

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**

**TESIS**

**"DIMENSIONES DE PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN  
CON LA TOMA DE DECISIONES EN EL PERSONAL  
PILOTO DE UNA INSTITUCIÓN ARMADA, IQUITOS,  
2020"**

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

**AUTORES:**

**BACH. PSIC. STEFANY MARICIELO RODRÍGUEZ  
VALLES**

**BACH. PSIC. JULIA ANDREA ARGUMEDO  
VALENCIA**

**ASESOR:**

**ASESOR: PSIC. OTTO PEREA TORRES**

**REGIÓN LORETO – PERU**

**2021**

i

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN  
**DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

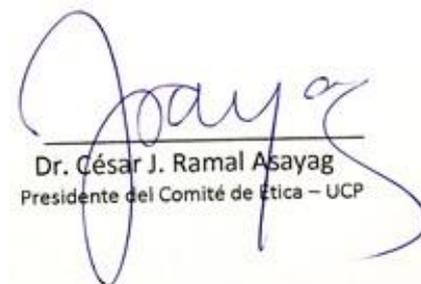
La Tesis titulada:

**“DIMENSIONES DE PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN CON LA  
TOMA DE  
DECISIONES EN EL PERSONAL PILOTO DE UNA INSTITUCIÓN  
ARMADA, IQUITOS, 2020”**

De los alumnos: **STEFANY MARICIELO RODRÍGUEZ VALLES Y  
JULIA ANDREA ARGUMEDO VALENCIA**, de la Facultad de Ciencias  
de la Salud, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software  
Antiplagio, con un porcentaje de **8% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los  
fines que estime conveniente.

San Juan, 08 de Noviembre del 2021.



Dr. César J. Ramal Asayag  
Presidente del Comité de Ética - UCP

## **DEDICATORIA**

*Primeramente, a Dios; por ser fuente de inspiración en nuestros momentos de angustia, esmero, dedicación, aciertos, alegrías y tristezas que caracterizaron el transitar de este camino que hoy vemos realizado, sin cuyo empuje no hubiera sido posible.*

*A nuestros padres por habernos forjado como las personas que somos en la actualidad; muchos de nuestros logros se lo debemos a ustedes entre los que se incluye este. Nos formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas, nos motivaron constantemente para alcanzar nuestros anhelos.*

*Gracias madre y padre.*

## AGRADECIMIENTOS

*Estamos conscientes de la limitación que tenemos para plasmar nuestro agradecimiento, ya que la tesis completa no nos permitiría agradecer a todos los que de una manera u otra forma se han involucrado en este proyecto.*

*A nuestro asesor el profesor Otto Perea Torres por la complicitad, el compromiso de esta maravillosa investigación, por su interés sincero a ayudarnos a clarificar el esquema de metodología utilizada.*

*Al profesor Juan Méndez Del Águila por ser inspiración para el estudiante, por su profundización en los estudios y su orientación continua.*

*A todos nuestros maestros por la enseñanza y paciencia.*

*Al personal piloto de la Fuerza Aérea del Perú que hace grande a la amazonia peruana.*

*A nuestra alma Mater por darnos la oportunidad de ser profesionales.*

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

Con **Resolución Decanal N° 191-2021-UCP-FCS, del 12 de Marzo del 2021**, la Facultad de Ciencias de la Salud, de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ – UCP, designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de la Sustentación de Tesis a las señoras:

- |  |            |
|--|------------|
| ↓ Psic. Mirtha Elizabeth Sandoval Oviedo, Mgr. | Presidente |
| ↓ Psic. Nancy Teresa Mendoza Arragui, Mgr.     | Miembro    |
| ↓ Psic. Oswaldo Pro Concepción, Mgr.           | Miembro    |

Como Asesor: **Psic. Otto Perea Torres.**

En la ciudad de Iquitos, siendo las 11:00 a.m. horas, del día Lunes 13 de Diciembre del 2021, a través de la plataforma ZOOM, supervisado por el Secretario Académico del Programa Académico de Psicología – de la Universidad Científica del Perú; se constituyó el Jurado para escuchar la Sustentación y defensa de la tesis: **"DIMENSIONES DE LA PERSONALIDAD Y SU RELACION CON LA TOMA DE DECISIONES EN EL PERSONAL PILOTO DE UNA INSTITUCION ARMADA, CIUDAD DE IQUITOS - 2020"**.

Presentado por las sustentantes: **STEFANY MARICIELO RODRIGUEZ VALLES**  
**JULIA ANDREA ARGUMEDO VALENCIA**

Como requisito para optar el TÍTULO PROFESIONAL de: **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA.**

**Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas las que fueron:**

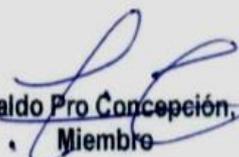
El Jurado después de la deliberación en privado llego a la siguiente conclusión:

**La Sustentación es: APROBADO POR CON LA NOTA**

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta.

  
**Psic. Mirtha Elizabeth Sandoval Oviedo, Mgr.**  
Presidente

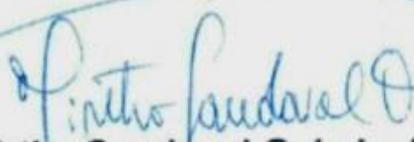
  
**Psic. Nancy Teresa Mendoza Arragui, Mgr.**  
Miembro

  
**Psic. Oswaldo Pro Concepción, Mgr.**  
Miembro

CALIFICACIÓN:	Aprobado (a) Excelencia	:	19-20
	Aprobado (a) Unanimidad	:	16-18
	Aprobado (a) Mayoría	:	13-15
	Desaprobado (a)	:	00-12

HOJA DE APROBACION

TESIS, DENOMINADO: DIMENSIONES DE PERSONALIDAD Y SU  
RELACIÓN CON LA TOMA DE DECISIONES EN EL PERSONAL  
PILOTO DE UNA INSTITUCIÓN ARMADA, IQUITOS, 2020



**Psic. Mirtha Sandoval Oviedo, Mgr.**  
Presidente



**Psic. Oswaldo Pro Concepción, Mgr.**  
Miembro



**Psic. Nancy Mendoza Arregui, Mgr.**  
Miembro



**Psic. Otto Perea Torres**  
Asesor

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Hoja de Aprobación	iv
Índice de Contenido	v
Índice de tablas y Gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract.	viii
<b>CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL</b>	<b>09</b>
1.1. Antecedentes del estudio	09
1.2. Base Teóricas	15
1.3. Definición de Términos Básicos	31
<b>CAPÍTULO II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>33</b>
2.1. Descripción de Problema	33
2.2. Formulación del Problema	36
2.2.1. Problema General	36
2.2.2. Problemas Específicos	36
2.3. Objetivos De La Investigación	37
2.4. Justificación De La Investigación	38
2.5. Hipótesis De La Investigación	39
2.6. Variables	39
2.6.1. Identificación de las variables	39
2.6.2. Definición conceptual y operacional de las variables	40
2.6.3. Operacionalización de las variables	41
<b>CAPÍTULO III. ASPECTOS METODOLÓGICOS</b>	<b>42</b>
3.1. Tipo de investigación	42
3.2. Diseño de investigación	43
3.3. Población y Muestra	44
3.4. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos	45
3.5. Procesamiento, Análisis e Interpretación de la información	51
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS</b>	<b>54</b>
<b>CAPÍTULO V. DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>66</b>
5.1. Discusión	66
5.2. Conclusiones:	66
5.3. Recomendaciones	70
<b>REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>71</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>74</b>
Matriz de Consistencia	75
Consentimiento de Participación en el Estudio	76
Carta de presentación	77
Instrumentos de la investigación	78

## ÍNDICE DE TABLAS

Tablas	Descripción	Pág.
01	Nivel de la Dimensiones de Personalidad N= “Estabilidad–Inestabilidad Emocional”. Iquitos. 2020	56
02	Nivel de la Dimensiones de Personalidad E= “Introversión – Extroversión”. Iquitos. 2020	57
03	Nivel de la variable Dimensiones de Personalidad Iquitos. 2020	58
04	Nivel de la variable Dimensiones de Personalidad Iquitos. 2020	59
05	Relación entre Dimensiones de Personalidad “Estabilidad–Inestabilidad Emocional” y toma de decisiones	60
06	Relación entre Dimensiones de Personalidad “Introversión–Extroversión” y toma de decisiones	61
07	Relación de Dimensiones de Personalidad y Toma de decisiones.	61

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráficos	Descripción	Pág.
01	Nivel de la Dimensiones “Estabilidad – Inestabilidad Emocional”	56
02	Nivel de la Dimensión “Introversión – Extroversión”	57
03	Nivel de la variable Dimensiones de Personalidad”	58
04	Nivel de la toma de decisiones ”	59
05	Dimensión de personalidad y Toma de decisiones	60

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las dimensiones de personalidad y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020. La investigación fue de tipo “descriptiva – correlacional”, de corte transversal y diseño no experimental. El método de la investigación fue el cuantitativo; para medir las dimensiones de personalidad; se utilizaron os cuestionarios, “Inventario de Personalidad Forma B de H.J Eysenck, adaptado por José Anicama (1972). Lima. Perú y el cuestionario de autoevaluación de la Toma de Decisiones de Ortega Sánchez, Carmen. Universidad de Cádiz. Facultad de Psicología. (2014), que proporcionaron puntajes numéricos los cuales fueron procesados estadísticamente a fin de comprobar el grado de correlación entre las variables consideradas. La muestra estuvo conformada por 52 oficiales pilotos de la Fuerza Aérea del Perú en estudio. Los resultados del coeficiente Rho de Spearman = 0,380\*\*, y  $p=0,005$ , indican relación directa moderada y significativa entre “Estabilidad Emocional” y Toma de decisiones. El valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,365\*\* y  $p =0,008$ , indican relación directa moderada y significativa entre Inestabilidad Emocional y Toma de decisiones. El valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,438\*\* y  $p =0,001$ , indican relación directa moderada y significativa entre “Introversión” y Toma de decisiones. El valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,766\*\* y  $p =0,000$ , indican relación directa alta y significativa entre “Extroversión” y Toma de decisiones. El valor de la prueba Chi-cuadrado = 11,030,  $p=0,026$  y del coeficiente Tau-b de Kendall = 0,439 que indican relación directa moderada y significativa entre Dimensiones de Personalidad y toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de la Fuerza Aérea en estudio

Palabras clave: Dimensiones de personalidad, Toma de decisiones

## ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between personality dimensions and decision-making in the personnel of Pilot Officers of the Peruvian Air Force in Air Group No. 42 (Morona Cocha) Iquitos. 2020. The research was of a "descriptive - correlational" type, cross-sectional and non-experimental design. The research method was quantitative since the questionnaires to measure personality dimensions, "Personality Inventory Form B by H.J Eysenck, adapted by José Anicama (1972). Lima. Peru and the Self-Assessment Questionnaire for Decision Making by Ortega Sánchez, Carmen. Cadiz University. Faculty of Psychology. (2014), provided numerical scores which were statistically processed in order to verify the degree of correlation between the variables considered. The sample consisted of 52 pilot officers from the Peruvian Air Force under study. The results of Spearman's Rho coefficient = 0.365 \*\*, and  $p = 0.008$ , indicate a moderate and significant direct relationship between "Stability - Emotional Instability" and decision making. Value of Spearman's Rho correlation coefficient = 0.766 \*\* and  $p = 0.000$ , indicate a high and significant direct relationship between "Introversion - Extroversion" and decision making and the value of the Chi-square test = 11.030,  $p = 0.026$  and of the Tau coefficient Kendall's  $\tau_b = 0.439$  indicating a moderate and significant direct relationship between Personality Dimensions and decision-making in the Air Force pilot officer personnel under study.

Keywords: Personality dimensions, Decision making

## **CAPITULO I. MARCO TEORICO REFERENCIAL**

### **1.1. Antecedentes del estudio**

#### **1.1.1. Internacionales**

Osinga, Frans (2017) Ciencia, estrategia y guerra, menciona a Boyd, John, quien realizó un estudio “El OODA Loop (estrategia del combate aéreo) para la toma de decisiones en los proyectos”. El conocido ciclo “OODA Loop” (Observación – Orientación – Decisión – Acción) fue diseñado por este estratega militar y fue inicialmente un manual para los pilotos de combate referido a los rápidos cambios de maniobra para adaptarse y responder al medio hostil. Esta teoría se aplicó -en principio- al combate aéreo entre los pilotos de combate, pero muy pronto.

Boyd, John (2019) desarrolló el libro “El OODA Loop (estrategia del combate aéreo) para la toma de decisiones en los proyectos”. El conocido ciclo “OODA Loop” (Observación – Orientación – Decisión – Acción) fue diseñado por este estratega militar y fue inicialmente un manual para los pilotos de combate referido a los rápidos cambios de maniobra para adaptarse y responder al medio hostil. Esta teoría se aplicó -en principio- al combate aéreo entre los pilotos de combate, pero muy pronto John Boyd aplicó el ciclo “OODA Loop” a todo tipo de enfrentamiento en el campo de batalla, incluyendo el manual de tácticas del cuerpo de Marines, y al diseño y Osinga, Frans (2017) Ciencia, estrategia y guerra, menciona a Boyd, John, quien realizó un estudio “El OODA Loop (estrategia del combate aéreo) para la toma de decisiones en los proyectos”. El conocido ciclo “OODA Loop” (Observación – Orientación – Decisión – Acción) fue diseñado por este estratega militar y fue inicialmente un manual para los pilotos de combate referido a los rápidos cambios de maniobra para adaptarse y responder al medio hostil. Esta teoría se aplicó -en principio- al combate aéreo entre los pilotos de combate, pero muy pronto planificación de la operación Tormenta del Desierto en 1991.

Posteriormente, John Boyd desarrolló sus teorías sobre estrategia militar

y distintos patrones en el desarrollo de los conflictos y competencias trascendiendo el ámbito exclusivamente militar, de modo que el “OODA Loop” pudo aplicarse a cualquier ámbito en el que la estrategia forme parte crucial en la toma de decisiones, especialmente en entornos de máxima incertidumbre y competitividad. Luego Osinga (2017) trasladó este conocimiento teórico al campo de los negocios. Otros entornos de aplicación relacionados con la toma de decisiones pueden ser el jurídico, la política, los negocios y el emprendimiento, o aplicado al conocimiento e hipótesis científicas.

El término OODA Loop significa: Observación, Orientación, Decisión y Acción. Se trata de un ciclo dentro del que se ubican las diferentes fases de la conducta durante el proceso de toma de decisión. El piloto de combate, está constantemente pasando por estos ciclos durante un combate aéreo. Primero, observa al enemigo lo mejor que puede, para lo que son cruciales las características técnicas del avión: radares, posición del piloto en la cabina, información a través de otros dispositivos o fuentes, etc. Esta observación es fluida, ya que el tiempo en el que se desarrolla no se detiene y sucede a gran velocidad. Con una rápida observación, debe orientar este movimiento del enemigo, lo que significa identificar cuáles son sus intenciones, cómo encaja en la batalla general, las alternativas que tiene para hacerlo frente, etc. Ésta es la parte crítica del ciclo. La segunda etapa “orientación de la información” está influenciada por las experiencias anteriores en combate, la información histórica, el planeamiento de la misión, las circunstancias en las que se desarrolla la acción, o las características del teatro de la guerra. Basándose en esta orientación, asume la tercera etapa “Toma la Decisión” sobre qué hacer, para posteriormente pasar a la cuarta etapa, la “Acción”.

La más importante característica de este proceso es la rapidez con que se desarrolla todo el ciclo, desde la toma de la información hasta la acción. En términos generales, podríamos asegurar que el piloto que es capaz de realizar todo el ciclo antes que el enemigo ganará una ventaja respecto a su contrincante. Cada acción, cada maniobra del piloto conlleva un ciclo

completo. Los ciclos se van encadenando uno detrás de otro, dando lugar a distintas maniobras a las que el contrincante que no sigue el ritmo del combate no podrá responder a tiempo. La consecuencia final en el caso de un combate es evidente.

Boyd desarrolló una primera versión del ciclo “OODA Loop” al tratar las características del combate aéreo en su texto *Aerial Attack Study* (1964), que se convirtió en el modelo a seguir por la siguiente generación de pilotos de combate, así como la base sobre la que se desarrollarán sus aeronaves. Boyd fue responsable de gran parte del diseño de los aviones más eficientes y que mejor se adaptan al nuevo estilo de piloto de combate: aviones más ligeros, maniobrables y capaces de liderar la iniciativa en el combate aéreo. El resultado fueron los aviones El F15 (famoso por no haber sido derribado nunca en combate hasta el momento), y el F16, resultado del *Lightweight Fighter Program*. El acrónimo OODA Loop significa: Observación, Orientación, Decisión y Acción. Se trata de un ciclo en el que se enmarcan los procesos por los que pasa la mente durante el proceso de toma de decisión.

Díaz Jaimes, Jesús María (2018) analizó el proceso militar para la toma de decisiones y una posible propuesta para su mejoramiento. Compilación “El Poder Terrestre en el siglo XXI. Pivote estratégico para la Seguridad y la Defensa”. Departamento del Ejército. Escuela Superior de Guerra “General Rafael Reyes Prieto”. Colombia. Este autor señala en su resumen ejecutivo lo siguiente:

Es una preocupación constante por parte de la Institución castrense, la adecuada toma de decisiones y quienes la asumen, responder en consecuencia, por decisiones críticas bajo condiciones de incertidumbre y complejidad, con sistemas de mando y control más descentralizados, requiriendo sistemas sofisticados, ágiles, seguros y sencillos que faciliten la comunicación de la información en todos los niveles del mando, necesaria para un correcto entendimiento y comprensión de la situación, durante el proceso de operaciones en la planeación,

preparación, ejecución y evaluación. En el Ejército colombiano estos sistemas de mando y control y la interacción del comandante con su Estado Mayor han ido paulatinamente integrándose en la parte operacional y administrativa, pero no se han apoyado de manera adecuada con el “Proceso Militar para la Toma de Decisiones” (PMTD). Esta problemática nos conduce a la siguiente pregunta de investigación: ¿Es importante sincronizar el sistema de mando tipo misión que posee el Ejército Nacional de Colombia con el desarrollo del Proceso Militar de Toma de Decisiones? La presente investigación se enfocará en demostrar la importancia que radica el buen empleo del PMTD, las posibles modificaciones que permitan una mejor aplicación, los sesgos cognitivos y su integración con los sistemas de mando tipo misión, mediante el análisis y la revisión de la literatura. (p. 96).

### **1.1.2. Nacionales**

Rojas Quiñonez, David Santos (2018)<sup>1</sup> Relación entre los factores de la personalidad e intereses profesionales en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en Lima, 2018”. En su resumen ejecutivo el autor señala lo siguiente:

El objetivo del estudio fue determinar qué relación existe entre estas dos variables (factores de la personalidad e intereses profesionales). El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, siendo el nivel de investigación de tipo no experimental, el alcance fue de nivel descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 147 cadetes del primer año de estudios, que por medio de un muestreo de tipo no probabilístico intencional del total de la población se obtuvo una muestra de 100 cadetes, los cuales fueron sometidos a la evaluación para medir las variables factores de la personalidad y los intereses profesionales. Para comprobar

---

<sup>1</sup> Rojas Quiñonez, David Santos (2018) Relación entre los factores de la personalidad e intereses profesionales en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en Lima, 2018”. En su resumen ejecutivo el autor señala lo siguiente:

la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman,  $\rho$  (rho), el uso de este estadístico no paramétrico se definió mediante el análisis de la normalidad de los datos. Al analizar los resultados se encontró que existe relación significativa entre los factores de la personalidad y los intereses profesionales en cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en Lima 2018, por lo tanto se aceptó la hipótesis. Se encontró que la dimensión de personalidad neuroticismo guarda una relación estadística significativa positiva con los intereses profesionales de Arte ( $p < 0.041$ ) y una relación negativa con Institutos Armados ( $p < 0.50$ ), En el análisis inferencial sobre la relación entre la dimensión Extraversión y los intereses profesionales, arrojó una relación estadística significativa positiva con el interés profesional en Finanzas ( $p < 0.05$ ). Se encontró que la dimensión de apertura guarda relación estadística significativa con los intereses a las ciencias sociales ( $p < 0.028$ ), ambas variables se relacionan de manera negativa. La dimensión de amabilidad guarda relación estadística con los intereses de ciencias de la comunicación ( $p < 0.036$ ), ambas variables se relacionan de manera negativa, la dimensión responsabilidad guarda relación estadística significativa positiva en los intereses de Institutos armados ( $p < 0.001$ ) y con los intereses de jurisprudencia ( $p < 0.041$ ), se acepta la hipótesis. En los resultados del análisis descriptivo se encontró que las dimensiones de la personalidad muestran una prevalencia alta en neuroticismo ( $M = 62,79\%$ ) y responsabilidad ( $M = 60,06\%$ ), no obstante, en la dimensión de neuroticismo se encontró una prevalencia mayor a la de responsabilidad; por lo tanto, se rechaza la presente hipótesis. En los intereses profesionales muestra una prevalencia alta en los intereses de Institutos armados (IIAA) de 13.28%, por lo tanto se acepta la hipótesis. (p. 11).

Urbano Flores, Estefanía Sahraí (2018) estudió la toma de decisiones respecto a la ocupación futura en adolescentes de dos instituciones

educativas de Lima. En su resumen ejecutivo la autora señala lo siguiente:

Se analizó la toma de decisiones respecto a la ocupación futura de adolescentes de dos Instituciones Educativas de Lima (una pública y una privada alternativa ubicada en un distrito de clase media), se investigaron las barreras y apoyos percibidos, en la escuela y en la familia, durante los procesos de elección y planificación. Se encontró que en la IE privada se recibe mayor apoyo de la familia y la escuela, agentes que ofrecen información, sugerencias, modelos, orientación, aliento, experiencias de aprendizaje y acciones concretas que sostienen a estos adolescentes en ambos procesos. En la IE pública, en cambio, la escuela y la familia cumplen un rol menor en la elección que se reduce a preguntarles por lo que harán al terminar la secundaria y aprobar su decisión, sin incidir en la planificación. Se identifican mayores niveles de planificación, e incluso acciones, respecto a la ocupación futura en la IE privada. Se concluye que el papel del mundo adulto es fundamental en la toma de decisiones respecto a la ocupación futura de estos participantes. La ausencia de este es una potencial vía explicativa del fracaso en el tránsito a espacios post-secundarios de muchos adolescentes del Perú. Se sugiere que futuras intervenciones incidan en este proceso sosteniendo a las y los adolescentes en la búsqueda y análisis de información, y exponiéndolos a modelos. En el caso de adolescentes de familias distantes de espacios educativos post-secundarios, esta responsabilidad debería recaer principalmente en la escuela. (p. 8).

Torres Sánchez, Franco Alejandro (2016) Relación entre la personalidad y el rendimiento académico en estudiantes de Sexto de Primaria, Segundo y Cuarto de Secundaria de un Colegio de Lima. Lima. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Facultad de Psicología Leopoldo Chiappo Galli. En su resumen ejecutivo el autor señala lo siguiente:

Se buscó saber qué relación existe entre las variables personalidad y rendimiento académico. El diseño de la investigación es de tipo descriptivo correlacional y en función al tiempo se trata de un estudio retrospectivo. El objetivo general fue identificar la relación existente entre la personalidad y el rendimiento académico en estudiantes de sexto de primaria, segundo de secundaria y cuarto de secundaria. Se trabajó con todos los alumnos de los grados mencionados de un colegio privado laico y mixto ubicado en el distrito de Santiago de Surco. Se utilizó el Cuestionario de Personalidad PEN de Eysenck (CPE) para los alumnos de cuarto de secundaria y el EPQ (Junior) para los alumnos de sexto de primaria y segundo de secundaria. Se usaron además los promedios finales de los cursos de lenguaje, matemática y ciencia para medir rendimiento académico. Se utilizó la regresión no lineal múltiple para contrastar la hipótesis general y el coeficiente de correlación ETA para las específicas. Los resultados muestran que la relación entre personalidad y rendimiento académico es muy alta. (p. 6).

### **1.1.3. Locales**

Antecedentes locales. No se han encontrado estudios regionales, investigaciones, ni tesis relacionadas con el tema, ya que en la ciudad de Iquitos no existen escuelas de formación de pilotos. La mayoría de información se orientaba hacia el aspecto técnico, es decir, hacia el diseño y fabricación de simuladores, administración de los recursos humanos y logística y de mantenimientos de aeronaves; pero, dentro del desarrollo de los trabajos, se encontraron apreciaciones de los autores o referencias útiles para la presente investigación.

## **1.2. Base Teóricas**

### **1.2.1. El concepto de personalidad**

Mori Saavedra (2002) señala que para Eysenck la noción de personalidad se estructura en base a cuatro esquemas: la Inteligencia, el carácter, el temperamento y la constitución. Para Eysenck, la personalidad es la sumatoria de los patrones conductuales antes mencionados, los cuales se hallan determinados por la herencia y el ambiente y que se desarrollan mediante la interacción funcional de los patrones conductuales. La teoría de Eysenck es nomotética porque trata de descubrir principios generales del comportamiento. Según Allport (1997), la nomotética busca establecer clasificaciones generales que se puedan aplicar a diferentes agrupaciones de personas.

Para Eysenck la personalidad se sustenta en el SNC (Sistema Nervioso Central). Se considera que la dimensión Neuroticismo deriva de la capacidad excitatoria del sistema nervioso autónomo; mientras que la introversión-extraversión surge de la excitación del sistema nervioso central.

Eysenck (1970. p. 12) define la personalidad como:

“Una organización más o menos estable y duradera del carácter, temperamento e intelecto y físico de una persona, que determina su adaptación única al ambiente. El carácter denota el sistema de una persona más o menos estable y duradero del comportamiento conativo (voluntad); el temperamento, el sistema más o menos estable y duradero del sistema del comportamiento afectivo (emoción); el intelecto, el sistema más o menos estable y duradero del comportamiento cognitivo (inteligencia); y el físico, el sistema más o menos estable y duradero de la configuración corporal y de la dotación neuroendocrina”.

Esta definición se refiere a características estables y duraderas de las personas, por lo cual sería confiable esperar que al cuantificarlas puedan integrarse en un “rasgo” y luego correlacionar este rasgo con otro para formar un “tipo”, y al correlacionar tipos, poder determinar una “dimensión”, las cuales –al integrarse-

definirán su “personalidad”. Este resultado final posibilita predecir el comportamiento del sujeto.

Al inicio de sus estudios, Eysenck (1982) planteó la estructura de la personalidad basándose en las dos categorías biológicas del temperamento: estas dimensiones fueron:

### **1. Dimensión extroversión – introversión**

De acuerdo a la teoría de Eysenck la extroversión es producto de un nivel óptimo de excitación cortical, y el desempeño se deteriora en la medida en la que disminuye este nivel óptimo. La excitación se puede evaluar con sistemas neurológicos en la conductividad de la piel, las ondas cerebrales o en la sudoración. En niveles muy bajos o muy altos de excitación, el desempeño es bajo, pero con un óptimo nivel mental de excitación, el desempeño se maximiza. Los extrovertidos, según Eysenck, tienen una baja excitación crónica, se aburren y, por tanto, necesitan estimulación externa para llegar a un nivel óptimo de desempeño. Los introvertidos, por otra parte, sufren de una sobreexcitación crónica y nerviosismo, así que necesitan estar en paz y quietud para poder conseguir un nivel óptimo de desempeño. Los extrovertidos se caracterizan por ser sociables, comunicativos, afectuosos, se sienten bien, y requieren frecuente estimulación externa.

### **2. Dimensión estabilidad-inestabilidad emocional**

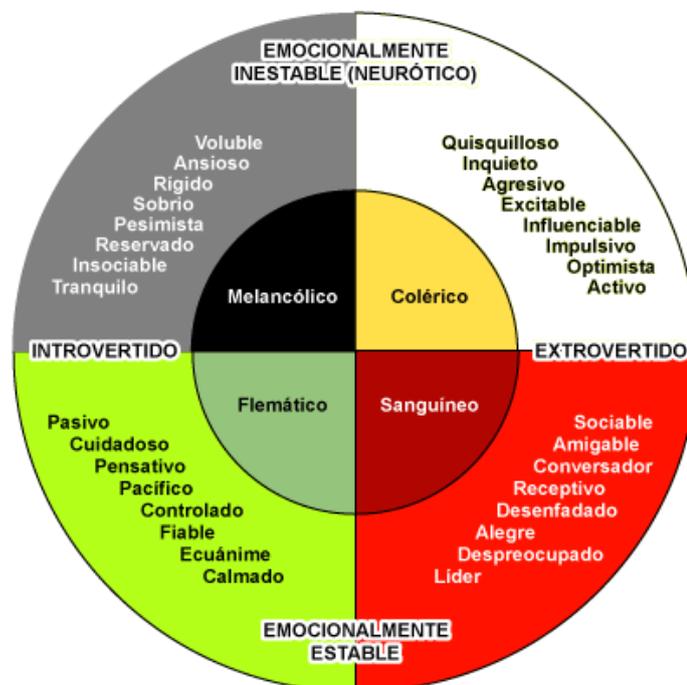
El Neuroticismo se caracteriza por altos niveles de efectos negativos, como la depresión y la ansiedad. El Neuroticismo, según Eysenck (1982), se basa en la mayor o menor activación del sistema nervioso simpático o cerebro visceral. Esta zona cerebral es la responsable de la respuesta de “enfrentamiento – evitación” frente a situaciones de peligro. Los sujetos neuróticos tienen umbrales bajos de activación y son incapaces de inhibir o controlar sus reacciones emocionales, experimentan efectos negativos (enfrentar-o-evitar) de cara a factores estresantes mínimos; se disgustan con mucha facilidad. Las personas emocionalmente estables, que tienen umbrales altos de activación y buen control emocional, experimentan efectos negativos sólo de cara a estresantes muy fuertes. Están calmados y serenos bajo presión.

La intersección ortogonal de estas dos dimensiones define cuatro cuadrantes que están integrados de la siguiente manera:

- Extrovertido estable (sanguíneo - cualidades: comunicativo, responsable, sociable, vivaz, despreocupado, líder)
- Extrovertido inestable (colérico - cualidades: sensible, inquieto, excitable, voluble, impulsivo, irresponsable)
- Introverso estable (flemático - cualidades: calmado, ecuánime, confiable, controlado, pacífico, pensativo, cuidadoso, pasivo)
- Introverso inestable (melancólico - cualidades: quieto, reservado, pesimista, sobrio, rígido, ansioso, temperamental).

En el siguiente gráfico apreciamos que la intersección de las dos dimensiones o ejes, extroversión-introversión y estabilidad-inestabilidad emocional, definen cuatro cuadrantes que están integrados de la siguiente manera:

**Figura 1 Dimensiones de la personalidad.**



Fuente: Eysenck (1982).

## **1.2.2. Características conductuales de las dimensiones**

### **a) Dimensión Extraversión - Introversión**

Es la dimensión más importante en la teoría de Eysenck y su estructura ha sido muy investigada. Según Eysenck (1987) está conformada por los siguientes rasgos de personalidad:

- Sociable
- Vital
- Activo
- Dogmático
- Búsqueda de sensaciones
- Despreocupado
- Dominante
- Surgente
- Aventurero

Este tipo se encuentra frente a la introversión, la cual estaría conformada por rasgos opuestos a los arriba mencionados.

### **1) Características del extrovertido**

Según Eysenck (1987) las características del extravertido son las siguientes:

1. Por el método pavloviano, el condicionamiento es más pobre que en los introvertidos.
2. Se basa en las propiedades del sistema nervioso central.
3. Constitucionalmente predispuestos a desarrollar potenciales débiles excitantes y fuertemente inhibitorios.
4. En el laboratorio: a) los condicionamientos son más pobres, b) muestran disgusto ante tareas repetitivas, c) extinguen con mayor prontitud las conductas aprendidas, d) mayor saciación de tarea, y e) manifiestan efectos de reminiscencia más fuertes que los introvertidos.
5. Mayor memoria inmediata para los dígitos.

6. Retienen la respiración más tiempo.
7. Pueden mantener levantada por mayor tiempo una pierna.
8. Más fáciles de inhibir que los otros.
9. Los afectan poco los estimulantes.
10. Reaccionan mucho a pequeñas dosis de drogas depresivas.
11. Juzgan de menor duración los intervalos temporales que los introvertidos.
12. Fuman más que los introvertidos y prefieren los cigarrillos.
13. Parecen buscar estímulos.
14. Prefieren cuadros más brillantes y de mayor colorido.
15. Enfrentados a situaciones nuevas, tienden a enfocar los detalles.
16. Relativamente compulsivos.
17. Dispuestos a aceptar mayores riesgos y a hacer apuestas mayores.
18. Se relacionan con los tipos colérico y sanguíneo de Hipócrates.

## **2) Características del introvertido**

Según Eysenck (1996) las características del introvertido son las siguientes:

1. Con el método pavloviano, el condicionamiento es mejor que en los extravertidos.
2. Basado en las propiedades del sistema nervioso central.
3. Constitucionalmente predispuestos a desarrollar potenciales de gran excitabilidad y débil inhibición.
4. Más rápidos en tareas de computación cuando las presiones son bajas, pero no cuando las presiones cambian con rapidez.
5. Copian dibujos con mayor rapidez y recuerdan durante más tiempo los dibujos.
6. Segregan más saliva al ser estimulados con jugo de limón.
7. Son más sensibles a ciertas medicinas.

8. Más difíciles de inhibir.
9. Los afectan más los estimulantes.
10. Reaccionan poco a dosis pequeñas de drogas depresivas.
11. Estima mayores los intervalos temporales.
12. Fuman menos.
13. Parecen evitar estímulos.
14. Prefieren tonos más sutiles y cuadros menos coloridos.
15. Piden más información al enfrentarse a una situación nueva.
16. Relativamente cautelosos.
17. Menos inclinados a jugar.
18. Se relacionan con los tipos melancólico y flemático de Hipócrates.

#### **b) Dimensión Neuroticismo - Estabilidad**

Esta dimensión se refiere a la estabilidad del sistema nervioso autónomo que moviliza trastornos cardio-vasculares, taquicardias, trastornos respiratorios, sudoraciones, etc. Una tasa elevada de neuroticismo (inestabilidad) indica una emotividad muy intensa y elevado tono, son personas generalmente ansiosas, tensas, inseguras y tímidas. Presenta los siguientes rasgos de personalidad:

- Ansioso
- Deprimido
- Sentimientos de culpa
- Poca autoestima
- Tenso
- Irracional
- Tímido
- Triste
- Emotivo

## **a) Características del neurótico**

El neurótico presenta las siguientes características:

1. Su comportamiento proviene de una excitación del sistema nervioso autónomo.
2. No es una conducta tan evidente como la extraversión.
3. Menos adaptados a ver en la oscuridad que los sujetos normales.
4. Si se les vendan los ojos, se inclinarán más hacia adelante que los sujetos normales.
5. Parecen tener un mayor nivel impulsivo que los normales.

### **1.2.3. 2.2.3. Modelo jerárquico de la personalidad**

Eysenck describe la personalidad en términos de niveles llegando a estructurarla de modo jerárquico, colocando en el más alto nivel a las “dimensiones”, las cuales están integradas por un conjunto de “tipos”, los cuales están conformados por los “rasgos”, los cuales están constituidas por las “respuestas habituales”, las cuales se conforman a su vez por las “respuestas específicas”.

El concepto de “tipo” en las modernas teorías de la personalidad se refiere a un concepto superior a rasgos. Es decir, los rasgos con frecuencia se interrelacionan y de estas interrelaciones surge un “tipo”. Por consiguiente, el “tipo” es una constelación de rasgos organizados en una estructura. Es una construcción hipotética que se identifica por la observación de la realidad de un conjunto de rasgos, tiene un nivel de máxima generalidad y mínima especificidad.

La noción de rasgo está íntimamente relacionada con la noción de correlación, estabilidad, consistencia u ocurrencia repetida de acciones, se refieren a la covariación de un número de actos comportamentales. El rasgo es, pues, una constelación de tendencias individuales de acción, es un factor de grupo con un nivel de generalidad y especificidad media.

Los rasgos son factores disposicionales que determinan regular y persistentemente nuestra conducta en tipos diferentes de situaciones. Se define el tipo como un grupo de rasgos correlacionados de la misma forma que se define como un grupo de actos comportamentales o tendencias a la acción correlacionadas. La diferencia entre los conceptos de rasgo y tipo no se basa en la continuidad o pérdida de continuidad de la variable supuesta ni en su forma de distribución, sino en la mayor inclusividad del concepto tipo.

Por su parte, las respuestas habituales son conductas recurrentes producidas por circunstancias iguales o semejantes con factores específicos. Las respuestas específicas son actitudes que ocurren y se observan una sola vez, las respuestas específicas dejan de serlo cuando se repiten varias veces y forman respuestas habituales. Tienen una mínima generalidad y máxima especificidad.

En resumen, Eysenck propone un modelo jerárquico de personalidad con diferentes niveles de creciente generalidad. En orden creciente de generalidad estos niveles son:

- 1) Primer nivel: Respuestas específicas que pueden observarse una vez y que pueden o no ser características del individuo.
- 2) Segundo nivel: Respuestas habituales que serían respuestas específicas que se repiten cuando las circunstancias son similares.
- 3) Tercer nivel: Rasgos que son constructos teóricos basados en las intercorrelaciones entre respuestas habituales que sí son observables. Serían factores de primer orden, porque salen de los primeros AF.
- 4) Cuarto nivel: Tipos que surgen de las intercorrelaciones entre los diferentes rasgos, y serían factores de segundo orden. Son considerados dimensiones continuas, a lo largo de las cuales se puede posicionar el individuo, y no categorías separadas y puras.
- 5) Quinto nivel: Dimensiones. Eysenck (1987) considera que son dos los tipos de factores para dar cuenta de la varianza fundamental de la personalidad, estos son: la dimensión Extraversión (Introversión-Extraversión) (E), la dimensión Emocionalidad (Estabilidad-Neuroticismo).

#### **1.2.4. El concepto de toma de decisiones**

Borea (2018) acerca de la toma de decisiones en las modernas empresas manifiesta:

En una era de cambiante tecnología y creciente competencia, pocas organizaciones pueden darse el lujo de basar sus decisiones en reacciones intuitivas y espontáneas, o corazonadas. Únicamente un enfoque sistemático y razonado del análisis de sus decisiones puede asegurar a la organización el crecimiento y desarrollo que merece. Con menos tiempo para pensar, con mayor complejidad en todas las áreas de trabajo, con menos tolerancia para las equivocaciones, es necesario estar seguro de que en cada caso se está tomando la mejor decisión, antes de tomar acción. (p. 2).

Simón (2001) describe en tres fases el proceso de decisión:

- 1) Se descubren las situaciones que requieren una decisión.
- 2) Análisis de la situación y de las consecuencias de las respectivas soluciones a asumir.
- 3) Selección de una de las posibles soluciones a asumir.

Las limitaciones que se encuentran a lo largo del proceso de toma de decisión son, según Mayntz (2007), las siguientes:

- 1) La imaginación que suple el desconocimiento de las ocasiones, soluciones y consecuencias, atribuyendo valores supuestos a cada acción.
- 2) El medio ambiente, que es demasiado complejo para ser aprehendido totalmente y la persona lo simplifica para que su mente sea capaz de manejar la gran cantidad de factores que implica.

- 3) Asumir una decisión plenamente óptima es una tarea demasiado complicada y el hombre simplifica la situación buscando una solución aparentemente satisfactoria y lo más sencilla posible.

Acerca de los tipos de decisión que se pueden asumir, Perrow (2011) manifiesta:

En cualquier organización podemos identificar dos tipos o clases de decisiones: las decisiones programadas y las no programadas (de hecho hay continuidad entre ellas). Las decisiones programadas (o esquemas de ejecución) son procedimientos repetitivos y rutinarios. Se explican mediante un conjunto de reglas o procedimientos de decisión. Se reflejan en libros sobre reglas, tablas de decisión y reglamentaciones. Implican decisiones bajo certeza en razón de que todos los resultados o consecuencias son conocidos de antemano. Las decisiones no programadas, en cambio, se refieren a los problemas no estructurados. A diferencia de las anteriores no tienen reglas o procedimientos preestablecidos. (p. 65).

Las decisiones programadas pueden ser delegadas a los niveles inferiores de la organización o se pueden computarizar, algo que no puede hacerse con las decisiones no programadas. Un medio para aumentar el número de decisiones que se pueden programar es precisar con detalle todas las reglas en detalle y permitir la aplicación automática de estas reglas para controlar estos casos. Cuando las condiciones no se adecuan a las reglas de decisión previstas, entonces la decisión se considera no programada y se pasa a un nivel superior.

Los riesgos de la aplicación de los métodos de decisión para la toma de decisiones no programadas es la posible aplicación de reglas inapropiadas porque no han sido previstas.

### 1.2.5. El proceso de toma de decisiones OODA

El ciclo OODA Loop del piloto de combate americano Jhon Boyd se puede aplicar a otros ámbitos de la competencia.

- 1) Observación implica la recolección de datos por medio de los sentidos. Detecta eventos dentro del entorno de un individuo o grupo. Es el método por el cual las personas identifican el cambio, o la falta de cambio, en el mundo que los rodea. Es una fuente primaria de información en el proceso de comportamiento.
- 2) Orientación: el análisis y síntesis de datos para formar la perspectiva mental actual. La Orientación es la parte más importante y la que diferencia la forma en que realizamos las otras tres: observar, decidir y actuar. Define la manera en que interactuamos con el entorno, da forma al carácter de la observación de la realidad presente, mientras que el cómo hacemos este ciclo define el carácter de los ciclos futuros.
- 3) Decisión: la determinación de un curso de acción basado en la perspectiva mental actual. Es la fase en la cual los actos se deciden entre las alternativas de acción que se generan en la fase de Orientación.
- 4) Acción: el juego físico de las decisiones. Tomada la decisión se pasa de inmediato a la acción. Las acciones deben ser rápidas, sorprendentes, ambiguas, amenazantes y variadas. Traducido a la acción, la decisión retroalimenta los sistemas a medida que verifica la validez de la corrección y la adecuación de los patrones de orientación existentes.

El OODA Loop también se centra en el oponente: tratando de crear confusión, ambigüedad, que pasa a ser un componente aliado de la percepción que tiene la competencia sobre nuestras acciones.

El bucle OODA se usa en muchos tipos de negocios donde las decisiones deben tomarse de forma rápida y por adelantado, como en el caso de los proyectos. Para un Project Manager es tan importante el proceso de la toma de decisiones en los proyectos porque estamos sometidos muy habitualmente a entornos en los que las decisiones se toman bajo presión. Si no decidimos cuándo vamos a tener que enfrentarnos ante una decisión importante, el ciclo OODA Loop nos prepara para que cuando llegue ese momento, este proceso esté preestablecido.

Por otra parte, en el entorno de la Gestión de Proyectos una de las principales características del proceso de toma de decisiones es la Agilidad. La componente adaptabilidad / agilidad está completamente alineada con la teoría de Boyd. OODA Loop prioriza la agilidad, y esto es importante si lo trasladamos a las situaciones bajo presión que se asemejan a una lucha entre dos aviones. Debemos ser conscientes de los pasos en los que se divide cada ciclo te previene de considerar que cuando tenemos que tomar una decisión bajo mucha presión, la mayoría de las veces lo hacemos tomando soluciones preestablecidas.

#### **1.2.6. El factor humano en la toma de decisiones**

Los modelos para la toma de decisiones hasta ahora se han concentrado en el proceso de la toma de decisiones asumido como un proceso racional, llevado a cabo con tranquilidad y calma. Sin embargo, la práctica habitual de toma de decisiones no siempre se da dentro de un contexto como este ya que, muchas veces, las decisiones en las organizaciones y en la vida común están cargadas de emocionalidad por los vehementes deseos para alcanzar determinados objetivos o evitar peligrosas consecuencias. Existen fuertes discrepancias entre los sujetos con respecto a las decisiones más adecuadas, muchas de las cuales dependen de los factores cognitivos (evaluación intelectual) de de los factores de temperamento y de personalidad de los decisores.

En esta situación es importante conocer, aspectos como: la influencia de la cultura organizacional, las relaciones de poder, la confianza, el estilo de liderazgo, la capacidad de negociación, el trabajo en equipo.

### **1.2.7. La Toma de Decisiones de los Pilotos en las operaciones aéreas.**

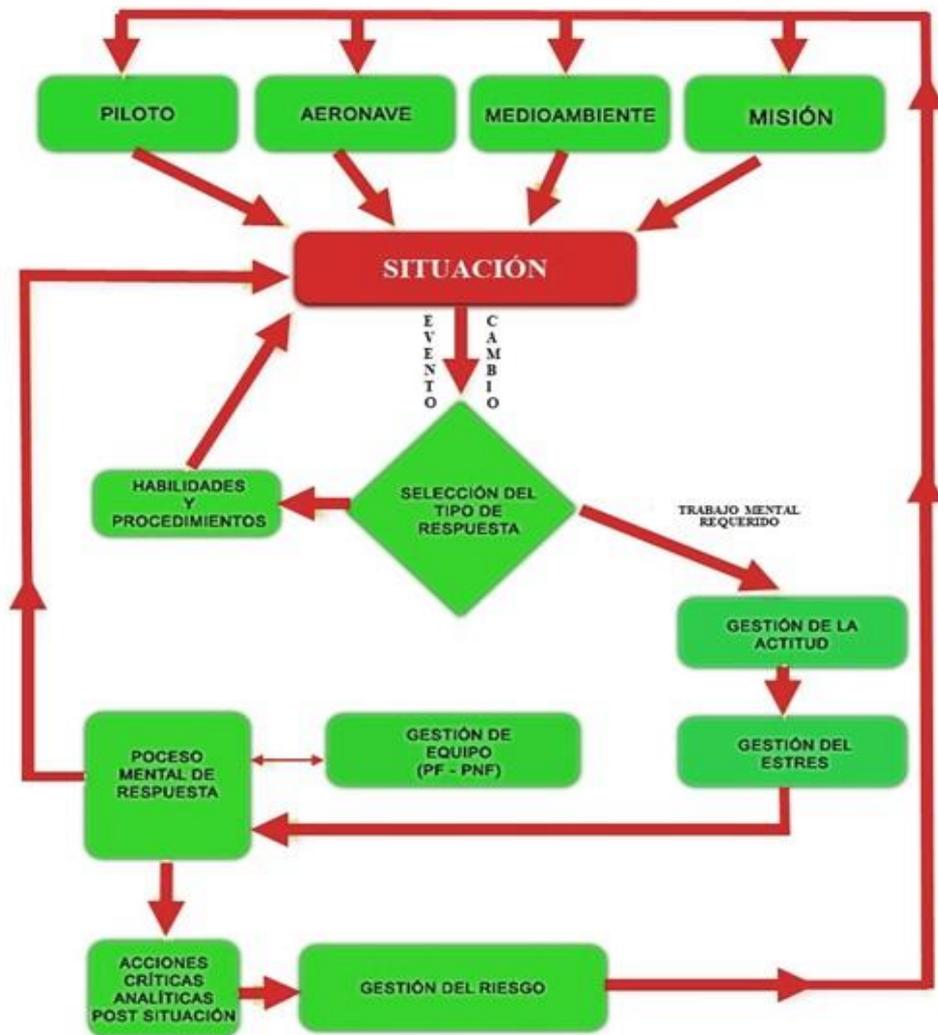
El proceso de navegación comienza en la planificación antes del vuelo. Obviamente, previa a ellos realizan tres eventos importantes prevuelo médico, prevuelo psicológico y prevuelo de la aeronave, a fin de tomar decisiones adecuadas por las consecuencias para la seguridad que implica una mala decisión, la toma de decisiones es crucial para la seguridad aérea y por ende del personal de tripulantes.

De manera general, la toma de decisiones atraviesa varias fases:

- Identificación del problema.
- Análisis de las opciones.
- Selección e implementación de la opción elegida después de valorar los pros y los contras.
- Evaluación de la decisión tomada para asegurarse de que ha sido acertada.

Esta circular de la Federal Aviation Administration de 1991 detalla el proceso convencional de toma de decisiones de los pilotos para seleccionar la mejor acción bajo unas condiciones determinadas. En este gráfico podéis observar todos los elementos que influyen en la toma de decisiones. En situaciones de emergencia, todo este proceso debe hacerse en condiciones determinadas. En este gráfico podéis observar todos los elementos que influyen en la toma de decisiones.

En situación de emergencia todo este proceso debe hacerse en segundos para garantizar la seguridad de los vuelos, que influyen en la toma de decisiones. Condiciones determinadas.



Fuente: Aeronautical decision making process <https://www.flap152.com/2016/02/lic-albareda-entrenando-emociones.html>

En este gráfico se observan todos los elementos que influyen en la toma de decisiones. En situaciones de emergencia, todo este proceso debe hacerse en segundos para garantizar la seguridad de los vuelos.

La toma de decisiones es especialmente relevante en situaciones críticas o de emergencia. El análisis de riesgos puede verse afectado por factores como el estrés, la fatiga o presiones externas. Todo el proceso se realiza en base a la actitud y las habilidades, los procedimientos y la formación de las tripulaciones.

Probablemente una de las decisiones más conocidas de la aviación contemporánea fue la del comandante Sullenberger cuando, tras perder los dos

motores por un impacto con aves, amerizó en el río Hudson en lugar de intentar regresar a un aeropuerto, logrando así que todos los pasajeros sobrevivieran. La simulación realizada en el proceso de investigación de este suceso desde una perspectiva realista, es decir, aplicando un retraso de 35 segundos -equiparable al tiempo de reacción y toma de decisiones en la situación real, demostró que no era posible volver a un aeropuerto como se indica en el informe de la NTSB:

*“The one simulator flight that took into account real-world considerations (a return to LGA runway 13 was attempted after a 35-second delay) was not successful. Therefore, the NTSB concludes that the captain’s decision to ditch on the Hudson River rather than attempting to land at an airport provided the highest probability that the accident would be survivable”*  
<https://desdelacabinadevuelo.com/2018/11/30/la-toma-de-decisiones-de-los-pilotos/>

En el estudio de los pilotos, se incluye el abordaje de diversas funciones tales como:

- 1) La atención, la vigilancia,
- 2) El rendimiento sensorial,
- 3) La respuesta a la gravedad, a la velocidad, a la presión, a la temperatura,
- 4) El alerta situacional de la carga de trabajo, etc.

Entre los factores cognitivos se le da especial importancia al procesamiento de información, al proceso de toma de decisiones, el aprendizaje, la memoria y el lenguaje, etc. Y cada vez más se intenta tener una adecuada visión del funcionamiento global de su **personalidad en especial en la dimensión comunicacional interpersonal**. Se aplican estos estudios especialmente a la relación hombre-máquina, al uso de simuladores, y a las cuestiones derivadas de la informatización creciente de los sistemas de vuelo, de navegación y comunicaciones. Se tiene muy en cuenta la dimensión grupal, organizacional y social de los fenómenos intervinientes en las actividades del vuelo: los procesos de grupo, la comunicación entre los miembros de la tripulación, los factores culturales, la diferenciación de estilos de conducta y personalidad, el liderazgo, resolución de conflictos, toma de decisiones en grupo, las influencias organizacionales, etc.

### 1.3. Definición de Términos Básicos

**Personalidad:** Desde el punto de vista factorial es el conjunto de diferencias que reúne un individuo y que lo hacen diferente y único con respecto al resto de personas y caracterizan su forma particular de pensar, sentir y comportarse. Para Eysenck (1972: 2) la personalidad se define como: "una organización más o menos estable y duradera del carácter, temperamento e intelecto y físico de una persona, que determina su adaptación única al ambiente".

**Rasgo de personalidad:** Un rasgo puede definirse como una forma específica de comportamiento, una característica relativamente estable que describe a una persona como deshonesto, valiente, mentiroso, tímido. Un rasgo permite catalogar una forma estable de comportarse, y ayuda a los teóricos de los rasgos de la personalidad a hacer predicciones sobre nuestra conducta y la de otros.

**Dimensión Neuroticismo:** Para Eysenck (1972) es la dimensión "N" (Estabilidad - Inestabilidad): Un puntaje elevado en la Escala de Neuroticismo (inestabilidad emocional) en el EPI, es indicativo de una intensa emotividad. Estas personas son habitualmente ansiosas, tensas, tímidas e inseguras, con intensos bloqueos de conducta, respuestas socialmente inadecuadas y alteraciones de orden emocional y que suelen presentar con frecuencia trastornos de orden psicosomático. Es evaluada por el Inventario de Personalidad de Eysenck (EPI).

**Dimensión: Introversión – Extroversión "E":** Eysenck (1972) es la dimensión "E". Se vincula con el mayor o menor predisposición para el condicionamiento de los sujetos. Los sujetos introvertidos requieren pocas exposiciones a una determinada circunstancia para asumir un condicionamiento fuerte. Los extrovertidos, por su parte, requieren una exposición mayor. El extrovertido se orienta a la exposición social, prefiere actuar que cavilar y es generalmente una persona impulsiva. Por su parte, el introvertido es reservado, tranquilo y distante. Presenta un fuerte autocontrol, no suele ser agresivo y da gran valor a la ética. Es evaluada por el Inventario de Personalidad de Eysenck (EPI).

**Tipos y rasgos de personalidad:** En la actualidad los psicólogos están abandonando la clasificación de las personas en tipos, centrándose por el

contrario, en rasgos o factores de personalidad. Las medidas de tipos de personalidad se basaban en clasificar a diferentes tipos de personas, es decir, medidas cualitativas o descriptivas. Los rasgos se basan en medidas cuantitativas. Según las teorías de los tipos, por ejemplo, los introvertidos y extrvertidos son dos categorías diferentes de personas. Mientras que según las teorías del rasgo la introversión y la extroversión son parte de una sola dimensión continua, situándose la mayoría de personas en el medio. Para Eysenck (1972) la personalidad está compuesta por dos dimensiones básicas:

- **Dimensión Extraversión:** Busca identificar el nivel de comodidad del individuo en las relaciones. Ser extrovertido o introvertido no es ni bueno ni malo, simplemente llevan a cabo sus contactos sociales de manera diferente. Los extrovertidos tienden a ser gregarios, asertivos y sociables, tienden a ser líderes. Por su parte, los introvertidos tienden a ser reservados, tímidos y callados.
- **Dimensión Estabilidad emocional:** Denominada neuroticismo. Se refiere a la capacidad del sujeto para sobrellevar situaciones de tensión. Las personas con puntuaciones altas en neuroticismo evidencian ansiedad, altos niveles de preocupación y baja autoestima. Se enojan con facilidad y suelen ser inseguras. Las personas con puntuaciones bajas en esta dimensión tienen más estabilidad emocional, y suelen ser tranquilas, sosegadas y seguras de sí mismas.

**Toma de decisiones:** Es la capacidad de adoptar en forma rápida, oportuna, efectiva y eficiente soluciones pertinentes para solucionar un problema. La toma de decisiones aparece en cualquier situación cotidiana, a nivel profesional, sentimental, familiar, etc. El proceso de toma de decisiones permite solucionar los distintos desafíos a los que se enfrenta una persona o una organización. Este proceso implica el ejercicio de la capacidad analítica para adoptar la mejor solución posible.

## **CAPITULO II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **3.1. Descripción de Problema**

El Mayor Néstor Céspedes (2017) acerca del proceso militar de toma de decisiones en el ámbito militar señala:

El proceso militar de toma de decisiones se aplica a través del espectro del conflicto y la variedad de operaciones militares, donde el comandante usa las decisiones para convertir en realidad su visión del estado final deseado. (p. 6).

La toma de decisiones rápida y eficiente es una característica inherente a todo efectivo militar y operación militar, la cual, por su misión y función, se convierte en un factor esencial para el planeamiento operacional o administrativo, donde el éxito o fracaso depende del correcto entendimiento que se dé a la intención del comandante y el detallado planeamiento que se realice de acuerdo a las características de la tarea a realizar teniendo en cuenta todos los factores que puedan afectar directa o indirectamente la ejecución de la misma, en cualquier misión que se designe mediante análisis de un acrónimo METTTC (misión, enemigo, terreno y clima, tropas y apoyo disponible, tiempo disponible y consideraciones civiles) y las variables del entorno PENSITIM (política, económica, militar, social, información, tiempo, Infraestructura y medio ambiente físico), buscando siempre el mejor curso de acción que permita la protección de los recursos humanos y materiales propios sumado al cumplimiento de la misión.

La revisión bibliográfica llevada a cabo ha puesto de manifiesto que diversos autores manejan diferentes enfoques sobre la toma de decisiones y que la forma en que los ejércitos han aplicado esos sistemas tiene muchas semejanzas. Para Eisenhardt, K. y Zbaracki, M, (1992) en su obra titulada Strategic Decision Making, la toma de decisiones ha sido materia de estudio desde tiempos inmemoriales, algunos estudios relacionan el comportamiento humano de manera directa con la toma de decisiones, donde el decisor define su objetivo antes de entrar a una situación de decisión, evalúan las posibles consecuencias

de una acción y recogen información necesaria para preparar una baraja de posibles cursos de acción y después escogen la alternativa más apropiada.

Ahora bien, es importante resaltar los planteamientos realizados por Paul A. Anderson (1983) citado por Díaz Jaimes (2018), quien define al PMDT en función de cinco tareas básicas de toma de decisiones militares que son:

- 1) Identificar las metas relevantes
- 2) Buscar cursos de acción alternativos
- 3) Predecir las consecuencias de cada curso de acción
- 4) Evaluar cada alternativa en términos de sus consecuencias por cumplimiento de objetivos
- 5) Seleccionar el mejor curso de acción para lograr el objetivo.

Dentro de su investigación, Anderson (1983) encontró tres características que se siguieron en la toma de decisiones durante la crisis de los misiles en Cuba: la elección secuencial en un conjunto de cursos de acción no competitivos, el tomar decisiones para encontrar posteriormente los objetivos y los decisores estaban más concentrados en evitar errores que en lograr el objetivo.

En el campo operacional, de acuerdo con Mitaritonna & Abásolo (2013):

Los campos de batalla se convierten en zonas fracturadas donde el nivel de confusión, el ruido y la ambigüedad impactan en la manera de alcanzar los objetivos tácticos. Razón por la cual el PMTD debe tener en cuenta la conciencia situacional (Situation Awareness) con el fin de maximizar una comprensión común de la situación actual. Durante el proceso de toma de decisiones, los líderes militares y su estado mayor y obtienen la información requerida y disponible para tener un mejor entendimiento de la situación actual. (p. 32).

Loechel, Mihelcic, & Mihelcic (2012), por su parte, afirman que: La decisión militar se basa en recopilar y analizar información relevante, reducir la cantidad y la complejidad de la información y proporcionar opiniones de expertos a través de

un proceso de decisión centrado y basado en los sistemas de mando y control. (p.48).

Evidentemente, la modernización de las Fuerzas Armadas implica cambios sustanciales en su doctrina, tácticas de entrenamiento, dotación logística y, sobre todo, nuevo armamento y modernos sistemas de mando y control. Por tanto, el proceso militar de toma de decisiones también requiere ser revisado y modificado para estar a la par con las innovaciones que tenga la fuerza militar y la forma cómo evolucionan las amenazas internas y externas con el fin de ser una herramienta clave para el comando en su proceso de planeamiento y toma de decisiones.

Las modernas teorías sobre la toma de decisiones coinciden en señalar que en la toma de decisiones influye de manera determinante la personalidad del sujeto. Es decir, se plantea que no se toman las mismas decisiones ni a la misma velocidad si el sujeto tiene una personalidad impulsiva, indecisa o precavida.

En el caso de los pilotos militares la toma de decisiones se convierte en una decisión compleja que debe ser tomada rápidamente. Como suele decirse: "Volamos a mucha velocidad ante un enemigo dotado de sistemas de destrucción muy eficaces, por tanto, la toma de decisiones en una situación de combate debe ser inmediata y precisa". Sin embargo, como señalan autores ya señalados en la toma de decisiones interviene la parte emocional, la parte no racional de la persona. Este es el objetivo final del presente estudio: determinar si las dimensiones de personalidad se relacionan con la toma de decisiones en oficiales pilotos de la Fuerza Aérea destacados en el Grupo Aéreo N° 42 (Morona Cocha) ubicado en Iquitos. 2020.

## **3.2. Formulación del Problema**

### **2.2.1. Problema General**

¿Qué relación existe entre la Dimensiones de la Personalidad y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020?

### **2.2.2. Problemas Específicos**

- 1) Cuáles son las características socio-militar en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020
- 2) ¿Existe relación entre las Dimensiones de la Personalidad “Estabilidad Emocional” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020?
- 3) ¿Existe relación entre las Dimensiones de la Personalidad “Inestabilidad Emocional” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020?
- 4) ¿Existe relación entre las Dimensiones de la Personalidad “Introversión” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020?
- 5) ¿Existe relación entre las Dimensiones de la Personalidad “Extroversión” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020?

### **3.3. Objetivos**

#### **3.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre las Dimensiones de la Personalidad y la Toma de Decisiones en el personal de Oficiales Pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020

#### **3.3.2. Objetivos Específicos**

- 1) Identificar las características socio-militar en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020
- 2) Determinar la relación que existe entre las Dimensiones de la Personalidad “Estabilidad Emocional” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.
- 3) Determinar la relación que existe entre las Dimensiones de la Personalidad “Inestabilidad Emocional” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.
- 4) Determinar la relación que existe entre las Dimensiones de la Personalidad “Introversión” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.
- 5) Determinar la relación que existe entre las Dimensiones de la Personalidad “Extroversión” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

### 3.4. Justificación de la investigación

**Justificación Teórica:** La presente investigación permitirá determinar objetivamente, a través un estudio de campo procesado estadísticamente, confirmar el planteamiento teórico que postula que determinados factores de personalidad se relacionan de manera directa y significativa con la toma de decisiones.

**Justificación Metodológica:** El enfoque correlacional empleado para comprobar la relación entre los factores de personalidad y la toma de decisiones consideramos que es el modelo metodológico apropiado para verificar la relación entre ambas variables.

**Justificación Práctica:** De comprobarse la relación entre determinados rasgos de personalidad y la toma de decisiones, entonces las organizaciones empresariales y militares podrán tomar medidas preventivas y de control orientado a afrontar las negativas consecuencias de erradas toma de decisiones mediante el control y manejo de los factores de personalidad perjudiciales modificando algunas políticas y condiciones académicas y laborales.

La presente investigación es viable por las siguientes razones:

1. El estudio del problema es viable por ser las Dimensiones de la Personalidad y la toma de decisiones un aspecto muy importante dentro de las actividades académicas y profesionales de las organizaciones militares.
2. Porque permitirá conocer la actual situación de los rasgos de personalidad y la toma de decisiones en población militar de nuestro medio.
3. Porque al conocer los resultados de la investigación las entidades interesadas estarán en condiciones de asumir las recomendaciones planteadas a fin de mejorar la calidad de sus actividades profesionales.

4. Porque, permitirá plantear las sugerencias y recomendaciones pertinentes orientadas a la optimización de las actividades profesionales del personal militar en nuestro medio.
5. Porque, en esta oportunidad se dan las mejores condiciones de factibilidad, viabilidad, utilidad y conveniencia para realizar esta investigación.
6. Porque se dispone de recursos humanos, económicos y materiales suficientes para realizar la investigación.
7. Porque es factible llevar a cabo el estudio en el tiempo previsto y con la metodología necesaria.
8. Porque el investigador (a) conoce y domina los métodos seleccionados.
9. Porque no existen problemas éticos-morales para el desarrollo de la investigación.
10. Porque los resultados de este estudio pueden servir de referencia y motivación para la réplica de estudios similares en otros lugares.
11. Porque el (la) investigador (a) están interesados y motivados en el estudio del problema y tienen las competencias suficientes para llevar a cabo la investigación.

### 3.5. Hipótesis y variables

#### 3.5.1. Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

#### 3.5.2. Hipótesis Específicas

- 1) Existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad “Estabilidad” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.
- 2) Existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad “Inestabilidad Emocional” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020..
- 3) Existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad “Introversión” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.
- 4) Existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad “Extroversión” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020

### 3.6. Variables

#### 3.6.1. Identificación de las variables

**Variable 1:** Dimensiones de la personalidad  
Introversión  
Extroversión  
Estabilidad  
Inestabilidad

**Variable 2:** Toma de decisiones  
Rapidez  
Oportunidad  
Eficiencia  
Eficacia

### 3.6.2. Definición conceptual y operacional de las variables

**Variable 1:** Dimensiones de la personalidad

**Definición conceptual:** Utilizando el análisis factorial para diseñar su teoría, Hans Eysenck identificó dos factores de personalidad: extroversión y neuroticismo. Cada uno de los factores de la teoría de Eysenck es una dimensión bipolar, lo que significa que cada uno tiene su opuesto.

**Definición operacional:** Las respuestas específicas se estructuran en respuestas habituales, las cuales se integran en rasgos los cuales agrupados conforman determinados tipos que se conjugan en dos dimensiones básicas. Estas son dimensiones continuas, a lo largo de las cuales se puede posicionar el individuo: Extraversión vs. Introversión y Neuroticismo vs. Estabilidad Emocional. Sus componentes pueden visualizarse en el Inventario de Personalidad de Eysenck, Forma "B".

**Variable 2:** Toma de decisiones

**Definición conceptual:** Es la capacidad de adoptar en forma rápida, oportuna, efectiva y eficiente soluciones pertinentes para solucionar un problema. La toma de decisiones aparece en cualquier situación cotidiana, a nivel profesional, sentimental, familiar, etc.

**Definición operacional:** Se asume la conceptualización de Boyd sobre la toma de decisiones en el caso del combate aéreo. Comprende las siguientes fases:

Observación: Es la recopilación de datos por medio de los sentidos.

Orientación: Es el análisis y síntesis de datos para formar la perspectiva mental actual. La Orientación es la parte más importante y la que diferencia la forma en que realizamos las otras tres: observar, decidir y actuar.

Decisión: Es la determinación de un curso de acción basado en la perspectiva mental actual

Acción: La adopción física de las decisiones asumidas. Las acciones, según Boyd, deben ser rápidas, sorprendentes, ambiguas, amenazantes y variadas. Traducido a la acción, la decisión retroalimenta los sistemas a medida que verifica la validez de la corrección y la adecuación de los patrones de orientación existentes.

### 3.6.3. Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
<b>VI Dimensiones de la Personalidad</b>	Introversión – Extroversión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipos</li> <li>• Rasgos</li> <li>• Rptas. Habituales</li> <li>• Rptas. Específicas</li> </ul>	1,3,5,8,10,13, 15, 17,20,22, 25,27, ,29,32, 34,37,39, 41, 44, 46,49,51, 53,56	Escala Dicotómica
	Estabilidad – Inestabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipos</li> <li>• Rasgos</li> <li>• Rptas. Habituales</li> <li>• Rptas. Específicas</li> </ul>	2,4,7,9,11,14,16, 19,21,23,26,28, 31,33,35,38,40,4 3, 45,47,50,52, 55,57	Escala Dicotómica
<b>VD Toma de Decisiones</b>	Rapidez Oportunidad Eficiencia Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observación</li> <li>• Orientación</li> <li>• Decisión</li> <li>• Acción</li> </ul>	18 ítems Con cuatro (04) alternativa. 0: No 1: A Veces 2: Habitualmente 3: Siempre.	Escala Politómica

## **CAPITULO III. ASPECTOS METODOLOGICOS**

### **3.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación tomado es la investigación es de tipo “descriptiva – correlacional” según Sánchez Carlessi (2005: 14-15) ya que se describirán las variables y se explicará el nivel de relación entre ellas. El método de la investigación fue el cuantitativo ya que los cuestionarios que se aplicaron proporcionaron puntajes numéricos los cuales fueron procesados estadísticamente a fin de comprobar el grado de correlación entre las variables consideradas. El estudio es de corte transversal ya que los datos de la investigación fueron recogidos en un lugar y momento determinados.

El nivel de la investigación fue asumido un diseño “correlacional” (Sánchez Carlessi: 2005). Cazau (2006: 21) señala:

La investigación correlacional tiene como finalidad medir el grado de relación que eventualmente pueda existir entre dos o más conceptos o variables, en los mismos sujetos. Más concretamente, busca establecer si hay o no una correlación, de qué tipo es y cuál es su grado o intensidad (cuán correlacionadas están).

Por tanto, el objetivo esencial de la investigación correlacional es determinar cómo comportará un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas, es decir, su objetivo es predecir.

El método utilizado es el método hipotético-deductivo. Este método, según Bunge (2006) sigue el siguiente proceso: 1) A través de observaciones realizadas de un caso particular se plantea un problema; 2) Se formula una hipótesis explicativa; 3) A través de un razonamiento deductivo se intenta validar la hipótesis empíricamente (cuantitativamente). La unidad de observación son el personal de Oficial Piloto de la Fuerza Aérea del Perú destacado en el Grupo Aéreo N° 42 (Morona Cocha) ubicado en Iquitos. 2020.

Hernández Sampieri (2010: 82) señala que la investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población:

Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio relaciones entre tres, cuatro o más variables. Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba.

Por esta razón, las puntuaciones obtenidas de los instrumentos aplicados fueron ingresadas a un programa estadístico computarizado (Statistical Package for Social Science, SPSS Ver.20 para Windows. A continuación, se correlacionarán las mencionadas variables, utilizando para ello el Coeficiente de Correlación Lineal Producto-Momento de Pearson, con la finalidad de establecer si existen relaciones significativas entre ellas.

### **3.2. Diseño de Investigación**

El diseño de la investigación es de tipo “no experimental” (Sánchez Carlessi: 2005) porque no se manipulará ninguna variable. Se asumió una investigación de “corte transversal” (Ander Egg: 2001) porque analiza el fenómeno en un lugar y momento determinado.

El enfoque a aplicarse es el enfoque “cuantitativo” (Glass: 1994) porque los instrumentos a aplicarse proporcionarán puntajes numéricos los cuales fueron procesados estadísticamente, Es decir, los cuestionarios que se aplicaron proporcionaron puntajes numéricos los cuales fueron procesados estadísticamente a fin de comprobar el grado de correlación entre las variables consideradas.

### **3.3. Población y Muestra**

#### **4.3.1 Población**

La población de la presente investigación estuvo conformada por 66 Oficiales Pilotos de la Fuerza Aérea del Perú del Grupo Aéreo N° 42 (Morona Cocha) ubicado en el distrito de Iquitos, provincia de Maynas en la Región Loreto. No se consideran suboficiales porque este personal no conduce aeronaves.

#### **4.3.2 Muestra**

Como el tamaño de la población es reducido y la aplicación de un muestreo probabilístico reduciría aún más el tamaño de la muestra se decidió asumir un muestreo no probabilístico de tipo “criterial u opinático”, en el cual es el propio investigador (a) quien decide el tamaño de la muestra utilizando sus propios criterios o parámetros. Es decir, se decidió considerar a la totalidad de la población como muestra de estudio. Por tanto, la población de la presente investigación estará conformada por 66 oficiales pilotos de la Fuerza Aérea del Perú del Grupo Aéreo N° 42 (Morona Cocha) ubicado en el distrito de Iquitos, provincia de Maynas en la Región Loreto.

#### **4.3.3 Unidad de análisis:**

La unidad de análisis estará conformada por cada uno de los 66 oficiales pilotos de la Fuerza Aérea del Perú del Grupo Aéreo N° 42 (Morona Cocha) ubicado en el distrito de Iquitos, provincia de Maynas en la Región Loreto.

#### **4.3.4 Criterios de Inclusión**

Los criterios de inclusión fueron:

- Ser Oficial Piloto en situación de actividad de la FAP.
- En encontrarse destacado en el Grupo Aéreo N° 42 (Morona Cocha) ubicado en el distrito de Iquitos, provincia de Maynas en la Región Loreto.

#### **4.3.5 Criterios de Exclusión:**

Los criterios de exclusión fueron:

- No ser Oficial Piloto en situación de actividad de la FAP.
- No encontrarse destacado en el Grupo Aéreo N° 42 (Morona Cocha) ubicado en el distrito de Iquitos, provincia de Maynas en la Región Loreto.

### **3.4. Técnicas, instrumentos y procedimientos**

#### **4.4.1 Técnica**

La técnica que se empleó en la presente investigación es la “técnica psicométrica”. Una técnica psicométrica está formada por un cierto número de elementos llamados reactivos o ítems, que aplicados al examinado fomentan en éste algún tipo de comportamiento como respuesta, vinculado al constructo que se desea medir.

Complementariamente, Sierra Bravo (1994: 83) señala que:

La observación por encuesta, consiste en la obtención de datos de interés sociológico mediante la interrogación a los miembros de la sociedad, es el procedimiento sociológico de investigación más importante y el más empleado.

Los instrumentos que se utilizó en la investigación son dos cuestionarios tipo Likert elaborados expresamente para evaluar las variables consideradas en el estudio. Estos instrumentos fueron respondidos por el personal de piloto del Grupo42. Ambos cuestionarios antes de ser aplicados definitivamente serán sometidos a estudios de validez aplicando el criterio de expertos y a estudios de confiabilidad utilizando la Prueba Alpha de Cronbach.

## 4.4.2 Instrumentos

### a) Inventario de Personalidad Forma B de Eysenck

#### 1) Ficha Técnica

Autor : H.J. Eysenck

Adaptación : José Anicama (1972). Lima. Perú.

Objetivo: El Inventario Eysenck de Personalidad (EPI) mide dos de las más importantes dimensiones de la personalidad: Introversión- Extroversión (E) y Neurotismo (estabilidad- inestabilidad) (N). La forma B consiste en 57 items, a los cuales debe responderse SI o NO. Los aspectos que evalúa son:

“E” Dimensión: Introversión – Extroversión.

“N” Dimensión: Estabilidad – Inestabilidad.

Dimensión: Introversión – Extroversión “E”: Está ligada a la mayor o menor facilidad para el condicionamiento de las personas, es un rasgo genotipo. Algunas personas, las introvertidas requieren pocas exposiciones a una situación para establecer un condicionamiento firme, a otras requieren una exposición mayor, son las extrovertidas.

Tipo Extrovertido: Le gusta participar en fiestas, tiene muchos amigos, necesita tener gente hablándole, no le gusta leer o estudiar para si mismo, es despreocupado bromista y optimista, le gusta reír y ser divertido, prefiere más actuar que pensar, tiende a ser agresivo y pierde rápidamente el temple. Anhela situaciones y es mudable, está fijado al ambiente, actúa sobre estímulos del momento y es generalmente un individuo impulsivo. Es aficionado a los trabajos tiene respuestas “listas”. En conjunto sus sentimientos no son mantenidos bajo ajustado control y no es siempre un tipo previsible, ni confiado.

Tipo Introverso: Es introspectivo, tranquilo, se aísla, prefiere observar a las personas, es reservado y distante, excepto con sus amigos íntimos, tiende a planear por adelantado y desconfía de los impulsos del momento, no gusta de las excitaciones, es serio y gusta de un ordenado modo de vida, tiene un ajustado autocontrol, rara vez es agresivo, y no pierde fácilmente su temple, es confiado y previsible, algo pesimista y otorga gran valor a las normas éticas.

b) Dimensión Neurotismo: “N” (Estabilidad - Inestabilidad)

Está ligada a la excitabilidad del sistema nervioso autónomo, que moviliza trastornos cardiovasculares, taquicardias, incremento de presión sanguínea, vaso-constricciones, vaso-dilataciones, trastornos respiratorios, jadeos, secreciones gástricas, hiper motilidad intestinal, sudoración, etc. Una alta tasa de neurotismo (inestabilidad), indica una emotividad muy intensa y tono elevado, son persona generalmente tensas, ansiosas, inseguras, tímidas, con fuertes bloqueos de conducta, respuestas inadecuadas e interrupciones emocionales desordenadas, tienden a presentar trastornos psicósomáticos del tipo asina o úlceras pépticas, etc.

c) Escala de Mentiras (Veracidad) “L”

Permite conocer el grado de sinceridad del sujeto en la situación de la prueba.

Los ítems de esta escala están distribuidos de manera estructural y sistemática, un puntaje mayor de cuatro (4) en la escala, anula los resultados de la prueba, pudiendo inferir la presencia de rasgos tendientes a ocultar u ocultarse la autoimagen real. El sujeto no es objetivo en la autoevaluación de sus rasgos y tampoco le gusta mantenerse tal cual es.

d) Aplicación: Psicología clínica y educacional.

e) Características del Inventario:

1. Esta prueba está estructurada de tipo verbal – escrita y con respuestas dicotómicas.
2. Emplea la técnica de la elección forzada: (SI - NO)

3. Consta de 57 ítems:

- “L” 9 ítems: Verdad (escala de mentiras)
- “E” 24 ítems: Introversión – Extroversión.
- “N” 24 ítems: Estabilidad – Inestabilidad

4. Los ítems están intercalados sin ningún orden especial en el cuestionario.

f) Administración: Básicamente colectiva, pudiéndose tomar también en forma individual.

g) Tiempo: Este inventario no cuenta con un tiempo determinado aun cuando el tiempo promedio es de 15 minutos.

h) Datos Normativos: El Inventario ha sido estandarizado para nuestro medio y tiene validez y confiabilidad comprobadas.

i) Calificación:

Cada protocolo es evaluado de la siguiente manera:

Usar la clave de veracidad “L” (escala de mentiras) directamente sobre la hoja de respuestas.

Hacer lo mismo con las claves “E” y “N”.

Interceptamos las dos rectas obtenidas en el punto promedio de ambas tendremos el siguiente plano que nos permitirá un diagnóstico tipológico (ver cuadrantes detrás de la hoja de respuestas) Hemos obtenido cuatro cuadrantes correspondientes a 4 tipos temperamentales.

- MELANCÓLICO (Introvertido - Inestable): Son sujetos de sistema nervioso débil, especialmente de los procesos inhibitorios, tienden a ser caprichosos, ansiosos, rígidos, soberbios, pesimistas, reservados, insociables, tranquilos y ensimismados. Una tasa muy elevada, determina la personalidad distímica con tendencia a las fobias y obsesiones, sus condicionamientos emocionales son muy rígidos y estables.

- COLERICO (Extrovertido - Inestable) Sus procesos neurodinámicos son muy fuertes, pero hay desequilibrio entre inhibición y excitación: son personas sensibles, intranquilas, agresivas, excitables, inconstantes, impulsivas, optimistas y activas, tienen dificultad para dormir, pero mucha facilidad para despertarse. Una alta tasa de extroversión y neurotismo, define a la persona histeropática (inmadurez sin control emocional) los coléricos son de respuestas energéticas y rápidas.
- SANGUINEO: (Extrovertido - Estable). Sus procesos neurodinámicos son fuertes, equilibrados y de movilidad rápida, son personas sociales, discordantes, locuaces reactivas, vivaces despreocupadas, tienden a ser líderes de gran productividad, buena capacidad de trabajo, facilidad para adecuarse a situaciones nuevas, una alta tasa de dimensión extrovertida puede determinar el desperdigamiento (diseminación) y desorden de la actividad.
- FLEMATICO (Introvertido - estable): Sus procesos neurodinámicos son fuertes, equilibrados y lentos, son personas pacíficas, cuidadosas y tercas, pasivas, controlas y formales, uniformes, calmadas, se fijan a una rutina y hábitos de vida bien estructurados, de ánimo estabilizado, grandemente productivo, reflexivo capaz de volver a sus objetivos, a pesar de las dificultades que se le presentan, vuelve a reestructurar este aspecto, una alta tasa de introversión puede determinar cierta pereza y desapego al ambiente.

El Inventario de Personalidad de Eysenck fue estandarizado para población de Lima Metropolitana por José Anicama (1974)<sup>2</sup>. Se determinaron los baremos del Inventario, según Edad, Sexo, procedencia universitaria, condición laboral, utilizando una muestra representativa de 2000 personas. Se determinó la validez y confiabilidad del inventario y se efectuaron algunas correcciones terminológicas a fin de facilitar su comprensión. Dada su frecuente utilización posterior, el Inventario ha sido sometido a pruebas de validez y confiabilidad en diferentes regiones del Perú.

---

<sup>2</sup> Anicama, J. (1973). Rasgos de personalidad de la población de Lima: Un enfoque Experimental. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

## **b) Cuestionario de Autoevaluación de la Toma de Decisiones**

### **1) Ficha Técnica**

**Autor** : Ortega Sánchez, Carmen. Universidad de Cádiz. Facultad de Psicología. (2014)<sup>3</sup>.

**Validación y Confiabilidad:** La autora reporta que el cuestionario fue validado y confiabilizado por el Servicio de atención psicológica y psicopedagógica (SAP) de la Universidad de Cádiz. Consiste en 18 preguntas / afirmaciones (la numeración corresponde al número de pregunta en el cuestionario. El encuestado debe indicar su parecer / forma de actuar en una escala de 0 a 3, en la que debe indicar la frecuencia del comportamiento descrito.

**Adaptación** : En nuestro medio el cuestionario será sometido a una Prueba Piloto para establecer su validez y confiabilidad en nuestro medio. Se utilizará para la confiabilidad la prueba Alpha de Cronbach y para la validación el método del “criterio de jueces”.

**Objetivo** : Determinar las características que asume el proceso de toma de decisiones de la persona evaluada.

**Presentación:** Cuestionario tipo Likert de 18 items con cuatro alternativas de respuesta cada uno.

**Administración:** Individual y/o grupal.

**Edad:** A partir de los 16 años.

**Tiempo:** Su aplicación demanda entre 5 – 10 minutos.

**Corrección y Puntuación:** De acuerdo al manual.

**Interpretación:** De acuerdo al manual.

---

<sup>3</sup> Ortega Sánchez, Carmen (2014) Vinculación entre la inteligencia emocional y la toma de decisiones en la empresa. España. Universidad Nacional de Catalunya.

#### **4.5. Recolección de datos**

Se llevó a cabo los siguientes procedimientos para la recopilación de los datos:

1. Se coordinó con los responsables del Comando de la Fuerza Aérea para el acceso y la aplicación de los instrumentos.
2. Se revisaron previamente los instrumentos para establecer su funcionalidad y legibilidad.
3. Se aplicó un Prueba Piloto reducida para obtener la confiabilidad de los instrumentos.
4. Se aplicaron los instrumentos, de manera ordenada
5. Se calificaron los cuestionarios aplicados al personal de pilotos.
6. Las puntuaciones obtenidas fueron trasladadas al Programa Estadístico SPSS V. 22 para los análisis estadísticos del caso.
7. Se llevó a cabo los procedimientos estadísticos del caso y se comprobarán o no las hipótesis planteadas.
8. Se efectuaron los análisis de resultados y se plantearán las respectivas conclusiones y se formularán las recomendaciones pertinentes.

#### **4.6. Procesamiento de la Información**

##### **4.6.1 Estadística Descriptiva**

La estadística descriptiva se ocupa de la recolección, organización, tabulación, presentación y reducción de la información.

Se establecieron las siguientes medidas de tendencia central:

- La media aritmética que es la suma de todos los datos dividida entre el número total de datos. Es el promedio del puntaje obtenido por la muestra.
- La mediana que es el valor que ocupa el lugar central entre todos los valores del conjunto de datos, cuando estos están ordenados en forma creciente o decreciente.
- La moda que, de un conjunto de datos, es el dato que más veces se repite, es decir, aquel que tiene mayor frecuencia absoluta. En caso de existir dos valores de la variable que tengan la mayor frecuencia absoluta, habría dos modas. Si no se repite ningún valor, no existe moda.

Se establecieron las siguientes medidas de dispersión:

- La desviación media, es la media aritmética de los valores absolutos de las diferencias de cada dato respecto a la media.
- La desviación estándar, es un promedio de las desviaciones individuales de cada observación con respecto a la media de una distribución. Mientras mayor es la desviación estándar, mayor es la dispersión de la población. Mientras menor sea la desviación estándar, los datos son más homogéneos, es decir existe menor dispersión, el incremento de los valores de la desviación estándar indica una mayor variabilidad de los datos.
- La varianza es un parámetro utilizado para medir la dispersión de los valores de una variable respecto a la media. Corresponde a la media aritmética de los cuadrados de las desviaciones respecto a la media.
- El coeficiente de variación, permite determinar la razón existente entre la desviación estándar ( $s$ ) y la media. Se denota como CV. El coeficiente de variación permite decidir con mayor claridad sobre la dispersión de los datos.
- El puntaje mínimo es la menor puntuación obtenida por la muestra en cada una de las variables. El puntaje máximo es la mayor puntuación obtenida por la muestra en cada una de las variables.
- El rango da la idea de proximidad de los datos a la media. Se calcula restando el dato menor al dato mayor. Este dato permite obtener una idea de la dispersión de los datos, cuanto mayor es el rango, más dispersos están los datos de un conjunto.

#### **4.6.2 Estadística inferencial**

La Estadística inferencial estudia cómo sacar conclusiones generales para toda la población a partir del estudio de una muestra, y el grado de fiabilidad o significación de los resultados obtenidos. Generalmente comprende las pruebas de estimación, puntual o por intervalos de confianza, y las pruebas de hipótesis, paramétricas, como la de la media, diferencias de medias, proporciones, etc., y las no paramétricas, como la prueba de chi-cuadrado.

Describieron brevemente la correlación por ser el estadístico inferencial que se aplicaron en el presente estudio.

El Coeficiente de Correlación expresa el grado de asociación o afinidad entre las variables consideradas. Puede ser positivo (el incremento en una variable implica un incremento en la otra variable, el decremento en una variable implica el decremento de la otra variable); negativo (el incremento en una variable implica el decremento de la otra variable); significativo (la asociación de las variables tiene valor estadístico); no significativo (la asociación de las variables no tiene valor estadístico). El valor del coeficiente oscila entre 0 y 1, mientras más se acerque al 1 la relación entre las variables es más intensa. La correlación puede ser paramétrica (Correlación Producto Momento de Pearson) o Correlación No Paramétrica (Correlación de Spearman). Con el propósito de determinar qué tipos de correlación aplicar (Correlación Paramétrica o Correlación No Paramétrica) se utilizará la Prueba de Kolmogorov – Smirnov.

#### **4.6.3 Nivel de significación**

El valor de "p" que indica que la asociación es estadísticamente significativa ha sido arbitrariamente seleccionado y por consenso se considera en 0.05. Una seguridad del 95% lleva implícito una  $p < 0.05$  y una seguridad del 99% lleva implícita una  $p < 0.01$ . Cuando rechazamos la  $H_0$  (hipótesis nula) y aceptamos la  $H_a$  (hipótesis alternativa) como probablemente cierta afirmando que hay una asociación, o que hay diferencia, estamos diciendo en otras palabras que es muy poco probable que el azar fuese responsable de dicha asociación. Del mismo modo si la  $p > 0.05$  decimos que el azar no puede ser excluido como explicación de dicho hallazgo y no rechazamos la  $H_0$  (hipótesis nula) que afirma que ambas variables no están asociadas o correlacionadas. En el caso de nuestra investigación el nivel de significación asumido es el Alfa = 0.05 (95%)

#### 4.6.4 Análisis de los datos

Como el nivel de la investigación es el correlacional se aplicará para la contratación de las hipótesis el análisis de correlación. El Coeficiente de Correlación, tal como señalan Mason y Lind (1998) expresa el grado de asociación o afinidad entre las variables consideradas. El Coeficiente de Correlación, puede ser positivo (el incremento en una variable implica un incremento en la otra variable, el decremento en una variable implica el decremento de la otra variable); negativo (el incremento en una variable implica el decremento de la otra variable); significativo (la asociación de las variables tiene valor estadístico); no significativo (la asociación de las variables no tiene valor estadístico)". El valor del coeficiente oscila entre 0 y 1, mientras más se acerque al 1 la relación entre las variables es más intensa. La fórmula de la correlación producto-momento de Pearson es:

Para el ingreso de los datos se construirá una matriz de datos de la siguiente manera:

	Dimensiones de Personalidad (X) Toma de Decisiones (Y)	
	(S <sub>1</sub> )	(S <sub>2</sub> )
O <sub>1</sub>	R <sub>1</sub>	R <sub>2</sub>
o		
o		
o		
o		
O <sub>66</sub>	R <sub>66/1</sub>	R <sub>66/2</sub>

En donde O son las "unidades de análisis", es decir, la muestra a los que se le aplicarán el cuestionario sobre Dimensiones de Personalidad (S<sub>1</sub>) y el otro cuestionario sobre Toma de Decisiones (S<sub>2</sub>). La letra "R" se refiere a los valores obtenidos en ambas variables.

## Estadística Descriptiva

### a) Fórmula de la Media (Medida de Tendencia Central):

$$\bar{x} = \frac{\sum X}{n}$$

### b) Fórmula de la Desviación Estándar (Medida de Variabilidad):

$$s = \frac{\sqrt{\frac{\sum fX^2}{n} - \left(\frac{\sum fX}{n}\right)^2}}{n - 1}$$

La fórmula de la correlación producto-momento de Pearson es:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\left[ n \sum X^2 - (\sum X)^2 \right] \left[ n \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \right]}}$$

Los resultados serán analizados e interpretados basándose en la contrastación de las hipótesis planteadas con los hallazgos del procesamiento estadístico. Las hipótesis se considerarán comprobadas si las correlaciones obtenidas son positiva y significativas a un nivel de p: 0.05. Asimismo se elaborarán los gráficos respectivos y los análisis correspondientes.

## CAPITULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### Información General

Identificar las características socio-militar en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020

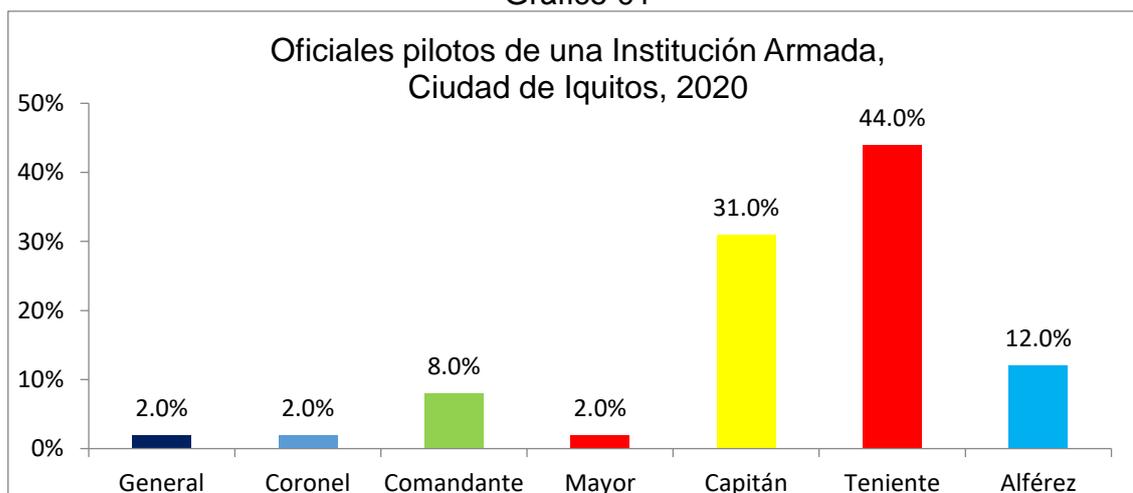
Tabla 01: Distribución de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020., según Grado

Grado	Frecuencia $f_i$	Porcentaje %
General	1	2%
Coronel	1	2%
Comandante	4	8%
Mayor	1	2%
Capitán	16	31%
Teniente	23	44%
Alférez	6	12%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Fuente; Encuesta

De los Oficiales pilotos de una Institución Armada de la Ciudad de Iquitos que participaron en el estudio: 2% tienen el grado de General; 2% tienen el grado de Coronel; 8% tienen el grado de Comandante; 2% tienen el grado de Mayor; 31% tienen el grado de Capitán; 44% tienen el grado de Teniente y 12% tienen el grado de Alférez.

Gráfico 01



Fuente: Tabla 01

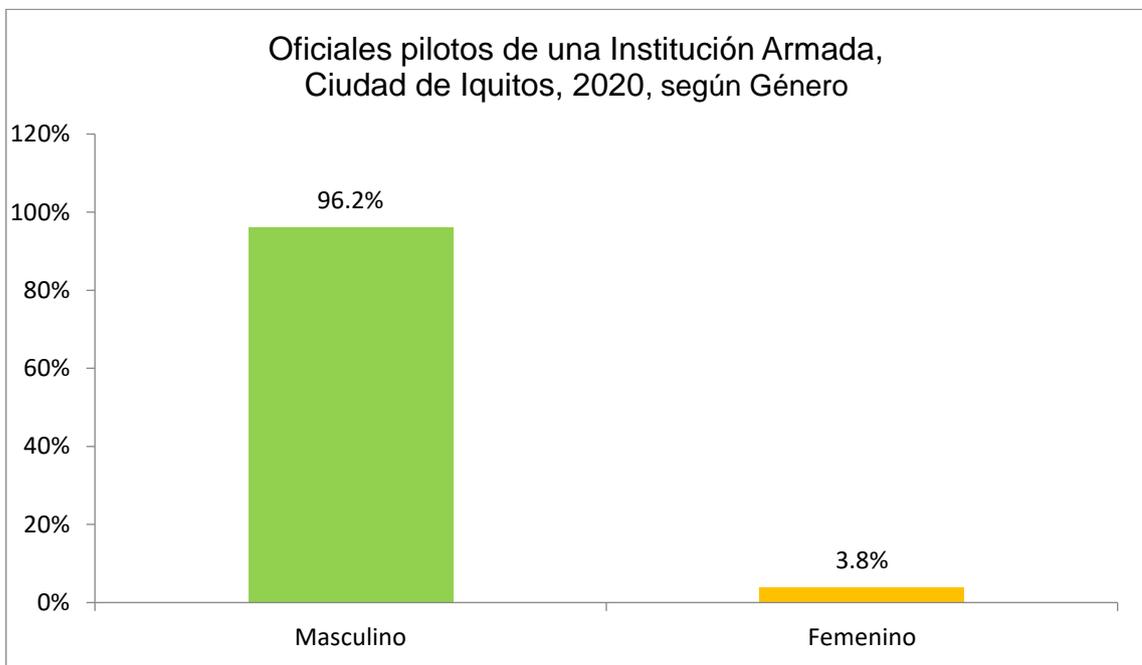
Tabla 02: Distribución de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020, según Género

Género	Frecuencia $f_i$	Porcentaje %
Masculino	50	96.2%
Femenino	2	3.8%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Fuente; Encuesta

De los Oficiales pilotos de una Institución Armada de la Ciudad de Iquitos que participaron en el estudio: 96,2 % son de Género Masculino y 3,8%Femenino

Gráfico 02



Fuente: Tabla 02

## Análisis Univariado

Nivel de las Dimensiones de Personalidad “Estabilidad – Inestabilidad Emocional” en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

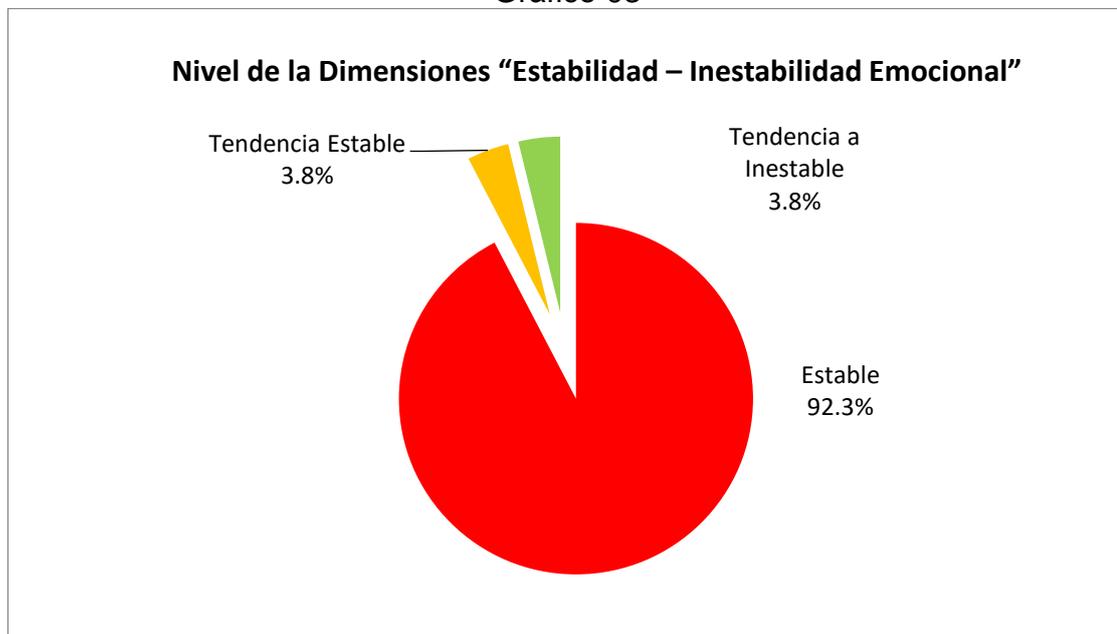
Tabla 03 Nivel de la Dimensiones de Personalidad “Estabilidad – Inestabilidad Emocional”. Iquitos. 2020

Nivel de la Dimensiones de Personalidad “Estabilidad – Inestabilidad Emocional”	Frecuencia	Porcentaje
Estable	48	92.3%
Tendencia Estable	2	3.8%
Tendencia a Inestable	2	3.8%
Total	52	100,0

Fuente: Base de datos

Al evaluar el nivel de la Dimensiones de Personalidad “Estabilidad – Inestabilidad Emocional” en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020, se encontró que 92.3% presenta nivel estable en esta dimensión, 3.8% tiene Tendencia Estable y 3.8% tiene Tendencia a Inestable

Gráfico 03



Fuente Tabla 03

Nivel de la Dimensión de Personalidad “Introversión – Extroversión” en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

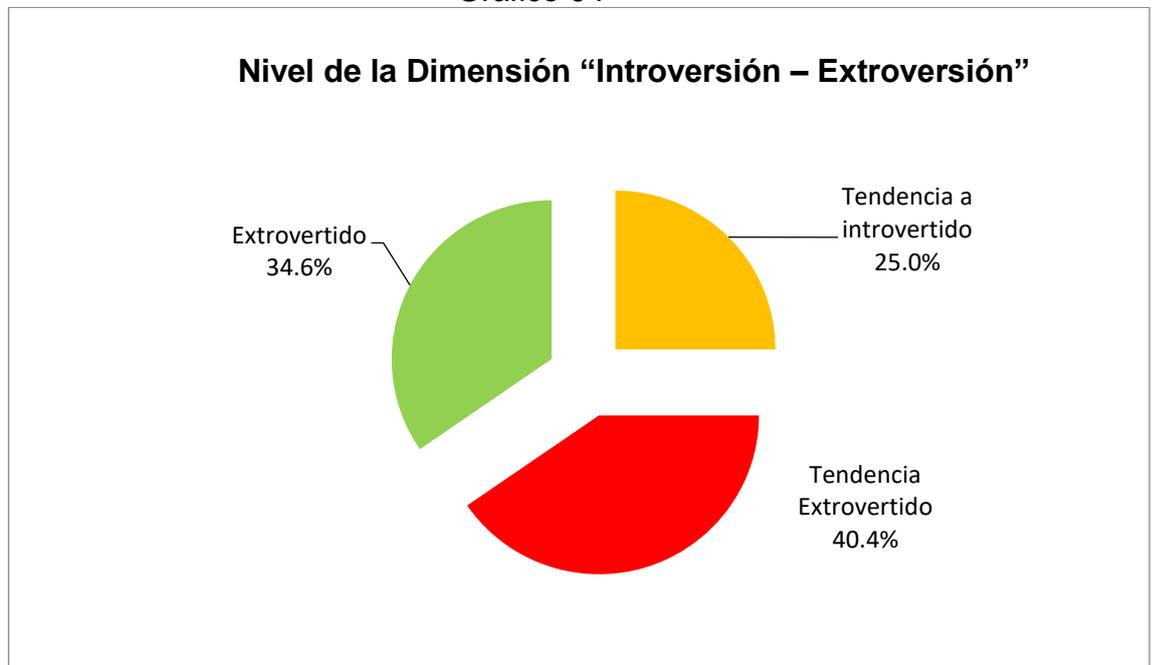
Tabla 04 Nivel de la Dimensiones de Personalidad Introversión – Extroversión”. Iquitos. 2020

Nivel de la Dimensión “Introversión – Extroversión”	Frecuencia	Porcentaje
Tendencia a introvertido	13	25.0%
Tendencia Extrovertido	21	40.4%
Extrovertido	18	34.6%
Total	52	100,0

Fuente: Base de datos

Al evaluar el nivel de la Dimensiones de Personalidad “Introversión – Extroversión” en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020, se encontró que 34.6% presenta nivel Extrovertido en esta dimensión, 40.4% tiene Tendencia Extrovertido y 25.0% tiene Tendencia a introvertido

Gráfico 04



Fuente Tabla 04

Nivel de la Dimensión de Personalidad en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

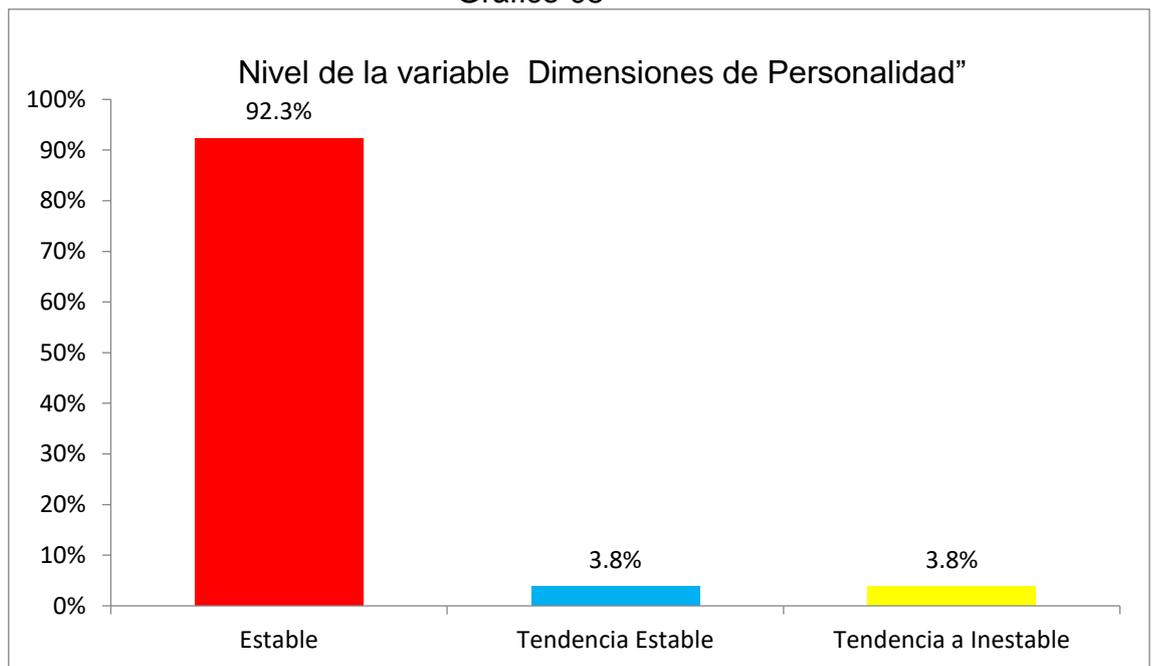
Tabla 05 Nivel de la variable Dimensiones de Personalidad Iquitos. 2020

Nivel de la variable Dimensiones de Personalidad	Frecuencia	Porcentaje
Estable	48	92.3%
Tendencia Estable	2	3.8%
Tendencia a Inestable	2	3.8%
Total	52	100,0

Fuente: Base de datos

Al evaluar el nivel de la variable Dimensiones de Personalidad en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020, se encontró que en esta dimensión 92.3% presenta nivel Estable, 3.8% tiene Tendencia Estable y 3.8% tiene Tendencia a Inestable

Gráfico 05



Fuente Tabla 05

4. Nivel de la Toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

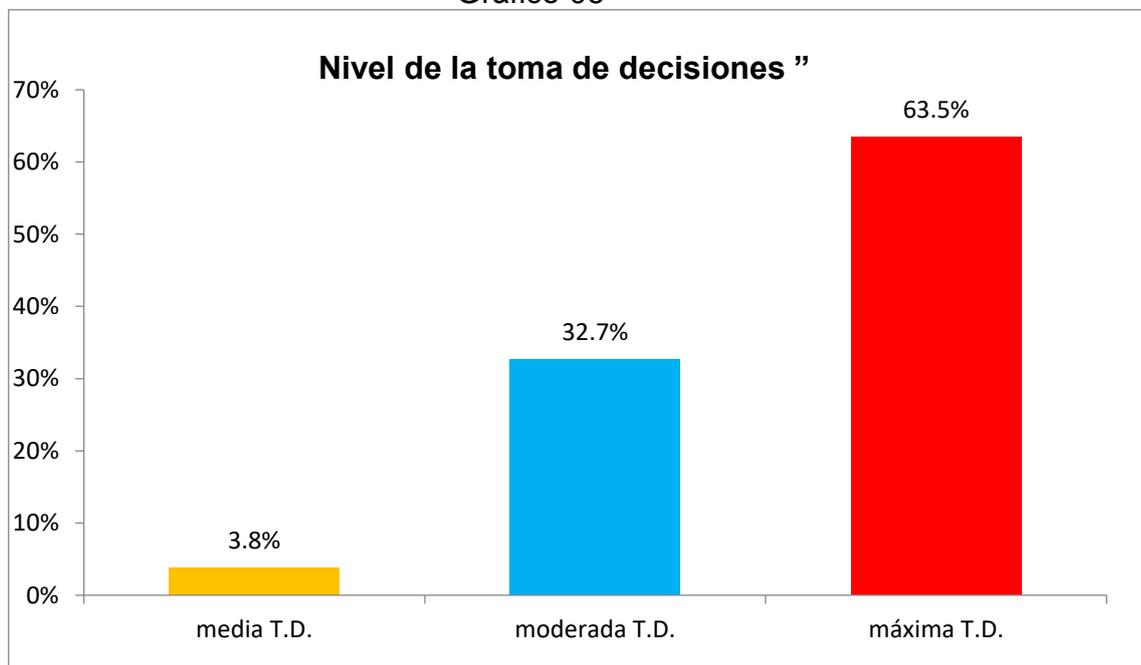
Tabla 06 Nivel de la variable Dimensiones de Personalidad Iquitos. 2020

Nivel de la toma de decisiones	Frecuencia	Porcentaje
media toma de decisiones T.D.	2	3.8%
moderada toma de decisiones T.D.	17	32.7%
máxima toma de decisiones T.D.	33	63.5%
Total	52	100,0

Fuente: Base de datos

Al evaluar el nivel de Toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020, se encontró que la toma de decisiones en el 63.5% del personal es buena, en el 32.7% es moderada y en el 3.8% es media.

Gráfico 06



Fuente Tabla 06

## Análisis Bivariado

- 5 Determinar la relación que existe entre las Dimensiones de la Personalidad “Estabilidad Emocional” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

Tabla07: Relación entre Dimensiones de Personalidad “Estabilidad Emocional” y Toma de decisiones

Coeficiente de correlación		“Estabilidad Emocional”	Toma de Decisiones
“Estabilidad Emocional”	Rho de Spearman	1	0,380**
	Sig. (bilateral)		0,005
	N	52	52
Toma de Decisiones	Rho de Spearman	0,380**	1
	Sig. (bilateral)	0,005	
	N	52	52

Fuente: Base de datos;

La Tabla 07 muestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,380\*\* y  $p = 0,005$ , valores que indican relación directa moderada y significativa entre “Estabilidad Emocional” y la Toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01

6. Determinar la relación que existe entre las Dimensiones de la Personalidad “Inestabilidad Emocional” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

Tabla 08: Relación entre Dimensiones de Personalidad “Inestabilidad Emocional” y Toma de decisiones

Coeficiente de correlación Rho de Spearman		Inestabilidad Emocional	Toma de Decisiones
Inestabilidad Emocional	Rho de Spearman	1,000	0,365**
	Sig. (bilateral)	.	0,008
	N	52	52
Toma de Decisiones	Rho de Spearman	0,365**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,008	.
	N	52	52

Fuente: Base de datos;

La Tabla 08 muestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,365\*\*, y  $p = 0,008$ , valores que indican relación directa moderada y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad “Inestabilidad Emocional” y la Toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01

7. Determinar la relación que existe entre las Dimensiones de la Personalidad “Introversión” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

Tabla 09: Relación entre Dimensiones de la Personalidad “Introversión” y Toma de decisiones

Coeficiente de correlación		“Introversión”	Toma de Decisiones
Introversión	Rho de Spearman	1	0,438**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	52	52
Toma de Decisiones	Rho de Spearman	0,438**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	52	52

Fuente: Base de datos

La Tabla 09 muestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman=0,438\*\* y  $p = 0,001$ , valores que indican relación directa moderada y significativa entre Dimensiones de la Personalidad “Introversión” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01

8. Determinar la relación que existe entre las Dimensiones de la Personalidad “Extroversión” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

Tabla 10: Relación entre Dimensiones de Personalidad “Extroversión y toma de decisiones

Coeficiente de correlación		“Extroversión”	Toma de Decisiones
“Extroversión”	Rho de Spearman	1,000	0,766**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	52	52
Toma de Decisiones	Rho de Spearman	0,766**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	52	52

Fuente: Base de datos;

La Tabla 10 muestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,766\*\* y  $p = 0,000$ , valores que indican relación directa alta y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad “Extroversión” y la Toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01

9. Determinar la relación que existe entre las Dimensiones de la Personalidad y la Toma de Decisiones en el personal de Oficiales Pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

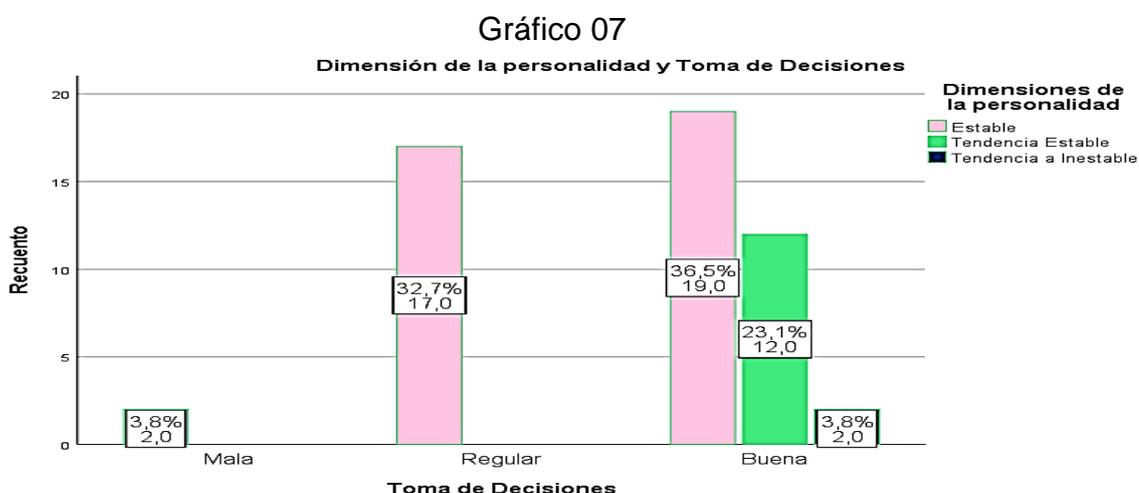
Tabla 11: Relación de Dimensiones de Personalidad y Toma de decisiones.

Toma de decisiones	Dimensiones de Personalidad			
	Estable	Tendencia Estable	Tendencia a Inestable	Total
Media T.D.	2	0	0	2
	3,8%	0,0%	0,0%	3,8%
Moderada T.D.	17	0	0	17
	32,7%	0,0%	0,0%	32,7%
Máxima T.D.	19	12	2	33
	36,5%	23,1%	3,8%	63,5%
Total	38	12	2	52
	73,1%	23,1%	3,8%	100,0%

Fuente: Base de datos; Chi-cuadrado = 11,030 p=0,026 Tau-b de Kendall = 0,439

La Tabla 11 y gráfico 05, muestran cruce de las variables en estudio, en donde se observa que, del total de encuestados, 36,5% de oficiales con Dimensiones de Personalidad estable toman buenas decisiones y 32,7% toman moderada decisiones. De oficiales con Dimensiones de Personalidad con tendencia estable, 23,1%, toman buenas decisiones

La Tabla 11 también muestra valores calculados en SPSS: Chi-cuadrado = 11,030; p=0,026 y Tau-b de Kendall = 0,439 que indican relación directa moderada y significativa entre las Dimensiones de Personalidad y la toma de decisiones en el personal de Oficiales Pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.



Fuente: Tabla 11

## Hipótesis

Existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

### Prueba de Hipótesis

#### 1. Elaborar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la Hipótesis alternativa ( $H_1$ )

$H_0$ : No existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

$H_1$ : Existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

#### 2. Nivel de significancia $\alpha = 0.05$ ó 5%

#### 3. Estadístico de la prueba: Chi-cuadrado, $p$ y Tau-b de Kendall

Calculado en SPSS Tabla 11

Chi-cuadrado = 11,030  $p=0,026$  Tau-b de Kendall = 0,439.

#### 4. Regla de decisión

Si  $p > 0.05$  se acepta la hipótesis nula

Si  $p \leq 0.05$  se rechaza la hipótesis nula ó acepta la hipótesis alternativa

#### 5. Decisión

Como en el paso 3, el valor de Chi-cuadrado = 11,030;  $p=0,026 < 0,05$ ; y Tau-b de Kendall = 0,439. Por la regla de decisión: Si  $p \leq 0.05$  se acepta la hipótesis alternativa,

Se concluye que

$H_1$ : Existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

## Hipótesis Específica 1

Existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad “Estabilidad Emocional” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

### Prueba de Hipótesis

#### 1. Elaborar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la Hipótesis alternativa ( $H_1$ )

$H_0$ : No existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad “Estabilidad Emocional” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

$H_1$ : Existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad “Estabilidad Emocional” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

#### 2. Nivel de significancia $\alpha = 0.05$ ó 5%

#### 3. Estadístico de la prueba: Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Calculado en SPSS Tabla 07

Coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,380\*\*, y  $p = 0,005$

#### 4. Regla de decisión

Si  $p > 0.05$  se acepta la hipótesis nula

Si  $p \leq 0.05$  se rechaza la hipótesis nula ó acepta la hipótesis alternativa

#### 5. Decisión

Como en el paso 3, el valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,380\*\*, y  $p = 0,005 < 0.05$ . Por la regla de decisión: Si  $p \leq 0.05$  se acepta la hipótesis alternativa, se

Se concluye que

$H_1$ : Existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad “Estabilidad Emocional” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

## Hipótesis Específica 2

Existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad “Inestabilidad Emocional” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020

Prueba de Hipótesis

1. Elaborar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la Hipótesis alternativa ( $H_1$ )

$H_0$ : No existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad “Inestabilidad Emocional” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020

$H_0$ : Existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad “Inestabilidad Emocional” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020

2. Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  ó 5%

3. Estadístico de la prueba: Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Calculado en SPSS Tabla 08

Coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,365\*\* y  $p = 0,008$ .

4. Regla de decisión

Si  $p > 0.05$  se acepta la hipótesis nula

Si  $p \leq 0.05$  se rechaza la hipótesis nula ó acepta la hipótesis alternativa

5. Decisión

Como en el paso 3, el valor de coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,365\*\* y  $p = 0,008 < 0.05$ . Por la regla de decisión: Si  $p \leq 0.05$  se acepta la hipótesis alternativa, se

Concluye que

$H_0$ : Existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad “Inestabilidad Emocional” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020

### Hipótesis Específica 3

Existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad “Introversión” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

#### Prueba de Hipótesis

##### 1. Elaborar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la Hipótesis alternativa ( $H_1$ )

$H_0$ : No existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad “Introversión” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

$H_1$ : Existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad “Introversión” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

##### 2. Nivel de significancia $\alpha = 0.05$ ó 5%

##### 3. Estadístico de la prueba: Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Calculado en SPSS Tabla 09

Coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,438\*\* y  $p = 0,001$ .

##### 4. Regla de decisión

Si  $p > 0.05$  se acepta la hipótesis nula

Si  $p \leq 0.05$  se rechaza la hipótesis nula ó acepta la hipótesis alternativa

##### 5. Decisión

Como en el paso 3, el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,438\*\* y  $p = 0,001 < 0.05$  Por la regla de decisión: Si  $p \leq 0.05$  se acepta la hipótesis alternativa.

Se concluye que

$H_1$ : Existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad “Introversión” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

#### Hipótesis Específica 4

Existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad “Extroversión” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020

Prueba de Hipótesis

1. Elaborar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la Hipótesis alternativa ( $H_1$ )

$H_0$ : No existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad “Extroversión” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

$H_1$ : Existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad “Extroversión” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

2. Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  ó 5%

3. Estadístico de la prueba: Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Calculado en SPSS Tabla 10

Coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,766\*\* y  $p = 0,000$ .

4. Regla de decisión

Si  $p > 0.05$  se acepta la hipótesis nula

Si  $p \leq 0.05$  se rechaza la hipótesis nula ó acepta la hipótesis alternativa

5. Decisión

Como en el paso 3, el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,766\*\* y  $p = 0,000 < 0.05$  Por la regla de decisión: Si  $p \leq 0.05$  se acepta la hipótesis alternativa.

Concluye que

$H_1$ : Existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad “Extroversión” y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.

## CAPITULO V DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. DISCUSIÓN

A nivel de objetivo general

De La investigación realizada y de acuerdo a los resultados obtenidos podemos expresar que, del total de oficiales de personalidad estable, 36,5% toman buenas decisiones y 32,7% toman regulares decisiones y de los oficiales de personalidad con tendencia estable, 23,1%, toman buenas decisiones. Para medir la relación se utilizó el coeficiente de correlación para variables ordinales Tau -b de Kendall = 0,439, que indica relación positiva moderada y la prueba Chi-cuadrado = 11,030, y  $p=0,026 < 0.05$ , indica relación significativa al nivel 0.01 Compatibles con los resultados encontrados por González, et all (2016); quienes determinaron la relación entre práctica deportiva, personalidad y estilos de toma de decisiones en la práctica deportiva en la Universidad de Murcia; en sus resultados, señalan que la perseverancia se muestra como el indicador más característico y que los que practican deportes individuales señalan significativamente mejor control de emociones que los que practican deportes colectivos. ó el de Benítez, & Cabrera, L. (2011), que en los resultados encuentran relación entre la personalidad y la toma de decisiones vocacionales en estudiantes universitarios. La hipótesis comprobada fue que la personalidad eficaz está asociada a un proceso de toma de decisiones vocacionales más maduro; sus resultados confirman que la personalidad eficaz está vinculada a una toma de decisión vocacional más basada en el conocimiento óptimo tanto de sí mismo como del mercado laboral.

A nivel de objetivos específicos

En el objetivo específicos 1 se encontró valor del coeficiente Rho de Spearman = 0,380\*\* y  $p=0,005$ , que indican relación directa moderada y significativa entre “Estabilidad Emocional” y Toma de decisiones y en el objetivo específico 2 valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,365\*\* y  $p=0,008$ , que indican relación directa moderada y significativa entre Inestabilidad Emocional y Toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de la Fuerza Aérea del Perú. 2020. Resultados compatibles con Baltazar Zavaleta, D. M., & Chirinos

Antezana, J. A. (2014), que en los resultados de la investigación determinaron relación positiva altamente significativa entre clima laboral y las dimensiones de estabilidad emocional y que el clima laboral es percibido entre los encuestados como favorable; ó es compatibles con Rojas Quiñónez (Huánuco –2018), ue utilizando el coeficiente de correlación de Spearman,  $\rho$  (rho), determinó relación entre los factores de la personalidad e intereses profesionales en cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos. En los hallazgos se encontró que la dimensión de personalidad neuroticismo guarda relación estadística significativa positiva con los intereses profesionales de Arte ( $p < 0.041$ ).

En el objetivo específico 3, se encontró valores del coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,438\*\* y  $p = 0,001$  que indican relación directa moderada y significativa entre “Introversión” y Toma de decisiones. En el objetivos específico 4, se encontró del coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,766\*\* y  $p = 0,000$ , que indican relación directa alta y significativa entre “Extroversión”I y Toma de decisiones, en el personal de Oficiales pilotos de la Fuerza Aérea del Perú. 2020. Resultados compatibles con Guillén, (Lima 2016), quien identificó relación significativa entre rasgos de personalidad en trabajadores mineros accidentados en una mina subterránea. Concluye que existe un nivel alto de predominancia en la tendencia de extroversión e inestabilidad de los rasgos de personalidad que presentan los trabajadores accidentados

A nivel de hipótesis, se encontró valores del coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,365\*\* y  $p = 0,008$ , que indican que existe relación significativa entre las Dimensiones de personalidad y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de la Fuerza Aérea del Perú. 2020. Compatibles con Cruz, Jesús (2002) que en la tesis titulada “Aspectos de la personalidad y factores estresantes en pilotos de avión: Repercusión en el sistema inmunológico”. Al comparar las características de personalidad (rasgos de ansiedad, neuroticismo y extroversión) apoyo social percibido, nivel de eventos de eventos estresantes, **determinó relación significativa** entre Aspectos de la personalidad extroversión y factores estresantes.

## 5.2. CONCLUSIONES

- Al evaluar el nivel de la Dimensiones de Personalidad “Estabilidad – Inestabilidad Emocional en el personal de Oficiales pilotos de la Fuerza Aérea del Perú. 2020, se encontró que 92.3% presenta nivel estable en esta dimensión, 3.8% tiene Tendencia Estable y 3.8% tiene Tendencia a Inestable
- Al evaluar el nivel de la Dimensiones de Personalidad “Introversión – Extroversión” en el personal de Oficiales pilotos de la Fuerza Aérea del Perú. 2020, se encontró que 34.6% presenta nivel Extrovertido en esta dimensión, 40.4% tiene Tendencia Extrovertido y 25.0% tiene Tendencia a introvertido
- Al evaluar el nivel de la variable personalidad en el personal de Oficiales pilotos de la Fuerza Aérea del Perú. 2020, se encontró que 92.3% presenta nivel Estable, 3.8% tiene Tendencia Estable y 3.8% tiene Tendencia a Inestable
- Al evaluar el nivel de Toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de la Fuerza Aérea del Perú. 2020, se encontró que la toma de decisiones en el 63.5% del personal es buena, en el 32.7% es regular y en el 3.8% es mala.
- A nivel de objetivo general se determinó la relación entre la variable Personalidad y la variable toma de decisiones, que se manifiesta de la siguiente manera: existe relación significativa moderada entre estas variables. Para medir la relación se utilizó el coeficiente de correlación para variables ordinales Tau –b de Kendall = 0,439, que indica relación positiva moderada y la prueba Chi-cuadrado = 11,030, y  $p=0,026 < 0.05$ . La relación, es significativa al nivel 0.01

Asi mismo mediante cruce de variables se encontró que del total de encuestados, 36,5% de oficiales con Dimensiones de Personalidad estable toman buenas decisiones y 32,7% toman regulares decisiones. De oficiales con Dimensiones de Personalidad con tendencia estable, 23,1%, toman buenas decisiones

- A nivel de objetivo específico 1: La relación de “Estabilidad Emocional” y Toma de decisiones, manifiesta la existencia de una relación significativa moderada

entre “Estabilidad Emocional” y Toma de decisiones, medida mediante el coeficiente rho de Spearman = 0,380\*\* y p= 0,005.

- A nivel de objetivo específico 2: La relación de la dimensión “Inestabilidad Emocional” de la variable Dimensiones de Personalidad y la Toma de decisiones, manifiesta la existencia de una relación significativa baja entre la dimensión “Estabilidad – Inestabilidad Emocional” y la variable toma de decisiones, medida mediante el coeficiente rho de Spearman = 0,365\*\* y p= 0,008

A nivel de objetivo específico 3: La relación de “Introversión y Toma de decisiones, manifiesta la existencia de una relación significativa moderada entre la dimensión “Introversión y la variable Toma de decisiones, medida mediante el coeficiente rho de Spearman = 0,438\*\* y p= 0,001.

A nivel de objetivo específico 4: La relación de la dimensión “Extroversión” de la variable Dimensiones de Personalidad y la variable toma de decisiones, manifiesta la existencia de una relación significativa baja entre la dimensión Extroversión y la variable toma de decisiones, medida mediante el coeficiente rho de Spearman = 0,766\*\* y p= 0,000

- A nivel de hipótesis se concluye que:

“Existe relación directa moderada y significativa entre la Personalidad y Toma de decisiones del personal de Oficiales pilotos de la Fuerza Aérea del Perú.  
2020

### **5.3. RECOMENDACIONES**

Considerando las conclusiones del presente estudio, se elaboran algunas recomendaciones para las mejoras en la toma de decisiones relacionado con las dimensiones de personalidad del personal de Oficiales Pilotos de la Fuerza Aérea del Perú en el Grupo Aéreo N° 42 (Morona Cocha) Iquitos.

- Por ser una investigación inédita en nuestra región, es importante que personal de piloto tenga la plena seguridad y estabilidad personal, para ello es importante que se realice las evaluaciones periódicas de prevuelo psicológicas para identificar los posibles eventos que puedan tomar decisiones irresolutas (inseguridad, inestabilidad emocional, etc.)
- Fomentar programas de capacitación al personal de piloto relacionado en el fortalecimiento de su personalidad; con la finalidad de mejor control de sus actitudes durante las operaciones aéreas.
- La Universidad, difunda programas de dimensiones de personalidad y toma de decisiones e intercambio de experiencia profesionales con otras instituciones; pues solo de esta manera se podrá aprovechar los altos niveles en los rasgos de la personalidad de los estudiantes en su formación profesional.

Se recomienda al Comando de Operaciones que a través de su oficina de Prevac Aéreo realicen talleres motivacionales de manera los pilotos puedan fortalecer sus actitudes personales, como tolerancia, asertividad, empoderamiento en la operación de vuelos y trabajos en equipo (tripulantes).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1) A Mitaritonna, MJ Abásolo Guerrero (2013) Mejorando la conciencia situacional en operaciones militares utilizando la realidad aumentada. Buenos Aires. XVIII Congreso Argentino de Ciencias de la Computación
- 2) Alexander J. Loechel, Goran Mihelcic, Stefan Pickl (2012) An Open Source Approach for a Military Situational Awareness System. Computer Science Published in 45th Hawaii International. 2012. DOI:10.1109/HICSS.2012.109
- 3) Allport, Gordon W. (1997) Psicología de la personalidad. Buenos Aires: Paidós.
- 4) Ander Egg, Ez. (2004) Introducción a las técnicas de investigación social. Buenos Aires. Humanitas.
- 5) Anicama, J. (1973). Rasgos de personalidad de la población de Lima: Un enfoque Experimental. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- 6) Anicama, José (1972) Estandarización del Inventario de Personalidad de Eysenck Forma "B" para población de Lima Metropolitana, Lima, UNMSM.
- 7) Borea (2018) Toma de decisiones. Cuba. Universidad Nacional de la Matanza. Departamento de Ciencias Económicas. Teoría y Técnica de la Decisión.
- 8) Boyd, Jhon (1964) Aerial Attack Study. Figther vs. Bomver. Figther vs. Figther. USAF.
- 9) Boyd, John (2019) El OODA Loop (estrategia del combate aéreo) para la toma de decisiones en los proyectos. USA. US Marine Corps.
- 10) Bunge, Mario (2006) La ciencia, su método y su filosofía. Buenos Aires: Siglo Veinte.
- 11) Cazau, Pablo (2006) Introducción a la investigación en Ciencias Sociales. Buenos Aires: Amorrortu.
- 12) Céspedes, Néstor (2017) El proceso militar de toma de decisiones (PMTD). Bogotá. Universidad Militar de Nueva Granada.
- 13) Díaz Jaimes, Jesús María (2018) El proceso militar para la toma de decisiones y una posible propuesta para su mejoramiento. Compilación "El Poder Terrestre en el siglo XXI. Pivote estratégico para la Seguridad y la Defensa". Departamento del Ejército. Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto". Colombia.
- 14) Eysenck, H. J. (1982) Fundamentos biológicos de la personalidad. Barcelona: Fontanella.
- 15) Eysenck, H. J. (1996) Estudio científico de la personalidad. Buenos Aires: Paidós.
- 16) García Ferrando M. La encuesta. En: Garcia M, Ibáñez J, Alvira F. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos, 1993; p. 141-70.
- 17) Glass, G. S. (1994) Métodos estadísticos aplicados a las Ciencias Sociales. Madrid. Prentice Hall.
- 18) Hernández Sampieri, Roberto y colaboradores (2010) Metodología de la investigación. México. McGraw Hill.

- 19) Kathleen M. Eisenhardt Mark J. Zbaracki (1992) Toma de decisiones estratégicas. Primera publicación: invierno de 1992. USA. Versión Escuela Superior de Guerra. Colombia.
- 20) Mason, A y Lind, M. (1998) Estadística para Administradores. México. McGraw Hill.
- 21) Mayntz, R. (2007) Sociología de la organización, Madrid, Alianza Universidad.
- 22) Mori Saavedra, Paquita (2002) Personalidad, autoconcepto y percepción del compromiso parental: sus relaciones con el rendimiento académico en alumnos del sexto grado. Lima. UNMSM.
- 23) Ortega Sánchez, Carmen (2014) Vinculación entre la inteligencia emocional y la toma de decisiones en la empresa. España. Universidad Nacional de Catalunya.
- 24) Osinga, Frans (2017) Science, Strategy and War. The Strategic Theory of John Boyd (Strategy and History) 1st Edición, Edición Kindle. New York.
- 25) Perea Mori, Jorge Dante (2018) Liderazgo institucional y toma de decisiones de directivos de Unidades de Gestión del Hospital III Essalud de Iquitos 2017. Iquitos. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP). Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios.
- 26) Perrow, C. (2011) Sociología de las organizaciones, Madrid, McGraw-Hill.
- 27) Rojas Quiñonez, David Santos (2018) Relación entre los factores de la personalidad e intereses profesionales en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" en Lima, 2018. Huánuco. Universidad de Huánuco.
- 28) Sánchez Carlessi, H. (2005) Metodologías y diseños en la investigación científica. Lima. HSC.
- 29) Sierra Bravo R. (1994) Técnicas de Investigación social. Madrid: Paraninfo.
- 30) Simon, H. A. (2001) Rational decision making in business organizations, American Economic Review, no. 69, pp. 493-513.
- 31) Torres Sánchez, Franco Alejandro (2016) Relación entre la personalidad y el rendimiento académico en estudiantes de Sexto de Primaria, Segundo y Cuarto de Secundaria de un Colegio de Lima. Lima. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Facultad de Psicología Leopoldo Chiappo Galli.
- 32) Urbano Flores, Estefanía Sahraí (2018) Lo que quiero ser: Toma de decisiones respecto a la ocupación futura en adolescentes de dos instituciones educativas de Lima. Lima. PUCP.

# **ANEXOS**

## ANEXO 01. MATRIZ DE CONSISTENCIA

### Dimensiones de Personalidad y su Relación con la Toma De Decisiones en el Personal Piloto de una Institución Armada, Iquitos, 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Qué relación existe entre las Dimensiones de la Personalidad y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>1) Cuáles son las características socio-militar en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020</p> <p>2) ¿Existe relación entre las Dimensiones de la Personalidad "Estabilidad Emocional" y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020?</p> <p>3) ¿Existe relación entre las Dimensiones de la Personalidad "Inestabilidad Emocional" y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020?</p> <p>4) ¿Existe relación entre las Dimensiones de la Personalidad "Introversión" y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020?</p> <p>5) ¿Existe relación entre las Dimensiones de la Personalidad "Extroversión" y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre las Dimensiones de la Personalidad y la Toma de Decisiones en el personal de Oficiales Pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>1) Identificar las características socio-militar en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020</p> <p>2) Determinar la relación que existe entre las Dimensiones de la Personalidad "Estabilidad Emocional" y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.</p> <p>3) Determinar la relación que existe entre las Dimensiones de la Personalidad "Inestabilidad Emocional" y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.</p> <p>4) Determinar la relación que existe entre las Dimensiones de la Personalidad "Introversión" y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.</p> <p>5) Determinar la relación que existe entre las Dimensiones de la Personalidad "Extroversión" y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>6) Existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad "Estabilidad" y la toma de decisiones en el personal de Oficiales de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.</p> <p>7) Existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad "Inestabilidad Emocional" y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020..</p> <p>8) Existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad "Introversión" y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020.</p> <p>9) Existe relación directa y significativa entre las Dimensiones de la Personalidad "Extroversión" y la toma de decisiones en el personal de Oficiales pilotos de una Institución Armada, Ciudad de Iquitos, 2020</p>	<p>Dimensiones de la Personalidad:</p> <p>Eysenck (1987) define la personalidad como una organización más o menos estable y organizada dinámica del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona que determina su adaptación única en el ambiente. Esta definición de la personalidad dada por Eysenck gira alrededor de cuatro patrones de conducta: el cognitivo (Inteligencia), el conativo (carácter), el afectivo (temperamento) y el somático (constitución) de este modo, la personalidad es "la suma total de los patrones conductuales presentes o potenciales del organismo, determinados por la herencia y el ambiente, se origina y desarrolla mediante la interacción funcional de los sectores formativos en que se originan estos patrones conductuales.</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Dimensión "N".</p> <p>Dimensión "E"</p> <p><b>Variable 2</b></p> <p>Toma de Decisiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estabilidad Emocional</li> <li>• Inestabilidad Emocional</li> <li>• Introversión</li> <li>• Extroversión</li> <li>• Observación</li> <li>• Orientación</li> <li>• Decisión</li> <li>• Acción</li> </ul>	<p>El método será el método hipotético-deductivo. La unidad de observación será el Oficial Piloto de la Fuerza Aérea del Perú destacado en el Grupo Aéreo N° 42 (Morona Cochabamba) ubicado en Iquitos, 2020. El criterio de inclusión será ser Oficial Piloto en actividad del mencionado Grupo Aéreo. El criterio de exclusión será no ser Oficial Piloto en actividad del mencionado Grupo Aéreo. El tipo de investigación la investigación sustantiva. El enfoque de la investigación será el cuantitativo a fin de comprobar el grado de correlación entre las dimensiones de personalidad y la toma de decisiones. El estudio será de corte transversal. El nivel de la investigación será el correlacional. El tipo de investigación será el "no experimental" porque no se manipulará ninguna variable. La población de la investigación estará conformada por 66 oficiales piloto del Grupo Aéreo 42. La muestra seleccionada será un censo en el que la muestra es la población antes señalada. La técnica que se empleará en la presente investigación es la "observación por encuesta". Los instrumentos que se aplicarán serán el Inventario de Personalidad de Eysenck y el Cuestionario de Toma de Decisiones. El nivel de la investigación es el correlacional a un nivel de significación p: 0.05. Los resultados serán analizados e interpretados basándose en la contrastación de las hipótesis planteadas con los hallazgos del procesamiento estadístico. Las hipótesis se considerarán comprobadas si las correlaciones y regresiones obtenidas son positiva y significativas a un nivel de p: 0.05.</p>

## ANEXO 2.

### CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Investigador:

Lugar: Iquitos, 2020.

Sr. Oficial Piloto: .....

Descripción de la investigación

Se le invita a participar en un estudio de investigación académica referente a las dimensiones de la personalidad y su relación con la toma de decisiones.

Consideramos que su participación será de invaluable ayuda para lograr los propósitos de nuestra investigación. A su vez, se le hará entrega de una copia firmada por el responsable de la investigación, la misma que contendrá.

1. Justificación del estudio:
2. Objetivo del estudio:
3. Su decisión de participar en el estudio descrito es completamente voluntaria. Si no desea participar puede retirarse en el momento que desee.
4. Se precisa que su participación no generará gasto alguno, antes, durante ni después del estudio. No recibirá pago alguno por su participación. Toda la información obtenida en el presente estudio será mantenida en forma totalmente confidencial.

#### **Carta de Consentimiento Informado.**

Yo, ....., identificado con DNI ....., he leído y comprendido la información expuesta, he sido informado y entiendo que los datos obtenidos en la investigación serán usados exclusivamente con fines científicos. Por lo expuesto, convengo en participar de la presente investigación. Recibiré una copia firmada y fechada de este consentimiento. \_\_\_\_\_

Oficial FAP

En la Ciudad de Iquitos,

**ANEXO 3.**

**CARTA DE PRESENTACION DE LA INSTITUCION PARA SU APLICACIÓN DEL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”  
“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRE”

Iquitos, 26 de octubre del 2020

SEÑOR  
COMANDANTE DE GRUPO AÉREO N°42  
COR. FAP MILKO BRONISLAO KLEPATZKY REYNA  
Presente. –

**ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA  
EVALUACIÓN PSICOLÓGICA CON FINES ACADÉMICOS**

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente a nombre de los bachilleres de la carrera de psicología Julia Andrea Argumedo Valencia, identificada con DNI N° 47088842; Stefany Maricielo Rodriguez Valles, identificada con DNI N° 73864782 y asimismo solicitarle lo siguiente.

Solicito autorización para realizar la aplicación de **PRUEBAS PSICOLÓGICAS** los días 29 y 30 de octubre 2020, hora 8:30 a.m. al personal de **oficiales pilotos del GRUPO AÉREO N°42**, a fin de realizar una investigación académica que comprobará la relación entre determinados rasgos de personalidad y la toma de decisiones; finalmente este estudio podrá generar a la organización militar a tomar medidas preventivas y de control en la toma de decisiones.

Por lo expuesto cumpliremos con todo el protocolo de bioseguridad COVID 19 para prevención y seguridad del personal.

Mucho agradeceré a Ud. señor coronel, tenga a bien se sirva acceder a mi solicitud con opinión favorable por los motivos expuestos en los párrafos anteriores.

Atentamente,

---

JULIA ANDREA ARGUMEDO VALENCIA  
DNI: 47088842

---

STEFANY MARICIELO RODRIGUEZ VALLES  
DNI: 73864782

## ANEXO 4.

### Instrumentos de Investigación

#### 1) INVENTARIO DE PERSONALIDAD EYSENCK FORMATO B CUESTIONARIO

##### INSTRUCCIONES

Aquí tienes algunas preguntas sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa. Después de cada pregunta, conteste en la hoja de respuestas con un "SI" o con una "NO" según sea su caso.

Trate de decir "SI" o "NO" representa su modo usual de actuar o sentir, entonces, ponga un aspa o cruz en el círculo debajo de la columna "SI" o "NO" de su hoja de respuestas. Trabaje rápidamente y no emplee mucho tiempo en cada pregunta; queremos su primera reacción, en un proceso de pensamiento prolongado.

El cuestionario total no debe de tomar más que unos pocos minutos. Asegúrese de NO omitir alguna pregunta.

Ahora comience. Trabaje rápidamente y recuerde de contestar todas las preguntas. No hay contestaciones "correctas" ni "incorrectas" y esto no es un test de inteligencia o habilidad, sino simplemente una medida de la forma como usted se comporta.

1. ¿le gusta abundancia de excitación y bullicio a su alrededor?
2. ¿tiene a menudo un sentimiento de intranquilidad, como si quisiera algo, pero sin saber que?
3. ¿tiene casi siempre una contestación lista a la mano cuando se le habla?
4. ¿se siente algunas veces feliz, algunas veces triste, sin una razón real?
5. ¿permanece usualmente retraído (a) en fiestas y reuniones?
6. cuando era niño(a) ¿hacia siempre inmediatamente lo que le decían, sin refunfuñar?
7. ¿se enfada o molesta a menudo?
8. cuando lo(a) meten a una pelea ¿prefiere sacar los trapitos al aire de una vez por todas, en vez de quedar callado(a) esperando que las cosas se calmen solas?
9. ¿es usted triste, melancólico (a)?
10. ¿le gusta mezclarse con la gente?
11. ¿a perdido a menudo el sueño por sus preocupaciones?
12. ¿se pone a veces malhumorado (a)?
13. ¿se catalogaría a si mismo(a) como despreocupado (a) o confiado a su buena suerte?
14. ¿se decide a menudo demasiado tarde?
15. ¿le gusta trabajar solo (a)?
16. ¿se ha sentido a menudo apático (a) y cansado(a) sin razón?
17. ¿es por lo contrario animado(a) y jovial?
18. ¿se ríe a menudo de chistes groseros?
19. ¿se siente a menudo hastiado(a), harto, fastidiado?
20. ¿se siente incómodo (a) con vestidos que no son del diario?
21. ¿se distrae (vaga su mente) a menudo cuando trata de prestar atención a algo?

22. ¿puede expresar en palabras fácilmente lo que piensa?
23. ¿se abstrae (se pierde en sus pensamientos) a menudo?
24. ¿está completamente libre de prejuicios de cualquier tipo?
25. ¿le gusta las bromas?
26. ¿piensa a menudo en su pasado?
27. ¿le gusta mucho la buena comida?
28. cuándo se fastidia ¿necesita algún(a) amigo(a) para hablar sobre ello?
29. ¿le molesta vender cosas o pedir dinero a la gente para alguna buena causa?
30. ¿alardea (se jacta) un poco a veces?
31. ¿es usted muy susceptible (sensible) por algunas cosas?
32. ¿le gusta más quedarse en casa, que ir a una fiesta aburrida?
33. ¿se pone a menudo tan inquieto(a) que no puede permanecer sentado(a) durante mucho rato en una silla?
34. ¿le gusta planear las cosas, con mucha anticipación?
35. ¿tiene a menudo mareos (vértigos)?
36. ¿contesta siempre una carta personal, tan pronto como puede, después de haberla leído?
37. ¿hace usted usualmente las cosas mejor resolviéndolas solo(a) que hablando a otra persona sobre ello?
38. ¿le falta frecuentemente aire, sin haber hecho un trabajo pesado?
39. ¿es usted generalmente una persona tolerante, que no se molesta si las cosas no están perfectas?
40. ¿sufre de los nervios?
41. ¿le gustaría mas planear cosas, que hacer cosas?
42. ¿deja algunas veces para mañana. Lo que debería hacer hoy día?
43. ¿se pone nervioso(a) en lugares tales como ascensores, trenes o túneles?
44. cuando hace nuevos amigos(as) ¿es usted usualmente quien inicia la relación o invita a que se produzca?
45. ¿sufre fuertes dolores de cabeza?
46. ¿siente generalmente que las cosas se arreglaran por si solas y que terminaran bien de algún modo?
47. ¿le cuesta trabajo coger el sueño al acostarse en las noches?
48. ¿ha dicho alguna vez mentiras en su vida?
49. ¿dice algunas veces lo primero que se le viene a la cabeza?
50. ¿se preocupa durante un tiempo demasiado largo, después de una experiencia embarazosa?
51. ¿se mantiene usualmente hénrico(a) o encerrado (a) en si mismo(a), excepto con amigos muy íntimos?
52. ¿se crea a menudo problemas, por hacer cosas sin pensar?
53. ¿le gusta contar chistes y referir historias graciosas a sus amigos?
54. ¿se le hace más fácil ganar que perder un juego?
55. ¿se siente a menudo demasiado consciente de si mismo(a) o poco natural cuando esta con sus superiores?
56. cuando todas las posibilidades están contra usted, ¿piensa aun usualmente que vale la pena intentar?
57. ¿siente “sensaciones” en el abdomen, antes de un hecho importante?

### CLAVE DE CALIFICACION:

De cada una de las respuestas posibles SI o NO califique solo una, cada item califica solo una dimensión. La clave le damos poniendo el número del item, la respuesta que da un punto y la dimensión que mide:

1.	Si E	29.	No E
2.	Si N	30.	No L
3.	Si E	31.	Si N
4.	Si N	32.	No E
5.	No E	33.	Si N
6.	Si L	34.	No E
7.	Si N	35.	Si N
8.	Si E	36.	Si L
9.	Si N	37.	No E
10.	Si E	38.	Si N
11.	Si N	39.	Si E
12.	No L	40.	Si N
13.	Si E	41.	No E
14.	Si N	42.	No L
15.	No E	43.	Si N
16.	Si N	44.	Si E
17.	Si E	45.	Si N
18.	No L	46.	Si E
19.	Si N	47.	Si N
20.	No E	48.	No L
21.	Si N	49.	Si E
22.	Si E	50.	Si N
23.	Si N	51.	No E
24.	Si L	52.	Si N
25.	Si E	53.	Si E
26.	Si N	54.	No L
27.	Si E	55.	Si N
28.	Si N	56.	Si E
		57.	Si N

## Cuestionario de Autoevaluación de la Toma de Decisiones de la Universidad de Cádiz

A continuación se presentan una serie de preguntas relacionadas con la toma de decisiones. Señala la opción que más se corresponda con tu forma de actuar en estos momentos, teniendo en cuenta las siguientes opciones:

**0: NO / 1: A VECES / 2: HABITUALMENTE / 3: SIEMPRE**

AUTOINFORME SOBRE LA TOMA DE DECISIONES	0	1	2	3
Cuando reconoces que existe un problema, ¿identificas las alternativas que existen para resolverlo?	0	1	2	3
Reflexiono por escrito sobre las causas de origen del problema	0	1	2	3
Tengo claras mis metas y objetivos, cuando tomo una decisión	0	1	2	3
Pienso y busco tantas alternativas como sea posible.	0	1	2	3
Crees que pones todos los recursos disponibles a tú alcance para desarrollar la acciones planteadas	0	1	2	3
¿Te planteas cuales son los posibles riesgos y beneficios que acompañan a cada alternativa?	0	1	2	3
¿Conozco todo lo que debo saber sobre la situación?	0	1	2	3
¿Sé dónde debo buscar dicha información?	0	1	2	3
¿Piensas que todo lo que te pasa ha sido ocasionado debido a tus acciones?	0	1	2	3
Evalúas los resultados de tus acciones para comprobar su efectividad.	0	1	2	3
¿Analizas o estudias las consecuencias de cada alternativa?	0	1	2	3
¿Estudias los costes de cada alternativa?	0	1	2	3
¿Estudias beneficios de cada alternativa?	0	1	2	3
¿Continúas con las tareas aunque te resultan demasiado pesadas y/o complicadas?	0	1	2	3
¿Empleo algún tiempo semanalmente a reflexionar sobre las decisiones tomadas en la realización de una tarea?	0	1	2	3
¿Usar la creatividad me podría ayudar a encontrar nuevas soluciones?	0	1	2	3
¿Te sientes responsable de las decisiones que tomas?	0	1	2	3
¿Sientes que tienes influencia sobre los acontecimientos que te suceden?	0	1	2	3

Puntuación Total \_\_\_\_\_

### Interpretación de los resultados

La necesidad de mejorar en la toma de decisiones será tanto mayor cuanto menor sea la puntuación que has obtenido en el cuestionario:

- Menos de 15 puntos indica que hay muchos e importantes aspectos que mejorar en tu toma de decisiones.
- Entre 15 y 30 puntos muestra que hay algunos aspectos que mejorar en la toma de decisiones.
- Más de 30 puntos muestra una toma de decisiones adecuada.
- Puntuaciones cercanas al 54 son características de las personas que llevan a cabo un proceso en la tomas de decisiones elaborado.