma individual y colectiva, si así lo decide, sin ser víctima de discriminación o intento de cambio contra su voluntad. (p.1)

Tomar la decisión de creer o no en la existencia de Dios y ejercer dicha creencia se convierte en un derecho fundamental del ser humano, derecho que permite a las iglesias formar líderes cristianos, partícipes e involucrados en las actividades, eventos y reuniones donde buscan establecer una relación y un compromiso de servir en los diferentes ministerios de las iglesias.

Para entender qué hace a un líder cristiano poseer el título de seguidor de Cristo, Thomas (citado en La Cueva, 1986) refiere que:

El cristianismo es la única religión del mundo que se basa en la persona de su fundador. Uno puede ser un fiel mahometano sin que tenga nada que ver con la persona de Mahoma. (...) El cristianismo está ligado a Cristo de un modo tan indisoluble, que

nuestra visión de la persona de Cristo comporta y determina nuestra visión del cristianismo. (p.13)

Les Thompson (citado en Ramírez, 2011) considera que el líder de un ministerio debe tener las siguientes características: tener permanencia, ser caracterizado por el dominio propio, dar un ejemplo consistente, tener una fuerte cualidad de resistencia, poseer la condición de siervo, poseer una perspectiva personal especial, estar abierto al aprendizaje, ser ejemplo de fe. Para el Dr. Deiros (2008), rector del Seminario Internacional Teológico Bautista de Buenos Aires; el líder natural debe ser una persona de carácter y personalidad fuerte y de un intelecto agudo. Además menciona la necesidad de contar con líderes dispuestos a llevar adelante la tarea encomendada por Dios, que deban influir en otros, no tanto por el poder de su personalidad, sino mediante su personalidad energizada por el Espíritu Santo. Respecto al rasgo fundamental que debe tener la personalidad del líder cristiano señala que la madurez emocional es la que debe verse reflejada en la conducta, porque implica una comprensión de sí mismo y de los demás, tanto como la habilidad de controlar los impulsos impropios de un adulto.

Por otro lado, al hablar de un líder cristiano, los referentes que comúnmente vendrían a la mente, son los que se ven en los medios de comunicación; o si hemos asistido alguna vez a una iglesia, el prototipo de líder sería el que predica en el púlpito, lo cierto es, que dicha idea se cimienta en diferentes opiniones y puntos de vista tanto favorables como no favorables; imaginamos qué conductas, reacciones y caracteres deben ser reflejadas por esta comunidad, pero las pocas investigaciones en torno a dicha población no resuelven las interrogantes, resonando en el interés por estudiar y descubrir la personalidad que caracteriza a esas personas.

A pesar de la marginalidad histórica de las iglesias evangélicas, que en algún momento las ha impulsado a luchar por un reconocimiento legítimo y público, los pregoneros del evangelio han adoptado mecanismos para la promoción de una visión muy particular de la sociedad, la cual en ocasiones entra en conflicto con las ideologías y posturas del resto (Zegarra, 2017). Tal es así, que las posturas de algunos cristianos evangélicos se catalogan como una muestra de la falta de voluntad de buscar, indagar o informarse sobre ciertas creencias y dogmas que tienen los demás, para dar paso a la evidencia, exigiendo imparcialidad y cautela al manifestar el propio punto de vista.

Nuestra sociedad y los medios de comunicación se han encargado de introducir a algunos líderes cristianos evangélicos, quienes al encontrarse en debate sobre las más recientes problemáticas, intervienen en temas sociales y políticos que los convergen a luchar por los intereses de su grupo, instándolos también a levantar la voz de protesta para señalar públicamente lo que alguna vez el fujimorista Juan Carlos Gonzales aclaró sobre el homosexualismo: “No somos homofóbicos, respetamos todas las posturas, pero también pedimos respetar la nuestra. Sí hay sectores ultraconservadores, pero no necesariamente provienen del sector evangélico” (Hidalgo, 2017). Estas afirmaciones expresadas públicamente y formas de actuar en el debate de dicha problemática pueden ser aprobadas por el sector evangélico; pero por el sector secular, en su gran mayoría, son blanco de frases peyorativas, debido a la percepción de una incongruencia al transmitir dichos mensajes.

Cuando el líder se ve envuelto en algún hecho controversial y/o desagradable que refleja una conducta desfavorable, lo pueden llegar a acusar de avergonzar a los miembros de su equipo, de ejercer un liderazgo falso, de reflejar comportamientos llenos de manipulación, mentiras y amenazas e incluso de abusar del nombre de Dios para lograr sus

propios intereses. La realidad es que, en algunos casos, los que se autoproclaman líderes cristianos evangélicos” enseñan doctrinas falsas basándose en malas interpretaciones de la biblia, excusándose en un “llamado” de servir y de representar la voz de Dios. Un caso particular, fue el de Alberto Santana, quien fue acusado de haber seducido y mantenido una relación extramatrimonial con una joven, ella relató que “el pastor le dijo que había tenido un sueño donde Dios le había dicho que podía tener concubinas y era una ley sólo para él y que él era como un rey” (citado en La República, 2018).

Los sucesos más atípicos protagonizados por dichos “líderes” son observados por la prensa y por la sociedad, presta a atribuir conclusiones y generalizaciones de todo un sector que declara estar al servicio de Dios. Por eso es importante señalar lo que uno de sus representantes, como Víctor Arroyo, director ejecutivo del Concilio Nacional Evangélico del Perú (CONEP), la principal asociación que agrupa a iglesias evangélicas en el país, dijo al respecto: “Hay un sector fundamentalista y radical que introduce mecanismos de exclusión, de discriminación. Esos pastores e iglesias no forman parte del CONEP ni de la Unión Nacional de Iglesias Cristianas Evangélicas del Perú (UNICEP), la otra asociación cristiana nacida en el 2003” (Hinojosa, 2017).

Con esta problemática de carácter personal, eclesial y social, se busca profundizar en el estudio de la individualidad del ser humano para descubrir y conocer la personalidad de los líderes cristianos evangélicos; sin limitarnos a caer en la desinformación, las medias verdades o la generalización de un asunto, que muchas veces recibe una atención exagerada transformándose en escándalo, con el fin de desacreditar a personas que verdaderamente aman a Dios y efectúan sus labores con honestidad e integridad. Teniendo claridad y datos cuantificables, la orientación psicológica que brindemos; sin distinción de raza, religión,

sexo, nacionalidad, etc., será adecuada y responsable para los que necesiten nuestro servicio profesional.

Lo mencionado en párrafos anteriores conlleva a la interrogante de cómo son en realidad dicho grupo de líderes, dentro y fuera de sus organizaciones, nos conduce al planteamiento del problema para obtener y describir los rasgos de personalidad que los identifican; dado que las incongruencias en ciertos discursos, la percepción de intolerancia y falta de apertura mental hacia diferentes gremios, los modismos, la poca demostración del amor pregonada en las iglesias, una tendencia a evitar la compañía de otros que no pertenezcan a su círculo; todas ellas son características que se perciben, manifiestan o se malinterpretan debido a la propia idiosincrasia del ser humano. En tal sentido, el estudio de la personalidad brinda la oportunidad y reta a los psicólogos, a descubrir más sobre la variable de la personalidad en un sector demográfico peculiar.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuáles son los niveles de los rasgos de la personalidad en líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L., periodo 2018?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuáles son los niveles de la dimensión energía, como rasgo de la personalidad que presentan los líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L., periodo 2018?
- ¿Cuáles son los niveles de la dimensión afabilidad, como rasgo de la

personalidad que presentan los líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L., periodo 2018?

- ¿Cuáles son los niveles de la dimensión tesón, como rasgo de la personalidad que presentan los líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L., periodo 2018?

- ¿Cuáles son los niveles de la dimensión estabilidad emocional, como rasgo de la personalidad que presentan los líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L., periodo 2018?

- ¿Cuáles son los niveles de la dimensión apertura mental, como rasgo de la personalidad que presentan los líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L., periodo 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar los niveles de los rasgos de la personalidad en los líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L, periodo 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar los niveles de la dimensión energía, como rasgo de la personalidad que presentan los líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L., periodo 2018.

- Identificar los niveles de la dimensión afabilidad, como rasgo de la personalidad que presentan los líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L., periodo 2018.
- Identificar los niveles de la dimensión tesón, como rasgo de la personalidad que presentan los líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L., periodo 2018.
- Identificar los niveles de la dimensión Estabilidad emocional, como rasgo de la personalidad que presentan los líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L., periodo 2018.
- Identificar los niveles de la dimensión apertura mental, como rasgo de la personalidad que presentan los líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L., periodo 2018.

1.4. Justificación e importancia

Es sabido que, un liderazgo que cuenta con un buen equipo de trabajo para el desarrollo de los planes de una institución, contribuye al logro de los objetivos y al crecimiento de las organizaciones. Por esa razón, al identificar los rasgos de personalidad de la población de interés, se abre un camino para el fortalecimiento y mejoramiento de la labor de los líderes que pertenecen a Las Asambleas de Dios del Perú del distrito de San Juan de Lurigancho. Los resultados que se obtengan de la presente investigación permiten también, obtener un bagaje de información de las características individuales para predecir el comportamiento futuro dentro de su entorno y analizar su contribución, ya sea de manera positiva o negativa para la sociedad.

Asimismo, la importancia del presente estudio radica en la extrapolación de los argumentos, ya sean a favor o en contra, de la evidencia de los rasgos de personalidad de la población estudiada. Es necesario que, como profesionales de la salud mental y el papel desempeñamos en nuestro país, logremos conocer y determinar las características predominantes de un sector vagamente investigado. Por esta razón, es sumamente trascendental describir las características de estos líderes para entender la holística que rige sus conductas dentro de las relaciones sociales con los miembros tanto de su grupo como el de otros.

La relevancia de proponer como tema de investigación, el determinar los niveles de los rasgos de personalidad de los líderes cristianos evangélicos, radica también en que permite conocer el perfil de dichos individuos para entender mejor algunos aspectos de sus vidas, comprender cómo interactúan los diferentes rasgos o variables y con ello puedan entrenar esos aspectos que no son favorables o que estén influyendo de manera negativa en su círculo. En tal sentido, el estudio se convierte en un proceso de enriquecimiento intelectual y crecimiento personal del ser humano.

Por lo consiguiente, la presente investigación se justifica en los siguientes criterios específicos, tales como:

El aspecto teórico, donde el propósito es inducir al lector a un debate académico para que las ideas expresadas permitan la proliferación de teorías, modelos e interpretaciones que convergen del estudio de la personalidad, induciendo con ello, a la reflexión y el análisis del tema tratado, a fin de generar e incorporar información relevante que permita responder a las interrogantes del interesado.

En cuanto al aspecto práctico, el estudio se realiza porque existe la desinformación sobre el tema de estudio en la población seleccionada, por lo tanto, la presente investigación ayudará a la comunidad cristiana y también a los profesionales de la salud mental a entender los rasgos de personalidad y sus implicancias en la sociedad. Los líderes de dicha organización podrán conocer los niveles de rasgos de personalidad que los identifican, para con ello realizar un programa de intervención para fortalecer y mejorar, de ser el caso, aspectos relacionados a las dimensiones de la personalidad, con el fin de cambiar la imagen de sus líderes y fomentar la cohesión del grupo de seguidores.

En el aspecto metodológico, las técnicas e instrumentos empleados, el tipo y diseño de la presente investigación, los procedimientos estadísticos servirán de guía y orientación metodológica para otros investigadores.

Finalmente, dado que existen temas controversiales suscitados en los medios de comunicación, a nivel nacional, las organizaciones cristianas evangélicas han mostrado preocupación por la imagen plasmada del grupo de líderes que representan dicha comunidad, que debiéndose regir por normas y valores establecidos en las iglesias, proyectan lo contrario. Por lo consiguiente, consideramos que todo estudio relacionado a la identificación de rasgos que definen a la persona en sí, en diferentes grupos étnicos, sociales, religiosos, es importante porque contribuye a la identificación de conductas desadaptativas, caracterizadas por infringir normas institucionales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes

La revisión de estudios de investigación de años anteriores y en relación a algún aspecto de la variable de estudio, ya sea en el problema, método, diseño de investigación, resultado, entre otros; constituye una experiencia útil y esencial para poder tanto obtener como evidenciar resultados que aporten al desarrollo de información nueva. Los antecedentes entonces, se utilizan como una fuente primaria para buscar y analizar aportes confiables y relevantes al tema de interés, las mismas que citaremos a continuación:

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Gonzales (2017) elaboró una investigación titulada *“Tipos de Personalidad y Estilos de Liderazgo en representantes de la congregación cristiana Vida Nueva de la ciudad de La Paz”*, donde uno de los objetivos específicos planteados fue describir los factores que inciden en la Personalidad de los representantes de la Congregación Cristiana Vida Nueva de la ciudad La Paz.

La investigación fue de tipo correlacional, diseño no experimental -transversal. El instrumento utilizado para medir la personalidad fue el Cuestionario de Personalidad 16 PF. La muestra estuvo conformada por 30 representantes entre varones y mujeres de la Congregación Cristiana Vida Nueva de la ciudad de La Paz.

Dicho estudio concluyó que un 14% de los evaluados son extrovertidos, un 13% introvertidos, un 12% corresponde al tipo de personalidad ansioso en nivel bajo

y en nivel alto un 5%. Por otro lado, un 11 % posee un tipo de personalidad susceptible, es decir que suelen preocuparse emocionalmente, desanimarse y sentir frustración. Por otro lado, un 12 % tienen personalidad tenaz, 25% personalidad dependiente, y un 8% tienen el tipo de personalidad independiente, caracterizadas por ser asertivas, desconfiadas, desinhibidas y radicales que no se interesan o necesitan ser aceptados socialmente.

Reig et al. (2017) llevaron a cabo un estudio sobre “*La relación entre Personalidad y Espiritualidad en Estudiantes de Enfermería*”. Su objetivo fue analizar la estructura de la personalidad de una muestra de estudiantes universitarios y explorar si las dimensiones encontradas se relacionan con la búsqueda de un sentido en la vida o, inclusive, aquellas que puedan ser consideradas como un recurso de propósito y significado vital.

El tipo de estudio fue cuantitativo, correlacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 165 estudiantes. El instrumento utilizado fue el BFQ Cuestionario (Big Five), y el Cuestionario de Espiritualidad o Sentido en la Vida (MiLS).

Se concluyó que los estudiantes presentaron un perfil de personalidad más próximo al tipo investigador que al social. Ellos se mostraron moderadamente dinámicos y activos; moderadamente altruistas y empáticos; moderadamente responsables, ordenados y perseverantes; con poca capacidad para controlar sus emociones y la impulsividad; y moderadamente creativos, informados y abiertos hacia las ideas y valores diferentes a las suyas.

García (2016) realizó una investigación sobre “*Personalidad, Bienestar y Salud en Jóvenes de 20 a 30 años*”; su primer objetivo específico fue explorar el constructo personalidad mediante el análisis de la relación entre los cinco grandes factores, la autoestima/autoconcepto y las variables obtenidas en la entrevista.

El diseño fue correlacional, no experimental y transversal. La investigación se llevó a cabo en una muestra de 246 (120 mujeres y 126 varones) estudiantes universitarios de 20 a 30 años de edad. El instrumento para evaluar la personalidad fue el NEO PI-R.

En conclusión, los factores de la personalidad identificados en el estudio según el modelo de los cinco grandes factores, que mejor discriminan las dimensiones de la autoestima/autoconcepto, son neuroticismo, extraversión y responsabilidad.

Tresáncoras, García, y Piqueras (2016) estudiaron sobre la “*Relación del uso problemático de Whatsapp con la Personalidad y la ansiedad en adolescentes*”; siendo uno de los objetivos mostrar cuáles son las características de personalidad que mejor explican el uso problemático de Whatsapp en adolescentes.

El tipo de investigación fue descriptivo correlacional. La muestra estuvo compuesta por 272 adolescentes de los cuales 127 son hombres (46.7%) y 145 mujeres (53.3%) de la provincia de Alicante; aquellos participantes comprendían entre 12 y 17 años de edad. El cuestionario aplicado fue el Inventario de Personalidad de Diez Ítems, basado en la teoría de personalidad de los Cinco Grandes.

El estudio concluyó que la variable extraversión y la variable ansiedad rasgo fueron las que mejor identificaban a la población estudiada, explicando así el uso abusivo de dicha App. En el caso de los varones, presentaron puntuaciones más altas en inestabilidad emocional y menores en afabilidad, mientras que las mujeres sólo presentaron mayores puntuaciones en inestabilidad emocional.

Gonzáles, Garcés, López y Zapata (2015) elaboró un estudio sobre la *“Personalidad y Estilos de toma de decisiones en la práctica deportiva”*, el cual planteó como objetivo describir y establecer relaciones entre señales de personalidad y contextuales con respecto a la toma de decisiones en la práctica deportiva.

El tipo de investigación fue descriptivo correlacional, y su corte de diseño transversal, del cual extrajo una muestra compuesta por 623 deportistas de entre 16 y 50 años, de los cuales 404 fueron hombres y 219 mujeres. Se utilizó como instrumento el cuestionario de personalidad Big Five (BFQ) para medir la personalidad y el Cuestionario de Estilo Decisional en el Deporte (CETD) para evaluar la toma de decisiones.

La conclusión de la investigación indicó que la perseverancia es la característica de personalidad más identificativa. Así mismo en cuanto al nivel de deporte, se observó que los deportistas profesionales reflejaron mayores niveles de dominancia y apertura a la experiencia que los amateurs. También los que practicaban deportes individuales tenían mejor control de emociones que los que practicaban deportes colectivos, quienes puntuaron más alto en cordialidad.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Baños y Uscamayta (2018) en su investigación que lleva por título “*Rasgos de personalidad y estilos de liderazgo en personas emprendedoras de una red de mercadeo en la ciudad de Arequipa*”, planteó como uno de sus objetivos identificar los rasgos de personalidad en relación al sexo en personas emprendedoras de una red de mercadeo en la ciudad de Arequipa.

La investigación fue realizado en base a la metodología cuantitativa, diseño no experimental y de tipo transversal, descriptiva – correlacional. El instrumento de medición utilizado fue el Inventario de Personalidad NEO-FFI; la muestra estuvo constituida por 180 personas o distribuidores independientes de una organización de network marketing multinacional.

El estudio concluyó en que los rasgos predominantes en las personas emprendedoras del género masculino pertenece al factor de apertura con un 90.7%, seguido de un 85.2% en el factor de neuroticismo y con un 81.5% en el factor de extraversión. Asimismo en las emprendedoras del género femenino los rasgos de personalidad predominantes se ubicó en un 90.5% en el factor de neuroticismo, seguido de un 84.1% en el factor de apertura y con 81% el factor de extraversión.

Esparza y Tovar (2017) en su estudio sobre la “*Eficiencia del perfil del psicólogo y rasgos de personalidad en el desarrollo de la formación profesional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, filial Chincha*”, plantearon como objetivo medir la influencia de los rasgos de

personalidad y la eficiencia del perfil del psicólogo en la formación estudiantil de los garcilasinos de la filial Chincha.

La investigación fue de tipo descriptivo, de diseño no experimental y de nivel evaluativo. Se utilizó un cuestionario elaborado por el autor de dicho estudio. Participaron 240 estudiantes del 1ro al 8vo ciclo de la Facultad de Psicología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, filial Chincha, del cual se extrajo una muestra representativa de 169 estudiantes.

Como conclusión, se evidenció en la investigación que el promedio general de la sociabilidad obtuvo un 96%, la asertividad 91.75% y la estabilidad emocional un 92.50% con respecto al desarrollo de la formación profesional en estudiantes de la Facultad de Psicología.

Carrasco (2017) realizó un estudio sobre los *“Rasgos de Personalidad en músicos que cultivan música clásica y contemporánea”*. El objetivo fue encontrar la relación que existe entre los rasgos de personalidad predominantes en músicos que cultivan la música clásica y músicos que cultivan la música contemporánea.

El tipo de investigación fue descriptiva de tipo correlacional, ya que busca la relación entre dos variables. Como instrumento se utilizó el Inventario de Personalidad reducido de cinco factores (NEO FFI) de McCrae y Costa; la muestra estuvo conformada por 80 personas de ambos géneros de las instituciones EMCA, la Escuela Profesional de Artes de la UNSA y la Orquesta Sinfónica de Arequipa, quienes comprendían en edades de 18 a 67 años.

El estudio concluyó que los músicos que cultivan la música contemporánea y que oscilan entre 21 y 35 años poseen un nivel más alto en el factor de apertura en relación a los músicos que cultivan la música clásica; los músicos que ejecutaban la percusión como instrumento principal puntuaron más alto en los factores de extroversión y de apertura. Otra conclusión fue que, los músicos que tenían pareja alcanzaron un nivel superior en la dimensión amabilidad; y en relación a los músicos que estudian y trabajan, los primeros alcanzaron un nivel mayor en neuroticismo y los segundos en responsabilidad y amabilidad.

Mancisidor (2016) llevó a cabo un estudio sobre la *“Percepción del Clima Organizacional y Rasgos de la personalidad mediante el BIG FIVE en trabajadores de una empresa privada”*; planteó como objetivo determinar la relación de la percepción del clima organizacional con los rasgos de personalidad del Big Five en los trabajadores de una empresa privada.

La investigación fue de tipo descriptivo correlacional y el diseño no experimental, transversal. La muestra del estudio estuvo compuesta por 80 trabajadores de ambos sexos entre 18 y 52 años de una empresa privada de servicios turísticos. Para medir las variables se utilizaron como instrumento la Escala CL-SPC y el Cuestionario BIG FIVE.

Dicho estudio arrojó como resultado que la participación de mayor presencia fue del sexo femenino con un 61.25%, a diferencia del sexo masculino que sólo puntuó con un 38.75%. Respecto a la dimensión energía, afabilidad, tesón y apertura mental puntuaron en un 63.75%, 62.50%, 68.75% y 61.25% respectivamente en un nivel por

encima del promedio, es decir en los niveles alto y muy alto. Por el contrario en la dimensión estabilidad emocional, el 35% puntuó por debajo del promedio, en los niveles bajo y muy bajo.

Pisconti (2016) tituló su investigación con el nombre “*Personalidad y Valores Interpersonales en estudiantes de psicología de una Universidad Privada de Trujillo*”; con ello planteó como uno de sus objetivos identificar los niveles de las dimensiones de la personalidad en estudiantes de psicología de una Universidad Privada de Trujillo.

El estudio fue de tipo sustantivo, diseño descriptivo - correlacional. Se aplicó el Cuestionario de Personalidad “Big Five” (BFQ) para evaluar la personalidad; y quienes conformaron la muestra fueron 442 estudiantes de psicología en una edad comprendida entre 18 y 25 años de una Universidad Privada de la ciudad de Trujillo.

El trabajo de investigación concluyó que, las dimensiones de la personalidad de los estudiantes evaluados se ubicaron en un nivel medio oscilando entre el 40.7% y 43.2%. En el nivel alto puntuaron entre 35.3% y 37.8%, siendo la dimensión energía la de mayor puntaje dentro de este nivel, lo cual indica que los estudiantes reflejan poseer entusiasmo que les permite influenciar en los demás respecto a sus opiniones. Por último, en un nivel bajo alcanzaron entre el 20.8% al 22.6%.

2.2. Bases Teóricas

Los psicólogos por mucho tiempo, han tratado de definir con exactitud lo que es la personalidad, pero ninguna concepción de ella ha sido aceptada de manera universal. Por lo que para entenderla, se podría preguntar ¿por qué se emplea esa palabra y no otra?; una razón se debe a que la palabra personalidad transmite un sentido de consistencia, continuidad y singularidad acerca de un individuo. Las teorías, por su parte, son principios teóricos sobre un tipo de eventos, es una declaración; y se usan con dos propósitos, uno es explicar el fenómeno que aborda de algo que ya es conocido y que se saben son ciertas. El segundo propósito es predecir nueva información, a través del análisis de algo que no se ha pensado aún investigar. En definitiva, el aspecto predictivo es más sutil y difícil que el aspecto explicativo. Por otro lado, las teorías deben ser comprobables y probadas (Carver y Sheier, 2014).

2.2.1. Conceptualización de Rasgos de Personalidad

Goldberg (citado en Laak, 1996) describe la personalidad como el conjunto de diferencias individuales que son más significativas en las interacciones diarias de las personas, aquellas que serán finalmente expresadas en un lenguaje natural. El autor precisa que mientras más relevante sea la diferencia, tendrá más notoriedad para los individuos, por lo que querrán encontrar o inventar una palabra que identifique esas acciones peculiares.

Cattell (citado en Adán, 2013) indica que la personalidad es “aquello que nos dice lo que una persona hará cuando se encuentre en una situación determinada. Las diferencias en personalidad son diferencias en conducta, y las conductas son una manifestación indirecta de unos constructos internos más o menos estables” (p.8). Para

Cattell, los rasgos eran conceptos abstractos, herramientas conceptuales útiles para propósitos predictivos, pero que no necesariamente correspondían a una realidad física específica. Él los distinguía entre rasgos superficiales y rasgos fuentes, rasgos dinámicos, de habilidad y rasgos de temperamento (Zegarra, 2010).

Allport (1937) define la personalidad como una organización dinámica y activa, que no sólo hace referencia al término mental sino como un todo. Para Allport, la personalidad debe ser considerada en constante evolución y cambio, tanto motivacional como autorreguladora, porque es eso lo que permite que se catalogue como dinámica y además, porque en ocasiones la organización implica procesos correlativos de desorganización, especialmente en aquellas personalidades que llamamos anormales.

Eysenck (citado en Montañó, Palacios y Gantiva, 2009) menciona que la personalidad es como “una organización estable y perdurable del carácter, del temperamento, del intelecto y del físico de la persona, lo cual permite su adaptación al ambiente” (p.92). También la describe como una clasificación de respuesta comunes y específicas que no sólo sirve para describir el comportamiento del ser humano, sino que busca entender las causas. Para Eysenck, la personalidad está compuesta por tres dimensiones: introversión-extroversión, neuroticismo (relacionado con la ansiedad) y psicoticismo (conductas impulsivas y agresivas).

Para Carl Rogers (citado en Seelbach, 2013) la personalidad del ser humano se construye y se moldea todo el tiempo, siendo un proceso beneficioso para sí mismo. En otras palabras, su base teórica se enfoca en la persona como protagonista de su

propio desarrollo y con una tendencia a la actualización, ya que a través de las experiencias vividas va a poder reconocer sus capacidades y limitaciones.

Skinner (citado en Zegarra, 2010) refiere que la personalidad es como una colección de patrones de conducta, en donde los patrones de respuesta son individuales y dependen de las diferentes situaciones ambientales basadas en experiencias pasadas y la genética de cada individuo.

Watson (citado en Santacreu, Hernández, Adarraga y Márquez, 2002) define que:

La personalidad es la suma de las actividades que pueden ser descubiertas mediante la observación real de la conducta a lo largo de un intervalo temporal lo bastante largo como para ofrecer información fiable. En otras palabras, la personalidad no es sino el producto final de nuestro sistema de hábitos. Nuestro propósito al estudiar la personalidad es la realización y proyección de una sección transversal del sistema de actividad. (p.10)

Bandura (citado en Zegarra, 2010) propone el concepto de personalidad como una integración del comportamiento, el funcionamiento psicológico y el ambiente físico y social. Estos componentes interactúan entre sí mediante los mecanismos cognitivos que nos permite aprender de nosotros mismos y del entorno para regular nuestro comportamiento.

2.2.2. Teorías de la Personalidad

2.2.2.1. La Teoría psicoanalítica

La idea principal de la teoría del psicoanálisis de Freud (citado en Kenny, 2016) es el inconsciente, concepto que refiere a la existencia de pensamientos y sentimientos de los cuales las personas ni siquiera son conscientes pero que influyen en la forma de comportarse. De dicho concepto derivan dos efectos: el significado oculto y la represión, este último conocido también como un mecanismo de defensa. Freud describe la represión como el prototipo del inconsciente, como el proceso mental que crea al inconsciente y como su contenido es a menudo doloroso y prohibido, estos se reprimen, se excluyen de la conciencia, para que el ser humano no se sienta ansioso, en conflicto o culpable de algo. A pesar de que el inconsciente se pueda catalogar como un lugar donde residen los deseos y los impulsos, o donde uno no está sujeto a la realidad, la lógica o las limitaciones de un comportamiento socialmente aceptable, lo cierto es que terminan influyendo en el comportamiento porque simplemente no se puede estar tan cargado emocionalmente sin poder expresarlo, se haga de manera sutil, disfrazada, en sueños, chistes o manifestaciones que Freud llamó “el regreso de lo reprimido”. Cloninger (2003) menciona que la humanidad fue humillada por la aseveración de Freud, quien dijo que el comportamiento no es gobernado por la razón, sino por fuerzas psicológicas inconscientes que tienen origen en las emociones de la niñez. Para Freud, los seres humanos son motivados por impulsos, que en ocasiones tiene un efecto positivo pero en otras puede llevar al crimen, a la destrucción, la guerra y en otras miserias.

La perspectiva psicoanalítica es una teoría ampliamente estudiada y también criticada; que se originó y sigue desarrollándose en la actualidad en el

método psicoterapéutico. Es conveniente poder separar la teoría del método para entender el psicoanálisis, ya que al hablar del método y su fundamento se ubican dos pilares importantes: una por parte del paciente, que es la libre asociación y expresión que emite y el otro pilar es la atención libremente flotante por parte del terapeuta; este último pilar encierra tres principios: neutralidad, abstinencia y empatía. Cuando Freud desarrollaba su método, formulaba unas teorías que buscaban probar el origen de las neurosis y por consiguiente, del desarrollo de la personalidad humana. Asimismo, desde un inicio la teoría planteada por Freud estuvo relacionada con la sexualidad (Armengol, 1995). Sin embargo, existen varias teorías psicoanalíticas que describen de manera diferente el inconsciente. Para Carl Jung (citado en Cloninger, 2003) el inconsciente no tenía un papel protagónico y los deseos de placer no se orientaban primariamente a lo sexual; sino que estaba compuesta de motivaciones con contenido espiritual. Además creía que el desarrollo de la personalidad sucedía en la etapa de adultez. Jung, a diferencia de Freud, que trataba de explicar el inconsciente desde una perspectiva objetiva científica; no consideraba a la ciencia como herramienta adecuada para comprender la psique. Jung nombró a las representaciones o imágenes presentes en sueños y fantasías como “arquetipos” suscitadas en el inconsciente colectivo, las cuales presentan similitud en las personas. Según Jung, todo ser humano basa su experiencia personal en base a estas imágenes que poseen además, una carga emocional y que permiten descifrar lo que es una madre, un líder espiritual e incluso lo que es Dios. Para la psicología moderna, el concepto de arquetipo que le da Jung a dichas representaciones resulta extraño, debido a la profunda influencia del conductismo que se basa en el ambiente. Sin embargo para algunos, los arquetipos pueden ser reconciliados con la neurociencia.

A pesar de estas variaciones, los psicoanalistas comparten postulados característicos:

- a) La personalidad tiene influencia en determinantes inconscientes.
- b) El inconsciente es dinámico, tiene motivaciones o energías que pueden influenciar en el comportamiento y la experiencia.
- c) El inconsciente tienen su origen en la experiencia temprana.

2.2.2.2. La Teoría de los Rasgos

La existencia de rasgos en la personalidad es tomada como disposiciones fundamentales que permite entender la expresión natural de cada ser humano diferenciándose entre el nivel del hábito específico y el de la unidad completa. Para identificar aquellos rasgos comunes que se manifiestan en las conductas, se puede prestar atención a la intensidad y precisión con que el individuo expresa cierta conducta en mayor o menor grado, ya que es ahí donde varía entre una persona y otra. Para Allport (citado en Zegarra, 2010) el rasgo es el componente principal de la personalidad que permite comprender los cambios que operan en el desarrollo del ser humano. Él afirma que la estructura de rasgos particulares de la personalidad determina la forma de actuar de un individuo y no la influencia del ambiente como otros creían. Y que era imposible que los rasgos operen de manera idéntica en la conducta del sujeto frente a un mismo suceso. La clasificación que Allport asigna a su postulado es en rasgos cardinales, centrales y secundarios. Soria (2004) refiere que cada una de estas denominaciones de rasgo hace referencia a la intensidad y frecuencia en mayor o menor grado con que se presentan, siendo los rasgos cardinales las que describen la orientación principal de la personalidad. Para Allport la personalidad no sólo es un conjunto de hábitos, de dimensiones inobservables,

sino que posee un ámbito espiritual. La crítica a la teoría de Allport precisa que esta es carente de un enfoque dinámico, que no permite hacer generalizaciones ni predecir la conducta del individuo, y que resta atención a la influencia del medio ambiente. Cloninger (2003) menciona aspectos relacionados a la religión, en la que Allport muestra interés e incluso critica a los psicólogos que no toman en cuenta el papel de la religión en la personalidad. Él se interesa por el estudio de la relación entre religión y prejuicio racial, y concluye que quienes asisten a la iglesia y poseen una orientación religiosa extrínseca muestran prejuicios porque tienen un propósito egoísta como el de aumentar su estatus en su comunidad; por otro lado, los que poseen una orientación religiosa intrínseca se caracterizan por ser empáticos y ser racialmente tolerantes y no prejuiciosas.

Hans Eysenck fue un psicólogo inglés que se interesó también por el estudio de la personalidad, él postula en su teoría de los rasgos que la personalidad consta de tres dimensiones: extraversión, neuroticismo y psicoticismo, considera que los motores de la conducta son reproducción, conservación y autodefensa con base en la genética y la herencia (Zegarra, 2010). Eysenck plantea dos objetivos en su estudio de la personalidad: la primera es describir la personalidad como una estructura compuesta por rasgos independientes, y la segunda es explicar la dinámica de la personalidad, teniendo en consideración la base biológica. A través de un estudio sobre heredabilidad y de diseños longitudinales sobre estabilidad de los rasgos, Eysenck llega a la conclusión de que la personalidad es heredada en al menos un 50%, y si presenta rasgos de psicoticismo hasta en un 80% (Cano, Rodríguez, García, y Antuña, 2005).

Raymond Cattell (citado en Cloninger, 2003) basa su teoría de los rasgos en el enfoque lexicográfico, el cual plantea que los aspectos de la personalidad se registran en el lenguaje común. La personalidad está compuesta por rasgos, no como fenómenos netamente estadísticos que se basa en una realidad física determinada, sino como un concepto abstracto que permite predecir el comportamiento de un individuo en una situación específica. Cattell, sin embargo, favorecía los instrumentos de medición probados y con evidencia de confiabilidad y validez, por ello se basó en el análisis factorial y construyó el Cuestionario de 16 factores de personalidad (16PF) siendo una de sus contribuciones más importantes en cuanto a la medición de la personalidad, que para ese entonces ya consideraba en segundo plano a la entrevista, resaltando su utilidad para obtener datos más no para hacer predicciones.

Cloninger (2003) indica que la teoría de los rasgos de personalidad ha sido estudiada ampliamente por diversos autores, no pudiéndose obtener una uniformidad en los criterios de evaluación y delimitación de las dimensiones, sin embargo coinciden en algunas suposiciones básicas:

- a) Los enfoques de los rasgos ponen énfasis en las diferencias individuales de las características que son más o menos estables a través del tiempo y de las situaciones.
- b) Los enfoques de los rasgos ponen énfasis en su medición por medio de tests, a menudo cuestionarios de autorreporte.

Luego del enorme interés por estudiar la personalidad, lo difícil ha sido formar una teoría cohesiva que permita la unificación de las propuestas de medición

de este fenómeno, incluso los teóricos al no ponerse de acuerdo en la cantidad de dimensiones fundamentales de la personalidad entran en debate para defender sus puntos teóricos referente a los rasgos. Según Marshall (citado en Cloninger, 2003) el número de dimensiones básicas para evaluar la personalidad, va a depender de su condición ya sea general o específica. Tras el intento por delimitar estas dimensiones, ha surgido el interés por el estudio de las “cinco grandes”, de las cuales hablaremos más adelante.

2.2.2.3. La Teoría del Aprendizaje

Dentro de las teorías del aprendizaje, en el año 1930 se consolida el conductismo, el cual nace en respuesta al subjetivismo y el uso delimitado del método introspectivo que deviene del estructuralismo y funcionalismo. Su fundamento se cimenta en los estudios del aprendizaje mediante el condicionamiento resultando en un paradigma objetivista, dejando de lado los procesos mentales superiores para enfocarse en entender el comportamiento humano. La teoría conductual explica la personalidad como una consecuencia de las condiciones a las que uno está expuesto. Este enfoque fue sustituido por el procesamiento de información, la cual es avalada por la poderosa metáfora del ordenador, con ello se logra el estudio de los procesos mentales mediante la psicología cognitiva (Pozo, 2006).

Frederick Skinner es considerado el conductista radical más famoso de los últimos tiempos. Su postulado estuvo basado en los principios del reforzamiento, con ella explica la conducta humana como un conjunto de respuestas fisiológicas condicionadas por el entorno mediante la recompensa y el castigo. La personalidad

para Skinner (citado en Zegarra, 2010) expresa conductas modificadas por el ambiente, por lo tanto el nombre que se asigne a las características dependerá de la acción que se realice. De esta manera y bajo esta premisa nace el condicionamiento operante, el reforzamiento y el modelado. Los avances de las teorías de Skinner y Staas (citado en Cloninger, 2003) tienen las siguientes implicaciones:

- Las personas difieren en sus conductas debido a las diferencias en las historias de reforzamiento en su desarrollo infantil ya que esta proporciona la base para el aprendizaje posterior.
- Es preciso delimitar las conductas que deben ser eliminadas y aquellas que deben permanecer e incluso incrementarse para trabajarlas en la terapia del aprendizaje.
- Para estudiar los procesos mentales es preciso entenderlas en términos conductuales, lo cual si es observable.
- La sociedad influye también en la formación de la personalidad proporcionando las condiciones de aprendizaje, una de ellas la educación.
- Las diferencias individuales del ser humano influyen en las capacidades de respuesta y la efectividad de diversos reforzamientos.

Para Watson (citado en Santacreu et al, 2002), la psicología “consiste en la elaboración de un sistema conceptual de la actividad del organismo. La personalidad, en tal sistema, tiene por objetivo ofrecer una imagen del flujo comportamental teniendo en cuenta lo ambiental hasta obtener información fiable, consistente y estable”. (p.169)

Cloninger (2003) menciona que el enfoque conductual tiene distintas suposiciones sobre la personalidad. A continuación se menciona algunas de ellas:

- a) La conducta observable que emula una persona, permite la descripción de lo que compone su personalidad.
- b) La perspectiva del conductismo es estudiar a la persona de manera individual, cada persona es única, por ende los factores que influyen en la conducta de una persona no necesariamente actuará de la misma forma en otra.
- c) La personalidad se determina por factores externos en el ambiente, específicamente los reforzamientos y los estímulos discriminativos.
- d) El conductismo afirma que es posible influir en la gente para que mejore, cambiando las condiciones ambientales, incluidos cambios sociales.
- e) El conductismo asevera que el cambio puede ocurrir a lo largo de la vida de una persona.

Albert Bandura y Walter Mischel (citado en Cloninger, 2003) enfocan su estudio de la personalidad bajo la teoría del aprendizaje social, poniendo énfasis en las variables cognoscitivas del ser humano. A pesar de que las investigaciones de dichos autores se han publicado de forma independiente, ambos presentan sus avances en las siguientes contribuciones:

- Las personas piensan y se comportan de distintas manera debido al aprendizaje que reciben a lo largo de la vida. En la etapa infantil, por ejemplo, el niño aprende mediante el modelado.
- Las expectativas y otras variables cognoscitivas del aprendizaje pueden cambiar como resultado de la experiencia

- Las terapias que promueven el modelamiento, las técnicas para trabajar en la autoeficiencia y las técnicas para tratar las fobias y otros trastornos han resultado efectivas y eficaces.
- Los procesos cognoscitivos son centrales para la personalidad.

2.2.2.4. La Teoría Humanista

El enfoque humanista surge con la preocupación por el hombre para reconducirlo a su esencia, a lo que él es. Sin embargo en el afán de cuidar que el hombre sea humano y no inhumano, se cataloga al hombre como sabedor de sí mismo, dotado de raciocinio, características que llevan a la crítica por subestimar o por no identificar el mal que existe en el ser humano. La teoría humanista aduce que el individuo es intrínsecamente buena y la maldad que pueda expresar se da por causas ambientales (Cloninger, 2003).

Abraham Maslow es considerado el padre espiritual de la psicología humanista, una teoría que representa la “tercera fuerza”. Maslow postula que el ser humano no se enfoca simplemente en encontrar balance o evadir la frustración; sino que siempre están deseando lograr algo, se interesan en su crecimiento y con ese afán de lograrlo, se conducen a la felicidad y satisfacción (Engler, 2009). La perspectiva humanista nace como complemento más que como alternativa dentro de las posturas del psicoanálisis y el conductismo; que sin desmerecer la contribución y el aporte de cada una en el campo de la psicología, es criticada por las concepciones limitadas, determinantes y fragmentarias que posee sobre la naturaleza humana; a diferencia del humanismo que pretende estudiar el comportamiento de la persona como un todo, enfocándose en los fenómenos más

positivos y sanos del sujeto como el amor, la creatividad, la comunicación, la capacidad de decidir, la autenticidad y el arte de ser uno mismo como proceso de autoaceptación y aceptación de todo lo que existe (Riveros, 2014).

La Asociación de la Psicología Humanista inició a finales del año 1950 como una red informal encabezada por Abraham Maslow, debido a que los humanistas intercambiaban manuscritos mimeografiados donde exponían sus ideas, las cuales no eran bien recibidas en las publicaciones psicológicas reconocidas (Cloninger, 2003).

Carl Rogers (citado en Seelbach, 2013) expresa en su enfoque centrado en la persona que “el hombre es bueno y saludable por naturaleza” (p.59). Para Rogers, el ser humano capaz de aprender de las experiencias vividas, debe desarrollar también la capacidad de adaptación a dichas circunstancias, a esto llama tendencia a actualizarse, dando a entender que el hombre de manera innata posee una motivación de supervivencia y crecimiento permitiéndole llegar a un grado de autorrealización, la cual conduce a la diferenciación, independencia y responsabilidad social.

El modelo de la Gestalt es una corriente humanista que enfatiza el potencial del ser humano y su posibilidad de crecer estando en el presente, lo insta a “darse cuenta” y a ejecutar acciones novedosas, por lo tanto el hombre ya no es visto como un ser patológico, sino como un individuo que presenta emociones, que es libre, puede tener esperanza y disfrutar de su propia vida (Seelbach, 2013). La palabra Gestalt proviene del alemán, que traducido al español significa forma,

figura, configuración o estructura. Su máximo exponente y fundador de la Gestalt fue Fritz Perls, quien posee una mirada holística del hombre al cual observa como un organismo unificado, con capacidad para integrarse a sí misma, pero que para ello tiene que descubrir mediante el aprendizaje y resolver los problemas con anterioridad mediante la fantasía y planificación. Perls (2013) aduce que la actividad mental actúa como ahorradora de energía, tiempo y trabajo, y que como tal, dicho ahorro significa pensar en algo en lugar de hacerlo usando distintas herramientas que permitan fortalecer la capacidad de planificar, de abstraer o inventar para lograr la resolución de un problema en particular conduciendo al ser humano a un proceso de maduración.

Cloninger (2003) detalla que las diferentes teorías humanistas concuerdan en darle valor al crecimiento personal del ser humano, por lo que presentan en conjunto estos principales postulados:

- a) Los humanistas se centran en aspectos positivos y sanos de la experiencia humana y su desarrollo como por ejemplo la creatividad, la tolerancia, el amor.
- b) La experiencia subjetiva y emocional es un factor importante en el concepto de humanismo porque permite la adaptación, la toma de decisiones y por lo consiguiente, la autorrealización. Es conocida también como un enfoque fenomenológico.
- c) Los psicólogos humanistas ponen más énfasis en el presente, el aquí y ahora. No se condiciona el presente por las acciones del pasado.
- d) Las teorías humanistas responsabilizan al sujeto por las consecuencias de sus actos y por el resultado de su vida.

- e) Se busca la mejora de la persona mediante la experiencia vivida, de esa manera, se obtendrán descubrimientos que aporten a la mejora de la condición humana en general, modificando el ambiente en que se desarrolla la gente. Si las experiencias se dan en condiciones favorables, el sujeto irá en una dirección satisfactoria.

2.2.2.5. Teoría Integradora de la personalidad

Lluís (2002) presenta la Teoría de la Red de Sistemas, una teoría integradora que surge tras un siglo de investigación de la personalidad, con la necesidad de esbozar una nueva teoría biológica y filogenética, a razón de que la comunidad científica no ha logrado establecer una teoría que organice, estructure y conglomere la gran pluralidad de las investigaciones y enfoques sobre la personalidad. Una teoría integradora no puede centrarse sólo en el temperamento, el carácter o el intelecto, sino debe poseer un estudio de todo ello, asimismo no sólo deberá estar ceñido a descubrir las bases biológicas o la psicopatología que explica un comportamiento, o simplemente interpretar lo que se emite del consciente o el inconsciente, sino que se espera que una teoría considere todos esos aspectos. La teoría de la Red de Sistemas se compone de tres dimensiones temperamentales: ansiedad, hostilidad y extraversión, una dimensión cognitiva: el intelecto y una dimensión autorreguladora, el autocontrol. Y se le denomina integradora en un triple sentido; primero porque organiza coherentemente los principales logros de la investigación empírica en el contexto del enfoque de los rasgos; en segundo lugar, porque pretende integrar un amplio grupo de teorías y paradigmas psicológicos. Y tercero, es integradora porque relaciona en una sola teoría la personalidad y la

inteligencia, anulando el problema de la aproximación de dos constructos. Dicha teoría tiene como objetivos:

- a) Elaborar un modelo de personalidad amplio, que posibilite la integración de las principales teorías, que organice los principales logros de la investigación empírica incorporando la inteligencia.
- b) Definir la personalidad a partir de la identificación teórica de los factores o facetas de las grandes dimensiones.
- c) Fundamentar la comprensión de la personalidad desde un enfoque evolucionista.
- d) Ofrecer un modelo de rasgos que incorpora los paradigmas actualmente activos, sobrepasando el concepto descriptivo de la estructura y permitiendo involucrarse con los procesos

El modelo de Millon tiene una perspectiva teórica integradora; abarca el estudio de diferentes ámbitos de manifestación de la personalidad, pues le interesa conocer la estructura básica de la persona como también su dinámica y cambio; para él ambas cosas son imprescindibles para entender la estructura y funcionamiento del individuo. Es necesario también, la integración entre la perspectiva nomotética y la perspectiva idiográfica; la primera centrada en el estudio de las necesidades, rasgos, esquemas, motivos y mecanismos; y la segunda perspectiva interesada en las particulares diferencias del comportamiento de las personas, quienes son el producto de una historia de vida personal que converge factores biológicos y contextuales (Cardenal, Sánchez y Ortiz-Tallo, 2007).

Otra propuesta de teoría integradora es el modelo de los “Cinco Grandes Factores” (Big Five), diseñado por Caprara, Barbaranelli y Borgogni en 1993; las cinco dimensiones que se distinguen son: energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental. Este modelo es una configuración de una estructura integradora y adecuada que facilita la descripción y evaluación de la personalidad, recogido inicialmente por medio de adjetivos extraídos del diccionario y trasladados a un lenguaje cotidiano (Bermúdez, 1998).

2.2.3. Evolución del modelo de Big Five o de los Cinco Grandes Factores

El modelo de Big Five se basa en el enfoque psicoléxico, el cual utilizó para su estudio adjetivos de personalidad, palabras de un lenguaje cotidiano que la gente usaba comúnmente para dar una descripción de la personalidad. Como norma se estableció una taxonomía de las dimensiones encontradas para hacer una comparación y distribución de dichos conceptos y escalas de personalidad. Aunque muchos investigadores han estudiado esos cinco factores, los dos defensores líderes son Paul Costa y Robert McCrae. Su objetivo principal fue la descripción de la personalidad, no sus causas (Cloninger, 2003).

El procedimiento para extraer dichas dimensiones basadas en el enfoque léxico fue la siguiente: primero seleccionaban las palabras que mejor describían la personalidad en un lenguaje natural usando el diccionario. La pregunta para encontrar los términos apropiados fue ¿qué palabras describen la personalidad?, como la respuesta era muy amplia y no consensuada, debido a que para unos podía significar una cosa y para otros una totalmente distinta, tuvieron que centrarse en adjetivos que caractericen a los individuos. En segundo lugar, se hacía una depuración a fin de

reducir el bloque inicial de palabras encontradas. Se aplicaba los criterios de inclusión y exclusión y la participación de jueces. En tercera instancia, el conjunto de palabras que se extraía luego de la selección de los jueces, pasaba a ser aplicada en un grupo de personas, considerada la muestra, para que se evalúen a sí mismos en una escala tipo Likert. Asimismo se buscaba otro grupo que evalúe a la muestra en base a las dimensiones encontradas. Finalmente, esas dos fuentes de datos pasaban por un análisis factorial dando como resultado lo que Goldberg dio como nombre de los “Cinco grandes factores” de la personalidad. De esta manera lo que en un inicio era muy general, ambiguo, redundante e inmanejable se resumía en cinco dimensiones que resumen las facetas de la personalidad (Sánchez, 1992).

Origen de las Cinco Grandes Dimensiones

La psicología científica comenzó con la creación del primer laboratorio de Wunt en 1879, sin embargo es probable que la psicología comenzara mucho antes como una ciencia empírica al estudiar las diferencias individuales de las personas (Laak, 1996). Según Goldberg (citado en Shrouy y Fiske, 2014), Galton fue el iniciador del estudio de las diferencias individuales y uno de los primeros científicos que explícitamente reconoció la hipótesis léxica fundamental, también quien por primera vez recurrió al diccionario para extraer términos referidos a características de personas. Su trabajo, no obstante, fue bastante asistemático y sin mucho impacto. Lo que a Galton le faltó fue manejar los procedimientos de construcción de un modelo taxonómico, lo cual fue cubierto por técnicas estadísticas, específicamente el análisis factorial, ampliamente conocido por Thrustone, quien fue el primero en usar material léxico para probar dicha técnica. Él administró 60 adjetivos de rasgos comunes a 1300 sujetos resultando en cinco dimensiones.

Más adelante, lo encontrado por Galton fue trabajado empíricamente primero por Allport y Odbert, quienes extrajeron 17953 términos descriptivos de la personalidad del Diccionario Oxford, siendo los primeros en realizar un estudio psicológico completo. Posteriormente, tuvieron que adoptar criterios de selección debido a la gran cantidad de términos referidos a la persona y por esa misma razón, los estados, las características físicas y los juicios evaluativos fueron excluidos ya que ciertos rasgos se empezaban a considerar generalizables, determinantes y modos estables del ajuste del individuo a su ambiente. Tampoco interesaba lo relacionado a sensaciones, habilidades, necesidades, actitudes, instintos y sentimientos catalogado como visión nomotética ortodoxa, ni en la visión nomotética dinámica como el ego, culpa, sentimientos, agresión, represión ni en rasgos específicos. Finalmente, luego de una ardua tarea de selección de rasgos léxicos, lograron reducir el número en algo más manejable (Laak, 1996).

A su vez, Thrustone no siguió con su interés inicial de analizar los términos de la personalidad, sino que fue Cattell, quien le dio una importancia seria a la exploración de la personalidad; por ello utilizó la lista de Allport y Odbert y además aplicó el análisis factorial para los rasgos obtenidos. En sus inicios, los resultados obtenidos por otros investigadores con dicha técnica fueron inconsistentes, por lo que Cattell notó que se debía al uso de diferentes medidas, muestreo, nombres diferentes de la personalidad y el sesgo de los investigadores. Debido a esto, Cattell agrupó sinónimos de la lista de Allport y Odbert desarrollando una serie de 35 escalas bipolares complejas y con el análisis factorial produjo 12 factores y las completó añadiendo cuatro escalas más. Finalmente obtuvo su test mejor conocido y más ampliamente usado, el Cuestionario de 16 Factores de Personalidad (Shrout and Fiske, 2014).

El aporte de Cattell representó el desarrollo de los métodos estadísticos en el campo del estudio de la personalidad. Pero quienes continuaron con dicho estudio fueron Fiske, Tupes y Christal. Fiske en 1949, trabajó con una muestra de psicólogos clínicos para que se evalúen a sí mismos, sean evaluados por sus compañeros y por los trabajadores del lugar. Al analizar los tres tipos de fuentes de datos, el resultado fue el descubrimiento de las cinco dimensiones; Fiske las llamó factores recurrentes para enfatizar su similitud con otros estudios (Sánchez, 1992). Luego en 1961, Tupes y Christal, dos psicólogos norteamericanos del ejército hicieron un informe técnico usando 35 rasgos representativos para el estudio de la personalidad. Lo impresionante fue la similitud de extraer cinco factores al igual que los otros investigadores. Había semejanza en la clasificación e interpretación de dichos factores los cuales fueron nombrados como: surgencia, agradabilidad, seguridad, estabilidad emocional y cultura. Este fue el comienzo de las cinco grandes dimensiones y aunque no creían que sean los únicos factores de personalidad fundamentales, se instó a continuar con la investigación (Laak, 1996).

Norman, en 1963, añadió 171 términos a la lista de Allport y Odbert y excluyó términos que referían a la apariencia anatómica y física. Posteriormente el resurgimiento de ese análisis se debió a Goldberg en 1981, quien utilizó 1710 adjetivos, 1431 fueron extraídos de Norman, quien extrajo 13 factores, 4 de ellos fácilmente interpretables. Sin embargo Digman, al saber estadística usó los puntajes de los rasgos para explicar el análisis multivariado y se decidió por cinco factores. Peabody también encontró soporte para las cinco dimensiones mediante el método intencional. Se sabe que Goldberg no construyó el instrumento que se usa mayormente,

pero se reconoce su contribución. Asimismo, se considera un hecho histórico el nacimiento del NEOPI de Costa y McCrae, quienes tomaron como punto de partida las 16PF de Cattell. Este largo camino para descubrir los cinco factores condujo a la mención de nombres diferentes que se le atribuía a cada factor (Laak, 1996).

El modelo de los cinco grandes factores es una conglomeración de las teorías léxicas predominantes, las cuales tienen como postulados fundamentales que:

- Existen cinco dimensiones básicas de funcionamiento personal.
- Tienen base temperamental y reflejan nuestra evolución filogenética.
- Son atóricas y no experimentales
- Son transculturales.
- Son útiles para describir la personalidad en todas sus fases evolutivas.

Pelechano (citado en Cano et al., 2005) menciona que los cinco grandes factores son atóricos porque se basan directamente en las descripciones de personalidad obtenidas del lenguaje, tanto el científico como el coloquial, y no en una formulación teórica previa. Se dice que son no experimentales porque surgen de estudios correlacionales sobre la base del análisis factorial. De las múltiples teorías de Cinco Grandes que coexisten, se detallan dos de ellas:

a) Teoría de Cinco Grandes de Costa y McCrae

Este modelo se basa en la teoría de los rasgos de Cattell, quien propuso con base empírica una manera de medir todo el espectro de la personalidad mediante el análisis factorial de las palabras que la gente utiliza para describirla en un lenguaje cotidiano. Del enfoque léxico nace el modelo de los cinco grandes, siendo uno de

los defensores más notables Paul Costa y Robert McCrae, quienes introdujeron el cuestionario NEO-PI-R, que consta de cinco factores básicos de la personalidad: extroversión, afabilidad, neuroticismo, rectitud y apertura. Estos factores han recibido diferentes nombres, sin embargo muchos investigadores constituyen a estas cinco dimensiones como las principales y como cimiento descriptivo para basar futuras investigaciones (Cloninger, 2003).

b) Teoría de Cinco Grandes de Caprara, Barbaranelli y Borgogni

Caprara, Barbaranelli y Borgogni diseñaron un cuestionario basado en el modelo de los Cinco Grandes factores compuestos por las siguientes dimensiones: energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental. La existencia de redundancia en la definición de los cinco rasgos principales y por consiguiente en los cuestionarios basados en este modelo generó un problema de concordancia en la denominación de ellas, por lo que estos autores buscaron proponer un intento de mediación y unificación entre los distintos puntos de vista existentes y desarrollaron un cuestionario más parsimonioso y coherente con la descripción de las características que resalta cada dimensión. La existencia de las muchas teorías tratando de explicar la estructura y dimensiones de la personalidad no ha permitido la concesión de una sola que permite replicarse o tomarse como base, sino más bien ninguna se ha afirmado sobre las otras hasta el día de hoy. Cada investigador ha plasmado su resultado, no siempre con un lenguaje entendible para evaluar la personalidad, tal es el caso de Cattell, Eysenck, Guilford y Comrey que se apoyaron en el método del análisis factorial para realizar sus estudios, desarrollando su propio sistema de organización de los rasgos, que en vez de agrupar los descubrimientos para una posible estandarización de los resultados o

reducción homogénea de las dimensiones, más compiten entre sí. Por tal razón, el modelo de los “Big Five” de Caprara, Barbaranelli y Borgogni se configura como una estructura adecuada e integradora que posee un nivel de generalidad intermedio respecto a los otros modelos como el de los “Superfactores de Eysenk” y “los dieciséis factores de Cattell”, “los trece de Guilford” y “los ocho de Comrey”, proponiendo de esta manera cinco dimensiones que permiten describir y evaluar la personalidad en un lenguaje “natural”. Este modelo encierra dos tradiciones de investigación: la lexicográfica y la factorialista, lo cual permite que represente un punto de unificación entre las teorías implícitas y explícitas de la personalidad. La primera que se basa en los conocimientos y creencias del léxico de las “personas comunes” y el segundo que se basa en conocimientos derivados de una investigación científica (Bermúdez, 1998).

2.2.4. Dimensiones de Rasgos de la Personalidad

Caprara, Barbaranelli y Borgogni (citado en Ruiz, 2008) proponen cinco dimensiones para conocer los rasgos de personalidad del sujeto, siendo estas: energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental, además su teoría del modelo de los Big Five se considera como válida en la predicción del comportamiento de una determinada organización. McCrae (citado en Quispe, 2016) menciona que “este modelo proviene de la teoría de rasgos, la que demuestra diversos medios en los que las personas identifican sus estilos emocionales contantes, experienciales, actitudinales y los de motivación; todos ellos se resumen a continuación en cinco factores básicos” (p.22).

2.2.4.1. Dimensión energía

Caprara y Perugini (citado en Bermúdez, 1998) hace referencia a aspectos que se asocian con los términos extraversión que describe McCrae y Costa y a la denominación surgencia que menciona Goldberg. El factor energía muestra el lado entusiasta y una visión confiada de múltiples aspectos positivos de la vida, principalmente de tipo interpersonal.

Si se alcanza puntuaciones altas, será un indicador de que la persona tiene tiende a ser muy dinámica, activa, enérgica, dominante y locuaz. Según Cloninger (2003) las personas con un nivel alto en energía interactúan con más gente y suelen mostrarse cómodos en esas interacciones, también muestran felicidad, poseen buena facilidad de palabra, expresan sus emociones de forma positiva y biológicamente hablando, son más propensos a sentir placer.

2.2.4.2. Dimensión afabilidad

Comúnmente identificada como agrado y amabilidad de acuerdo a McCrae y Costa (citado en Bermúdez, 1998); una puntuación alta en esta dimensión describe a la persona como muy cooperativa, cordial, altruista, amigable, modesta y empática, capaz de mantener buenas relaciones interpersonales y brindar apoyo emocional a los demás, también se caracteriza por evitar emplear el poder para resolver el conflicto con su entorno. En esta dimensión se pretende medir aspectos asociados a la capacidad de comprender los problemas y necesidades de los demás y cooperar eficazmente con ellos.

2.2.4.3. Dimensión tesón

De acuerdo con Mc Crae y Costa (citado en Bermúdez, 1998) el tesón busca medir la capacidad de autorregulación o autocontrol, tanto en lo que concierne a los aspectos inhibitorios como a los aspectos proactivos. Si el evaluado logra una alta puntuación en esta dimensión, se le describe como muy reflexiva, escrupulosa, organizada, laboriosa y que persevera. Las dos subdimensiones del tesón son: escrupulosidad y perseverancia; la primera está relacionada al amor por el orden, el detalle, que disfruta hacer las cosas meticulosamente y que es fiable. La segunda subdimensión se relaciona con la persistencia, que significa ser constante y firme para culminar lo iniciado; y la tenacidad, es decir, poseer una fuerza que impulsa a llevar a cabo las tareas y actividades emprendidas con empeño, sin desistir en el intento.

Bermúdez, Pérez y Sanjuán (2017) afirman que en un ambiente de trabajo y en un ámbito académico, el poseer tesón es el mejor predictor del rendimiento y desempeño en diferentes grupos ocupacionales. Para Barrick y Mount (citado en Bermúdez, 1998) indican que el tesón es predictor del éxito, “las personas que manifiestan rasgos asociados con la fiabilidad, precisión y persistencia, generalmente rinden mejor que aquellos que no presentan esas tendencias comportamentales” (p.11).

2.2.4.4. Dimensión estabilidad emocional

Según McCrae y Costa (citado en Cloninger, 2003) el factor estabilidad emocional es conocido como neuroticismo y describe a las personas que son atormentadas por emociones negativas como la inseguridad o preocupación.

Asimismo Srivastava y John (1999) indican que “el neuroticismo contrasta la estabilidad emocional y el temperamento parejo con emocionalidad negativa, como sentirse ansioso, nervioso, triste y tenso” (p.30).

El individuo con una puntuación baja en esta dimensión posee características relacionada al manejo de sus emociones como sentirse muy ansioso, vulnerable, emotivo, impulsivo, impaciente e irritable. En la dimensión estabilidad emocional se puede evaluar dos subdimensiones; una de ellas es el control de emociones que corresponde al control de los estados de tensión que se asocian a la experiencia emotiva; y la segunda es el control de impulsos que mide la capacidad de controlar el propio comportamiento adecuadamente en situaciones incómodas, de conflicto o de peligro (Bermúdez, 1998).

2.2.4.5. Dimensión apertura mental

Según Caprara y Perugini (citado en Bermúdez, 1998) el factor de apertura mental describe características que según el contexto lingüístico permite asociarla con diferentes nombres; por ejemplo Norman la define como cultura, Goldberg la llama Intelecto y Costa y McCrae hace referencia a la apertura a la experiencia. En cuanto a su medición, una puntuación alta es indicador de que la persona es muy culta, está informada, se interesa por las cosas y experiencias nuevas, está dispuesta al contacto con culturas y costumbre distintas, y valora la imaginación. Asimismo existen dos subdimensiones que derivan de la apertura mental; la primera es apertura a la cultura, que permite medir aspectos que promueven el interés por mantenerse informado, por buscar información nueva y por la lectura; la segunda subdimensión es la apertura a la experiencia que refiere a la disposición favorable

hacia valores, novedades, estilos de vida, diversas culturas y la búsqueda de soluciones desde distintas perspectivas diversas.

Las características personales positivas que derivan de este factor conllevan a una mayor probabilidad de buscar soluciones inteligentes, novedosas frente a las dificultades, lo cual permite el crecimiento personal. La persona que está abierta a la experiencia, es receptiva a los sucesos subjetivos y objetivos de la vida, mientras que el que se opone a la experiencia utiliza las defensas a su favor. En contraste, el que posee un alto grado en esta dimensión es considerada como una persona plenamente funcional con características que se interpretan como signos de salud mental. En este sentido, podríamos decir que esa persona tiene una conciencia expandida. Esta apertura incluye la capacidad para tolerar la ambigüedad en la experiencia (Cloninger, 2003). “La apertura mental es un predictor significativo de la capacidad de aprendizaje en la fase de formación, las personas más abiertas a la experiencia, curiosas y con inquietud cultural, demuestran actitud positiva y capacidad orientado al aprendizaje” (Bermúdez, 1998, p.11).

2.2.5. Conflictos de la personalidad

El conflicto forma parte de la vida del ser humano. El conflicto puede ser percibido como un elemento favorecedor que conduce al crecimiento personal y grupal y que facilita el proceso madurativo si se resuelven de manera adecuada. Puede incluso llegar a estimular el interés, evitar estancamientos, y ser la raíz del cambio personal y social permitiendo construir mejores relaciones interpersonales. Sin embargo, el conflicto no siempre favorece la búsqueda de soluciones en un determinado problema

sino que puede también dificultar la comunicación y la comprensión, teniendo como consecuencias violencia, destrucción, malos tratos, dolor y hasta muerte.

Los conflictos que las personas afrontan, se puede clasificar en dos: internos y externos. Los conflictos internos se desarrollan dentro de la persona, llevándola a cuestionarse sobre sus actitudes, sus acciones, sus pensamientos, todo esto pone en evidencia las posibles razones de los problemas que enfrenta en su vida cotidiana. Por otro lado los conflictos externos ocurren fuera de la persona, tiene que ver con las relaciones interpersonales, en muchas ocasiones generan malestar y hasta antipatía hacia la otra persona.

En general, todo ser humano ha atravesado este tipo de conflictos a lo largo de sus experiencias, es parte de la vida tener diferencias entre dos o más tipos de personalidades, donde uno prevalece en sus ideales y el otro va a cuestionar por no estar de acuerdo. Sea el caso que sea, es importante conocer el origen de estos conflictos y las consecuencias que denotan de ella.

2.2.5.1. Origen de los conflictos de personalidad

Las causas más profundas de los conflictos están en la negación o en la dificultad de satisfacer las necesidades humanas, así están la contraposición de intereses, la confrontación de valores, las interacciones antagónicas, la incompatibilidad de caracteres, la asimetría de poder, las fuerzas estructurales de la sociedad, etc. Y cuando son conflictos personales, estas se producen por las diferencias en cuanto a creencias, valores, los pensamientos, ideas, emociones, etc. (Martínez, Quintanal, Renieblas y Riopérez, 2005).

El conflicto es mayormente conceptualizado como algo negativo y existen muchos elementos que han originado esa idea como las que se mencionan a continuación:

- *Los procesos competitivos:* Los múltiples escenarios en el que un individuo se diferencia de otro ya en su estilo de trabajo, de estudio, de vestir, etc. genera competitividad. En el trabajo por ejemplo cada persona trabaja a su ritmo, algunos más rápido y eficiente completando tareas que demandan tiempo para otros. En el estudio, a algunos les gusta repasar desde el primer día de clases con la información que tiene a la mano, mientras que otros prefieren estudiar metódicamente paso a paso para el momento del examen. Algunas personas sienten la necesidad de competir y de compararse constantemente, mientras que otros se interesan por competir consigo mismos desafiándose constantemente en vez de intentar ser mejor que otros. Si siempre se está rodeado de un ambiente de constante rivalidad y de competencia en las cosas más mínimas se puede tornar abrumador. Una cuota de competencia no está mal pero cuando esta es llevada al extremo puede conducir en un desgaste emocional y a un estado de actitud defensiva.

- *Las percepciones distorsionadas:* Se entiende como un error en el procesamiento de la información ligado a creencias desadaptativas, lo cual influye en la conducta y el estado emocional. La persona hace suposiciones superfluas no basadas en hechos. Los pensamientos juegan un papel crucial en la forma de percibir las cosas ya que la realidad es construida en base a lo que uno cree. Esto impide diferenciar lo bueno de lo malo, lo moral de lo inmoral, lo justo de lo injusto, lo correcto de lo incorrecto.

- *La carga emocional:* El contar con una mochila de recuerdos de hechos o acontecimientos negativos del pasado sin la intención de buscar una salida para esos problemas hace que la persona se aferre a sentimientos negativos de resentimiento, rencor, deseos de venganza que redundan en la falta de motivación, o las ganas de querer salir adelante. Con el tiempo las consecuencias pueden desencadenar en enfermedades psicosomáticas y conflictos con su entorno familiar, laboral y/o personal.

- *La falta de comunicación:* Cuando existe diferencia de opiniones es necesario escuchar la contraparte para conocer el punto de vista o el motivo del desacuerdo que se está generando, pero cuando no existe una comunicación efectiva no se logra llegar a un consenso. De la falta de comunicación surgen los malentendidos.

- *Las actitudes cerradas e inflexibles:* Una persona con una actitud cerrada usualmente mostrará rigidez a la hora de escuchar opiniones ajenas o de defender sus propias creencias y posturas ya sea a nivel político, religioso, espiritual, etc., teniendo la idea de que su manera de pensar es la única válida, sin respetar a aquellos que profesan lo contrario. La persona que posee una mente cerrada aportará al grupo en cuanto a sus propias ideas, ya que se centra en sí misma; por lo que puede ser propensa a experimentar irritabilidad o estar en un continuo desacuerdo con los que no comparten sus opiniones o contradicen sus intereses. Rand (1982) indica que lo que se requiere no es una mente abierta, sino más bien una mente activa que sea capaz de examinar críticamente las ideas, que asuma la responsabilidad de su juicio, y que posea convicciones firmes para sustentarlas y

que no flote en la neutralidad e incertidumbre. Al ser capaz de demostrar dichas convicciones se logra una certeza incuestionable.

- *Los estereotipos y generalizaciones:* El género, el origen étnico, las condiciones económicas y sociales, las opiniones políticas y/o las creencias religiosas pueden hacer que el ser humano adopte percepciones simplificadas, exageradas y generalizantes acerca de una persona o un grupo determinado. A menudo se basan en prejuicios que son transmitidos culturalmente por medio de la crianza, los medios de comunicación o la misma educación impartida en los colegios. Dicha percepción esta en gran parte determinada por las propias experiencias y creencias personales, las cuales pueden tener un gran impacto en la forma en cómo se interactúa con los demás.

2.2.5.2. Consecuencias de los conflictos de personalidad

Es importante saber que los conflictos entre distintas personalidades pueden generar graves consecuencias cuando estas se enfrentan. Algunas de ellas son:

- Estrés: Es un hecho habitual que cualquier ser humano en algún momento de su vida ha experimentado. Esto implica estar sometido a una gran tensión ya sea físico o mental, en donde es difícil controlarlo. En ciertas situaciones, esta tensión puede tener un impacto real sobre la salud física. En ocasiones, el nivel de estrés es insoportable, haciendo que las personas actúen de forma abrupta. Para Lazarus y Folkman (citado en Sierra, Ortega y Zubeidat, 2003) el estrés “se trata de un proceso adaptativo y de emergencia, siendo imprescindible para la supervivencia de la persona;

éste no se considera una emoción en sí mismo, sino que es el agente generador de las emociones” (p.37).

- Bajo rendimiento: Las personas expuestas a estereotipos y con baja autoestima tienen a actuar en base a lo que piensa el resto de ellos, lo cual afecta su rendimiento. Y cuando la actividad es en equipo los problemas se hacen presente con mayor fuerza, ya que se experimenta un efecto negativo sobre el trabajo en grupo. Los conflictos drenan la energía y disminuye el rendimiento. Para que un equipo sea exitoso, dependerá de la capacidad para trabajar de manera cooperativa, cuando eso no existe los choques de personalidad se hacen obvio afectando a la moral del equipo.
- Ansiedad: Es una reacción ante peligros o amenazas reales o imaginarias. Cuando se experimenta ansiedad, el estado de la persona es de agitación, inquietud o de un ánimo bajo. Según Marks (citado en Sierra, Ortega y Zubeidat, 2003) “si bien la ansiedad se destaca por su cercanía al miedo, se diferencian en que, mientras el miedo es una perturbación cuya presencia se manifiesta ante estímulos presentes, la ansiedad se relaciona con la anticipación de peligros futuros, indefinibles e imprevisibles” (p.15).

2.3. Definiciones conceptuales

- Arquetipos: Es un constructo propuesto por Carl Jung para explicar aquellas imágenes oníricas y fantasías que correlacionan con motivos universales pertenecientes a religiones, mitos, leyendas, etc.

- Ateórico: Persona que hace un trabajo empírico de manera ciega y de predecir sin una teoría que lo guíe.
- Coloquial: propio de la conversación corriente.
- Diseño longitudinal: Es un tipo de diseño donde el objeto de estudio es un grupo de sujetos a lo largo de un periodo de tiempo; ejemplo: un grupo de niños de 8 años, a quienes se les aplica una escala de autoestima cada dos años hasta los 15 años.
- Diseño transversal: El objetivo es el estudio de diferentes grupos de sujetos de diferentes edades. Este tipo de estudio requiere menos tiempo, a diferencia del longitudinal.
- Estructuralismo: Teoría y método científicos de diversas ciencias humanas que se basa en el análisis de los hechos humanos como estructuras susceptibles de formalización.
- Fobia: Temor intenso e irracional, de carácter enfermizo, hacia una persona, una cosa o una situación.
- Filogenética: Disciplina encargada de clasificar a los seres vivos dando cuenta de su historia evolutiva.
- Funcionalismo: Es una corriente filosófica y psicológica que considera la vida mental y el comportamiento en términos de adaptación activa al ambiente por parte de la persona.
- Holismo: El holismo es una posición metodológica y epistemológica según la cual el organismo debe ser estudiado no como la suma de las partes sino como una totalidad organizada, de modo que es el "todo" lo que permite distinguir y comprender sus "partes", y no al contrario.
- Idiográfico: Dicho especialmente de una ciencia que describe hechos

particulares o singulares. Método de investigación propio de las ciencias históricas, sociales y culturales, basado en la determinación de los valores que suponen los fenómenos singulares de estas ciencias.

- Intervalo: Porción de tiempo o de espacio que hay entre dos hechos o dos cosas, generalmente de la misma naturaleza.
- Léxico: Es el vocabulario de un idioma o de una región, el diccionario de una lengua o el caudal de modismos y voces de un autor.
- Modelamiento: Es una estrategia psicológica con la cual se pretende aumentar la frecuencia de una conducta en un individuo que no la realiza o que no la hace con tanta frecuencia como se desearía. Sirve para establecer conductas complejas que aún no existen en el repertorio comportamental de un individuo.
- Mimeografiado: Acción y efecto de mimeografiar: reproducir en copias por medio del mimeógrafo.
- Nomotética: Es una clasificación que se emplea para referir a un grupo de ciencias que tienen como aspecto común enunciar ciertas leyes de gran estabilidad.
- Ortodoxa: Que sigue fielmente los principios de una doctrina o que cumple unas normas o prácticas tradicionales, generalizadas y aceptadas por la mayoría como las más adecuadas en un determinado ámbito.
- Paradigma: ejemplo o modelo de algo.
- Personalidad: Patrones distintivos de comportamientos, pensamientos y sentimientos relativamente permanentes que caracterizan a una persona.
- Perspectiva: Punto de vista desde el cual se considera o se analiza un asunto.
- Rasgo: Es una característica relativamente estable de la personalidad que

hace que las personas se comporten de cierta manera.

- Taxonomía: Clasificación u ordenación en grupos de cosas que tienen unas características comunes.
- Teoría: Conjunto organizado de ideas que explican un fenómeno, deducidas a partir de la observación, la experiencia o el razonamiento lógico.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica o sustantiva porque según la definición de Ñaupas (citado en Carrasco, 2005), la motivación de este tipo de estudio es la mera curiosidad, el placer de descubrir conocimientos nuevos. Su esfuerzo va orientado al conocimiento y comprensión de caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad o de alguna problemática sin enfocarse por la aplicación práctica de lo adquirido como nuevo conocimiento.

La investigación es de tipo descriptiva porque su estudio está orientado a la amplitud y precisión más que a la profundidad de un tema, se enfoca en recoger datos más o menos limitado con la finalidad de explicar un fenómeno tal como se presenta, en las condiciones y circunstancias en que se encuentra, sin condicionarla o manipularla. La técnica permite utilizar cuestionarios estructurados, escalas o pruebas estandarizadas que al medir cuantitativamente las variables de una población se obtiene índices matemáticos, porcentajes y frecuencias (Vara, 2015).

La investigación está elaborada bajo el enfoque cuantitativo, porque sigue un patrón secuencial y probatorio, se derivan objetivos y preguntas de investigación para la construcción del marco teórico, se determinan las variables y se recoge los datos, los cuales son producto de mediciones representadas por números o cantidades, posteriormente se analizan a través de métodos estadísticos. Con ello se busca generalizar los resultados

encontrados en un grupo o segmento a una colectividad mayor (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2. Diseño de la investigación

El diseño de investigación es no experimental, de diseño transversal porque recolecta datos en un sólo momento, en un tiempo único y analiza su incidencia. Tiene como propósito esencial describir las variables, además de abarcar varios grupos de unidades de observación o análisis (Rodríguez y Vargas, 2013).



Figura 1. Diseño de la investigación

Dónde:

O = Observación de la muestra

G = Grupo de estudio o muestra (líderes cristianos evangélicos)

3.3. Población y muestra

- Población:

La población de estudio está comprendida por 46 líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de las iglesias que pertenecen a Las Asambleas de Dios del Perú, Periodo 2018.

- Muestra:

La muestra censal está constituida por la totalidad de la población, es decir los 46 líderes cristianos evangélicos, puesto que, al representar una cantidad reducida, se

asume al universo como muestra de estudio.

- Criterios de inclusión de los participantes:
 - Cristianos que tienen un cargo de liderazgo en algún ministerio de sus iglesias.
 - Líderes cristianos evangélicos, de ambos sexos
 - Líderes que pertenezcan al Sector 1, 2 ó 3 de la Región Lima Noreste.
 - Líderes que son miembros activos en las iglesias de LADP.

- Criterios de exclusión de los participantes:
 - Líderes cristianos evangélicos menores de 18 años.
 - Líderes cristianos evangélicos que no pertenezcan a LADP.
 - Líderes que no son miembros activos en sus iglesias.

3.4. Identificación de la variable y su operacionalización

La variable de estudio es rasgos de personalidad y los factores sociodemográficos para caracterizar la muestra son el sexo, edad, nivel de educación y función o cargo dentro de la iglesia a la que asisten.

La variable rasgos de personalidad presenta cinco dimensiones, las cuales poseen indicadores de medición expresadas en una serie de frases sobre formas de pensar, sentir o actuar; conocidas como ítems formulados para el cuestionario. A continuación se detalla en la matriz de operacionalización.

Tabla 1:
Matriz de Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ÍNDICE	INSTRUMENTO
RASGOS DE LA PERSONALIDAD	La personalidad puede describirse como un conjunto de componentes que forman un sistema. Dicho sistema se compone de rasgos que son un conjunto de componentes que sirven para describir diferencias individuales de las personas. Snow y MacKay (citado en Laak, 1996) menciona que las dimensiones son extraídas de un lenguaje común, cotidiano, donde el individuo se describe a sí misma y a lo demás. Lo que sí es necesario es que el estudio posea un acuerdo para la taxonomía de las dimensiones que aporte a la comparación de diversos conceptos y escalas de personalidad.	Caprara, Barbaranelli y Borgogni (citado en Bermúdez, 1998) presentan el modelo del “Big Five” (BFQ) bajo la concepción de argumentaciones teóricas que ponen de manifiesto los cinco grandes factores presentes en la personalidad que han sido denominados como: energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental.	Energía	- Dinamismo - Dominancia	1, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 39, 51, 53, 59, 61, 68, 71, 73, 78, 94, 95, 99, 102, 114, 117, 121, 123	(5) Completamente verdadero para mí (4) Bastante verdadero para mí (3) Ni verdadero ni falso para mí (2) Bastante falso para mí (1) Completamente falso para mí	Cuestionario BIG FIVE (BFQ)
			Afabilidad	- Cooperación - Cordialidad	4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 44, 48, 52, 64, 65, 70, 74, 86, 88, 93, 100, 108, 109, 111, 126, 128, 130.		
			Tesón	- Escrupulosidad - Perseverancia	2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 46, 49, 54, 57, 66, 75, 79, 82, 85, 96, 106, 107, 110, 115, 125, 129, 132.		
			Estabilidad Emocional	- Control de emociones - Control de impulsos	3, 9, 14, 21, 27, 33, 43, 45, 50, 58, 62, 63, 69, 76, 81, 83, 89, 91, 98, 104, 116, 119, 120, 122.		
			Apertura Mental	- Apertura / Cultura - Apertura / Experiencia	5, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 42, 47, 55, 56, 60, 67, 72, 77, 87, 90, 97, 103, 105, 112, 118, 124, 131		

Fuente: Elaboración Propia

3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación

La técnica utilizada es la encuesta y el instrumento empleado para la recolección de datos es un cuestionario que mide los rasgos de personalidad. A continuación, pasamos a detallar el instrumento aplicado:

FICHA TÉCNICA: Cuestionario BIG FIVE de Personalidad

- Autor: Caprara, Barbaranelli y Borgogni (1993)
- Adaptación peruana: Quispe Lavado, Esaú (2016)
- Forma de Administración: Individual y colectiva.
- Ámbito de aplicación: El cuestionario es aplicable para adolescentes y adultos.
- Duración: Entre 20 y 30 minutos
- Descripción del cuestionario: El instrumento está constituido por 132 ítems de tipo cerrado de opción múltiple. El cuestionario permite evaluar la personalidad en 5 dimensiones: energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental. Cada dimensión posee dos subdimensiones que constan de 12 elementos; dentro de ellas hay seis que puntúan de modo inverso o negativo con la finalidad de controlar posibles sesgos de respuesta. El cuestionario cuenta con una escala de distorsión que permite detectar respuestas falseadas.
- Calificación: Las preguntas son cerradas con un lenguaje apropiado y entendible para que el participante marque la respuesta que más lo identifica. Los ítems positivos reciben un puntaje directo del 1 al 5 y los ítems negativos reciben un puntaje inverso.

Tabla 2.

Escala de Calificación del Cuestionario

1	2	3	4	5
Completamente falso para mí	Bastante falso para mí	Ni verdadero ni falso para mí	Bastante verdadero para mí	Completamente verdadero para mí

Posteriormente, se realiza la sumatoria de los puntajes obtenidos en cada dimensión y la suma total de la prueba para determinar la categoría a la que pertenece según el baremo establecido.

- Baremo: Permite interpretar los resultados arrojados en la prueba respecto a la variable de investigación. Expresa las categorías de forma visual y ordenada; contempla los valores establecidos desde el mínimo hasta el máximo que se puede obtener por dimensión tanto de forma individual como del total de la población encuestada.

Tabla 3.

Baremo de interpretación de la variable

Categorías	I al IV	Total
Muy favorable	100 – 120	496 – 600
Favorable	81 – 99	401 – 495
Ni favorable/ni desfavorable	62 – 80	306 – 400
Desfavorable	43 – 61	211 – 305
Muy desfavorable	24 – 42	120 – 210

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados de datos generales

Tabla 4.

Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos según el género.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	25	54
Masculino	21	46
Total	46	100

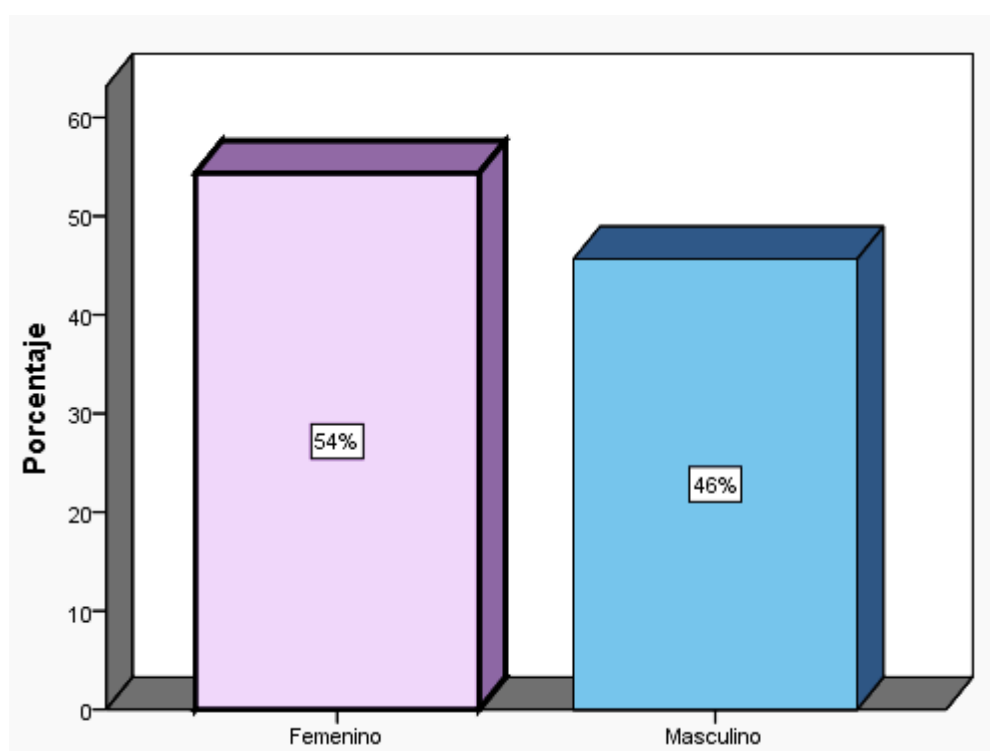


Figura 2. Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos según el género.

Interpretación: Los resultados obtenidos respecto al género indican que la participación de las mujeres en este estudio es mayor que el de los varones, siendo el porcentaje de líderes del sexo femenino de un 54% y el del sexo masculino de un 46%.

Tabla 5.

Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos según la edad.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18-30	18	39
31-43	11	24
44-56	12	26
57-68	5	11
Total	46	100

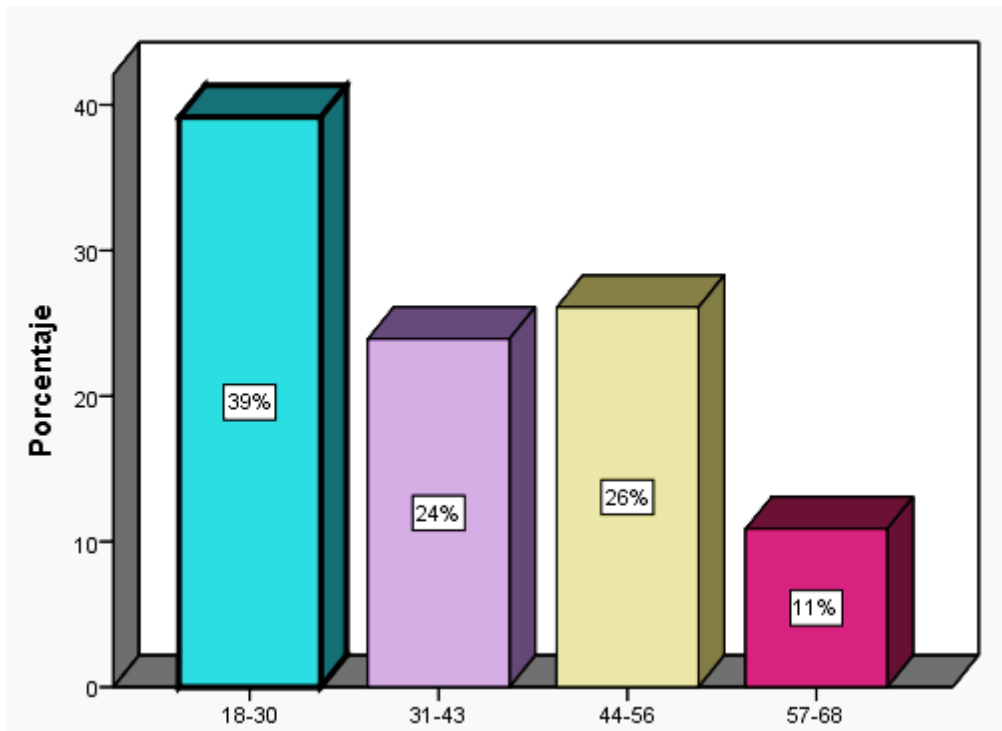


Figura 3. Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos según la edad.

Interpretación: Los resultados muestran que la mayor cantidad de líderes cristianos evangélicos igual a 39% oscilan entre 18 a 30 años, el 26% tiene entre 44 y 56 años, el 24% entre 31 y 43 años y el 11% oscila entre 57 a 68 años de edad.

Tabla 6.

Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos según el nivel de educación.

Nivel de educación	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	1	2
Secundaria	9	20
Técnico	10	22
Superior incompleto	11	24
Superior completo	15	33
Total	46	100

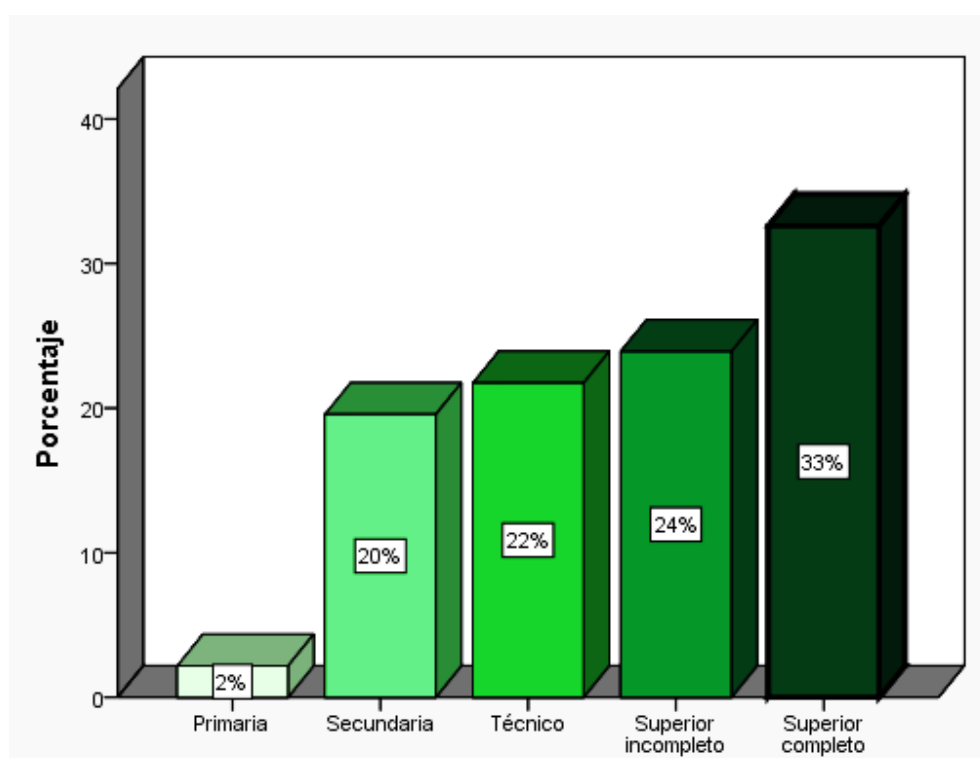


Figura 4. Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos según el nivel de educación.

Interpretación: Los resultados alcanzados evidencian que la mayoría de líderes cristianos evangélicos igual a 33% posee un nivel de educación superior completo, seguido de un 24% con un nivel de educación superior incompleto y sólo el 2% alcanza un nivel de educación primaria.

Tabla 7.

Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos de acuerdo al sector al que pertenece su iglesia local.

Sector	Frecuencia	Porcentaje
Sector 1	8	17
Sector 2	17	37
Sector 3	21	46
Total	46	100

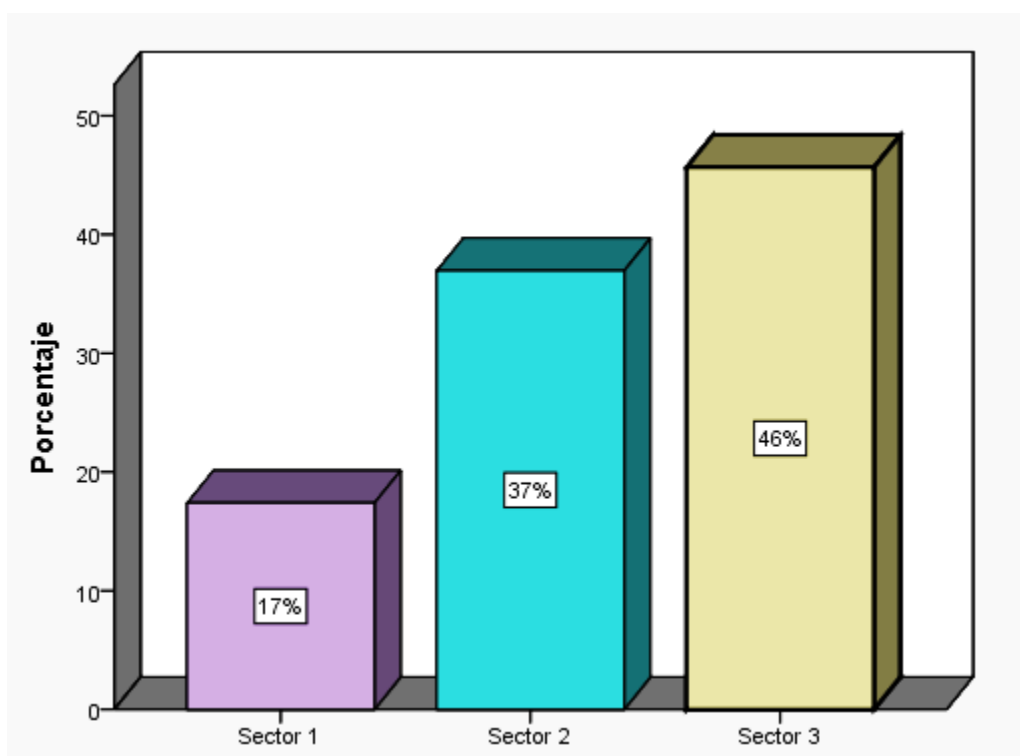


Figura 5. Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos de acuerdo al sector al que pertenece su iglesia local.

Interpretación: Los resultados obtenidos demuestran que los líderes cristianos evangélicos que más participaron igual al 46% pertenece al sector 3, seguido de un 37% que pertenece al sector 2 y el de menor participación con un 17% son del sector 1.

Tabla 8.

Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos según la categoría de la iglesia.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Iglesias reconocidas	35	76
Iglesias en formación	11	24
Total	46	100

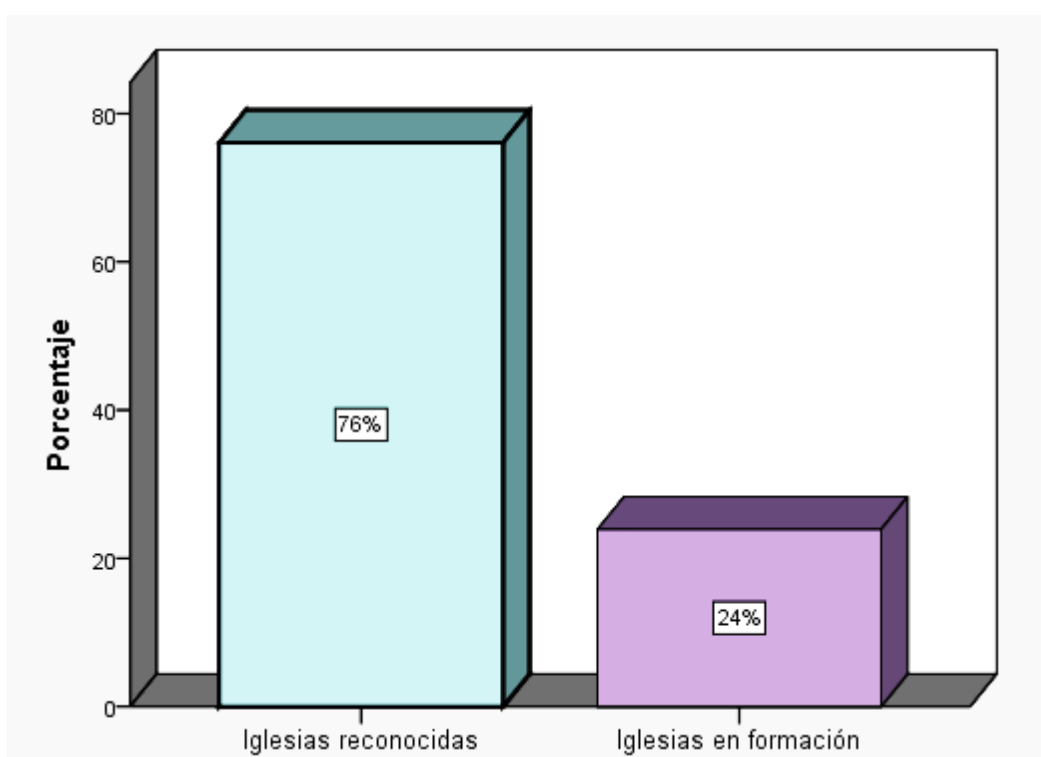


Figura 6. Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos según la categoría de la iglesia.

Interpretación: Los resultados alcanzados indican que el 76% de las iglesias a las que pertenecen los líderes cristianos evangélicos son reconocidas por la institución LADP y el 24% son iglesias en formación.

Tabla 9.

Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos según su ministerio.

Ministerio	Frecuencia	Porcentaje
Ministerio de Alabanza	6	13
Ministerio de Discipulado	4	9
Ministerio de Evangelismo	3	7
Ministerio de Familia	8	17
Ministerio de Jóvenes	12	26
Ministerio de Niños	4	9
Ministerio Pastoral	9	20
Total	46	100

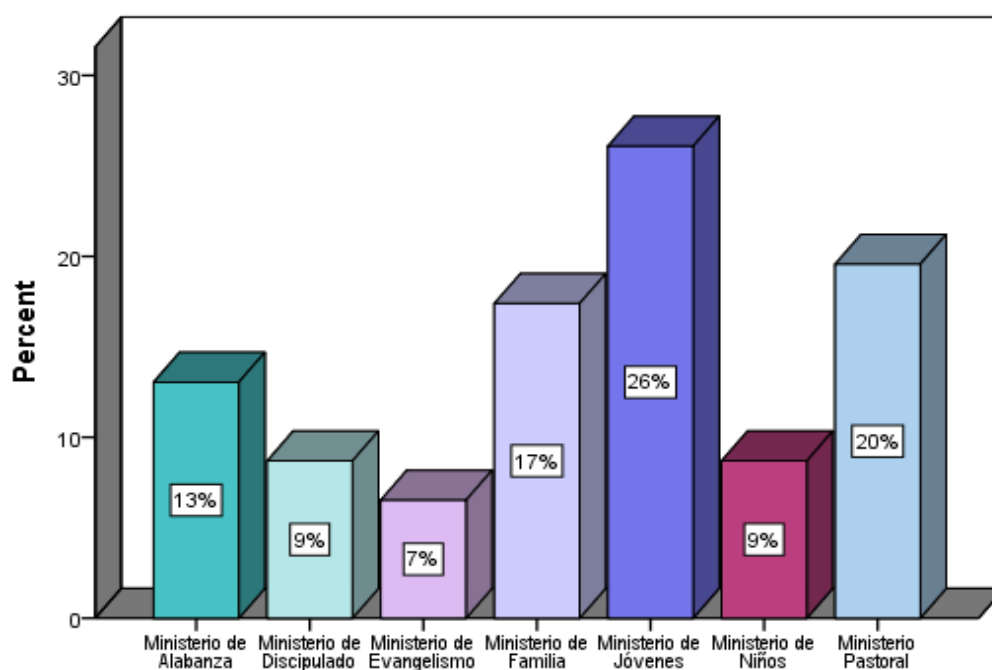


Figura 7. Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos según su ministerio.

Interpretación: Los resultados arrojados evidencian que el 26% de líderes pertenece al ministerio de jóvenes, seguido de un 20% que pertenece al ministerio pastoral, un 17% al ministerio de familia y un 13% al ministerio de alabanza, siendo el de menor proporción el ministerio de evangelismo con un 7%.

Tabla 10.

Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos según el cargo que desempeña.

Cargo que desempeña	Frecuencia	Porcentaje
Evangelista	3	7
Líder de Alabanza	6	13
Líder de célula	8	17
Líder Juvenil	12	26
Maestra de Discipulado	4	9
Maestra de Niños	4	9
Pastor (a)	9	20
Total	46	100

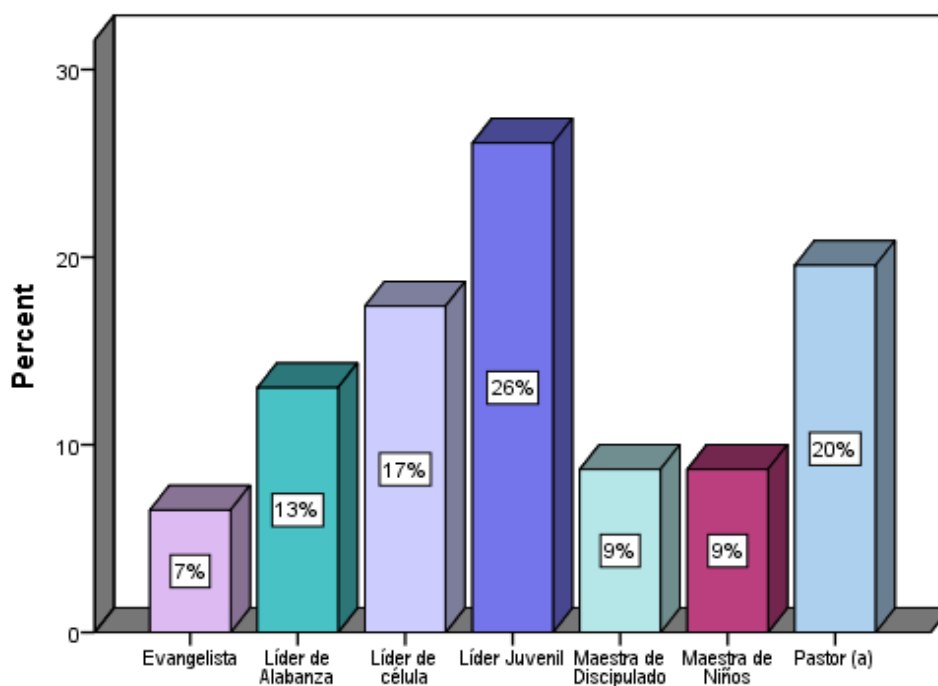


Figura 8. Datos sociodemográficos de los líderes cristianos evangélicos según el cargo de liderazgo que desempeña.

Interpretación: Los resultados mostrados en la figura reflejan que la mayoría de encuestados equivalente a un 26% son líderes juveniles, seguido de un 20% que son pastores(as) y sólo el 7% son evangelistas.

4.2. Presentación de resultados de datos específicos

Tabla 11.

Niveles de la dimensión energía en líderes cristianos evangélicos.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ni favorable / ni desfavorable	26	57
Favorable	19	41
Muy favorable	1	2
Total	46	100

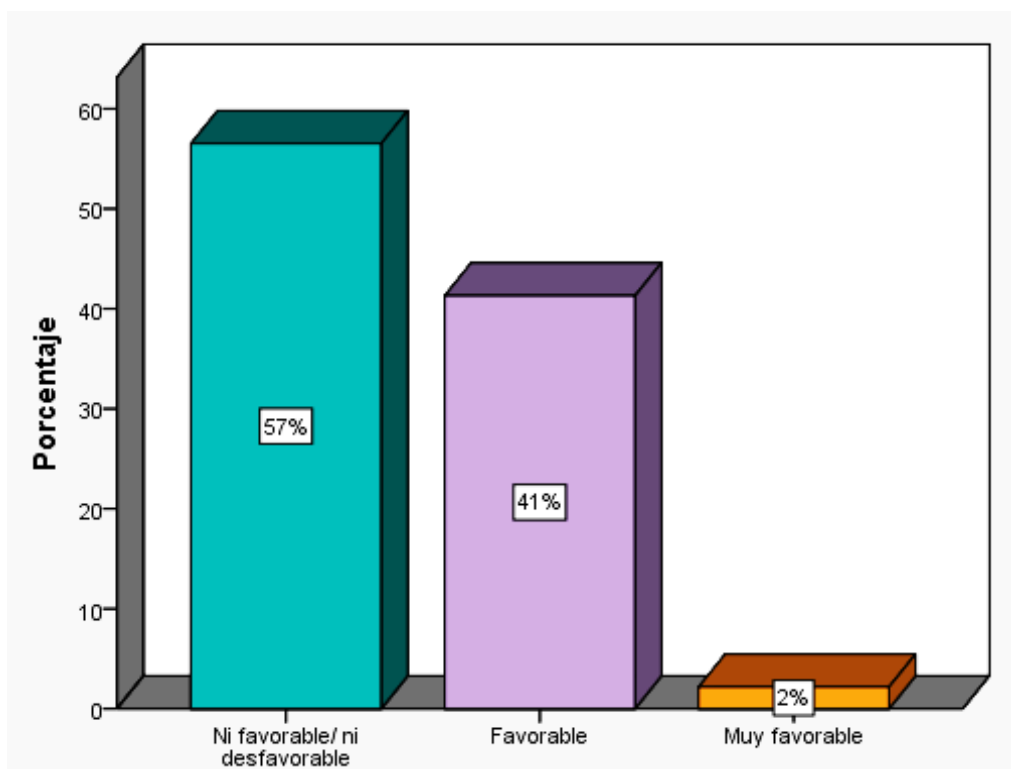


Figura 9. Niveles de la dimensión energía en líderes cristianos evangélicos.

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos se identifica que el nivel de la dimensión energía de los líderes cristianos evangélicos igual a un 57% equivale al nivel ni favorable / ni desfavorable, un 41% al nivel favorable y un 2% muy favorable.

Tabla 12.

Niveles de la dimensión afabilidad en líderes cristianos evangélicos.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ni favorable / ni desfavorable	13	28
Favorable	31	67
Muy favorable	2	4
Total	46	100

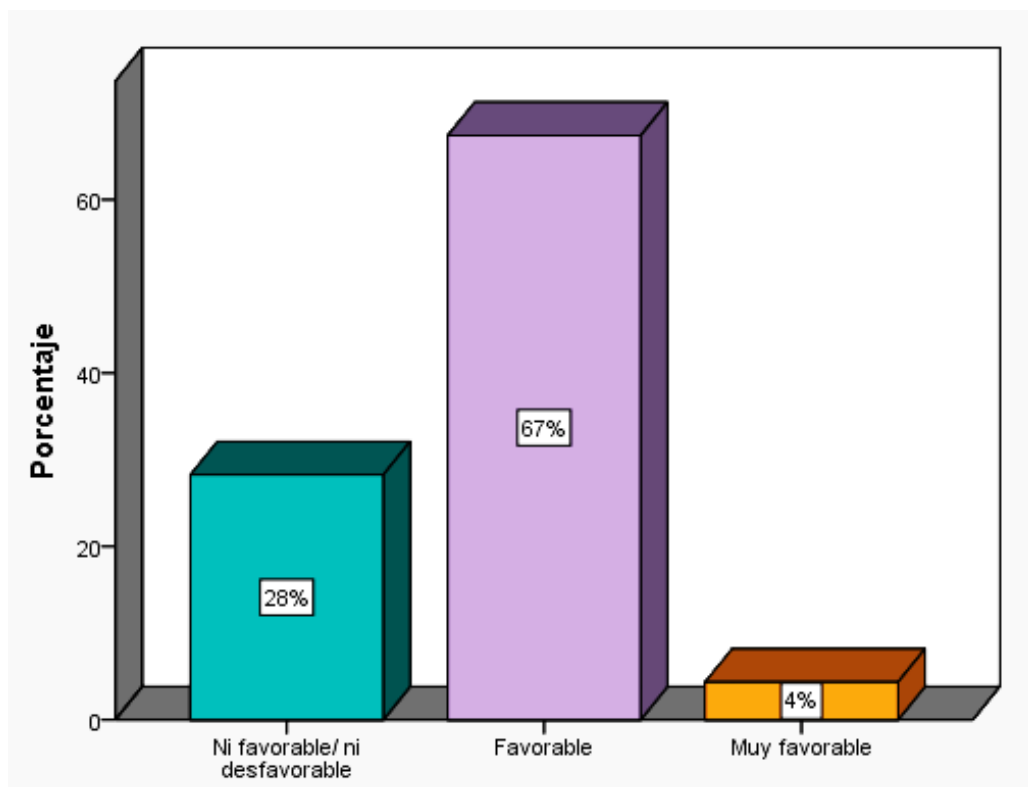


Figura 10. Niveles de la dimensión afabilidad en líderes cristianos evangélicos.

Interpretación: Según los resultados obtenidos en la dimensión afabilidad se determina que la mayoría de líderes poseen un nivel favorable en un 67%, seguido de un 28% con un nivel ni favorable /ni desfavorable. Y en menor proporción igual a 4% pertenece al nivel muy favorable.

Tabla 13.

Niveles de la dimensión tesón en líderes cristianos evangélicos.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ni favorable / ni desfavorable	16	35
Muy favorable	30	65
Total	46	100,0

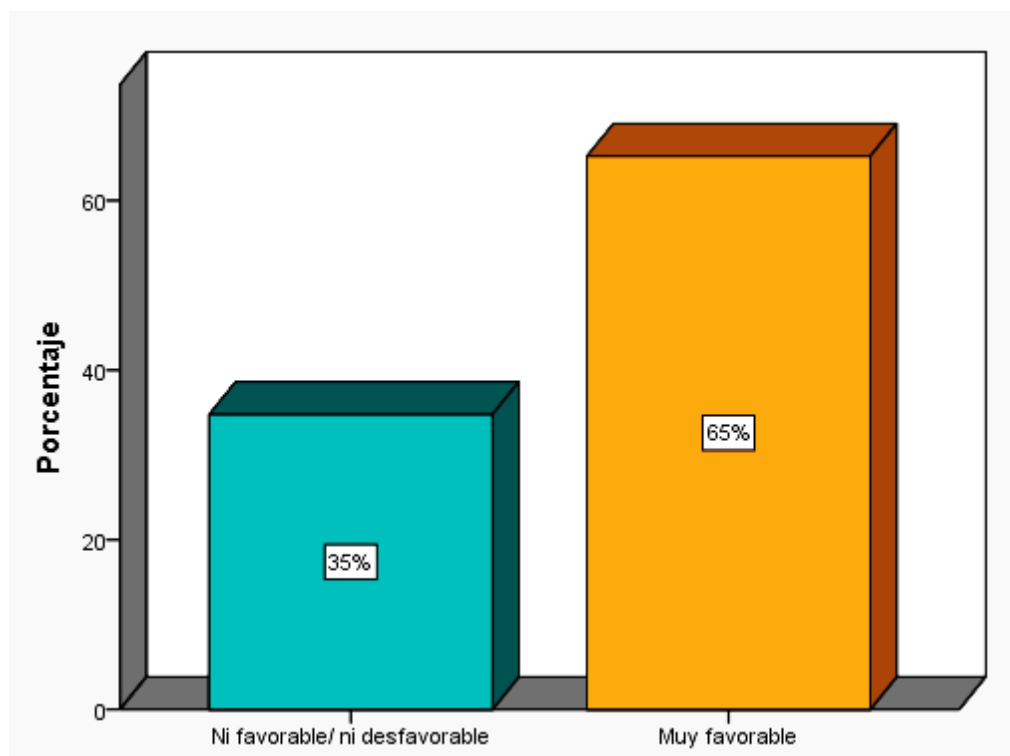


Figura 11. Niveles de la dimensión tesón en líderes cristianos evangélicos.

Interpretación: Respecto a la dimensión tesón, los resultados arrojados indican que la mayor proporción de líderes cristianos evangélicos igual a 65% se encuentran en un nivel muy favorable, mientras que un 35% en un nivel ni favorable / ni desfavorable.

Tabla 14.

Niveles de la dimensión estabilidad emocional en líderes cristianos evangélicos.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	5	11
Ni favorable / ni desfavorable	29	63
Favorable	11	24
Muy favorable	1	2
Total	46	100

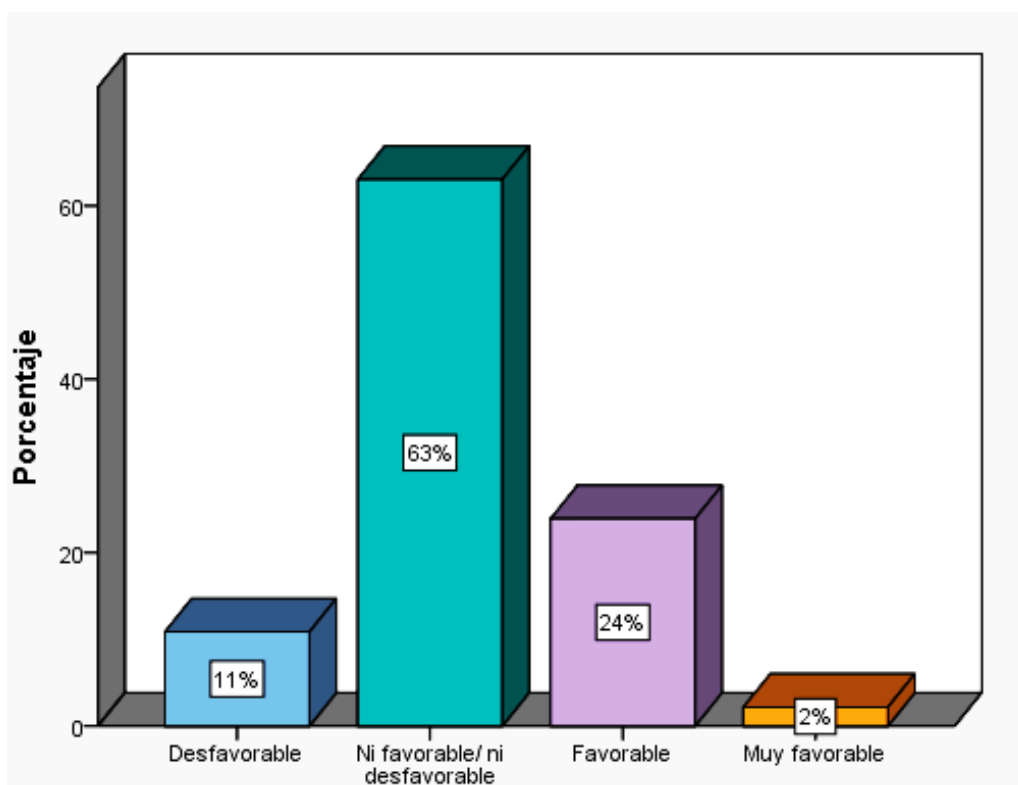


Figura 12. Niveles de la dimensión estabilidad emocional en líderes cristianos evangélicos.

Interpretación: Según los resultados alcanzados en la dimensión estabilidad emocional se aprecia que la mayor proporción equivale al nivel ni favorable / ni desfavorable en un 63%, seguido por el 24% en un nivel favorable y un 2% muy favorable. Asimismo se identifica que el 11% de líderes cristianos evangélicos posee un nivel desfavorable.

Tabla 15.

Niveles de la dimensión apertura mental en líderes cristianos evangélicos.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ni favorable / ni desfavorable	19	41
Favorable	24	52
Muy favorable	3	7
Total	46	100

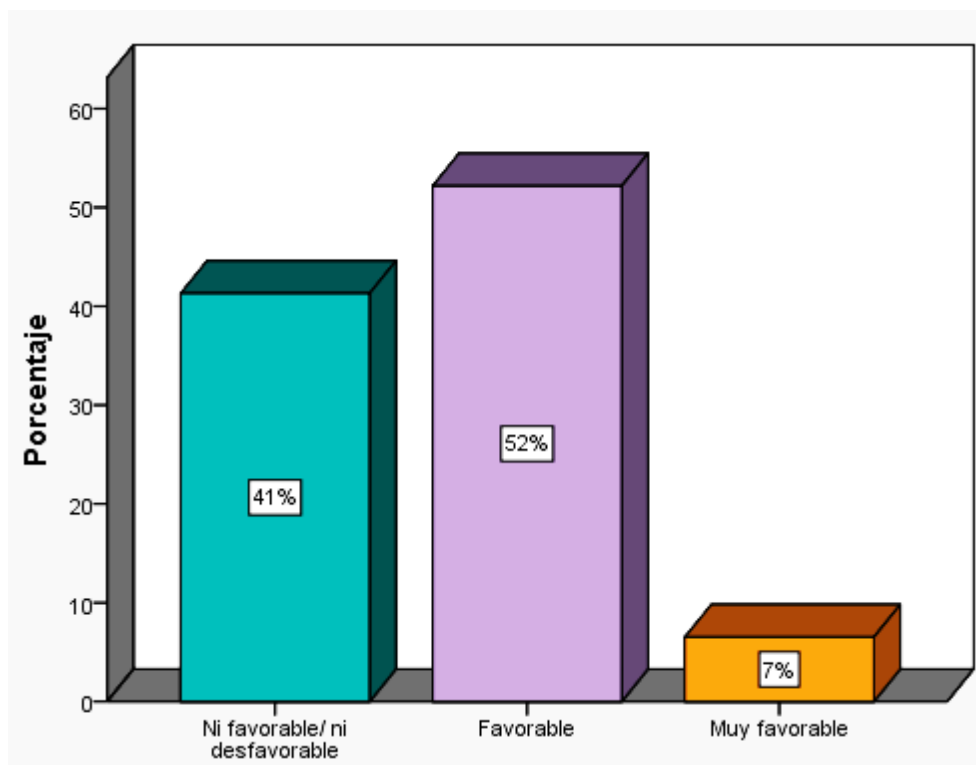


Figura 13. Niveles de la dimensión apertura mental en líderes cristianos evangélicos.

Interpretación: En base a los resultados obtenidos se determina que el 52% de líderes cristianos evangélicos posee un nivel favorable en la dimensión apertura mental, un 41% se ubica en un nivel ni favorable / ni desfavorable y el 7% en un nivel muy favorable.

Tabla 16.

Niveles de los rasgos de la personalidad en líderes cristianos evangélicos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Ni favorable/ ni desfavorable	19	41
Favorable	26	57
Muy favorable	1	2
Total	46	100

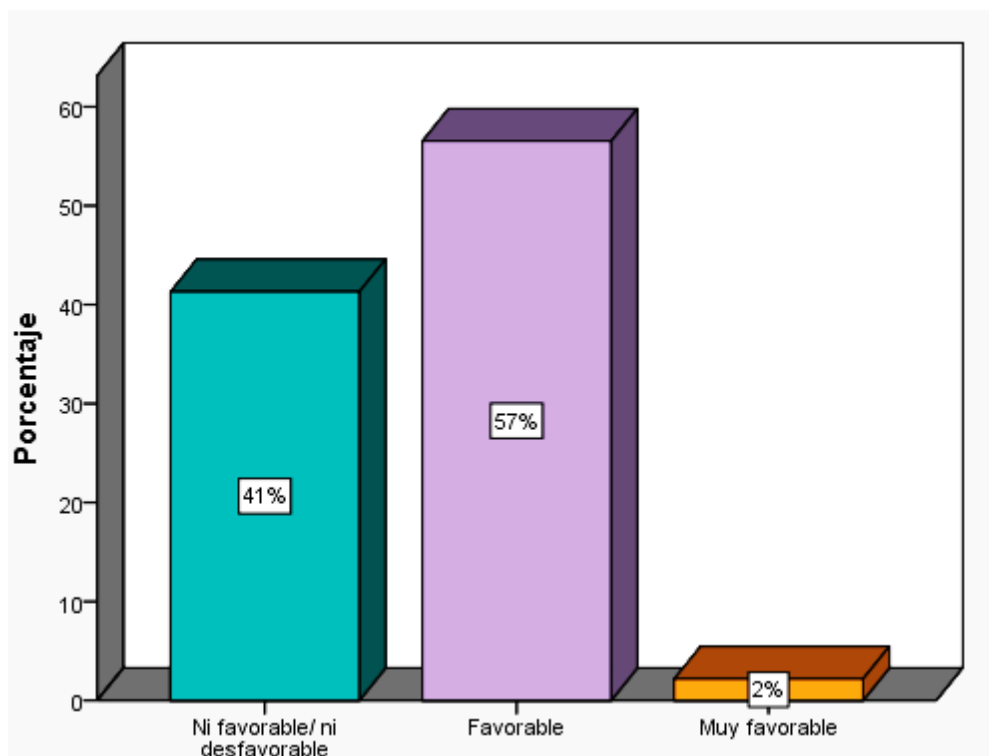


Figura 14. Niveles de los rasgos de personalidad en líderes cristianos evangélicos

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos se determina que los rasgos de personalidad de los líderes cristianos evangélicos igual a 57% se encuentran en un nivel favorable, el 41% se ubica en un nivel ni favorable/ ni desfavorable y el 2% posee un nivel muy favorable.

4.3. Procesamiento de los resultados

Luego de obtener los resultados del Cuestionario Big Five de personalidad aplicado a la población de estudio, se inició con el procesamiento de la información recogida. Para ello, se elaboró una base de datos en Microsoft Excel 2013, estableciendo un orden para los datos sociodemográficos y las dimensiones distribuidas por columnas con sus respectivos ítems, luego se procedió con la tabulación y codificación de las respuestas recogidas en cada prueba de los evaluados para consignar el valor en puntajes. Se realizó la sumatoria de los ítems correspondientes a cada dimensión y de la variable en general para establecer el rango del baremo al que pertenece.

Posteriormente, dichos valores fueron trasladados al Programa SPSS 22, donde mediante la función análisis de los estadísticos descriptivos se obtuvieron las tablas y figuras mostradas en la presentación de resultados de datos generales y específicos. En las tablas y figuras se aprecian las frecuencias y porcentajes hallados por cada nivel o escala del baremo, permitiendo un mejor análisis y comprensión de los resultados encontrados.

4.4. Discusión de los resultados

En base al objetivo general del presente estudio en cuanto a determinar los niveles de los rasgos de la personalidad en líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP de S.J.L.; se observa que los líderes evaluados poseen rasgos de personalidad en un nivel favorable en un 57%, lo cual los presenta como personas que poseen conductas y características adecuadas, asimismo un 41% se ubica en un nivel ni favorable/ ni desfavorable y el 2% en un nivel muy favorable. Respecto a los datos sociodemográficos se halla que la mayor participación de los líderes cristianos corresponde al ministerio de jóvenes en un 26%, seguido de un 20% que pertenecen al ministerio pastoral, 17% al ministerio de

familia y 13% al ministerio de alabanza. Las edades de los líderes con mayor participación oscilan entre 18 a 30 años con un 39%.

De acuerdo a uno de los objetivos específicos del estudio sobre los rasgos de la personalidad de los líderes cristianos evangélicos se plantea identificar los niveles de la dimensión energía. En base a los resultados alcanzados se evidencia que un 41% de líderes se ubica en un nivel favorable, lo que coincide en cierto grado con el estudio de Pisconti (2016) en su investigación titulada “*Personalidad y Valores Interpersonales en estudiantes de psicología de una Universidad Privada de Trujillo*”, donde concluye que el 37.8% de estudiantes alcanzan puntajes altos, lo cual muestra una tendencia a ser bastante dinámicos y activos, evidenciando conductas enérgicas al relacionarse con el resto y con habilidades comunicativas bastante desarrolladas. Esto se debe a que mientras las personas poseen fuerza y energía, las cosas que emprenden les salen bien ya sea en el ámbito académico como en una posición de liderazgo.

Respecto al objetivo específico de identificar los niveles de la dimensión afabilidad, los datos obtenidos reflejan que un 67% de líderes se encuentra en un nivel favorable que permite describirlos como personas cooperativas, cordiales y empáticas; dicho resultado contrasta con el estudio realizado por Reig et al. (2017) en su investigación sobre “*La relación entre Personalidad y Espiritualidad en Estudiantes de Enfermería*”, donde los evaluados se muestran como personas moderadamente altruistas y empáticas. La afabilidad como rasgo es un factor importante en la estructura de la personalidad, puesto que el trabajo con personas exige la praxis de conductas prosociales y un buen espíritu de servicio para comprender las necesidades de los demás y ser más generosos.

En cuanto al objetivo de identificar los niveles de la dimensión tesón se obtuvo un 65% en un nivel muy favorable, porcentaje muy semejante al de Mancisidor (2016), quien llevó a cabo un estudio sobre la *“Percepción del Clima Organizacional y Rasgos de la personalidad mediante el BIG FIVE en trabajadores de una empresa privada”*, donde los evaluados alcanzan un 68.75% en un nivel por encima del promedio. Dicha característica es propio de personas organizadas y perseverantes, motivadas por el logro, ya que según Bermúdez, Pérez y Sanjuán (2017) es el mejor predictor del rendimiento en diferentes grupos ocupacionales.

En la dimensión estabilidad emocional, los líderes cristianos evangélicos alcanzan un 11% en un nivel desfavorable; coincidiendo con el estudio de Gonzales (2017) en su investigación titulada *“Tipos de Personalidad y Estilos de Liderazgo en representantes de la congregación cristiana vida nueva de la ciudad de La Paz”*, quien concluye que un 11% se caracteriza por poseer un tipo de personalidad Susceptible, característica que está relacionada a la dimensión analizada. El contexto en que los líderes desempeñan su labor puede ser una causante de dicha susceptibilidad, ya que al encontrarse en un sistema regido por las normas de Dios y de la iglesia, los hace propensos a recibir cuestionamientos sobre su desenvolvimiento en la institución a la que pertenecen; ya que según Deiros (2018), el líder debe influir en los demás y poseer como rasgo fundamental la madurez emocional porque implica tener la habilidad para controlar los impulsos, siendo esta última una capacidad requerida y muy apreciada.

En el objetivo de identificar los niveles de la dimensión apertura mental, se observa que el 52% de líderes cristianos evangélicos se encuentra en un nivel favorable, siendo semejante en cierto grado al estudio de Baños y Uscamayta (2018) quienes en su estudio

sobre *“Rasgos de Personalidad y estilos de liderazgo en personas emprendedoras de una red de mercadeo en la ciudad de Arequipa”* reporta que uno de los rasgos predominantes tanto en varones como en mujeres emprendedoras es el factor de apertura a la experiencia que se encuentra en un nivel alto con un 90.7% y 84.1% respectivamente. Esto significa que la persona abierta a las experiencias tiende a buscar soluciones inteligentes y novedosas frente a las dificultades, es receptiva a los sucesos subjetivos y objetivos de la vida permitiendo el crecimiento personal (Cloninger, 2003). Para Bermúdez (1998) este rasgo es un predictor significativo de la capacidad de aprendizaje de un individuo en su fase de formación.

4.5. Conclusiones

A continuación se presenta las conclusiones en el orden presentado en los objetivos, a fin de conocer los resultados de esta investigación, se detalla lo siguiente:

- El nivel de los rasgos de personalidad en líderes cristianos evangélicos es en su mayoría favorable en un 57%, caracterizándose por poseer en buena magnitud una estructura de personalidad adecuada y equilibrada para generar aporte en el desempeño de sus actividades dentro de la sociedad.

- El nivel de la dimensión energía es en su mayoría ni favorable/ ni desfavorable en un 57%, lo cual indica que el mostrarse o no dinámico, enérgico y/o activo en sus actividades no es una característica resaltante de dichos líderes cristianos, pudiendo deberse a que la labor de comunicar y enseñar la doctrina de Dios no delimita una forma explícita de realizar la tarea, sin embargo es un trabajo que se puede realizar con pasión y entusiasmo para influenciar en las personas.

- En la dimensión afabilidad, el nivel obtenido en su mayoría fue favorable en un 67%, lo cual es un indicador característico de la persona que se muestra cooperativa, servicial y que evita la hostilidad, por lo que se muestra amistosa con su entorno. Para el líder cristiano es favorecedor porque le permite practicar lo que se pregona en las iglesias.

- El nivel de la dimensión tesón alcanzó un nivel muy favorable en un 65%, describiendo así a la población estudiada como personas muy reflexivas, escrupulosas, diligentes al hablar y perseverantes en lo que se proponen.

- En la dimensión estabilidad emocional se halló un 63% en un nivel ni favorable/ ni desfavorable, cabe resaltar que en este factor un 11% alcanzó un nivel desfavorable. Existe un resultado muy marcado en el nivel intermedio, lo cual indica que es una característica que necesita ser fortalecida para optimizar el desenvolvimiento de los líderes cristianos, ya que la estabilidad emocional es una característica importante para un líder de equipos y quien está al servicio de los demás. Además existiendo un grupo de riesgo es preciso tomar acciones al respecto.

- La dimensión apertura mental en los líderes cristianos evangélicos se encuentra en mayor proporción en un nivel favorable en un 52%, describiéndolos como personas informadas, interesadas por las cosas y las experiencias nuevas, dispuestas a escuchar otras posturas e ideologías que la sociedad presente para emitir su posición.

4.6. Recomendaciones

En esta sección se detalla las recomendaciones para poder informar y fortalecer los aspectos favorables y desfavorables obtenidos en esta investigación:

- A las iglesias pertenecientes a la Región Lima Noreste de LADP se recomienda continuar impulsando la buena práctica de conductas que reflejen un espíritu de servicio a fin de mantener el nivel favorable alcanzado en las dimensiones afabilidad, tesón y apertura mental, de esta forma se replica el buen desempeño de los líderes con los que se cuenta actualmente y de los nuevos que se irán formando.
- A la Junta Ejecutiva de la Región Lima Noreste se le recomienda realizar actividades de confraternidad entre líderes y la comunidad cristiana en general mediante eventos que permitan mejorar el dinamismo, la interrelación del grupo y afianzar lazos que conduzcan a la motivación y koinonía con su entorno.
- La Junta Ejecutiva de la Región Lima Noreste debe aprobar o diseñar un programa de intervención dirigida a fortalecer y mejorar la estabilidad emocional de los líderes, lo cual ayudará a controlar los impulsos para desarrollar una mejor tarea dentro de su comunidad.
- Se recomienda a la Junta Ejecutiva de la Región Lima Noreste proponer la evaluación de la personalidad como parte del conocimiento y formación de los líderes de esta institución.

CAPITULO V

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

5.1. Denominación del programa

Título: “Taller para potenciar la inteligencia emocional aplicada al ejercicio de liderazgo”

5.2. Justificación del programa.

La realización de este programa de intervención surge a raíz de los resultados encontrados en la investigación donde se muestra que el 11% de líderes se encuentra en un nivel desfavorable en la dimensión estabilidad emocional y un 63% se ubica en un nivel ni favorable / ni desfavorable, por lo tanto se evidencia un grupo de riesgo que requiere la intervención de un profesional que ejecute un programa para lograr desarrollar y potenciar la inteligencia emocional en dicho sector. Asimismo al existir un grupo de líderes con un porcentaje alto en el nivel medio de la dimensión en mención, se recomienda su participación para fortalecer su desempeño.

En diversos artículos y estudios se ha logrado comprobar que el poseer inteligencia emocional permite lograr el éxito personal en las distintas facetas de la vida con un resultado de mejor adaptación al medio, el logro de la felicidad, tener una comunicación fluida y eficaz con el entorno, el automotivarse a conseguir las metas trazadas y sobre todo que al entrar en conflicto consigo mismo o con los demás sepa solucionarlos manejando apropiadamente las emociones.

Este programa dará a conocer los conceptos básicos de las conductas problemática a fin de entender su función y saber gestionarlas; asimismo mediante el análisis de las situaciones cotidianas y la promoción de técnicas acorde a lo que se pretende lograr, se podrá potenciar

la inteligencia emocional, la cual es una característica importante para cualquier persona y en este caso para el líder cristiano, quien tienen la tarea de encaminar y dirigir a personas mediante la enseñanza, ministración y liderazgo que desempeñan en sus iglesias y en general en la convivencia con sus pares.

5.3. Establecimientos de objetivos

Objetivo general: Brindar estrategias para potenciar la inteligencia emocional de los líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP de S.J.L.

Objetivos específicos:

- 1) Conocer los estados de ansiedad y el manejo de la tensión mediante ejercicios de relajación.
- 2) Aprender a lidiar con las críticas constructivas y destructivas.
- 3) Enseñar a gestionar los pensamientos irracionales y resolver conflictos ajenos sin desestabilizar las emociones propias.
- 4) Brindar conocimiento práctico del control de emociones en situaciones adversas.

5.4. Sector al que se dirige el programa

El programa está dirigido a líderes cristianos evangélicos de la región Lima Noreste de las LADP del S.J.L. Dicho grupo está conformado por pastores, evangelistas, líderes de células, líderes juveniles, líderes de alabanza, maestros de niños y de discipulado.

5.5. Establecimiento de conductas problemas / meta

Para establecer las conductas problema se ha identificado las situaciones que se plantean en el cuestionario de personalidad respecto a la dimensión estabilidad emocional, en el cual se connota puntajes bajos y medio respecto a lo siguiente:

Conducta problemática	Conducta meta
Sentirse ansioso ante algunas circunstancias por lo que muestra tensión en el cuerpo.	Manejar los estados de ansiedad que se manifiestan mediante técnicas de relajación.
Mostrar sensibilidad ante las críticas, pedir explicaciones al escucharlas.	Estar abierto a las críticas y dar las propias de forma asertiva y constructiva.
Preocuparse por pequeñas dificultades e implicarse demasiado en los problemas que le cuentan las personas de su entorno.	Identificar la gravedad de los problemas de las personas que acuden al líder y delimitar las responsabilidades de quien corresponde.
Manifestar emociones negativas al enfadarse y al ser interrumpido cuando está realizando algo de su interés.	Tener autocontrol de las emociones negativas en situaciones adversas y manejarlas con sentido del humor.

5.6. Metodología de la intervención

Se empleará el uso de una metodología práctica y dinámica mediante ejercicios de aplicación. En cada sesión se fomenta la participación de los líderes para lograr una mejor comprensión y aplicación de lo aprendido en su vida diaria. El programa será financiado por quien realiza el presente trabajo de investigación y el lugar donde se llevará a cabo el programa de intervención será en una sala de reuniones de la organización eclesial. Asimismo se trabajará con el 70% de la población evaluada, quienes son el grupo de interés respecto a la dimensión estabilidad emocional.

El programa de intervención se divide en ocho sesiones y cada una de ellas tiene 3 etapas: la primera es introductoria a fin de explicar el contenido, la segunda es dinámica y participativa y la tercera conduce a la reflexión, conclusión o discusión de lo tratado. Para la ejecución de dichas sesiones se empleará videos y algunos recursos de caracterización que se mencionará líneas abajo. Cada sesión se llevará a cabo en un periodo de 45 a 60 minutos.

5.7. Instrumentos/materiales a utilizar:

Recursos materiales

- Ambiente adecuado con ventilación
- Sillas y mesas unipersonales
- colchonetas
- Útiles de escritorio: Papeles bond A4 blanco y de colores. lapiceros, plumones delgados y gruesos, notas adhesivas Post it, pizarra blanca, plumones de pizarra, limpiatipo,
- Equipos multimedia: Laptop, proyector, equipo de sonido, parlantes USB, CDs
- Fichas de asistencias.
- 50 sombreros (pueden ser de papel o tela)

Recursos humanos:

- Psicólogo(a) o un facilitador(a) a cargo del programa de intervención
- Un asistente
- Participantes

5.8. Actividades

Sesión 1: “Conociendo la ansiedad”

Objetivo: Conocer los estados y síntomas de la ansiedad

Tiempo: 60 minutos

Actividad	Desarrollo	Tiempo
Bienvenida y presentación	Se dará la bienvenida a los asistentes dando a conocer en que consiste el programa de intervención, su estructura, el número de sesiones y para qué les servirá de ayuda. El facilitador explicará el contenido de la sesión y la importancia de identificar los estados de ansiedad y los momentos en los que se presentan, ya que reconocerlos permite conocerse mejor.	10 min
¿Qué es la ansiedad?	Se iniciará con una exposición descriptiva de lo qué es la ansiedad, los signos y síntomas que denotan de ella, las causas y consecuencias. Asimismo se comentará sobre los beneficios, ya que cierto grado de ansiedad es incluso deseable para el manejo normal de las exigencias del día a día; se explicará además, cuando la ansiedad se convierte en patológica y cuando se requiere de atención profesional de forma individual.	20 min
Dinámica: “Presta atención a tu estado físico”	Se hará un ejercicio en el cual se pedirá a los participantes que cierren los ojos e imaginen un evento que les ha producido ansiedad en dicha semana, es decir un evento que ha hecho que se sientan tensionados, con sudoración, o con una palpitación acelerada. Al ponerse rígido el cuerpo, deberán cerrar los puños fuertemente, en posición de alerta como si fuera a entrar un animal salvaje a la sala. Posteriormente, se dará indicaciones para deshacerse de ese estado físico de la siguiente manera: “Suelta tus puños lentamente regulando tu respiración, frota el cuello de forma circular muy despacio y relaja tu postura inclinando tus hombros hacia atrás. Siente como tu cuerpo se relaja y deja la rigidez”. Este ejercicio permite despojarse de la tensión del cuerpo mediante movimientos leves. Es opcional poner música de fondo. Una vez que se concluye con el ejercicio, se les hará unas preguntas: ¿Cómo se sintieron inicialmente? ¿Cómo se sintieron al finalizar el ejercicio?	25 min
Cierre y conclusión	Se culminará la sesión explicando la importancia de comprender el estado físico y como se sienten en determinadas circunstancias adversas para poder trabajar en ellas.	5 min

Sesión 2: “Tu cuerpo es un reflejo de tu interior”

Objetivo: Deshacerse de la tensión del cuerpo mediante ejercicios de relajación

Tiempo: 55 minutos

Actividad	Desarrollo	Tiempo
Bienvenida y presentación	Se dará la bienvenida a los asistentes y se les presentará el tema de la sesión brindando una breve explicación del por qué el cuerpo refleja el desajuste y desequilibrio que se pueda sentir y se hablará también de las enfermedades como gastritis emotiva y molestias provocadas por la tensión corporal como dolor de cervicales, problemas digestivos, alteraciones de sueño, etc.	10 min
Ejercicios de relajación	<p>Se pedirá a los participantes que cierren los ojos y hagan los siguientes ejercicios:</p> <p><u>Aprende a respirar:</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Observa tu cuerpo y date cuenta del momento exacto en el que empiezas a tensarlo y decide relajarlo.2. Respira profundo por la nariz y suelta tu cuerpo.3. Expulsa lentamente el aire por la boca.4. Repite unas diez veces5. Tómate el tiempo para abrir los ojos <p>Se puede poner música de fondo a criterio del facilitador.</p> <p><u>Ejercicio de conteo:</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Échate sobre una colchoneta2. Cierra los ojos3. Cuenta despacio de 100 a cero4. Visualiza cada número en la mente para relajarte <p>Esto ayuda también a conciliar el sueño</p> <p><u>Ejercicios de relajación muscular</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Relaja y estira el cuello correctamente	40 min

	<p>2. Gira la cabeza lentamente de izquierda a derecha haciendo pequeños círculos.</p> <p>Ahora se trabaja con los hombros:</p> <p>3. Estira los hombros del cuerpo</p> <p>4. Realiza ligeros movimientos hacia atrás y adelante con los hombros</p> <p>5. Sube los hombros con los brazos estirados y déjalos caer.</p> <p>Una vez que se concluye con el ejercicio, se les hará unas preguntas: ¿Alguna vez hicieron estos ejercicios? ¿Cómo se sintieron durante los ejercicios? ¿Es fácil de aplicar en casa lo aprendido?</p>	
Cierre y conclusión	Se concluirá con la sesión mencionando que es necesario la práctica de los ejercicios regularmente en casa o en el trabajo para lograr disminuir la tensión corporal y potenciar la salud mental además de vitalidad.	5 min

Sesión 3: “Con asertividad, la crítica se vuelve constructiva”

Objetivo: Dar y recibir críticas constructivas frente a situaciones que se presentan cotidianamente

Tiempo: 60 minutos

Actividad	Desarrollo	Tiempo
Bienvenida y presentación	Se dará la bienvenida a los participantes y se les presentará el contenido de la sesión. Se iniciará con una breve ponencia sobre la asertividad y las contribuciones que se obtienen al usarla en nuestras opiniones.	10 min
Dinámica para cohesionar al grupo “Código de conducta”	A continuación se llevará a cabo una dinámica de grupo llamado “código de conducta” de Jordi Vila (2018) para romper el hielo y lograr la participación espontánea del equipo de trabajo, con ello se busca evitar las malas interpretaciones al exponerse ideas y opiniones francas en lo posterior. a. En una pizarra blanca se trazará dos columnas y se escribirá en cada una las palabras “aporte” y “agradable”. b. Cada participante escribirá en notas adhesivas dos acciones (una por cada palabra) que permita que la actividad que se lleve a cabo brinde un aporte y sea agradable. c. Se pondrá las notas escritas debajo de la columna que corresponde. d. A continuación, se procederá a leer cada nota y se animará la participación con la pregunta ¿Cómo garantizaría que la idea se lleve a cabo durante el programa? Al finalizar, se explicará que las ideas planteadas conforman el código de conducta para el grupo y que ellos tienen la responsabilidad de mantenerlo.	10 min
Dinámica “La ronda crítica”	La siguiente dinámica permitirá reflexionar sobre las opiniones que se tiene cuando observamos a otros actuar en nuestro entorno. Dinámica: <i>La ronda crítica</i> a. El facilitador asignará un número del 1 al 3 para cada participante con el fin de formar 3 grupos. b. Luego cada grupo se colocará en círculo uno dentro del otro, es decir todos los que pertenecen al grupo 1 se sentarán primero en círculo, el grupo 2 se sentará alrededor del grupo 1 y el 3 alrededor del grupo 2.	35 min

	<p>c. El grupo 1 recibirá la siguiente situación “El vecino nuevo que llevaste a la iglesia te dice en plena reunión y en voz alta que espera que no empiecen a moverse extrañamente porque si no se irá corriendo del lugar”. En 10 minutos el grupo discute la respuesta que brindará a dicho vecino.</p> <p>d. El grupo 2 al escuchar la respuesta del grupo 1 tendrá que dar su opinión sobre la actuación del grupo frente a la conclusión que llegaron.</p> <p>e. A continuación se realizará la misma actividad cambiando de roles, ahora se le dará una situación al grupo 2, y el grupo 3 tendrá que opinar sobre la actuación que se visualizó para llegar a una conclusión. Y luego el grupo 3 recibirá la situación para que el grupo 1 participe.</p> <p>Para la realización de las actividades, las situaciones a plantearse serán a criterio del facilitador.</p> <p>Esta actividad permitirá expresar el punto de vista en una situación incómoda, además de escuchar las críticas de los otros grupos hacia la respuesta que se evocan, lo cual conduce a elaborar críticas constructivas al haber estado en la misma posición que los demás y al haber usado el código de conducta para emitir juicio.</p>	
Cierre y conclusión	Para culminar la sesión, se hará un análisis sobre lo vivenciado y se hará énfasis en la importancia de valorar los hechos y palabras de los demás en su justa medida y a meditar sobre lo que realmente sucede y no lo que uno se imagina, a fin de dar la debida importancia a la situación.	5 min

Sesión 4: “Como responder a las críticas”

Objetivo: Brindar conocimiento sobre la crítica y estrategias para afrontarlas

Tiempo: 50 minutos

Actividad	Desarrollo	Tiempo
Bienvenida y presentación	Se saludará a los participantes y se presentará el tema a tratar.	5 min
Exposición	<p>Para abordar el tema, se hablará de la crítica como definición de un juicio o valoración de algo en específico. La crítica es una actitud incorporado en la mayoría de las personas, sean compañeros, amigos, familiares, etc., para ello es importante aprender estrategias para afrontarlas con seguridad.</p> <p>La ponencia sobre el tema en mención, plasmará ideas del artículo de Héctor Barnés (2014) y sus “Cinco pasos para soportar las peores críticas y salir ganando”.</p> <p>Usualmente se tiende a reaccionar negativamente a las críticas. A muchos les suele molestar bastante que le digan que han cometido un error, que están haciendo algo mal o que han actuado de forma inadecuada. Para ello se enumerarán los pasos a seguir para afrontar las críticas:</p> <p><u>1er paso:</u> No percibir los comentarios como ataques, ya que la reacción resultará en un contraataque y en vez de resolver el problema, se genera comentarios más hostiles y agresivos.</p> <p><u>2do paso:</u> No reaccionar inmediatamente, sino callar y darse un tiempo para reflexionar, así se distingue lo útil de lo innecesario. Si se contesta rápidamente es el corazón el que habla, pero si deja que la mente trabaje se da el tiempo para pensar y responder objetivamente.</p> <p><u>3er paso:</u> No negar la validez del comentario recibido, puede ser que se esté actuando realmente mal y no nos demos cuenta. Es mejor analizar la conducta propia.</p> <p><u>4to paso:</u> Comprender que no todo lo que dicen de uno es extremadamente importante ni la valoración de todo el mundo es vital. No implicarse de manera obsesiva en el asunto ya que no todos van a estar de acuerdo con uno.</p>	35 min

	<p><u>5to paso:</u> No proyectar la falta de confianza personal en las palabras de los demás. Cuanto más daño genera una crítica, es debido a que probablemente ha tocado un punto sensible, y se podría estar tomando algún comentario constructivo como algo destructivo.</p> <p><u>6to paso:</u> Conocer las limitaciones para entender lo que podría ser reprochable en nosotros con justa razón.</p> <p><u>7mo paso:</u> Desechar lo malo, retener lo bueno. Se suele quedar con la forma y no con el contenido y es mejor hacer una autocrítica y evaluar si realmente debemos cambiar algo de nuestro comportamiento. No hay mejor crítico que uno mismo, ya que los demás sólo proporcionan pistas para mejorar y subsanar defectos.</p> <p>Se culminará la exposición animando a los participantes a realizar preguntas referentes a lo tratado.</p>	
Conclusión	<p>Se concluirá la sesión y se mencionará la importancia de aprender a escuchar las críticas sean constructivas o no, ya que no siempre van a estar bien formuladas o van a ser de agrado. Es preciso, por lo tanto, extraer la parte que conduzca a la mejora personal. Tener en cuenta que es imposible pretender gustar a todas las personas, pero si podemos aprender a cómo afrontar las críticas.</p>	10 min

Sesión 5: “La solución del problema”

Objetivo: Enseñar a resolver conflictos ajenos sin entrar en conflicto con uno mismo

Tiempo: 60 minutos

Actividad	Desarrollo	Tiempo
Bienvenida y presentación	Se dará la bienvenida a los asistentes. Luego a manera de diálogo, se planteará dos preguntas para dos voluntarios, ¿Acudió alguien a Ud. para pedir consejo o ayuda sobre algún problema en esta semana? ¿Te consideras un buen líder cuando ayudas al resto? Luego de escuchar las respuestas, se procede a explicar el tema a tratar.	10 min
Exposición	Se iniciará mencionando cuatro reglas importantes que Gary y Joy Lundberg (2004) enseñan sobre “validación”, palabra que significa “ser capaz de escuchar y comprender” de manera empática el punto de vista de otra persona. Las reglas son: 1. Escuchar prestando toda la atención 2. Escuchar los sentimientos que están siendo expresados 3. Escuchar las necesidades que están siendo expresadas 4. Comprender poniéndose en el lugar de la otra persona. Estas reglas permitirán comprender los pasos para resolver problemas y ejecutarlas mediante la escucha activa.	10 min
Dinámica “Puedo hacer de héroe, pero tú eres el protagonista”	A continuación, se trabajará con ejemplos de casos prácticos. En grupo se analizarán tanto la solución 1 como la solución 2 que se plantea para cada caso, siendo la solución 2 la más acertada a cada problema porque permite a la persona analizar su situación y hacerse responsable de sus decisiones. <u>Caso 1:</u> “A mi esposo no le gusta la cocina ni colabora con las tareas del hogar. Yo llego cansada del trabajo y siento mucha rabia porque tengo que limpiar todo lo que dejan tirado” Solución 1: “Yo que tú, lo dejo” Solución 2: “Comprendo cómo te debes estar sintiendo. ¿Qué te gustaría hacer al respecto?”	35 min

	<p><u>Caso 2:</u> “Gasté todos mis ahorros en el viaje que hice la semana pasada y ahora tengo muchas deudas con la tarjeta de crédito” Solución 1: “¿Y si vendes tu laptop o tu celular para pagar esas deudas?” Solución 2: “Estás en una situación difícil. ¿Hay algo que pueda hacer por ti?”</p> <p><u>Caso 3:</u> “Desde que me he enfermado, nadie me visita últimamente” Solución 1: “Es mejor así, tú no tienes que depender de nadie” Solución 2: “Eso debe ser doloroso. Nos podemos reunir con los hermanos para visitarte más seguido. ¿Deseas que avise a alguien más sobre tu situación?”</p> <p>Al finalizar el diálogo sobre los casos planteados, se enfatizará que la solución 1 está orientado a lo que se suele decir o lo que se espera que haga la persona, y que la solución 2 permite, de manera empática, escuchar el problema para ofrecer ayuda permitiendo que la persona encuentre una solución por sí misma. Si los participantes tuvieran otras alternativas de solución para cada caso, se fomentará el análisis en grupo para encontrar la solución más acertada.</p>	
<p>Cierre y conclusión</p>	<p>Se concluirá la sesión mencionando que es necesario identificar si el problema que aqueja a la persona que acude a su líder, es de gravedad o no, ya que es importante aprender a derivar, de ser el caso, a un profesional de la salud, de leyes, etc. También se resaltaré la importancia del papel de buen líder, aquel que sabe escuchar, que conoce a su equipo y busca lo mejor para la consecución de la meta que se tracen, sin embargo el líder es también una persona que requiere soporte e inteligencia emocional por lo que es importante aplicar las estrategias aprendidas.</p>	<p>5 min</p>

Sesión 6: “Identificando mis pensamientos”

Objetivo: Trabajar en los pensamientos irracionales para reducir la preocupación

Tiempo: 60 minutos

Actividad	Desarrollo	Tiempo								
Bienvenida y presentación	Se dará la bienvenida a los participantes y se presentará el tema y las actividades a realizar durante la sesión.	5 min								
Ejercicio “Si lo que pienso, siento. Siento que debo pensar”	<p>Para realizar esta actividad se dividirá en grupos de 4 personas y se les entregará una hoja bond A4. Se les pedirá que elaboren un cuadro con tres columnas donde colocarán lo siguiente:</p> <table border="1" data-bbox="521 694 1758 869"> <thead> <tr> <th>Situación</th> <th>Pensamiento irracional / racional</th> <th>Consecuencias / emociones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Un joven triste acude a ti y te mira fijamente</td> <td>Debo ayudarlo, me necesita</td> <td>Tristeza, preocupación</td> </tr> <tr> <td>Si tiene un problema, desearía poder ayudarlo</td> <td>Empatía, optimismo</td> </tr> </tbody> </table> <p>Se brindará tres situaciones como tarea para que en grupo desarrollen los pensamientos irracionales y racionales que surgirían en cada caso, y posteriormente tendrán que identificar las emociones que emergen de cada pensamiento.</p> <p>Situación 1: Tu equipo de trabajo no se muestra contento en la reunión que hacen los lunes. Situación 2: Sebastián tuvo un altercado con Pedro y no se hablan. Uno de ellos quiere hablar contigo. Situación 3: Pilar está molesta y tú has notado que últimamente no asiste a las reuniones de jóvenes.</p> <p>Se asignará un tiempo determinado de 35 minutos para completar el cuadro. De necesitar ayuda el grupo, se les brindará el apoyo necesario para la comprensión de la actividad. Cuando terminen de llenar los cuadros, darán sus respuestas en voz alta y se fomentará el análisis de las respuestas brindadas, y lo que aprendieron de ella.</p>	Situación	Pensamiento irracional / racional	Consecuencias / emociones	Un joven triste acude a ti y te mira fijamente	Debo ayudarlo, me necesita	Tristeza, preocupación	Si tiene un problema, desearía poder ayudarlo	Empatía, optimismo	45 min
Situación	Pensamiento irracional / racional	Consecuencias / emociones								
Un joven triste acude a ti y te mira fijamente	Debo ayudarlo, me necesita	Tristeza, preocupación								
	Si tiene un problema, desearía poder ayudarlo	Empatía, optimismo								

	<p>Esta actividad permitirá identificar los pensamientos irracionales que se desprenden de una situación preocupante para un líder. La técnica es cognitiva conductual y ayuda a trabajar en encontrar pensamientos racionales que sean reales, verificables y que provoquen sentimientos moderados en concordancia con la situación, de esta manera los pensamientos irracionales se inhiben a fin de actuar prudentemente y sin llegar a preocuparse en exceso para encontrar una solución.</p>	
Cierre y conclusión	<p>Se dará por finalizada la sesión y se les recomendará utilizar la escritura como medio para reducir la preocupación, ya que como el psicólogo estadounidense James Pennebaker (citado en Adorna, 2014) resalta el beneficio, no sólo a nivel emocional sino también a nivel corporal. La escritura se ve implicada en la parte artística, irracional y emocional de la creatividad humana, y por otro lado, en la parte más lógica, racional y estructurada del lenguaje. Por lo tanto, se ponen en funcionamiento los dos hemisferios cerebrales, que interrelacionados ayudan a la regulación del sistema límbico y el equilibrio emocional.</p> <p>Por ello, se animará a los participantes a practicar la escritura y tener un cuaderno donde poner sus anotaciones para identificar los pensamientos racionales e irracionales que surjan de los problemas que experimenten.</p>	10 min

Sesión 7: “Mi estado de ánimo”

Objetivo: Aprender a mostrar los estados de ánimo mediante una actitud positiva

Tiempo: 60 minutos

Actividad	Desarrollo	Tiempo
Bienvenida y presentación	El facilitador dará la bienvenida y presentará el tema a desarrollarse, resaltando la importancia de la participación de cada uno de los asistentes.	5 min
Dinámica “El escudo de las emociones”	<p>Se entregará 1 hoja papel bond y 1 lapicero a cada participante para que realice el dibujo de un escudo y dentro de ello tendrá que dibujar lo siguiente de acuerdo a las indicaciones:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Traza una línea vertical y horizontal en medio del escudo para obtener cuatro cuadrantes.2. En el 1er cuadrante dibuja una cara de felicidad y reflexione a la siguiente pregunta: ¿qué he logrado en este año?3. En el 2do cuadrante dibuja una cara triste y responda: ¿qué he perdido últimamente?4. En el 3er cuadrante realiza un dibujo de una cara molesta y se pregúntese: ¿qué me hace sentir enojado y atacado?5. Finalmente en el último cuadrante dibuja una cara de miedo y reflexiona sobre: ¿cuáles son mis miedos? <p>Al finalizar la dinámica, compartirán lo realizado con sus demás compañeros para conocer más sobre cada uno de ellos y saber las circunstancias en las que sienten alegría, enojo, tristeza y miedo.</p> <p>Esta actividad permitirá distinguir sus emociones y comprenderlas a fin de hacerle frente de manera positiva.</p>	40 min
Reflexión y conclusión	<p>A modo de reflexión se mostrará un video sobre “Inteligencia emocional” de Elsa Punset (2015) en el que resalta la importancia de trabajar en las actitudes que se muestran de manera optimista. El video presenta la vida de dos personas que atraviesan los mismos eventos, pero uno adopta una actitud negativa frente a todo lo que se le presenta y la otra persona ve las adversidades como parte de la vida y las disfruta sin generar emociones negativas que la afecten. Se proyectará del minuto 5:53 al minuto 7:24. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=t90xcluixsM&list=PL4KCiynT-t467wxuk16jfCk0XSRfInNx8&index=7&t=0s</p> <p>Se concluirá la sesión recordando a los asistentes que aunque no siempre se pueda elegir las circunstancias, si se puede elegir como responder ante ellas.</p>	15 min

Sesión 8: “Cómo controlar las emociones si me enfado”

Objetivo: Manejar las emociones antes de actuar

Tiempo: 60 minutos

Actividad	Desarrollo	Tiempo
Bienvenida y presentación	Se saludará a los participantes y se introducirá el tema sobre el manejo de las emociones en momentos que producen ira o enfado.	5 min
Exposición	Se expone de manera breve y concisa sobre el autocontrol, resaltando que es una fortaleza de aquel que sabe identificar sus emociones, que trabaja en ellas y logra dominar su carácter. Se mencionará las circunstancias o eventos que pueden producir molestia y como la importancia de poseer autocontrol en diversos escenarios permite ser ejemplo de buen líder para su equipo de trabajo.	10 min
Dinámica “Los contrarios”	<p>Se iniciará con un ejercicio en parejas llamado “Los contrarios” por Elena Llorente (2015), el propósito es identificar la acción del compañero, sus emociones y lograr emular la emoción contraria a la observada.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Se dividirá la clase en dos grupos, uno que representa a los conductores y el otro a los emuladores. Se le da dos sombreros a cada conductor.2. Cada conductor se acercará a un emulador de su elección para darle el sombrero y empezar con la dinámica.3. El conductor efectuará gestos y acciones para que el emulador haga exactamente lo contrario a lo que el conductor realice. Ej.: Si se pone el sombrero, el otro se lo quita, si el conductor se ríe, el emulador llora, si se enfada, el otro sonrío, etc.4. Si el emulador no se equivoca en 5 acciones o gestos a imitar, gana y pasa a ser un conductor. Podrá ir a ofrecer el sombrero a otra persona del grupo y continuar con la dinámica. <p>En esta actividad se trabajará el autocontrol, la creatividad, y se pretende que el participante identifique y manifieste emociones espontáneamente. Si sintiera frustración o enfado en algún momento, se ofrecerá ayuda para continuar con el juego.</p>	40 min

	Al finalizar, se les pregunta ¿qué les pareció el juego? ¿Lograron ser conductores o siempre fueron emuladores? ¿Qué no les gustó del juego o de la participación en grupo?	
Cierre y conclusión	A través de las preguntas realizadas y de lo observado durante la dinámica se podrá constatar la problemática del grupo para cerrar con una reflexión acerca de los beneficios de expresar lo que sentimos y manejar las emociones con sentido del humor, siendo el autocontrol una herramienta que permite afrontar cada momento de la vida con mayor serenidad y eficacia.	5 min

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

A continuación, se presenta algunas premisas respecto al desarrollo del programa de intervención “Potenciando mi inteligencia emocional para mejorar mi liderazgo”.

Por favor encierre con un círculo su valoración del 1 al 5, siendo:

- 1 Muy insatisfactorio
- 2 Insatisfactorio
- 3 Más o menos
- 4 Satisfactorio
- 5 Muy satisfactorio.

Premisas a responder:	Muy insatisfactorio	Insatisfactorio	Más o menos	Satisfactorio	Muy satisfactorio
Contenido					
El contenido de cada sesión ha cubierto mis expectativas.	1	2	3	4	5
Los temas fueron tratados con la seriedad del caso.	1	2	3	4	5
Los temas han sido escogidos adecuadamente para lo que se pretende lograr.	1	2	3	4	5
Metodología					
Los casos prácticos fueron útiles para la comprensión del tema.	1	2	3	4	5
La duración de cada sesión ha sido adecuada para el programa.	1	2	3	4	5
Las dinámicas y ejercicios realizados lograron su propósito.	1	2	3	4	5
Expositor					
El facilitador domina la materia tratada.	1	2	3	4	5
La exposición de los temas fue claro y conciso.	1	2	3	4	5
El desarrollo de las actividades ha motivado y despertado mi interés.	1	2	3	4	5
En general, mi calificación al programa es:	1	2	3	4	5
Valoración y sugerencias					
Señale aspectos para mejorar la calidad del programa de intervención.					
<hr/>					
<hr/>					
<hr/>					
<hr/>					

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adán, G. (2013). *Teoría factorial de la personalidad de Raymond Bernard Cattell*. Recuperado de <http://www.ibesinvestigacion.com/wp-content/uploads/2013/03/80.-Teor%C3%ADa-de-la-personalidad-de-CatellG.-Adan.-UIB.-mar131.pdf>
- Adorna, R. (2014). *Practicando la Escritura Terapéutica 79 ejercicios*. Recuperado de <https://www.edesclee.com/img/cms/pdfs/9788433026767.pdf>
- Allport, G. (1937). *Personality, a psychological interpretation*. Recuperado de <https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.155561/page/n9>
- Armengol, R. (1995). Psicoanálisis o psicoterapia psicoanalítica: sobre teoría, método y técnica. *Anuario de psicología. The UB Journal of Psychology*, 67, 77-86
Recuperado de <https://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/view/61302/88883>
- Baños, I. y Uscamayta, Y. (2018). *Rasgos de personalidad y estilos de liderazgo en personas emprendedoras de una red de mercadeo en la ciudad de Arequipa* (tesis de grado). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6187/PSbaniiu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barnés, H. (27 de mayo de 2014). Cinco pasos para soportar las peores críticas y salir ganando. *El Confidencial*. Recuperado de https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2014-05-27/cinco-pasos-para-soportar-las-peores-criticas-y-salir-ganando_136675/
- Bermúdez, J. (1998). *Manual BFQ Cuestionario Big Five*. Madrid, España. TEA Ediciones.
- Bermúdez, J., Pérez, A. y Sanjuán, P. (2017). *Psicología de la Personalidad: Teoría e investigación*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books/about/Psicolog%C3%ADa_de_la_personalidad.html?id=eiQoPwAACAAJ&redir_esc=y
- Cano, F., Rodríguez, L., García, J. y Antuña, M. (2005). *Introducción a la Psicología de la Personalidad aplicada a las Ciencias en la Educación*. Recuperado de

https://books.google.com.pe/books?id=HHpXZioXE4IC&dq=energia,+afabilidad,+teson,+estabilidad+emocional+autor&hl=es&source=gbs_navlinks_s

- Cardenal, V., Sánchez, M. y Ortiz-Tallo, M. (2007). Los trastornos de personalidad según el modelo de Millon: una propuesta integradora. *Clínica y Salud*, 18(3), 305-324. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1130-52742007000300004
- Carrasco, P. (2017). *Rasgos de personalidad en músicos que cultivan música clásica y contemporánea* (tesis de pregrado). Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú. Recuperado de <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/6193>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Recuperado de <http://especializada.unsaac.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=3990>
- Carver, C y Sheier, M. (2014). *Teorías de la personalidad*. México. Pearson Education
- Cloninger, S. (2003). *Teorías de la personalidad*. Recuperado de <https://tuvntana.files.wordpress.com/2015/06/teorias-de-la-personalidad-susan-cloninger.pdf>
- Deiros, P. (2008). *Liderazgo Cristiano*. Recuperado de <http://www.confeba.org.ar/wp-content/uploads/2018/02/Liderazgo-Cristiano-1.pdf>
- Engler, B. (2009). *Personality Theories*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=UHCdjI36q9cC&dq=carl+theory+personality&source=gbs_navlinks_s
- Esparza, C. y Tovar, L. (2017). *Eficiencia del perfil del psicólogo y rasgos de personalidad en el desarrollo de la formación profesional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, filial Chincha* (tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1898>
- García, M. (2016). *Personalidad, bienestar y salud en jóvenes de 20 a 30 años* (tesis de doctorado). Universidad Complutense de Madrid, España. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/38849/1/T37673.pdf>

- González, J., Garcés, E., López, C. y Zapata, J. (2015). Personalidad y estilos de toma de decisiones en la práctica deportiva. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 11(1), 107-112. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/3111/311143051012/>
- Gonzales, P. (2017). *Tipos de Personalidad y estilos de liderazgo en representantes de la congregación cristiana Vida Nueva de la ciudad de La Paz* (tesis de pregrado). Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia. Recuperado de <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11736/TG-3931.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hidalgo, M. (12 de noviembre de 2017). La influencia evangélica en el Congreso. *El Comercio*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/politica/influencia-evangelica-congreso-noticia-473036>
- Hinojosa, G. (5 de noviembre de 2017). Evangélicos políticos: entre curules, iglesias y feligreses-votantes. *La República*. Recuperado de <https://larepublica.pe/politica/1141031-evangelicos-politicos-entre-curules-iglesias-y-feligreses-votantes>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2008). *Censos Nacionales 2007: XI de Población y VI de Vivienda*. Recuperado de <https://web.archive.org/web/20121114041408/http://www.inei.gob.pe/Anexos/libro.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas*. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1539/libro.pdf

- Kenny, D. (2016). A brief history of psychoanalysis: From Freud to fantasy to folly. *PACJA*, Vol. 4 (1) Recuperado de <http://pacja.org.au/?p=2983>
- Laak, J. (1996). Las Cinco grandes dimensiones de la personalidad. *Revista de Psicología de la PUCP*, 14(2), 129-181. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4566>
- La Cueva, F. (1986). *La Persona y la Obra de Jesucristo*. Barcelona, España. CLIE.
- La República (13 de setiembre de 2018). *Pastor evangélico Alberto Santana es acusado de tener concubina y abusar psicológicamente de ella*. Recuperado de <https://larepublica.pe/sociedad/1317246-aposento-alto-pastor-evangelico-alberto-santana-acusado-concubina-abusar-video>
- Llorente, E. (16 de noviembre de 2015). Juegos para desarrollar el autocontrol [Mensaje de un blog]. Recuperado de <http://emocionesbasicas.com/2015/11/16/juegos-para-desarrollar-el-autocontrol/>
- Lluís, J. (2002). Personalidad: Esbozo de una teoría integradora. *Psicothema*, 14(4), 693-701. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714402>
- Lundberg, G. y Lundberg, J. (2004). *No cargue con los problemas de los demás. Aprenda a escuchar sin sentirse responsable de solucionarlo todo*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=a0dciAzC7iEC&sitesec=buy&source=gbs_vpt_read
- Mancisidor, E. (2016). *Percepción del clima organizacional y rasgos de personalidad mediante el BIG FIVE en trabajadores de una empresa privada* (tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1131>
- Martínez, M., Quintanal, J., Renieblas, A. y Riopérez, N. (2005). *El conflicto: descripción y características*. Recuperado de <http://e-spacio.uned.es/fez/view/bibliuned:capitulo-mideII>

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2016). *Cartilla de La Libertad Religiosa en el Perú y el Registro de Entidades Religiosas*. Recuperado de <https://www.minjus.gob.pe>
- Montaño, M., Palacios, J. y Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 3(2), 81-107. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2972/297225531007.pdf>
- Perls, F. (2013). *El enfoque Gestalt y testigos de terapia*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=ytVCAwAAQBAJ&dq=fritz+perls+gestalt&source=gbs_navlinks_s
- Pisconti, C. (2016). *Personalidad y valores interpersonales en estudiantes de psicología en una universidad privada de Trujillo* (tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/2703>
- Pozo, J. (2006). *Teorías cognitivas del aprendizaje*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=DpuKJ2NI3P8C&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Punset, E. [ElsaPunset]. (2015, marzo 15). El Optimismo [Archivo de video] Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=Yy-3TTIOclA>
- Quispe, E. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario Big Five de Personalidad en estudiantes de Institutos Superiores de Huamachuco* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/268/quispe_le.pdf?sequence=1
- Ramírez, A. (13 de julio de 2011). Características del Líder Cristiano – Parte I Por Les Thompson [Mensaje de un blog]. Recuperado de <http://notasdejano.blogspot.com/2011/07/caracteristicas-del-lider-cristiano.html>
- Rand, A. (1982). *Philosophy: Who needs it*. Recuperado de http://aynrandlexicon.com/lexicon/open_mind_and_closed_mind.html

- Reig, A., Fernández, M., Santos, A., Cabrero, J., Cuesta, C., Arredondo, C., y Borrego, C. (2017). *Red investigación e innovación educativa en espiritualidad y cuidados de enfermería: La relación entre Personalidad y Espiritualidad en Estudiantes de Enfermería*. Recuperado de <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/73259>
- Riveros, E. (2014). La psicología humanista: sus orígenes y su significado en el mundo de la psicoterapia a medio siglo de existencia. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSA*, 12(2), 135-186 Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612014000200001
- Rodríguez, M. y Vargas, D. (2013). *Diseños No experimentales*. Recuperado de https://issuu.com/divargase/docs/dise_o_no_experimental_transeccion
- Ruiz, R. (2008). Aportaciones del análisis subdimensional del cuestionario de personalidad BFQ para la predicción del rendimiento en judokas jóvenes de competición. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 8(1), 5-29. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2270/227017555001.pdf>
- Sánchez, M. (1992). La estructura de la personalidad: el enfoque léxico y los cinco grandes. *Estudios de psicología*, 47, 73-87. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=66095>
- Santacreu, J., Hernandez, J., Adarraga, P. y Márquez, O. (2002). *La Personalidad en el marco de una teoría del comportamiento humano*. Recuperado <https://repositorio.uam.es/handle/10486/670813>
- Seelbach, G. (2013). *Teorías de la personalidad*. Recuperado de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Psicologia/Teorias_de_la_personalidad.pdf
- Sierra, J., Ortega, V. y Zubeidat, I. (2003). Ansiedad, angustia y estrés: tres conceptos a diferenciar. *Revista Mal-estar e Subjetividade. Fortaleza*, 3(1), 10-59. Recuperado de <https://periodicos.unifor.br/rmes/article/view/1159/3435>

- Soria, V. (2004). *Relaciones humanas*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=xlmNgBMlfsC&dq=teoria+rasgos&source=gbs_navlinks_s
- Shrout, P. y Fiske, S. (2014). *Personality research, methods, and theory: A festschrift honoring Donald W. Fiske*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=XeVHAwAAQBAJ&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Srivastava, S. y John, O. (1999). *The Big-five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives*. Recuperado de <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Big-five-Trait-Taxonomy%3A-History%2C-Measurement%2C-Srivastava-John/a354854c71d60a4490c42ae47464fbb9807d02bf>
- Tresáncoras, A., García, C. y Piqueras, J. (2016). Relación del uso problemático de Whastapp con la personalidad y la ansiedad en adolescentes. *Health and Addictions*, 17(1), 27-36. Recuperado de <http://ojs.haaj.org/index.php/haaj/article/view/272/276>
- Vara, A. (2015). *Los 7 pasos para elaborar una tesis*. Lima, Perú. Editorial MACRO.
- Vila, J. (5 de diciembre de 2018). Dos dinámicas para fomentar la cohesión grupal [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://retos-directivos.eae.es/dos-dinamicas-para-fomentar-la-cohesion-grupal/>
- Zegarra, R. (31 de octubre de 2017). Los evangélicos en el Perú. *El Comercio*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/opinion/colaboradores/evangelicos-peru-raul-zegarra-noticia-470187>
- Zegarra, M. (2010). *Teorías de la personalidad*. Lima, Perú. Fondo Editorial

ANEXOS

ANEXO 1
Matriz de consistencia

Título: Rasgos de la personalidad en líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L., periodo 2018
Autora: Bachiller Judhit Violeta Aquino Espinal

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuáles son los niveles de rasgos de la personalidad en los líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L., periodo 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar los niveles de los rasgos de la personalidad en los líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L., periodo 2018.</p>	<p>La personalidad puede describirse como un conjunto de componentes que forman un sistema. Dicho sistema se compone de rasgos que son un conjunto de componentes que sirven para describir diferencias individuales de las personas. Snow y MacKay (citado en Laak, 1996) menciona que las dimensiones son extraídas de un lenguaje común, cotidiano, donde el individuo se describe a sí misma y a lo demás.</p>	<p>Caprara, Barbaranelli y Borgogni (citado en Bermúdez, 1998) presentan el modelo del “Big Five” (BFQ) bajo la concepción de argumentaciones teóricas que ponen de manifiesto los cinco grandes factores presentes en la personalidad que han sido denominados como: energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental.</p>	<p>Tipo: Descriptivo, enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal</p> <p>Población: La población de estudio está conformada por 46 líderes cristianos evangélicos que pertenecen al Sector 1, 2 y 3 de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L.</p> <p>Muestra: El tamaño de la muestra censal está constituido por la totalidad de la población, es decir</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS 1. ¿Cuál es el nivel de la dimensión energía, como rasgo de la Personalidad que presentan los líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L., periodo 2018? 2. ¿Cuál es el nivel de la dimensión afabilidad, como rasgo de la personalidad que presentan los</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1. Identificar los niveles de la dimensión energía, como rasgo de la personalidad que presentan los líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L., periodo 2018. 2. Identificar los niveles de la dimensión afabilidad, como rasgo de la personalidad que presentan los líderes cristianos</p>	<p>La personalidad puede describirse como un conjunto de componentes que sirven para describir diferencias individuales de las personas. Snow y MacKay (citado en Laak, 1996) menciona que las dimensiones son extraídas de un lenguaje común, cotidiano, donde el individuo se describe a sí misma y a lo demás.</p>	<p>Caprara, Barbaranelli y Borgogni (citado en Bermúdez, 1998) presentan el modelo del “Big Five” (BFQ) bajo la concepción de argumentaciones teóricas que ponen de manifiesto los cinco grandes factores presentes en la personalidad que han sido denominados como: energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental.</p>	<p>Tipo: Descriptivo, enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal</p> <p>Población: La población de estudio está conformada por 46 líderes cristianos evangélicos que pertenecen al Sector 1, 2 y 3 de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L.</p> <p>Muestra: El tamaño de la muestra censal está constituido por la totalidad de la población, es decir</p>

líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L., periodo 2018?	evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L., periodo 2018.	Lo que sí es necesario es que el estudio posea un acuerdo para la taxonomía de las dimensiones que aporte a la comparación de diversos conceptos y escalas de personalidad.	los 46 líderes cristianos evangélicos, dado que, al representar una cantidad reducida, se asume al universo como muestra de estudio.
3. ¿Cuál es el nivel de la dimensión tesón, como rasgo de la Personalidad que presentan los líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L., periodo 2018?	3. Identificar los niveles de la dimensión tesón, como rasgo de la personalidad que presentan los líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L., periodo 2018.		<p>Instrumento: Cuestionario Big five de personalidad, elaborado por Caprara, Barbaranelli y Borgogni (1993)</p>
4. ¿Cuál es el nivel de la dimensión estabilidad emocional, como rasgo de la Personalidad que presentan los líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L., periodo 2018?	4. Identificar los niveles de la dimensión estabilidad emocional, como rasgo de la personalidad que presentan los líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L., periodo 2018.		<p>Campo de aplicación: Líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP de S.J.L.</p>
5. ¿Cuál es el nivel de la dimensión apertura mental, como rasgo de la personalidad que presentan los líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L., periodo 2018?	5. Identificar los niveles de la dimensión apertura mental, como rasgo de la personalidad que presentan los líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de S.J.L., periodo 2018.		<p>Administración: Colectiva e individual.</p>

ANEXO 2

CUESTIONARIO BIG FIVE DE PERSONALIDAD

Información general

SEXO: Masculino () Femenino ()

NIVEL DE EDUCACIÓN: Primaria () Secundaria () Técnico () Superior incompleto ()
Superior completo ()

EDAD: _____

Antes de iniciar, por favor conteste las siguientes preguntas:

Nombre de la iglesia a la que asiste: _____

¿Es usted un líder en su iglesia? Si () No ()

¿En qué Ministerio se desempeña como líder? _____

¿Cuál es su cargo en la iglesia? _____

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de frases sobre formas de pensar, sentir o actuar, para que las vaya leyendo atentamente y marque la respuesta que describa mejor cuál es su forma habitual de pensar, sentir o actuar.

Para contestar utilice la Hoja de respuestas y señale el espacio de uno de los números (5 a 1) que encontrará al lado del número que tiene la frase que está contestando. Las alternativas de respuesta son:

- 5 completamente VERDADERO para mí
- 4 bastante VERDADERO para mí
- 3 ni VERDADERO ni FALSO para mí
- 2 bastante FALSO para mí
- 1 completamente FALSO para mí

No existen respuestas correctas o 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 sólo se utilizarán de modo global, transformadas en puntuaciones.

Al marcar su contestación en la Hoja asegúrese de que el número de la frase que Ud. contesta corresponde con el número colocado a 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.

ESPERE A QUE SE DÉ LA SEÑAL PARA COMENZAR.

Frases a responder:

1. Creo que soy una persona activa y vigorosa. ()
2. No me gusta hacer las cosas razonando demasiado sobre ellas. ()
3. Tiendo a implicarme demasiado cuando alguien me cuenta sus problemas. ()
4. No me preocupan especialmente las consecuencias que mis actos puedan tener sobre los demás. ()
5. Estoy siempre informado con 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 que son largos. ()
12. Siempre he estado completamente de acuerdo con los demás. ()
13. Generalmente tiendo a imponerme a las otras personas, más que a condescender con ellas. ()
14. Ante los obstáculos grandes, no conviene empeñarse en conseguir los objetivos propios. ()
15. Soy más bien susceptible. ()
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 mis 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 preciso, 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, incluso aunque haya ()
que cumplir algún plazo.
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 la 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 se cómo ajustarme a las exigencias de los demás. ()
49. Llevo adelante las tareas emprendidas, aunque los resultados iniciales parezcan negativos. ()
50. No suelo sentirme solo 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 absorbido 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 e implicancia. ()
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 pasa por altibajos frecuentes. ()
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 los más pequeños detalles. ()
67. Nunca me ha 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 puede 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 un 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 que 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 preciso, 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 experiencia con gran entusiasmo. ()
115. Solo 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 se si lo terminare. ()
126. Generalmente confié en los demás y 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 tiempo repasando varias veces el trabajo hecho. ()

COMPRUEBE SI HA DADO UNA RESPUESTA A TODAS LAS FRASES

ANEXO 3:
Carta de presentación



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas
Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 07 de noviembre del 2018

Carta N° 2628-2018-DFPTS

Pastor
JOSÉ ROJAS COTRINA
SUPERINTENDENTE
ASAMBLEA DE DIOS DEL PERÚ
REGIÓN LIMA NOR ESTE
Presente.-



Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento a la señorita **Judhit Violeta AQUINO ESPINAL**, estudiante de la Carrera Profesional de Psicología de nuestra Facultad, identificada con código 45-8785480, quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología, bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

Agradezco la atención a la presente carta y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente,



Dr. RAMIRO GÓMEZ SALAS
Decano (e)
Facultad de Psicología y Trabajo Social

RGS/crh
Id. 983547

Av. Petit Thouars 248, Lima
Teléfonos: 433 1615 / 433 2795 Anexo: 3304
E-mail: psic-soc@uigv.edu.pe