

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



Trabajo de Suficiencia Profesional

Rasgos de personalidad en un grupo de payasos de hospital de la Asociación de voluntarios “Entre Payasos”, de Lima Metropolitana durante el periodo 2019

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

Presentado por:

Bachiller Freddy Josue Yparraguirre Chacaliaza

Lima – Perú

2019

***Dedicatoria:***

*Dedico este trabajo, a mis padres, Freddy y Gladys, porque han sido el mejor ejemplo de vida. Son el motivo y la fuerza que ha permitido que siga adelante y logre cada objetivo que me he trazado en mi vida.*

## **Agradecimiento:**

*Agradezco a Dios, que me ha bendecido y ha permitido que cumpla este objetivo en mi vida profesional. Asimismo, agradezco con mis padres y mis hermanas por su apoyo, palabras de aliento y paciencia. Además, gracias a mis profesores de la Universidad, en especial a la Licenciada Rosa Sánchez y al Magister Jesús Aiquipa quienes me guiaron en mi etapa académica, por su constante aliento y apoyo incondicional. Finalmente, gracias a mi compañera, Gladys, por estar a mi lado y apoyarme en momentos en el que solo quería desistir.*

## **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 personalidad en un grupo de payasos de hospital de la Asociación de voluntarios entre Payasos, de Lima Metropolitana durante el periodo 2019”, 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.

Freddy Josue Yparraguirre Chacaliaza

# ÍNDICE

Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Presentación	IV
Índice	V
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	X
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	XIV

## **CAPÍTULO I: Planteamiento del problema**

1.1. Descripción de la realidad problemática	18
1.2. Formulación del problema	20
1.2.1. Problema general	20
1.2.2. Problemas específicos	20
1.3. Objetivos	21
1.3.1. Objetivo general	21
1.3.2. Objetivos específicos	21
1.4. Justificación e importancia	22

## **CAPÍTULO II: Marco teórico**

2.1. Antecedentes del Problema	26
2.1.1. Antecedentes Internacionales	26
2.1.2. Antecedentes Nacionales	30
2.2. Bases Teóricas	33
2.2.1. Conceptualización de la personalidad	33
2.2.2. Teorías de la personalidad	35
2.2.3. Las cinco dimensiones de la personalidad.	40
2.2.4. Definiciones conceptuales	45

## **CAPÍTULO III: Metodología de la investigación**

3.1. Tipo de la investigación	47
3.2. Diseño de la investigación	47

3.3. Población y muestra	48
3.4. Identificación de la variable y suOperacionalización	49
3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación	51
<b>CAPITULO IV: Presentación, procesamiento y análisis de resultados</b>	
4.1. Presentación de resultados de datos generales	53
4.2. Presentación de resultados de datos específicos	56
4.3. Procesamiento de los resultados	62
4.4. Discusión de los resultados	62
4.5. Conclusiones	65
4.6. Recomendaciones	66
<b>CAPÍTULO V: Plan de intervención</b>	
5.1. Denominación del programa	68
5.2. Justificación del programa	68
5.3. Objetivos del Programa	71
5.3.1.    Objetivo general	71
5.3.2.    Objetivos específicos	71
5.4. Sector al que se dirige	72
5.5. Establecimiento de conductas problemas/metás	72
5.6. Metodología de la intervención	73
5.7. Instrumentos/materiales a utilizar	74
5.8. Actividades	75
5.8.1.    Actividad N°1: Sesión de identificación de necesidades	75
5.8.2.    Actividad N°2: Sesión de entrenamiento clown	75
5.8.3.    Actividad N°3: Sesión de relaciones interpersonales	76
5.8.4.    Actividad N°4: Sesión de manejo de emociones.	77
5.8.5.    Actividad N°5: Sesión de manejo de emociones I	78
5.8.6.    Actividad N°6: Sesión de manejo de emociones II	79
5.8.7.    Actividad N°7: Sesión de manejo de emociones III	79
5.8.8.    Actividad N°8: Sesión final	80
Referencias bibliograficas	82

## **ANEXOS**

Anexo 1. Matriz de consistencia	87
Anexo 2. Cuestionario Big Five de personalidad	88
Anexo 3. Carta de aceptación para muestra de investigación	92
Anexo 4. Encuesta de Satisfacción	93
Anexo 5. Reporte Plagiarism Checker	94

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Los cinco grandes factores de la personalidad	41
<b>Tabla 2.</b> Matriz de Operacionalización	51
<b>Tabla 3.</b> Escala de calificación del cuestionario	53
<b>Tabla 4.</b> Baremo de interpretación de la variable	53
<b>Tabla 5.</b> Datos sociodemográficos de un grupo de payasos de hospital de la Asociación de voluntarios Entre Payasos según el sexo	54
<b>Tabla 6.</b> Datos sociodemográficos de un grupo de payasos de hospital de la Asociación de voluntarios Entre Payasos según la edad	55
<b>Tabla 7.</b> Datos sociodemográficos de un grupo de payasos de Hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos Según el tiempo que tienen como payaso	56
<b>Tabla 8.</b> Nivel de rasgos de personalidad de un grupo de payasos de Hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana, según la dimensión extraversión	57
<b>Tabla 9.</b> Nivel de rasgos de personalidad de un grupo de payasos de Hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana, según la dimensión amabilidad	58
<b>Tabla 10.</b> Nivel de rasgos de personalidad de un grupo de payasos de Hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana, según la dimensión responsabilidad	59
<b>Tabla 11.</b> Nivel de rasgos de personalidad de un grupo de payasos de Hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana, según la dimensión neuroticismo	60



<b>Tabla 12.</b> Nivel de rasgos de personalidad de un grupo de payasos de Hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana, según la dimensión apertura a la experiencia	61
<b>Tabla 13.</b> Nivel de rasgos de personalidad de un grupo de payasos de Hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana, durante el periodo 2019	62

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Diseño de la investigación	49
<b>Figura 2.</b> Datos sociodemográficos de un grupo de payasos de hospital de la Asociación de voluntarios Entre Payasos según el sexo	54
<b>Figura 3.</b> Datos sociodemográficos de un grupo de payasos de hospital de la Asociación de voluntarios Entre Payasos según la edad	55
<b>Figura 4.</b> Datos sociodemográficos de un grupo de payasos de Hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos según El tiempo que tienen como payaso	56
<b>Figura 5.</b> Nivel de rasgos de personalidad de un grupo de payasos de Hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana, según la dimensión extraversión	57
<b>Figura 6.</b> Nivel de rasgos de personalidad de un grupo de payasos de Hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana, según la dimensión amabilidad	58
<b>Figura 7.</b> Nivel de rasgos de personalidad de un grupo de payasos de Hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana, según la dimensión responsabilidad	59
<b>Figura 8.</b> Nivel de rasgos de personalidad de un grupo de payasos de Hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana, según la dimensión neuroticismo	60
<b>Figura 9.</b> Nivel de rasgos de personalidad de un grupo de payasos de Hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana, según la dimensión apertura a la experiencia	61

**Figura 10.** Nivel de rasgos de personalidad de un grupo de payasos de Hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana durante el periodo 2019

62

## RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar el nivel de los rasgos de personalidad que presenta un grupo de payasos de hospital de la Asociación de voluntarios Entre Payasos, de Lima metropolitana durante el periodo 2019. El estudio corresponde a una investigación descriptiva, de nivel básica y con un enfoque cuantitativo de acuerdo con el manejo de los datos. El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal. La población muestral estuvo conformada en total por 30 payasos de hospital que pertenecen a la Asociación de voluntarios entre Payasos de Lima Metropolitana. La muestra es intacta, es decir, se toma en cuenta a la totalidad de la población. En la recolección de datos se utilizó el cuestionario BIG FIVE.

Los resultados evidenciaron que los rasgos de personalidad de un grupo de payasos de hospital de la Asociación de voluntarios entre Payasos se encuentran en un nivel promedio, representado por el 90%, al igual que en sus cinco dimensiones: extraversión, amabilidad, responsabilidad, neuroticismo y apertura a la experiencia.

Dicho resultado, se debe a que los payasos ejecutan sus actividades con energía, activismo y dinamismo. Asimismo, su forma de organizarse es cooperativa, empática y amigable. Finalmente, de acuerdo con las actividades que ejercen dentro del hospital, experimentan momentos de ansiedad, emotividad y vulnerabilidad.

**Palabras Claves:** Personalidad, payaso de hospital, dimensiones de la personalidad, voluntarios, comportamiento y pensamiento.

## ABSTRACT

The objective of this investigation is to determine the level of personality traits that presents a hospital clowns groups of the Association of volunteers “Entre Payasos”, of Lima during the period 2019. The study corresponds to a descriptive investigation, of basic level and with a quantitative approach according to the handling of the data. The design of the investigation is non-experimental, of cross type. The population of the simple was composed by 30 hospital clowns from the association of volunteers “Entre Payasos” of Lima. The simple is intact, therefore, the entire population is considered. In the data collection, the BIG FIVE questionnaire was used.

The results evidenced that the personality traits that presents a hospital clowns group’s of the association of volunteers “Entre Payasos” are located at an average level, represented by 90%, as well as in its five dimensions: extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism and openness.

This result is due to the clowns executing their activities with energy, activism and dynamism. In the same way, its form of organization is cooperative, empathetic and friendly. Finally, according to the activities that perform within the hospital, they experience moments of anxiety, emotion and vulnerability.

**Key words:** Personality, hospital clown, personality dimensions, volunteers, behavior and thinking.

## INTRODUCCIÓN

Los rasgos de personalidad que cada ser humano posee son determinantes y es una guía para el desarrollo de su comportamiento en todo ámbito social. En nuestra sociedad podemos ver con mayor frecuencia la importancia de conocer, evaluar y profundizar en los distintos tipos de personalidad de los individuos, ya que observamos situaciones complejas de ser evaluadas, como: comportamiento en espacios públicos; interacción entre parejas, conductas de personal de salud, educación, estado, etc.

La situación en el sector salud en nuestro país, está en una situación alarmante, según información del Ministerio de salud, Essalud, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), revelan que en el Perú existe mayor cantidad de trabajadores administrativos y menos médicos, concluyendo que se tiene 3 administrativos por cada médico. Dicha situación, conlleva a que por paciente haya menos personal médico así poco acompañamiento en el proceso de recuperación.

Asimismo, se confirma que en el Perú hay muy pocas camas para la hospitalización: 16 camas por cada 10,000 habitantes. Hecho que ocasiona que el tiempo de espera para una atención personalizada y pertinente, sea ineficiente y de mala calidad. Por ello, cada cierto tiempo se observa escenarios en el que los pacientes se ven obligados a ser atendidos en los pasillos de los hospitales.

Por otro lado, en los últimos diecisiete años en nuestro país, ha ido surgiendo y creciendo diversas agrupaciones, instituciones, escuelas, colectivos o acciones orientadas

a desarrollar intervenciones de risa terapéutica en hospitales y programas de animación sociocultural. Desde la iniciativa de los doctores Bola Roja, muchas personas dedicadas a las artes escénicas, personal médico o personas voluntarias decidieron ponerse una nariz roja y empezaron a hacer cosas divertidas, en espacios distintos dentro del hospital.

De esta manera, se inició una “corriente” del payaso hospitalario, en el que se dejó de ser voluntarios estándar a ser payasos de verdad; entregando el corazón, risas, compartiendo emociones, acompañando al paciente, personal médico, familiares, etc. Asimismo, con el pasar del tiempo los hospitales comenzaron a considerar a los payasos participantes valiosos en el proceso de recuperación de salud en el paciente, de manera extraoficial.

Es sencillo observar dentro de los hospitales de nuestro país, las carencias que existen desde la atención primaria hasta en el proceso de hospitalización y proceso de recuperación. La atención por parte del personal médico muchas veces no es la más apropiada, debido muchas veces a las limitaciones en las que se ven envuelto, las horas extendidas de trabajo, las dificultades económicas y/o sociales de los pacientes y familiares. Por ello, es importante que el estado peruano a través del Ministerio de Salud (MINSA) y todo establecimiento médico, haga frente a estas dificultades, con el propósito de que los pacientes pasen una experiencia menos dramática y con un servicio de calidad.

En otros países del mundo, han considerado y apostado por el payaso de hospital como un agente o personaje que imparte la terapia de la risa, como parte de la atención médica de pacientes, específicamente en niños. Están convencidos que, desde sus batas blancas, zapatos gigantes, narices rojas hasta los juguetes o instrumentos musicales; como

cualquier doctor, pueden hacer rondas o visitas médicas, con el fin de lograr que las sonrisas en los pacientes afloren. Se ha comprobado que en muchas ocasiones los pacientes evidencian mejoras en su recuperación, recibiendo a la par de su tratamiento médico, las visitas rutinarias de los payasos de hospital.

En países, como la Argentina, han entendido perfectamente que los payasos de hospital son agentes determinantes para la sanación de un paciente. Por ello, desde el 2015 han aprobado una ley que establece que todos los hospitales públicos están en el deber de implementar la terapia de la risa como medicina complementaria para la atención de los pacientes, en la provincia de Buenos Aires. Dicha medida, ha sido bien recibida entre la población y aplaudida por el personal médico que desde años atrás ya tenían como “colegas” a los payasos.

Desde que se adoptó dicha medida, ha surgido la pregunta: ¿Quiénes son los payasos de hospital? Pues bien, dicha ley prevé que cualquiera no puede ser payaso de hospital, sino que son considerados y aprobados de ejercer dicha labor, solo las personas que hayan recibido una formación en el arte del payaso en escuelas o agrupaciones voluntarias dedicadas a esta noble labor. De este modo, se pone en valor de manera profesional y oficial la labor del payaso dentro del hospital.

Ante lo expuesto, surge la necesidad de observar nuestra realidad y buscar caminos que nos lleve a mirar la labor del payaso de hospital de manera profesional y primordial dentro del proceso de recuperación del paciente peruano. De esta manera, concluimos a bien investigar los rasgos de la personalidad en un grupo de payasos de hospital de las Asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana durante el periodo 2019;



con el propósito de contribuir a una mejor visión y consideración del rol tan importante que ejerce un payaso de hospital dentro del proceso terapéutico y de recuperación del paciente hospitalario.

El tesista.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

El rol del payaso ha pasado por diferentes etapas y lecturas a lo largo de la historia, considerándola, así como una figura arquetípica. Su papel en la sociedad históricamente fue el del ridículo y objeto de risas. Pero en las últimas décadas han aparecido un sinnúmero de organizaciones o agrupaciones de payasos de hospital alrededor de todo el mundo, en países como: Colombia, Brasil, Argentina, Chile, Perú, Estados Unidos y España, entre otros, quienes se han propuesto como objetivo principal llevar alegría a un lugar en el que no son invitados o esperados, pero que con su presencia puede dejar de ser desolador tanto para los pacientes, como para sus familias o el propio personal médico.

Esto ha permitido que en la actualidad el concepto de este personaje se haya reconstruido, dando paso a que, en las organizaciones o escuelas de arte, en el que se dictaban talleres de clown escénico, ahora se apertura programas de payasos para intervenciones comunitarias. Siendo su campo de acción: hospitales, albergues, campos de refugiados, asilos de adultos mayores o en situaciones de emergencia en todo el mundo, ocupando ahora un lugar dentro del proceso de cuidado o protección a personas en situación de riesgo o enfermedad.

De esta manera, el payaso de hospital, más allá de ser un personaje artístico o considerado históricamente, como caricaturesco, es un ser compuesto de emociones tan honestas como las de cualquier otra persona, que desde el juego muestra consigo la

inocencia y el asombro ante situaciones que ocurren tanto en el interior como en el exterior del actor.

En dicho sentido, los payasos ingresan al hospital, a un escenario completamente ajeno e inimaginable, en el cual tendrán que observar, acompañar y sobretodo jugar desde su idiotez. Sin perder, el verdadero sentido de su presencia en un lugar en el cual no es invitado ni esperado. “Los payasos son artistas que vienen ejerciendo una función social de promotores de salud en sus trabajos en los hospitales” (Baliari y Rosado, 2010, p.6).

Por otro lado, no podemos olvidar que el individuo que desarrolla el rol de payaso de hospital es una persona común y silvestre, quien tiene sus propios miedos, problemas, traumas, hábitos y rasgos de personalidad que, con seguridad, han adquirido a lo largo de su vida.

De este modo, podemos decir que, para la intervención del payaso dentro del hospital, además, de la preparación artística y lúdica que debe llevar el actor como requisito para intervenir, sus rasgos de personalidad influirán en el desarrollo de su intervención, ya que a partir de estos rasgos podrá anteponerse, reaccionar y asimilar las diferentes realidades que observe dentro del nosocomio.

Los rasgos de personalidad son características relevantes que permiten identificar las condiciones o disposiciones que el individuo adoptará y proyectará en su comportamiento ante situaciones determinadas. Las personas a lo largo de su vida adoptan comportamientos o modos de actuar que responden a experiencias vividas o por imitación.

Por los argumentos descritos, se adopta como tema de investigación “*Rasgos de personalidad en un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos, de Lima metropolitana durante el año 2019*”. Esperando contribuir de esta manera, al conocimiento de los rasgos de personalidad de personas que hacen la labor de payasos de hospital.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es el nivel de los rasgos *de personalidad que presentan un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana durante el periodo 2019?*

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión extraversión, que presenta un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana durante el periodo 2019?

¿Cuál es el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión amabilidad, que presenta un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana durante el periodo 2019?

¿Cuáles el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión responsabilidad, que presenta un grupo de payasos de hospital de la asociación de

voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana durante el periodo 2019?

¿Cuál es el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión neuroticismo, que presenta un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana durante el periodo 2019?

¿Cuál es el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión apertura a la experiencia, que presenta un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana durante el periodo 2019?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar es el nivel de *los rasgos de personalidad que presentan un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana durante el periodo 2019.*

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión extraversión, de un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana durante el periodo 2019.
- Identificar el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión amabilidad, de un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos

de Lima metropolitana durante el periodo 2019.

- Identificar el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión responsabilidad, de un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana durante el periodo 2019.
  
- Identificar el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión neuroticismo, de un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana durante el periodo 2019.
  
- Identificar el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión apertura a la experiencia, de un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana durante el periodo 2019.

#### **1.4. Justificación e importancia**

En nuestros días la labor de los payasos de hospital se ha convertido en un agente positivo en el proceso de recuperación del paciente. Su campo de acción se está expandiendo, teniendo cada vez una mejor recepción en los centros de salud y demostrando los diferentes beneficios que pueden aportar al paciente en el momento de intervenir tanto al nivel clínico como social. Precisamente de allí se desprende la importancia de abordar el tema de los rasgos de personalidad de un grupo de payasos de hospital, dado que hasta la fecha se sigue observando cambios positivos después de la intervención de los payasos en los hospitales.

Las personas que hacen la labor de payasos de hospital en su mayoría son profesionales de distintos ámbitos que después de llevar una formación en el arte del claun, están preparados y convencidos que se puede contribuir en el proceso de sanación a través de la ternura, el juego, la risa y el humor, orientando su actuación al acompañamiento de pacientes, familiares y el personal médico. Sin embargo, muchas de estas personas pueden adoptar diferentes reacciones o comportamientos ante situaciones vividas dentro del hospital. Este comportamiento será desarrollado desde la personalidad que posee el actor y que está adherida dentro de su patrón de conducta.

En tal sentido, resulta necesario investigar a profundidad los rasgos de la personalidad de un grupo de payasos de hospital de organizaciones voluntarias de Lima Metropolitana, puesto que son personas que están en constante contacto con pacientes, familiares y personal médico de los hospitales a cuáles acuden de forma semanal. Siendo de mucha importancia las consecuencias que se derivan del no conocimiento de los rasgos de personalidad del grupo de payasos, pues muchas veces pueden desarrollar un comportamiento inapropiado ante las situaciones que pueden enfrentar dentro del hospital, perjudicando así el proceso de sanación del paciente.

En razón de los referentes expuestos es que se considera que la contribución que se aporte a través de los resultados y conclusiones de esta investigación será de mucha utilidad para considerar los rasgos de personalidad de un grupo de payasos de hospital que intervienen en pacientes en las condiciones mencionadas, con el fin de contribuir a la sanación del paciente.

Desde el punto de vista teórico, la descripción de los rasgos de personalidad en

sus diferentes dimensiones generara una fuente enriquecida de información sobre esta temática. Desprendiéndose de esto, un sustento teórico, que servirá para el desarrollo de futuros estudios realizado por otras personas. Del mismo modo, los resultados de la investigación se contrastarán con las teorías validadas por otros autores, para generar nuevos conocimientos científicos.

Desde el punto de vista práctico, beneficiará a todas las personas o grupos de payasos de hospital, ya que, de acuerdo con los resultados, se realizará una propuesta de intervención con la finalidad de mejorar y dar solución a las deficiencias encontradas en la personalidad de las personas que desarrollan el rol de payasos de hospital. De esta manera, los efectos que causen en los pacientes serán mejor. Indicar también beneficio tanto para el paciente como para el payaso

Desde el punto de vista metodológico, las técnicas, procedimientos estadísticos e instrumentos utilizados en el presente estudio constituyen un aporte, puesto que, al tener validez y confiabilidad, contribuirá instrumentalmente en futuras investigaciones, permitiendo diagnosticar los rasgos de personalidad de un grupo de payasos de hospital.

Visto, desde los diferentes aspectos, es un gran aporte que busca contribuir a conocer no solo los rasgos de personalidad de un grupo de payasos, sino también la contribución a la sanación de pacientes hospitalarios. Puesto que, la risa., el humor y los juegos desarrollados adecuadamente contribuye al bienestar físico, psicológico, social y emocional de los pacientes.



Además, el conocer los rasgos de personalidad de un grupo de payasos de hospital permite que las escuelas de arte hagan un mejor filtro de selección de las personas que deseen ejercer la labor en hospitales o centros de salud, lo cual es muy importante si se quiere brindar un servicio en pro de lograr una relación armoniosa con el paciente y para el caso en particular de esta investigación, que los rasgos de personalidad adecuados del payaso de hospital logre en su visita al hospital una adecuada adaptación hospitalaria del paciente y un bienestar global.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del Problema

Existen trabajos de investigación relacionados al tema de los rasgos de personalidad de distintos grupos, como: payasos de hospital, voluntarios, estudiantes, entre otros; tanto en el extranjero como en nuestro país.

##### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

Bustos, M. (2017) realizó una investigación titulada *“Perfiles de personalidad en payamédicos de la provincia de Mendoza”*, cual tuvo como objetivo describir los perfiles de personalidad de la muestra y analizar la posible existencia de un modelo característico predominante utilizando el inventario de personalidad: MIPS. El diseño del estudio fue desarrollado desde el enfoque cuantitativo con un alcance de tipo descriptivo, no experimental y transversal. La muestra fue de 30 payamédicos activos de la provincia de Mendoza. El instrumento de recolección de la información fue el inventario Millon de Estilos de Personalidad MIPS que consta de tres grandes áreas: Metas motivacionales, modos cognitivos y conductas interpersonales. Los resultados evidenciaron que los payamédicos poseen los siguientes rasgos de personalidad: apertura, modificación, protección, extraversión, intuición, afectividad, innovación, comunicatividad, firmeza, control y concordancia. Concluyendo que la descripción del perfil de personalidad del payamédico de la provincia de Mendoza, es de suma importancia para la mejoría de la salud emocional del paciente hospitalizado,

considerando que los rasgos de personalidad no solo llevan a la persona a involucrarse en este voluntariado, sino que también favorecen el surgimiento del clown.

Ayuso, D. (2016) realizó una investigación titulada *“Rasgos de personalidad, liderazgo y resistencia al estrés de enfermeros gestores y asistenciales en los hospitales públicos de la comunidad de Madrid”*. El estudio se desarrolló con el fin de establecer los rasgos de personalidad que más caracterizan a los gestores enfermeros, identificar las variables de personalidad, relevantes y específicas de los gestores enfermeros. El tipo de estudio fue descriptivo transversal, bajo el método de muestreo probabilístico. Para esta investigación participaron un total de 184 enfermeros gestores y asistenciales. Los instrumentos aplicados fueron: Cuestionario de factorial de personalidad 16PF-5 (Cattell, 1989, 1993) y Cuestionario de ansiedad estado/rasgo (STAI, Spielberg, 1982). Los resultados obtenidos fueron que en la muestra se obtienen 2 rasgos por encima de la media poblacional  $p (>5,5)$ , son: razonamiento y extraversión. Asimismo, los rasgos que se encuentran debajo de la media de la población  $p (< 5,5)$ , son: estabilidad, animación, dominancia, atrevimiento, ser utilitario y objetivo, estar centrado en soluciones, el perfeccionismo y la baja tensión. Y los rasgos de personalidad que predominan son: apertura, conformismo, control, insatisfacción y concordancia. Concluyendo que el personal de salud se presenta como profesionales que buscan establecer contactos con otras personas ya que hallan gratificantes relacionarse con ellas, que adoptan una postura privada de no apertura, se preocupan y tienen ganas de mejorar cosas y con capacidad para inhibir sus impulsos.

Galindo, D. (2015) realizó una investigación titulada *“Inteligencia emocional y*

*personalidad de los alumnos de arte dramático. ¿Qué los define como actores y directores?''*. La investigación se realizó con el propósito de estudiar el perfil psicocognitivo-emocional en un grupo de alumnos de la Escuela Superior de Arte Dramático (Murcia) contrastándolos con la población normativa y entre sí por la especialidad de estudios (Interpretación y Dirección), género y curso. La investigación es de carácter descriptivo, comparativo y predictivo. Para el estudio de investigación participaron un total de 221 alumnos. Los instrumentos utilizados fueron: MSCEIT; EQ-i, Bar-On; factor G de Catell y el Inventario de personalidad revisado (NEO-PI-R). Los resultados probaron que los estudiantes proyectados como actores y directores son más inteligentes; más neuróticos, caracterizados por ser inestables e inseguros emocionalmente, con tasas elevadas de ansiedad, estado continuo de preocupación y tensión; más abiertos, caracterizados por una imaginación activa, sensibilidad estética, curiosidad por la variedad e independencia de juicio; menos amables, debido a que predomina el egocentrismo, se muestran escépticos y competitivos; y menos responsables, caracterizados por el poco autocontrol, planificación y ejecución de tareas. Concluyendo que los estudiantes de arte dramático desarrollan determinados factores de personalidad ligados a lo que exige su ámbito de desarrollo.

Vargas, A. (2014) realizó una investigación titulada "*Rasgos de personalidad y niveles de estrés de los voluntarios de cruz roja ecuatoriana, junta provincial de Tungurahua*". La investigación se ejecutó con el fin de identificar los rasgos de personalidad y los niveles de estrés que están presentes en los voluntarios y voluntarias de la Cruz Roja Ecuatoriana, Junta provincial de Tungurahua. El diseño de la investigación fue desde un enfoque predominantemente cualitativo, además, la modalidad del estudio es bibliografía-documental y de campo. Basándose en la

investigación exploratoria. Para esta investigación participaron un total de 51 voluntarios. El instrumento aplicado fue: el Inventario de Estilos de Personalidad de Theodore Millon. Los resultados convinieron que los rasgos de personalidad que predominan son: apertura, conformismo, control, insatisfacción y concordancia. Concluyendo que en los voluntarios predomina significativamente el rasgo conformismo, caracterizado por ser tradicional y autoritario, responsable, organizado y formal; asimismo, el rasgo control, caracterizada por el liderazgo del sujeto, tiende a ser enérgico y agresivo socialmente.

Cariaga, M & Casari, L. (2014) realizaron una investigación titulada “*La incidencia de rasgos de personalidad en estudiantes avanzados de psicología hacia la elección de una línea teórica*”. La investigación se desarrolló con el propósito de analizar la influencia de la personalidad y las motivaciones para optar por una especialización clínica en Psicología. El diseño de la investigación fue No experimental, de tipo descriptivo transaccional. Para esta investigación participaron 155 estudiantes avanzados de la carrera profesional de Psicología. Los instrumentos aplicados fueron: Encuesta Ad Hoc y el Cuestionario Big Five (Castro Solano, 2005). Los resultados determinaron que la dimensión responsabilidad y agradabilidad, alcanzaron un percentil alto solo en los estudiantes que cursan la Clínica Existencial. Asimismo, muestran que la dimensión extraversión posee valores normales en la muestra evaluada, al igual que apertura a la experiencia. Por último, la dimensión Neuroticismo obtuvo un puntaje bajo en la muestra poblacional. Concluyendo que en los estudiantes predomina la responsabilidad y la agradabilidad, caracterizada por ser personas que asumen compromisos y se desenvuelven con el fin de ayudar o agradar a los demás. Por otro lado, muestran un nivel bajo de Neuroticismo, es decir son

personas que no muestran miedo, tristeza o venganza.

### 2.1.2. Antecedentes Nacionales

Guzmán, B. (2017) realizó una investigación titulada “*Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la municipalidad provincial del Santa, Chimbote-2017*”. La investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre la variable desempeño laboral y dimensiones de la personalidad. El diseño del estudio fue de nivel descriptivo correlacional y de corte transversal. Para esta investigación participaron 77 trabajadores administrativos de la municipalidad provincial del Santa. Los instrumentos aplicados fueron: Cuestionario de personalidad de Eysenck abreviado y la Escala desempeño laboral. Los resultados mostraron que un 65% de la muestra presentan un nivel bajo de neuroticismo y un 25% presentan un nivel alto de neuroticismo. Asimismo, en cuanto a la dimensión extraversión un 66% presenta un nivel alto y un 24% muestra un nivel bajo. Finalmente, de la dimensión psicoticismo, un 51% presenta un nivel bajo y un 49% presenta un nivel alto. Concluyendo que la mayoría de los trabajadores tienden a responder emocionalmente solo con un tono bajo y débil, son equilibrados y despreocupados. Asimismo, se presentan como personas que se caracterizan por ser sociables, arriesgados, adaptable a los cambios.

Tomatis, R. (2017), en su investigación titulada “*Rasgos de personalidad y alimentación intuitiva en adultos jóvenes de Lima*”. Propuso como objetivo explorar la relación entre los cinco factores de la personalidad y la alimentación intuitiva. La investigación fue de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional y

de corte transversal. La población objeto de estudio, estuvo conformada por un total de 100 adultos jóvenes entre 25 y 35 años que en la actualidad estén trabajando. Para la recolección de datos se utilizó el Inventario de alimentación intuitiva (IES-2) y el NEO-FFI. Los resultados mostraron que el factor neuroticismo obtuvo la puntuación mínima más baja, en comparación con el factor extraversión que obtuvo la puntuación mínima más alta. Sin embargo, el factor conciencia alcanzó el puntaje promedio más elevado. Concluyendo que la muestra evaluada se caracteriza por ser equilibrados y despreocupados. Asimismo, se muestran como personas sociables y abiertas a los cambios. Finalmente, se muestran como personas altamente empáticas.

Bermúdez, K. y Ccance, P. (2015) realizaron una investigación titulada *“Rasgos de personalidad y asertividad en los estudiantes del 1er y 2do año de la facultad de ciencias de la salud de una universidad privada de lima-este, 2015”*. La investigación se ejecutó con el fin de determinar la relación entre los rasgos de personalidad y asertividad en los alumnos del 1er y 2do año de la facultad de ciencias de la salud de una universidad privada de lima-este, 2015. El diseño del estudio fue cuantitativo, de alcance descriptivo-correlacional y de corte transversal. Para esta investigación participaron 210 estudiantes cuyas edades oscilaban entre los 16 y 25 años. Los instrumentos aplicados fueron: Inventario de personalidad reducido en cinco factores (NEOFFI) y la escala de evaluación de la asertividad (ADCA-1). Los resultados demostraron que un grupo importante de estudiantes presentan altos niveles de extraversión (46.2%). Asimismo, el 40.5% de participantes registran altos niveles de neuroticismo y finalmente el 49.5% de la muestra presenta un nivel bajo de responsabilidad. Concluyendo que los estudiantes han desarrollado la habilidad para

entablar adecuadas relaciones interpersonales, asimismo, tienden a experimentar sentimientos negativos. Finalmente, tienen dificultades en la planificación y ejecución de las tareas.

Rodríguez, C. (2014) realizó una investigación titulada “*Rasgos de personalidad en los estudiantes de la carrera de psicología de una universidad privada, Chiclayo, 2014*”. La investigación tuvo como objetivo determinar los rasgos de personalidad en los estudiantes de psicología. El diseño del estudio fue cuantitativa no experimental, transversal descriptiva. Para esta investigación participaron un total de 122 estudiantes. El instrumento aplicado fue el Cuestionario factorial de personalidad, 16PF-5. Los resultados evidenciaron que las dimensiones ansiedad y dureza se registran en un polo bajo; la dimensión extraversión, independencia y autocontrol en un nivel medio. Además, las escalas razonamiento, atención a las normas, vigilancia, privacidad, aprensión, autosuficiencia y tensión en polo negativo; y las escalas de dominancia y sensibilidad en polos positivos. Concluyendo que los estudiantes no poseen niveles esperados de razonamiento, con necesidad de esquivar las reglas, posiblemente por desarrollar la autonomía, son confiados y adaptables. Son asertivos y sensibles, es decir se caracterizan por mostrar empatía, con equilibrio en las relaciones interpersonales.

Liao, S. (2011), en su investigación titulada “*Estilos de humor y rasgos de personalidad en un grupo de clowns de Lima metropolitana*”. Propuso como objetivo estudiar los estilos de humor y los factores de personalidad en un grupo de clowns de Lima Metropolitana. La investigación fue de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por



35 clowns y se contó con un grupo de contraste conformado por 33 actores. Para el recojo de datos se utilizó una ficha sociodemográfica diseñada para esta investigación, el Cuestionario de estilos de humor (HSQ) y el Inventario de los cinco factores de personalidad NEO (NEO-FFI). Los resultados evidenciaron que dentro del grupo total de clowns de escenario en comparación con los de hospital tienen mayor tendencia al neuroticismo y una menor agradabilidad. Asimismo, los payasos de hospital mostraron un nivel mayor de apertura que los payasos de escenario. Concluyendo que los payasos de hospital podrían poseer cualidades para llevar a cabo las actividades dentro del hospital de un modo adaptativo, al estar caracterizados por un uso del humor predominante adaptativo y una personalidad equilibrada y llevadera.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Conceptualización de la personalidad**

El término personalidad proviene del término “personae”, denominación que se utilizaban en el latín clásico para la máscara que portaban los actores de teatro en la antigüedad (Roca, 2010). De esta manera, se hacía referencia a que cada ser humano portaba con una personalidad (máscara) para desenvolverse en el día a día.

El diccionario de la Real Academia Española (2018) define el término personalidad como “la diferencia individual que constituye a cada persona y la distingue de otra”. Es decir, la personalidad nos hace diferentes de las demás

personas.

Asimismo, para autores de la psicología, como Eysenck (1987) la personalidad puede entenderse como una organización estable o duradera en cuanto al carácter y temperamento, el cual determina la adaptación al medio ambiente.

Allport, (1937) propone que la personalidad es la organización dinámica de aquellos procedimientos psicofisiológicos que establecen la conducta del ser humano, dentro del ambiente en que se desenvuelve. De este modo, la importancia de factores individuales y motivacionales, ya que son fundamentales para determinar la personalidad.

Jung, (19219) refiere que la personalidad parte del binomio extroversión-introversión, los cuales se nace y determina el tipo de temperamento que va a desarrollar el individuo, como: inquietud del mundo (extrovertido) o de la propia persona (introvertida).

Para Catell (1982), la personalidad se define en aquello que hace una persona cuando se encuentra en situación determinada, es decir, es la respuesta o conducta de un individuo, en función de situaciones en que se encuentra o la naturaleza de su personalidad.

Además, diversos estudios revelan que los factores socioculturales inciden en el desarrollo de la personalidad de una persona. Es decir, si un individuo que se desarrolla en un ambiente de pobreza, sin acceso a la educación, seguridad,

alimentación adecuada, entre otras cosas, podría presentar una personalidad negativa.

Finalmente, se puede deducir que la personalidad es una serie de tendencias esenciales que caracterizan al individuo como único, los cuales predisponen la conducta en los distintos ámbitos de acción del ser humano (Costa y McCre, 1997).

## **2.2.2. Teorías de la personalidad**

En la actualidad, cuando se habla de personalidad se desarrolla todo un campo de investigación y de subdimensiones, rasgos o factores que diversos académicos han investigado. De esta manera, se han desarrollado diferentes teorías que sirven como guía de medición, pues proporcionan un marco de referencia dinámico de la personalidad que se manifiesta en el comportamiento humano.

A continuación, se definen algunas teorías propuestas:

### **2.2.2.1. Perspectiva psicoanalítica**

El exponente más conocido y emblemático de esta perspectiva psicoanalítica es Freud (1986) quien establece que la conducta de un individuo es el resultado de fuerzas psicológicas que operan dentro del individuo (Morris y Maisto, 2005).

Desde esta corriente se puede entender que la personalidad del ser humano posee tres estructuras que aparecen a lo largo de las diferentes etapas de su vida, las cuales interactúan entre sí, como: el ello, el yo y el súper yo; cuales se describen

de la siguiente manera (Pervin y John, 2008):

- El ello: está presente en el nacimiento y es totalmente inconsciente.
- El yo: se ubica entre lo consciente y el preconscious, pues su fin es satisfacer los deseos del ello en el mundo externo.
- El súper yo: desarrolla el rol de guardián moral, ya que tiene la función de vigilar al yo para guiarlo hacia las acciones morales.

Asimismo, Freud (1986) indica que la personalidad del individuo es desarrollada a través de etapas psicosexuales, que define a la persona; siendo: la fase oral, anal, fálica, de latencia y la genital.

Finalmente, determina que la mente del ser humano está compuesta por instancias psíquicas que establecen la personalidad, las cuales están divididas en tres regiones:

- El preconscious: instancias psíquicas que pueden lograr ser en un momento conscientes; es decir, que pueden evocar recuerdos o asociaciones que sólo un momento antes, permanecían fuera de la conciencia.
- El consciente: estado de darse cuenta de las cosas, lo que en ese instante puede estar pensando el individuo.
- El inconsciente: nunca logra ser notado por el sujeto, aquí se encuentran los instintos y gran parte de lo reprimido, sólo se puede ser accesible a este contenido a través de revelaciones indirectas, como son los sueños, los lapsus

o actos fallidos y el síntoma.

### **2.2.2.2. Perspectiva fenomenológica de la personalidad**

La perspectiva fenomenológica establece que el individuo posee motivación positiva, pues tiende a hacer bien las cosas por satisfacción personal y se caracteriza por hacerse responsable de sus propias conductas (Morris y Maisto, 2005).

Asimismo, Rogers (1958) señala que el individuo construye su personalidad cuando se ponen al servicio de metas positivas, añade que la persona desde que nace viene con distintas capacidades y potencialidades, las cuales tienen que ser desarrollados mediante la adquisición de nuevas destrezas.

### **2.2.2.3. Perspectiva cognitiva de la personalidad.**

Esta teoría plantea que la conducta está dirigida por la manera como se piensa y se actúa frente a una situación, manifiesta que no es posible obtener un modelo de la personalidad, ya que solo se describen las conductas de las personas (Colom Marañón, 2012).

Por su parte, Bandura (2001) enfatizó que un ser humano no es manejable o pasivo y que las personas influyen y son influenciadas por el ambiente social, agrega que la efectividad del modelado depende de las características personales que sirven como guía y motivación del individuo que aprende. Asimismo, las

conductas y reacciones emocionales se aprenden mediante la observación y el modelado, pues las personas alcanzan un adecuado desempeño interno llamado autoeficacia; entendido como la capacidad de manipular las situaciones de tal manera que genere los resultados deseados (Bandura y Locke, 2003).

Además, consideró a los individuos como seres complejos, únicos, activos, destacando el pensamiento y la autorregulación, lo que implica capacidad de resolver problemas partiendo de la experiencia, además los procesos cognoscitivos son tomados como una variable importante en el desarrollo de la personalidad, pues afirma que aspectos como; las aptitudes y las estrategias de codificación son unidades de la personalidad (Bandura, 2001).

#### **2.2.2.4. El modelo explicativo de los cinco grandes**

A nivel histórico, los primeros estudios de la personalidad desde la distinción léxica la encontramos en Allport (2001) quien intentó determinar el número de términos que definen los rasgos de personalidad en el diccionario de la lengua inglesa, los términos fueron muchos; sin embargo, se redujeron en objetivos que describían rasgos observables y permanentes.

En 1940, Cattell (1971) utilizó los términos propuestos por Allport (1936) y consideró 35 rasgos de personalidad a los cuales se refirió como la esfera de personalidad, asimismo, construyeron una prueba para medir la personalidad.

En 1961, dos investigadores de las Fuerzas Aéreas, Tupes y Christal, emplearon las medidas de rasgos de Cattell y hallaron 5 factores recurrentes. Este trabajo fue replicado por Norman, que también halló que 5 grandes factores eran suficientes para describir los distintos tipos de personalidad. A estos factores Norman los denominó: extraversión, agradabilidad, conciencia, estabilidad emocional y cultura (Colom, 1992).

En la década de los 70, Goldberg (1993) explicaba la existencia de un modelo importante, llamado Los Cinco Grandes (Big Five) establecido a partir de la aproximación léxica e integración de los aportes de autores como Norman, Golberg, Peabody, Trapnell, Wiggins y Digman (1966).

A mediados de la década del 80 Costa y McCrae (1992) respaldan la teoría de Golberg (1993) el cual denominaron Modelo de los Cinco Factores (Five Factor Model). Por lo tanto, Costa y McCrae (1992) definen que el modelo de la personalidad consiste en la forma que una persona se diferencia en sus estilos individuales, emocionales, interpersonales y motivacionales, posteriormente estos estilos son resumidos en términos de cinco factores básicos llamados: neuroticismo (N), extraversión (E), apertura a la experiencia (O), agradabilidad (A) y responsabilidad (R).

El modelo planteado por Costa y McCrae (1992) denominado big five, es un modelo comprensivo que fomenta la exploración de las interacciones entre la personalidad y otros fenómenos, de igual forma existen discrepancias sobre como nombrar a estos factores, generalmente se utilizan los términos proporcionados por

Costa y McCrae (1992): neuroticismo, extraversión, apertura a la experiencia, amabilidad y responsabilidad. Son conocidos con el acrónimo de OCEAN derivado de las palabras en inglés; openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness y neuroticismo; mientras que en castellano se utiliza el acrónimo CREAN provenientes de las palabras cordialidad, responsabilidad, extraversión, apertura y neuroticismo.

**Tabla 1. Los cinco grandes factores de la personalidad.**

Autor	I	II	III	IV	V
Fiske (1949)	Adaptabilidad Social	Conformidad	Voluntad de éxito	Control emocional	Intelecto inquisitivo
Norman (1963)	Emocionabilidad	<b>Agradabilidad</b>	Escrupulosidad	Emocionabilidad	Cultura
Borgatta (1964)	Asertividad	Simpatía	<b>Responsabilidad</b>	Emocionabilidad	<b>Inteligencia</b>
Digman (1990)	<b>Extraversión</b>	Condescendencia amistosa	Voluntad de éxito	<b>Neuroticismo</b>	Intelecto
Peabody y Goldberg (1989)	Poder	Amor	Trabajo	Afecto	Intelecto

*Fuente: Modelo de los 5 factores de personalidad (Costa y McCrae, 1992).*

Se observa en la tabla que las cinco grandes dimensiones han sido nombradas de múltiples maneras y recibidas distintas conceptualizaciones.

### **2.2.3. Las cinco dimensiones de la personalidad.**

Los términos más aceptados, utilizados en este estudio serán los propuestos por Costa y McCrae (1992) quienes señalan que los cinco grandes modelos pueden abarcar la mayor parte de los rasgos de personalidad que son independientes del lenguaje y la cultura.



A continuación, se detalla cada una de ellas:

### **1) Dimensión neuroticismo (N).**

Costa y McCrae (1992) mencionan el ajuste o estabilidad emocional con el desajuste o inestabilidad. El Neuroticismo (N) es vinculado con los afectos negativos como la ansiedad, miedo, vergüenza, rabia, etcétera, sin embargo, no trata solo de emociones negativas interferentes a la adaptación. Asimismo, las personas con alto N suelen ser portadoras de ideas irracionales y dificultades para afrontar situaciones de estrés, mientras que las personas con bajo N son calmadas y tienen mayor control en momentos adversos.

Del mismo modo, las personas con alto N tienden a la hipersensibilidad emocional y tras experiencias cargadas suelen tener mucha dificultad para volver a su equilibrio, pues son propensos a ser ansiosos, preocupados y tienen frecuentemente humor y depresión cambiante, lo cual experimentan desórdenes psicosomáticos y presentan reacciones intensas a todo tipo de estímulos. (Martínez y Cassaretto, 2011). También, el sujeto estable, de bajo N, tiene una respuesta emocional de una forma controlada y proporcionada, ya que recupera el equilibrio rápidamente después de un estímulo emocional intenso, suelen ser equilibrados, tranquilos, controlados y despreocupados.

## **2) Dimensión extraversión (E).**

Eysenck (1987) en su teoría agrupó un grupo de rasgos que denomina como tipo extravertido al sujeto sociable, vital y activo, que busca sensaciones y que suele ser despreocupado, dominante y aventurero.

No obstante Costa y McCrae (1992) refieren que la sociabilidad es uno de los componentes importantes ya que las personas con alto E son asertivos, activos y habladores; pues se deleitan de la excitación y la estimulación, se caracterizan por ser optimistas. Además, los introvertidos, de bajo E, suelen ser reservados, pero no necesariamente huraños, son más calmados que indolentes, gustan estar solos, pero no por ansiedad social, no son infelices ni pesimistas.

También, las personas extravertidas, son sociables y gustan de los lugares con mucha gente como fiestas multitudinarias. Poseen muchos amigos y gustan de hablar con ellos todo el tiempo, les gusta la excitación, las bromas y el cambio. Asimismo, los altos E son arriesgados, despreocupados y optimistas, suelen estar activos haciendo cosas en todo momento (Costa y McCrae, 1992).

Además, las personas con puntuaciones bajas son socialmente reservadas, se muestran distantes exceptuando la relación con los amigos íntimos. Son previsores y desconfían de los impulsos del momento. No disfrutan de la diversión ruidosa, pero si de un modo de vida ordenado (Cassaretto, 2009).

### **3) Dimensión apertura a la experiencia (O).**

Esta es la dimensión que ha generado más confusiones y desacuerdos entre todos los modelos, ya que constituyen la imaginación activa, la sensibilidad estética, la atención a las vivencias internas, agrado por la variedad, curiosidad intelectual e independencia de juicio. Asimismo, las personas de alta puntuación son originales e imaginativas, sienten curiosidad por el medio externo e interno, tienen vidas más ricas e interesadas por ideas novedosas y valores no convencionales. En el polo opuesto, las personas tienden a ser convencionales en su conducta y apariencia, tienen predilección por lo convencional y son políticamente conservadores (Borgatta, 1964).

Del mismo modo, los individuos de alta apertura se definen como liberales, creativos y tolerantes, tienen tendencia a la fantasía y a tener emociones y pensamientos poco ortodoxos. Se salen del camino marcado para generar sus propias vías, se apasionan por el arte, gustan de las ideas y valores nuevos, además les encanta probar cosas nuevas y viajar (Costa y McCrae, 1992).

Las personas de baja apertura son especialmente conservadoras y tienen la tendencia a seguir los caminos ya marcados, pues hay una marcada tendencia religiosa y les cuesta encontrar nuevas vías para afrontar problemas, no ve con buenos ojos las ideas disruptivas o que puedan generar cambios profundos o radicales (Costa y McCrae, 1992).

#### **4) Dimensión amabilidad (A).**

Este factor refleja tendencias interpersonales, ya que el individuo con puntuación alta es altruista, considerado, crédulo y solidario. La persona amable es agradable y amable con los demás preocupándose por sus necesidades y por su bienestar. También, tienden a confiar en los demás, percibe e interpreta adecuadamente tanto sus propias emociones como las de los otros. Es empática y capaz de resonar emocionalmente con los demás (Guilford y Zimmerman, 1949).

Costa y McCrae (1992) mencionan que el individuo con baja puntuación es frío, egocéntrico, escéptico y competitivo, ya que no les preocupa la gente que le rodea ni el mundo en general, lo cual suelen ser inescrupuloso, manipulador y si es necesario empleará la violencia para lograr sus objetivos, pues es incapaz de sentir el dolor que provoca.

Su polo positivo refiere más bien a la docilidad que a la capacidad de relacionarse eficientemente; y su polo negativo a establecer relaciones hostiles.

#### **5) Dimensión responsabilidad (R)**

Tiene sus bases en el autocontrol de impulsos, de planificación, organización y ejecución de tareas, dado esto se le ha denominado también como voluntad de logro pues implica una organización minuciosa y perseverancia en sus metas. Se asocia con la puntualidad y la escrupulosidad. Asimismo, la persona consciente es

voluntariosa y determinada, de propósitos claros, pues el polo opuesto es más laxo, informal y descuidado en sus principios morales (Cassaretto, 1999).

También, el individuo de alta responsabilidad es ordenado y reflexivo, pues les da muchas vueltas a las cosas antes de tomar una decisión y le gusta tener todo planificado, además respeta las normas y en general todas sus obligaciones, del mismo modo tiene un gran sentido del deber y en general controlan sus impulsos de manera exitosa (Costa y McCrae, 1997).

Se concluye que, los cinco rasgos de la personalidad tienen un impacto en los diferentes etapas de la vida, siendo el rasgo N el rasgo que mayor impacto genera en términos de la salud, tanto física como mental, de las personas; con el rasgo E el cual se relaciona con la búsqueda de interacción social; y el rasgo A se relaciona con sensibilidad estética y creativa; mientras que el rasgo Am se relaciona con la ayuda mutua a las personas y el rasgo R con la planificación, organización y ejecución de tareas.

#### **2.2.4. Definiciones conceptuales**

- **Arquetipo:** según Carl Jung, son elementos del inconsciente colectivo humano que se manifiestan de manera repetida en los sueños, en los cuentos, en el arte plástico o en las leyendas de todas las culturas.
- **Comportamiento:** grupo de respuestas, bien por presencia o ausencia, que luce un individuo en función a su entorno o estímulos externos.
- **Conducta:** es todo aquello lo que un individuo realiza, piensa o dice en

relación al contexto que le rodea.

- **Extroversión:** es una actitud que se determina por la concentración del interés en un objeto externo.
- **Introversión:** es una actitud que se determina por la concentración del interés en los procesos internos del individuo.
- **Payaso:** es una técnica del teatro que tiene como herramienta principal una nariz roja, a través de la cual busca causar emociones y sensaciones en el espectador. Es un ser que no tiene vergüenza ni tabúes y que busca disfrutar de la vida tal cual y como es.
- **Payaso de hospital:** es un personaje que tiene como objetivo, “intentar desdramatizar el entorno hospitalario”, que el paciente que es niño, adolescente, adulto o anciano, se olvide de que está enfermo, de que esta en un hospital, de que tiene dolor y vea que después de todo, puede jugar y reírse.
- **Personalidad:** una serie de tendencias esencial es que caracterizan al individuo como único, los cuales predisponen la conducta en los distintos espacios de acción del ser humano.
- **Rasgo de personalidad:** es un término científico que comprime las conductas que el individuo realiza en distintas situaciones. Asimismo, son constructos que permiten determinar las diferencias entre los individuos.
- **Temperamento:** se denomina al carácter de las personas; proviene del latín temperamentum, que está asociado a la forma de ser y reaccionar de los seres humanos.

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION**

#### **3.1. Tipo de la investigación**

El enfoque que predomina la investigación será el cuantitativo, puesto que considera valores para interpretar a las categorías de análisis, consideradas como las dimensiones. Según (Rodríguez, 2010), establece que el método cuantitativo se centra en los hechos de un fenómeno social, con poco interés por los estados subjetivos del individuo. La interpretación y presentación de los resultados viene sustentada con tablas estadísticas, gráficas y un análisis numérico.

La investigación es de tipo descriptiva, dado a que tiene como propósito especificar las propiedades, las características y los perfiles de un grupo de individuos. Según Tamayo y Tamayo M. (2003), define “la investigación descriptiva, comprende la representación, observación, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la constitución o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre terminaciones dominantes o sobre grupo de individuos, grupo o cosas, que se desarrolla en presente”. (p. 35).

#### **3.2. Diseño de la investigación**

El diseño de investigación es no experimental y según la temporalización es transversal porque recolecta datos en un sólo momento y en un tiempo único.

“El diseño no experimental es aquella que se desarrolla sin manejar deliberadamente variables. Se observan los fenómenos tal y como se dan en su

contexto original, con el fin de analizarlos”. Por lo tanto, en este diseño no se establece un contexto específico si no que se observa los que existen. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

De la afirmación citada por los autores anteriores, se afirma que el investigador hace uso de este tipo de diseño basándose en la observación, tomando un rol pasivo y limitado a la recolección de los datos tal cual se dan un contexto determinado.

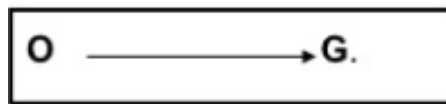


Figura 1. Diseño de la investigación

Dónde:

**O** = Observación de la muestra

**G** = Grupo de estudio o muestra (payasos de hospital)

### 3.3. Población y muestra

- **Población**

La población de estudio está comprendida por aproximadamente 30 payasos de hospital de la asociación de voluntarios entre payasos de Lima metropolitana, durante el periodo 2019.



- **Muestra:**

La muestra es intencional, no probabilística, y de tipo censal, por tanto, está constituida por la totalidad de la población, es decir los 30 payasos de hospital, dado que, al representar una cantidad reducida, se asume al universo como muestra de estudio.

**Criterios de inclusión de los participantes:**

- Payasos desde los 18 años en adelante
- Payasos de ambos sexos.
- Payasos pertenecientes a la “Asociación entre payasos”.

**Criterios de exclusión de los participantes:**

- Payasos menores de 18 años.

### **3.4. Identificación de la variable y su Operacionalización**

La variable de estudio es los rasgos de personalidad, los factores sociodemográficos para caracterizar la muestra son el sexo, edad, nivel de instrucción, tiempo desarrollando el rol de payaso.

La variable personalidad, presenta dimensiones de las cuales se derivan los indicadores, y de estos se deriva los ítems que se formulan para el cuestionario. En seguida, se expone la estructura detallada en la matriz de operacionalización.

**Tabla 2. Matriz de Operacionalización**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INDICE	INSTRUMENTO
<b>RASGOS DE PERSONALIDAD</b>	Allport (1970) señala que la personalidad se asocia a la unificación de todos los rasgos y características del individuo que establecen una manera de comportarse.	Costa y McCrae (1992) definen que el modelo de la personalidad consiste en la forma en que una persona se diferencia en sus estilos individuales, emocionales, interpersonales y motivacionales, posteriormente estos estilos son agrupados en términos de cinco factores básicos llamados: Extraversión, Amabilidad, Responsabilidad, Neuroticismo y Apertura a la experiencia.	Extraversión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinamismo</li> <li>• Dominancia</li> </ul>	1,25,53,68,94,114,7,37,51,78,99,121,13,39,59,73,102,17,19,31,61,71,95,123		
			Amabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cooperación/empatía</li> <li>• Cordialidad/amabilidad</li> </ul>	10,34,48,86,109,111,4,28,64,70,100,130,22,44,52,88,93,126,16,40,65,74,108,128	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Completamente VERDADERO para mí</li> <li>• Bastante VERDADERO para mí</li> </ul>	
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escrupulosidad</li> <li>• Perseverancia</li> </ul>	8,26,57,79,106,129,2,32,66,82,110,132,20,46,49,75,96,115,14,38,54,85,107,125	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ni VERDADERO ni FALSO para mí</li> </ul>	
			Neuroticismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Control de las emociones</li> <li>• Control de los impulsos</li> </ul>	9,27,50,81,89,122,3,33,62,69,98,120,21,43,58,76,91,119,15,45,63,83,104,116	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bastante FALSO para mí</li> <li>• Completamente FALSO para mí</li> </ul>	
			Apertura a la experiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apertura a la cultura</li> <li>• Apertura a la experiencia</li> </ul>	5,29,60,87,105,112,11,42,55,77,90,124,23,41,56,72,97,118,17,35,47,67,103,131		

Cuestionario  
BIG FIVE -  
BFQ

### 3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación

La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento empleado para el recojo de datos fue el cuestionario BIG FIVE, para estudiar la personalidad en un grupo de payasos voluntarios.

A continuación, pasamos a detallar el instrumento aplicado:

#### **FICHA TÉCNICA: Cuestionario BIG FIVE.**

- **Autor:** Caprara, Barbaranelli y Borgogni (1993)
- **País de origen:** Organizzazioni Speciali (OS), Florencia.
- **Adaptación peruana:** Gonzáles, H y Quiroga, L. 2016.
- **Forma de Administración:** Individual y colectiva.
- **Ámbito de Aplicación:** El cuestionario es aplicable para personas que ejercen el rol de payasos de hospital
- **Duración:** 30 minutos (aprox.)
- **Descripción del cuestionario:** El instrumento está constituido por 132 ítems que son de tipo cerrado de opción múltiple. Permite describir y evaluar la personalidad, enfocado en el estudio de sus cinco dimensiones: Extraversión, Amabilidad, Responsabilidad, Neuroticismo y Apertura a la experiencia.
- **Calificación:** Las respuestas se califican en escala de Likert, que van desde los valores 1 al 5, que se detallan a continuación.

**Tabla 3. Escala de Calificación del Cuestionario**

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

- **Baremo:** La baremación sirve para efectos de interpretación de los resultados de la variable de investigación, está ordenado por rangos y contempla todos los valores desde el mínimo hasta el máximo que se puede obtener como puntaje de evaluación de las dimensiones y del cuestionario en general.

**Tabla4. Baremo de interpretación de la variable**

	I al V	Total
5-Muy favorable	100 – 120	496 – 600
4-Favorable	81 – 99	401 – 495
3-Ni favorable/ni desfavorable	62 – 80	306 – 400
2-Desfavorable	43 – 61	211 – 305
1-Muy desfavorable	24 – 42	120 – 210

## CAPITULO IV PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 4.1. Presentación de resultados de datos generales

Tabla 5. Datos sociodemográficos de un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios entre Payasos según el sexo.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	16	53
Femenino	14	47
Total	30	100

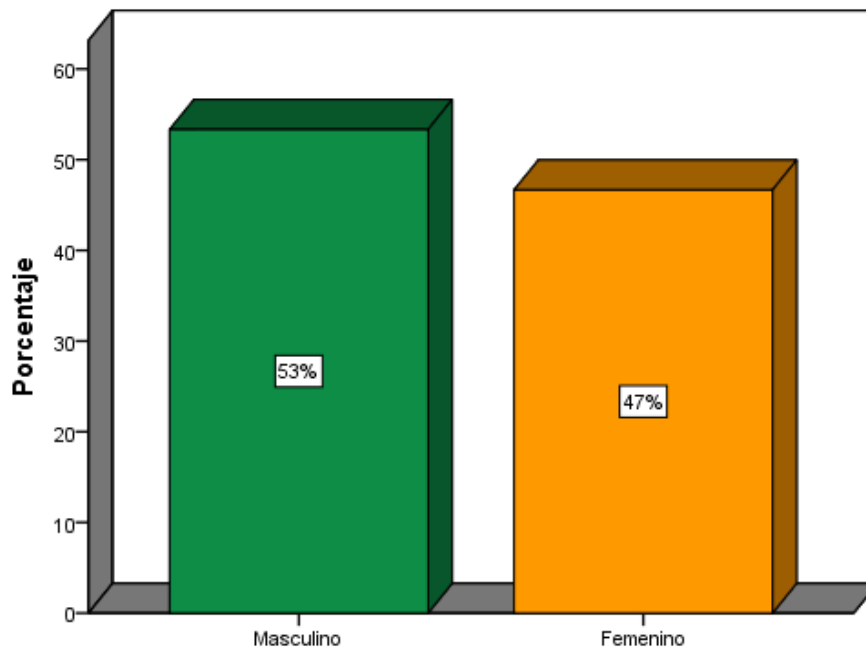


Figura 2. Datos sociodemográficos de un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios entre Payasos según el sexo

**Interpretación:** Los resultados obtenidos evidencian que en la investigación el mayor porcentaje de payasos de hospital son del sexo masculino igual al 53% (16) y el 47% (14) son del sexo femenino.

Tabla 6. Datos sociodemográficos de un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios entre Payasos según la edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
21-29	17	57
30-38	11	37
39-47	2	7
Total	30	100

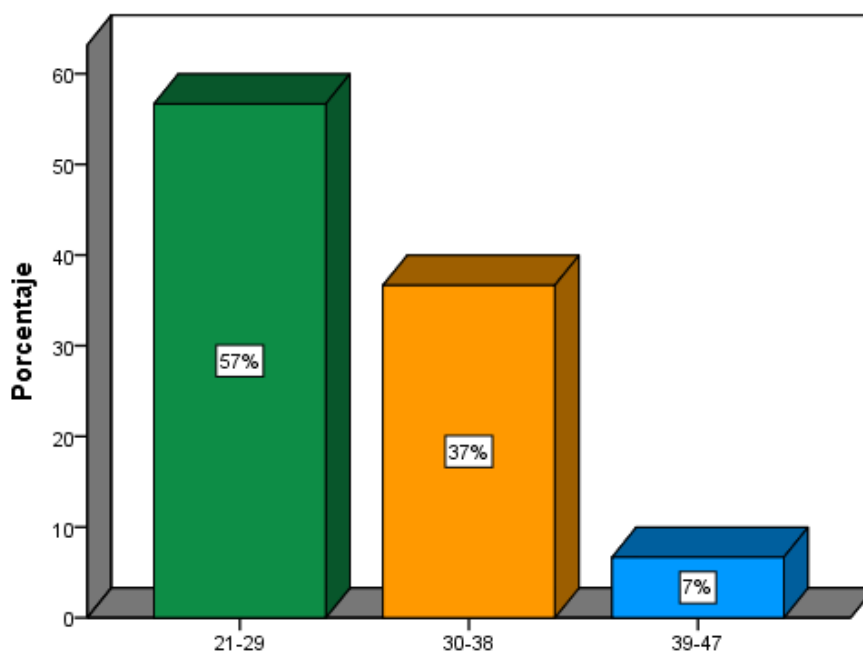


Figura 3. Datos sociodemográficos de un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios entre Payasos según la edad

**Interpretación:** Los datos obtenidos demuestran que la mayor proporción de payasos de hospital igual a 57% tienen entre 21 a 29 años y en menor proporción igual al 7% tienen entre 39 a 47 años, la cual representa la edad más avanzada.

Tabla 7. Datos sociodemográficos de un grupo de payasos de hospital según el tiempo que tienen como payaso.

Tiempo de payaso	Frecuencia	Porcentaje
1-4	19	63
5-8	8	27
9-12	3	10
Total	30	100

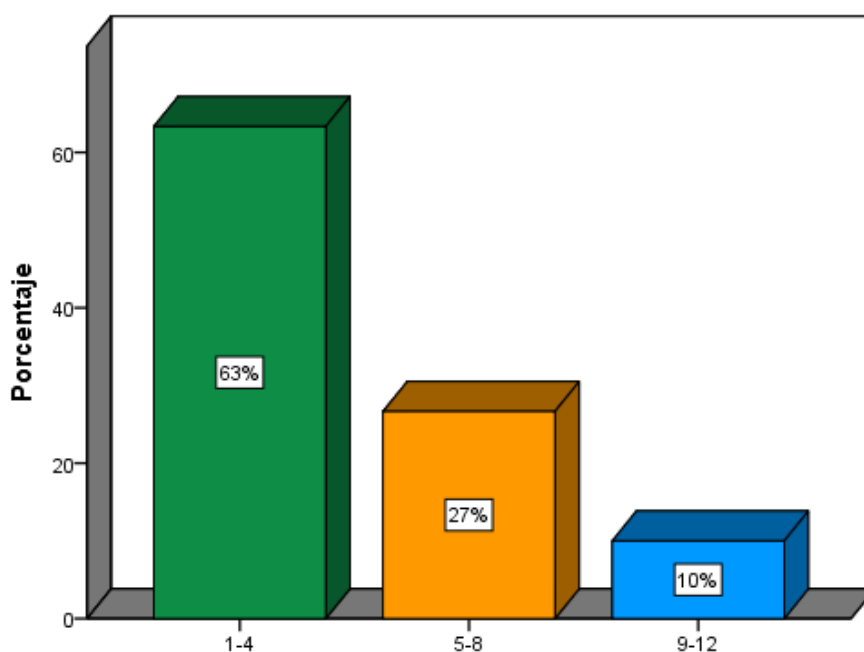


Figura 4. Datos sociodemográficos de un grupo de payasos de hospital según el tiempo que tienen como payaso.

**Interpretación:** Los datos recolectados evidencian que la mayoría de los payasos de hospital igual al 63% tienen de 1 a 4 años de experiencia y en menor proporción igual al 10% tienen de 9 a 12 años de experiencia, el cual representa el mayor tiempo como payasos.

## 4.2. Presentación de resultados de datos específicos

Tabla 8. Nivel de rasgos de personalidad de un grupo de payasos de hospital, según la dimensión extraversión.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	2	7
Ni favorable / ni desfavorable	26	87
Favorable	2	7
Total	30	100

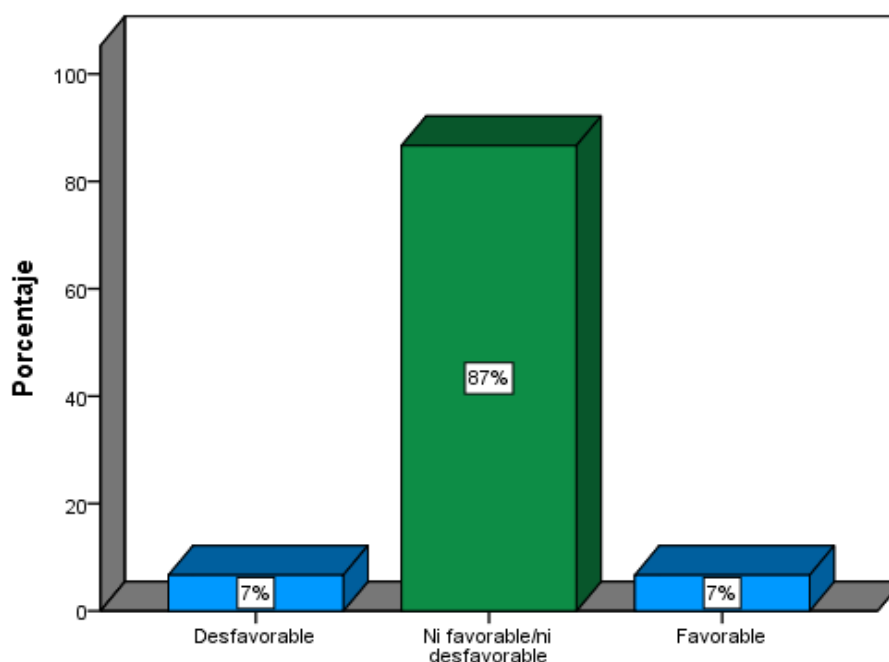


Figura 5. Nivel de rasgos de personalidad de un grupo de payasos de hospital, según la dimensión extraversión.

**Interpretación:** De acuerdo con los resultados obtenidos en la dimensión extraversión se determina que un 87% no es favorable ni desfavorable, la cual representa el nivel de la mayoría. En menor proporción existe una coincidencia entre desfavorable y favorable, igual al 7% respectivamente.



Tabla 9. Nivel de rasgos de personalidad de un grupo de payasos de hospital, según la dimensión amabilidad.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	1	3
Ni favorable / ni desfavorable	23	77
Favorable	6	20
Total	30	100

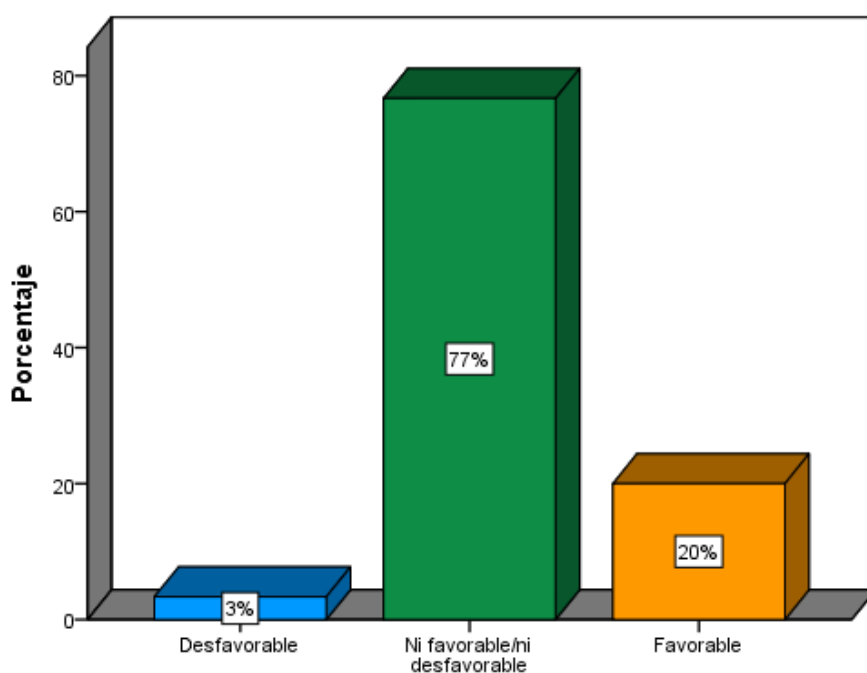


Figura 6. Nivel de rasgos de personalidad de un grupo de payasos de hospital, según la dimensión amabilidad.

**Interpretación:** De acuerdo con los resultados obtenidos en la dimensión amabilidad se determina que un 77% no es favorable ni desfavorable, la cual representa el nivel de la mayoría, en el 20% es favorable y en menor proporción igual al 3% es desfavorable, la cual representa el nivel más bajo.

Tabla 10. Nivel de rasgos de personalidad de un grupo de payasos de hospital, según la dimensión responsabilidad.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	1	3
Ni favorable / ni desfavorable	24	80
Favorable	5	17
Total	30	100

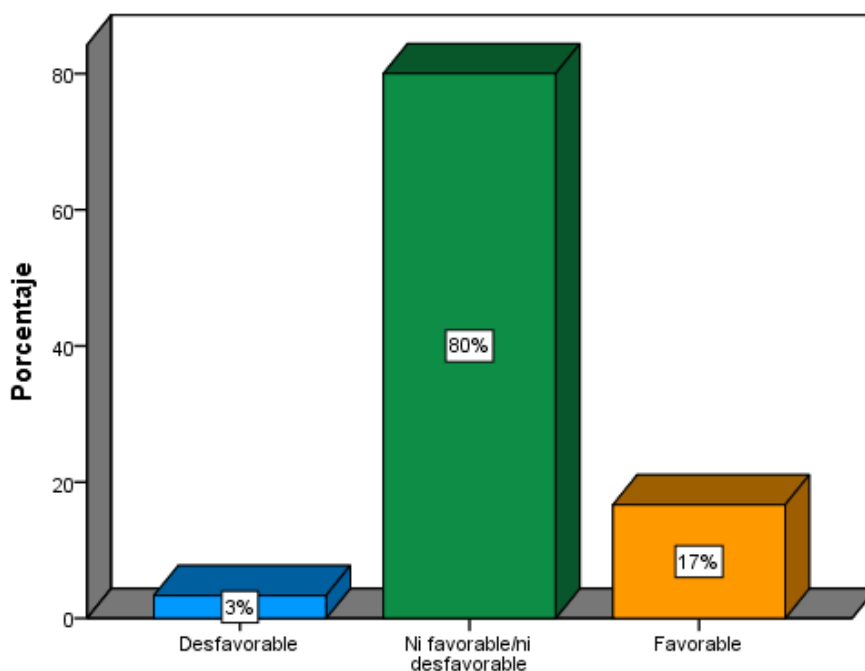


Figura 7. Nivel de rasgos de personalidad de un grupo de payasos de hospital, según la dimensión responsabilidad.

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión responsabilidad evidencia que en un 80% no es favorable ni desfavorable, el 17% presenta un nivel favorable, y en menor proporción igual al 3% es desfavorable, la cual representa el nivel más bajo.

Tabla 11. Nivel de rasgos de personalidad de un grupo de payasos de hospital, según la dimensión neuroticismo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	1	3
Ni favorable / ni desfavorable	25	83
Favorable	4	13
Total	30	100

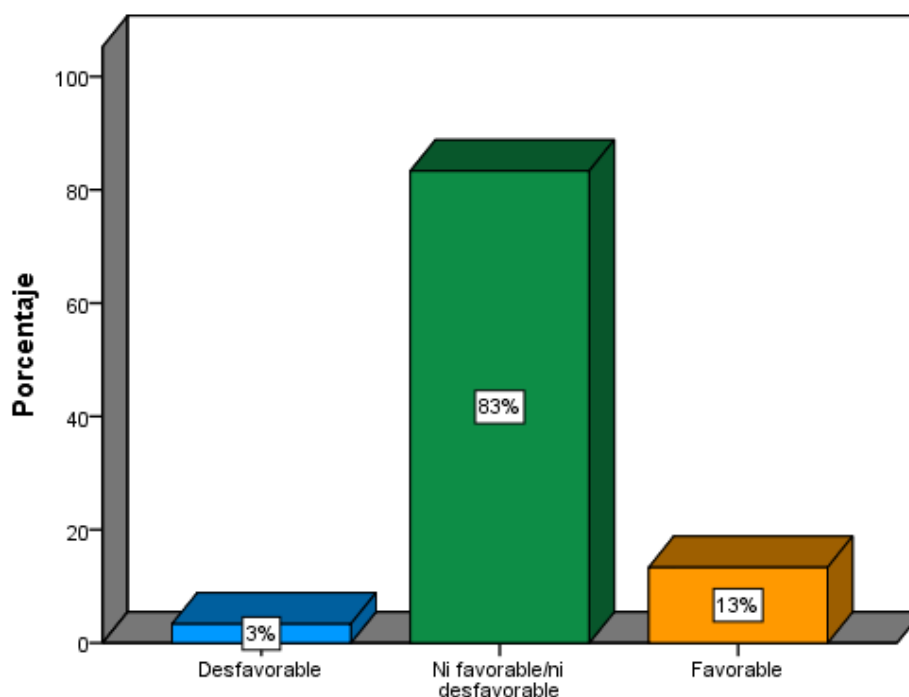


Figura 8. Nivel de rasgos de personalidad de un grupo de payasos de hospital, según la dimensión neuroticismo.

**Interpretación:** De acuerdo con los resultados recogidos en la dimensión neuroticismo evidencia que un 83% no es favorable ni desfavorable, la cual representa el nivel de la mayoría, seguido del 13% a nivel favorable y en menor proporción igual al 3% es desfavorable, la cual representa el nivel inferior.

Tabla 12. Nivel de rasgos de personalidad de un grupo de payasos de hospital, según la dimensión apertura a la experiencia.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	1	3
Ni favorable / ni desfavorable	25	83
Favorable	4	13
Total	30	100

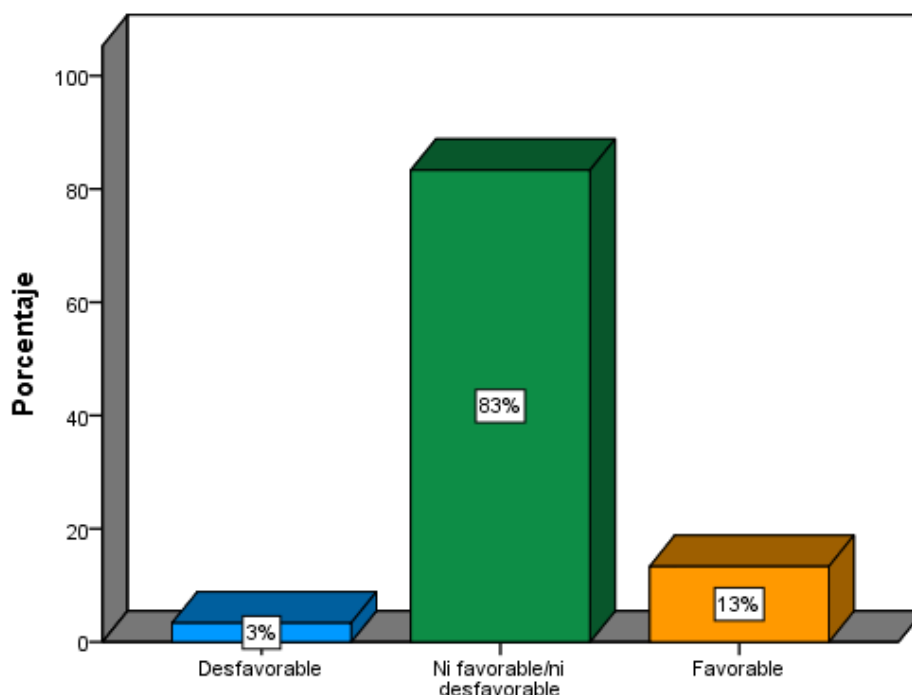


Figura 9. Nivel de rasgos de personalidad de un grupo de payasos de hospital, según la dimensión apertura a la experiencia.

**Interpretación:** De acuerdo con los resultados recolectados en la dimensión apertura a la experiencia evidencia que un 83% no es favorable ni desfavorable, la cual representa el nivel de la mayoría, en el 13% es favorable y en menor proporción igual al 3% es desfavorable, la cual representa el nivel inferior.

Tabla 13. Nivel de rasgos de personalidad de un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios entre Payasos de Lima Metropolitana durante el periodo 2019.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	1	3
Ni favorable / ni desfavorable	27	90
Favorable	2	7
Total	30	100

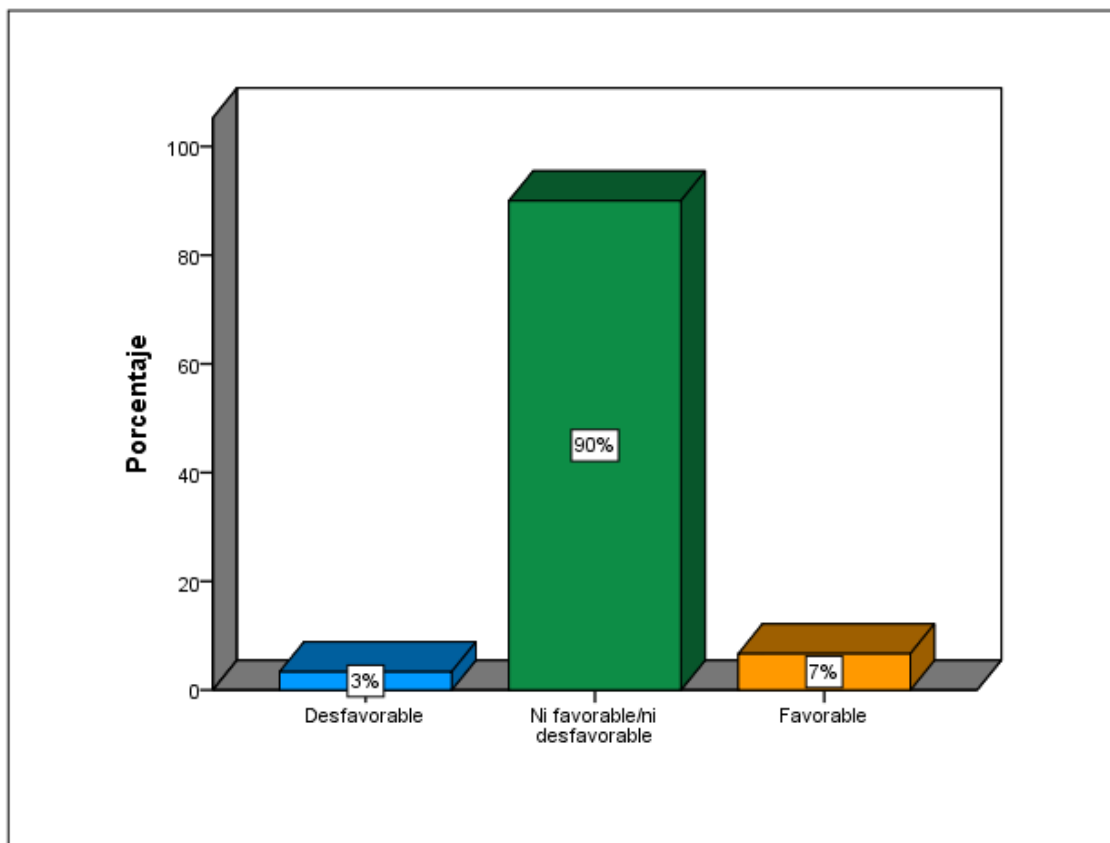


Figura 10. Nivel de rasgos de personalidad de un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios entre Payasos de Lima Metropolitana durante el periodo 2019.

**Interpretación:** De acuerdo con los resultados recolectados se determina que el nivel de los rasgos de la personalidad en un grupo de payasos es ni favorable ni desfavorable en un 90%, favorable en un 7% y en un 3% es desfavorable.

### **4.3. Procesamiento de los resultados**

Con el propósito de procesar la información recolectada, se elaboró una base de datos en una hoja de Excel, en el que se ordenó por dimensiones con sus ítems respectivos, al cual se consignó el valor de la respuesta elegida. Después, se realizó la sumatoria de los valores de los ítems de acuerdo con cada dimensión y de la variable en general, para determinar el rango del baremo al que pertenece.

Asimismo, se escogió la escala del baremo alcanzada por cada dimensión y por la variable misma, con el fin de trasladar dichos valores al programa SPSS 22, en el cual a través de la función de análisis de los estadísticos descriptivos se obtuvieron las tablas y figuras, que resumen los datos hallados.

En las tablas y figuras se observan las frecuencias y porcentajes encontrados por cada dimensión o escala del baremo. De este modo, se permite un mejor análisis y comprensión de la realidad descubierta.

### **4.4. Discusión de los resultados**

En esta sección, analizamos los resultados obtenidos en la muestra de estudio, estableciendo coincidencias o diferencias con las teorías y resultados brindados por otros autores sobre la misma variable de investigación.

En la presente investigación respecto a la dimensión extraversión se concluyó que la mayoría de los payasos de hospital, evidencian un nivel neutral (ni favorable/ni desfavorable) representando el 87% estableciendo relación con el estudio realizado por

Rodríguez, C. (2014), quien concluye que la dimensión extraversión se encuentra en un nivel promedio con respecto a los estudiantes de la carrera de psicología de una universidad privada, Chiclayo, 2014. Dichos resultados en ambos casos son positivos, dado que establece que la población muestral es normalmente dinámica, activa y dominante.

En cuanto a la dimensión amabilidad se determinó que un 77% de los payasos de hospital evidencia un nivel neutral (ni favorable/ni desfavorable). Dicho resultado, es opuesto a lo hallado en la investigación de Galindo, D. (2015), quien concluye que los alumnos de arte dramático muestran un nivel bajo de amabilidad, debido a que predomina en ellos el egocentrismo. De acuerdo con esta diferencia, podría deberse a que las personas que están relacionadas de manera completa a las artes escénicas caen en la soberbia y el ego desmedido, relacionado a la fama y el reconocimiento público. Sin embargo, la población evaluada se muestra cooperativa, cordial y amigable a nivel estándar.

En referencia a la dimensión responsabilidad, se obtuvo que los payasos de hospital en su mayoría evidenciaron un nivel neutral (ni favorable/ni desfavorable) en un 80%. Al respecto, se observa una oposición de resultados al comparar con la investigación de Bermúdez y Ccance (2015), quienes determinan que los estudiantes de la carrera de psicología presentan un nivel bajo de responsabilidad. Dicha diferencia, podría deberse a que los estudiantes se muestran poco reflexivos, poco ordenados y perseverantes dado que no les dan la importancia debida a sus estudios en cambio en el caso de los payasos de hospital asumen voluntariamente, con madurez y responsabilidad la altruista labor que realizan.

Respecto a la dimensión neuroticismo determinó que la mayoría de los payasos de hospital muestran un nivel neutral (ni favorable/ni desfavorable) representado por un 83%. Dicho resultado, es opuesto a lo obtenido en la investigación de Tomatis (2017), quien concluye que los adultos jóvenes de Lima obtuvieron un nivel bajo en neuroticismo. Dicha diferencia, probablemente se deba a que los adultos jóvenes de Lima se muestran ansiosos, vulnerables, impulsivos e irritables. Por otro lado, respecto a la población evaluada se evidencian rasgos más estables y de menor grado de ansiedad.

Los resultados de esta investigación referente a la dimensión apertura a la experiencia de la mayoría de los payasos de hospital mostraron un nivel neutral (ni favorable/ni desfavorable) en un 83%. En esta dimensión, se presenta una diferencia respecto a lo establecido por Bustos (2017), quien sostiene que los payamédicos de la provincia de Mendoza presentan un nivel mayor en apertura a la experiencia. Dicha diferencia, probablemente se deba a que, en otros países, la cultura, las costumbres y el acceso a la información, promueven el interés por las cosas y las experiencias nuevas; predisponiendo a las personas de mejor manera.

En la presente investigación se concluyó que los rasgos de la personalidad de un grupo de payasos de hospital evidencia un nivel neutral (ni favorable/ni desfavorable) en un 90%, lo cual evidencia que es necesario profundizar y mantener con el propósito de que los payasos de hospital brinden un servicio de calidad y cumplan con los objetivos dentro del proceso de recuperación de los pacientes; encontrando relación con el estudio realizado por Bustos (2017) en que los resultados obtenidos sobre los perfiles de personalidad en payamédicos de la provincia de Mendoza evidenció a un nivel regular, es decir, la mayoría de los payamédicos mostraron rasgos, como: apertura, extraversión,



amabilidad, entre otros a un nivel promedio. De esta manera, se concluye la relación que existe entre ambos estudios, puesto que establece la importancia del perfil de personalidad del payaso de hospital para la mejora de la salud emocional del paciente hospitalizado, considerando que estas características no solo llevan a la persona a involucrarse en este voluntariado, sino que también promueve el surgimiento del payaso.

Finalmente, encontrando coincidencia en varios de las dimensiones analizadas en la presente investigación con los resultados de otros autores, se concluye la necesidad de conocer los rasgos de la personalidad del payaso de hospital, con el fin de brindar una mejor atención al paciente en su proceso de recuperación.

#### **4.5. Conclusiones**

De acuerdo con los resultados obtenidos en la presente investigación, se establece las siguientes conclusiones:

- Los payasos de hospital respecto a la dimensión extraversión evidenciaron un nivel neutral (ni favorable/ni desfavorable) representado por un 87%, debido a que los espacios en los que se desarrollan permiten que se muestren dinámicos, activos y enérgicos.
- La dimensión amabilidad, como rasgo de la personalidad, se evidencia en la mayoría de los payasos de hospital a un neutral (ni favorable/ni desfavorable) en un 77%, debido a que los payasos dentro de sus visitas médicas ejercen medianamente la cooperación, cordialidad y empatía en el desarrollo de sus actividades.

- La dimensión responsabilidad alcanzó un 80% ubicándolo en un nivel neutral (ni favorable/ni desfavorable) el grupo de payasos de hospital evaluado. Dicho resultado, se debe a que dentro de la organización de voluntarios tienden a mostrarse moderadamente ordenados, reflexivos y perseverantes.
- Los payasos de hospital en referencia a la dimensión neuroticismo mostraron un nivel neutral (ni favorable/ni desfavorable) en un 83%, debido a que, en ciertas situaciones dentro del hospital, los payasos se verán envueltos en emociones que los llevarán a sentirse ansiosos, vulnerables, emotivos e impacientes.
- La dimensión apertura a la experiencia, como rasgo de la personalidad, es percibido por los payasos de hospital a un nivel neutral (ni favorable/ni desfavorable), representado por el 83%, debido a que tienden a mostrarse cultos, informados, interesados por las cosas y a las experiencias nuevas.

#### **4.6. Recomendaciones**

En base a las conclusiones establecidas, se brinda algunas recomendaciones con el propósito de profundizar y mejorar la personalidad de los payasos de hospital.

- La asociación entre Payasos debe realizar un taller de dinámicas dirigido a los payasos de hospital, que promueva el desarrollo activo, dinámico y enérgico de las

actividades con el propósito de que se mejore el grado de dinamismo y energía de los payasos.

- La asociación entre payasos debe promover la amabilidad, como una característica particular de la agrupación, a través de mensajes, publicidad y/o premiación al voluntario más amable.
  
- Los directivos de la asociación entre payasos deben mantener el orden, la perseverancia y la reflexión; a través de un cronograma y una guía de actividades, que permitan desarrollar sus actividades con responsabilidad al grupo de payasos.
  
- La asociación entre payasos debe promover un taller de manejo de emociones que ayuden a sobrellevar la ansiedad, la vulnerabilidad, la emotividad e impaciencia, que ciertas situaciones dentro del hospital puedan llegar a afectar a los payasos.
  
- La asociación entre payasos debe continuar promoviendo el interés por las cosas y las nuevas experiencias en los payasos de hospital. A través, de boletines y/o artículos de información, promueva la cultura y el conocimiento en el arte del payaso.

## **CAPÍTULO V**

### **PLAN DE INTERVENCIÓN**

#### **5.1. Denominación del programa**

“Programa de mejora de la personalidad para los payasos de hospital de la Asociación de voluntarios “Entre Payasos” de Lima Metropolitana”

#### **5.2. Justificación del programa**

A partir de los resultados obtenidos en el capítulo cuatro de la presente investigación, en el cual se concluyó de modo general que los rasgos de la personalidad de un grupo de payasos de hospital son de nivel regular en un 90%, se establece desarrollar un programa de intervención social, que mejore y mantenga las características de la personalidad que desarrollan los payasos de hospital, a fin de que durante las visitas hospitalarias, actividades sociales y/o comunitarias brinden un servicio de calidad y cumplan con los objetivos dentro del proceso de recuperación de los pacientes.

El rol del payaso de hospital en los últimos años se ha convertido en un agente relevante en el sistema de salud de nuestro país, gracias a diversas organizaciones sociales voluntarias que a través de sus intervenciones dentro de los centros médicos han logrado visibilizar la labor y la importancia del payaso dentro de un cuarto de hospital. A pesar de que hasta la fecha en nuestro país es muy poco lo que se ha estudiado sobre los efectos positivos que estas intervenciones producen. En cambio, en otros países de Sudamérica, si se han desarrollado estudios, investigaciones, incluso se han implementado leyes

gubernamentales que permiten el desarrollo de este rol de manera responsable y seria, como es el caso de Argentina.

Asimismo, la calidad de la salud pública en nuestro país es de un nivel inferior comparado con los países vecinos, donde es evidente las deficiencias que existen en los servicios que se les brindan a los pacientes, desde la disponibilidad de camas para la hospitalización hasta la atención del personal médico, las cuales, por diversos factores, en ocasiones no es la mejor.

De acuerdo, a estas evidencias resulta pertinente realizar mejoras en el sector salud de nuestro país. Desde la tecnología empleada, la infraestructura, los procesos de atención, la prevención en salud, etc. Para esta investigación, nos centraremos en la calidad de atención del personal médico y como esto influye en el proceso de recuperación del paciente.

De este modo, podemos encontrar como personal médico por falta de recursos y horas extendidas de guardias, no logran brindar una atención de calidad a los pacientes desde la asistencia en consultorios hasta la hospitalización.

Desde el estado no se han promovido aún políticas enfocadas en la calidad de atención de los médicos a los pacientes, su preocupación pareciera ser, según ellos, otras más importantes y cruciales para a la atención médica a la población. Frente a esta situación, surge el rol del payaso hospitalario como un agente de cambio y podría considerarse como un punto de partida para gestionar acciones que promuevan y

destaquen la importancia de la recuperación del paciente, desde una perspectiva más humana.

A través de su incursión dentro de los pasillos y habitaciones, ayuda a desdramatizar los procedimientos médicos, mientras que los pacientes desde niños hasta adultos mayores, familiares y personal médico, logren descargar los sentimientos negativos mediante el uso del humor, la risa, el juego y algunos recursos artísticos, como: títeres, cuentos, música y puesto en escenas, entre otro.

Debido a la necesidad por aplicar mejoras en el proceso de recuperación del paciente hospitalizado, es preciso profesionalizar y dar valor al rol del payaso hospitalario. Desde la organización de los directivos de los centros médicos y del desarrollo de políticas a nivel macro, que aseguren y respalden las actividades y programas que hasta el momento vienen ejecutando diversas organizaciones de voluntarios de manera entusiasta pero desarticulada. Por tal motivo, resulta relevante ejecutar un programa de intervención que promueva el estado óptimo de la personalidad de los payasos hospitalarios.

El programa se enfoca en mejorar las cinco dimensiones, que funcionarán como ejes o determinantes para el éxito de la mejora de la personalidad de un grupo de payasos, los cuales son: Extraversión, Amabilidad, Responsabilidad, Neuroticismo y Apertura a la experiencia. Con lo cual se espera obtener una mejora importante durante sus visitas hospitalarias.

### **5.3. Objetivos del Programa**

#### **5.3.1. Objetivo general**

Generar la mejora en los rasgos de personalidad de los payasos de hospital de la asociación de voluntarios “Entre Payasos” de Lima Metropolitana durante el periodo 2019.

#### **5.3.2. Objetivos específicos**

- Permitir que los payasos de hospital desarrollen su dinamismo, energía y expresión corporal.
- Ejecutar talleres de manejo de emociones a los payasos de hospital, enfocados a lograr sobrellevar la ansiedad, la vulnerabilidad y la emotividad durante la intervención en los centros médicos.
- Generar la búsqueda de información y el interés por la cultura, el conocimiento en el arte del payaso, en los procesos de recuperación médicos. A través, de boletines y/o artículos de información.

#### **5.4. Sector al que se dirige**

El programa considera a los 30 payasos de hospital de la asociación de voluntarios entre payasos de Lima metropolitana, durante el periodo 2019.

#### **5.5. Establecimiento de conductas problemas/metás**

El programa considera las siguientes conductas problemáticas:

- Poco dinamismo o pasividad al ejecutar las visitas en el hospital.
- Baja cordialidad en el trato dentro del grupo.
- Inestabilidad emocional ante situaciones impactantes durante las visitas hospitalarias.

Las conductas meta que se esperan obtener luego del programa:

- Dinamismo, energía alta al ejecutar cada actividad dentro de las visitas hospitalarias.
- Cordialidad y amabilidad en el trato dentro y fuera del grupo de payasos.
- Manejo de las emociones que puedan surgir durante escenarios impactantes durante las visitas en el hospital.



## **5.6. Metodología de la intervención**

La metodología del programa de intervención es de tipo participativo, en el cual se considera la asistencia de los 30 payasos de hospital de la asociación de voluntarios “Entre Payasos”. Asimismo, se plantea el presente programa desde un enfoque sistemático, que se caracteriza por considerar a todo participante como un elemento de un sistema, mismo que se entiende como una agrupación de partes entre las que existe relación y se articula en una unidad. Además, tiene como propósito abordar y dar solución a los problemas con énfasis en la acción.

El programa de intervención que se presenta se orienta bajo el modelo cognitivo – conductual, el cual se basa en las teorías del aprendizaje y el tratamiento a las perturbaciones, que son visibles mediante las conductas. La conducta, la cual fue denominada reflejo condicionado, según Pavlov, quien propone la relación entre estímulo y respuesta. De esta manera, se centra el programa de intervención en la relación que existe entre la respuesta en la conducta del payaso de hospital respecto a los estímulos que perciben durante su visita.

Además, este programa de intervención será de forma directa, por lo que es necesario el contacto inmediato y personal con cada uno de los participantes, a través de talleres, reuniones, contacto a través de redes sociales o entrevistas. De esta manera, el psicólogo y los payasos de hospital trabajarán a la par, con el fin de dar solución a los problemas identificados.

Finalmente, el programa de intervención tiene establecido el desarrollo de 8 sesiones, que tiene una duración de 45 minutos cada una. Las sesiones se desarrollan en la casa de artes “Mimesis”, espacio en el que la asociación “Entre Payasos” utiliza de manera habitual para sus talleres de claun. Las sesiones se ejecutan durante dos meses y es financiado por la misma asociación. Las técnicas de intervención utilizadas durante las sesiones son las siguientes: exposición teórica (charla de capacitación y psicológicas), discusión grupal (focusgroup), árbol de problemas, escenas teatrales, análisis de casos de las visitas hospitalarias, etc.

### **5.7. Instrumentos/materiales a utilizar**

Los materiales para utilizar son:

- Papelotes.
- Plumones de papel.
- Cinta maskingtape.
- Hojas bond.

Los recursos humanos necesarios para ejecutar las actividades son:

- Un psicólogo.
- Un maestro claun.

Inmobiliario necesario para el desarrollo de las sesiones:

- Un salón de clases.
- Sillas.
- Cojines.

## **5.8. Actividades**

### **5.8.1. Actividad N°1: Sesión de identificación de necesidades**

- a) Nombre: “Conociendo las necesidades de los payasos de hospital”
- b) Objetivo: Establecer las fortalezas y los puntos de mejora del equipo de payasos de hospital, con la finalidad de aprovechar los recursos existentes y mejorar las necesidades observables.
- c) Acciones para desarrollar:
  - Se dividirá el total de participantes en 6 grupos de 5 payasos cada uno, se solicitará que a través de una lluvia de ideas se establezca una situación problemática del payaso durante su visita en el hospital. Cada grupo deberá tener un papelote con el problema escogido por todos los integrantes.
  - A través de la dinámica “árbol de problemas”, cada grupo harán un análisis situacional del problema identificado. En las raíces definirán las causas del problema, en el tronco representarán el problema principal y finalmente en las hojas y ramas establecerán los efectos o consecuencias.
  - Finalmente, se hará un resumen de todo lo presentado por los grupos y se definirá los problemas que pueden ser tratados a corto, mediano y largo plazo. Asimismo, cada grupo asumirá su compromiso para trabajar y poner en práctica lo acordado.

### **5.8.2. Actividad N°2: Sesión de entrenamiento clown**

- a) Nombre: “El payaso de hospital en escena”
- b) Objetivo: Desarrollar la expresión corporal, con el fin de mantener la proactividad y la energía alta durante las visitas en el hospital.

c) Acciones para desarrollar:

Se hará uso de dos ejercicios clown, “Lugar equivocado” y “Juego de puerta”

- Lugar equivocado, se juega en grupo de 3 payasos, que de un lugar a otro caminan con el objetivo de trasladarse, pero a la mitad del camino voltean hacia el público y se enteran que se encuentran en medio de un teatro. Mientras, se encuentren frente al público tienen que desarrollar diversas acciones y/o monólogos, con el fin de mantener la energía en un nivel alto; en el cual, pueden llamar a uno de sus dos compañeros restantes. Finalmente, los 3 participantes deberán salir airosos de dicha situación.
- Juego de puerta, los payasos en parejas se pondrán en el umbral de una puerta, desde donde tendrán que definir el juego que propondrán para lograr ingresar al cuarto de hospital. Dicha dinámica, tiene como objetivo, establecer y mantener la idea del juego durante toda la visita hospitalaria.
- Finalmente, se hará un resumen de todo lo realizado durante la sesión, resaltando la importancia de la proactividad y de sostener la energía alta durante las visitas al hospital, desde un punto de vista psicológico.

### **5.8.3. Actividad N°3: Sesión de relaciones interpersonales**

a) Nombre: “El buen trato, característica principal de Entre Payasos”

b) Objetivo: Generar un clima de cordialidad entre los participantes de la asociación, con el propósito de establecer como característica particular de la asociación.

c) Acciones para desarrollar:

- Se formarán 5 grupos de 6 participantes cada uno y se pide que cada equipo a través de una escena teatral muestre lo que consideran como ejemplo de buen trato dentro de la asociación.
- Después de cada representación, el resto de los participantes discutirán lo observado y definen las acciones a tomar para mejorar el trato entre los voluntarios.
- Finalmente, con un papelote colocado en el centro del salón, se le pedirá a cada participante escribir una frase que resuma lo que desea y asuma como compromiso, respecto al buen trato en la asociación.

#### **5.8.4. Actividad N°4: Sesión de manejo de emociones.**

- a) Nombre: “El autoconocimiento del payaso de hospital”
- b) Objetivo: Conocer las cualidades positivas de cada payaso a nivel personal, con la finalidad de identificar los recursos personales para afrontar situaciones emotivas.
- c) Acciones para desarrollar:
  - A cada participante se le entregará dos hojas de papel, en el que se les pedirá que escriban su nombre lo más vistoso posible. Después, en la segunda hoja, se les pedirá que con cada letra de su nombre escriban las cualidades que consideran tener.
  - Después de esto, se les entregará dos hojas más de papel, en la primera hoja se les pedirá que escriban el nombre de alguien haya influido en su vida. En la segunda hoja, deberán escribir las palabras que describan la forma en como han influido en ellos.

- Finalmente, en grupos de 6 participantes, se pedirá que cada uno comparta sus cualidades y los motivos por la cual escogió a la persona que admira y la forma en que han influido en ellas, con la finalidad de generar un diálogo y feedback. Después de ello, cada persona lo compartirá al grupo general. De esta manera, se creará un vínculo entre el autoconocimiento y los valores positivos que cada uno ha asociado consigo mismo.

#### **5.8.5. Actividad N°5: Sesión de manejo de emociones I**

- a) Nombre: “La autoconfianza y cooperación grupal”
- b) Objetivo: Establecer los objetivos motivadores que permitan tener expectativas positivas y orientarse a la resolución de problemas en equipo.
- c) Acciones para desarrollar:
  - Se dividirá el total de participantes en 3 grupos de 10 participantes cada uno. Después, se pedirá que los miembros del grupo se paren haciendo un círculo, en el que deben abrir un poco las piernas y dándose las manos hasta que logren separarse de manera que los brazos queden estirados. Se enumerarán a los participantes con los números 1 y 2. Las personas con el número uno irán hacia adelante y los que tengan el número dos irán hacia atrás.
  - Durante este ejercicio, se pide que vayan hacia adelante y hacia atrás despacio hasta lograr el equilibrio. Tras finalizar la dinámica, se pide que cada grupo comparta la experiencia vivida e identifiquen los problemas suscitados en el ejercicio.
  - Después de recibir los comentarios respecto a la experiencia vivida, se resaltarán la importancia de aprender a manejar las emociones ante situaciones que podrían salirse de nuestras manos o que susciten

circunstancialmente, con el fin de estar preparados ante situaciones adversas que podrían darse en las visitas al hospital.

#### **5.8.6. Actividad N°6: Sesión de manejo de emociones II**

- a) Nombre: “Regulación emocional”
- b) Objetivo: Promover el control emocional frente a situaciones impactantes, con el fin de disponer de recursos personales para asimilar escenas vividas durante la visita al hospital
- c) Acciones para desarrollar:
  - Se dividirá el grupo de participante en 6 equipos de 5 personas. Se les pedirá que cada uno comparta una experiencia impactante durante una visita en el hospital. Mientras cada uno cuenta su vivencia personal, los demás anotarán palabras claves con la finalidad de discutirlo más adelante de manera grupal.
  - Después de que cada uno haya expresado su experiencia personal, como grupo definirán las acciones que tomarían si se encontraran en la situación en la que se encontró cada miembro del equipo.
  - Finalmente, se hará un resumen de todos los grupos y se definirá las acciones favorables más efectivas y relevantes. De esta manera, el payaso podrá afrontar positivamente a situaciones que lo impacten de manera emocional y/o personal.

#### **5.8.7. Actividad N°7: Sesión de manejo de emociones III**

- a) Nombre: “Asertividad”

b) **Objetivo:** Establecer las formas adecuadas de responder ante una situación adversa, con el propósito que los payasos aprendan a controlar sus emociones y sean capaz de solucionar conflictos.

c) **Acciones para desarrollar:**

- Se separará el grupo por tríos, se les pedirá que se imaginen o recuerden una situación de conflicto. Dicha situación debe contener los siguientes elementos: tres payasos durante una visita en el hospital, una acusación o falta de alguno de ellos y una solución que deja el camino abierto al dialogo.
- Después de dicha tarea, cada trío compartirá la historia que desarrolló y se hará una evaluación grupal de los pros y contras de la solución al conflicto que se propuso por cada pareja. De esta manera, como grupo se podrá definir las posibles soluciones a conflictos que puedan darse durante las visitas al hospital.

#### **5.8.8. Actividad N°8: Sesión final**

a) **Nombre:** “Las emociones del payaso de hospital”

b) **Objetivo:** Identificar las emociones que cada voluntario puede sentir como payaso, durante las visitas en el hospital, con la finalidad de ser consiente de ellas y saber cómo expresarlas.

c) **Acciones para desarrollar:**

- Se formarán tríos. Cada trío se presentará al frente de los demás participantes, se les pedirá que cada uno exprese una emoción diferente. Se le brinda un tiempo de 3 minutos para que logren entrar a la emoción, hacen uso de algún monologo o acción para demostrar la emoción asignada.



Después de un tiempo prolongado, se le pedirá que cambie rápidamente a una emoción contraria a la presentada.

- Luego de que cada grupo se presente, se invitará a la participación de todos los asistentes, con la finalidad de hacer una retroalimentación y resaltar la importancia del control y desarrollo de las emociones en tiempos cortos de un momento a otro.
- Finalmente, se dará por culminado el programa. Se aplicará una breve encuesta de satisfacción, con el fin de identificar el logro de los objetivos propuestos por el programa. (ver Anexo 3)

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bustos, M. (2017). Perfiles de personalidad en Payamédcos de la provincia de Mendoza (Tesis de pregrado). Universidad del Aconcagua. Recuperado de [http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos\\_digitales/622/tesis-5337-perfiles.pdf](http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos_digitales/622/tesis-5337-perfiles.pdf)
- Ayuso, D. (2016). Rasgos de personalidad, liderazgo y resistencia al estrés de enfermeros gestores y asistenciales en los hospitales públicos de la comunidad de Madrid (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación a Distancia, España. Recuperado de <http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:ED-Pg-DeryCSoc-Dayuso>
- Galindo, D. (2015). Inteligencia emocional y personalidad de los alumnos de arte dramático: ¿Qué los define como actores y directores? (Tesis doctoral). Universidad de Murcia, España. Recuperado de <https://www.tesisenred.net/handle/10803/336667>
- Vargas, A. (2015). Rasgos de personalidad y niveles de estrés de los voluntarios de cruz roja ecuatoriana junta provincial de Tungurahua (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/8688?locale=en>
- Cariaga, M & Casari, L. (2014). La incidencia de rasgos de personalidad en estudiantes avanzados de psicología hacia la elección de una línea teórica. Psicogente, Colombia. Vol. 17, n. 32, pp. 379-396.
- Guzmán, B. (2017). Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la municipalidad provincial del Santa, Chimbote-2017 (Tesis de pregrado). Universidad San Pedro, Perú. Recuperado de [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis\\_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tomatis, R. (2017). Rasgos de personalidad y alimentación intuitiva en adultos jóvenes

de Lima (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.  
Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9761?show=full>

Bermúdez, K. y Ccance, P. (2015). Rasgos de personalidad y asertividad en los estudiantes del 1er y 2do año de la facultad de ciencias de la salud de una universidad privada de lima-este, 2015 (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/120>

Rodríguez, C. (2014). Rasgos de personalidad en los estudiantes de la carrera de psicología de una universidad privada, Chiclayo, 2014 (Tesis de pregrado). Universidad Privada Juan Mejía Baca, Perú. Recuperado de [http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/19/1/Cynthia\\_Rodriguez\\_Llontop.pdf](http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/19/1/Cynthia_Rodriguez_Llontop.pdf)

Liao, S. (2011). Estilos de humor y rasgos de personalidad en un grupo de clowns de Lima metropolitana (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4762>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P (2014). Metodología de la Investigación. 6ta edición, pp. 10, México.

Baliari, B. y Rosado, T. (2010). Lo esencial es invisible a los ojos: payasos que humanizan y promueven salud. Aletheia, n° 31, pp. 4-15. Universidad Autonoma de Barcelona, España. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-03942010000100002](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942010000100002)

Boeree, G. (2006). Personality Theories. Shippensburg University, Unite States of America. Recupérate of [http://www.social-psychology.de/do/pt\\_intro.pdf](http://www.social-psychology.de/do/pt_intro.pdf)

Lamas, F. (2012). Evolución del clown humanitario en el Perú: De la diversión a la profesión. Lima. Doctor Cuy. Recuperado

de <https://doctorcuy.wordpress.com/2012/10/08/evolucion-del-clown-humanitario-en-el-peru-de-la-diversion-a-la-profesion/>

Sausa, M. (2018). Ineficiencias del sector salud están afectando a millones de peruanos [Informe]. Lima. Perú 21. Recuperado de <https://peru21.pe/peru/situacion-salud-peru-ineficiencias-sector-afectando-millones-peruanos-396225>

Navarro, A. (2015). Historia del Payaso. España. Clownplanet. Recuperado de <https://clownplanet.com/historia-del-payaso/>

# ANEXOS

## ANEXO 1: Matriz de Consistencia

Problema General	Objetivo General	Metodología
¿Cuál es el nivel de los rasgos de personalidad que presentan un grupo de payasos de hospital de la asociación Entre Payasos de Lima metropolitana durante el periodo 2019?	Determinar es el nivel de los rasgos de personalidad que presentan un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana durante el periodo 2019.	La investigación es de tipo descriptivo, transversal, con un diseño No experimental y con un enfoque cuantitativo.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Población y muestra
- ¿Cuál es el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión extraversión, que presenta un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana durante el periodo 2019?	- Identificar el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión extraversión, de un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana durante el periodo 2019.	<p>La población de estudio está conformada por 30 payasos de hospital de la asociación de voluntarios Entre Payaso de Lima metropolitana durante el periodo 2019.</p> <p style="text-align: center;">N = 30 payasos de hospital</p> <p>El tamaño de la muestra censal está constituido por la totalidad de la población, es decir los 30 payasos de hospital, dado que, al representar una cantidad reducida, se asume al universo como muestra de estudio.</p>
- ¿Cuál es el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión amabilidad, que presenta un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana durante el periodo 2019?	- Identificar el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión amabilidad, de un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana durante el periodo 2019.	
- ¿Cuál es el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión responsabilidad, que presenta un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana durante el periodo 2019?	- Identificar el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión responsabilidad, de un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana durante el periodo 2019.	
- ¿Cuál es el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión neuroticismo, que presenta un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana durante el periodo 2019?	- Identificar el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión neuroticismo, de un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana durante el periodo 2019.	
- ¿Cuál es el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión apertura a la experiencia, que presenta un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana durante el periodo 2019?	- Identificar el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión apertura a la experiencia, de un grupo de payasos de hospital de la asociación de voluntarios Entre Payasos de Lima metropolitana durante el periodo 2019.	

## ANEXO 2

### CUESTIONARIO BIG FIVE DE PERSONALIDAD

#### Información general

SEXO: Masculino (  ) Femenino (  )

GRADO DE INSTRUCCIÓN: Primaria (  ) Secundaria (  ) Técnico (  ) Universitario (  )

EDAD: \_\_\_\_\_ TIEMPO COMO  
CLAUN:

#### 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.

#### 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 irito, 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 repararlo 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 confío 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 aceptación de la Asociación Entre Payasos



Lima 15 de marzo del 2019

Carta N° 10-2019  
Dr. Ramiro Gómez Salas.  
**DECANO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGIA Y TRABAJO SOCIAL**  
**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**  
Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, comunicamos que hemos aceptado la solicitud del señor Freddy Yparraguirre, quien realizará la aplicación de un test a nuestros payasos voluntarios para su investigación, con el fin de obtener el Título Profesional de Licenciado de Psicología.

Agradezco la atención a la presente y reitero mis cordiales saludos.

Atentamente,



**Lic. Dennis Guillermo Carrillo Llona**  
Presidente  
Asociación de voluntarios "Entre Payasos"

**ANEXO 4**  
**ENCUESTA DE SATISFACCIÓN**

**“Programa de Mejora de la Personalidad para los payasos de hospital de la Asociación de voluntarios “Entre Payasos” de Lima Metropolitana”**

Estimado participante, gracias a su colaboración podremos mejorar en un próximo programa que podamos ejecutar.

Marque con una (X) lo que considere a cada respuesta, tomando en cuenta el desarrollo de cada sesión recibida:



<b>Preguntas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
Los contenidos han cubierto sus expectativas		
Los temas se han tratado con la profundidad esperada		
La duración del programa ha sido adecuada		
La metodología de las sesiones ha sido adecuada a los contenidos		
Las condiciones ambientales (aulas, materiales, mobiliario) han sido adecuadas para facilitar el proceso de aprendizaje		
Se siente motivado y desafiado después de recibir el contenido de las sesiones		
Es útil el programa de capacitación recibida		

ANEXO 5  
Reporte Plagiarism Checker



## Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 14%

Date: jueves, Julio 11, 2019

Statistics: 2041 words Plagiarized / 14479 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

---

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL Trabajo de Suficiencia Profesional Rasgos de personalidad en un grupo de payasos de hospital de la Asociación de voluntarios entre Payasos, de Lima Metropolitana durante el periodo 2019 Para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología. Presentado por: Autor: Freddy JosueYparraguirreChacaliaza Lima - Perú 2019 Dedicatoria: Dedico este trabajo, a mis padres, Freddy y Gladys, porque han sido el mejor ejemplo de vida. Son el motivo y la fuerza que ha permitido que siga adelante y logre cada objetivo que me he trazado en mi vida.

Agradecimiento: Agradezco a Dios, que me ha bendecido y ha permitido que cumpla este objetivo en mi vida profesional. Asimismo, agradezco con mis padres y mis hermanas por su apoyo, palabras de aliento y paciencia. Además, gracias a mis profesores de la Universidad, en especial alaLicenciada Rosa Sánchez y al Magister Jesús Aiquipa quienes me guiaron en mi etapa académica, por su constante aliento y apoyo incondicional.

Finalmente, gracias a mi compañera de vida, Cristina, por estar a mi lado y apoyarme en momentos en el que solo quería desistir de este proceso.  
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 personalidad en un grupo de payasos de hospital de la Asociación de voluntarios entre Payasos, de Lima Metropolitana durante el periodo 2019", bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA