



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA
SALUD**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA HUMANA

TESIS

**AGRESIVIDAD Y VALORES INTERPERSONALES EN EL
PERSONAL QUE LABORA EN UNA INSTITUCIÓN POLICIAL
DEL ESTADO PERUANO - LIMA 2016**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA HUMANA**

AUTORA

QUISPE HUISA, MARTHA SARA

ASESOR

Dr. CÁRDENAS LEÓN, VÍCTOR

LIMA – PERÚ

2018

A mí amado hijo Rodrigo, por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día.

A mis profesores, por su valiosa y constante asesoría, por su importante participación en mi formación académica superior.

A la Institución Policial, por permitirme aplicar los instrumentos de evaluación.

A mis padres, quienes a lo largo de todo mi vida han apoyado y motivado mi formación profesional.

A Salomé, por su apoyo incondicional.

A Baci, por confiar en mi capacidad para realizar la investigación.

Resumen

El objetivo principal del presente trabajo es identificar la relación entre los valores interpersonales y agresividad en los efectivos policiales pertenecientes a una Unidad de la Dirección de Operaciones Especiales de Lima, para luego identificar la relación de agresividad en cada una de las dimensiones de los valores interpersonales. El estudio es de tipo descriptivo correlacional debido a que se intenta responder un problema teórico específico, conocer la relación entre las variables y describir cada una de sus características. Para lograr alcanzar nuestros objetivos se llegó a conformar una muestra con un total de 92 efectivos policiales de la Policía Nacional de Perú (PNP), y para el análisis correspondiente se aplicó dos escalas, el Cuestionario modificado de agresividad de Buss Durkee y el Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV), dichas herramientas evidencian valores de confiabilidad y validez adecuados. Finalmente, para el análisis de los resultados se utilizó el paquete estadístico SPSS en su versión 20, donde se pudo encontrar relación significativa entre los valores interpersonales y agresividad (específicamente entre la agresividad y la dimensión soporte ($R = -0.15$ $P < 0.05$), aprobando la hipótesis general.

Palabras clave: valores interpersonales, agresividad, policía.

Abstract

The main objective of this work is to identify the relationship between interpersonal values and aggressiveness; to then identify the relationship of aggression with each of the dimensions of interpersonal values in the police personnel belonging to a Unit of the Special Operations Directorate of Lim. The study is descriptive correlational substantive type because it is intended to answer a specific theoretical problem, know the relationship between the variables and describe each of its characteristics. In order to achieve our objectives, a sample with a total of 92 police officers of the National Police of Peru (PNP) and for the corresponding analysis, two scales were applied, the Buss Durkee modified Aggressiveness Questionnaire and the Interpersonal Values Questionnaire (SIV), and these tools show values of reliability and adequate validity. Finally, for the analysis of the results, the statistical package SPSS was used in its version 20, where it could be found that there is a significant relationship between interpersonal values and aggression, (specifically between aggressiveness and the support dimension $R = -0.15$ $P < 0.05$), approving the general hypothesis.

Keywords: interpersonal values, aggression, police.

ÍNDICE

	Pág.
Carátula.....	i
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
ÍNDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I.....	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	11
1.2. Formulación del problema.....	13
1.2.1. Problema principal.....	13
1.2.2. Problemas secundarios.....	13
1.3. Objetivos de la Investigación.....	14
1.3.1. Objetivo general.....	14
1.3.2. Objetivos específicos.....	14
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	15
1.5. Limitaciones del estudio.....	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Antecedentes de la investigación.....	18
2.1.1. Estudios Nacionales.....	18
2.1.2. Estudios Internacionales.....	21
2.2. Bases teóricas.....	25
2.2.1. Definición de agresividad.....	26
2.2.2. Formas de agresividad.....	28
2.2.3. Niveles de agresividad.....	35
2.2.4. Enfoques teóricos de la agresividad.....	36

2.2.5.	Los valores interpersonales	38
2.3.	Definición de términos básicos	40
2.3.1.	Valores interpersonales.....	40
2.3.2.	Soporte (S).....	41
2.3.3.	Conformidad (C)	41
2.3.4.	Reconocimiento (R).....	41
2.3.5.	Independencia (I).....	41
2.3.6.	Benevolencia (B)	41
2.3.7.	Liderazgo (L).....	41
2.3.8.	Agresividad.....	42
CAPÍTULO III.....		43
HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN		43
3.1.	Formulación de hipótesis	43
3.1.1.	Hipótesis general	43
3.1.2.	Hipótesis secundarias	43
3.2.	Variables, dimensiones e indicadores	44
CAPÍTULO IV		49
METODOLOGÍA.....		49
4.1.	Diseño metodológico	49
4.2.	Diseño muestral	50
4.2.1.	Población	50
4.2.2.	Muestra.....	50
4.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	51
4.3.1.	Técnicas	51
4.3.2.	Instrumentos	51
4.4.	Técnicas del procesamiento de la información.....	56
4.5.	Técnicas estadísticas utilizadas en el análisis de la información	56
4.6.	Aspectos éticos contemplados	57
CAPÍTULO V.....		58
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN		58
5.1.	Análisis descriptivo.....	58

5.2. Análisis inferencial	60
5.3. Comprobación de hipótesis.....	62
5.4. Discusión	65
5.5. Conclusiones y recomendaciones	67
5.5.1. conclusiones	67
5.5.2. Recomendaciones.....	68
REFERENCIAS.....	69
ANEXOS Y APÉNDICES	75
MATRIZ DE CONSISTENCIA	76
Anexo 1: Cuestionario modificado de agresividad de Buss Durkee	81
Anexo 2: Cuestionario de valores interpersonales de Gordon.....	86
ÍNDICE DE TABLAS	90

INTRODUCCIÓN

Para el desarrollo de esta investigación, se tiene como variables de estudio agresividad y valores interpersonales en los efectivos policiales pertenecientes a una Unidad de la Dirección de Operaciones Especiales de Lima, la relación que puede haber entre dichas variables ha de ser importante; más aún, en una organización policial, en la que se pueda mejorar aspectos importantes no sólo para la Institución sino también para la salud mental de cada integrante de la Institución.

En el capítulo uno de la presente investigación, tenemos el planteamiento del problema, donde podremos ver la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema donde observaremos el problema principal planteado en la presente investigación, del mismo modo los problemas específicos; luego tenemos los objetivos y la justificación de la investigación.

En el capítulo dos tenemos el desarrollo del marco teórico donde se realiza la descripción conceptual de cada una de las variables estudiadas en el presente estudio. Del

mismo modo se tiene la definición conceptual de cada uno de los términos desarrollados en la investigación.

En el capítulo tres tenemos el planteamiento de cada una de las hipótesis de investigación, donde se busca la relación entre las variables planteadas, para luego desarrollar en el capítulo cuatro la metodología donde se describe el diseño de investigación, la técnica de recogida de datos y la descripción del análisis a desarrollar.

Finalmente, en el capítulo cinco tenemos el análisis de los resultados con la discusión correspondiente y las conclusiones y recomendaciones en base al análisis desarrollado con anterioridad.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Agresividad y los valores interpersonales en los efectivos policiales pertenecientes a una Unidad de la Dirección de Operaciones Especiales de Lima 2016. En este tipo de Institución se suele encontrar conflictos ocasionados por la manifestación de la agresividad, por lo que planteamos la importancia de encontrar una forma de fomentar la disminución de dichos actos y planteamos el estudio de la relación de este factor con la de los valores interpersonales.

La agresividad en las personas conlleva a una gran diversidad de dificultades que rompen con las interacciones de las personas y esto a su vez son nocivas para el desarrollo de toda organización, ya que afecta sobre la interacción de las personas y esto a su vez el clima laboral, el cual se encuentran ligado al rendimiento laboral y otros aspectos importantes para el desarrollo de la organización (Andreu, 2010).

Al mencionar agresividad no sólo abarcamos la agresividad en el entorno laboral, sino también en el aspecto personal, social y familiar; ya que la manifestación de la agresividad en la vida de las personas, cualquiera sea el contexto, puede generar dificultades tanto a nivel individual como grupal. Conflictos como un mal clima laboral, la presencia de riesgos psicosociales, poco rendimiento, salud ocupacional afectada son solo algunas de las consecuencias que se pueden manifestar en la organización (Andreu, 2010).

Además, es de importancia poder identificar estas variables a través de una correcta medición y para ello es necesario contar con instrumentos que cuenten con niveles de confiabilidad y validez adecuados para el desarrollo de dicha medición en un contexto determinado (Gamarra, 2012).

Ahora tratamos de buscar la relación de la agresividad con los valores interpersonales, considerando los valores como aquellos que moldean el comportamiento de las personas con su semejantes, al medir estos indicadores y encontrar la relación con la agresividad y sus diversas dimensiones podremos ver si existe alguna relación entre ellas y a través del mismo poder contribuir a la realidad actual en la que la organización se desenvuelve, bajo un estudio objetivo que nos permita plantear la existencia de dicha relación con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las personas a través de diversos estudios dentro de la organización. Una vez se identifique las variables que se relacionan podremos profundizar los estudios a través del conocimiento de dichas dimensiones (Carrasco y Gamarra, 2013).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema principal

El tema central de nuestra investigación se basa en la formulación de la siguiente pregunta: ¿Existe relación entre agresividad y los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016?

1.2.2. Problemas secundarios

Como problemas secundarios tenemos la formulación de las siguientes preguntas de investigación:

¿Existe relación entre agresividad y la dimensión independencia de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016?

¿Existe relación entre agresividad y la dimensión soporte de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016?

¿Existe relación entre agresividad y la dimensión benevolencia de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016?

¿Existe relación entre agresividad y la dimensión conformidad de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016?

¿Existe relación entre agresividad y la dimensión reconocimiento de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016?

¿Existe relación entre la agresividad y la dimensión liderazgo de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación entre agresividad y los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre agresividad y la dimensión independencia de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.

Identificar la relación entre agresividad y la dimensión soporte de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.

Determinar la relación entre agresividad y la dimensión benevolencia de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.

Identificar la relación entre agresividad y la dimensión conformidad de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.

Determinar la relación entre agresividad y la dimensión reconocimiento de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.

Identificar la relación entre agresividad y la dimensión liderazgo de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

El desarrollo de este estudio es de gran utilidad, debido a que se determinará la relación existente entre los niveles de agresividad y valores interpersonales en los efectivos policiales de una Unidad de la Dirección de Operaciones Especiales de Lima; asimismo se llegó a determinar la relación entre agresividad y las dimensiones que constituyen los valores interpersonales, esto nos permitió conocer e identificar dicha relación, sea en sentido positivo o negativo, y en base a ello poder recomendar el desarrollo y mejora de ciertos valores interpersonales los cuales si son mejorados podríamos tener comportamientos menos agresivos que puedan mejorar sus relaciones con su entorno. La utilidad que el presente trabajo puede otorgar a dicha Institución es identificar la relación que se pueda encontrar entre dichas variables para luego poder recomendar acciones que permitan mejorar la calidad de interacción con su entorno. De esta manera el trabajo podrá identificar aspectos que son convenientes trabajar para tener una mejor convivencia con las personas

involucradas no solo en su ambiente laboral sino en su vida cotidiana. Para ello es importante la identificación de las relaciones interpersonales y poder concretizar en las conclusiones aspectos que han de ser de utilidad para mejorar la calidad de vida de las personas que laboran en la mencionada Institución.

La agresividad y los valores interpersonales son variables que influyen en el desarrollo de las personas, tanto para su aspecto personal como para el laboral; poder identificar la situación actual de los miembros de la mencionada institución nos permite dar una visión actual de dichas variables; y en qué medida estas se relacionen e influyan sobre la conducta del personal. A través del presente estudio podremos realizar ciertas recomendaciones que nos permita mejorar estos constructos en la interacción de las personas que laboran en la mencionada institución y beneficiarlas; además, en tanto se logre un beneficio individual traerá como consecuencia una mejora global para el desarrollo de sus actividades, se deja en claro que el estudio se centra en hallar dicha relación, posteriormente se podría generar otro tipo de estudios para hallar las técnicas necesarias de mejorar estos aspectos, sin duda ha de ser un gran aporte para el inicio del proceso mencionado.

El objetivo central es poder encontrar si existe relación entre la agresividad y los valores interpersonales en el personal que labora en la Institución en mención, considerando para este último las dimensiones de soporte, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo. Es en base a este análisis que consideramos importante para una Institución Policial; ya que al determinar las relaciones y diferencias entre la agresividad y los valores interpersonales podremos plantear propuestas de mejora para disminuir los índices de agresividad a través de la fomentación de valores interpersonales saludables.

La investigación responde a escasas investigaciones que existe sobre los valores interpersonales y agresividad en el Perú; por ende, se genera la importancia de poder hallar un sustento teórico al planteamiento de la presente investigación en función de la muestra que se ha elegido, para tener y conocer los indicadores que son importantes para mejorar el desarrollo personal del individuo dentro de la sociedad.

Otro aspecto importante que debemos remarcar en la justificación del estudio es el valor de poder identificar en el estudio las variables mencionadas para la Institución donde se realizó la investigación. En vista de que podamos mostrar la relación entre ambas variables servirá para identificar y diagnosticar la situación actual del personal y a través de dicha evaluación proponer medidas que permita mejorar dichos aspectos en sus trabajadores para que de esta manera se mejore el desenvolvimiento personal y colectivo en beneficio propio y de la Institución.

1.5. Limitaciones del estudio

Las limitaciones para la elaboración de este trabajo de investigación fueron los siguientes.

- La Institución de la Dirección de Operaciones Especiales de la PNP se encuentra en una zona alejada y de difícil acceso.
- La poca información referente a la situación actual de la Institución.
- Escasa disponibilidad de horarios del personal efectivo policial para la aplicación de las pruebas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Tenemos como objetivo principal el encontrar la relación entre la agresividad y los valores interpersonales; en la búsqueda de la bibliografía de investigaciones similares, no se encuentra a nivel nacional e internacional sobre la relación de ambas variables mencionadas. Sin embargo, existe un gran número de investigaciones de cada una de ellas en diferentes investigaciones donde se aluden a resultados con otro tipo de variables. A continuación, referimos una serie de investigaciones que aluden a las variables estudiadas en la presente investigación.

2.1.1. Estudios Nacionales

Romero (2015) realizó un estudio titulado Burnout y cólera en policías de una unidad de emergencia de Lima, tuvo como propósito determinar las relaciones entre las dimensiones del síndrome de burnout y la forma cómo se experimenta, expresa y controla la cólera en un grupo de efectivos policiales perteneciente a una unidad de emergencia de Lima. Para ello, se evaluó a 59 suboficiales de la Policía Nacional del Perú (PNP), usando la adaptación

peruana del Inventario Burnout de Maslach (MBI) y el Inventario Multicultural de la Expresión de Cólera-Hostilidad (IMECH). Se encontró que existe relación entre experimentar cólera (cólera estado y cólera rasgo) y niveles altos de agotamiento emocional y despersonalización; así como entre la expresión de cólera y baja realización personal. Respecto a la incidencia de las dimensiones de burnout, hubo una mayor preponderancia de despersonalización en el grupo evaluado, presentándose principalmente entre quienes no tenían pareja. Niveles bajos de realización personal se encontraron entre quienes tenían más hijos y más tiempo de servicio en la PNP. Asimismo, variables laborales como el trabajar en sus días libres o el percibirse que no estaban debidamente recompensados se relacionaron con cólera rasgo y cólera contenida, respectivamente, además de asociarse a niveles altos de agotamiento emocional. Se concluye que existen factores propios de la profesión y organización policial, así como factores que responden a la realidad de la PNP en el contexto peruano que podrían predisponer a estos efectivos policiales a padecer del síndrome de burnout, y a experimentar y expresar cólera de manera desadaptativa.

Sobre la variable de valores interpersonales tenemos a Cornejo y Dávila (2002) hallaron en alumnos de una institución militar que mientras un 47,4% se encuentran en el estadio 2 (Propósito e intercambio instrumentales) un 50.3% se encuentran en el estadio 3 (Mantenimiento de relaciones mutuas, aprobación de los demás) que coincide al nivel II de moral convencional. Estos resultados se compararon con una muestra de estudiantes de una institución educativa no militar encontrándose que no se presentan diferencias significativas con los estudiantes de instituciones militares.

Pareja (2004) investigó la inteligencia emocional y su relación con los valores interpersonales en estudiantes de quinto de secundaria. En una muestra de 376 estudiantes de ambos sexos, procedentes de niveles socioeconómicos medio y bajo de Lima Metropolitana, a quienes evaluó con el Ice de Bar-On. Los resultados mostraron que existía una correlación positiva entre la inteligencia emocional y los valores interpersonales de benevolencia y conformidad, lo que implica que los estudiantes de 5to. de secundaria presentan un mayor desarrollo de la inteligencia emocional, caracterizada por una capacidad adecuada y saludable, vinculada con la ayuda al prójimo y una disposición para hacer lo que socialmente es correcto. No halló diferencias significativas respecto de la variable sexo.

Carmona y León (2005) citados por Romero y Villegas (2006) investigaron la relación entre la inteligencia intrapersonal y los valores interpersonales en estudiantes del primer ciclo de Psicología de la Universidad César Vallejo de Trujillo. Encontraron que la inteligencia intrapersonal y los valores interpersonales son variables independientes que no guardan relación entre ellas. El componente liderazgo correlaciona con la inteligencia intrapersonal. El valor interpersonal de liderazgo correlaciona con la inteligencia interpersonal.

Matalinares et al. (2009), realizaron un estudio sobre el juicio moral y valores interpersonales en estudiantes de secundaria de las ciudades de Lima y Jauja, tuvo como objetivo establecer si existía o no relación entre el juicio moral y los valores interpersonales de los estudiantes de 4to y 5to de secundaria de Lima y Jauja. Para la realización del proyecto evaluaron a 355 estudiantes de 4to y 5to de secundaria, de ambos sexos, cuyas edades

fluctuaron entre los 14 y 18 años de edad, procedentes de diversos centros educativos estatales de Lima y Jauja a quienes se aplicó el test de reflexión socio moral propuesta por Kohlberg y adaptado por Majluf (1986) y el Cuestionario de Valores Interpersonales SIV propuesta por Leonard Gordon adaptado por Higuera (1972) y Pérez (1987). Se encontró que las variables Juicio Moral y Valores Interpersonales se encuentran asociadas. El juicio moral se relaciona con las dimensiones conformidad, reconocimiento y benevolencia. Por otro lado, se encontró que existen diferencias significativas entre los alumnos de Jauja y Lima en valores interpersonales, pero no ocurre lo mismo con el juicio moral, tanto en Jauja como en Lima los estudiantes responden en forma similar. En las dimensiones de conformidad, reconocimiento y benevolencia de los estudiantes se muestra diferente en función del sexo. Las mujeres obtienen mejores resultados que los varones, no sucede lo mismo en el caso del juicio moral. Por último, se encontraron diferencias significativas entre el juicio moral y los valores en función del grado de instrucción.

2.1.2. Estudios Internacionales

En primer lugar, aludimos a la variable de agresión donde tenemos a Ramírez (2006), quien estudió la composición y los factores químicos de las conductas agresivas en su tema “Química de la agresión” hecho en la ciudad de Maracaibo Venezuela concluye que en el equilibrio entre activación e inhibición de la agresión intervienen distintas sustancias químicas, conocidas como neuroreguladores, neurotransmisores y hormonas, con importantes implicaciones prácticas en el diagnóstico y tratamiento de la violencia y de otros desórdenes psíquicos. Hoy en día se consideran los procesos fisiológicos

no solo como posibles causas, sino también como eventuales consecuencias de la conducta, en una perspectiva multidireccional, según la cual toda pauta comportamental está modulada por más de una sustancia química en compleja interacción mutua. Analiza cómo interactúa la agresión con dos de los tipos más interesantes de neuroreguladores, a saber: las hormonas, con especial dedicación a las sexuales y a las suprarrenales, y los neurotransmisores, en especial la serotonina.

Pelegrín y Ustarroz (2008) en su trabajo “Bases neurobiológicas de la agresividad”, hecho en Buenos Aires –Argentina concluye que la agresividad como conducta amenazante, verbal o física, dirigida hacia el ambiente o hacia las personas, y describe dos modelos neurocognitivos de agresividad: 1) la agresividad reactiva y 2) la instrumental. La primera correspondería a las conductas agresivas (psicopatía adquirida o secundaria) observadas en pacientes con lesiones cerebrales que afectan predominantemente del área orbito frontal; mientras la segunda hace referencia a la agresividad observada en los sujetos que cumplirían los criterios diagnósticos de las categorías del DSM-IV: “Trastorno antisocial de la personalidad” y “Trastorno disocial”. Estos dos modelos nos ayudan a explicar y comprender la conducta agresiva humana, no son ambos excluyentes entre sí, sino que existe una interacción entre ambos. En este sentido una lesión o disfunción neurobiológica en sí misma es infrecuente que sea la única causa de un acto violento; por otra parte, cada vez existen más evidencias de la existencia de alteraciones neurobiológicas en los trastornos de conducta asociados en entidades como el TAP.

López, Álamo y Cuenca (2009) elaboraron un trabajo de investigación sobre “Agresividad y psicofármacos reguladores e inductores de conductas agresivas”, donde manifiesta que el manejo terapéutico del individuo agresivo es una labor difícil porque está condicionada por la ausencia de fármacos indicados específicamente en el abordaje de estas conductas. La investigación fue realizada en la ciudad de Aguascalientes – México y concluyó que dicha revisión pretende pues actualizar los datos clínicos sobre el tratamiento farmacológico de las conductas agresivas, tanto en sus manifestaciones agudas como de base, y conocer qué tipo de fármacos antipsicóticos, ansiolíticos, antidepressivos, sales de litio, anticonvulsivantes, antagonistas b-adrenérgicos, etc.) Son más útiles en las distintas patologías que conllevan síntomas agresivos, así como su uso en poblaciones especiales (niños, adolescentes, ancianos, pacientes con trastornos mentales orgánicos). Por último, se revisa un aspecto tan controvertido como la agresividad generada por ciertos fármacos.

Moya y Serrano (2009), analizó el factor hormonal de las conductas agresivas en su trabajo “Relación entre testosterona y violencia en adultos” realizado en España, donde se ha utilizado un diseño experimental meticuloso para analizar el papel de la interacción entre los factores biológicos y ambientales en la aparición de la conducta agresiva. Así, muchas de las investigaciones sobre agresión en humanos se han centrado en diversas condiciones individuales, asumiendo erróneamente que los niveles hormonales son estables a lo largo del día, no considerando los periodos de desarrollo en los que actúan y obviando que las respuestas biológicas y conductuales a los andrógenos son dependientes del contexto.

Gil et al. (2010) Estudió la “Psicobiología de las conductas agresivas” en un artículo que hace una revisión sobre qué es la agresión y la violencia para desentrañar sus posibles causas psicobiológicas, ya que consideramos que el estudio de los mecanismos psicobiológicos de la agresión hará posible un mayor entendimiento de la evolución de este comportamiento hasta el ser humano, así como una mejor clasificación de las manifestaciones patológicas de las conductas violentas. Realizado en Buenos Aires para desentrañar sus posibles causas psicobiológicas, concluye que la violencia es una agresión destructiva que implica imposición de daños físicos a personas o a objetos de su propiedad, en cuanto que tales objetos son medios de vida para las personas agredidas o símbolos de ellas. Presenta los diversos modelos psicobiológicos: genéticos, endocrinológicos, etológicos y neurobiológicos; describiendo cómo ciertos tipos de conductas violentas impulsivas patológicas, pueden ser abordadas como un problema comportamental con cierto correlato biológico.

Morales (2011), realizó un análisis significativo sobre conductas agresivas en su trabajo “El efecto de la impulsividad sobre la agresividad y sus consecuencias en el rendimiento de los adolescentes”, hecho en Jerez – España concluyó que no existe relación entre la impulsividad disfuncional y el potencial intelectual innato del individuo, pero que la impulsividad disfuncional afecta al aprendizaje posterior que permite desarrollar ese potencial, porque presenta relación con las competencias intelectuales vinculadas a la inteligencia cristalizada pero no a la inteligencia fluida. Por eso la impulsividad disfuncional afecta también a los resultados académicos, favoreciendo un mayor número de suspensos. Además, que la impulsividad funcional y la disfuncional facilitan que la persona responda de forma agresiva,

probablemente por la tendencia a responder dejándose llevar por el impulso del momento, aunque la impulsividad disfuncional predispone a la desconfianza hacia los demás y a los sentimientos de ira, lo que también facilita la manifestación de conductas agresiva.

Horcajo y Graña (2014), en su trabajo “Impulsividad, inteligencia y psicopatía”, realizado en Caracas - Venezuela aborda definiciones operativas del término psicópata, la relación entre impulsividad y psicopatía y la psicopatía subclínica, concluye que la psicopatía es un trastorno mental con etiología orgánica y que no cursa con pérdida de contacto con la realidad. Existe un subtipo o población específica dentro de los psicópatas, que destacan por su notable inteligencia y capacidad de adaptación a la sociedad, sin infringir las normas o, al menos, sin que sea detectada dicha infracción. Los psicópatas no son una población homogénea, pues existen unas notables diferencias individuales a la hora del cálculo, planificación, ejecución y supervisión de sus actos criminales, que correlacionan significativamente con el nivel de sustancia gris de los lóbulos pre frontales. Presenta como conclusión que es necesaria una amplia investigación en el campo de la genética con mayores muestras. Si se conociese con mayor exactitud la etiopatogenia del trastorno mejoraría las posibilidades de tratamiento.

2.2. Bases teóricas

En el desarrollo de la presente investigación estamos centrados en dos variables primordiales: la agresividad y los valores interpersonales para lo cual realizaremos la descripción teórica de cada una de dichas variables.

2.2.1. Definición de agresividad

Respecto de la variable agresividad, Berkowitz (1996) la define como un “estado emocional que consiste en sentimientos de odio y deseos de dañar a otra persona, animal u objeto”; luego tenemos a Hurlock (2000) que se refiere a la agresividad como un acto real o amenazado de hostilidad, provocado por otra persona que se manifiesta mediante ataques físicos o verbales hacia otro que generalmente es menor que el agresor; es decir, que una persona en mejores condiciones que otra trata de imponer sus reglas para lograr su propósito. Para Buss (1992), las respuestas agresivas poseen dos características: la descarga de estímulos nocivos y un contexto interpersonal; definiendo a la agresión como una reacción que descarga estímulos nocivos sobre otros organismos. La definición de los factores permite desglosar los niveles conductual, emocional y cognitivo de la agresividad, lo cual facilita el estudio dentro del enfoque cognitivo-conductual. Los ítems se distribuyen en cuatro factores bien definidos: agresión física, agresión verbal, ira y hostilidad. Los dos primeros explican la dimensión conductual; el segundo, la emocional, y el último se refiere al factor cognitivo de la agresividad (Buss y Perry, 1992).

Para Wesinger (1988), la ira es una reacción cognitiva emocional fisiológica ante afrentas percibidas por el individuo, intrusiones en el terrero personal y/o frustraciones de la conducta dirigidas hacia un fin, en los que los procesos cognitivos a menudo distorsionan la realidad y generan más ira.

Lazarus y Lazarus (2000), señalan que la hostilidad generalmente se refiere a un sentimiento y no a una emoción; es decir, las personas se sienten hostiles hacia otras personas cuando hay una predisposición a enojarse con alguien, tanto si una acción ofensiva es provocadora, como si no lo es, pero es

interpretada como provocadora. La persona siempre siente esa hostilidad específica hacia alguien o hacia algo, pero solo se enoja o siente ira cuando él decide sentirla. En la perspectiva de estos autores, el enojo está asimilado con la ira, la cual puede aparecer como resultado de una ofensa humillante contra la persona o contra sus seres queridos. Las situaciones que lo producen pueden ser diversas; en ellas pueden existir ataques fuertes y directos (un comentario ofensivo, un insulto entre otros) o ataques sutiles, moderados o ambiguos (provocaciones sutiles ambiguas). La agresividad es diferente a la ira, teniendo en cuenta que cuando se está irascible o enojado hay un impulso de atacar con mayor fuerza y a veces es difícil de controlar, lo que ya sería agresividad.

Cuando se habla del comportamiento agresivo se hace referencia a una multi-causalidad, pues tal comportamiento está influenciado por diferentes factores: social, cultural, genético y biológico, tanto a nivel familiar como individual, justificándose así el abordaje desde diversos enfoques teóricos (Castrillón, D.; Ortiz, A. y Vieco, F., 2004, citados por Castillo, 2006).

Otra de las definiciones tradicionales que han sido citados en un gran número de investigaciones tenemos a la de Buss (1961 citado en Papalia, Wendkos y Duskin, 2005), quienes mencionan que la agresividad es el contraataque en otorgar daño a otra persona. Asimismo, Bandura (1973 citado en Papalia, et al., 2005), refiere que la agresividad es la expresión de conductas incorrectas y dañan los derechos de los demás, en base a los pensamientos, emociones y discusiones.

Finalmente, queremos mencionar la definición de Andreu (2010), quien refiere, que la agresividad es la agrupación de procesos a nivel de emociones y

pensamientos, con la finalidad de hacer daño a otro; la cual puede ser de tipo física (golpes, etc.), verbal (palabras hirientes) o relacional (afectación al reconocimiento social). Esta última se ajusta de mejor manera al instrumento que hemos utilizado para el desarrollo de la medición de agresividad en nuestra muestra. Así que en base a estos lineamientos se han realizado las interpretaciones correspondientes a esta dimensión.

2.2.2. Formas de agresividad

En base a que la variable agresividad ha sido un tema desarrollado en un gran número de investigaciones dentro de la ciencia psicológica, se tiene claro que esta variable no tiene sus raíces en un factor sino en varios y distintos factores psicológicos y fisiológicos. En referencia a lo expuesto, Richardson y Green (2003), manifiestan que la agresividad posee diferentes formas de manifestación desde algo muy externo hasta algo encubierto (como la evitación o inhibición social), las cuales procederemos a la descripción de cada una de esas formas.

– Sospecha

Es la proyección de hostilidad hacia otros. Esto varía desde el simple hecho de ser desconfiado y cauto hasta creer que otros son derogatorios o que se planean hacer daño. Son aquellos pensamientos en los que el individuo presenta ideas permanentes de que se puede aprovechar de él o que lo están manejando para alcanzar un objetivo que lo considera poco claro. Por otro lado, piensa que le están dando información mal intencionada.

– **Agresividad física y Psicológica**

Para Torres (2011) la agresión física, es considerada dentro de los aspectos de su estudio como una expresión motriz corporal lesiva, ante un predisponente que lo detonaría contra un ser viviente y/o propiedad material. Pero, aunque sea el acercamiento teórico más estudiado sobre esta variable, hay paralelas, de resaltante importancia, así como la índole psicológica, expresada generalmente por el canal del lenguaje hablado, o tendencias a gritar, insultar, entre otros, que son expresados de forma intencional y con el objetivo de dañar a otra persona. Ello, conlleva a irrumpir lazos emocionales, al mismo tiempo que impide establecer nuevas relaciones sociales, al ser percibido como una amanezca frente a los demás, dificultando la constitución de una red de apoyo.

Entonces, los comportamientos que son físicamente agresivos son todos aquellos que afectan corporalmente a otra persona y estructuralmente a una propiedad (Andreu, 2010), por ejemplo: Cuando se golpea la cara a un compañero de clase. Cuando se destruye el cuaderno de un compañero de clase. En tanto, la agresividad psicológica es la que afecta emocionalmente a la víctima mediante un conjunto de conductas lesivas (Martos, 2009), por ejemplo: Cuando se amenaza a un compañero de clases. Cuando se insulta a un compañero de clases. Cuando se burlan de una dificultad o una discapacidad de un compañero de clases.

Asimismo se debe tener en cuenta que estas expresiones también pueden darse de forma efectiva o inactiva por parte del maltratador, con

el objetivo de perjudicar a su víctima, por un lado la agresión pasiva se caracteriza por la indiferencia frente a la víctima, según Andreu (2010), los actos de agresividad tanto directo como indirectos son activos, puesto que generan un daño en el receptor, los indirectos pueden ser extender falsos rumores, dañar la imagen, en cuanto a la familia puede considerarse la negligencia abandono de uno de sus miembros, el privar de alimentación, o de forma general del cuidado básico para la conservación así como el desarrollo tal es el caso de la privación de la educación o un abandono emocional, dadas con mayor frecuencia en poblaciones vulnerables, mientras que la agresión directa puede darse mediante una arma, un objeto, cuerpo a cuerpo, entre otras, sucediendo ambos en un contexto activo, con el propósito de ejercer una consecuencia en el receptor.

– **Irritabilidad**

Para Buss (1969), es una disposición a estallar a la menor provocación, esto incluye temperamento irascible, refunfuños, exasperación y groserías.

– **Agresividad activa y pasiva**

Para Torres (2011) la agresividad activa es la que suele ser más percibida por la sociedad por ser la manifestación más observable y visible, entre tanto la considerada como denigrante suelen ser los maltratos emocionales, los cuales en ciertos contextos son dificultosos para detectar, incluso por la propia víctima que no suele percibirlos como tal y si lo hace no tiende a expresar su malestar por el temor que se

aumente esta agresión, convirtiéndose en ambos casos una situación de agresión recurrente.

– **Agresión verbal**

Es la acción negativa expresada tanto en el estilo como en el contenido de la palabra. El estilo incluye discusión, gritos y alaridos, el contenido tiene que ver con las amenazas, insultos y la crítica en exceso. La agresión verbal es definida como una respuesta vocal que descarga estímulos nocivos sobre otro organismo. Estos estímulos nocivos descargados son el repudio y la amenaza. Una respuesta de repudio clasifica a la víctima de antipática, mala e indeseable. El repudio puede ser no verbal (huir de un individuo evitando su presencia o escapando de él, haciendo gestos de disgustos).

– **Resentimiento**

Para Buss (1969) Son los celos y odio hacia los otros. Este se refiere a un sentimiento de cólera hacia el mundo por un maltrato real o imaginario. Son aquellas conductas en que se vuelven a experimentar sentimientos, como en el caso del rencor. Frecuentemente inconsciente, de envidia u odio importante, que se manifieste en crítica, comentarios, o insinuaciones que desprestigian a las personas.

– **Agresividad directa e indirecta**

Según Richardson y Green (2003) las agresiones tanto indirectas, son dos formas diferentes de agredir o lastimar a una persona u objeto; asimismo distintas investigaciones refieren que son distintos los factores detonantes y de riesgo para estas manifestaciones, residiendo una de las

principales diferencias, la posibilidad que tiene al víctima de identificar la agresión, mientras que la directa es fácilmente identificable por la víctima y por su entorno, como familia, amigos y sociedad en general, ya que suelen caracterizarse por pugnas físicas, empujones, manotazos, arrojar cosas de forma violenta, entre otras; mientras que la indirecta generalmente solo es percibida por la víctima, al caracterizarse por la evitación de confrontaciones horizontales, sucediendo frecuentemente un ocultamiento de la agresión, por ejemplo en rumores con el fin de denigrar la imagen personal, favorecer situaciones vergonzosas, realizar comentarios que contengan una interpretación ofensiva, inventar historias que perjudican, todo ello con el fin de perjudicar aun víctima, que mayormente desconoce de dichos ataques.

– **Agresividad Premeditada**

De esta manera el autor refiere que la agresividad premeditada busca el logro de un objetivo que usualmente el agresor suele tener, aparte del dañar a la víctima; de esta manera las lesiones provocadas tanto físicas como emocionales suelen tener otros objetivos para su ejecución, de tal manera que se pueda defender o coaccionar intereses propios o impulsador por otras agentes externos, cambiando a proactiva, mientras disminuyendo la reactiva, puesto que su objetivo primordial va más allá que el simple dañar, conteniendo intereses inherentes a las propias necesidades del individuo (Berkowitz, 1996). De tal manera que, a una respuesta sin planificación, proviene de la ira, siendo motivada por dañar a la víctima, además de uno o más objetivos encubiertos, buscando en

cada comportamiento agresivo una reacción que brinde gratificación, ya que ante un estímulo se espera una respuesta.

Denotando que toda agresividad está relacionada a manifestaciones emocionales negativas como la irritabilidad, la ira, el miedo, que son generalmente provocados y expresados por mecanismos funcionales de expresión, según Andreu (2009) las expresiones violentas están estrechamente relacionadas con una escasa inteligencia emocional y por el aún el necesario desarrollo de las habilidades sociales, que impide las interacciones positivas.

– **Agresividad Impulsiva**

En cuanto a las personas los patrones de agresividad según Andreu (2010) suelen contribuir a un perfil caracterizado por la impulsividad, donde mal interpretar las situaciones sociales de esparcimiento e integración, con contextos de presión, reaccionando ante tal medio de forma hostil e indeliberada, tanto directa como indirectamente, percibiendo a su mundo como amenazante, por ende se asocia a otros personas que lo perciban de la misma forma, es entonces cuando se conforman grupos punitivos al valorarse como disgregados de la sociedad y en su afán de nuevamente integrarse optan por comportamiento agresivos, que finalmente les lleva al aislamiento y apartarse de la sociedad.

Desde una perspectiva de la observación de la conducta, la agresión es hostil, explosiva, e imparable cuando la causa está latente y el ofensor se encuentra en el estado de expresión violenta, en algunas patologías de la personalidad la violencia suele ser interiorizada como una fantasía entre la tolerancia y la frustración del sujeto, y por dicho canal es expresado. (Andreu, 2010). De esta manera el perfil del agresor se caracteriza por más que la impulsividad, por ende, en labores de intervención psicológica se debe tener en cuenta la reestructuración cognitiva en el desarrollo del conocimiento, tener como objetivo en el crecimiento de las interacciones sociales, el control del área emocional en especial con aquellas que pueden dañar, entre otras, que conllevan a la expresión impulsiva.

Por ello en la actualidad se puede evidenciar perfiles de agresividad mixta, es decir tanto por predeterminación como impulsiva, ya que una persona con estas características responde acorde a sus propios objetivos, con el fin de satisfacer sus necesidades, al conseguir un beneficio propio suele mostrarse hostil sin medida para poder lograrlo, siendo indispensable que su tratamiento también genera cambios a nivel conductual. (Andreu, 2010).

– **Agresividad impulsiva y premeditada**

Andreu (2009), crea una teoría integradora de la agresividad, que acopla elementos a nivel afectivo y conductual. Asimismo, la agresividad constituye una respuesta ante los diferentes procesos acompañado de un factor psicobiológico, con la finalidad de producir daño directa o

indirectamente por primacía de la supervivencia, o en una busca de un bienestar equivocado.

2.2.3. Niveles de agresividad

Según Buss, A. (1969) clasifica los niveles de la agresividad de la siguiente manera:

- **Nivel bajo**

Este nivel, presenta indicadores leves de agresividad, mostrando capacidad de control de impulsos; casi no hay lesión o daño al estímulo.

- **Nivel Medio**

Es una acción de agresividad hacia un objeto, cosa o persona en moderada intensidad, por medio de gestos, a veces con evocación verbal, mostrando una conducta más exteriorizada, más violenta y más ágil en los movimientos corporales, casi se produce lesión o daño al estímulo o agresor o provocador, puede convertirse de agresividad media a alta si el estímulo continuo por un periodo largo de tiempo o la situación es permanente.

- **Nivel Alto**

En este nivel, los sujetos presentan indicadores altamente significativos de agresividad. Es una acción más notable y violenta, con mayor reacción agresiva. Si existe daño al estímulo provocador o agresor, puede haber contacto físico, pelea, lucha, movimiento corporal, siendo más duradera y dañina.

2.2.4. Enfoques teóricos de la agresividad

Teoría neo asociacionista de Berkowitz

Berkowitz, es el principal autor en el que se basó Andreu para su modelo integrador de la agresividad. Al respecto, Berkowitz propuso un enfoque basado en las consecuencias de los estímulos; es decir, si una persona está expuesto a estímulos dañinos, incrementará su conducta agresiva, ya que se vuelve susceptible ante la activación fisiológica (Monje, 2012).

Aprendizaje sociocognitivo de Bandura

Vargas (2007) hace mención que Bandura plasma su enfoque las diferentes teorías de tipo conductual-cognitivo del aprendizaje, basándose en el foco de atención, en la capacidad memorística y en el área motivacional. Ante lo cual, menciona que las conductas apropiadas o no son aprendidas de la interacción y/o influencia ambiental (familia, pares, etc.) y cognitiva (pensamientos y creencias). No obstante, es difícil interpretar las condiciones naturales de ocurrencia y de aprendizaje de la agresión, debido a la diversidad de modelos a los que los individuos se hayan expuestos, los cuales pueden ser: a) agresión modelada y reforzada por miembros de la familia; b) el medio cultural en que viven las personas y con quienes se tiene contactos repetidos y c) modelamiento simbólico que proveen los medios de comunicación, especialmente la televisión.

Aprendizaje biológico

Desde la perspectiva biológica, el genotipo de una persona y otros correlatos biológicos del género pueden influir en la propensión a la conducta agresiva, antisocial. Sin embargo, para Shaffer (2000), Albert Bandura y Seymour Feshbach, teóricos de la agresión, el grado en que un individuo tiende a ser agresivo y antisocial dependerá en gran medida del entorno social donde se haya criado. Existen dos conjuntos de influencias sociales que contribuyen a explicar por qué algunos niños y adolescentes son más agresivos que otros: (1) las normas y valores asumidos por la sociedad y sus subculturas, y (2) los contextos familiares en los que se han criado.

Modelo familiar de Gerard Patterson

Para explicar la agresividad, se hace también referencia al modelo familiar de Gerard Patterson (citado en Wisk-Nelson e Israel, 1998), quien es la persona más representativa en la investigación sobre la agresión en los niños y adolescentes. Este autor considera que el entorno familiar puede ser la esfera principal en el aprendizaje del comportamiento agresivo, por ser el más cercano al niño y el que mayor influencia produce en él. “Cuando en la familia se intentan solucionar los problemas con agresividad y enfrentar la agresividad con agresividad”, los niños fácilmente relacionan la fuerza con la consecución del objetivo y ven que la fuerza funciona de una forma muy efectiva para convencer y controlar a otros (Buss, A., Perry, 1992).

La teoría del procesamiento de la información social

La teoría del procesamiento de la información social de Dodge (1986, Criag y Dodge 1994, citados en Shaffer, 2000) propone un estado mental para la persona que arremete, la cual tiene influencia de sus experiencias sociales pasadas (sobre todo las que se refieren a hacer daño), sus expectativas y conocimiento de las reglas sociales. Estos autores han formulado que este modelo trata de explicar cómo se llega a preferir soluciones agresivas para los problemas sociales, en vez de no agresivas. Shaffer plantea este enfoque refiriéndose a las diferentes estrategias de procesamiento de la información, tanto de agresores reactivos como agresores proactivos o no agresores. Sin embargo, esta teoría posee vacíos en torno a la explicación de cómo las personas agresivas llegan a serlo.

2.2.5. Los valores interpersonales

Como segunda variable tenemos los valores interpersonales: podemos iniciar con la descripción de valor, que es una cualidad por la que una persona, o un hecho, despierta mayor o menor aprecio, admiración o estima (Conalep, 1998), Los valores son parte importante en la formación, de la personalidad y de la conducta de las personas que interactúan con otros dentro de un grupo social, como sostienen Restrepo et al. (2009, p. 126 – 127), “la psicología en su intento de entender el fenómeno social se siente obligada a estudiar el sistema de valores que dirige el actuar humano”. En la psicología los valores se han asumido como motivaciones que nos impulsa a actuar en relación directa con la conducta (García, 2005, p. 2 – 3). Y, como afirma Molero (2003), “desde el punto de vista psicológico el estudio de los valores serviría para conocer las

prioridades que orientan a las personas a la hora de adoptar decisiones y expresar unas determinadas actitudes” (p. 215). Para Rokeach (1968), los valores son guías del comportamiento y para Schwartz (1992,) son las bases motivacionales de la acción (Álvaro et al. 2012, p. 101). Gordon (2003), afirma que “los valores pueden constituir un medio para determinar lo que los sujetos hacen y cómo lo hacen; muchas de sus decisiones inmediatas, así como sus planes a largo plazo están influidas, consciente o inconscientemente, por el sistema de valores que adopten” (Restrepo et al 2009, p.128).

Los valores concuerdan con nuestras concepciones de la vida y del hombre; no existen en abstracto ni de manera absoluta, se encuentran ligados a la historia, las culturas, los grupos humanos; influyen en nuestra forma de pensar, en nuestros sentimientos y formas de comportarnos; suponen un compromiso real y profundo de la persona ante sí misma y ante el medio social donde vive. Existen dos grandes grupos de valores que se dan en la sociedad: los valores relacionados con el desarrollo de una moral ciudadana y los valores que permiten a los individuos construir sus patrones autonomía, ser solidarios y vivir comprometidos con su sociedad. La escuela es la institución educativa importante que proporciona los cimientos que preparan al ser humano para la vida, impartiendo no sólo conocimientos sino desarrollando y profundizando las actitudes y valores que requiere el estudiante a nivel intelectual, interpersonal y moral.

Según Gordon (1977), los valores pueden constituir un medio para determinar lo que los sujetos hacen y cómo lo hacen; muchas de sus decisiones inmediatas o sus planes a largo plazo están influidos consciente o inconscientemente por el sistema de valores que adopten. Tal autor desde un

enfoque factorial ha podido identificar seis factores o valores interpersonales, valores cuya fuerza en cada sujeto puede determinarse mediante su estudio y son: Soporte, Reconocimiento, Conformidad, Independencia, Benevolencia y Liderazgo (Gordon, 1991). En los extranjeros investigadores como Alonso, Pereira y Soto (2003); Alcalde, Marchena y García (2006) han realizado una serie de estudios sobre los valores.

Es importante que nos centremos en el autor que consideramos como referente ya que utilizaremos el cuestionario de su autoría, así tenemos que para Gordon “los valores pueden constituir un medio para determinar lo que los sujetos hacen y cómo lo hacen; muchas de sus decisiones inmediatas, así como sus planes a largo plazo están influidas, consciente o inconscientemente, por el sistema de valores que adopten” Gordon, (2003, citado en Emiro y cols., 2009). Ahora bien, desde un punto de vista socioeducativo, los valores son considerados referentes, pautas o abstracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona. Son guías que dan determinada orientación a la conducta y a la vida de cada individuo y de cada grupo social.

De acuerdo con Gordon los valores se pueden apreciar en dos niveles: valores personales y valores interpersonales, estos últimos son de interés para el presente estudio. (Gordon, 1995; citado en Emiro y cols., 2009).

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Valores interpersonales

Gordon (2003), afirma que los valores interpersonales constituyen un medio para determinar lo que los sujetos hacen y cómo lo hacen; muchas de

sus decisiones inmediatas, así como sus planes a largo plazo están influidas, consciente o inconscientemente, por el sistema de valores que cada uno de ellos adopten.

2.3.2. Soporte (S)

Hace mención de ser tratado con comprensión, recibiendo apoyo por parte de los demás; ser tratado con amabilidad y consideración. Gordon (2003).

2.3.3. Conformidad (C)

Se refiere al hacer lo que es socialmente correcto, siguiendo estrictamente las normas; hacer lo que es aceptado e idóneo, ser conformista. Gordon (2003).

2.3.4. Reconocimiento (R)

Se refiere al ser bien visto y admirado, ser considerado como persona importante, llamar favorablemente la atención, conseguir el reconocimiento de los demás. Gordon (2003).

2.3.5. Independencia (I)

Se refiere al tener el derecho a hacer lo que uno quiera ser, ser libre para decidir por sí mismo, ser capaz de actuar según el propio criterio. Gordon (2003).

2.3.6. Benevolencia (B)

Se refiere a hacer cosas por los demás y compartirlas con ellos, ayudar a los poco afortunados, ser generoso. Gordon (2003).

2.3.7. Liderazgo (L)

Alude al estar a cargo de otras personas teniendo autoridad sobre ellas, estar en un puesto de mando o poder. Gordon (2003).

2.3.8. Agresividad

Berkowitz (1996) define a la agresividad como aquello que implica provocación o ataque. El ataque puede tener diferentes objetivos: alejar a un supuesto invasor del territorio propio, defender algo, descargar una hostilidad personal, etc., pero siempre permanece como elemento constante el ataque, independiente de sus alcances destructivos, lo cual depende de las circunstancias y de la intensidad de la conducta agresiva.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación entre agresividad y los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.

3.1.2. Hipótesis secundarias

Existe relación entre agresividad y la dimensión independencia de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.

Existe relación entre agresividad y la dimensión soporte de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.

Existe relación entre agresividad y la dimensión benevolencia de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.

Existe relación entre agresividad y la dimensión conformidad de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.

Existe relación entre agresividad y la dimensión reconocimiento de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.

Existe relación entre agresividad y la dimensión liderazgo de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.

3.2. Variables, dimensiones e indicadores

V₁: Agresividad

V₂: Valores Interpersonales

Para el desarrollo de la presente investigación se consideró la utilización de dos test psicológicos (el cuestionario modificado de agresividad de Buss Durkee y el cuestionario de valores interpersonales de Gordon); dentro de dichas pruebas podemos distinguir seis dimensiones independientes por cada uno de los test, los cuales detallamos a continuación:

Las dimensiones del cuestionario modificado de agresividad de Buss Durkee son 6, los cuales describimos a continuación:

- Irritabilidad; lo cual mide el grado de irritabilidad que el sujeto manifiesta habitualmente en su estilo de vida, la tolerancia que pueda manifestar frente a situaciones estresantes y modos de afrontamiento.
- Agresión Verbal; manifiesta el grado de agresión verbal al que suele recurrir la persona, hace referencia a todo tipo de violencia con uso del lenguaje.
- Agresión indirecta; es en referencia a la agresión que suele recurrir el sujeto con la manifestación de su agresividad de manera indirecta, considerando mecanismos que la persona suele utilizar para manifestar su grado de agresividad de manera indirecta.
- Agresión Física; esta dimensión hace referencia a la utilización de la violencia física para la expresión de su impulso agresivo. Medio que el sujeto aprueba o considera adecuado para la expresión de sus emociones.
- Resentimiento; con respecto a esta dimensión se alude a los niveles de resentimiento de las personas para con su entorno y con las personas con las que se relaciona.
- Sospecha; estado de vigilia que el sujeto suele tener con respecto a la desconfianza de los sujetos o entorno de su alrededor, lo cual genera una conducta de agresividad pasiva por la desconfianza que se haya generado en un contexto determinado.

Las dimensiones del cuestionario de valores interpersonales de Gordon son 6, los cuales describimos a continuación:

- Soporte; esta dimensión hace referencia a ser tratado con comprensión, o dirigir dicho comportamiento hacia las demás personas. Un nivel alto indica fuerte necesidad de comprensión afectiva y protectora (generalmente cuando el ambiente no ofrece suficiente comunidad social afectiva). Los niveles bajos reflejan poca necesidad del apoyo y comprensión de los demás (frecuente cuando la situación personal implica sensación de seguridad y madurez afectiva).
- Conformidad; con respecto a este punto es en referencia a hacer lo que es socialmente correcto y aceptado. Cuanto más alto el nivel, mayor la aceptación de la Institución social en que se vive, más desarrollada la actitud hacia lo que es socialmente correcto. Un nivel bajo indica poca aceptación de lo que significa sujeción a reglas sociales o a normas estrictas de conducta. (Esta escala aumenta en las muestras cuya situación es estable y segura y desciende cuando la situación implica lucha para alcanzar estabilidad y seguridad en la vida).
- Reconocimiento, con respecto a esta dimensión, se alude básicamente al hecho de ser respetado y admirado. Un nivel alto revela fuerte necesidad de ser admirado, de ser importante y que los demás reconozcan que es así. Un nivel bajo indica poca necesidad de ser elogiado o de que se reconozcan los méritos que se cree tener. (El puntaje aumenta en las muestras cuyos miembros deben enfrentar situaciones que exigen demostrar eficiencia y aptitud y es posible que baje si -aparte de otras causas- los sujetos ejercen, por influencia del medio, una censura mental de que no se debe parecer vanidoso ni orgulloso).

- Independencia; con respecto a esta dimensión se basa principalmente en tener el derecho de hacer todo lo que uno quiere en un contexto determinado. Cuanto más alto el nivel, mayor la tendencia al individualismo egocéntrico, a la estimación de la libertad personal sin trabas, a hacer las cosas sólo a favor del propio criterio. Cuanto más bajo el nivel, menor la tendencia a obrar pensando sólo en las propias necesidades e intereses y, en consecuencia, mayor la tendencia a una adecuada socialización.
- Benevolencia; con respecto a este punto, se centra fundamentalmente en hacer cosas para los demás. Un nivel alto indica actitud de amor al prójimo, deseo de ayudar a los más necesitados, aunque quizás más en sentido de tendencia afectiva que de concreción en obras. Un nivel bajo expresa, si no rechazo, por lo menos indiferencia hacia las necesidades ajenas. (El puntaje aumenta cuando hay en el grupo un factor vocacional en juego. Desciende en situaciones que obligan a un esfuerzo por situarse socialmente).
- Liderazgo; alude principalmente a estar encargado de otras personas. Cuanto más alto el nivel, mayor el deseo y gusto por las actitudes de mando y por toda situación que implique tomar decisiones con autoridad sobre otras personas. Un nivel bajo indica poca tendencia a imponer la propia voluntad y autoridad. (El puntaje aumenta en los grupos sujetos a fuertes tensiones competitivas o cuando el liderazgo es una exigencia profesional. Baja en las muestras para cuya situación, presente o futura, no es necesario este rasgo).

Tabla 0

Variables, dimensiones e indicadores

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Agresividad	Según Buss (1969), la agresividad es una variable muy personal. Siendo un hábito de atacar de forma continua, como también un sistema de hábitos. Para el autor hay grupos formados que cumplen unas ciertas características y peculiaridad agresividad física, agresividad verbal, ira y hostilidad. Siendo estas las formas en cómo se pueden expresar la agresión. En esta prueba lo define, que la agresividad es una respuesta que simboliza alguna particularidad del individuo, pero cada persona tiene distintas maneras de aplicar la agresión, pero para la respuesta influye el momento o circunstancia.	Irritabilidad	Golpear, Ira, enojo	01-15 ítems
		Agresión Verbal	Patear, empujar,	16-30 ítems
		Agresión Indirecta	Tristeza, ofensas,	31-45 ítems
		Agresión Física	Insultos, gritos,	46-60 ítems
		Resentimiento	Amenazas, burlas.	61-75 ítems
		Sospecha		76-91 ítems
Valores Interpersonales	Gordon (2003) afirma que los valores interpersonales constituyen un medio para determinar lo que los sujetos hacen y cómo lo hacen; muchas de sus decisiones inmediatas, así como sus planes a largo plazo están influidas, consciente o inconscientemente, por el sistema de valores que cada uno de ellos adopten.	Soporte	Comprensión, amabilidad	01-15 ítems
		Conformidad	Hacer lo que es correcto	16-30 ítems
		Reconocimiento	Ser reconocido y admirado	31-45 ítems
		Independencia	Ser libre para tomas decisiones	46-60 ítems
		Benevolencia	Hacer cosas por los demás	61-75 ítems
		Liderazgo	Estar encargado de otras personas	76-90 ítems

CAPÍTULO IV

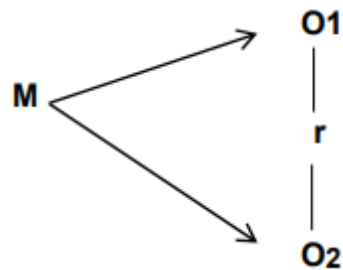
METODOLOGÍA

4.1. Diseño metodológico

El presente trabajo de investigación que se presenta es no experimental, según su naturaleza es de diseño cuantitativo, porque se fundamenta en la observación de los fenómenos, empleando la metodología empírica, analítica; para el análisis de datos se apoya en pruebas estadísticas, hace uso de la estadística descriptiva y/o inferencial (Sánchez y Reyes, 2006).

Se utilizó el diseño descriptivo correlacional, porque se orienta a determinar el grado de relación existente entre las variables propuestas en una misma muestra de sujetos, (Sánchez y Reyes, 2006).

Cuyo diagrama es el siguiente:



M: es la muestra de efectivos policiales

r: es la relación entre variables estudiadas

O₁: medición de agresividad

O₂: medición de valores interpersonales

4.2. Diseño muestral

4.2.1. Población

<La población universo es de 120 sujetos, se aplicó el muestreo intencional Kerlinger, F. (1993), por el cual se pretende tomar a toda la población como muestra.

El día de la aplicación estuvieron presentes 92 sujetos lo que conforma la muestra que es equivalente al 76.67% de la población.

4.2.2. Muestra

Según Hernández, Fernández, Baptista, (2004), la muestra es un conjunto de individuos extraídos de una población, con el fin de inferir mediante su estudio, características de la población.

Así mismo se tomó en cuenta el muestreo no probabilístico porque incluye todos los métodos en que los elementos de la muestra no se seleccionan mediante procedimientos mecánicos. La selección de los elementos depende de las características de la investigación o de quien hace la muestra.

Así como es intencional porque la muestra es representativa dependiendo de la intención particular de quien la selecciona, en esta

investigación se tomó en cuenta el criterio de accesibilidad para seleccionar la muestra. (Sánchez y Reyes, 2006).

En este trabajo de investigación se utilizó el muestreo intencional o por conveniencia debido a que por la facilidad de disponibilidad que se encontró el personal. La muestra estuvo conformada por 92 efectivos policiales cuyas edades fluctúan de 24 – 52 año, de sexo masculino pertenecientes a una Unidad de la Dirección de Operaciones Especiales de (PNP) en el año 2016.

4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

4.3.1. Técnicas

Para el desarrollo del análisis de los resultados se utilizó el programa estadístico SPSS en su versión 20, a través del cual se calculó los valores estadísticos apropiados a este tipo de investigación.

4.3.2. Instrumentos

Para el desarrollo de la presente investigación se empleó dos cuestionarios, los cuales se encuentran adecuados y estandarizados, con índices de confiabilidad y validez adecuados para su utilización en la presente investigación.

a. Cuestionario modificado de agresividad de Buss Durkee.

Ficha técnica

Nombre: El Inventario de Hostilidad Agresividad de Buss-Durkee

Autor: Arnold Buss y Durkee

Edad: Adultos

Adaptado en nuestro medio por Carlos Reyes Romero, URP en 1997

Descripción del instrumento

El Inventario de Hostilidad Agresividad de Buss-Durkee, fue adaptado en nuestro medio por el Psicólogo Carlos Reyes Romero, de la Universidad Ricardo Palma en 1997, quien en su interés por encontrar un Cuestionario que mida sólo la agresividad, halló una versión de la traducción del Inventario de Hostilidad de Buss-Durkee (1977) en el texto “Psicología de la agresión” de Arnold Buss. Sin embargo, prefirió la versión original, ya que en dicha obra no constaban todos los datos disponibles del inventario. Para ello, se logró establecer una comunicación personal con uno de los autores A. H. Buss, a quien se le solicitó el envío del Inventario original.

El Inventario de Hostilidad de Buss-Durkee fue un proyecto que culminó con la elaboración de normas por parte de los colaboradores de Buss (Buss, 1969). Para los efectos de nuestra investigación se consideró como un Cuestionario de Agresividad, tomando en cuenta las divisiones de los comportamientos de agresión realizados por A. H. Buss (1957,1969, 1978).

Validez y Confiabilidad:

El Inventario original de Buss-Durkee verificó a través del análisis factorial su validez, y por test-retest su fiabilidad (Buss-Durkee, 1957, Buss 1969). El cuestionario modificado mantiene los criterios de validez de contenido ya que su elaboración tuvo como marco referencial teórico los supuestos e hipótesis de la clasificación de la

agresión-hostilidad sostenidos por Buss. Respecto a la validez y fiabilidad del cuestionario, requería de algunas tentativas pruebas piloto, las cuales se llevó a cabo con sujetos de las fuerzas policiales que iban a realizar un curso de resguardo presidencial y con estudiantes universitarios hombres y mujeres. Estas tentativas permitieron eliminar y confirmar algunos reactivos.

Asimismo, el autor del cuestionario modificado obtuvo un índice de validez empírica del instrumento realizando un estudio en una muestra piloto, dividiendo los resultados totales del grupo en dos: alta y baja agresividad (de acuerdo con el puntaje total) y aplicando la técnica de Edward y Kilpatrick, realizó cálculos estadísticos que le permitió seleccionar los reactivos más discriminativos entre ambos grupos, los cuales pasaron a formar parte de la versión definitiva del cuestionario. La muestra piloto fueron 54 sujetos universitarios, que determinaron el 25% de puntajes altos y el 25% de puntajes bajos; quedando en ambos extremos 13 y 15 sujetos respectivamente. Una vez establecidos los grupos extremos se calculó la media aritmética, la desviación standard y la varianza de cada grupo de sujetos, de cada grupo para cada reactivo con el estadístico “t” de Student, para establecer diferencias significativas. Se rechaza la Hipótesis de No existencia de diferencias significativas entre los medios de ambos grupos extremos al 0,05 (G. l. 26; 2,056).

Respecto a su confiabilidad, el inventario original de BUSS-DURKEE se utilizó el método de división por mitades, correlacionando en cada sub escala reactiva impar con reactivos pares,

con el procedimiento estadístico de Correlación producto momento de Pearson. Los coeficientes de correlación obtenidos para cada sub escala, son los siguientes:

- Escala de Irritabilidad = 0.76
- Escala de Agresión Verbal = 0.58
- Escala de Agresión indirecta = 0.64
- Escala de Agresión Física = 0.78
- Escala de Resentimiento = 0.62
- Escala de Sospecha = 0.41

b. Cuestionario de valores interpersonales de Gordon

Ficha técnica

Autor: Gordon Allport

Traducción y Adaptación: Leonardo Higuera-Walter Pérez

Aplicación: El SIV es un test de elección forzada, y se puede administrar de manera colectiva o individual

Tiempo de aplicación: Variable, Su tiempo de aplicación es de 15 a 20 minutos

Puntuación: 2, 1, o 0 puntos, según el tipo de respuestas

Edad: 15 años hacia adelante

Descripción del instrumento

Aprecia los valores que un sujeto posee o adopta y que se pueden considerar como un aspecto de la configuración de su personalidad. La

medida de estos valores puede ayudar a explicar o predecir ciertos modos de comportamiento.

En la prueba se incluyen los valores que inciden de manera preponderante en las relaciones del individuo con sus semejantes y que tienen relevancia en su ajuste personal, familiar, social y profesional. Aplicable en selección de personal, orientación vocacional y consejo.

Asimismo, este Test constituye una herramienta válida para evaluar actitudes y tendencias hacia los valores, ya que existen pocos instrumentos para este propósito; sin embargo, se debe tener en cuenta que debe ser aplicado por un profesional entrenado y calificado.

Este Cuestionario para evaluar las actitudes y tendencias hacia los valores interpersonales: SIV, fue elaborado por Leonard Gordon en Chicago en 1960 y ha sido traducido y adaptado a nuestra realidad por Leonardo Higuera y Walter Pérez (1972). Posteriormente Durand (1996) hizo una revisión del Test, encontrando resultados similares a los de la adaptación en Lima.

Validez y Confiabilidad:

Dispone de validez factorial y de validez externa con altos puntajes de correlación. Su confiabilidad es también alta, para todas las escalas oscilan entre 0.78 y 0.89 estadísticamente significativas.

4.4. Técnicas del procesamiento de la información

Se realizó una revisión de la bibliografía sobre el tema en mención y los antecedentes de estudios realizados sobre este tema, tanto a nivel nacional como a nivel internacional.

Luego, se efectuó una revisión del material empleado para la medición correspondiente de las variables en mención, analizando si dicho material se encuentra estandarizado para nuestro medio, con los índices de validez y confiabilidad adecuados para este tipo de estudio.

Se realizó la aplicación de las pruebas en muestra seleccionada, teniendo en cuenta las variables sociodemográficas correspondientes que se incluirá en el análisis de nuestros datos.

Finalmente, se realizó la estructuración de la base de datos y se asignó los códigos correspondientes para la elaboración de los cuadros correspondientes al análisis de las hipótesis propuestas en la presente investigación, para luego plantear los resultados, el análisis de dichos resultados y las conclusiones correspondientes a nuestra investigación.

4.5. Técnicas estadísticas utilizadas en el análisis de la información

Para el desarrollo del análisis de datos se usó el paquete estadístico SPSS, partiendo de la descripción de datos estadísticos generales, para luego hacer la identificación del tipo de distribución de la muestra. En base a dicho resultado se ha proseguido a utilizar estadísticos no paramétricos para el contraste de las hipótesis, para ello se hace uso del coeficiente de correlación de Spearman. El estadístico ρ viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de $x - y$. N es el número de parejas de datos.

4.6. Aspectos éticos contemplados

Para el consentimiento del desarrollo de la presente investigación, se firmó la documentación pertinente solicitando permiso a las autoridades respectivas; así mismo se tuvo en cuenta el derecho de confidencialidad respecto de resultados de los participantes, teniendo en reserva su identidad.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

A continuación, mostramos los análisis correspondientes a los análisis descriptivos de las escalas que se han aplicado.

Tabla 1. Estadísticos generales del total agresividad y sus dimensiones

	N	Mínimo	Máximo	Media	DE
Irritabilidad	92	17.00	28.00	24.64	2.36
Agresión Verbal	92	17.00	30.00	24.59	2.77
Agresión indirecta	92	17.00	30.00	25.40	3.02
Agresión Física	92	17.00	30.00	25.83	3.08
Resentimiento	92	19.00	30.00	27.03	3.03
Sospecha	92	19.00	32.00	28.23	3.03
Agresividad	92	112.00	176.00	155.72	15.15

En la tabla 1 apreciamos los estadísticos generales de la escala de agresividad y sus dimensiones, así tenemos que en el caso de irritabilidad el puntaje mínimo obtenido es 17 y el máximo logrado es de 28 teniendo una media de 24.64 con una desviación estándar de 2.36; del mismo modo podemos dar lectura al resto de dimensiones de la agresividad.

Tabla 2. Estadísticos generales de los valores interpersonales

	N	Mínimo	Máximo	Media	DE
Independencia	92	2.00	29.00	15.02	4.87
Soporte	92	3.00	24.00	12.28	4.04
Benevolencia	92	9.00	29.00	18.75	4.92
Conformidad	92	7.00	29.00	19.72	5.26
Reconocimiento	92	7.00	22.00	14.59	3.66
Liderazgo	92	2.00	18.00	10.39	3.67

En la tabla 2 se aprecia los resultados de cada una de las dimensiones de los valores interpersonales. Los puntajes que se aprecian son los valores mínimos y máximos logrados, seguido tenemos la media del grupo con la desviación estándar del grupo. Por ejemplo, en el caso de independencia tenemos que el valor mínimo logrado es de 2 y el máximo logrado es de 29 teniendo una media de 15.02 cuya desviación estándar de 4.87; del mismo modo podemos dar lectura al resto de dimensiones de los valores interpersonales.

Tabla 3. Frecuencia de los niveles obtenidos de la agresividad

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	9.00	9.78
Nivel medio	46.00	50.00
Nivel alto	37.00	40.22
Total	92.00	100.00

En la tabla 3 se aprecian los valores obtenidos por los niveles de agresividad, así tenemos que de los evaluados los sujetos que tienen un nivel bajo son 9 lo cual representa un 9.78% del total de la muestra; 46 sujetos que representa un 50%

poseen una agresividad en nivel medio; finalmente, se tiene 37 sujetos que representa un 40.22% con un nivel alto de agresividad.

5.2. Análisis inferencial

A continuación, presentamos el análisis para ver la distribución de normalidad, en base a ello se definió el tipo de estadísticos que utilizamos para el contraste de hipótesis.

Tabla 4. Prueba de normalidad de las escalas aplicadas

	Parámetros normales		Estadístico de prueba	Sig. Asintótica (bilateral)
	Media	DE		
Irritabilidad	24.64	2.36	0.17	0.00
Agresión Verbal	24.59	2.77	0.17	0.00
Agresión indirecta	25.40	3.02	0.19	0.00
Agresión Física	25.83	3.08	0.22	0.00
Resentimiento	27.03	3.03	0.23	0.00
Sospecha	28.23	3.03	0.17	0.00
Agresividad	155.72	15.15	0.21	0.00
Independencia	15.02	4.87	0.08	0.19
Soporté	12.28	4.04	0.10	0.03
Benevolencia	18.75	4.91	.085	0.09
Conformidad	19.71	5.25	.108	0.01
Reconocimiento	14.58	3.66	.107	0.01
Liderazgo	10.39	3.67	.075	0.20

En la tabla 4 se aprecia el análisis de normalidad de la muestra obtenida, para ello utilizamos el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, y como podemos apreciar la mayoría de los valores son significativos por lo que concluimos que nuestra muestra no cuenta con una

distribución normal, por lo que es recomendable la utilización de estadísticos no paramétricos para el contraste de las hipótesis.

Tabla 5. Correlación entre agresividad y los valores interpersonales

	Agresividad	
	Rho de Spearman	Sig. (bilateral)
Independencia	-0.12	0.27
Soporte	-0.15	0.05
Benevolencia	-0.01	0.91
Conformidad	0.11	0.28
Reconocimiento	-0.03	0.76
Liderazgo	-0.11	0.31

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Así tenemos en la tabla 5 se aprecia el análisis de correlación de Spearman entre la agresividad y los valores interpersonales.

Tabla 6. Correlación entre dimensiones de agresividad y los valores interpersonales

		Independencia	Soporte	Benevolencia	Conformidad	Reconocimiento	Liderazgo
Irritabilidad	R _s	-0.03	.059	-.106	-0.22*	-.034	-.081
	α	0.74	0.58	0.31	0.03	0.75	0.45
Agresión Verbal	R _s	-0.11	.167	-.065	.175	-.053	-.135
	α	0.29	0.11	0.54	0.10	0.61	0.20
Agresión indirecta	R _s	-0.15	0.12	0.07	0.06	0.08	-0.14
	α	0.15	0.27	0.49	0.58	0.45	0.17
Agresión Física	R _s	-0.13	0.20	0.00	0.02	-0.04	-0.01
	α	0.23	0.06	0.98	0.82	0.68	0.89
Resentimiento	R _s	-0.13	0.10	0.05	0.13	0.06	-0.15
	α	0.24	0.35	0.61	0.23	0.54	0.16
Sospecha	R _s	-0.01	0.05	-0.04	0.10	0.04	-0.09
	α	0.96	0.67	0.71	0.32	0.69	0.38

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 6, se aprecia la correlación de Spearman entre la dimensión de valores interpersonales y todas las dimensiones de agresividad.

5.3. Comprobación de hipótesis

A continuación, analizamos cada una de las hipótesis planteadas en la presente investigación. Iniciamos con la hipótesis general.

Así tenemos en la tabla 5 se aprecia el análisis de correlación de Spearman entre agresividad y valores interpersonales en donde encontramos, a un nivel de confianza del 95% ($\alpha < 0.05$) que si existe relación significativa y negativa entre agresividad y dimensión soporte. En el resto de los casos no se muestra diferencia significativa alguna. Por lo tanto, concluimos rechazando la hipótesis nula y aceptamos nuestra hipótesis general alterna HG: Existe relación entre agresividad y los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016. En base a estos resultados, consideremos que a mayor sea el soporte menor serán los índices de agresión, las personas que tienen un mayor nivel de soporte son personas que tienen mayor madurez afectiva además de ser personas que comprenden mejor las emociones de otras personas a tratar a las personas con amabilidad y buscan relaciones similares (Gordon, 1977), precisamente las personas con ese perfil se ajustan a que tengan menores índices de agresividad tal y como podemos identificar los índices de correlación negativa. Bajo la misma lógica se puede definir que aquellas personas que tienen altos grados de agresividad tendrán puntuaciones bajas de soporte. Cabe mencionar que la puntuación del índice de correlación es de -0.2, y dicho valor es bajo (en tanto más próximo a la unidad positiva o negativa mayor será el grado de relación entre las variables).

Ahora verificaremos las hipótesis alternas planteadas, para ello tenemos los resultados plasmados en la tabla 6, donde se aprecia la correlación de Spearman entre los valores interpersonales y todas las dimensiones de agresividad, es así que a un nivel de confianza del 95% ($\alpha < 0.05$) se encuentran correlaciones significativas entre la conformidad y la irritabilidad. La relación entre ambas variables es significativa y negativa. En el resto de los casos no se encuentra correlación significativa alguna ni al nivel de confianza del 99% ni el 95% ($\alpha > 0.05$). En base a ello se tiene la confirmación y rechazo de las siguientes hipótesis según correspondan los resultados hallados:

Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la siguiente hipótesis Ha1: Existe relación entre agresividad y la dimensión independencia de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016. En base a esto no podemos asegurar que las personas más independientes que deciden su accionar (independencia) esté vinculado a los índices de agresividad.

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la siguiente hipótesis Ha2: Existe relación entre agresividad y la dimensión soporte de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016. Esto nos refiere a que los sujetos que suelen ser tratados con amabilidad y cortesía tienden a tener menores índices de agresividad, se vinculan estos conceptos de manera significativa.

Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la siguiente hipótesis Ha3: Existe relación entre agresividad y la dimensión benevolencia de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima

2016. En base a esto no podemos vincular a que si las personas son más generosas sean menos agresivas o viceversa.

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la siguiente hipótesis Ha4: Existe relación entre agresividad y la dimensión conformidad de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016. Esta hipótesis nos manifiesta que las personas con mayor grado de conformidad, es decir las personas que tienen mayores apegos a la norma y las reglas que se rigen en la sociedad tienen menores índices de agresividad. En la tabla 6, podemos identificar que la relación alude específicamente a la dimensión de irritabilidad de la agresividad, donde podemos decir que las personas que se ajustan mejor a la norma de la sociedad o entorno suelen irritarse en menor grado sobre su entorno; caso contrario que si el sujeto tiene mayores grados de irritabilidad es que se encuentra menos adaptado a las normas de su entorno.

Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la siguiente hipótesis Ha5: Existe relación entre agresividad y la dimensión reconocimiento de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016. En base a esto podemos concluir que no podemos relacionar el deseo de sobresalir y ser reconocido de las personas con sus grados de agresividad.

Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la siguiente hipótesis Ha6: Existe relación entre agresividad y la dimensión liderazgo de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.

Es por ello que podemos aludir que en tanto un sujeto tenga mayores grados de liderazgo no necesariamente es menos agresivo.

5.4. Discusión

En el análisis que se ha realizado, se ha podido corroborar las hipótesis planteadas. Se ha aceptado la hipótesis general, donde hay una relación significativa entre agresividad y los valores interpersonales, pero la relación que se da es a un nivel de confianza del 95% y solo se da con el valor denominado soporte.

Estos resultados se asemejan a los estudios realizados por Romero (2015), quien encuentra relación entre sus variables de estudio, los estudios realizados por Pareja (2004) quien también encontró relación entre los valores interpersonales y la inteligencia emocional. Lo mismo sucede en los estudios realizados por Carmona y León (2005; citados por Romero y Villegas, 2006), quienes encontraron relación entre la inteligencia intrapersonal y los valores interpersonales, en estos estudios que mencionamos se logró encontrar relación significativa en sus índices de correlación; en el caso de nuestra investigación también tenemos relación significativa en las variables que mencionamos.

En base a los resultados globales que logramos analizar, tenemos que el soporte hace referencia a la comprensión, y como la correlación es significativa, pero a la vez negativa se ha de entender que la agresividad es inversamente proporcional a la comprensión; es decir que a mayor es la agresividad menor es el soporte entre los evaluados. He ahí la importancia en poder tener una mejor comprensión dentro de los equipos de trabajo, es necesario disminuir los índices de agresividad.

En lo concerniente a nuestra hipótesis específica donde relacionamos las dimensiones de agresividad con los valores interpersonales se ha encontrado relación significativa y negativa, a un nivel de confianza del 95%, entre la conformidad y la irritabilidad, es decir que en tanto menos irritados se encuentren los evaluados mejores estándares de conformidad o viceversa, dicho valor tiene que ver con la cuarta hipótesis alterna, en el resto de casos no se encuentra relación significativa alguna, por lo tanto podemos concluir: Se rechaza la hipótesis específica uno Ha1: Existe relación entre agresividad y la dimensión independencia de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016. Se acepta la hipótesis específica dos Ha2: Existe relación entre agresividad y la dimensión soporte de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016. Se rechaza la hipótesis específica tres Ha3: Existe relación entre agresividad y la dimensión benevolencia de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano Lima 2016. Se acepta la hipótesis específica cuatro Ha4: Existe relación entre agresividad y la dimensión conformidad de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016. Se rechaza la hipótesis específica cinco Ha5: Existe relación entre agresividad y la dimensión reconocimiento de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016. Se rechaza la hipótesis específica seis Ha6: Existe relación entre agresividad y la dimensión liderazgo de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.

Estos resultados se asemejan mucho al estudio realizado por Idrogo et., al (2016), quien llevó a cabo su investigación de agresividad y valores interpersonales

en estudiantes de una Institución Educativa Secundaria en la ciudad de Chiclayo, quienes en el análisis de sus resultados encontraron que existe relación entre la agresividad y la dimensión conformidad, teniendo correlaciones significativas; esto alude a que en tanto mejor sea la conformidad de los sujetos menores serán los índices de agresión de las personas. Otro resultado hallado en dicha investigación es que, si encuentra relación significativa entre la agresión y la dimensión benevolencia, caso contrario a nuestra investigación que no encontramos relación significativa entre dichas variables. En el caso del resto de dimensiones no se encuentran relaciones significativas tal y como apreciamos en nuestra investigación.

5.5. Conclusiones y recomendaciones

5.5.1. conclusiones

En base al estudio realizado y en términos generales podemos llegar a la conclusión de que sí existe relación significativa entre la agresividad y los valores interpersonales, por lo que a mayores grados de agresividad menores son los niveles de valores interpersonales, del mismo modo a mejores índices de los valores interpersonales se encontrarán menores índices de agresividad en las personas.

1. En el desarrollo de la investigación se logró identificar que existe relación significativa entre la agresividad y la dimensión soporte de los valores interpersonales en los efectivos policiales pertenecientes a la unidad mencionada.
2. Del mismo modo, se llegó a comprobar que existe relación entre la agresividad y la dimensión conformidad de los valores interpersonales en los efectivos policiales pertenecientes a la unidad mencionada.

5.5.2. Recomendaciones

Ante los resultados obtenidos con respecto a las variables recomendamos lo siguiente.

1. Se propone plantear, organizar y ejecutar programas de intervención psicológica para desarrollar competencias en el personal que labora en la unidad mencionada.
2. Se propone plantear, organizar y ejecutar programas de intervención psicológica a través de la estrategia taller psicológico a fin de desarrollar, mejorar, sostener competencias y capacidades axiológicas (ética, moral y deontología).
3. Se propone plantear, organizar y promover talleres psicológicos de capacitación para los efectivos policiales que presentan una tendencia de nivel bajo en la dimensión conformidad a fin de que refuerce sus valores interpersonales.
4. Es recomendable poder repetir el presente estudio con una muestra más amplia y a través de este corroborar los resultados encontrados en esta investigación.
5. Realizar la investigación con instrumentos de medición diferentes que permita corroborar los resultados y disminuir el margen de error estimado en la obtención de los resultados.

REFERENCIAS

- Aguilar, S. (2002). *Estudio comparativo de los valores interpersonales en los alumnos con alta y baja autoestima de los tres primeros ciclos de la escuela de psicología de la Universidad Señor de Sipán en la ciudad de Chiclayo*. Tesis de licenciatura en psicología.
- Anastasi, A. (1979). *Test Psicológicos*. Ed. Aguilar, Madrid.
- Andreu, J. (2009). *Propuesta de un modelo integrador de la agresividad impulsiva y premeditada en función de sus bases motivacionales y socio – cognitivas*. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, 9(3), 85 – 98. Recuperado el 16 de octubre del 2016 de: <http://www.masterforense.com/pdf/2009/2009art5.pdf>
- Andreu, J. (2010). *Cuestionario de Agresividad Impulsiva premeditada*. Madrid, España: Ed. TEA S.A.
- Allen, W. (1989). *Introducción a la Medición Psicológica*. Monterrey, Brooks Cole, USA.
- Bandura, A. (1977). *Teoría del aprendizaje social*. Madrid: Espasa-Calpe.
- Bermúdez, M (2002). *Análisis de la relación entre creencias irracionales, estabilidad emocional y bienestar psicológico*. Recuperado el 16 de octubre de 2016 de: <http://www.worldcat.org/title/analisis-de-la-relacion-entre-creencias-irracionalesestabilidad-emocional-y-bienestar-psicologico/oclc/70004218>
- Berkowitz, L. (1996). *Agresión. Causas, consecuencias y control*. Bilbao: Desclée de Briuwer.
- Buss, Perry, M. (1992). *The aggression questionnaire*. *J Pers Soc Psychol*.

- Buss, A. (1969). *Psicología de la Agresividad*. Buenos Aires: Troquel.
- Carmona, F. (2005). *Las dimensiones del ser humano*. Documento sin editar.
- Castrillón, D. y Vieco, F. (2002, julio-diciembre). *Actitudes justificativas del comportamiento agresivo y violento en estudiantes universitarios de la ciudad de Medellín, Colombia*. Revista Facultad Nacional de Salud Pública. No. 20, pp. 51-66.
- Dawkins, R. (1985). *El gen egoísta. Las bases biológicas de nuestra conducta*. Barcelona: Salvat Editores.
- Del Barrio, C. Martín E., Almeida, A. y Barrios, A. (2003). *Agresión y otros conceptos*. España.
- Durand, A. (1996). *Ambiente familiar y valores en estudiantes de 1° Al 5° año de secundaria*. Tesis Licenciatura. Lima: UNFV.
- Emiro, J.; Martínez, G.; Soto, J.; Martínez, F.; Baena, B. (2009). *Valores personales e interpersonales en personas y adultos de la ciudad de Medellín y el área metropolitana*. Revista Diversitas Perspectivas en Psicología, Vol. V, N° 1: 125-139. Medellín, Colombia.
- Gamarra, C. (2012). *Medición de inteligencia en adolescentes y adultos según la modalidad de aplicación: tradicional e informatizada*. Revista de Investigación en Psicología, 15(2): pp. 99-113.
- Gamarra, C., y Carrasco, A. (2013). *Relación entre padres-escuela a través de la utilización del facebook como medio de comunicación*. Revista de investigación en psicología, 16(1): pp. 45-73.

- Gil, J., Pastor, J., Félix, P., Barbosa, M., Macías, J., Maniega, M, González, L., Boget, T., Picornell, I (2002). *Psicobiología de las conductas agresivas*. Recuperado el 16 de octubre del 2016 de: <http://revistas.um.es/analesps/article/viewFile/28511/27601>
- Gordon, L. V. (1977). *Cuestionario de Valores Interpersonales*. Madrid: TEA Ediciones.
- Gordon, L. V. (1963). *Manual for survey of interpersonal values*. Chicago. Science. Research Associates Inc.
- Guerrero, M. (2005). *Relación entre los acontecimientos vitales críticos y los valores interpersonales en los alumnos de 5to de secundario del centro educativo nacional el indoamericano, de rio seco*. Tesis de licenciatura.
- Guillford, J. (1998). *Métodos Psicométricos*. Ed. Prentice-Hall.
- Hernández, H (2001). *Agresividad y relación entre iguales en el contexto de la enseñanza primaria. Estudio piloto*. Recuperado el 20 de noviembre 2016 de: http://gip.uniovi.es/docume/pro_inv/pro_ayae.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M.P. (2004). *Metodología de la Investigación*. Tercera Edición. México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M.P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª Ed.). México: McGraw Hill Educación.
- Higueras, L. y Pérez, W. (1972). *Adaptación del Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon*. Lima: UNMSM.
- Idrogo, I., Elizabeth, M., Vitón, S., y Delisa, Y. (2016). *Agresividad y valores interpersonales en estudiantes de una Institución Educativa Secundaria*. Tesis de licenciatura
- Keelinger, F. (1993). *Investigación del Comportamiento*. México: McGraw Hill.

- López, F., Álamo, C., Cuenca, E. (1999). “*Agresividad y psicofármacos reguladores e inductores de conductas agresivas*”. Recuperado el 21 de noviembre 2016 de: <http://www.psiquiatria.com/revistas/index.php/psiquiatriacom/article/view/464/>
- Lorenz, K. (1977). *Sobre la agresión: el pretendido mal*. México: Siglo XXI.
- Martos, S. (2009). *El comportamiento agresivo. Evaluación e intervención*. Bilbao, España: Desclée de Brouwer
- Matalinares, M., Sotelo, L, Sotelo, N., Arenas, C., Dioses, A., Yaringaño, J., Muratta, R., Pareja, C. (2009). *Juicio Moral y valores interpersonales en estudiantes de secundaria de las ciudades de Lima y Jauja*. Revista de investigación psicológica, 12(2), pp. 115-132.
- Monje, C. (2012). *Teorías sobre los efectos de la violencia en los medios de comunicación*. Universidad Surcolombiana. Programa de Comunicación Social y Periodismo. Colombia.
- Morales, P, (2007). *Estadística aplicada a las Ciencias Sociales: La fiabilidad de los tests y escalas*. Universidad Pontificia de Comillas. Recuperado el 11 de octubre 2017 de: <http://www.upcomillas.es/personal/peter/estadisticabasica/Fiabilidad.pdf>
- Moya, M., Serrano, M (2009); “*Relación entre testosterona y violencia en adultos: el estado actual de la cuestión*”. Colombia, 2011. Recuperado el 21 de diciembre 2016 de: <http://reme.uji.es/articulos/numero32/article9/texto.html>
- Murakami, M. (2005). *Valores interpersonales en alumnos de 5to año de educación secundaria en colegios estatales mixtos de Lima y Piura*. Tesis de licenciado en Psicología. Lima: UNIFE.
- Ortiz, P., Mindiola, C., Mejía, W. (2001). *Estudio comparativo de las actitudes justificadas del comportamiento agresivo y violento en estudiantes de las universidades de*

Antioquia y Nacional (públicas) y la Cooperativa de Colombia (privada) de la ciudad de Medellín. Colombia.

Papalia, D. Wendkos, S. y Duskin, R. (2005). *Desarrollo Humano*. (9na. Ed.). México: Ed. McGraw-Hill Interamericana.

Pelegrín, A (2008). “*Conducta agresiva y deporte*”. Argentina. Recuperado de: <http://revistas.um.es/cpd/article/view/105021>

Ramírez, J. (2006). “*Química de la agresión*”. Departamento de Psicobiología. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado el 21 diciembre 2016 de: http://eprints.ucm.es/8419/1/PPCLFQUIMICA_DE_LA_AGRESION.pdf

Restrepo, J. (200). *Valores personales e interpersonales en personas y adultos de la ciudad de Medellín y el área metropolitana*. Perspectivas en psicología. Vol. 5 (1) pp 125-139. Colombia.

Richardson, D. y Green, L. (2003). *Agresividad directa e indirecta*. Journal of Applied Social psychology, 4(3), 36-42.

Romero, J. y Villegas, C. (2006). *Análisis comparativo de los valores interpersonales entre los estudiantes del primer ciclo respecto a los de undécimo ciclo de la carrera profesional de Psicología de la Universidad Privada César Vallejo de la ciudad de Trujillo*. Tesis de licenciatura en psicología. Trujillo.

Romero, W. A. V. (2015). *Burnout y cólera en policías de una unidad de emergencia de Lima*. Tesis de licenciatura en psicología. Lima.

Sánchez, C., & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.

Shaffer, D. (2000). *Desarrollo social y de la personalidad*. España: Tomson.

- Siegel, S., & Castellán, J. N. (2009). *Estadística No Paramétrica: aplicada a las ciencias de la conducta*. México: Triillas.
- Torres, A. (2011). *Problemas de convivencia y disciplina en los centros*. *Organización y Gestión Educativa*, 4(3), 37-47.
- Vargas, A. (2007). *Psicología social. Basada en el Enfoque de Berkowitz*. Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. México.
- Wicks-Nelson R, Israel A. (1998). *Psicopatología del niño y del adolescente*. Madrid: Prentice Hall.

ANEXOS Y APÉNDICES

MATRIZ DE CONSISTENCIA

¿Existe relación entre agresividad y valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016?

<i>Problema</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Hipótesis</i>	<i>Variables</i>	<i>Metodología</i>
<u>Principal</u>	<u>Objetivo General</u>	<u>Hipótesis General:</u>	<u>Variables</u>	<u>Tipo de Investigación</u>
¿Existe relación entre agresividad y los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016?	Establecer la relación entre agresividad y los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.	Ha: Existe relación entre agresividad y los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.	<u>Agresividad</u> • Irritabilidad; lo cual mide el grado de irritabilidad que el sujeto manifiesta habitualmente en su estilo de vida, la tolerancia que pueda manifestar frente a situaciones estresantes y modos de afrontamiento. • Agresión Verbal; manifiesta el grado de agresión verbal al que suele recurrir la persona,	La investigación que se presenta es de diseño cuantitativo (Sánchez y Reyes, 2006). <u>Nivel de Investigación</u> La investigación se caracteriza descriptivo-correlacional, porque está orientado a
<u>Secundarias</u>	<u>Objetivos Específicos</u>	<u>Hipótesis específicas:</u>		
P1: ¿Existe relación entre agresividad y la dimensión	OE1: Determinar la relación entre agresividad y la	Ha1: Existe relación entre agresividad y la		

<p>independencia de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016?</p> <p>P2: ¿Existe relación entre agresividad y la dimensión soporte de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016?</p> <p>P3: ¿Existe relación entre agresividad y la dimensión benevolencia de los valores</p>	<p>dimensión independencia de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.</p> <p>OE2: Identificar la relación entre agresividad y la dimensión soporte de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.</p> <p>OE3: Determinar la relación entre agresividad y la</p>	<p>dimensión independencia de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.</p> <p>Ha2: Existe relación entre agresividad y la dimensión soporte de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.</p> <p>Ha3: Existe relación entre agresividad y la dimensión de los benevolencia de</p>	<p>hace referencia a todo tipo de violencia con uso del lenguaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agresión indirecta; es en referencia a la agresión que suele recurrir el sujeto con la manifestación de su agresividad de manera indirecta, considerando mecanismos que la persona suele utilizar para manifestar su grado de agresividad de manera indirecta. • Agresión Física; esta dimensión hace referencia a la utilización de la violencia física para la expresión de su impulso agresivo. Medio que el 	<p>determinar el grado de relación existente entre las variables propuestas (Sánchez y Reyes, 2006).</p> <p><u>Método de la Investigación:</u></p> <p>No experimental</p> <p><u>Muestreo</u></p> <p>No Probabilístico de tipo intencional</p> <p><u>Población</u></p> <p>120 efectivos policiales</p> <p><u>Muestra</u></p> <p>92 efectivos policiales</p>
--	---	---	--	--

				<u>Instrumentos.</u>
interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016?	dimensión benevolencia de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.	valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.	sujeto aprueba o considera adecuado para la expresión de sus emociones.	
P4: ¿Existe relación entre agresividad y la dimensión conformidad de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016?	OE4: Identificar la relación entre agresividad y la dimensión conformidad de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.	Ha4: Existe relación entre agresividad y la dimensión conformidad de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.	• Resentimiento; con respecto a esta dimensión se alude a los niveles de resentimiento de las personas para con su entorno y con las personas con las que se relaciona.	• Cuestionario de Agresividad Buss Durke.
P5: ¿Existe relación entre agresividad y la dimensión reconocimiento de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016?	OE5: Determinar la relación entre	Ha5: Existe relación entre agresividad y la dimensión reconocimiento de los	• Sospecha; estado de vigilia que el sujeto suele tener con respecto a la desconfianza de los sujetos o entorno de su alrededor, lo cual genera una conducta de agresividad pasiva por la desconfianza que se haya	• Cuestionario de valores interpersonales de Gordon.

personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016?	agresividad y la dimensión reconocimiento de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.	valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.	generado en un contexto determinado.
P6: ¿Existe relación entre agresividad y la dimensión liderazgo de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016?	OE6: Identificar la relación entre agresividad y la dimensión liderazgo de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.	Ha6: Existe relación entre agresividad y la dimensión liderazgo de los valores interpersonales en el personal que labora en una Institución Policial del Estado Peruano – Lima 2016.	<p><u>Valores Interpersonales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Soporte; esta dimensión hace referencia a ser tratado con comprensión, o dirigir dicho comportamiento hacia las demás personas. • Conformidad; con respecto a este punto es en referencia a hacer lo que es socialmente correcto y aceptado. • Reconocimiento, con respecto a esta dimensión, se alude básicamente al hecho de ser respetado y admirado.

-
- Independencia; con respecto a esta dimensión se basa principalmente en tener el derecho de hacer todo lo que uno quiere en un contexto determinado.
 - Benevolencia; con respecto a este punto, se centra fundamentalmente en hacer cosas para los demás.
 - Liderazgo; alude principalmente a estar encargado de otras personas.
-

Anexo 1: Cuestionario modificado de agresividad de Buss Durkee

Instrucciones

En las siguientes páginas se le presenta una serie de frases sobre el modo como Ud., se comporta como Ud., se y siente. Después de leer cada frase, debe decidir con un "cierto" o con un "falso" a aquella que represente su modo de actuar o sentir usualmente. Trate de responder rápidamente y no emplee mucho tiempo en cada frase; queremos su primera reacción, no un proceso de pensamiento prolongado. Asegúrese de no omitir alguna frase. Ahora trabaje rápidamente y recuerde de contestar todas las frases. No hay contestaciones "correctas" o "incorrectas", sino simplemente una medida de la forma como Ud., se comporta.

N	Ítems	C	F
1	Pierdo la paciencia fácilmente, pero la recobro fácilmente		
2	Cuando desapruedo la conducta de mis amigos (as) se los hago saber		
3	A veces hablo mal de las personas que no me agradan.		
4	De vez en cuando no puedo controlar mi necesidad de golpear a otros		
5	Siento que no consigo lo que merezco.		
6	Sé de personas que hablan de mí a mis espaldas.		
7	Siempre soy paciente con los demás.		
8	A menudo me encuentro en desacuerdo con los demás.		
9	Nunca me molesto tanto como para tirar las cosas.		
10	No tengo ninguna buena razón para golpear a los otros		
11	Otra gente parece que lo obtiene todo.		
12	Me mantengo en guardia con gente que de alguna manera es más amigable de lo que esperaba.		

-
- 13 Soy más irritable de lo que la gente cree.
 - 14 No puedo evitar entrar en discusiones cuando la gente no está de acuerdo conmigo.
 - 15 Cuando me molesto, a veces tiro las puertas.
 - 16 Si alguien me golpea primero, le respondo de igual manera y de inmediato
 - 17 Cuando recuerdo mi pasado y todo lo que me ha sucedido, no puedo evitar sentirme resentido (a).
 - 18 Creo que le desagrado a mucha gente.
 - 19 Me "hierve" la sangre cada vez que la gente se burla de mí.
 - 20 Yo exijo que la gente respete mis derechos.
 - 21 Nunca hago bromas pesadas.
 - 22 Quien sea que insulte a mi familia o a mí, está buscando pelea.
 - 23 Casi todas las semanas encuentro a alguien que me desagrada.
 - 24 Hay mucha gente que me tiene envidia
 - 25 Si alguien no me trata bien, no permito que eso me moleste.
 - 26 Aun cuando estoy enfurecido no hablo lisuras.
 - 27 A veces hago mal las cosas cuando estoy enojado (a).
 - 28 Quien continuamente me molesta, está buscando un puñete en la nariz
 - 29 Aunque no lo demuestre, a veces siento envidia
 - 30 A veces tengo la sospecha de que se ríen de mí
 - 31 A veces me molesta la sola presencia de la gente
 - 32 Si alguien me molesta estoy dispuesto (a) a decirle lo que pienso
 - 33 A veces dejo de hacer las cosas cuando no consigo lo que quiero
 - 34 Pocas veces contesto, aunque me golpeen primero
 - 35 No sé de alguien a quien odie completamente
-

-
- 36 Mi lema es "nunca confiar en extraños"
- 37 A menudo me siento como "pólvora a punto de estallar"
- 38 Cuando la gente me grita, les grito también
- 39 Desde los 10 años no he tenido una rabieta
- 40 Cuando verdaderamente pierdo la calma, soy capaz de cachetear a alguien
- 41 Si permito que los demás me vean como soy, seré considerado difícil de llevar
- 42 Comúnmente pienso, que razón oculta tendrán para hacer algo bueno por mí
- 43 A veces me siento "acalorado" (a) y de mal genio
- 44 Cuando me molesto digo cosas desagradables
- 45 Recuerdo que estuve tan amargo que cogí lo primero que encontré a mano y lo rompí
- 46 Peleo tanto como las demás personas
- 47 A veces siento que la vida me ha tratado mal
- 48 Solía pensar que la mayoría de la gente decía la verdad, pero ahora sé que estoy equivocado (a)
- 49 No puedo evitar ser rudo (a) con la gente que no me agrada
- 50 No puedo poner a alguien en su lugar, aún si fuese necesario
- 51 A veces demuestro mi enojo golpeando la mesa
- 52 Si tengo que recurrir a la violencia física para defender mis derechos, lo hago
- 53 Aunque no lo demuestre, me siento insatisfecho (a) conmigo mismo (a)
- 54 No tengo enemigos que realmente quieran hacerme daño
- 55 No permito que muchas cosas sin importancia me irriten
-

-
- 56 A menudo hago amenazas que no cumplo
- 57 Cada vez que estoy molesto (a) dejo de hacer las tareas de mi casa
- 58 Sé de personas que, por molestarme, me han obligado a usar la violencia
- 59 Hay personas a quienes les guardo mucho rencor
- 60 Raramente siento que la gente trata de amargarme o insultarme
- 61 Últimamente he estado algo malhumorado
- 62 Cuando discuto tiendo a elevar la voz
- 63 Me desquito una ofensa negándome a realizar las tareas
- 64 Quienes me insultan sin motivo, encontrarán un buen golpe
- 65 No puedo evitar ser tosco con quienes trato
- 66 He tenido la impresión de que ciertas personas me han tratado de sacar provecho
- 67 Me irrita rápidamente cuando no consigo lo que quiero
- 68 Generalmente oculto la pobre opinión que tengo de los demás
- 69 Cuando me molestan me desquito con las cosas de quienes me desagradan
- 70 Quien se burla de mis amigos (as) se enfrentará a golpes conmigo
- 71 Me duele pensar que mis padres no hicieron lo suficiente por mí
- 72 A veces desconfío de las personas que tratan de hacerme un favor
- 73 Tiendo a irritarme cuando soy criticado
- 74 Prefiero ceder en algún punto de vista antes de discutir
- 75 Con mis amigos acostumbro a burlarme de quienes no me agradan
- 76 No hay otra manera de librarse de los sujetos, más que empleando la violencia
- 77 Siento que los continuos fracasos en la vida, me han vuelto rencoroso (a)
-

-
- 78 Hay momentos en los que siento que todo el mundo está contra mí.
- 79 Soy de las personas que se exasperan ante la menor provocación
- 80 Tiendo a burlarme de las personas que hacen mal su trabajo
- 81 Demuestro mi cólera pateando las cosas
- 82 la mejor solución para colocar a alguien "en su lugar" es enfrentándolo a golpes.
- 83 Siento que no he recibido en la vida todas las recompensas que merezco
- 84 Siento que existe mucha hipocresía entre la gente
- 85 A veces me irritan las acciones de algunas personas
- 86 Evito expresar lo que siento ante personas que me desagradan
- 87 No soy de las personas que se desquitan una ofensa con las cosas de la gente
- 88 Soy una persona que tiende a meterse en líos
- 89 Comparado con otros, siento que no soy feliz en esta vida
- 90 Pienso que las personas que aparentan amistad conmigo, son desleales en mi ausencia
- 91 Se necesita mucho para irritarme
-

Anexo 2: Cuestionario de valores interpersonales de Gordon

Instrucciones

Para responder en cada grupo escoja solamente dos frases, la más importante para Ud.; (señálela poniendo un 1 en la columna +) y la menos importante para Ud. (ponga un 1 en la columna -). La frase restante déjela en blanco. Conteste todos los grupos

Nº	Ítems	+	-
1	Tener libertad para hacer lo que prefiera		
2	Que los demás estén de acuerdo conmigo		
3	Hacer amistad con los menos afortunados		
4	Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes		
5	Cumplir con exactitud las leyes y reglamentos		
6	Que la gente le dé importancia a lo que hago		
7	Ocupar un puesto o cargo importante		
8	Tratar a todo el mundo con suma amabilidad		
9	Hacer lo que está admitido como correcto y adecuado		
10	Que la gente piense que soy importante		
11	Tener una total y completa libertad personal		
12	Saber que la gente está de mi parte		
13	Acatar las reglas o normas sociales de comportamiento		
14	Que haya gente interesada en mi bienestar		
15	Asumir la dirección e iniciativa en la toma de decisiones de mi grupo		
16	Poder hacer habitualmente lo que me agrade		
17	Estar a cargo de un asunto o proyecto importante		
18	Trabajar en beneficio de otras personas		
19	Relacionarme con otras personas que sean famosas o muy		

-
- populares y conocidas
- 20 Atender estrictamente y cumplir los asuntos a mi cargo
 - 21 Tener una gran influencia
 - 22 Que mi nombre sea famoso o muy conocido por mucha gente
 - 23 Hacer cosas por los demás
 - 24 Trabajar por mi propia cuenta o responsabilidad, sin que nadie me dirija
 - 25 Seguir una norma estricta de conducta
 - 26 Estar en una posición o cargo donde tenga autoridad
 - 27 Tener junto a mí, personas que me alienten o me den ánimo
 - 28 Ser amigo de los que no tienen amigos
 - 29 Que la gente me haga favores
 - 30 Ser conocido por personas más importantes
 - 31 Ser el único que manda y dirige
 - 32 Acatar estrictamente las leyes y normas establecidas
 - 33 Que los demás me demuestren que yo les agrado
 - 34 Poder vivir mi vida exactamente como lo deseo
 - 35 Cumplir con mi deber
 - 36 Que la gente me trate con comprensión
 - 37 Ser el líder o jefe del grupo del que formo parte
 - 38 Que la gente admire lo que yo hago
 - 39 Ser independiente en mi trabajo
 - 40 Que la gente se porte considerablemente conmigo
 - 41 Tener a otras personas trabajando bajo mi dirección
 - 42 Emplear mi tiempo haciendo cosas para los demás
 - 43 Poder gobernar mi propia vida
-

-
- 44 Contribuir bastante a las obras de la beneficencia social
- 45 Que la gente haga comentarios favorables sobre mí
- 46 Ser una persona influyente
- 47 Ser tratado con amabilidad
- 48 Mantener siempre el más alto nivel de conducta moral en cuanto haga
- 49 Ser alabado o elogiado por otras personas
- 50 Estar relativamente liberado de formalidades o convencionalismos sociales
- 51 Trabajar por el bien común
- 52 Contar con el afecto de otras personas
- 53 Hacer las cosas de acuerdo a lo aprobado y permitido
- 54 Ir por la vida haciendo favores a los demás
- 55 Que se permita hacer todo lo que se quiera
- 56 Ser considerado como líder o jefe
- 57 Hacer lo que socialmente se considera correcto
- 58 Que los demás aprueben lo que yo hago
- 59 Ser el que toma las decisiones en mi grupo
- 60 Compartir lo que tengo y me pertenece con otras personas
- 61 Ser libre de ir y venir por donde y cuando me plazca
- 62 Ayudar a los pobres y necesitados
- 63 Mostrar respeto por mis superiores
- 64 Recibir manifestaciones de cortesía, simpatía o afecto de los demás
- 65 Ocupar una posición o cargo de mucha responsabilidad
- 66 Cumplir con aquello que es considerado usual o convencional
- 67 Ser el responsable de un grupo de personas
-

-
- 68 Tomar todas mis decisiones por mí mismo
- 69 Recibir ánimo y aliento de los demás
- 70 Ser mirado con respeto por los demás
- 71 Aceptar fácilmente a otros como amigos
- 72 Dirigir a otros en su trabajo
- 73 Ser generoso con los demás
- 74 Ser mi propio amo
- 75 Tener amigos y compañeros comprensivos
- 76 Ser escogido para un puesto de mando o cargo directivo
- 77 Ser tratado como una persona de cierta importancia
- 78 Salirme con la mía en las cosas que me resulten agradables
- 79 Que haya personas interesadas en mí
- 80 Tener maneras o modales sociales correctos y apropiados
- 81 Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema
- 82 Ser popular entre la gente
- 83 Estar eximido o liberado de tener que obedecer reglas o normas
- 84 Estar en un puesto que me permita decir a otros lo que han de hacer
- 85 Hacer siempre lo que es moralmente correcto
- 86 Dedicarme a ayudar a los demás
- 87 Que haya gente dispuesta a ofrecerme ayuda
- 88 Que haya gente que me admire
- 89 Hacer siempre aquello que está aprobado y permitido
- 90 Poder abandonar o dejar de lado lo que me rodea si así lo deseo
-

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estadísticos generales del total agresividad y sus dimensiones.	58
Tabla 2. Estadísticos generales de los valores interpersonales.....	59
Tabla 3. Frecuencia de los niveles obtenidos de la agresividad.	59
Tabla 4. Prueba de normalidad de las escalas aplicadas.....	60
Tabla 5. Correlación entre agresividad y los valores interpersonales.	61
Tabla 6. Correlación entre dimensiones de agresividad y los valores interpersonales...	61