

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



Trabajo de Suficiencia Profesional

Rasgos de personalidad en los Suboficiales de Tercera que laboran en unidades operativas
de la DIRCOTE-PNP, sede Lima, durante el periodo 2019

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Presentado por:

Autora: Bachiller Mirian Rojas Quispe

Lima – Perú
2019

Dedicatoria

A mis padres, hermanos y familiares, por su amor, por su comprensión y apoyo permanente durante el desarrollo de la investigación académica que demando mi ausencia y compartir momentos insoslayables con ellos, lo que ha permitido lograr mi objetivo.

Agradecimiento

En primer lugar a Dios por darme la energía y fortaleza para vencer cada obstáculo del presente trabajo.

En segundo lugar a la Gloriosa Policía Nacional del Perú, especialmente a la Dirección contra el Terrorismo por su apoyo y colaboración.

En tercer lugar a los distinguidos catedráticos, compañeros y a todas aquellas personas que de una u otra forma han contribuido a la consecución de mi meta profesional.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega según la Directiva N°003-FPs y TS-2018, me es grato poder presentar mi trabajo de investigación titulado “Rasgos de personalidad en los Suboficiales de Tercera que laboran en Unidades Operativas de la DIRCOTE PNP, sede Lima, durante el periodo 2019”, bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA para obtener el título profesional de licenciatura.

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

Atentamente.

Mirian Rojas Quispe

ÍNDICE

| | |
|-------------------|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Presentación | iv |
| Índice | v |
| Índice de tablas | vii |
| Índice de figuras | viii |
| Resumen | ix |
| Abstract | x |
| Introducción | xi |

CAPÍTULO I: Planteamiento del problema

| | |
|--|----|
| 1.1. Descripción de la realidad problemática | 13 |
| 1.2. Formulación del problema | 16 |
| 1.2.1. Problema general | 16 |
| 1.2.2. Problemas específicos | 16 |
| 1.3. Objetivos | 17 |
| 1.3.1. Objetivo general | 17 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 17 |
| 1.4. Justificación e importancia | 18 |

CAPÍTULO II: Marco teórico conceptual

| | |
|--|----|
| 2.1. Antecedentes | 20 |
| 2.1.1. Antecedentes internacionales | 20 |
| 2.1.2. Antecedentes nacionales | 23 |
| 2.2. Bases teóricas | 27 |
| 2.2.1. Conceptualización de rasgos de personalidad | 27 |
| 2.2.2. Reseña histórica de la personalidad | 28 |
| 2.2.3. Teorías de los Rasgos de Personalidad | 30 |
| 2.2.4. Dimensiones de los rasgos de personalidad | 34 |
| 2.2.5. Conflictos de la personalidad | 41 |
| 2.3. Definiciones conceptuales | 43 |

| | |
|--|----|
| CAPÍTULO III: Metodología | |
| 3.1. Tipo de investigación | 46 |
| 3.2. Diseño de investigación | 47 |
| 3.3. Población y muestra | 48 |
| 3.4. Identificación de las variables y Operacionalización | 50 |
| 3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación | 52 |
| | |
| CAPÍTULO IV: Presentación, procesamiento y análisis de resultados | |
| 4.1. Presentación de resultados generales | 54 |
| 4.2. Presentación de resultados específicos | 56 |
| 4.3. Procesamiento de los resultados | 62 |
| 4.4. Discusión de los resultados | 62 |
| 4.5. Conclusiones | 64 |
| 4.6. Recomendaciones | 65 |
| | |
| CAPÍTULO V: Programa de intervención | |
| 5.1. Denominación del programa | 67 |
| 5.2. Justificación del programa | 67 |
| 5.3. Establecimiento de objetivos | 68 |
| 5.4. Sector al que se dirige | 69 |
| 5.5. Establecimiento de conductas problemas/metás | 69 |
| 5.6. Metodología de la intervención | 70 |
| 5.7. Instrumentos/ material a utilizar | 71 |
| 5.8. Cronograma | 72 |
| REFERENCIAS | 81 |
| ANEXOS | 85 |
| Anexo 1 Matriz de Consistencia | 86 |
| Anexo 2 Cuestionario BIG FIVE | 87 |
| Anexo 3 Carta de Presentación | 92 |
| Anexo 4 Fichas Estilo de Conductas | 93 |
| Anexo 5 Registro de Emociones | 94 |
| Anexo 6 Encuesta de Satisfacción | 95 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1. <i>Matriz de Operacionalización</i> | 51 |
| Tabla 2. <i>Escala de Calificación del cuestionario</i> | 53 |
| Tabla 3. <i>Baremo de interpretación de la variable</i> | 53 |
| Tabla 4. <i>Datos sociodemográficos de los suboficiales de tercera según el sexo</i> | 54 |
| Tabla 5. <i>Datos sociodemográficos de los suboficiales de tercera según la edad</i> | 55 |
| Tabla 6. <i>Rasgos de personalidad de los suboficiales de tercera de las unidades operativas de la DIRCOTE PNP, sede Lima</i> | 56 |
| Tabla 7. <i>Rasgos de personalidad de los suboficiales de tercera, según la dimensión energía</i> | 57 |
| Tabla 8. <i>Rasgos de personalidad de los suboficiales de tercera, según la dimensión afabilidad</i> | 58 |
| Tabla 9. <i>Rasgos de personalidad de los suboficiales de tercera, según la dimensión tesón</i> | 59 |
| Tabla 10. <i>Rasgos de personalidad de los suboficiales de tercera, según la dimensión estabilidad emocional</i> | 60 |
| Tabla 11. <i>Rasgos de personalidad de los suboficiales de tercera, según la dimensión apertura mental</i> | 61 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Diseño de la investigación | 47 |
| Figura 2. Técnica de muestreo aleatorio simple (MAS) | 48 |
| Figura 3. Técnica de factor de corrección por finitud | 49 |
| Figura 4. Datos sociodemográficos de los suboficiales de tercera según el sexo | 54 |
| Figura 5. Datos sociodemográficos de los suboficiales de tercera según la edad | 55 |
| Figura 6. Rasgos de personalidad de los suboficiales de tercera de las unidades operativas de la DIRCOTE PNP, sede Lima | 56 |
| Figura 7. Rasgos de personalidad de los suboficiales de tercera, según la dimensión energía | 57 |
| Figura 8. Rasgos de personalidad de los suboficiales de tercera, según la dimensión afabilidad | 58 |
| Figura 9. Rasgos de personalidad de los suboficiales de tercera, según la dimensión tesón | 59 |
| Figura 10. Rasgos de personalidad de los suboficiales de tercera, según la dimensión estabilidad emocional | 60 |
| Figura 11. Rasgos de personalidad de los suboficiales de tercera, según la dimensión apertura mental | 61 |

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo determinar el nivel de los rasgos de personalidad que presentan los suboficiales de terceras que laboran en unidades operativas de la DIRCOTE PNP, sede en Lima, durante el periodo 2019. El estudio es de tipo descriptivo, con un diseño no experimental, de corte transversal y con un enfoque cuantitativo de acuerdo al manejo de los datos.

La población está comprendida por 80 suboficiales de tercera, comprendidos entre masculino y femenino que laboran en unidades operativas de la DIRCOTE PNP, sede Lima durante el periodo 2019. La muestra está constituida por 36 suboficiales de tercera que trabajan en la inteligencia operativa contraterrorista de la DIRCOTE, la cual se determinó aplicando la técnica del muestreo aleatorio simple y aplicando la técnica de corrección por finitud. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el Cuestionario de Personalidad BIG FIVE - “BFQ”.

Estableciendo como conclusión que los rasgos de personalidad en los suboficiales de tercera de la DIRCOTE PNP-Lima destaca en un nivel favorable en un 57%, caracterizándose por tener una personalidad asertiva y equilibrada que les ayuda en el desempeño de sus funciones a favor de la sociedad.

Palabras Claves: personalidad, afabilidad, energía, tesón, estabilidad emocional.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine the level of personality traits presented by non-commissioned third-party officers who work in operational units of the PNC DIRCOTE, based in Lima, during the 2019 period. The study is descriptive, with a non-experimental, cross-sectional design with a quantitative approach according to data management.

The population is comprised of 80 non-commissioned third-party officers, comprised of male and female working in operational units of the PNP DIRCOTE, Lima headquarters during the 2019 period. The sample consists of 36 third non-commissioned officers working in the counter-terrorist operational intelligence of the DIRCOTE, which was determined by applying the simple random sampling technique and applying the finitude correction technique. The technique used for data collection was the survey and the instrument used was the BIG FIVE Personality Questionnaire -“BFQ”.

Establishing as a conclusion that the personality traits in the third noncommissioned officers of the PNP-Lima DIRCOTE stand out at a favorable level by 57%, characterized by having an assertive and balanced personality that helps them in the performance of their functions in favor of the society.

Keywords: personality, affability, energy, determination, emotional stability.

INTRODUCCION

Los policías tienen una gran responsabilidad en relación al servicio que prestan a la sociedad, teniendo que cuidar la seguridad de la población, donde muchas veces pierden o arriesgan su vida, por ser una actividad de riesgo. Más aún, aquellos que se dedican a la lucha contra el terrorismo que se encuentran agrupados trabajando en la DIRCOTE, donde deben desplegar una serie de habilidades de inteligencia para hacer frente a esta problemática que hace tanto daño a la sociedad como es el terrorismo.

En tal sentido, es necesario que los policías de la DIRCOTE cuenten con una adecuada estabilidad emocional que se exprese en las actitudes de su día a día, tanto en su entorno laboral como familiar. Pero para que los policías gocen de un desenvolvimiento adecuado deberán tener buen nivel de afrontamiento frente a los problemas que se le presenten, así como una alta inteligencia emocional que les permita desenvolverse asertivamente en diferentes situaciones.

Toda conducta es reflejo de los rasgos de la personalidad, a lo cual se deberá prestar especial atención para identificar oportunamente alguna distorsión de la personalidad o problema mental. Dado que es de conocimiento público que la salud mental en nuestro país es una prioridad por la cantidad de trastornos que presentan las personas y que al no ser atendidos oportunamente desencadena perjuicio no solo sobre aquel que la padece sino también sobre las personas de su entorno a las que terminan lastimando.

En nuestro país, se ha diagnosticado que el 55% de la población con problemas de salud mental está desatendido. Por tal razón, es necesario diagnosticar a tiempo los problemas que afectan el normal desarrollo de los policías, pues ellos están más expuestos

a factores estresantes, que les produce ansiedad y cuadros de depresión que de volverse crónico transforma su personalidad y afectara su desempeño laboral.

Nuestro país requiere de servidores públicos que actúen apropiadamente de acuerdo a la interiorización positiva de distintos estímulos del ambiente, personas con un razonamiento lógico, coherente y pertinente que sirvan de ayuda para los demás, así como sean capaces de ayudarse a sí mismos con la adopción de actitudes orientadas hacia su bienestar.

Por tanto, la presente investigación está orientada a estudiar los rasgos de la personalidad de los Suboficiales de Tercera que laboran en unidades operativas de la DIRCOTE-PNP, en la sede Lima, durante el presente periodo 2019. Esperando contribuir mediante un programa de intervención a una positiva salud mental de los participantes del estudio, que desempeñan una noble misión como lo es resguardar a los ciudadanos de la violencia del terrorismo que tanto daño ha causado en otras épocas al país.

La tesista

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La seguridad ciudadana y el orden interno es una responsabilidad Constitucional a cargo de la Policía Nacional del Perú, que tiene como fines salvaguardar la integridad, los derechos, las libertades y el patrimonio de las personas, así como preservar el orden y la paz pública y comprende la prevención de los delitos. La sociedad reclama soluciones al problema de la inseguridad ciudadana con el objeto de vivir sin temor a sufrir algún menoscabo en su integridad personal o en su patrimonio a manos de la delincuencia. Sin embargo, la dinámica evolutiva de la criminalidad ha generado nuevos escenarios en materia de seguridad ciudadana, alterando significativamente el orden y la paz en la sociedad.

En este entorno los delincuentes terroristas han modificado sus patrones de operación (modos de acción), por ello la Dirección Contra el Terrorismo (DIRCOTE), que tiene como función prevenir, combatir, investigar y denunciar la comisión de actividades terroristas provenientes de las organizaciones terroristas (OOTT) nacionales e internacionales que operen en territorio peruano, para lo cual emplea la inteligencia operativa policial que tiene como fin la obtención de información que ayude a la investigación policial por delito de terrorismo. Esto puede representarse en distintas formas, como son las acciones de inteligencia contraterrorista y la ejecución de operaciones contraterroristas policiales. Desde siempre los integrantes de la Dirección Contra el Terrorismo efectúan inteligencia y operaciones contraterroristas aplicando técnicas especiales, las mismas que exigen en el policía contar con perfil que requieren cualidades y competencias propicias para permanecer emocionalmente estable en un entorno altamente peligroso para su integridad emocional y

física, que garanticen su desempeño profesional a través de la manifestación de sus habilidades para el procesamiento de información y la debida formulación de investigaciones.

En consecuencia el trabajo de los policías se califica como muy peligroso, por exponer su integridad física y mental ante diversos enfrentamientos, asaltos, balaceras, motines, etc., los cuales son ejecutados por sujetos pertenecientes al crimen organizado. Es por ello que los efectivos policiales en cumplimiento de su función, están dispuestos a entregar su vida, si es necesario o sino vivencian terribles escenas de dolor por la partida de un compañero en acción o algún ensañamiento con él, lo que genera con el tiempo que el desarrollo de su personalidad se vea afectado por aspectos negativos.

La personalidad es un conjunto de rasgos particulares de pensamiento, emoción y forma de comportamiento que exhibe un individuo, que lo hace único y excepcional ante los demás, la cual está presente durante el tiempo de vida que goce.

Por ende, el trabajo del policía que labora en la DIRCOTE PNP, exige que sus miembros posean determinados rasgos de personalidad, que le garanticen la efectividad de sus acciones, de lo contrario el malestar psicológico que presenten cada uno de sus integrantes impactará en su desempeño laboral, siendo uno de ellos el estrés, que afecta el clima laboral y la relación con sus familias, la depresión hecho que no favorece su estabilidad, sumado a ello otros aspectos propios del trabajo policial, entonces es importante precisar que los agentes están sujetos a cambios de horarios en el trabajo, teniendo que realizar largos viajes en algunos casos a zonas de emergencia, considerados de alto riesgo como el VRAEM, (sigla abreviada para el Valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro),

escenario que actualmente el centro de la actividad terrorista y del narcotráfico en el Perú por parte de la única célula activa que tiene Sendero Luminoso (Militarizado Partido Comunista del Perú), que propicia un distanciamiento y posible abandono de la familia.

Esto guarda relación con lo que afirma Chávez (2014), quién dice que “el trabajo policial es considerado, con frecuencia, una ocupación dura, con un nivel de esfuerzo, responsabilidad y exposición a acontecimientos tristes y/o crueles, potencialmente perjudiciales para el bienestar psicológico de los agentes”.

Por ello es necesario determinar los niveles de rasgos de personalidades, por cuanto, muchos efectivos policiales carecen de los recursos psicológicos para enfrentar las situaciones o eventos que implican un alto grado de presión, donde quienes ya de por sí tienen rasgos de ansiedad en su personalidad, experimentan episodios de ansiedad. Acontecimientos extremos como la violencia o la muerte, con la que conviven a diario los policías en el cumplimiento de su deber, origina que con el tiempo presenten frecuentes estados de angustias que agrava su desarrollo profesional. De ahí que, se plantea el desarrollo de competencias ligadas al control de emociones como elemento clave en el manejo de tales situaciones antes de llegar a ser un trastorno (Carrillo y Condo, 2016).

Es por ello que la variable a investigar es el nivel de los rasgos de personalidad que son características singulares de una persona que define su manera de actuar, pensar y sentir ante una determinada circunstancia.

1.2. Formulación del problema

El desarrollo de la investigación busca dar respuesta a las siguientes interrogantes, que forman el eje orientador de lo que se pretende lograr con este estudio.

1.2.1 Problema general

- ¿Cuál es el nivel de los rasgos de personalidad que presentan los suboficiales de tercera que laboran en las unidades operativas de la DIRCOTE PNP - sede Lima, durante el periodo 2019?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión energía, que presentan los suboficiales de tercera que laboran en las unidades operativas de la DIRCOTE –PNP - sede Lima, durante el periodo 2019?

- ¿Cuál es el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión afabilidad, que presentan los suboficiales de tercera que laboran en las unidades operativas de la DIRCOTE PNP - sede Lima, durante el periodo 2019?

- ¿Cuál es el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión tesón, que presentan los Suboficiales de Tercera que laboran en las Unidades Operativas de la DIRCOTE PNP - sede Lima, durante el periodo 2019?

- ¿Cuál es el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión estabilidad emocional, que presentan los suboficiales de tercera que laboran en las unidades operativas de la DIRCOTE PNP - sede Lima, durante el periodo 2019?

- ¿Cuál es el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión apertura mental, que presentan los Suboficiales de Tercera que laboran en las unidades operativas de la DIRCOTE PNP - sede Lima, durante el periodo 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Identificar el nivel de los rasgos de personalidad que presentan los Suboficiales de Tercera que laboran en las unidades operativas de la DIRCOTE PNP - sede Lima, durante el periodo 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión energía, que presentan los suboficiales de tercera que laboran en las unidades operativas de la DIRCOTE PNP - sede Lima, durante el periodo 2019.

- Identificar el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión afabilidad, que presentan los suboficiales de tercera que laboran en las unidades operativas de la DIRCOTE PNP - sede Lima, durante el periodo 2019.

- Identificar el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión tesón, que presentan los suboficiales de tercera que laboran en las unidades operativas de la Dirección Contra el Terrorismo - sede Lima, durante el periodo 2019.

- Identificar el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión estabilidad emocional, que presentan los suboficiales de tercera que laboran en las unidades operativas de la DIRCOTE PNP - sede Lima, durante el periodo 2019.

- Identificar el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión apertura mental, que presentan los suboficiales de tercera que laboran en las unidades operativas de la DIRCOTE PNP - sede Lima, durante el periodo 2019.

1.4. Justificación e importancia

La presente investigación tiene como propósito conocer los rasgos de personalidad de los Suboficiales de Tercera que laboran en la DIRCOTE - PNP, con el fin de identificar a los más aptos que reúnan con el perfil y consecuentemente con las características idóneas para el cumplimiento de la función policial, lo que propiciaría un desempeño profesional elevado en el progreso de su trabajo. De la misma forma nos permitirá intervenir y/o prevenir adecuadamente los problemas emocionales que presenten los suboficiales a fin de estabilizar y fortalecer el bienestar psicológico para un mejor rendimiento laboral en el campo de la inteligencia y ejecución de las operaciones contraterroristas, atendiendo fundamentalmente a la peligrosidad que reviste este tipo de labor que está directamente conectada a la lucha contra la criminalidad organizada.

Es importante conocer la personalidad de los policías más aún en el grado de Suboficiales de Tercera, para el desempeño de sus funciones en la seguridad ciudadana, conocer su carácter y temperamento, así como las condiciones físicas y psicológicas que presentan, ya que son vulnerables a la exposición de situaciones difíciles en el servicio activo, siendo especialmente susceptible de sufrir alteraciones psicopatológicas; los cuales

son factores de riesgo para el desarrollo de estrés, burnout, depresión o ansiedad. Sin embargo, la personalidad policial los hace diferentes de la población en general ya que en ocasiones parecen mostrar que presentan una alta estabilidad emocional, incluso en situaciones de riesgo, generando factores de personalidad positivos, pero que no son superados o tratados.

La investigación presenta pertinencia teórica, debido a que reúne un sustento teórico a través de la recopilación de información y aportaciones personales que contribuirá a incrementar el conocimiento de los rasgos de personalidad de los Suboficiales de Tercera que laboran en la DIRCOTE PNP, en la sede de Lima, siendo un tema relevante para las futuras investigaciones.

En el aspecto práctico, de acuerdo a los resultados obtenidos de la administración del cuestionario de personalidad BIG FIVE, referente a identificar los niveles de rasgos de personalidad de los suboficiales de tercera, se podrá tomar medidas de acción como implementar un programa de intervención psicológica que favorezcan el bienestar psicológico y el ejercicio profesional de los efectivos policiales en pro del éxito laboral de la DIRCOTE PNP., para contribuir con la pacificación nacional, concretizándose mediante un programa de intervención del desarrollo de diversas estrategias de atención.

En el aspecto metodológico, los hallazgos obtenidos permitirán elaborar propuestas de planes de intervención, prevención y sensibilización dirigidos al personal policial de dicha entidad prioritariamente en los suboficiales de tercera, quienes son más vulnerables y proclives a sufrir afección psicológica por su inexperiencia y peligrosidad del trabajo, a fin de mantener la estabilidad emocional y el éxito laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes

2.2.1 Antecedentes Internacionales

- González, Carmelina y Benita. (2018), ejecutaron una investigación titulada “Trastorno antisocial y factores de personalidad en candidatos a policía de Asunción durante el año 2016”, teniendo como objetivo determinar la presencia de trastorno antisocial y los factores de la personalidad predominantes en candidatos a policía de Asunción. La investigación tuvo un estudio descriptivo, cuantitativo, no experimental y de corte transversal. La población estuvo compuesta por un total de 133 candidatos de una institución encargada de la formación de policías. Sin embargo, se estableció trabajar con una muestra intencionada de 100 participantes, a la cual se administró la adaptación latinoamericana del Inventario de Personalidad NEO-FFI de Cordero y Seisdedos, 1999, instrumento que ofrece un examen rápido y general de cinco factores de la personalidad. Estableciendo como conclusión en lo que respecta a factores de personalidad según la edad, se visualizó la presencia de diferencias estadísticamente significativas tras comparar los niveles de Amabilidad entre los rangos de edad de 20 a 21 años y 22 a 24 años, en donde, los candidatos a policía más jóvenes presentaron mayores puntuaciones en esta dimensión.

- Gonzales. (2017) presentó una investigación titulada “*Tipos de Personalidad y Estilos de Liderazgo en representantes de la congregación cristiana vida nueva de la ciudad de La Paz*”, en el cual uno de los objetivos específicos planteados fue describir

los factores que inciden en la Personalidad de los representantes de la Congregación Cristiana Vida Nueva de la ciudad La Paz.

La investigación fue de tipo correlacional, con un diseño no experimental de tipo transversal. Los instrumentos de medición utilizados fueron el Cuestionario de Personalidad 16 PF, y el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) Forma Líder. La muestra estuvo conformada por 30 representantes entre varones y mujeres de la Congregación Cristiana Vida Nueva de la ciudad de La Paz.

Dicho estudio concluyó en las dimensiones específicas de interés que, en afabilidad el 37% obtuvo un nivel alto, indicando que son personas adaptables, atentas con los demás; un 30% obtuvo puntaje bajo y el otro 33% se ubicó en un nivel medio. En estabilidad, sólo un 7% se ubicó en un nivel alto, y por el contrario un 40% obtuvo niveles bajos. En la dimensión Apertura al cambio, el 7% presentó niveles altos y un 33% niveles bajos, asociándose al conformismo y la incapacidad para adaptarse a las nuevas circunstancias.

- Torrecillas, Rodríguez, Díaz y Luján. (2016) realizaron una investigación titulada *“Valor predictivo de los moldes de la mente sobre los factores de personalidad”*, propuso como objetivo averiguar el valor predictivo de las variables cognitivo-emocionales de los moldes de la mente sobre los factores de personalidad: Neuroticismo, Extraversión, Apertura, Amabilidad y Responsabilidad. La metodología utilizada en el estudio fue de tipo cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 332 agentes de policías locales de la Comunidad Autónoma Canaria. Se aplicaron los cuestionarios Moldes Test de Estrategias cognitivo-emocionales y el Inventario de

Personalidad NEO (NEO PIR). Los resultados demostraron que las variables cognitivo – emocionales del test Moldes predicen los cinco factores de la personalidad, mediante la siguiente jerarquía: Neuroticismo, Responsabilidad, Extraversión, Amabilidad y Apertura, donde el neuroticismo es el factor de mejor predicción, y el factor de Apertura el de menor fuerza en el pronóstico.

- Amay. (2015), realizó una investigación titulada “*Rasgos de Personalidad y su Relación con la Aserción en la pareja en los Policías de la Unidad Municipal de Seguridad Urbana de la ciudad de Loja, periodo Diciembre 2014 – Mayo 2015*”. Plantea como objetivo conocer la relación entre los rasgos de la personalidad y la aserción de la pareja, en la población antes indicada. La investigación fue de carácter descriptivo - analítico, de tipo transversal; su finalidad es aplicada y su enfoque cuanti - cualitativa. Se trabajó con un universo estadístico de 157 policías de la Unidad Municipal de Seguridad Urbana de la ciudad de Loja, quedando una muestra estadística de 46 personas a investigar. Entre las técnicas e instrumentos se aplicó la observación clínica psicológica, el inventario Multiaxial de Millon – III y el Cuestionario de Aserción en la pareja. Concluyendo que los rasgos de personalidad que más prevalece en los policías de la Unidad de Seguridad Urbana de la ciudad Loja, es la compulsiva, luego la dependiente, seguido de la paranoide e histriónica, posteriormente se evidenció a la evitativa y en un mínimo porcentaje coincidieron la esquizotípica y esquizoide.

- Cariaga y Casari. (2014) ejecutaron un estudio referente a “*La incidencia de rasgos de personalidad en estudiantes avanzados de psicología hacia la elección de una línea teórica*”. Su objetivo fue analizar la influencia de la personalidad y las motivaciones para optar por una especialización clínica, en estudiantes de psicología. La población

estuvo compuesta por 155 estudiantes de la carrera de Psicología de la UDA, quienes cursaban el 4° y 5° año de la carrera. El trabajo de investigación fue un diseño No experimental, de tipo descriptivo transaccional. El instrumento utilizado fue el Test Big Five de Personalidad (Castro Solano, 2005) y la Encuesta Ad Hoc, para indagar las motivaciones de los alumnos. Los resultados mostraron que la dimensión Responsabilidad, alcanzó un percentil alto solo en los estudiantes que cursaban la clínica existencial. Agradabilidad presentó valores Muy alto en estos últimos y Altos en estudiantes de la Clínica Psicoanalítica y Cognitivo Conductual. Extraversión posee valores normales en todos los grupos de estudiantes al igual que Apertura a la Experiencia. Finalmente Neuroticismo obtuvo puntajes Bajos en los alumnos que cursan las cuatro clínicas psicológicas, destacando un valor Muy Bajo en estudiantes de Psicología existencial.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

- Varillas. (2018) en el estudio de tesis *“Rasgos de personalidad en universitarios con y sin asertividad sexual en universidad privada de Lima”*. Teniendo como objetivo describir los rasgos de personalidad en estudiantes con y sin asertividad sexual de una universidad de Lima para ello trabajo con una muestra de 373 estudiantes de la carrera de psicología. El tipo de investigación es cuantitativa y comparativa, utilizándose como instrumentos a la Escala de Asertividad Sexual (SAS) y el Cuestionario Breve de Personalidad de los Cinco Grandes Factores BP-LRC. El estudio concluye afirmando que los niveles de los rasgos de personalidad más prevalentes es 34.4% rasgos bajos en apertura a la experiencia, 26.0% rasgo bajo en extraversión, 51.7% rasgo bajo en amabilidad, 61.1% rasgo bajo en responsabilidad y un 31.4% rasgo bajo en estabilidad emocional.

- Velázquez. (2017) en Lima, desarrolla la tesis *“Factores de Personalidad y Procrastinación Académica en Universitarios de una Universidad Privada de Lima Sur, 2017”*, el cual tuvo como objetivo identificar los rasgos de personalidad prevalentes en los estudiantes de psicología y su relación con la procrastinación académica. El tipo de investigación es cuantitativa, diseño correlacional y no experimental, la población la conforman los 1230 estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología de una universidad privada de Lima Sur, siendo la muestra de 293. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario Big Five de Personalidad Versión Corta y la Escala de Procrastinación Académica. Los resultados obtenidos determinaron que las categorías prevalentes en los universitarios son 63.4% en categoría rasgo promedio en apertura a la experiencia, 54.6 % en categoría promedio en extraversión, 42.0% en categoría promedio en amabilidad, 49.5% en categoría promedio en responsabilidad y 52.9% en categoría promedio en estabilidad emocional.

- Ovidoy Talavera. (2016) en su trabajo de investigación titulado *“Estrés Laboral, Dimensiones de la Personalidad y la Personalidad Resistente en Miembros de la Policía Nacional del Perú de Arequipa 2016 (Realizado en las Comisarias Santa Marta y Palacio Viejo Arequipa)”*, establecieron como objetivo determinar la relación que existe entre el Estrés Laboral con los Cinco Factores de la Personalidad y la Personalidad Resistente en personal policial de las comisarías Santa Marta y Palacio Viejo de la ciudad Arequipa. La investigación fue descriptiva no experimental, transversal y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 142 policías de las comisarías mencionadas, de los cuales 22 son del género femenino y 120 del género masculino cuyas edades fueron comprendidas entre los 20 a 55 años. Se utilizó como instrumento el cuestionario de Estrés laboral de Cooper para evaluar el nivel de estrés experimentado; cuestionario BIG FIVE, para evaluar las

cinco dimensiones de la personalidad y el cuestionario de Personalidad Resistente para determinar la vulnerabilidad de los participantes. Los resultados indicaron que, en los miembros de la policía nacional de Arequipa, sobresale la dimensión tesón de la Personalidad ya que la mayoría obtiene puntajes altos en esta dimensión; lo que significa, que son personas muy escrupulosas, ordenadas, puntuales, diligentes y perseverantes. Lo contrario ocurre con la dimensión apertura mental, porque la mayoría logran puntajes bajos en esta dimensión; lo que significa, que son personas poco interesadas por las cosas y experiencias nuevas, siendo refractarias al contacto con culturas y costumbres distintas. Mientras que en las dimensiones energía, afabilidad y estabilidad emocional logran un nivel medio; esto significa, que son moderadamente extrovertidos, cooperativas, amables, generosas, ansiosas, emotivas e impulsivas.

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

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

Se concluyó en dicho estudio que, la participación de mayor presencia fue del sexo femenino en un 61.25%, que del sexo masculino con un 38.75%; la muestra fue principalmente joven, entre los 25 y 35 años con un 46.25%. Respecto a la dimensión energía, afabilidad y tesón puntuaron en un 63.75%, 62.50% y 68.75% respectivamente en un nivel muy alto y alto. En estabilidad emocional, el 12.50% presentó un nivel muy bajo y en la dimensión apertura mental el 61.25% puntuó en un nivel muy alto y alto.

- Rodríguez. (2015) realizó una investigación titulada “Rasgos de Personalidad e Inteligencia Emocional del personal de Seguridad Pública de Huancayo al 2015”. Propone como objetivo determinar la relación existente entre los rasgos de personalidad y la inteligencia emocional en el personal de serenazgo y policía municipal integrantes del personal de seguridad ciudadana de la ciudad de Huancayo. La investigación fue de nivel básico, alcance descriptivo, diseño correlacional. La población estuvo constituida por el personal de serenazgo y la policía municipal, con una muestra de 114 miembros. Los instrumentos aplicados fueron, el Inventario Clínico Multiaxial de Millón II para los rasgos de personalidad, y el inventario de Inteligencia Emocional de Barón para manejo emocional. Los resultados determinaron que existe un grado de significancia en la correlación de los rasgos de personalidad y la inteligencia emocional en el personal de serenazgo y policía municipal, siendo los rasgos de personalidad predominante: dependiente, narcisista, compulsivos y agresivo sádico. Afirmando que son los adecuados para brindar una buena seguridad a la ciudadanía ya que son estables y se mantienen en el tiempo.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Conceptualización de rasgos de personalidad

Para el DSM –IV-TR, los rasgos de la personalidad son características constantes y firmes que expresan la manera de pensar y relacionarse ante el medio ambiente, tanto en el ámbito social y personal.

Rasgo, son habilidades duraderas en el interior del individuo, las cuales hacen que piense, sienta y actué de forma determinada. Los rasgos son cualidades permanentes que una persona manifiesta en la mayoría de las situaciones. (Instituto de Ciencias y Humanidades, UNMSM, 2009).

Allport (1970) menciona que la personalidad es una organización dinámica que posee cada individuo; es decir la integración de las características y rasgos constituye su manera de comportarse, su forma de pensar entre otros, que lo hace único. Es por ello que afirma que los rasgos son características distintivas que orientan la conducta propia del individuo y se encuentran sujetos a las influencias sociales, ambientales y culturales.

McCrae y Costa (1996), define los rasgos como, diferencias individual es relativamente estables o duraderas en cuanto a pensamientos, sentimientos y conducta han sido descritos como “la parte central de la personalidad”.

Cattell, (1950) refiere que los rasgos son unidades de personalidad que nos permite predecir lo que hará una persona cuando se enfrente a una determinada situación.

Estableció que los rasgos son determinantes en la conducta de la persona, las cuales son las estructuras básicas de la personalidad.

Kotler (1996) caracteriza la personalidad por "las cualidades mentales e inconfundibles de un hombre que provocan reacciones a su condición generalmente confiable y duradera". La identidad es única y se exterioriza a través de un conjunto de cualidades y/o capacidades que son inherentes de la persona, por ejemplo, valentía, en sí mismo, independencia, amabilidad, empatía y resiliencia.

2.2.2. Reseña histórica de la personalidad

La personalidad ha sido objeto de estudio como disciplina desde Grecia con Hipócrates y Platón en 427 AC consideraban a la personalidad como una tipología constitucional de cuatro componentes, psiquismo humano, inteligencia, apetito irascible y apetito concupiscible, esta conceptualización fue sostenida sobre observaciones médicas. A su vez consideraban que la personalidad está compuesta por cuatro elementos, constitución fisiológica, temperamento, inteligencia y carácter.

Posteriormente, un el padre de la medicina Galeno en el 129 DC, considerando la clasificación de Hipócrates clasifica a la personalidad en de humores que a su vez forman cuatro temperamentos, flemático, sanguíneo, melancólico, colérico, que dominaban y hacían única a la persona.

La conceptualización de la personalidad propuesta por Galeno tuvo gran relevancia hasta el siglo XX pues Eysenk 1971 en su teoría bifactorial de la personalidad.

En el Siglo XIX la personalidad fue estudiada ampliamente por una nascente disciplina, el psicoanálisis, el cual considera a la personalidad como una estructura dinámica, constituida por tres fuerzas (Súper yo, Yo y el Ello) los cuales definen el comportamiento de las personas, el Súper Yo hace referencia a las reglas dominantes en la sociedad, el Ello, representa la parte instintiva, el temperamento en sí, los deseos, el Yo es el comportamiento de la persona el cual es resultado de la lucha entre el Súper yo y el Ello. Esta corriente afirma que la personalidad no puede ser medida en rasgos, siendo la única forma de medición el lenguaje. Los principales autores de esta corriente son, Freud, Young y Adler. Es importante destacar que Young es el que introduce el concepto de Introversión y extroversión en la personalidad.

Hasta el siglo XX se consideraba que la personalidad era muy compleja de estudiar, enfatizando en que las personas al ser únicas, no compartían algunas características, por ello solo a través del diálogo y el lenguaje se podían identificar sus características únicas. A un grupo de estas teorías se les denominó Teorías Léxicas de la personalidad, pues se centraron en el estudio del lenguaje oral y escrito.

Posteriormente en contrapartida a las teorías léxicas, ya en el Siglo XX Catell, Fiske, y otros, impulsaron el estudio de la personalidad, considerando que pueden ser agrupadas en grandes grupos, a las cuales los llamaron rasgos o grandes rasgos, Catell consideraba que existían 16 rasgos principales, Fiske consideraba que existían 5 grandes rasgos.

Finalmente a mediados del siglo XX con el fortalecimiento y nacimiento de la psicología humanista, se conceptualiza la personalidad con un conjunto de metas, siendo

las principales, la teoría de Maslow, que considera que la personalidad de la persona es consecuencia de la satisfacción de necesidades, siendo la meta de todos la autorrealización, así mismo, para la Gestalt de Perls la personalidad es consecuencia de la interacción de las personas con su entorno, siendo desarrollada por las experiencias las cuales el ser humano integra en su vida de forma continua. Finalmente, Rogers considera a la persona es buena por naturaleza y que se encuentra en constante cambio, formando su personalidad con el aprendizaje de las experiencias que esta tiene; en síntesis, Rogers afirma que el ser humano construye y modela su personalidad cada día para su propio beneficio.

2.2.3. Teorías de los Rasgos de Personalidad

a) Teoría de los rasgos de Gordon Allport

Gordon Allport (1897-1967) consideraba que los rasgos eran los elementos estructurales básicos de la personalidad. Allport pensaba que un rasgo es una tendencia para responder de una forma determinada. Un rasgo conducía a la consistencia en la respuesta porque reunía varios estímulos “funcionalmente equivalentes” y presentaba diversas formas de conducta, adaptativa y expresiva. En otras palabras, los rasgos representan una disposición favorable para responder de una manera determinada porque, en el lado del input (de los estímulos), diferentes situaciones se tratan como semejantes y en el lado del output (de las respuestas), la persona tiene un único estilo expresivo y adaptativo (Pervin, 1998).

Características de los rasgos (Allport, 1937, citado por Schultz, 2002):

- Los rasgos son reales y existen dentro de cada uno de nosotros.
- Los rasgos determinan o causan el comportamiento. No surgen sólo en respuesta a ciertos estímulos. Nos motivan a buscar los estímulos apropiados e interactúan con el ambiente para producir la conducta.
- Los rasgos pueden demostrarse de manera empírica.
- Los rasgos están interrelacionados; pueden traslaparse aun cuando representen características diferentes.
- Los rasgos varían con la situación.

Por tanto, los rasgos representan disposiciones estables del comportamiento, tendencias a actuar de manera relativamente consistente, y son permanentes a lo largo de la vida.

b) Teoría factorialista de la personalidad de Raymond Cattell

Raymond Cattell, cree que la exploración de la personalidad ayudará a entender la estructura y función de la personalidad. El conocimiento de los rasgos subyacentes permitirá hacer predicciones acerca de la conducta propia y la de los demás (Engler, 1996).

"La personalidad es lo que nos permite predecir lo que hará una persona en una situación dada" (Cattell, 1950, citado por Schultz, 2002).

Cattell definió los rasgos como tendencias permanentes de reacción, derivadas mediante el método de análisis factorial, que son las estructuras básicas de la personalidad. Clasificó los rasgos de varias maneras:

- Rasgos Comunes, poseídos en cierto grado por todas las personas.
- Rasgos Únicos, presentes en una o pocas personas.
- Rasgos de Capacidad, describen nuestras destrezas y la eficiencia con que podemos trabajar para conseguir nuestras metas.
- Rasgos de Temperamentos, describen nuestro estilo conductual general para responder al ambiente propio.
- Rasgos Dinámicos, describen nuestras motivaciones e intereses.
- Rasgos Superficiales, muestran una correlación ya que no constituyen un factor por que no están determinados por una sola fuente.
- Rasgos Fuentes, estables y permanentes que son los factores básicos de la personalidad y se derivan mediante el método del análisis factorial.
- Rasgos Constitucionales, rasgos fuente que dependen de nuestras características fisiológicas.
- Rasgos Moldeados por el Ambiente, rasgos fuente que se aprenden de las interacciones sociales y ambientales.

c) Teoría bio-factorial de las dimensiones de la personalidad de Hans Eysenck

Eysenck coincidía con Cattell en que la personalidad está compuesta por rasgos, o factores, derivados mediante el método analítico factorial.

Schultz, (2002) afirma que el resultado de los esfuerzos de Eysenck, es una teoría de la personalidad basada en tres dimensiones, definidas como combinaciones de rasgos o factores. Podemos pensar en las dimensiones como "superfactores", los cuales permiten explicar la varianza fundamental de la personalidad.

Las tres dimensiones de personalidad son las siguientes:

E - Extraversión frente a introversión.

N - Neuroticismo frente a estabilidad emocional.

P - Psicoticismo frente a control de impulsos (o funcionamiento del súper yo).

Advirtió que las dimensiones de extraversión y neuroticismo han sido reconocidas como elementos básicos de la personalidad desde la época de los antiguos filósofos griegos (Eysenck, H. J. citado por Schultz, 2002).

La investigación ha demostrado que los rasgos y dimensiones propuestos por Eysenck permanecen estables a lo largo del ciclo vital, desde la niñez hasta la edad adulta, a pesar de las diferentes experiencias sociales y ambientales que cada uno de nosotros tiene (Schultz, 2002).

Los individuos difieren en la reactividad de sus cerebros y sistemas nerviosos centrales y en la velocidad en que desarrollan respuestas condicionadas. Estas diferencias se correlacionan con las dimensiones de estabilidad emocional/neuroticismo e introversión/extraversión (Eysenck, 1975).

Cada tipo está formado por rasgos componentes, que son reflejos más superficiales de la dimensión superior o de las cualidades específicas que contribuyen a ella. A su vez, los rasgos están compuestos de respuestas comunes (hábitos) que se derivan de conjuntos de respuestas específicas. Para Eysenck todos los niveles participan en la conducta pero el más importante es el de los tipos. Eysenck cree que

los tipos se relacionan con aspectos del funcionamiento del sistema nervioso (Carver y cols., 1997).

2.2.4. Dimensiones de los rasgos de personalidad

A continuación, se presentan la clasificación de los rasgos de la personalidad según el BFQ “Big Five” Cuestionario de personalidad para evaluar las cinco dimensiones fundamentales de la personalidad, propuestos por Caprara, Barbaranelli y Borgogni (1993).

a) Energía

Esta dimensión hace referencia a los conceptos de Extraversión (McCrae y Costa, 1987) o Surgencia (Goldberg, 1990). La denominación Energía ha parecido más apropiada en nuestro contexto lingüístico, según (Caprara y Perugini, 1995). Para McCrae y Costa es la cantidad e intensidad de las interacciones interpersonales, nivel de actividad, necesidad de estimulación y capacidad para la alegría.

Las personas que alcanzan una puntuación alta en esta dimensión se tiende a describir como: Dinámico, sociable, activo, hablador, optimista, amante de la diversión, afectuoso, divertido, dominante y locuaz. Por el contrario las personas que obtienen puntuaciones bajas se tienden a describir como reservados, distantes, sobrios, fríos, independientes, callados, solitarios, poco dinámicos, pesimista y taciturna.

Esta dimensión posee dos sub dimensiones:

- Dinamismo, mide aspectos relativos a comportamientos energéticos y dinámicos, la facilidad de palabra y el entusiasmo.

- Dominancia, mide la capacidad de imponerse, sobresalir, hacer valer la propia influencia sobre los demás.

Rasgos Específicos:

- ✓ Cordialidad: Facilidad para establecer relaciones íntimas, afectuosas y cariñosas con los demás.
- ✓ Gregarismo: Preferencia por estar en compañía de otras personas, por una gran cantidad de estimulación social.
- ✓ Asertividad: Tendencia a mostrarse dominante, enérgico e influyente en las interacciones sociales.
- ✓ Actividad: Ritmo de vida muy rápido, sensación de energía y necesidad de estar siempre ocupado.
- ✓ Búsqueda de emociones: Necesidad de excitación y estimulación.
- ✓ Emociones positivas: Tendencia a experimentar emociones positivas tales como alegría, felicidad, amor, ilusión y entusiasmo.

b) Afabilidad

De acuerdo con Bermúdez (2007), manifiesta que esta dimensión es identificada como Agrado o Cordialidad vs. Hostilidad. Para Costa y McCrae es la calidad de las interacciones que una persona prefiere en un continuo que va desde la compasión al antagonismo. Una puntuación alta en esta dimensión describe a la persona como muy cooperativa, cordial, altruista, amigable, servicial, atenta, sensible, generosa y empática, que es capaz de brindar apoyo emocional a los demás. En esta dimensión se pretende medir aspectos asociados a la capacidad de

comprender los problemas y necesidades de los demás y cooperar eficazmente con ellos. (Bermúdez, 1998).

Sin embargo las puntuaciones bajas describen a la persona como desconfiado, tacaño, poco amigable, manipulativo, agresivo, cínico, egoísta, crítico.

Esta dimensión posee dos sub dimensiones:

- Cooperación /Empatía, mide aspectos referente a la capacidad para comprender y hacerse eco de los problemas y necesidades de los demás y cooperar eficazmente con ellos.
- Cordialidad / Amabilidad, mide aspectos concerniente a afabilidad, confianza y apertura hacia los demás.

Rasgos Específicos:

- ✓ Confianza: Tendencia a creer que los demás son honrados y bienintencionados.
- ✓ Franqueza: Sinceridad, ingenuidad y espontaneidad en el trato de los demás.
- ✓ Altruismo: Preocupación activa por el bienestar de los demás.
- ✓ Actitud conciliadora: Tendencia a aceptar el dictamen de los demás, inhibir la agresión y perdonar en los conflictos interpersonales.
- ✓ Modestia: Tendencia a no preocuparse por sí mismo, a un autoconcepto caracterizado por la humanidad.
- ✓ Sensibilidad a los demás: Tendencia a realizar juicios y formarse actitudes basadas en la simpatía y la preocupación por los otros.

c) **Tesón**

Con este factor se hace referencia a la capacidad de autorregulación o autocontrol, tanto por lo que concierne a los aspectos inhibitorios, como por lo que concierne a los aspectos proactivos (McCrae y Costa, 1989; Digman, 1990). Para Costa y McCrae es el grado de organización, persistencia, control y motivación en la conducta dirigida a metas.

Bermúdez, Pérez, y Sanjuán (2017) afirman que en un ambiente de trabajo como en el ámbito académico, se ha comprobado que poseer tesón es el mejor predictor del rendimiento y desempeño en diferentes grupos ocupacionales.

Las personas que califican alto son descritas como muy reflexiva, escrupulosa, ordenada, diligente, perseverante, organizado, fiable, trabajador, autocontrolado, cuidadoso, puntual, formal, ambicioso, tenaz, cauto, meticuloso. Sin embargo las personas que presentan puntuaciones bajas son descritas como poco reflexivas, desorganizadas, ineficientes, descuidadas y poco confiables.

Esta dimensión posee dos sub dimensiones:

- Escrupulosidad, mide aspectos relacionados a fiabilidad, meticulosidad y amor por el orden.
- Perseverancia, mide aspectos relativos a la persistencia y tenacidad con que se llevan a cabo las tareas y actividades emprendidas y el no faltar a lo prometido.

Rasgos Específicos:

- ✓ Competencia: Sentimiento de que uno es capaz, sensato, juicioso, prudente y efectivo.

- ✓ Orden: Tendencia a mantener el propio ambiente limpio y bien organizado.
- ✓ Sentido del Deber: Adherencia estricta a principios éticos y estándares de conducta.
- ✓ Necesidad de Logro: Búsqueda activa de la excelencia.
- ✓ Autodisciplina: Habilidad para empezar y finalizar tareas a pesar del aburrimiento u otras distracciones.
- ✓ Deliberación: Tendencia a pensar cuidadosamente y planificar antes de actuar.

d) Estabilidad Emocional

Con este factor se alude a características que remiten esencialmente a lo opuesto del “afecto negativo” (Watson y Tellegen, 1985; McCrae y Costa, 1987). Para Costa y McCrae es la capacidad para controlar impulsos y situaciones de estrés y la tendencia a experimentar emociones negativas y pensamientos irracionales.

Las personas con valores altos en esta dimensión suelen ser poco ansioso, vulnerable, emotiva, impulsiva, impaciente e irritable; es decir calmado, relajado, estable, seguro, autocontrolado, fuerte, equilibrado. Pero las personas con valores bajos tienden a ser nervioso, preocupado, aprehensivo, inestable, sensible, emocional, inseguro, hipocondríaco, tenso, miedoso, triste, vulnerable.

Rasgos Específicos:

- ✓ Ansiedad: Tendencia a experimentar ansiedad, tensión, miedo, aprehensión, nerviosismo y a preocuparse.

- ✓ Hostilidad: Tendencia a experimentar ira, enfado y estados afines como frustración y amargura.
- ✓ Depresión: Tendencia a experimentar sentimientos de culpa, tristeza, desesperanza, soledad y abatimiento.
- ✓ Ansiedad social: tendencia a experimentar sentimientos de vergüenza, desconcierto, turbación, azoramiento, inferioridad, ridículo e inconformidad en situaciones sociales.
- ✓ Impulsividad: Dificultad para controlar impulsos y necesidades (p. Ej., por comida, tabaco, alcohol, posesiones).
- ✓ Vulnerabilidad: Dificultad para afrontar situaciones de estrés y tendencia a experimentar desesperanza, dependencia o pánico ante ellas.

e) Apertura Mental

Con este factor se hace referencia a la dimensión que otros autores han definido como cultura (Norman, 1963), Intelecto (Golberg, 1990) o Apertura a la experiencia (Costa y McCrae, 1985), y presta particular atención a las características que en nuestro contexto lingüístico se asocian a estas diferentes denominaciones (Caprara y Perugini, 1990).

Para Costa y McCrae es la amplitud, profundidad y permeabilidad de la conciencia, y motivación activa por ampliar y examinar la experiencia.

La persona que alcanza puntuaciones alta en esta dimensión tiende a describirse como muy culta, informada, interesada por las cosas y experiencias nuevas,

dispuestas al contacto con culturas y costumbres distintas. Empero las personas que logra puntuación baja tiende a describirse como poco culta, poco informada, poco interesada por las cosas y experiencias nuevas y refractaria al contacto con culturas y costumbres distintas.

Esta dimensión posee dos subdimensiones:

- Apertura a la cultura.- Mide aspectos que atañen al interés por mantenerse informado, interés hacia la lectura e interés por adquirir conocimientos.
- Apertura a la experiencia. Mide aspectos de la Apertura Mental referidos a la disposición favorable hacia las novedades, a la capacidad de considerar cada cosa desde perspectivas diversas y a la apertura favorable hacia valores, estilos, modos de vida y culturas distintos.

Rasgos Específicos:

- ✓ Fantasía: Imaginación vivida y una vida de fantasías activa.
- ✓ Estética: Profundo aprecio y disfrute del arte y la belleza.
- ✓ Valores: Buena disposición a reexaminar los valores sociales, políticos y religiosos.
- ✓ Sentimientos: Receptividad a los propios sentimientos y emociones internas, y apreciación de la vida sentimental.
- ✓ Acciones: Tendencia a realizar actividades nuevas y diferentes, a salirse de los comportamientos cotidianos.
- ✓ Ideas: Búsqueda actividad de los intereses intelectuales por sí mismos, mentalidad abierta y buena disposición a considerar ideas nuevas.

Los factores fueron confirmados con una variedad de técnicas de evaluación, entre ellas autocalificaciones, pruebas objetivas e informes de observadores. El hallazgo constante de los mismos factores con diferentes procedimientos de evaluación sugiere que puede confiarse en que esos factores sean un aspecto distintivo de la personalidad (Schultz, D. 2002).

2.2.5. Conflictos de la personalidad

Aquino (2019) afirma que los mayores conflictos no son entre dos personas, sino entre una persona y sí misma. Todas las personas en algún episodio de sus vidas han experimentado conflictos con individuos. Un choque entre dos tipos de personalidades muy marcadas puede que probablemente sea la raíz de estos conflictos. A pesar de dar a veces todo nuestro mejor esfuerzo, parece que no podemos hacer que la relación funcione. El resultado final de esto es que la calidad y el disfrute de nuestro trabajo se van a resentir y nuestros niveles de estrés se dispararán. En la mayoría de los casos, cuando se producen conflictos de personalidad en el lugar de trabajo esta influye también en la relación con otros compañeros.

a) Origen de los conflictos de personalidad

Las diferencias en el estilo de trabajo: Las personas trabajan de diferentes maneras. Eso es una realidad en tu lugar de trabajo. Algunas personas trabajan rápidamente y completan sus tareas tan pronto como se le han sido asignadas, mientras que otros tienen que esperar hasta prácticamente la fecha límite en la cual tienen que terminar con esa actividad. A algunos les gusta trabajar en lo primero que les llega a la mano, mientras que otros prefieren trabajar metódicamente paso a paso a través de una lista de comprobación.

Las diferencias de fondo: El género, el origen étnico, las condiciones económicas y sociales, las opiniones políticas y/o las creencias religiosas pueden hacer que las personas vean las situaciones de diferente perspectiva. Nuestra percepción está en gran parte determinada por nuestras experiencias y creencias personales. Estas diferencias en nuestra perspectiva pueden tener un gran impacto en la forma en cómo interactuamos con los demás.

Las diferencias de actitud: El cinismo, la arrogancia o la irritabilidad, todo ello contribuye a una actitud de negatividad. Una actitud negativa interfiere con una comunicación efectiva. Nadie quiere estar cerca de una persona terriblemente negativa. Si eres naturalmente alegre, un tipo de persona optimista, es posible que tengas dificultades para tratar con alguien que tiene una actitud negativa. Algunas personas se quejan constantemente y buscan defectos, mientras que otros buscan lo positivo y se centran en encontrar soluciones. Esto hace que la colaboración sea extremadamente difícil.

Las personas competitivas frente a las cooperativas: Algunas personas sienten la necesidad de competir y de compararse constantemente, mientras que otras tratan de cooperar y trabajar juntos en lugar de tratar de ser mejor que otro compañero de trabajo. Es muy difícil trabajar con personas que tienen posturas condescendientes, mezquinas y/o agresivas. Una actitud constante de rivalidad y de socavar al otro puede ser muy agotador. Cuando una actitud competitiva es llevada al extremo, esto puede derivar en un sabotaje intencional, lo que pone a la otra persona en un estado perpetua defensiva.

b) Consecuencias que generan dichos conflictos

Los conflictos de personalidad existen, esto es un hecho comprobado. Sin embargo, es importante darse cuenta de que puede haber graves consecuencias cuando dos personalidades fuertes se enfrentan. Algunas de esas consecuencias son:

- **Estrés:** Tener que lidiar con estos choques de personalidad provoca una gran tensión y ansiedad. Al estar en un constante estado de alerta al estar preparándose para la siguiente interacción desagradable, puede causar tensión tanto física como mental. En ciertas situaciones, esta tensión puede tener un impacto real sobre la salud física. A veces, el nivel de estrés es insoportable, haciendo que los trabajadores abandonen sus puestos de trabajo.
- **Baja productividad:** Cuando los miembros de un equipo de trabajo están en conflicto entre sí, esto tiene un efecto negativo sobre el proyecto en su totalidad. Los conflictos drenan la energía y disminuye la productividad. La eficacia de los equipos se basa en gran parte en su capacidad para trabajar de manera cooperativa. Cuando esa cooperación se rompe, el progreso de todo el equipo sufre. No importa si estos choques de personalidad son manifiestamente obvios o sutiles, ellos afectan a la moral del equipo y en ocasiones a la oficina entera.

2.3. Definiciones conceptuales

- **Amabilidad:** Conjunto de conductas que tienen las personas y hacen referencia a la empatía con los problemas de los demás, así como al trato cordial y respetuoso con otras personas; las personas con altos rasgos de personalidad son personas muy tolerantes y empáticos.

- **Carácter:** Conjunto de cualidades o circunstancias propias de una cosa, de una persona o de una colectividad, que las distingue, por su modo de ser u obrar, de las demás.

- **Dircote:** Dirección Contra el Terrorismo que tiene como misión fundamental prevenir, combatir, investigar y denunciar el Delito de Terrorismo en sus diferentes modalidades a nivel nacional, así como de acciones cometidas por organizaciones terroristas internacionales en el territorio nacional.

- **Emociones:** se denomina emociones, al conjunto de reacciones innatas que presentan las personas ante determinados estímulos, las emociones básicas o primarias; son la alegría, tristeza, ira, miedo y asco.

- **Experiencia:** La experiencia es el conjunto de aprendizajes que tiene una persona, el cual es resultado de todas sus vivencias desarrolladas desde el nacimiento. La experiencia es el un mecanismo importante de aprendizaje para las personas.

- **Inestabilidad emocional:** La inestabilidad emocional son aquellos rasgos de la personalidad de las personas que se caracterizan por una preocupación excesiva, con altos niveles de sensibilidad a la crítica.

- **Personalidad:** Diferencia individual que constituye a cada persona y la distingue de otra, conjunto de características o cualidades originales que destacan en algunas personas.

- **Rasgos:** Es una característica relativamente estable de la personalidad que hace que las personas se comporten de cierta manera.
- **Suboficiales:** Personal egresado de las Escuelas Técnico Superiores de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú.
- **Terrorismo:** Son actos de violencia, ejecutados por una o varias personas particularmente organizadas e imbuidas con ideología radical con el propósito de causar zozobra o terror en la población.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

3.1. Tipo de la investigación

El presente estudio basa su método en la investigación descriptiva pues hará uso de la estadística descriptiva para explicar los niveles encontrados en cada una de las dimensiones y la variable. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 80).

El enfoque de la investigación es cuantitativo, de acuerdo al método que emplea para el manejo de los datos, porque implica procedimientos estadísticos en el procesamiento de datos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

En el caso de la presente investigación, la información recogida será sistematizada para demostrar cuantitativamente los resultados en cada una de las categorías analizadas, las cuales mostrarán frecuencias y porcentajes que aportarán información válida y consistente para determinar nuevas teorías en torno al tema de la calidad de vida.

3.2. Diseño de la investigación

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

La investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables independientes; se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que ya ocurrieron o se dieron sin la intervención directa del investigador. La investigación no experimental también se conoce como investigación ex post-facto (los hechos y variables ya ocurrieron), y observa variables y relaciones entre éstas en su contexto natural. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 151).

En dicho sentido, en un diseño no experimental no se realiza acciones para cambiar la realidad del contexto investigado, sino que se interviene recogiendo datos tal como se presentan para luego interpretarlos objetivamente.



Figura 1. Diseño de la investigación

Dónde:

O = Observación de la muestra

G = Grupo de estudio o muestra (Suboficiales de Tercera de la DIRCOTE PNP)

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población de estudio está comprendida por 80 suboficiales de tercera que laboran en unidades operativas de la DIRCOTE PNP – sede Lima, durante el periodo 2019.

3.3.2. Muestra

La muestra de estudio está constituida por 36 suboficiales de tercera, de ambos sexos entre edades de 20 a 27 años que laboran en unidades operativas de la DIRCOTE PNP. La muestra se determinó bajo el diseño del Muestreo aleatorio simple (MAS) y para efectos de un mejor manejo de la cantidad de los datos se aplicó la muestra de corrección por finitud.

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

Figura 2. Técnica de muestreo aleatorio simple (MAS)

$$n = \frac{80(0,5)^2(1,96)^2}{(80-1)(0,05)^2 + (0,5)^2(1,96)^2}$$

$$n = \frac{80(0,25)(3,84)}{79(0,0025) + (0,25)(3,84)}$$

$$n = \frac{76,8}{0,20 + 0,96}$$

| |
|--------|
| n = 66 |
|--------|

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

Z = Nivel de confianza 1,96, debido a que el nivel de confianza es 95%.

e = Margen de error absoluto aplicado al (0,05)

σ = Desviación estándar poblacional, el cual se considera 0,5

$$fh = \frac{n}{N}$$

Figura 3. Técnica de factor de corrección por finitud

$$fh = \frac{66}{80} = 0.83$$

$$na = \frac{n}{1+fh} = \frac{66}{1.83} = 36$$

3.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Existen características específicas que rigen para la selección de la muestra, las cuales se explicitan a continuación.

a) Criterios de inclusión de los participantes

- Suboficiales de tercera que laboran en la DIRCOTE-PNP.
- Suboficiales de ambos sexos
- Suboficiales de distintas edades.

b) Criterios de exclusión de los participantes

- Suboficiales de tercera ausentes por encontrarse de comisión y vacaciones reglamentarias.

3.4. Identificación de la variable y su Operacionalización

La variable de estudio es el Rasgo de Personalidad, definido como un conjunto de cualidades que se manifiesta en la manera de pensar, sentir y actuar propia de cada persona, la cual lo hace único con características específicas.

En la presente investigación se analiza ciertos factores sociodemográficos que sirven para caracterizar a la muestra como son: el sexo y la edad.

La variable rasgos de personalidad, presenta cinco dimensiones las cuales son: energía, afabilidad, tesón, estabilidad emocional y apertura mental. De dichas dimensiones se derivan indicadores que describen características específicas y de estos a su vez se derivan los ítems que están propuestos en el instrumento.

A continuación, se presenta la estructura detallada de los principales aspectos de la variable que se organiza en la matriz de operacionalización.

Tabla 1.

Matriz de Operacionalización de la variable

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALAS | INSTRUMENTO |
|------------------------|---|---|------------------------------|-----------------------------|---|--------------------|-----------------------------|
| RASGOS DE PERSONALIDAD | García (2014). La personalidad es un aspecto que distinguen a un individuo de cualquier otro, es como un sello psicológico, ya que cada individuo tiene comportamientos, actitudes, emociones con los que reacciona al mundo, la personalidad es característica y exclusiva de una persona. | Caprara, Barbaranelli, Borgogni y Perugini (1993). La personalidad, se ve como estructuras o procesos mentales que son el origen de la conducta de las personas así mismo menciona que los 5 factores son los que hacen descripciones mucho más concisas de la forma en que una persona se diferencia de otra, estos rasgos se consideran como algo que existe en la realidad y es una estructura psicológica que forma parte en una escala mayor o menor en todas las personas. Proponen un modelo de cinco dimensiones fundamentales para la descripción y la evaluación de la personalidad, denominados los cinco grandes: Energía o extraversión, Afabilidad o Agrado, tensión, Estabilidad emocional y Apertura mental o Apertura de la Experiencia. | <i>Energía</i> | - Dinamismo | 1,7,25,37,51,53,66,78,94,99,114,121 | | Cuestionario "BFQ" BIG FIVE |
| | | | | - Dominancia | 13,19,31,39,59,61,71,73,95,102,117,123 | | |
| | | | <i>Afabilidad</i> | - Cooperación/Empatía | 4,10,28,34,48,64,70,86,100,109,111,130 | Muy Favorable | |
| | | | | - Cordialidad/Amabilidad | 16,22,40,44,52,65,74,88, 93,108,126,128 | Favorable Moderado | |
| | | | <i>Tensión</i> | - Escrupulosidad | 2,8,26,32,57,66,79,82,106, 110, 129,132 | Desfavorable | |
| | | | | - Perseverancia | 14,20,38,46,49,54,75,85,96,107,115,125 | Muy Desfavorable | |
| | | | <i>Estabilidad Emocional</i> | - Controles de emociones | 3,9,27,33,50,62,69,81,89,98,120,122 | | |
| | | | | - Controles de impulsos | 15,21,43,45,58,63,76,83,91,104,116,119 | | |
| | | | <i>Apertura Mental</i> | - Apertura a la cultura | 5, 11,29,42,55,60,77,87, 90,105,112,124 | | |
| | | | | - Apertura a la experiencia | 17,23,35,41,47,56,67,72,97,103,118,131 | | |

3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación

La técnica que se utilizó para recabar la información fue la encuesta y el instrumento empleado para medir el nivel de Rasgos de personalidad fue el Cuestionario de Personalidad “BFQ” BIG FIVE.

A continuación, pasamos a detallar el instrumento aplicado:

FICHA TÉCNICA: Cuestionario de Personalidad “BFQ” BIG FIVE

- **Autor:** Caprara, C.; Barbaranelli, G. y Borgogni, L.(1993)
- **Procedencia:** Organizzazioni Speciali (OS), Florencia -Italia.
- **Validación peruana:** Quispe Lavado, Esaú(2016)
- **Forma de Administración:** Individual o colectiva
- **Ámbito de Aplicación:** El inventario es aplicable para adolescentes y adultos.
- **Modo de aplicación:** online y papel
- **Duración:** variable entre 20 y 30 minutos.
- **Descripción del cuestionario:** es una prueba integrada por 132 items planteados, enfocados en medir cinco grandes dimensiones de la personalidad: Energía (Dinamismo y Dominancia), Afabilidad (Cooperación y Cordialidad), Tesón (Escrupulosidad y Perseverancia), Estabilidad emocional (Control emocional y de los Impulsos), Apertura mental (Apertura a la Cultura y a la Experiencia).
- **Calificación:** las respuestas se califican en escala de Likert, desde los valores del 1 al 5, como se detalla a continuación.

Tabla 2.

Escala de calificación del cuestionario

| <i>Escala valorativa</i> | <i>Puntuación</i> |
|---------------------------------|-------------------|
| Completamente falso para mí | 1 |
| Bastante falso para mí | 2 |
| Ni verdadero ni falso para mí | 3 |
| Bastante verdadero para mí | 4 |
| Completamente verdadero para mí | 5 |

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

Tabla 3.

Baremo de interpretación de la variable

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

Fuente: Elaboración propia.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados de datos generales

Tabla 4.

Datos sociodemográficos de los suboficiales de tercera según el sexo

| Sexo | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Masculino | 34 | 94 |
| Femenino | 2 | 6 |
| Total | 36 | 100 |

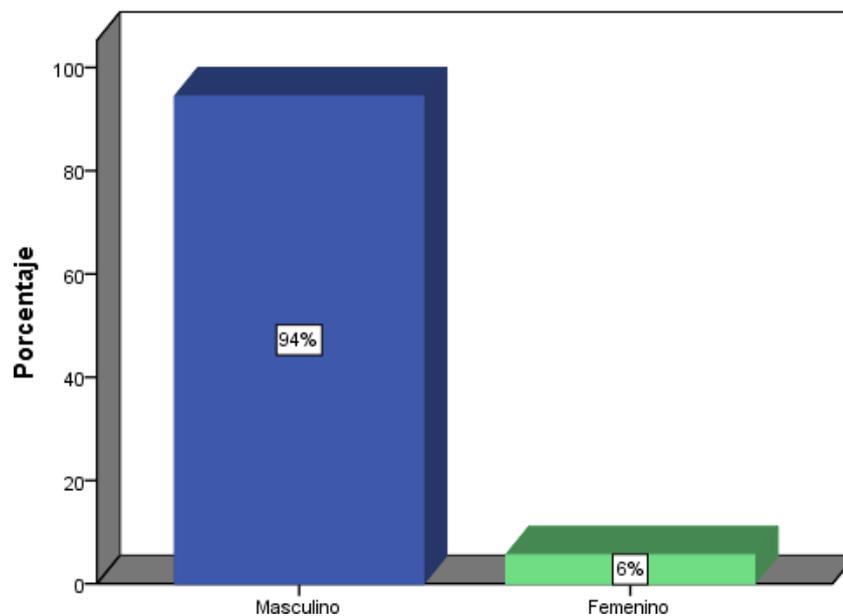


Figura 4. Datos sociodemográficos de los suboficiales de tercera según el sexo

Interpretación: Los resultados obtenidos en la investigación determina que el mayor porcentaje de Suboficiales de tercera que participaron en el estudio son del sexo masculino igual al 94% (34) y el 6% (2) son del sexo femenino.

Tabla 5.

Datos sociodemográficos de los suboficiales de tercera según la edad

| Edad | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| 20 -23 Años | 25 | 69 |
| 24 -27 Años | 11 | 31 |
| Total | 36 | 100 |

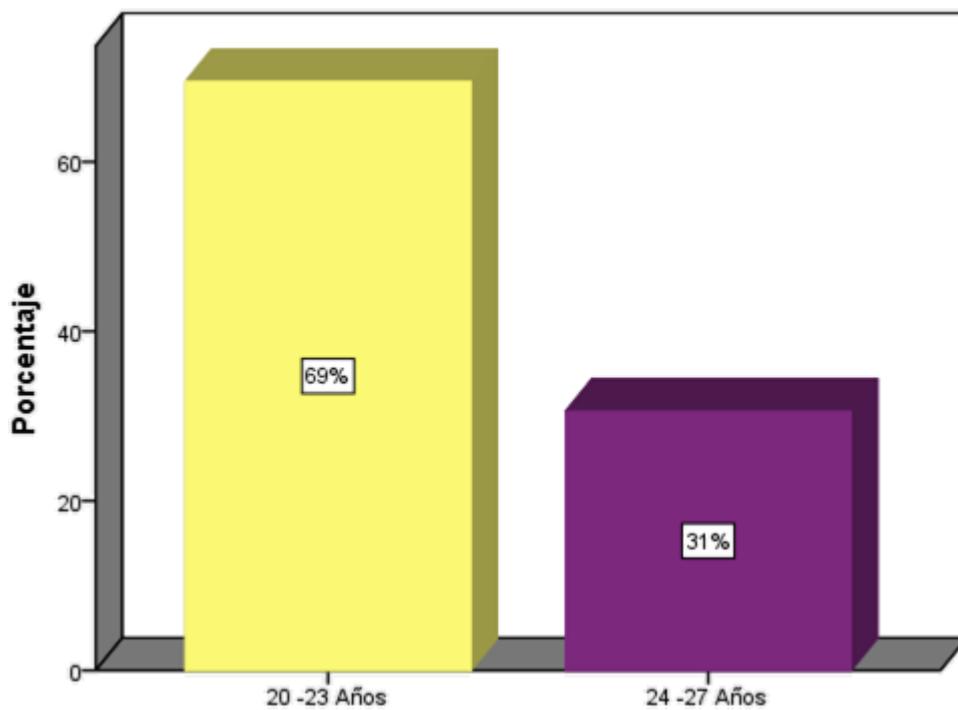


Figura 5. Datos sociodemográficos de los suboficiales de tercera según la edad

Interpretación: Los resultados obtenidos demuestran que las mayores edades de suboficiales de tercera son igual al 69% tienen entre 20 a 23 años de edad, seguido del 31% que tiene entre 24 a 27 años.

4.2. Presentación de resultados de datos específicos

Tabla 6.

Rasgos de personalidad de los suboficiales de tercera de las unidades operativas de la DIRCOTE PNP, sede Lima

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Moderado | 15 | 41 |
| Favorable | 20 | 57 |
| Muy favorable | 1 | 2 |
| Total | 36 | 100 |

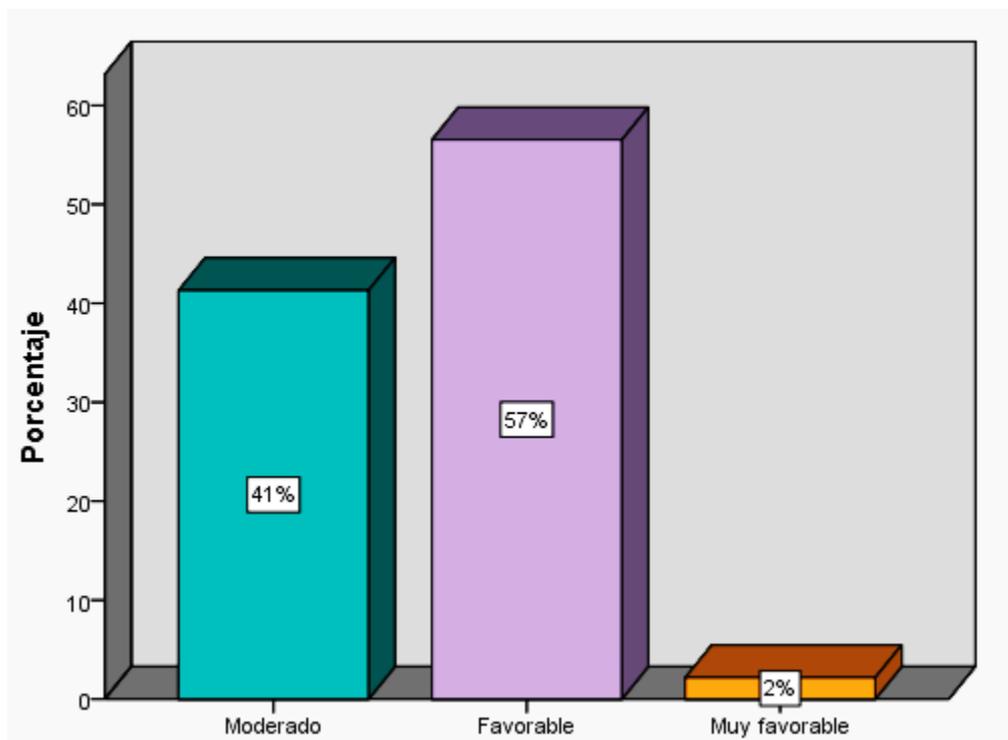


Figura 6. Rasgos de personalidad de los suboficiales de tercera de las unidades operativas de la DIRCOTE PNP, sede Lima

Interpretación: Los resultados obtenidos determinaron que los rasgos de personalidad que presentan los suboficiales de tercera resulta a 57% en un nivel favorable, el 41% presenta un nivel moderado (regular) y en el 2% presenta un nivel muy favorable.

Tabla 7.

Rasgos de personalidad de los suboficiales de tercera, según la dimensión energía

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Moderado | 20 | 57 |
| Favorable | 15 | 41 |
| Muy favorable | 1 | 2 |
| Total | 36 | 100 |

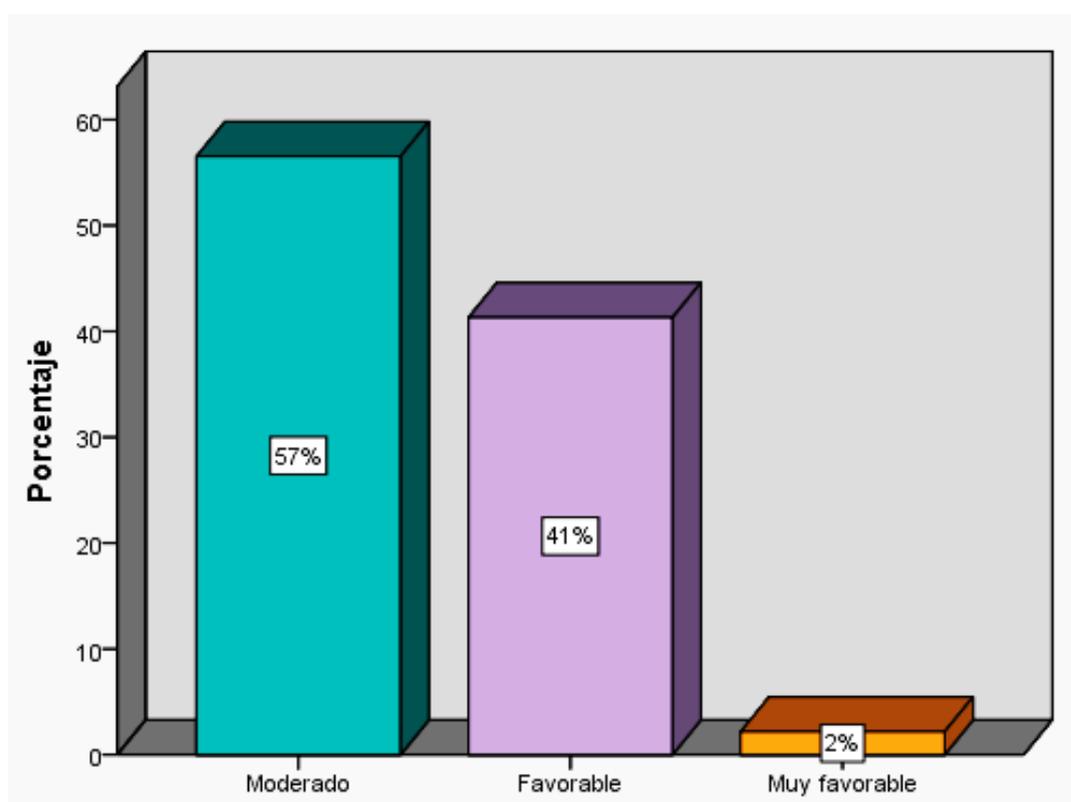


Figura 7. Rasgos de personalidad de los suboficiales de tercera, según la dimensión energía

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión energía, se determina que los suboficiales de tercera igual a un 57% lo presentan a nivel moderado, un 41% a nivel favorable y en un 2% en nivel muy favorable.

Tabla 8.

Rasgos de personalidad de los suboficiales de tercera, según la dimensión afabilidad

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Moderado | 10 | 28 |
| Favorable | 24 | 67 |
| Muy favorable | 2 | 4 |
| Total | 36 | 100 |

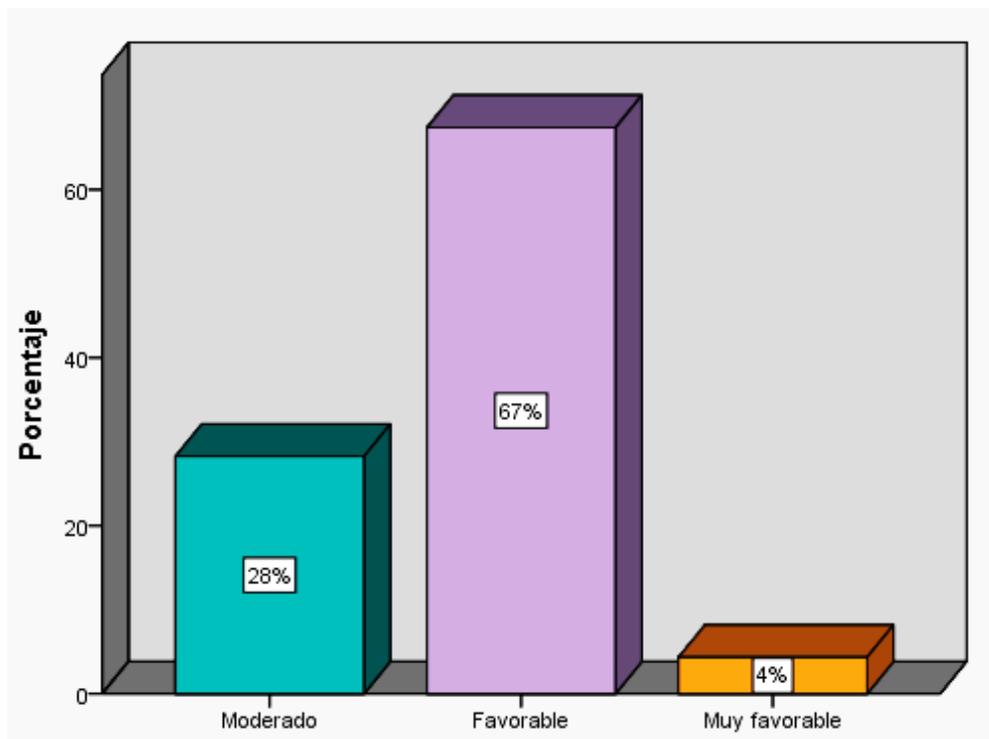


Figura 8. Rasgos de personalidad de los suboficiales de tercera, según la dimensión afabilidad

Interpretación: Los resultados obtenidos en la dimensión afabilidad determinaron que los suboficiales de tercera lo demuestran en 67% en nivel favorable, seguido de un 28% que lo demuestra a nivel moderado y en el 4% lo presentan a nivel muy favorable.

Tabla 9.

Rasgos de personalidad de los suboficiales de tercera, según la dimensión tesón

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Moderado | 13 | 35 |
| Muy favorable | 23 | 65 |
| Total | 36 | 100 |

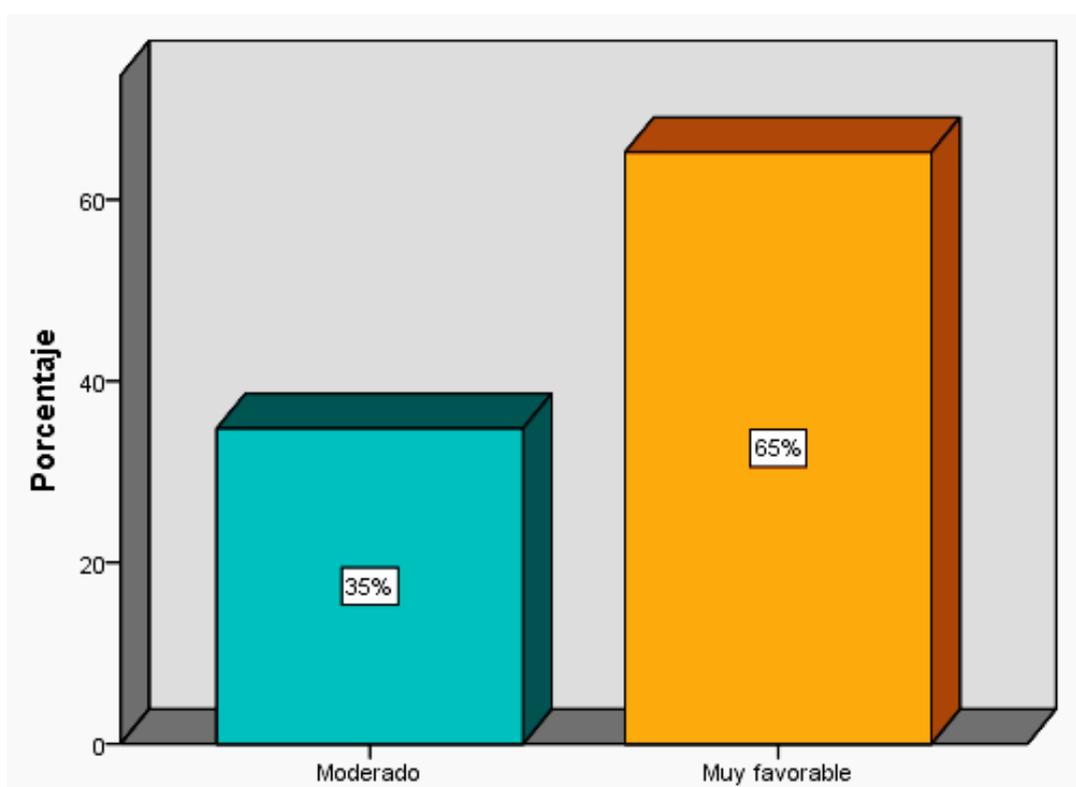


Figura 9. Rasgos de personalidad de los suboficiales de tercera, según la dimensión tesón

Interpretación: Los resultados obtenidos en la dimensión tesón determinaron que los suboficiales de tercera lo presentan en 65% a nivel muy favorable, mientras que un 35% lo presenta en un nivel moderado.

Tabla 10.

Rasgos de personalidad de los suboficiales de tercera, según la dimensión estabilidad emocional

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Desfavorable | 4 | 11 |
| Moderado | 23 | 63 |
| Favorable | 8 | 24 |
| Muy favorable | 1 | 2 |
| Total | 36 | 100 |

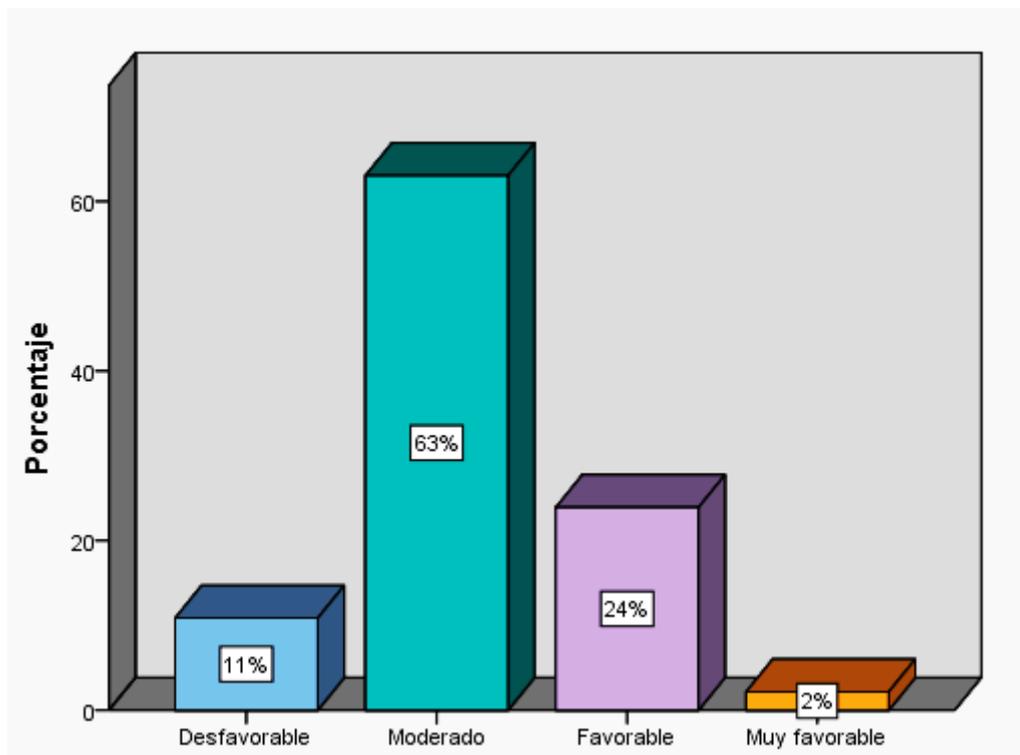


Figura 10. Rasgos de personalidad de los suboficiales de tercera, según la dimensión estabilidad emocional

Interpretación: Los resultados obtenidos en la dimensión estabilidad emocional determinaron que los suboficiales de tercera lo presentan en 63% en un nivel moderado, seguido por el 24% a nivel favorable, el 11% a nivel desfavorable y el 2% en nivel muy favorable.

Tabla 11.

Rasgos de personalidad de los suboficiales de tercera, según la dimensión apertura mental

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Moderado | 15 | 41 |
| Favorable | 18 | 52 |
| Muy favorable | 3 | 7 |
| Total | 36 | 100 |

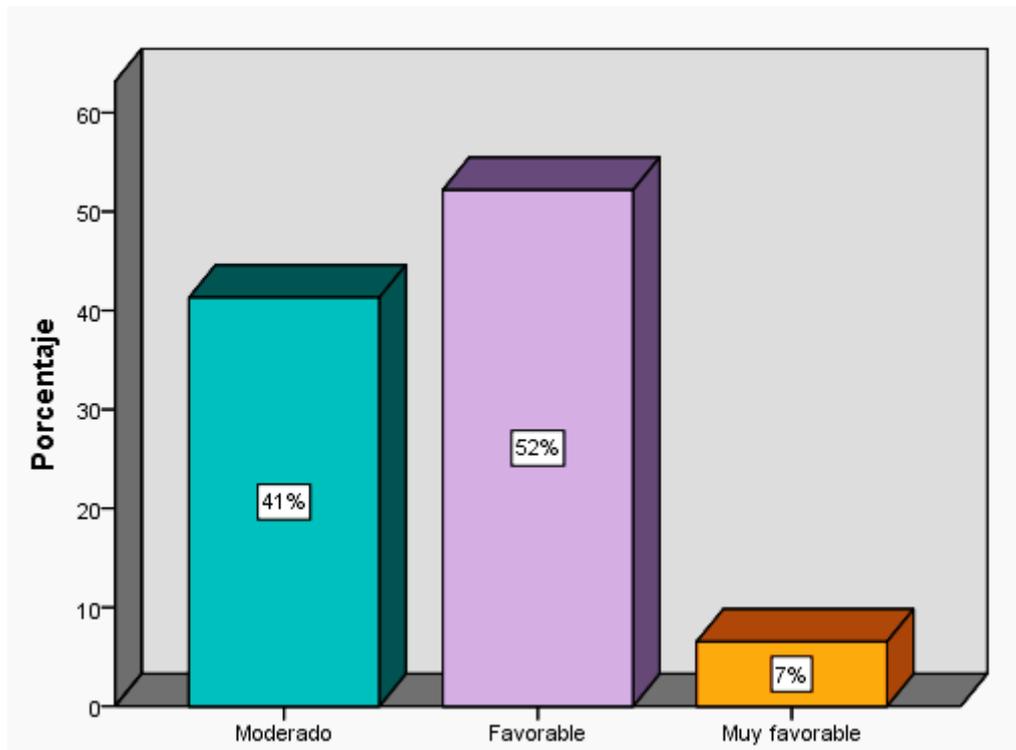


Figura 11. Rasgos de personalidad de los suboficiales de tercera, según la dimensión apertura mental

Interpretación: Los resultados obtenidos en la dimensión apertura mental determinaron que los suboficiales de tercera poseen en 52% un nivel favorable, un 41% lo presenta a nivel moderado y el 7% en un nivel muy favorable.

4.3. Procesamiento de los resultados

Para fines del procesamiento de la información recogida, se elaboró una base de datos en una tabla de Excel, ordenado los ítems dentro de cada dimensión a la que corresponden, luego se fue consignando el valor de la respuesta elegida, para efectuar la sumatoria por cada dimensión y de la variable en general, para establecer el rango del baremo al que pertenece.

Luego se traspasó los valores obtenidos por cada dimensión y por la variable misma, al Programa SPSS 22, donde a través de la función análisis de los estadísticos descriptivos se obtuvieron finalmente las tablas y figuras, que resumen los resultados encontrados en la investigación.

Se optó por presentar los datos obtenidos en figuras de barras con sus respectivos porcentajes para que se observara de forma ordenada y jerarquizada los niveles alcanzados. En las tablas se aprecian las frecuencias y porcentajes hallados en cada dimensión y la variable rasgos de la personalidad, indicando los niveles alcanzados.

Todo el procedimiento realizado permite un mejor análisis y comprensión de la realidad encontrada, para adoptar decisiones pertinentes.

4.4. Discusión de los resultados

A continuación, se detalla el análisis de resultados hallados en la muestra de estudio. Para ello se contrasta los datos obtenidos en la presente investigación con la de otros autores que se cita en la presente investigación.

Los suboficiales de tercera de la DIRCOTE PNP-Lima, demostraron en la dimensión tesón en 65% un nivel muy favorable, mientras que un 35% lo presenta en un nivel moderado, lo cual lo inclina a un índice positivo; encontrando relación con el estudio de Oviedo y Talavera (2016) en su investigación titulada “Estrés Laboral, Dimensiones de la Personalidad y la Personalidad Resistente en Miembros de la Policía Nacional del Perú de Arequipa 2016”, donde los autores hallaron en la dimensión tesón puntajes altos lo que significa, que los policías son personas muy escrupulosas, ordenadas, puntuales, diligentes y perseverantes. Esta coincidencia se debe a que las personas al servicio de la seguridad interna del estado suelen caracterizarse por ser constantes, disciplinados y voluntariosos en los objetivos que se proponen, hasta conseguir lo que quieren.

Los resultados encontrados en la dimensión afabilidad determinaron que los suboficiales de tercera lo demuestran en 67% en nivel favorable, lo cual los caracteriza por ser amables; dicho resultado guarda relación con el estudio de González, Carmelina y Benita (2018), en su estudio “Trastorno antisocial y factores de personalidad en candidatos a policía de Asunción durante el año 2016”, donde establecieron la presencia significativa de la dimensión amabilidad entre los candidatos a policía más jóvenes, quienes presentaron mayores puntuaciones en esta categoría. Esta coincidencia se debe a que las personas que están inmersas en prestar un servicio público, se ven orientados a desarrollar la empatía como parte integral de las funciones que desempeñan, más aun tratándose del cuidado y seguridad del orden a favor de los ciudadanos.

En la dimensión apertura mental, los suboficiales de tercera demostraron tener en 52% un nivel favorable, seguido del 41% que lo presenta a nivel moderado, esta buena predisposición discrepa de los resultados hallados en la investigación de Torrecillas, Rodríguez, Díaz y Luján (2016) realizaron una investigación titulada “Valor predictivo de

los moldes de la mente sobre los factores de personalidad”, donde encontraron como resultado que el factor de Apertura mental es el de menor fuerza en el pronóstico en los agentes de policías de la Comunidad Autónoma Canaria. Esta diferencia de resultados se atribuye a que los suboficiales de tercera en este caso poseen mayor flexibilidad hacia la comprensión de distintas temáticas y están dispuestos a someterse a nuevas experiencias.

4.5. Conclusiones

Luego de haber presentado los resultados de nuestra investigación, se detalla las siguientes conclusiones:

- Los rasgos de personalidad en los suboficiales de tercera de la DIRCOTE-PNP-Lima destaca en un nivel favorable en un 57%, caracterizándose por tener una personalidad asertiva y equilibrada que les ayuda en el desempeño de sus funciones a favor de la sociedad.

- Los suboficiales de tercera presentan en la dimensión energía un nivel significativamente moderado en un 57% debido que la labor que realizan es de cuidado, generando estrés y desgaste en su persona.

- Los suboficiales de tercera presentan en la dimensión afabilidad, en su gran mayoría un nivel favorable igual a 67%, lo cual se debe a que por ser su función de servicio a la seguridad y protección contra el terrorismo han desarrollado habilidades sociales y empáticas en el trato hacia las víctimas.

- En la dimensión tesón, los suboficiales de tercera presentan un nivel muy favorable en un 65%, debido a que son perseverantes, disciplinados y organizados en torno a los objetivos que persiguen hasta lograr su cometido.

- Los suboficiales de tercera presentan en la dimensión estabilidad emocional un significativo nivel moderado en 63%, sumado a un 11% en el nivel desfavorable; lo cual indica que hay un manejo de emociones débil, producto de las situaciones difíciles que les toca vivir en su trabajo diario.

- En la dimensión apertura mental, los suboficiales de tercera se encuentra en mayor proporción en un nivel favorable en un 52%, debido a que son flexibles ante nuevas ideas y disposiciones que les encargan cumplir dentro de su trabajo, mostrando una amplia apertura a vivenciar nuevas experiencias.

4.6. Recomendaciones

En base a las conclusiones establecidas se propone las siguientes sugerencias en aras de fortalecer los resultados encontrados.

- El área de bienestar de la DIRCOTE PNP-Lima debe ejecutar un plan de intervención psicológica en favor del fortalecimiento de los rasgos de personalidad favorables que presentan los suboficiales de tercera, haciendo énfasis en el tratamiento de la estabilidad emocional.

- Los psicólogos de la DIRCOTE PNP-Lima, deben realizar talleres para elevar los índices de energía en los suboficiales de tercera centrado en dinámicas grupales

donde se evidencie el dominio de su temperamento y el desarrollo de actividades en forma proactiva.

- Los suboficiales de tercera deben seguir manteniendo una buena actitud de servicio que demuestran en sus relaciones interpersonales y potencializar su capacidad de empatía con sus compañeros, familia y el público en general que asiste a la institución en busca de ayuda.

- La dirección de la DIRCOTE PNP-Lima, debe premiar a aquellos suboficiales que demuestran principios y valores, que demuestran con sus acciones la identificación con la entidad y se esfuerzan por cumplir los objetivos de esta.

- Los psicólogos de la DIRCOTE PNP-Lima, deben realizar talleres de manejo de las emociones y estrategias de afrontamiento en los suboficiales de tercera para que mejoren su estabilidad emocional frente a situaciones de tensión.

- Los suboficiales de tercera deben seguir mostrando predisposición al cambio, flexibilidad frente a las nuevas responsabilidades y condiciones propias del desempeño de sus funciones.

CAPITULO V

PROGRAMA DE INTERVENCION

En el presente capítulo, se desarrolla un programa de intervención a raíz de los resultados obtenidos en la investigación, a razón de fomentar la prevención, bienestar y mejora de la institución policial.

5.1. Denominación del programa:

“Aprendiendo a manejar mis emociones para ser proactivo”

5.2. Justificación del programa:

El programa va dirigido a los Suboficiales de tercera que laboran en la Dirección contra el Terrorismo (DIRCOTE) de la Policía Nacional del Perú; quienes de acuerdo a los resultados obtenidos se determinó que los rasgos de personalidad que presentan, según la dimensión “Energía y Estabilidad Emocional” oscilan en el nivel “Moderado y Desfavorable”, respectivamente. Siendo un aspecto preocupante que incide en forma negativa en la vida de los efectivos policiales y en su desempeño profesional, generando cambios físicos, psicológicos, emocionales y conductuales. Reconociendo así, que para que un potencial humano pueda obtener la máxima capacidad productiva y salud integral, es necesario asegurar el equilibrio constante en los individuos.

La labor policial de los integrantes de la DIRCOTE, exigen cualidades y competencias propicias para permanecer emocionalmente estable en un entorno altamente peligroso ya que efectúan operaciones contraterroristas aplicando técnicas especiales como la inteligencia operativa, para lo cual deben ser: persuasivo, estar alerta, ser una persona dinámica, con actitud entusiasta, demostrando espontaneidad en su expresión y habla, ser osado, diligente y escrupuloso para interceptar al enemigo que puede incidir en los

enfrentamientos armados. Sin embargo no todos los policías logran desarrollar capacidades y/o habilidades para el manejo de emociones; quienes son más propensos en este caso son los efectivos policiales jóvenes (Suboficiales de Tercera), siendo especialmente susceptible de sufrir alteraciones psicológicas, de estrés, depresión, ansiedad, agresividad, miedo, timidez, etc. Que puede incidir en un insuficiente aporte por parte del potencial humano a los logros personales, familiares y sociales.

Es por ello que el abordaje psicológico sobre la situación actual de los Suboficiales de tercera, referente a los rasgos de personalidad tiene como fin proporcionar herramientas para aprender a controlar sus emociones, mejorar y fortalecer la identidad policial, en beneficio de su integridad personal y laboral.

5.3. Establecimiento de objetivos:

5.3.1 Objetivo general:

Fortalecer características positivas de la personalidad en los suboficiales, a fin de obtener un mejor desempeño profesional.

5.3.2 Objetivos específicos:

- 1) Desarrollar técnicas de relajación en los Suboficiales de tercera pertenecientes a la DIRCOTE PNP.
- 2) Reforzar habilidades sociales para mejorar la integración entre los efectivos policiales pertenecientes a la DIRCOTE PNP.
- 3) Incentivar la comunicación asertiva en los suboficiales pertenecientes a DIRCOTE PNP.

5.4. Sector al que se dirige:

Este programa de intervención denominado “Aprendiendo a manejar mis emociones para ser proactivo” está dirigido a los 36 suboficiales de tercera, entre edades de 20 a 27 años, quienes laboran en unidades operativas de la DIRCOTE-PNP, sede Lima.

5.5. Establecimiento de conductas problemas/meta:

5.5.1 Problema presentado:

Los efectivos policiales que laboran en la Unidad Especializada DIRCOTE PNP, efectúan trabajos de inteligencia contraterroristas aplicando técnicas especiales de seguimiento e infiltración que requieren la predisposición del personal durante las 24 horas del día, sumado a los viajes (comisiones) al interior del país, que en ocasiones se ven obligados a adaptarse a las condiciones climatológicas y geográficas que presenta el lugar, seguido de la exigencia del comando policial y el horario laboral. Estas situaciones conlleva a que los agentes policiales experimenten una situación de estrés; que origina baja motivación para continuar con las demandas laborales y afecten su accionar, desempeño y desenvolvimiento cotidiano que vienen realizando, en su centro de trabajo, domicilio, y en todo espacio físico en el que se encuentren. Por lo que son propensos a desarrollar agotamiento emocional y corporal; el cual se ve reflejado en actitudes y conductas negativas como: cansancio, displicencia, rebeldía, temor, ansiedad, falta de atención, compromiso, agresividad, abandono de ideales, falta de motivación en las actividades laborales etc. Asimismo, la falta de experiencia y conocimiento en el personal joven de suboficiales genera incertidumbre, timidez y preocupación.

5.5.2 Metas buscadas:

Como se tiene conocimiento, los efectivos policiales reciben una formación para adaptarse a situaciones impredecibles, desarrollando habilidades y capacidades de resistencia. Por lo tanto la personalidad policial los hace diferentes de la población en general ya que en ocasiones parecen mostrar que presentan una buena estabilidad emocional, incluso en situaciones de riesgo, generando factores de personalidad positivos, que ayuda en su desenvolvimiento laboral. Por ello es importante incentivar y enseñar estrategias que potencialicen su personalidad, para que estén disponibles a realizar sus labores, con responsabilidad, compromiso, proactividad, asertividad, ahínco, liderazgo, empatía, sepan controlan sus impulsos y emociones; a fin de concluir satisfactoriamente sus tareas. Un factor fundamental es desarrollar la inteligencia emocional, la cual va permitir mantener una estabilidad emocional ante acontecimientos estresores generando habilidades, actitudes, comportamientos, conductas y pensamientos de manera efectiva y apropiada, para el control de las emociones.

5.6 Metodología de la intervención:

Este programa propone una metodología de trabajo activo – participativo que permita recoger las fortalezas y debilidades que presentan los participantes, para identificar el problema y puedan afrontar de manera eficaz para la construcción y solución de sus conflictos para un bienestar integral y un óptimo desempeño laboral.

El programa propuesto, consta de ocho sesiones, se trabajará dos sesiones por semana en un tiempo de 90 minutos, en un periodo de 02 meses, para un buen desarrollo de las actividades, se realizará en dos grupos conformado por 18 participantes y una psicóloga quién será la encargada de cada sesión, la cual se desarrollará en forma detallada,

expositiva, explicativa, estableciendo dinámicas de grupo, juegos, dramatización, proyección de videos, lluvia de ideas, a fin de lograr los objetivos propuestos.

Dichas actividades se llevará a cabo en un ambiente denominado “Escuela de capacitación contraterrorista” y la fecha de ejecución del programa se establecerá en coordinación con el jefe de la Escuela de Capacitación” ESCCACON –DIRCOTE, de acuerdo a la siguiente secuencia de actividades, junto con la metodología, recursos y tiempo a considerar:

- Inicio de la sesión, saludo y bienvenida a los participantes.
- Realización de las actividades establecidas.
- Resumen de lo tratado en la sesión y el compromiso de los participantes.
- Sugerencia de reflexión y puesta en práctica de lo aprendido.
- Cierre de la sesión.

5.7. Instrumentos / Material a utilizar:

Ambiente

- Escuela de Capacitación contraterrorista –DIRCOTE PNP.

Equipos:

- Laptop
- Proyector
- Parlantes.
- Equipo de sonido (radio)

Recursos humanos:

- Un psicólogo(a)

Recursos Materiales

- Papeles Hoja bond A4
- Lapiceros
- Pizarra
- Papelotes, cartulinas, limpia-tipo.
- Sillas y carpetas.
- Colchonetas
- Pelotas
- Lana
- Caja pequeña
- Cinta adhesivas
- Fichas de asistencias.

5.8 Cronograma.

| N° | ACTIVIDADES | MES SETIEMBRE | | | | MES OCTUBRE | | | |
|----|-------------------------------|---------------|---------|---------|---------|-------------|----------|----------|----------|
| | | SEMANA1 | SEMANA2 | SEMANA3 | SEMANA4 | SEMANA 1 | SEMANA 2 | SEMANA 3 | SEMANA 4 |
| 1° | Habilidades Sociales. | X | | | | X | | | |
| 2° | Asertividad. | X | | | | X | | | |
| 3° | Saber escuchar, saber hablar. | | X | | | | X | | |
| 4° | Monitoreo de Emociones. | | X | | | | X | | |
| 5° | Manejo de Estrés. | | | X | | | | X | |
| 6° | Autoconocimiento. | | | X | | | | X | |
| 7° | Solución de Conflictos. | | | | X | | | | X |
| 8° | Inteligencia Emocional. | | | | X | | | | X |

SESIÓN 1: Habilidades Sociales.

OBJETIVO: Enseñar habilidades necesarias para vivir en armonía.

| ACTIVIDAD | OBJETIVO | DESARROLLO | TIEMPO | RECURSOS |
|--------------------------------------|---|--|--------|-------------|
| Bienvenida y presentación | Conocer a los participantes y fomentar su participación. | Bienvenida y agradecimiento a los participantes, precisar cuáles son los objetivos del programa. | 10 min | - |
| Dinámica: La telaraña | Crear un ambiente de confianza en el grupo. | Reunir en un círculo a los participantes. El primer participante dice su nombre y qué le gusta hacer en su tiempo libre, inesperadamente tira el ovillo a otro compañero y este repite la función. De esta forma el ovillo va repartiéndose hasta llegar al último participante, formando así una telaraña. | 15 min | |
| Video fórum | Identificar las ventajas que favorecen las habilidades sociales para resolver los conflictos de la vida diaria. | A través de un video titulado: “Que son las habilidades sociales, cómo desarrollarlas”. Disponible en https://www.youtube.com/watch?v=sYIUzHleXfQ , duración 14:46 minutos. El video explica cómo desarrollar las habilidades sociales, a través de un repertorio de conductas, pensamientos y emociones que permite mejorar la relación con los demás, brinda estrategias para la solución de problemas y estabilidad emocional. La finalidad es conocer el concepto, las características y cómo ponerlo en práctica. | 15 min | - Proyector |
| Actividades grupales | | Se solicitará a cada participante que brinde una aportación o comentario sobre la visualización del video fórum. | 10 min | - |
| Explicar los Estilos de Comunicación | Identificar que estilo de conductas presentan los participantes. | Se explican los tres estilos de conducta (pasivo, agresivo, asertivo) y sus respectivas ventajas y desventajas, luego se forman 3 grupos con 6 participantes. A cada uno de los grupos se le asigna un tipo de estilo de comportamiento: asertivo, pasivo, agresivo. A cada uno de ellos le corresponde encontrar con las fichas que tienen otros grupos, las características de su conducta. Asimismo realizar una representación. | 25 min | - Fichas |
| Cierre de actividades | Retroalimentación de la sesión. | Se concluye la sesión, con las siguientes interrogantes ¿cómo fue la representación de cada persona? ¿Cómo se sintió cada actor con su papel?, ¿se identificó con el estilo de comportamiento representado? Se despejan las dudas y se formula un compromiso de acuerdo a lo tratado. | 15min | |

SESIÓN 2: Asertividad.

OBJETIVO: Permitir comunicarse mejor con los demás.

| ACTIVIDAD | OBJETIVO | DESARROLLO | TIEMPO | RECURSOS |
|---|---|--|--------|------------------------------|
| Bienvenida y dinámica: Refranes | Fortalecer la integración del grupo. | Se le pedirá a los participantes que formen parejas, a continuación cada pareja deberá pensar un refrán; uno inicia la frase y el otro completa. En voz alta dirá a los demás, agregando en la primera parte: “Por delante” y en la segunda: “por detrás”, ejemplo: Más vale pájaro en mano por delante que cien volando por detrás . | 15 min | |
| Exposición: La asertividad y su importancia | Conocer los comportamientos asertivos y ponerlo en práctica. | Asertividad es la capacidad de hacer valer tu propia opinión ante los demás. Ser asertivo consiste en saber defender un argumento, un reclamo u opinión desde una postura segura de ti mismo, sin faltar el respeto a nadie y no permitir el sometimiento o cohibición de otras personas. | 20 min | - Proyector - Power Point |
| Video fórum | Desarrollar la capacidad de defensa dialogante de las propias opiniones frente a los demás. | Se proyectará un video denominado “Asertividad, aprende a decir lo que piensas, fórmula mágica” https://www.youtube.com/watch?v=_IbHEztcDyI , duración de 6:04 minutos. El video define la asertividad como un estilo de comunicación de forma atractiva y empática, mediante el cual se fomenta el respeto y la honestidad, obteniendo beneficios a nivel social e intrapersonal. Motivo por el cual se enfatiza en conocer la definición e importancia para una comunicación asertiva. Después se solicitará a cada participante que brinde una opinión. | 20 min | - Proyector - Parlantes |
| Actividades grupales | Valorar las ventajas de las respuestas asertivas | Se divide en tres grupos de 6 participantes. Se lee en voz alta el comienzo del cuento: “Va María muy contenta por el parque, cuando de repente ve a Rosa viniendo a su encuentro. Rosa tiene una mirada muy rara. María se pregunta qué le estará pasando. Se acercan y se saludan, pero inmediatamente Rosa comienza a gritar. Dice que María le ha hecho quedar mal con las otras chicas del trabajo, que es mal amiga, que tiene la culpa de todo lo que le pasa. Entonces María...”. Cada grupo tendrá que pensar y escribir cómo actuaría si fuera María. Se hace una puesta en común de las respuestas, intentando que todos presenten sus ideas. | 25 min | - Lapiceros - Papel bond |
| Cierre de actividades | Retroalimentación de la sesión. | Se concluye la sesión, agradeciendo a los participantes por su colaboración. Asimismo se realiza una reflexión del tema. | 10 min | |

SESIÓN 3: Saber escuchar, saber hablar.

OBJETIVO: Fortalecer la capacidad de escucha para comprender y ser comprendido.

| ACTIVIDAD | OBJETIVO | DESARROLLO | TIEMPO | RECURSOS |
|--|--|--|--------|----------------------------|
| Bienvenida y presentación | Conocer a los participantes y fomentar su participación. | Bienvenida a los participantes, fomentar el tema a tratar y una retroalimentación del tema anterior. | 10 min | - |
| Dinámica: El juego de los ojos vendados | Crear confianza entre el equipo para una comunicación eficaz. | Este juego implica dividir a todos los participantes en parejas. Uno de ellos tendrá los ojos vendados y navegara por una pista de obstáculos siguiendo las instrucciones que le da en voz alta el otro participante. | 15 min | |
| Exposición: La comunicación y su importancia | Identificar los componentes de la comunicación que permitan comprender y hacerse comprender. | <ul style="list-style-type: none"> • La comunicación es: un proceso de “ida y vuelta”: Comprender y hacerse comprender. Saber escuchar, prestar atención, mirar a los ojos. Entender a la persona, antes de pensar en lo que hay que decir. • Importancia de la comunicación para regular las relaciones interpersonales: pone en práctica o manifiesta conocimientos, valores y afectos. Refuerza las funciones de liderazgo. Contribuye a la solución de conflictos. Genera y refuerza vínculos afectivos, familia, amigos. | 20 min | - Proyector Power Point |
| Dinámica: Juegos de roles | saber comprender, saber escuchar | <p>Se forman parejas para ello se “numeran” previamente a todos los participantes solo con “1” y “2”. Todos los “1” se quedan en el salón, y todos los “2” salen. Se plantean las siguientes consignas, por separado:</p> <p>Grupo 1: preparar un tema de análisis para conversar, puede ser por ejemplo: “como contribuyen los jóvenes al desarrollo de la comunidad”.</p> <p>Grupo 2: preparase para dialogar sobre “la importancia del deporte para la salud del joven”. Los integrantes de cada grupo deben procurar convencer al interlocutor. Posteriormente todos ingresan al salón y se ubicaran con sus respectivas parejas para realizar el diálogo durante 5 minutos. Seguidamente, se ubican en círculo y se les piden que expresen sus experiencias respecto a: Si han entendido a su interlocutor fácilmente / si han podido hacerse comprender por su interlocutor./ que dificultades han encontrado./ que sentimientos han experimentado. / Como se puede mejorar el dialogo en contextos semejantes./ como ayudar a que el interlocutor se exprese con mayor confianza.</p> | 30 min | - Proyector - Parlantes |
| Cierre de actividades | Retroalimentación de la sesión. | Se concluye la sesión, y se agradece a los participantes por su colaboración. | 5 min | |

SESIÓN 4: Monitoreo de emociones**OBJETIVO:** Aprender habilidades para identificar y controlar mis emociones.

| ACTIVIDAD | OBJETIVO | DESARROLLO | TIEMPO | RECURSOS |
|--|--|--|--------|--|
| Bienvenida y presentación | Conocer a los participantes y fomentar su participación. | Bienvenida a los participantes, fomentar el tema a tratar y una retroalimentación del tema anterior. | 10 min | - |
| Dinámica: La caja de sorpresas | Fortalecer la relación personal entre los participantes. | Los participantes se ubicaran formando un círculo. Se prepara una caja, en el interior habrá una serie de tiras de papel enrolladas en las cuales se han escrito algunas tareas (ejemplo: cantar, bailar, silbar, bostezar, etc.), la caja se pasará de mano en mano entre los participantes, al compás de la música. El participante que tenga la caja en el momento en que se haya detenido la música, deberá sacar un tira de papel y ejecutar la tarea indicada. | 15 min | - Caja - Tiras de papel. - Radio |
| Lluvia de ideas | | Se pide a los participantes que mencionen una emoción, el psicólogo escribe en la pizarra las emociones manifestadas. Con apoyo de los participantes el psicólogo clasifica en dos grupos a las emociones escritas en agradables o desagradables. | 15 min | - Pizarra - Plumón |
| Representación de sentimientos | Reconocer e identificar emociones y sentimientos. | Obtenido el listado de emociones o sentimientos, se solicitara a cada participante que elabore una ficha en la que se escriben un sentimiento o emoción. Se solicita 3 voluntarios, ellos extraerán las fichas al azar y representaran la emoción o sentimiento escrito en la ficha, con gestos y posturas, sin palabras. Los demás participantes deben adivinar el sentimiento representado. | 20 min | - Lapiceros - Hojas bond |
| Exposición concepto e importancia de las emociones | Controlar sentimientos negativos antes que afecten al individuo. | Con apoyo de un video titulado “Inteligencia emocional, cómo controlar las emociones” disponible en youtube https://www.youtube.com/watch?v=se62UwCxUrI , duración 6:54 minutos. La cual muestra estrategias para controlar las emociones cómo la ira, los nervios y depresión, a través de la inteligencia emocional, siendo la clave para el desarrollo personal. Con la finalidad de incentivar el aprendizaje del control emocional a los participantes se recurre a dicho material. | 25 min | - Proyector - Parlantes. |
| Cierre de actividades | Retroalimentación de la sesión. | Se concluye la sesión, entregando una hoja de registro en la cual anotará las emociones manifestadas durante la semana y como las controló. | 5 min | -Hoja bond |

SESIÓN 5: Manejo del estrés**OBJETIVO:** Identificar y poner en práctica técnicas para manejar el estrés.

| ACTIVIDAD | OBJETIVO | DESARROLLO | TIEMPO | RECURSOS |
|------------------------------------|--|--|--------|---------------------------------|
| Bienvenida y presentación | Conocer a los participantes y fomentar su participación. | Bienvenida a los participantes, fomentar el tema a tratar y una retroalimentación del tema anterior. | 10 min | - |
| Dinámica: La papa se quema | Fortalecer la relación personal entre los participantes. | Los participantes se sientan en círculo. El psicólogo entrega una pelota y pide que se las pasen de uno en uno lo más rápido posible, mientras dice por varias veces: “la papa se quema”, cuando diga “LA PAPA SE QUEMÓ”, todos se quedan inmóvil, el participante que tiene la pelota tiene que: - De acuerdo a sus experiencias, manifestar que es el “estrés” y cuáles son sus efectos, (casuísticas). Todos deben de participar - Posteriormente el psicólogo toma nota de las participaciones y procede a explicar el concepto, haciendo énfasis en los aspectos psicológicos, fisiológicos y conductuales. | 30 min | - Pelota pequeña - Papelotes |
| Practicando técnicas de relajación | Aprender a calmarse ante una situación que generen temor o molestia. | En círculo el psicólogo indica cómo se realiza el control de la respiración: respira profundamente contando hasta 10 y exhala lentamente el aire, repetir 3 veces. | 10 min | - colchonetas |
| Ejercicios bioenergéticos | Expresión de ejercicios físicos que liberan tensiones | Los participantes sentados en círculo, realizamos movimientos corporales desde posturas básicas a otras más complejas (actividades específicas). Manteniendo el control respiratorio durante la actividad, liberando tensiones. | 25 min | - equipo de sonido. |
| Relajación cognitiva | Enseñar a sustituir pensamientos negativos por otros positivos | Solicitar a los participantes que en una hoja escriban 3 deseos o ideas que les genere mucha gratificación (recuerdos agradables, personas queridas, etc.) e indicar que ante situaciones estresantes deberán contar hasta 10 utilizando estas ideas para calmarse. | 10 min | |
| Cierre de actividades | | Se agradece a los participantes por su asistencia y excelente colaboración. | 5 min | -Hoja bond |

SESIÓN 6: Autoconocimiento

OBJETIVO: Fortalecer sus habilidades y destrezas, según sus capacidades y conocimientos para aumentar la confianza en sí mismo.

| ACTIVIDAD | OBJETIVO | DESARROLLO | TIEMPO | RECURSOS |
|---|--|--|--------|------------------------------|
| Bienvenida y presentación | Conocer a los participantes y fomentar su participación. | Bienvenida a los participantes, fomentar el tema a tratar y una retroalimentación del tema anterior. | 10 min | - |
| Dinámica: Juego de fortalezas y debilidades | Reflexionar sobre nuestras fortalezas y debilidades desde la perspectiva de los compañeros. | Se entrega a cada participante una hoja bond, la parten por la mitad. <u>Primer paso:</u> En la primera mitad escriben en la parte superior 2 fortalezas y en la parte inferior 2 debilidades propias que poseen, lo doblan y lo guardan. En la segunda mitad de la hoja escribir en la parte superior 3 fortalezas que quisieran tener y 3 debilidades que no desean tener, las cortan por tiras. <u>Segundo paso:</u> doblar las 3 fortalezas y lanzar al centro del ambiente, cada participante deberá recoger 3 fortalezas y regalar al compañero que considera que posee esas fortalezas. De la misma forma se realiza con las 3 debilidades. <u>Tercer paso:</u> revisar y contrastar las fortalezas y debilidades que les regalaron al inicio con las fortalezas y debilidades que guardaron. | 30 min | - hoja bond - lapiceros |
| Exposición: Autoconocimiento. | Analizar el concepto de autoconocimiento y la importancia que tiene el conocerse para poder aceptarse. | Exponer el tema de la Solución de Problemas, a través de una presentación en Power Point, haciendo énfasis en manifestar cuales son las cualidades, defectos e instintos que caracteriza a un individuo; es decir sus capacidades, habilidades y virtudes, pero también sus límites, defectos y errores para darse cuenta que hay aspectos en las cuales puede modificar su actitud para lograr tener una personalidad fuerte. | 15 min | - proyector - computadora |
| Actividades grupales | Evitar cometer el mismo error. | Los participantes reunidos en círculo, se les entrega una hoja bond y lapicero, se les pide que escriban “el error más grande que hayan cometido y sus consecuencias”, que hubieran hecho para evitar ese error, en forma anónima. El psicólogo recoge las hojas escritas, procede a leer al grupo y solicita sugerencias para anotarlas en la pizarra. En base a las sugerencias propuestas por los participantes el psicólogo enfatiza sobre la importancia de evitar errores, solicitar ayuda, mantenerse disciplinado. | 30 min | - Hojas bond - Lapiceros |
| Cierre de actividades | | Se agradece a los participantes por su asistencia y excelente colaboración. | 5 min | -Hoja bond |

SESIÓN 7: Solución de conflictos.**OBJETIVO:** Identificar alternativas de solución ante una un dilema.

| ACTIVIDAD | OBJETIVO | DESARROLLO | TIEMPO | RECURSOS |
|--------------------------------------|---|--|--------|--|
| Bienvenida y presentación | Conocer a los participantes y fomentar su participación. | Bienvenida a los participantes, fomentar el tema a tratar y una retroalimentación del tema anterior. | 10 min | - |
| Dinámica: Orden en el banco | Impulsar la colaboración y apoyo entre los participantes. | Se necesita un banco lo suficientemente largo para que ingresen todos los participantes, si no hay se marca con cinta aislante dos líneas paralelas en el suelo. El ancho debe ser de unos 20 cms. Se invita al grupo a subir al banco o entrar a las líneas paralelas. Una vez que suben al banco nadie puede bajarse o salir de las líneas. Seguidamente se explica que el objetivo es ubicarse según las edades, o la fecha de nacimiento, o la estatura, sin bajarse del banco. Posteriormente se analiza la situación: ¿cómo hemos logrado desplazarnos sin caernos?, ¿cómo se ha sentido el apoyo del grupo? | 20 min | - Banco - Cinta adhesiva. |
| Exposición: Solución de problemas | Reconocer y utilizar procedimientos adecuados para la solución de conflictos. | A través del video titulado “tipos de conflictos”, disponible en YouTube: https://www.youtube.com/watch?v=7hSGGL7IGDI , con una duración de 3.33 minuto. El video muestra tres escenas de conflictos (intrapersonal y interpersonal), como paradigmas de la convivencia social. La finalidad es resaltar los tipos de conflictos que experimenta la persona, asimismo brindar estrategias de cómo solucionarlo. | 20 min | - proyector - computadora |
| Actividad grupal | Buscar soluciones o formular alternativas sobre un problema determinado. | Se visualiza imágenes que muestran situaciones de conflicto. Posteriormente forman tres grupos de seis participantes. En un lugar visible se sitúa fotos o carteles que muestran situaciones de conflicto. Cada grupo debatirá durante un tiempo y luego representará dicho caso ante los demás, las posibles soluciones que darían. Luego expondrán de forma razonada su decisión. Cada grupo puede centrarse en uno de los actores que participan en el conflicto. | 30 min | - fotos - carteles - limpia-tipo |
| Cierre de actividades | | Se agradece a los participantes por su asistencia y colaboración. | 10 min | -Hoja bond |

SESIÓN 8: Inteligencia emocional.**OBJETIVO:** Aprender a reconocer y manejar los sentimientos propios y ajenos para la estabilidad emocional.

| ACTIVIDAD | OBJETIVO | DESARROLLO | TIEMPO | RECURSOS |
|-------------------------------------|---|---|--------|---|
| Bienvenida y presentación | Conocer a los participantes y fomentar su participación. | Bienvenida a los participantes y una breve introducción del tema a tratar. | 5 min | - |
| Dinámica: Campeón o zoquete | Destacar el impacto que genera en la persona, el fomento de sentimientos positivos o negativos. | Los participantes escriben en una hoja aquellos comportamientos de su superior que les hicieron sentir importante y también aquellos otros momentos en los que se sintieron excluidos o poco valorados. Para finalizar, cada participante expone sus casos y explica los sentimientos que estas conductas del jefe les provocaron y cómo influyeron en su motivación laboral y rendimiento. | 30 min | - Hoja bond. - Bolígrafos |
| Exposición: Inteligencia emocional. | Manejar las emociones negativas para transformarlas en positivas. | Explicar el tema de Inteligencia Emocional, mediante el uso de powerpoint, exhibiendo imágenes didácticas para definir el concepto, haciendo énfasis en los importantes beneficios y ventajas de quienes desarrollan esta gran habilidad para hacer frente a las adversidades y contratiempos del día a día. | 15 min | - proyector - computadora |
| Video fórum | Desarrollar la habilidad de inteligencia emocional a través del control emocional. | Se proyectará un video denominado “Inteligencia emocional: cómo controlar las emociones/ Daniel Goleman”, disponible en https://www.youtube.com/watch?v=5QNIpRtek5A , duración 10.11 minutos. La cual nos enseña a identificar y controlar las emociones para desarrollar la habilidad de inteligencia emocional a fin de aumentar la motivación, eficacia, liderazgo y el emprendimiento social. | 15 min | - Proyector - Computadora - Parlantes |
| Actividades grupales | | Solicitar a los participantes que expresen su opinión y/o comentarios sobre el análisis del video. Para resaltar el tema, el psicólogo obsequiará a cada participante una frase alentadora sobre el tema de inteligencia emocional para mejorar su vida. | 10 min | |
| Cierre de actividades | | Se agradece a los participantes por su colaboración y se reparte una encuesta de satisfacción del taller. | 15 min | -Hoja bond |

REFERENCIAS

- Allport, G. (1970). *Personality, a psychological interpretation*. Recuperado de <https://archive.org/details/in.ernet.dli.2015.155561/page/n9>
- Bermúdez, J. (1998). *Cuestionario Big Five*. (2^oed.). Madrid, España. TEA Ediciones.
- Bermúdez, J., Pérez, A. y Sanjuán, P. (2017) *Psicología de la Personalidad: Teoría e investigación*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=475457>
- Amay, T. (2015). *Rasgos de Personalidad y su Relación con la Aserción en la pareja en los Policías de la Unidad Municipal de Seguridad Urbana de la ciudad de Loja, periodo Diciembre 2014 – Mayo 2015* (Tesis de pregrado). Universidad de Loja, Loja, Ecuador. Recuperado de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/14189>
- Aquino, J. (2019). *Rasgos de la Personalidad en líderes cristianos evangélicos de la Región Lima Noreste de LADP del distrito de San Juan de Lurigancho, Periodo 2018* (tesis de pregrado). Universidad Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Caprara, G., Barbaranelli, C., Borgogni, L. y Perugini, M. (1993). The Big Five Questionnaire. A new questionnaire to assess the five factor model. *Personality and Individual Differences*, 15, 281-288.
- Cariaga S. y Casari C. (2014). La incidencia de rasgos de personalidad en estudiantes avanzados de psicología hacia la elección de una línea teórica. *Psicogente*, 17(32), 379-396. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-01372014000200010&script=sci_abstract&tlng=es

- Carrillo, S. y Condo, Ch. (2015). Inteligencia Emocional y Ansiedad estado-rasgo en una institución educativa superior de Lima. (Tesis de pregrado). Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima, Perú.
- Cattell, R.B. (1950). The description of personality: the foundations of trait measurements. *Psychological Review*, 50, 476-507.
- Carver, C., y Scheier, M. (1997). Teorías de la Personalidad. Mexico D.F.: Prentice Hall.
- Chávez, F. (2014). Emociones y Estrategias de Afrontamiento en Policías de la Provincia de Buenos Aires (Tesis de pregrado). Universidad Abierta Interamericana, Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC115046.pdf>.
- Eysenck, H. y Eysenck, M. (1975). Personalidad y diferencias individuales. Madrid: Pirámide.
- Gautier, R y Boeree, G. (2005). Teorías de la personalidad: una selección de los mejores autores del S. XX. Santo Domingo, UNIBE.
- Garzón, A. y Sánchez, J. (2012). Factores neurobiológicos del trastorno de personalidad antisocial. Recuperado de http://www.robertexto.com/archivo/trast_pers_antisocial.htm
- Gonzales, P. (2017). *Tipos de Personalidad y Estilos de Liderazgo en representantes de la congregación cristiana vida nueva de la ciudad de La Paz* (tesis de pregrado). Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia. Recuperado de <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/11736>
- González, M.; Carmelina, Y. y Benita, R. (2018). Trastorno antisocial y factores de personalidad en candidatos a policía de Asunción durante el año 2016. *Revista Científica Estudios e Investigaciones*, 7(1), 134-149. Recuperado de <http://revista.unibe.edu.py/index.php/rcei/article/view/191>

- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la investigación*. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hyemin, J., Valencia, S., Rodríguez, C., Preciado L. y Soltero, R. (2013). Ambiente laboral violento y salud mental en los policías de la zona metropolitana de Guadalajara. *Waxapa*, 1(8), 31-48.
- McCrae, R. y Costa, P. y Piedmont, R. (1996). Folk concepts, Natural Language, and Psychological Constructs: The California Psychological Inventory and the Five Factor Model. *Journal of Personality*, 61, 1-26.
- Mancisidor, E. (2016). *Percepción del Clima Organizacional y Rasgos de la personalidad mediante el BIG FIVE en trabajadores de una empresa privada* (tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1131>
- Oviedo, A. y Talavera, R. (2016). *Estrés Laboral, Dimensiones de la Personalidad y la Personalidad Resistente en Miembros de la Policía Nacional del Perú de Arequipa 2016 (Realizado en las Comisarias Santa Marta y Palacio Viejo Arequipa)* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3537>
- Rodríguez, I. (2016). Rasgos de Personalidad e Inteligencia Emocional del personal de Seguridad Pública de Huancayo al 2015. *Apuntes de ciencia y sociedad*, 6(1), 48-54.
- Schultz, D. (2002). *Teorías de la personalidad*. (7a. ed). México: Thomson Editores
- Ter Laak, J. (1996). Las cinco dimensiones de la personalidad. *Revista de Psicología de la PUCP*, 2(14), 129-181.

- Torrecillas, A.; Rodríguez, H.; Díaz, E. y Luján; I. (2016). Valor predictivo de los moldes de la mente sobre los factores de personalidad. *Revista INFAD de Psicología* 2(1). Recuperado de <http://www.infad.eu/RevistaINFAD/OJS/index.php/IJODAEF/article/view/301>
- Varillas, M. (2018). *Rasgos de personalidad en universitarios con y sin asertividad sexual en universidad privada de Lima* (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú. Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/533>
- Velázquez, M. (2017). *Factores de Personalidad y Procrastinación Académica en Universitarios de una Universidad Privada de Lima Sur, 2017* (Tesis de pregrado). Universidad Alas Peruanas, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uap.edu.pe/handle/uap/601>.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Problema General | Objetivo General | Metodología |
|---|---|--|
| ¿Cuál es el nivel de los rasgos de personalidad que presentan los suboficiales de tercera que laboran en las unidades operativas de la DIRCOTE PNP - sede Lima, durante el periodo 2019? | - Identificar el nivel de los rasgos de personalidad que presentan los Suboficiales de Tercera que laboran en las unidades operativas de la DIRCOTE PNP - sede Lima, durante el periodo 2019. | La investigación es de tipo descriptivo, con un diseño No experimental-trasversal y con un enfoque cuantitativo. |
| Problemas Específicos | Objetivos Específicos | Población y muestra |
| - ¿Cuál es el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión energía, que presentan los suboficiales de tercera que laboran en las unidades operativas de la DIRCOTE –PNP - sede Lima, durante el periodo 2019? | - Identificar el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión energía, que presentan los suboficiales de tercera que laboran en las unidades operativas de la DIRCOTE PNP - sede Lima, durante el periodo 2019. | <p>La población de estudio está comprendida por 80 suboficiales de tercera que laboran en unidades operativas de la DIRCOTE PNP – sede Lima, durante el periodo 2019.</p> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">N = 80 suboficiales</div> <p>La muestra de estudio está constituida por 36 suboficiales de tercera que laboran en unidades operativas de la DIRCOTE PNP. La muestra se determinó bajo el diseño del Muestreo aleatorio simple (MAS) y para efectos de un mejor manejo de la cantidad de los datos se aplicó la muestra de corrección por finitud</p> <div style="border: 1px solid green; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;">n = 36 suboficiales</div> |
| - ¿Cuál es el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión afabilidad, que presentan los suboficiales de tercera que laboran en las unidades operativas de la DIRCOTE PNP - sede Lima, durante el periodo 2019? | - Identificar el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión afabilidad, que presentan los suboficiales de tercera que laboran en las unidades operativas de la DIRCOTE PNP - sede Lima, durante el periodo 2019. | |
| - ¿Cuál es el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión tesón, que presentan los Suboficiales de Tercera que laboran en las Unidades Operativas de la DIRCOTE PNP - sede Lima, durante el periodo 2019? | - Identificar el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión tesón, que presentan los suboficiales de tercera que laboran en las unidades operativas de la Dirección Contra el Terrorismo - sede Lima, durante el periodo 2019. | |
| - ¿Cuál es el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión estabilidad emocional, que presentan los suboficiales de tercera que laboran en las unidades operativas de la DIRCOTE PNP - sede Lima, durante el periodo 2019? | - Identificar el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión estabilidad emocional, que presentan los suboficiales de tercera que laboran en las unidades operativas de la DIRCOTE PNP - sede Lima, durante el periodo 2019. | |
| - ¿Cuál es el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión apertura mental, que presentan los Suboficiales de Tercera que laboran en las unidades operativas de la DIRCOTE PNP - sede Lima, durante el periodo 2019? | - Identificar el nivel de los rasgos de personalidad, según la dimensión apertura mental, que presentan los suboficiales de tercera que laboran en las unidades operativas de la DIRCOTE PNP - sede Lima, durante el periodo 2019. | |

ANEXO 2

BFQ

CUESTIONARIO "BIG FIVE"

INSTRUCCIONES

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

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

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

Vea cómo se han contestado aquí dos frases:

E1. Me gusta pasear por el parque de la ciudad.

E2. La familia es el móvil de todos mis actos.

| REPRESENTACIÓN DE LA HOJA DE RESPUESTAS | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| E1. | <input type="checkbox"/> |
| E2. | <input type="checkbox"/> |

No existen respuestas correctas o incorrectas, buenas o malas; la persona que contestó a las dos frases anteriores consideró que la frase E1 es "bastante falsa" para ella (señaló debajo del número 2) y que la frase E2 es "completamente verdadera" para ella (señaló debajo del 5), porque pone a la familia por delante del dinero y de los amigos.

Procure contestar a todas las frases. Recuerde que debe dar su propia opinión acerca de Ud. Trate de ser SINCERO CONSIGO MISMO y contestar con espontaneidad, sin pensarlo demasiado. Sus respuestas serán tratadas confidencialmente y sólo se utilizarán de modo global, transformadas en puntuaciones.

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

ESPERA QUE SE DÉ LA SEÑAL PARA COMENZAR

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

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

19. No me gustan los ambientes de trabajo en los que hay mucha competitividad.
20. Llevo a cabo las decisiones que he tomado.
21. No es fácil que algo o alguien me hagan perder la paciencia.
22. Me gusta mezclarme con la gente.
23. Toda novedad me entusiasma.
24. Nunca me he asustado ante un peligro, aunque fuera grave.
25. Tiendo a decidir rápidamente.
26. Antes de tomar cualquier iniciativa, me toma tiempo para valorar las posibles consecuencias.
27. No creo ser una persona ansiosa.
28. No suelo saber cómo actuar ante las desgracias de mis amigos.
29. Tengo muy buena memoria.
30. Siempre he estado absolutamente seguro de todas mis acciones.
31. En mi trabajo no le concedo especial importancia a rendir mejor que los demás.
32. No me gusta vivir de manera demasiado metódica y ordenada.
33. Me siento vulnerable a las críticas de los demás.
34. Si es preciso, no tengo inconveniente en ayudar a un desconocido.
35. No me atraen las situaciones en constante cambio.
36. Nunca he desobedecido los órdenes recibidos, ni siquiera siendo niño.
37. No me gustan aquellas actividades en las que es preciso ir de un sitio a otro y moverse continuamente.

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE

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

38. No creo que sea preciso esforzarse más allá del límite de las propias fuerzas, incluso aunque haya que cumplir algún plazo.
39. Estoy dispuesto a esforzarme al máximo con tal de destacar.
40. Si tengo que criticar a los demás, lo hago, sobre todo cuando se lo merecen.
41. Creo que no hay valores y costumbres totalmente válidos y eternos.
42. Para enfrentarse a un problema no es efectivo tener presentes muchos puntos de vista diferentes.
43. En general no me irrita, ni siquiera en situaciones en las que tendría motivos suficientes para ello.
44. Si me equivoco, siempre me resulta fácil admitirlo.
45. Cuando me enfado manifiesto mi mal humor.
46. Llevo a cabo lo que he decidido, aunque me suponga un esfuerzo no previsto.
47. No pierdo tiempo en aprender cosas que no estén estrictamente relacionadas con mi campo de intereses.
48. Casi siempre sé cómo ajustarme a las exigencias de los demás.
49. Llevo adelante las tareas emprendidas, aunque los resultados iniciales parezcan negativos.
50. No suelo sentirme sólo y triste.
51. No me gusta hacer varias cosas al mismo tiempo.
52. Habitualmente muestro una actitud cordial, incluso con las personas que me provocan una cierta antipatía.

53. A menudo estoy completamente absorbido por mis compromisos y actividades.
54. Cuando algo entorpece mis proyectos, no insisto en conseguirlos e intento otros.
55. No me interesan los programas televisivos que me exigen esfuerzo e implicación.
56. Soy una persona que siempre busca nuevas experiencias.
57. Me molesta mucho el desorden.
58. No suelo reaccionar de modo impulsivo.
59. Siempre encuentro buenos argumentos para sostener mis propuestas y convencer a los demás de su validez.
60. Me gusta estar bien informado, incluso sobre temas alejados de mi ámbito de competencia.
61. No doy mucha importancia a demostrar mis capacidades.
62. Mi humor pasa por altibajos frecuentes.
63. A veces me enfado por cosas de poca importancia.
64. No hago fácilmente un préstamo, ni siquiera a personas que conozco bien.
65. No me gusta estar en grupos numerosos.
66. No suelo planificar mi vida hasta en los más pequeños detalles.
67. Nunca me han interesado la vida y costumbres de otros pueblos.
68. No dudo en decir lo que pienso.
69. A menudo me noto inquieto.
70. En general no es conveniente mostrarse sensible a los problemas de los demás.
71. En las reuniones no me preocupo especialmente por llamar la atención.

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE

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

72. Creo que todo problema puede ser resuelto de varias maneras.
73. Si creo que tengo razón, intento convencer a los demás aunque me cueste tiempo y energía.
74. Normalmente tiendo a no fiarme mucho de mi prójimo.
75. Difícilmente desisto de una actividad que he comenzado.
76. No suelo perder la calma.
77. No dedico mucho tiempo a la lectura.
78. Normalmente no entablo conversación con compañeros ocasionales de viaje.
79. A veces soy tan escrupuloso que puedo resultar pesado.
80. Siempre me he comportado de modo totalmente desinteresado.
81. No tengo dificultad para controlar mis sentimientos.
82. Nunca he sido un perfeccionista.
83. En diversas circunstancias me he comportado impulsivamente.
84. Nunca he discutido o peleado con otra persona.
85. Es inútil empeñarse totalmente en algo, porque la perfección no se alcanza nunca.
86. Tengo en gran consideración el punto de vista de mis compañeros.
87. Siempre me han apasionado las ciencias.
88. Me resulta fácil hacer confidencias a los demás.
89. Normalmente no reacciono de modo exagerado, ni siquiera ante las emociones fuertes.

90. No creo que conocer la historia sirva de mucho.
91. No suelo reaccionar a las provocaciones.
92. Nada de lo que he hecho podría haberlo hecho mejor.
93. Creo que todas las personas tienen algo de bueno.
94. Me resulta fácil hablar con personas que no conozco.
95. No creo que haya posibilidad de convencer a otro cuando no piensa como nosotros.
96. Si fracaso en algo, lo intento de nuevo hasta conseguirlo.
97. Siempre me han fascinado las culturas muy diferentes a la mía.
98. A menudo me siento nervioso.
99. No soy una persona habladora.
100. No merece mucho la pena ajustarse a las exigencias de los compañeros cuando ello supone una disminución del propio ritmo de trabajo.
101. Siempre he comprendido de inmediato todo lo que he leído.
102. Siempre estoy seguro de mí mismo.
103. No comprendo qué empujo a las personas a comportarse de modo diferente a la norma.
104. Me molesta mucho que me interrumpan mientras estoy haciendo algo que me interesa.
105. Me gusta mucho ver programas de información cultural o científica.
106. Antes de entregar un trabajo, dedico mucho tiempo a revisarlo.

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE

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

107. Si algo no se desarrolla tan pronto como deseaba, no insisto demasiado.
108. Si es preciso, no dudo en decir a los demás que se metan en sus asuntos.
109. Si alguna acción mía puede llegar a desagradar a alguien, seguramente dejo de hacerla.
110. Cuando un trabajo está terminado, no me pongo a repararlo en sus mínimos detalles.
111. Estoy convencido de que se obtienen mejores resultados cooperando con los demás, que compitiendo.
112. Prefiero leer a practicar alguna actividad deportiva.
113. Nunca he criticado a otra persona.
114. Afronto todas mis actividades y experiencias con gran entusiasmo.
115. Sólo quedo satisfecho cuando veo los resultados de lo que había programado.
116. Cuando me critican, no puedo evitar exigir explicaciones.
117. No se obtiene nada en la vida sin ser competitivo.
118. Siempre intento ver las cosas desde distintos enfoques.
119. Incluso en situaciones muy difíciles, no pierdo el control.
120. A veces incluso pequeñas dificultades pueden llegar a preocuparme.
121. Generalmente no me comporto de manera abierta con los extraños.
122. No suelo cambiar de humor bruscamente.
123. No me gustan las actividades que implican riesgo.

124. Nunca he tenido mucho interés por los temas científicos o filosóficos.
125. Cuando empiezo a hacer algo, nunca sé si lo terminaré.
126. Generalmente confío en los demás y en sus intenciones.
127. Siempre he mostrado simpatía por todas las personas que he conocido.
128. Con ciertas personas no es necesario ser demasiado tolerante.
129. Suelo cuidar todas las cosas hasta en sus mínimos detalles.
130. No es trabajando en grupo como se pueden desarrollar mejor las propias capacidades.
131. No suelo buscar soluciones nuevas a problemas para los que ya existe una solución eficaz.
132. No creo que sea útil perder tiempo repasando varias veces el trabajo hecho.

**COMPRUEBE SI HA DADO
UNA RESPUESTA A TODAS LAS FRASES**

ANEXO 3.



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 15 de Mayo del 2019

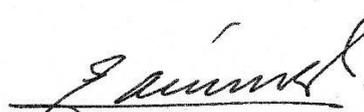
Carta N° 1187-2019-DFPTS

Señor General PNP
VICENTE TIBURCIO ORBEZO
DIRECTOR CONTRA EL TERRORISMO
DIRCOTE - PNP
Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento a la señorita **Mirian ROJAS QUISPE**, Bachiller de la Carrera Profesional de Psicología, identificada con código 44-4077130, quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Facultad que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología, bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

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

Atentamente,




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

RGS/crh
Id. 1081925

ANEXO 4.

Fichas “Estilos de conductas”



- Dice lo que piensa u opina y considera a los otros.
- Demuestra que escucha y que entiende hechos.
- Muestra seguridad.
- Relajación corporal.



- No acepta opiniones.
- Provoca tensión y puede ser intimidante.
- Impone sin considerar a otros.
- Elevación de voz.
- Insultos.



- No define derechos, ni opiniones propias.
- Permite que otros escojan o se aprovechen.
- Quedarse paralizado.
- Miedo.

ANEXO 5.

REGISTRO DE EMOCIONES

| ORIGEN | EMOCIONES | CONTROL |
|---------------|------------------|----------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

ANEXO 6.

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

Su opinión es sumamente importante, para optimizar el taller, por ello sírvase a responder las preguntas y marcar con un “X” las alternativas detalladas a continuación:

1. ¿Qué opinión le merece el desarrollo del taller?

Excelente Bueno Regular Malo

2. ¿Cómo considera el tiempo asignado a las actividades presentadas?

Suficiente Relativamente suficiente Relativamente insuficiente Insuficiente

3. ¿Las exposiciones y videos utilizados fueron pertinentes e informativo?

Completamente de acuerdo/ De acuerdo/ En desacuerdo/ Completamente en desacuerdo

4. ¿Cuál fue la sesión que más le gustó? ¿Por qué?

5. ¿Qué le gustaría cambiar?

6. ¿Qué trabajo más recuerda?

7. ¿Qué otras actividades le gustaría realizar en otras sesiones?

8. Mis expectativas fueron satisfechas.

Completamente de acuerdo/ De acuerdo/ En desacuerdo/ Completamente en desacuerdo.

9. Recomendaría este taller a sus colegas.

Completamente de acuerdo/ De acuerdo/ En desacuerdo/ Completamente en desacuerdo.

Gracias por su colaboración.