

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE HUMANIDADES



PERSONALIDAD Y VALORES INTERPERSONALES EN
PERSONAL DE LA XIV MACRO REGIÓN POLICIAL DE
TACNA, 2023

Tesis presentada por:

Bach. Carhuayo Valdivia, Luigi Oswaldo

Para obtener el Título Profesional de:

Licenciado en Psicología

TACNA – PERÚ

2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Luigi Oswaldo Carhuayo Valdivia, bachiller de la Escuela Profesional de Psicología adscrita a la Facultad de Educación, Ciencias de la Comunicación y Humanidades de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI 74028751, soy autor de la tesis titulada: "PERSONALIDAD Y VALORES INTERPERSONALES EN PERSONAL DE LA XIV MACRO REGIÓN POLICIAL DE TACNA, 2023", asesorado por el Dr. Alex Alfredo Valenzuela Romero.

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología.

Así mismo, declaro no haber transgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro que, después de la revisión de la tesis con la herramienta tecnológica Turnitin se declara 20% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva según corresponda, evidenciándose que la información presentada es real con pleno respeto de los derechos de autor, y soy conocedor de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivadas.

Por lo expuesto, mediante la presente, asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado; asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello, en favor de terceros, con motivos de acciones, recriminaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrases causa en el contenido de la tesis.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 20 de junio de 2024



Firma



Huella Digital

Nombres y apellidos: Luigi Oswaldo Carhuayo Valdivia
DNI: 74028751

Agradecimientos

A la Universidad Privada de Tacna en general, pero especialmente a la Carrera Profesional de Psicología, por abrirme las puertas a sus aulas, contribuyendo con mi formación profesional y brindarme las herramientas necesarias para completar este camino.

A todos los docentes que, a lo largo de la carrera, han dado lo mejor de sí en nuestra formación profesional

Asimismo, agradecer a todas las participantes de la Policía Nacional del Perú y a mi padre por su ayuda para acceder a la institución y llevar a cabo esta investigación, que no hubiera sido posible sin su ayuda.

Dedicatoria

A mis padres, por el apoyo que me brindaron durante toda mi etapa universitaria, por sus consejos y la orientación que me permitió encaminarme en mi camino profesional.

A mis amigos y personas que me acompañaron durante lo largo de mi formación profesional.

A los que ya no están, pero mientras estuvieron confiaron plenamente en que llegaría lejos.

Título

Personalidad y Valores Interpersonales en Personal de la XIV Macro Región
Policial de Tacna, 2023

Autor

Bach. Carhuayo Valdivia, Luigi Oswaldo

Asesor

Dr. Valenzuela Romero, Alex Alfredo

Línea de Investigación

Medición de las Condiciones de Vida Psicológica, Social y Cultural de la
Comunidad Regional.

Sub Línea de Investigación

Bienestar Psicológico y Sistemas Relacionales.

Índice de Contenidos

Índice de Contenido	v
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	1
Capítulo I: El Problema	3
1.1. Determinación del Problema	3
1.2. Formulación del Problema	6
1.3. Justificación de Investigación	7
1.4. Objetivos de la Investigación	8
1.4.1. Objetivo General	8
1.4.2. Objetivos Específicos	8
1.5. Antecedentes del Estudio	8
1.5.1. Antecedentes Internacionales	8
1.5.2. Antecedentes Nacionales	10
1.5.3. Antecedentes Regionales	12
Capítulo II: Fundamento Teórico de la Variable Personalidad	15
2.1. Definición de Personalidad	15
2.2. Aspectos Básicos de la Personalidad	16
2.3. Rasgos de Personalidad	24
2.4. Características de los Rasgos de Personalidad	24
2.5. Componente de los Rasgos de Personalidad	25
2.6. Modelo Disposicional - Dimensiones de Personalidad	27
2.7. Modelo Dinámico-Perspectivas de la Personalidad	30
Capítulo III: Fundamento Teórico de la Variable Interpersonales	33
3.1. Definición de Valores Interpersonales	33
3.2. Aspectos Básicos de los Valores Interpersonales	34
3.3. Teoría de los Valores Humanos	36

3.4.	Teoría de la Autodeterminación	39
3.5.	Teoría Funcional de los Valores	41
3.6.	Teoría de los Valores Culturales	42
3.7.	Teoría de los Sistemas de Valores	44
3.8.	Teoría de los Valores de Gordon	45
3.9.	Dimensiones de los Valores Interpersonales	46
	Capítulo IV: Metodología	48
4.1.	Enunciado de las Hipótesis	48
4.1.1.	Hipótesis General	48
4.1.2.	Hipótesis Específicas	48
4.2.	Operacionalización de las Variables y Escalas de Medición	48
4.3.	Tipo y Diseño de Investigación	50
4.3.1.	Tipo de Investigación	50
4.3.2.	Diseño de Investigación	51
4.3.3.	Ámbito y Tiempo Social de la Investigación	51
4.4.	Unidades de Estudio. Población y Muestra	52
4.4.1	Unidades de Estudio	52
4.4.2.	Población	52
4.4.3.	Muestra	52
4.4.4.	Procedimientos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	53
	Capítulo V: Resultados	56
5.1.	El Trabajo de Campo	56
5.2.	Diseño de Presentación de Resultados	57
5.3.	Los Resultados	58
5.4.	Comprobación de Hipótesis	75
5.5.	Discusión	87
	Capítulo VI: Conclusiones y Sugerencias	91
	Referencias	94
	Anexos	102

Índice de Tablas

Tabla 01.	Operacionalización de la Variable Personalidad	49
Tabla 02.	Operacionalización de la Variable Valores Interpersonales	50
Tabla 03.	Distribución de los Datos Según los Niveles de Neuroticismo de la Variable Personalidad	58
Tabla 04.	Distribución de los Datos Según los Niveles de Extraversión de la Variable Personalidad	59
Tabla 05.	Distribución de los Datos Según los Niveles de Apertura de la Variable Personalidad	60
Tabla 06.	Distribución de los Datos Según los Niveles de Amabilidad de la Variable Personalidad	61
Tabla 07.	Distribución de los Datos Según los Niveles de Responsabilidad de la Variable Personalidad	62
Tabla 08.	Distribución de los Datos Según los Niveles de Independencia de la Variable Valores Interpersonales	63
Tabla 09.	Distribución de los Datos Según los Niveles de Soporte de la Variable Valores Interpersonales	64
Tabla 10.	Distribución de los Datos Según los Niveles de Benevolencia de la Variable Valores Interpersonales	65
Tabla 11.	Distribución de los Datos Según los Niveles de Conformidad de la Variable Valores Interpersonales	66
Tabla 12.	Distribución de los Datos Según los Niveles de Reconocimiento de la Variable Valores Interpersonales	67
Tabla 13.	Distribución de los Datos Según los Niveles de Liderazgo de la Variable Valores Interpersonales	68
Tabla 14.	Distribución de los Datos Según los Niveles de Valores Interpersonales	69
Tabla 15.	Análisis Descriptivo de la Dimensión Neuroticismo y Valores Interpersonales	70
Tabla 16.	Análisis Descriptivo de la Dimensión Extraversión y Valores	71

	Interpersonales	
Tabla 17.	Análisis Descriptivo de la Dimensión Apertura y Valores Interpersonales	72
Tabla 18.	Análisis Descriptivo de la Dimensión Amabilidad y Valores Interpersonales	73
Tabla 19.	Análisis Descriptivo de la Dimensión Responsabilidad y Valores Interpersonales	74
Tabla 20.	Prueba de Normalidad Según el Estadístico Kolmogorov - Smirnov	75
Tabla 21.	Comprobación de la Primera Hipótesis Específica	76
Tabla 22.	Comprobación de la Segunda Hipótesis Específica	78
Tabla 23.	Correlación entre la Dimensión Neuroticismo y Dimensiones de Valores Interpersonales	79
Tabla 24.	Correlación entre la Dimensión Extraversión y Dimensiones de Valores Interpersonales	81
Tabla 25.	Correlación entre la Dimensión Apertura y Dimensiones de Valores Interpersonales	82
Tabla 26.	Correlación entre la Dimensión Amabilidad y Dimensiones de Valores Interpersonales	83
Tabla 27.	Correlación entre la Dimensión Responsabilidad y Dimensiones de Valores Interpersonales	84

Índice de Figuras

Figura 01.	Esquema del Diseño Descriptivo - Correlacional	51
Figura 02.	Distribución de los Datos Según los Niveles de Neuroticismo de la Variable Personalidad	58
Figura 03	Distribución de los Datos Según los Niveles de Extraversión de la Variable Personalidad	59
Figura 04.	Distribución de los Datos Según los Niveles de Apertura de la Variable Personalidad	60
Figura 05.	Distribución de los Datos Según los Niveles de Amabilidad de la Variable Personalidad	61
Figura 06.	Distribución de los Datos Según los Niveles de Responsabilidad de la Variable Personalidad	62
Figura 07.	Distribución de los Datos Según los Niveles de Independencia de la Variable Valores Interpersonales	63
Figura 08.	Distribución de los Datos Según los Niveles de Soporte de la Variable Valores Interpersonales	64
Figura 09.	Distribución de los Datos Según los Niveles de Benevolencia de la Variable Valores Interpersonales	65
Figura 10.	Distribución de los Datos Según los Niveles de Conformidad de la Variable Valores Interpersonales	66
Figura 11.	Distribución de los Datos Según los Niveles de Reconocimiento de la Variable Valores Interpersonales	67
Figura 12.	Distribución de los Datos Según los Niveles de Liderazgo de la Variable Valores Interpersonales	68
Figura 13.	Distribución de los Datos Según los Niveles de Valores Interpersonales	69

Resumen

El propósito de la presente investigación fue comprobar la relación entre Personalidad y Valores Interpersonales en el Personal de la XIV Macro Región Policial de Tacna, 2023. La población estuvo constituida por 150 policías de la macro región policial Tacna. La investigación corresponde al tipo básica, de nivel correlacional y enfoque cuantitativo. El diseño de la investigación fue no experimental, transaccional de tipo descriptivo correlacional. Se utilizó la técnica de la psicometría de encuesta tipo test. Para medir la variable personalidad se utilizó el Inventario Reducido de Cinco Factores (NEO-FFI) y para medir los valores interpersonales se utilizó el Cuestionario de Valores Interpersonales. Los principales resultados fueron que la dimensión de la personalidad más desarrollada en la población fue el neuroticismo (67.4%), asimismo la dimensión de valores interpersonales con mayor presencia fue conformidad (80.7%); por otro lado, se halló que no existe una relación significativa entre las dimensiones de personalidad y las dimensiones de valores interpersonales; asimismo, no hay una relación significativa entre las dimensión de personalidad con las dimensiones de valores interpersonales. Dando como conclusión que no existe una relación entre la personalidad y los valores interpersonales en el personal de la XIV macro región policial Tacna.

Palabras clave: Conformidad, extraversión, neuroticismo, personalidad, valores interpersonales.

Abstract

The purpose of this research was to verify the relationship between Personality and Interpersonal Values in the Personnel of the XIV Macro Police Region of Tacna, 2023. The population was made up of 150 police officers from the Tacna police macro region. The research corresponds to the basic type, correlational level and quantitative approach. The research design was non-experimental, transactional, descriptive-correlational. The multiple choice survey psychometric technique was used. To measure the personality variable, the Reduced Five Factor Inventory (NEO-FFI) was used and to measure interpersonal values, the Interpersonal Values Questionnaire was used. The main results were that the most developed personality dimension in the population was neuroticism (67.4%), likewise the dimension of interpersonal values with the greatest presence was conformity (80.7%); on the other hand, it was found that there is no significant relationship between the personality dimensions and the dimensions of interpersonal values; Likewise, there is no significant relationship between the personality dimensions and the dimensions of interpersonal values. Conclusion: There is no relationship between personality and interpersonal values in the personnel of the XIV Tacna police macro region.

Keywords: Conformity, extraversion, neuroticism, personality, interpersonal values.

Introducción

Este estudio se enfocó en examinar la personalidad y los valores interpersonales, con el propósito principal de evidenciar la conexión entre estas variables. Actualmente, dentro del contexto de la Policía Nacional, la comprensión de estas variables cobra especial relevancia. La fuerza policial opera en un entorno altamente estresante y demandante, lo que puede tener un impacto considerable en la salud mental y el bienestar de sus miembros. La comprensión de cómo la personalidad y los valores interpersonales influyen en el desempeño y la cooperación puede ofrecer valiosas perspectivas para la formación, el liderazgo y la gestión de la fuerza policial, es por ello que se expone en esta revisión bibliográfica tanto la variable personalidad como la variable valores interpersonales. Este informe se divide en cinco capítulos.

En el Capítulo I, está comprendido por el contexto en el que se detalla la razón detrás de la realización de esta investigación, desglosándose en la identificación del problema, planteamiento del problema, justificación de la investigación, revisión de literatura y definiciones operacionales realizadas.

Dentro del Capítulo II, se analiza el respaldo teórico científico de la variable personalidad, lo cual implica una revisión específica de la literatura relacionada con dicha variable.

Continuando, en el Capítulo III, se examina el sustento teórico científico de la variable valores interpersonales, lo cual también implica una revisión específica de la literatura relacionada con esta variable.

Seguido del Capítulo IV, donde se proporciona una descripción detallada de toda la metodología utilizada, incluyendo la formulación de hipótesis, definición de variables, selección de escalas de medición, diseño y tipo de investigación, alcance del estudio, unidad de análisis, población y muestra, así como las técnicas e instrumentos utilizados para recopilar datos.

Luego el Capítulo V, Los resultados abarcan aspectos realizados como el trabajo de campo, los descubrimientos obtenidos durante la investigación hecha, el análisis y la interpretación de datos recopilados, la validación de las hipótesis

planteadas y la discusión de los resultados encontrados.

En el último capítulo, el Capítulo VI, se exponen las conclusiones extraídas del estudio, se ofrecen sugerencias para investigaciones futuras, se incluye la lista de referencias utilizadas y se adjuntan los anexos pertinentes.

Este estudio se llevó a cabo en la población policial correspondiente de la XIV macro región policial de Tacna, con el propósito de indagar y comprender la manera en que la personalidad y los valores interpersonales se expresan y se vinculan entre sí, con el objetivo de influir de manera efectiva en los resultados obtenidos.

Capítulo I

El Problema

1.1. Determinación del Problema

Para la psicología, realizar estudios acerca de la personalidad y los valores interpersonales ha sido un área fértil y diversa que abarca múltiples facetas de la conducta humana. Estas variables son cruciales en la comprensión del comportamiento en un lugar de trabajo, y tienen implicancias significativas en el rendimiento, la satisfacción y la salud mental en diferentes profesiones.

Desde la perspectiva de la psicología, la personalidad se refiere a patrones consistentes de pensamiento, sentimiento y comportamiento (Eysenck, 1991), y se ha estudiado a través de cinco dimensiones las cuales son la apertura, extraversión, amabilidad, responsabilidad y neuroticismo (Costa & McCrae, 1999). Los valores interpersonales, por otro lado, son creencias y principios que guían nuestras interacciones sociales, como el respeto, la empatía y la cooperación (Schwartz, 1992).

La personalidad y los valores interpersonales son dos constructos psicológicos que han sido objeto de numerosas investigaciones a nivel internacional, tanto en el ámbito académico como en el aplicado. Estas variables tienen una gran relevancia con el objetivo de analizar la conducta del ser humano en diferentes contextos sociales y culturales, así como para el desarrollo de intervenciones que promuevan el bienestar individual y colectivo.

La personalidad se ha conceptualizado de distintas maneras a lo largo de la historia de la psicología, desde los enfoques psicoanalíticos, humanistas, conductuales, cognitivos, hasta los modelos de rasgos, que han sido los más influyentes y utilizados en las últimas décadas. Uno de los modelos de rasgos más conocidos y validados es el de los cinco grandes, que propone que la personalidad

se compone de cinco dimensiones: extraversión, empatía, apertura a la experiencia, responsabilidad y neuroticismo (Costa & McCrae, 1999). Este modelo ha demostrado tener una buena consistencia y generalización en diferentes muestras y culturas, así como una alta capacidad predictiva de diversos aspectos del comportamiento, como las actitudes, las emociones, las motivaciones, las relaciones, el rendimiento y la salud (John et al., 2008).

Los valores interpersonales, por otro lado, se refieren a aquellos que involucran las interacciones de una persona con los demás. Estos valores son de gran importancia para el equilibrio y la adaptación en los ámbitos personal, social, familiar y laboral. (Gordon, 2010). Los valores reflejan lo que es importante y deseable para cada individuo o grupo, y pueden variar según el contexto y la situación. Uno de los modelos más influyentes y validados para clasificar y medir los valores interpersonales es el de Schwartz, que propone que los valores se organizan en cuatro tipos: autotranscendencia, conservación, autopromoción y apertura al cambio (Schwartz, 1992). Pero el modelo de valores interpersonales de Leonard Gordon ha sido aplicado y contrastado en varios países proporcionándole también una base sólida para comprender como las personas se relacionan en diferentes contextos proponiendo seis dimensiones: soporte, liderazgo, conformidad, independencia, benevolencia y reconocimiento (Gordon, 2005).

La relación entre la personalidad y los valores interpersonales ha sido objeto de numerosos estudios empíricos, que han buscado explorar y explicar las asociaciones entre estas dos variables. Una de las hipótesis más aceptadas es que la personalidad y los valores interpersonales están relacionados de forma bidireccional, es decir, que la personalidad influye en los valores, pero también que los valores influyen en la personalidad. Así, se ha encontrado que las dimensiones de personalidad del modelo de los cinco grandes se correlacionan significativamente con los tipos de valores del modelo de Schwartz, tanto a nivel individual como a nivel cultural (Parks-Leduc et al., 2015).

Por ejemplo, la extraversión se relaciona positivamente con los valores de autopromoción y apertura al cambio, la empatía se relaciona positivamente con los valores de autotranscendencia y conservación, la apertura a la experiencia se

relaciona positivamente con los valores de apertura al cambio y negativamente con los de conservación, la responsabilidad se relaciona de manera positiva con los valores de conservación y autopromoción, y el neuroticismo se relaciona de forma negativa con todos los valores, excepto con los de seguridad y tradición.

Sin embargo, la mayoría de los estudios sobre la personalidad y los valores interpersonales se han centrado en poblaciones generales o en contextos específicos, como el educativo, el laboral o el clínico, pero no se han abordado suficientemente las particularidades de la fuerza policial, que presenta características y desafíos únicos que pueden afectar a estas variables. La policía es una profesión de alto riesgo y alta responsabilidad, que requiere de habilidades, competencias y actitudes específicas para desempeñar su función de manera eficaz y ética. La personalidad y los valores interpersonales de los efectivos policiales pueden tener un impacto significativo en su rendimiento, su satisfacción, su salud mental, su adaptación al estrés, su liderazgo, su cooperación, su integridad y su legitimidad ante la sociedad (Bishopp & Boots, 2014).

Por lo tanto, se vuelve imprescindible realizar un análisis más detallado de estos factores dentro del cuerpo policial, y en particular en la XIV macro región policial de Tacna, que es una unidad territorial de la Policía Nacional del Perú que abarca las regiones de Tacna y Moquegua. Se trata de una región que presenta una serie de retos y oportunidades en materia de seguridad ciudadana, como la prevención y el combate del crimen organizado, el narcotráfico, el contrabando, la minería ilegal, el terrorismo, la violencia de género, el tráfico de personas, entre otros. Estos fenómenos pueden generar un alto nivel de estrés y presión en los efectivos policiales, lo que puede afectar a su personalidad y sus valores interpersonales, así como a su desempeño y su bienestar.

Además, en un mundo en constante cambio y con crecientes demandas en la seguridad pública, la necesidad de una fuerza policial resiliente, cohesiva y efectiva es más apremiante que nunca. La falta de comprensión sobre cómo la personalidad y los valores interpersonales interactúan en este contexto específico

puede tener consecuencias perjudiciales en la eficacia y el bienestar de los oficiales.

En el contexto de la Policía en Perú, la comprensión de estas variables cobra especial relevancia. La fuerza policial opera en un entorno altamente estresante y demandante, esta dinámica puede ejercer un impacto significativo en la salud mental y el bienestar general de los miembros involucrados. La comprensión de cómo la personalidad y los valores interpersonales influyen en el desempeño y la cooperación puede ofrecer valiosas perspectivas para la formación, el liderazgo y la gestión de la fuerza policial.

Por lo tanto, esta investigación busca explorar y entender cómo la personalidad y los valores interpersonales se manifiestan y se relacionan entre sí en la XIV macro región policial de Tacna, desde una perspectiva internacional y comparativa. Se espera que los hallazgos puedan ofrecer una guía para la práctica y la política, ayudando a formar una fuerza policial más saludable, armoniosa y efectiva. A través de una metodología rigurosa y una perspectiva psicológica, este estudio tiene el potencial de realizar aportes significativos tanto a la teoría como a la práctica en la psicología aplicada a la labor policial.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Interrogante General.

¿Qué relación existe entre la personalidad y los valores interpersonales en el personal de la XIV macro región policial de Tacna, 2023?

1.2.2. Interrogantes Específicas.

¿Cuál es la dimensión de la personalidad más desarrollada en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023?

¿Cuáles es la dimensión de los valores interpersonales más desarrollada en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023?

¿Cómo se relacionan las dimensiones de la personalidad y las dimensiones de valores interpersonales en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023?

1.3. Justificación de la Investigación

La justificación de la presente investigación sobre la personalidad y los valores interpersonales en la XIV macro región policial de Tacna reside en varias consideraciones cruciales. En primer lugar, desde una perspectiva práctica, la comprensión de cómo estos factores influyen en el desempeño policial es vital para informar sobre programas de entrenamiento y liderazgo más eficaces. No sólo podría mejorar la efectividad y la eficiencia de la policía nacional, sino que también ayudaría a identificar factores que contribuyen al estrés y a la mala salud mental, permitiendo intervenciones y apoyos que mejoran el bienestar de los oficiales. Además, entender la dinámica interpersonal dentro de la policía puede ayudar a prevenir o resolver conflictos y tensiones, creando un ambiente de trabajo más armonioso y cooperativo.

Desde una perspectiva teórica, la investigación promete cubrir una brecha notable en la literatura actual, aportando conocimientos únicos en un área que ha sido insuficientemente explorada. La contribución a la psicología y sociología, ofreciendo insights sobre la interacción entre individuos y su entorno laboral en este contexto específico, es otra razón convincente para llevar a cabo este estudio.

La relevancia social de la investigación también es innegable. Una fuerza policial más efectiva y resiliente tiene implicancias positivas para la seguridad y estabilidad de la comunidad en general. Además, al promover un ambiente laboral saludable y respetuoso en la policía, este estudio refleja los valores de una sociedad que respeta los derechos humanos y la dignidad de cada individuo.

Agregando, la metodología y el enfoque de la investigación, que aplican conceptos psicológicos en un contexto policial, prometen ofrecer una

perspectiva fresca y profunda. Utilizando un enfoque riguroso, este estudio podría ir más allá de los análisis superficiales o anecdóticos, brindando una comprensión significativa y útil de los temas en cuestión.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. *Objetivo General*

Determinar la relación entre la personalidad y los valores interpersonales en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023.

1.4.2. *Objetivos Específicos*

Determinar la dimensión de la personalidad más desarrollada en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023.

Determinar la dimensión de valores interpersonales más desarrollado en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023.

Determinar cómo se relacionan las dimensiones de la personalidad y las dimensiones de valores interpersonales en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023.

1.5. Antecedentes De Estudio

1.5.1. *Antecedentes Internacionales*

En un estudio de Galeano et. al (2018), titulado: *Trastorno antisocial y factores de personalidad en candidatos a policías en Asunción*, en la ciudad de Asunción, Argentina. en colaboración con la Universidad Iberoamericana. El objetivo de esta investigación fue identificar la presencia de trastorno antisocial y los rasgos de personalidad predominantes en candidatos a policía de Asunción. Se seleccionó intencionalmente una muestra de 100 participantes a quienes se les

aplicó la adaptación latinoamericana del Inventario de Personalidad NEO-FFI, instrumento que permite una evaluación rápida y general de cinco factores de personalidad. Utilizando los programas R versión 2.1 y Excel 2013 para el análisis de datos, se encontró que las participantes femeninas obtuvieron puntuaciones más altas en todos los factores evaluados, incluido el neuroticismo ($p = 0,233$; $x_1 - x_2 = 0,165$) y la extraversión ($p = 0,463$). ; $x_1 - x_2 = .874$), apertura ($p = .870$; $x_1 - x_2 = .213$), amabilidad ($p = .001$; $x_2 = 1.69$). Además, se observó una relación inversa entre la edad y el nivel de estos rasgos, al igual que las puntuaciones de Neuroticismo ($p = .987$; $F = .23$), Extraversión ($p = .334$; $F = 1.109$) y Apertura ($p = .577$). ; $F = 0,554$), el sentido de responsabilidad ($p = 0,840$; $X_2 = 12,98$) y la amabilidad ($p = 0,002$; $F = 0,175$) disminuyeron a medida que los participantes crecieron. Sorprendentemente, según el estudio, el 72% de los participantes cumplían los criterios para el diagnóstico de trastorno de personalidad antisocial.

En otro estudio de investigación realizado por León (2020) titulado: *Rasgos de personalidad y su influencia en la impulsividad entre personal policial del Eje de Prevención en la ciudad de Ambato, Ecuador*; y en colaboración con la Universidad Tecnológica de Ambato. El objetivo principal fue examinar cómo los rasgos de personalidad influyen en los diferentes tipos de impulsividad observados en el personal policial del eje de prevención. El estudio utilizó el cuestionario de evaluación IPDE y la Escala de Impulsividad de Barratt (BIS-11) dentro de un diseño de investigación cuantitativo, correlacional y transversal. La muestra estuvo compuesta por 250 policías del área operativa que fueron seleccionados según ciertos criterios. Esto resultó en una participación de 226 personas, 180 hombres y 36 mujeres. Los datos fueron analizados mediante el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) y los resultados mostraron que no existía relación entre los rasgos de personalidad y la impulsividad. Además, los resultados mostraron que en la población estudiada predominaron los rasgos de personalidad esquizoide en un 30%, mientras que un 50,4% presentaba impulsividad, estando claramente presente la impulsividad cognitiva.

En el estudio realizado por Palacios (2020) titulado: *Rasgos de Personalidad y Valores Interpersonales en el Servicio Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses de la Ciudad de Quito en el año 2019*, realizado en la Universidad Tecnológica Indoamericana como parte de su tesis de licenciatura en Psicología. , el objetivo principal fue establecer la conexión entre los rasgos de personalidad y los valores interpersonales, con especial énfasis en el análisis de escalas psicopáticas y niveles de relaciones interpersonales. El estudio adoptó un enfoque descriptivo y transversal y utilizó una muestra de 60 sujetos estudiados del Servicio Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses de la ciudad de Quito. Para recolectar información se utilizaron dos herramientas: el Inventario Multifásico de Personalidad (MMPI) – versión abreviada (Mini-Mult) y el test SIV. Los resultados obtenidos mostraron una correlación significativa entre la escala psicopática “Esquizofrenia (ID)” y la dimensión “Apoyo a las relaciones interpersonales”. A partir de estos resultados, se propone en este contexto el uso de la terapia cognitivo conductual (TCC) como estrategia para mejorar las relaciones interpersonales.

1.5.2. Antecedentes Nacionales

Por otro lado, en el estudio realizado por Pisconti (2017) titulado: *“Personalidad y valores interpersonales entre estudiantes de psicología de una universidad privada de Trujillo”*, el objetivo de la licenciatura en psicología fue estudiar la relación entre la personalidad y los valores interpersonales. Se realizó un estudio descriptivo-correlativo. La muestra estuvo compuesta por 442 estudiantes de psicología matriculados en una universidad privada de la ciudad de Trujillo. Para la recopilación de datos se administraron el Cuestionario de Personalidad de los “Cinco Grandes” (BFQ) y el Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon (SIV). Se utilizó un método de muestreo estratificado, aleatorio, probabilístico y proporcional, dividido por género y ciclo de estudio de la facultad académico profesional de psicología a la que pertenecían los estudiantes. Los resultados mostraron una relación débil entre la personalidad y

los valores interpersonales. Específicamente, la dimensión “Energía” se asoció con el valor interpersonal “Liderazgo”, mientras que la dimensión “Amabilidad” se asoció con los valores interpersonales “Benevolencia”, “Reconocimiento”, “Independencia” y “Liderazgo”. La dimensión Tesón se relacionó con los valores interpersonales de Conformidad, Independencia, Reconocimiento y Benevolencia, mientras que la dimensión Apertura Mental se relacionó con los valores interpersonales de Benevolencia, “liderazgo” y “reconocimiento”. Sin embargo, la dimensión “estabilidad emocional” no mostró relación con ninguno de los valores interpersonales analizados.

Así mismo en la investigación realizada por Chu (2018) titulada: *Dimensiones de la Personalidad y Valores Interpersonales en estudiantes de 4to y 5to de Secundaria de la I.E. José Carlos Mariátegui – Castilla, 2017, Piura*, para obtener la Licenciatura en Psicología El objetivo fue examinar la relación entre las dimensiones de personalidad y los valores interpersonales en estudiantes de 4to y 5to grado de secundaria de la mencionada institución educativa. El estudio se basó en un enfoque cuantitativo, no experimental con un diseño descriptivo-correlativo. La muestra estuvo compuesta por 130 estudiantes; los instrumentos de medición utilizados fueron el cuestionario de personalidad y el cuestionario de valores interpersonales, los cuales resultaron confiables. Los principales resultados mostraron que el estilo de personalidad Introversión/Extroversión tuvo correlaciones significativas con los puntajes de Reconocimiento ($p=0,001$), Conformidad ($p=0,03$) y Apoyo ($p=0,04$). En cuanto a la personalidad “estabilidad/inestabilidad”, se observaron correlaciones significativas con los valores “independencia” ($p=0,001$), “conformidad” ($p=0,002$) y “reconocimiento” ($p=0,001$). Además, el estilo de personalidad “Psicoticismo” mostró correlaciones moderadas con los valores “Independencia” ($p=0,04$) y “Apoyo” ($p=0,045$), mientras que el estilo de personalidad “Disimulación/Deseabilidad” mostró correlaciones moderadas con el estilo “Independencia”. ($p=0,04$) y valores “de apoyo” ($p=0,045$). Independencia” ($p=0,032$), “Apoyo” ($p=0,04$) y “Reconocimiento” ($p=0,036$). En resumen, el análisis general de los resultados concluyó que no existe relación significativa entre las dimensiones de

personalidad y los valores interpersonales al ser considerados como variables independientes.

En el estudio de investigación realizado por Huayamís (2021) titulado *“Valores interpersonales y estilos de personalidad entre estudiantes de secundaria de la Institución Educativa San Francisco de Asís San Ignacio”*, el objetivo principal fue establecer la relación entre las dimensiones de valores interpersonales y estilos de personalidad. entre estudiantes de secundaria de la Institución Educativa No.-16466 – San Francisco De Asís San Ignacio. La muestra utilizada en el estudio estuvo compuesta por 150 estudiantes y el enfoque metodológico fue descriptivo, correlacional sin ser experimental. Se utilizaron como instrumentos básicos para la recolección de datos el Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV) y el Inventario de Estilos de Personalidad de Millon (MIPS). Los resultados obtenidos mediante el análisis de correlación de Pearson mostraron una relación significativa y alta entre las variables de valores interpersonales y estilos de personalidad. Es decir, se encontraron asociaciones importantes y estadísticamente significativas entre estas dos características entre los estudiantes de secundaria de la institución educativa San Francisco de Asís San Ignacio de Lambayeque.

1.5.3. Antecedentes Regionales

Esto también se evidencia en el estudio realizado por Rodas (2017) titulado *“Los Valores Éticos y su Influencia en la Actitud de un Profesional en Formación en la Escuela Académica Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna, Año 2015”* para obtener el grado de Magíster en Docencia Universitaria y Gestión Educativa. El objetivo principal fue examinar cómo los principios éticos o morales influyen en las actitudes de los estudiantes en formación de la Escuela Académica Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna en el año 2015. La muestra del estudio estuvo compuesta por 120 estudiantes que estuvieron repartidos en los seis años que duró la carrera. El enfoque de la investigación fue básico, con rasgos descriptivos y correlacionales,

un diseño no experimental y recolección de datos transversal. Los resultados del estudio indican que los valores éticos en la citada carrera profesional influyen significativamente en la actitud de los estudiantes durante la formación. Se observó que los estudiantes exhibían niveles apropiados de valores éticos; los estudiantes de cuarto año sobresalieron en esta variable, mientras que los estudiantes de tercer año obtuvieron puntuaciones más bajas. La “competencia psicológica” era el indicador más importante, mientras que el aspecto que necesitaba mejorar era “el poder y el orden social”. Además, se encontró que los estudiantes demostraron una actitud adecuada para enfrentar los desafíos de la vida profesional, destacando los de primer año en esta área, mientras que los de tercer año obtuvieron puntuaciones más bajas. El componente cognitivo fue el aspecto más destacado en términos de actitudes, mientras que el componente afectivo fue identificado como el área que más necesita mejorar.

Por otro lado, el objetivo de la investigación realizada por Machaca (2020), titulada: *Factores de personalidad y tipo de droga en pacientes dependientes del establecimiento Casa Hogar Nuevo Amanecer, Tacna 2019*, para obtener su título de Licenciado en Psicología, fue estudiar la relación entre los rasgos de personalidad y el tipo de droga a la que eran adictos los pacientes de Casa Hogar Nuevo Amanecer Tacna. El estudio tuvo un diseño básico y correlacional que no tuvo carácter experimental. La muestra estuvo compuesta por 30 hombres con edades entre 20 y 65 años. Para la recolección de datos se utilizaron encuestas de opción múltiple, incluida la NEO-FFI revisada por Martínez y Cassaretto (2011) para la población peruana, así como entrevistas estructuradas. Los resultados mostraron que la pasta básica de cocaína fue la droga más consumida (43,3%). Entre los participantes, la extraversión fue el rasgo de personalidad más común, con una media de 32,2. Además, se observaron diferencias en las características predominantes según el tipo de droga: la conciencia fue el factor principal en los adictos a marihuana y clorhidrato de cocaína, con puntuaciones medias de 36,2 y 38,0, respectivamente; mientras que la extraversión fue el rasgo dominante en los adictos a la pasta base de cocaína y al alcohol, con medias de 33,4 y 31,0, respectivamente.

Asimismo, en el estudio realizado por Flores (2021) titulado *“Personalidad e insatisfacción con la imagen corporal entre estudiantes entrantes de la Facultad de Economía de la Universidad Privada de Tacna, 2020”*, el objetivo principal fue obtener su grado de relación entre personalidad e insatisfacción con la Imagen Corporal entre estudiantes de reciente ingreso a la Facultad de Economía de la Universidad Privada Tacna en el año 2020. La metodología utilizada fue básica y utilizó un diseño transeccional no experimental con rasgos descriptivos y de correlación. El grupo de interés estuvo formado por 215 nuevos estudiantes de la facultad antes mencionada pertenecientes a diversas escuelas profesionales, entre ellas Economía y Microfinanzas, Turismo y Hotelería, Contabilidad, Ingeniería Industrial y Administración de Negocios Internacionales. Se seleccionó una muestra de 139 estudiantes para participar en el estudio. Se utilizaron dos cuestionarios para recopilar datos: el Cuestionario de evaluación de la insatisfacción con la imagen corporal y el Inventario reducido de cinco factores (NEO-FFI) para evaluar la personalidad. Los resultados obtenidos mostraron una relación estadísticamente significativa entre la personalidad y la insatisfacción con la imagen corporal entre los estudiantes de primer año de la Facultad de Economía de la Universidad Privada de Tacna. En cuanto a la insatisfacción con la imagen corporal, la mayoría de los estudiantes se ubicaron en el nivel medio (36,7%), seguido del nivel más bajo (31,7%). En cuanto a la personalidad, se observó que el neuroticismo fue la dimensión con mayor número de valoraciones en el nivel alto (81,3%), seguida de la apertura a la experiencia (52,5%), la extraversión (45,4%), la Amabilidad (42,5%) y finalmente, responsabilidad (25,2%).

Capítulo II

Fundamento Teórico Científico de la Variable Personalidad

2.1. Definición de Personalidad

Allport (1961, citado en Córdova, 2018) propone que la personalidad es una organización dinámica y compleja en el ámbito personal del sujeto, conformada mediante sistemas psicofísicos que establecen sus ajustes específicos al entorno. La personalidad, según esta definición, es una estructura multifacética que define cómo interactuamos con nuestro entorno.

Por otro lado, Eysenck (1991) considera a la personalidad como una estructura de patrones de comportamiento, pensamiento y emociones que mantienen una relativa estabilidad a lo largo del tiempo y diferentes en cada individuo. Esta perspectiva enfatiza la consistencia y diferencias individuales en la personalidad.

Desde la perspectiva de Maslow (1987), la personalidad se constituye como un conjunto de características individuales y tendencias únicas que reflejan cómo una persona percibe, interactúa y responde al mundo que la rodea. Esta visión destaca la individualidad y la interacción con el entorno.

Rogers (1995) dice, que ve la personalidad como un sistema que incluye aspectos del yo real y del yo ideal, y se enfoca en cómo las personas perciben su presente y futuro, integrando el proceso de crecimiento y auto actualización. Esta definición subraya la auto-percepción y la autorrealización como componentes clave.

Costa y McCrae (1999) definieron la personalidad en su modelo de los Cinco Grandes como una jerarquía de rasgos que representan tendencias básicas y adaptaciones características, influenciadas y formadas tanto por factores biológicos como ambientales, reconociendo la interacción de elementos innatos y externos en su conformación.

2.2. Aspectos Básicos de la Personalidad

Allport (1961, citado en Córdova, 2019) ofrece una perspectiva multifacética y profunda en torno a los aspectos básicos de la personalidad, la cual puede ser entendida a través de cuatro conceptos clave, que se mencionan a continuación:

2.2.1. *La Organización Dinámica*

La organización dinámica de la personalidad se distancia de la concepción tradicional que percibe la personalidad como una composición estática de rasgos. En cambio, la entiende como una entidad en constante movimiento y cambio. Esta visión implica que la personalidad no está fijada ni limitada por características inmutables, sino que experimenta un flujo continuo, siendo moldeada y reformada por las experiencias vividas por el individuo a lo largo del tiempo.

Este enfoque dinámico sugiere que la personalidad es un proceso activo, interactuando de manera bidireccional con las vivencias del individuo. No solo se limita a reflejar las experiencias pasadas, sino que también ejerce una influencia activa en la forma en que el individuo enfrenta y se adapta a nuevas situaciones. Así, la personalidad se presenta como un fenómeno en constante evolución, donde cada interacción y experiencia contribuye a la construcción y transformación de esta compleja entidad psicológica. Este paradigma dinámico resalta la adaptabilidad y la capacidad de aprendizaje de la personalidad, subrayando la importancia de considerar el contexto y el desarrollo a lo largo del tiempo para comprender plenamente la riqueza y la complejidad de la psique humana.

2.2.2. *El Crecimiento y Desarrollo*

El crecimiento y desarrollo, pone de relieve la idea de que la personalidad es un fenómeno en constante evolución que se desarrolla y madura a lo largo de la

vida de un individuo. Esta visión reconoce que el envejecimiento y la acumulación de experiencias desempeñan un papel crucial en la configuración y transformación de los rasgos, conductas y motivaciones de una persona. En este contexto, la personalidad se concibe como un proceso dinámico que no se estanca, sino que evoluciona en respuesta a las diversas etapas y eventos de la vida.

El desarrollo y evolución de la personalidad sugiere que las experiencias, tanto positivas como desafiantes, contribuyen al cambio y la adaptación a lo largo del tiempo. Este enfoque destaca cómo las diferentes fases de la vida, las transiciones significativas y las interacciones con el entorno moldean continuamente la psique individual. Además, reconoce que el proceso de crecimiento y desarrollo no se limita a la infancia o la juventud, sino que continúa a lo largo de toda la trayectoria vital.

2.2.3. La Conducta Dirigida

La conducta dirigida resalta la influencia mutua entre los objetivos, motivaciones y acciones de un individuo en el desarrollo de su personalidad. Este enfoque reconoce que la personalidad no solo impulsa las acciones, sino que también es moldeada y modulada por ellas en un ciclo continuo de interacción recíproca. La conducta dirigida destaca cómo los objetivos y las motivaciones individuales no solo sirven como motores impulsores de la acción, sino que también contribuyen a la formación y evolución de la personalidad.

En este contexto, las metas y motivaciones personales actúan como fuerzas que guían la conducta del individuo, influyendo en sus elecciones y decisiones. A su vez, estas acciones no solo reflejan la personalidad existente, sino que también contribuyen a su desarrollo y transformación a lo largo del tiempo. Este proceso dinámico subraya la naturaleza interconectada de la conexión entre la personalidad y el comportamiento, donde los objetivos y motivaciones del individuo no solo son determinantes de las acciones, sino que también participan activamente en la configuración y evolución de la identidad psicológica.

2.2.4. *La Adaptación al Ambiente*

La adaptación al ambiente, destaca la conexión esencial entre el individuo y su entorno, enfatizando que la personalidad no existe de manera aislada, sino en constante interacción dinámica con el mundo circundante. Esta interacción se caracteriza como un proceso adaptativo en el cual el individuo no solo responde a las demandas y estímulos del entorno, sino que también contribuye activamente a la formación y cambio de ese entorno a través de sus acciones y respuestas.

La adaptación al ambiente implica que la personalidad se desarrolla en respuesta a las experiencias y desafíos del entorno, reflejando la capacidad del individuo para ajustarse y enfrentar situaciones cambiantes. Al mismo tiempo, la personalidad también influye en cómo el individuo percibe y moldea su entorno, creando un ciclo continuo de interacción entre la psique individual y el contexto externo. Este proceso dinámico resalta la naturaleza bidireccional de la relación entre la personalidad y el ambiente, subrayando cómo ambos se influyen mutuamente en un constante proceso de adaptación y cambio.

Hjelle y Ziegler (1992) ofrecen una exploración detallada y analítica del concepto de personalidad, subrayando su complejidad y multifacética naturaleza. La ausencia de una definición única se debe a la naturaleza abstracta y multidimensional de la personalidad. En su análisis, los autores identifican cuatro aspectos esenciales que constituyen la personalidad y se mencionan a continuación:

2.2.5. *Las Diferencias Individuales*

Las diferencias individuales, subrayan la singularidad intrínseca de cada persona, subrayando que cada individuo posee cualidades distintas y únicas. Esta visión sostiene que es imposible encontrar dos personas que sean idénticas en términos de comportamiento, emociones o actitudes. La diversidad en la

personalidad se convierte en una característica esencial y definitoria de la experiencia humana, enfatizando la riqueza y complejidad de la individualidad.

Al reconocer las diferencias individuales, se destaca la idea de que cada persona aporta una combinación única de rasgos, experiencias y perspectivas al panorama global de la personalidad. Estas variaciones contribuyen a la diversidad y riqueza de las interacciones sociales, así como los individuos enfrentan y reaccionan a las demandas de su entorno. La singularidad de cada individuo no solo se refleja en la expresión de la personalidad, sino también en la forma en que cada persona aborda el crecimiento personal, las relaciones y los desafíos de la vida.

2.2.6. La Estructura Hipotética

La consideración de la estructura hipotética de la personalidad resalta la idea de que este fenómeno psicológico no es simplemente una amalgama aleatoria de rasgos, sino más bien una organización coherente y estructurada. En lugar de ser una colección dispersa de características, la personalidad se concibe como una entidad organizada que refleja la interacción y cohesión de diversos componentes. Esta perspectiva sugiere que existe una cierta arquitectura subyacente que une y da forma a las distintas dimensiones y aspectos de la experiencia humana.

La estructura hipotética de la personalidad implica que hay un orden y una relación sistemática entre los diferentes elementos que la componen. Esta organización no solo proporciona una mayor comprensión de la complejidad de la personalidad, sino que también sugiere la presencia de patrones y relaciones significativas entre los distintos aspectos psicológicos. Al considerar la personalidad como una construcción que integra diversas dimensiones, se abre la puerta a una apreciación más profunda de cómo estas interacciones moldean la conducta, las emociones y el pensamiento en conjunto.

2.2.7. Los Patrones Consistentes de Conducta

Los patrones consistentes de conducta, resalta la idea de continuidad y estabilidad en la expresión del carácter a lo largo del tiempo. A diferencia de concepciones que enfatizan cambios rápidos o efímeros, esta visión sugiere que la personalidad se revela a través de patrones conductuales consistentes y estables que perduran a lo largo del tiempo. Estos patrones proporcionan una estructura duradera a la manera en que un individuo se enfrenta a diversas situaciones y se relaciona con los demás, ofreciendo una base para entender y predecir el comportamiento a lo largo de la vida.

La noción de patrones consistentes de conducta implica que la personalidad no es simplemente un conjunto de comportamientos aislados, sino más bien un tejido intrincado de respuestas y acciones que se manifiestan de manera coherente en diferentes contextos. Esta estabilidad a lo largo del tiempo sugiere la existencia de características fundamentales que influyen en la forma en que una persona aborda las experiencias y desafíos. Al reconocer estos patrones, se facilita la comprensión de la personalidad como una entidad duradera y coherente, proporcionando una base para la predicción del comportamiento futuro basada en la observación de la conducta pasada.

2.2.8. *El Evolucionista*

El evolucionista, enfatiza la naturaleza dinámica y en constante evolución de este constructo psicológico. A diferencia de concepciones estáticas, el enfoque evolutivo considera que la personalidad es un proceso en constante evolución y madura a lo largo de toda la vida de una persona. Esta visión reconoce que la personalidad no está fijada desde el nacimiento, sino que experimenta transformaciones y adaptaciones a medida que el individuo se enfrenta a nuevas experiencias y desafíos a lo largo de su trayectoria vital.

La evolución de la personalidad se manifiesta en la capacidad de adaptación del individuo a diferentes contextos y situaciones a lo largo del tiempo. Este enfoque subraya cómo la personalidad no solo refleja las experiencias pasadas, sino que también responde activamente a las demandas

cambiantes del entorno. La adaptabilidad y la capacidad de aprendizaje son componentes clave de esta perspectiva, ya que la personalidad evolutiva se moldea en respuesta a las interacciones con el mundo que la rodea.

McCrae y Costa (2003) ofrecen una contribución fundamental y contemporánea en la psicología de la personalidad, particularmente a través de su trabajo en el modelo de los Cinco Grandes. Este enfoque ilustra la personalidad desde una perspectiva multidimensional y compleja, revelando varios aspectos básicos que se mencionan a continuación:

2.2.9. Las Dimensiones Fundamentales

Las dimensiones fundamentales, establece un marco que simplifica y organiza la complejidad de la psique humana. Estas cinco dimensiones clave: extraversión, neuroticismo, amabilidad, apertura a la experiencia y responsabilidad, se presentan como bloques fundamentales que permiten describir de manera integral las variadas facetas de la personalidad. Cada dimensión aporta una perspectiva única, abordando aspectos específicos que van desde la estabilidad emocional hasta la disposición hacia la interacción social y la apertura mental.

El neuroticismo se relaciona con la propensión a experimentar emociones negativas, mientras que la extraversión destaca la inclinación hacia la sociabilidad y la energía dirigida hacia el entorno. La apertura a la experiencia indica la disposición a explorar nuevas ideas y experiencias, amabilidad se relaciona con la empatía y las relaciones interpersonales, y responsabilidad aborda la organización y la fiabilidad en la acción. Juntas, estas dimensiones proporcionan un enfoque comprensivo que captura la diversidad y complejidad de la personalidad, permitiendo una descripción más detallada y precisa de las características individuales.

2.2.10. La Interacción Biológica y Ambiental

La interacción biológica y ambiental, destaca la intrincada red de influencias que contribuyen a la formación de la identidad individual. Esta visión pone de relieve la complejidad del fenómeno de la personalidad al reconocer que tanto los factores biológicos como los ambientales desempeñan roles significativos en su desarrollo. En este contexto, se destaca la interconexión entre la predisposición genética y la influencia del entorno, subrayando cómo ambos aspectos trabajan en conjunto de manera sinérgica.

Desde esta perspectiva multifactorial, se entiende que los genes proporcionan el marco básico que establece ciertas tendencias o predisposiciones en la personalidad de un individuo. Sin embargo, la interacción con el entorno, que incluye experiencias sociales, culturales y ambientales, modula y moldea estas predisposiciones genéticas a lo largo del tiempo. Este enfoque reconoce que la expresión y evolución de la personalidad son el resultado de una constante interacción entre la biología y el entorno, subrayando la importancia de considerar ambos aspectos para comprender plenamente la complejidad y diversidad de las características individuales.

2.2.11. La Continuidad y Cambio

La continuidad y cambio, aborda la dualidad entre la estabilidad arraigada en las dimensiones psicológicas y la capacidad inherente para experimentar transformaciones sutiles y evolutivas a lo largo de la vida. Aunque se reconoce la presencia de rasgos estables que definen la identidad de una persona, esta visión también acepta la posibilidad de que la personalidad sea un fenómeno dinámico que evoluciona con el tiempo. Esta noción subraya la flexibilidad y adaptabilidad de la personalidad, sugiriendo que está intrínsecamente conectada a procesos de cambio y desarrollo a lo largo de toda la existencia.

La continuidad en la personalidad se refiere a la persistencia de ciertos rasgos y patrones a lo largo del tiempo, proporcionando una sensación de coherencia y estabilidad en la identidad de un individuo. Sin embargo, la perspectiva de cambio reconoce que la personalidad no está estáticamente fijada y puede experimentar ajustes graduales a medida que la persona se enfrenta a nuevas experiencias y desafíos. Este enfoque destaca cómo la personalidad puede adaptarse y crecer a lo largo de las diferentes etapas de la vida, revelando su capacidad para responder de manera dinámica a las demandas cambiantes del entorno y las circunstancias individuales.

2.2.12. La Función Adaptativa

La función adaptativa trasciende su mera descripción al destacar su papel fundamental en la habilidad del individuo para ajustarse a su entorno y forjar conexiones significativas con otros. Esta visión reconoce a la personalidad como una herramienta dinámica y funcional que guía y facilita las interacciones en diversos contextos. En lugar de concebir la personalidad como un conjunto estático de características, esta perspectiva resalta su naturaleza activa y moldeable, subrayando su capacidad para influir en la forma en que un individuo se enfrenta a las demandas cambiantes de la vida cotidiana.

La función adaptativa de la personalidad se evidencia en su capacidad para orientar el comportamiento y la toma de decisiones, permitiendo que el individuo se ajuste de manera efectiva a las circunstancias cambiantes. Además, esta visión resalta cómo la personalidad juega un papel crucial en la formación de relaciones humanas, actuando como un factor que influye en la manera en que las personas se relacionan entre sí. Al reconocer la función activa y adaptativa de la personalidad, se abre la puerta a un entendimiento más holístico y dinámico de la complejidad de las interacciones sociales y la capacidad de los individuos para afrontar los desafíos que se les presentan.

2.3. Rasgos de Personalidad

Se refieren a patrones consistentes y estables en el comportamiento, el pensamiento y la emoción que diferencian a los individuos entre sí. Diferentes teóricos y autores contemporáneos han sido contribuyentes significativos a la definición y comprensión de los rasgos de personalidad, como se mencionan a continuación:

Goldberg (1993) propone que los rasgos de personalidad son disposiciones persistentes y endémicas que determinan la forma en que el individuo reacciona y se relaciona junto al mundo de su alrededor.

Otro autor, John y Srivastava (1999) en su investigación sobre los rasgos de personalidad dentro del contexto del Modelo de Cinco Factores, enfatizan la importancia de las cinco dimensiones principales como extraversión, neuroticismo, responsabilidad, apertura a la experiencia y amabilidad. Estos rasgos son vistos como estructuras continuas y organizadas que influyen en la conducta.

McCrae y Costa (2003) expanden el entendimiento de los rasgos de personalidad enfocándose en la interacción entre factores biológicos y ambientales, reconociendo la complejidad de los rasgos y su influencia en la adaptación y el desarrollo individual.

DeYoung (2015) aborda los rasgos de personalidad desde una perspectiva neuropsicológica, relacionando los rasgos con la estructura y función del cerebro. En su trabajo, identifica conexiones específicas entre los rasgos y la actividad presenciada a nivel cerebral, proporcionando una base biológica para la comprensión de los rasgos.

2.4. Características de los Rasgos de Personalidad

Los rasgos de personalidad son constituyentes fundamentales que describen y definen la individualidad de una persona. Las características de los rasgos de personalidad se han delineado a lo largo del tiempo por varios teóricos y psicólogos, enfocándose en varios aspectos cruciales que se mencionan a continuación:

La consistencia, hace referencia a que los rasgos son patrones consistentes y estables de pensamiento, sentimiento y comportamiento. Se manifiestan de manera similar en diferentes situaciones y a lo largo del tiempo (Caspi & Roberts, 2001).

La distinción, nos dice que los rasgos ayudan a diferenciar a los individuos entre sí, reflejando diferencias significativas en cómo las personas reaccionan y se relacionan con su entorno (John & Robins, 1993).

La estructura jerárquica, nos hace referencia que algunos teóricos como Eysenck han propuesto que los rasgos de personalidad tienen una estructura jerárquica, donde los rasgos globales se dividen en rasgos más específicos y facetados (Eysenck, 1991).

En lo Biológicamente Basados, una investigación reciente sugiere que los rasgos de personalidad tienen una base biológica, vinculada a la genética y la neurología, lo que subraya su naturaleza intrínseca y persistente (DeYoung, 2010).

En lo adaptativo, nos refiere que los rasgos de personalidad desempeñan un papel significativo en la capacidad de adaptación del individuo a su entorno., influyendo en la manera en que una persona interactúa y se relaciona con otros y con su entorno (McCrae & Costa, 2003).

En lo medible, nos refiere que los rasgos de personalidad son cuantificables y pueden ser medidos utilizando diversos instrumentos y escalas, como el Inventario de Personalidad NEO (Costa & McCrae, 1999).

2.5. Componente de los Rasgos de Personalidad

Los rasgos de personalidad son construcciones complejas que se componen de varios componentes interconectados. Estos elementos interactúan y se entrelazan para formar patrones distintivos de pensamiento, sentimiento, y comportamiento en un individuo. Los componentes claves que conforman los rasgos de personalidad, son los siguientes:

Las facetas, hace mención que cada rasgo amplio de personalidad puede descomponerse en dimensiones más específicas y detalladas conocidas como facetas. Por ejemplo, dentro del rasgo de extraversión, se pueden identificar aspectos particulares como la sociabilidad, la asertividad y el optimismo. Estas facetas ofrecen una visión más granular de cómo opera un rasgo en particular (Costa & McCrae, 1999).

Las motivaciones y objetivos subyacentes, hacen mención que los rasgos de personalidad pueden estar fuertemente vinculados a las necesidades, motivaciones, y objetivos que impulsan el comportamiento de una persona. Cada rasgo puede asociarse con ciertas inclinaciones y metas que guían las acciones y respuestas del individuo (Nye & Roberts, 2019).

La patrones emocionales y afectivos, nos dice que la relación entre los rasgos de personalidad y las emociones es intrincada, ya que los rasgos pueden influir en cómo una persona experimenta y expresa emociones particulares. La consistencia en estos patrones emocionales a menudo es indicativa de rasgos específicos (Watson & Clark, 1997).

Los comportamientos y hábitos recurrentes, mencionan que los rasgos de personalidad se reflejan en los patrones de comportamiento y los hábitos que son característicos de una persona. Estos patrones se mantienen estables a lo largo del tiempo y en diversas situaciones, formando parte integral del perfil de personalidad (Mischel & Shoda, 1995).

Los procesos cognitivos asociados, hace referencia que la personalidad también está relacionada con la forma en que una persona piensa y percibe el mundo. Esto incluye procesos como la atención, el juicio, y la toma de decisiones, que pueden estar influidos por rasgos específicos de personalidad (Epstein, 2003).

Las bases biológicas y fisiológicas, nos dice que existe una creciente comprensión de cómo los rasgos de personalidad pueden estar vinculados a la biología. Esto incluye la genética, la estructura cerebral, y otros factores fisiológicos que pueden contribuir a la formación y manifestación de rasgos de personalidad (DeYoung, 2010).

2.6. Modelo Disposicional - Dimensiones de Personalidad

Las dimensiones de personalidad se refieren a las categorías amplias y fundamentales que encapsulan los diferentes aspectos y componentes de la personalidad. Estas dimensiones ofrecen una estructura y un marco coherente para entender y describir la personalidad humana. A continuación, se presentan las dimensiones más prominentes y ampliamente reconocidas en la literatura de la psicología de la personalidad:

2.6.1. Modelo de los Cinco Grandes Factores

La teoría de los Cinco Grandes Factores es una de las corrientes más destacadas e influyentes y ampliamente aceptadas en el estudio de la personalidad es el Modelo de los Cinco Grandes (o Modelo de los Cinco Factores). Este marco identifica cinco dimensiones clave que son universales y abarcan la mayoría de las variaciones individuales en la personalidad (John & Srivastava, 1999):

2.6.1.1. Neuroticismo. Esta dimensión refleja la propensión a experimentar emociones desfavorables, tales como ansiedad, depresión y enojo. Las personas con puntuaciones altas en neuroticismo tienden a ser emocionalmente inestables y sensibles a situaciones estresantes.

2.6.1.2. Extraversión. La extraversión se define por la sociabilidad, asertividad y búsqueda de emociones. Los individuos extrovertidos exhiben energía y disfrutan activamente de las interacciones sociales. Este rasgo resalta la

preferencia por entornos sociales estimulantes y el placer en establecer conexiones significativas con los demás.

2.6.1.3. Apertura a la Experiencia. La dimensión de apertura abarca la receptividad a nuevas ideas, la creatividad, la imaginación y la disposición para explorar experiencias y emociones fuera de lo común. Individuos altos en esta dimensión tienden a abrazar la novedad, exhibir curiosidad intelectual y estar dispuestos a aventurarse en lo desconocido.

2.6.1.4. Amabilidad. La amabilidad, como dimensión de la personalidad, se centra en la orientación hacia los demás, la empatía y la consideración. Aquellos con altos niveles de amabilidad son caracterizados por su cooperación, apoyo y sensibilidad hacia las necesidades de los demás, fomentando relaciones interpersonales positivas y solidaridad en su comportamiento.

2.6.1.5. Responsabilidad. La responsabilidad, como dimensión de la personalidad, se relaciona con la autodisciplina, la fiabilidad y la organización. Individuos altos en responsabilidad suelen ser metódicos y consistentes en sus acciones, demostrando una capacidad para mantener compromisos y cumplir con obligaciones de manera confiable y ordenada.

2.6.2. *Modelo Biosocial de la Personalidad*

Si bien el Modelo de los Cinco Grandes es dominante, algunos investigadores han propuesto otras dimensiones y modelos. Por ejemplo, Cloninger (1994, citado en Gutiérrez-Zotes et al., 2015) ha introducido un modelo que integra los aspectos biológicos y psicosociales de la personalidad. Propone que la personalidad está compuesta por dos dimensiones principales, siendo el temperamento y el carácter que se mencionan a continuación:

2.6.2.1. Temperamento. Es el componente de la personalidad que se considera más estable y hereditario. Está determinado por factores genéticos y neurobiológicos, y se manifiesta en las respuestas emocionales básicas del individuo. Cloninger (1994, citado en Gutiérrez-Zotes et al., 2015) identifica cuatro dimensiones del temperamento:

2.6.2.1.1. *Búsqueda de la Novedad (NS).* Esta dimensión se refiere a la tendencia de una persona a responder con entusiasmo a señales de recompensa o alivio de castigo. Engloba aspectos como la exploración activa, la impulsividad y la excitabilidad. Las personas con puntuaciones altas en NS tienden a buscar nuevas experiencias y son más propensas a la excitación.

2.6.2.1.2. *Evitación del Daño (HA).* La Evitación del Daño refleja la tendencia a responder con inhibición o evitación a señales de castigo y frustración. Las personas con puntuaciones altas en HA suelen ser más cautelosas, tímidas y preocupadas por posibles problemas.

2.6.2.1.3. *Dependencia de la Recompensa (RD).* Esta dimensión se relaciona con la tendencia a responder intensamente a señales de recompensa, especialmente aquellas que implican el apoyo y el afecto social. Las personas con altas puntuaciones en RD suelen ser sentimentalmente cálidas y buscan aprobación y afecto de los demás.

2.6.2.1.4. *Persistencia (P).* La persistencia es la propensión a mantener un comportamiento a pesar de la frustración y la fatiga. Refleja la determinación y la perseverancia en la búsqueda de metas a largo plazo.

2.6.2.2. *Carácter.* componente de la personalidad que se considera más flexible y modificable. Está determinado por factores ambientales y de aprendizaje, y se manifiesta en las formas de pensar, sentir y comportarse del

individuo. Cloninger (1994, citado en Gutiérrez-Zotes et al., 2015) identifica tres dimensiones del carácter:

2.6.2.2.1. *Auto-Dirección (SD)*. Esta dimensión hace referencia a la habilidad de un individuo para regular y adaptar su comportamiento de acuerdo con sus objetivos y valores electos. Las personas con puntuaciones altas en SD tienden a ser responsables, autónomas y tienen un propósito en la vida.

2.6.2.2.2. *Cooperación (C)*. La Cooperación refleja la aceptación de los demás y la comprensión social. Incluye aspectos como la empatía, la compasión y la disposición a ayudar y cooperar con los demás.

2.6.2.2.3. *Trascendencia (ST)*. La Trascendencia se refiere a la identificación de uno mismo como parte integral de la totalidad. Incluye la espiritualidad, la conexión con la naturaleza y la conciencia de algo más grande que uno mismo.

2.7. Modelo Dinámico-Perspectivas de la Personalidad

Los enfoques teóricos sobre la personalidad también pueden ser clasificadas en tres categorías principales, a saber, la nomotética, la ideográfica y la perspectiva integradora. Cada una de estas ofrece un enfoque diferente para entender la personalidad:

2.7.1. *Perspectiva Ideográfica*

Allport (1937, citado en Juhel, 2018) nos dice que la perspectiva ideográfica subraya la unicidad del individuo y se centra en entender la personalidad como un constructo idiosincrático y particular a cada persona.

En este enfoque, la personalidad no se mide en términos de rasgos universales, sino que se explora y comprende a través de la historia, experiencias

y contexto específico de cada individuo. La perspectiva ideográfica reconoce la complejidad y singularidad de la personalidad humana y busca entender al individuo en sus propios términos.

La teoría humanista de Carl Rogers, enfatizó la experiencia individual y la autorrealización, enfocándose en cómo cada persona percibe y experimenta el mundo.

Por otro lado, la teoría psicoanalítica de Freud, aunque también tiene elementos nomotéticos, se centra profundamente en el estudio detallado del individuo a través de métodos como la introspección.

2.7.2. *Perspectiva Nomotética*

Se enfoca en identificar leyes generales y rasgos universales que se aplican a todas las personas. En esta perspectiva, se asume que hay ciertas características y estructuras comunes en la personalidad que pueden ser identificadas y medidas en diferentes individuos (Cattell, 1950). Esta aproximación busca patrones y regularidades en la personalidad que son consistentes en diferentes contextos y culturas.

En la teoría de rasgos de Eysenck, se sugirió tres dimensiones principales de la personalidad: extraversión, neuroticismo y psicoticismo.

En el modelo de los cinco grandes factores, se propone cinco factores universales que describen la personalidad: neuroticismo, extraversión, apertura a la experiencia, amabilidad y responsabilidad.

2.7.3. *Perspectiva Integradora*

Busca combinar elementos de las perspectivas nomotética e ideográfica para ofrecer una comprensión más completa y multidimensional de la personalidad (Mischel & Shoda, 1995). Esta perspectiva reconoce que mientras hay elementos universales en la personalidad, también hay particularidades únicas a cada individuo. La integración de estos elementos permite una visión más rica y

matizada de la personalidad, teniendo en cuenta tanto la generalidad como la especificidad.

En la teoría de Millon (2012), el autor propuso una teoría integradora que considera rasgos, comportamientos y contexto biopsicosocial. creía en la necesidad de una teoría que pudiera unir los elementos comunes y universales de la personalidad con las singularidades individuales.

La teoría biosocial de Cloninger (1994, citado en Gutiérrez-Zotes et al., 2015), combina elementos genéticos, neurológicos, y sociales para explicar la personalidad, integrando aspectos universales y particulares.

Capítulo III

Fundamento Teórico Científico de la Variable Valores Interpersonales

3.1. Definición de Valores Interpersonales

Se define como las creencias, normas y principios que guían y estructuran las interacciones humanas y las relaciones dentro de una sociedad o comunidad. Estos valores actúan como un marco que define lo que es considerado apropiado, deseable y ético en el trato entre individuos. Algunos autores lo definen de la siguiente manera:

Schwartz (1992) sostiene que los valores interpersonales constituyen representaciones cognitivas de las necesidades humanas universales y se reflejan en el modo en que las personas interactúan unas con otras. Los valores, según este autor, son transcendentales y guían las acciones y decisiones en la vida cotidiana.

Gordon (2010) define los valores interpersonales como sistemas internos que guían la percepción, el entendimiento y la interpretación de los demás, así como nuestras respuestas emocionales y comportamientos hacia ellos.

Rokeach (1979) plantea que los valores interpersonales son creencias duraderas que funcionan como criterios para la evaluación de la conducta de los demás. Los valores, en este sentido, actúan como guías para la interacción y relación con otras personas.

Hofstede (1991, citado en Tarapuez, 2016), en su estudio de la cultura y los valores, expone que los valores interpersonales están estrechamente sujetas a las prácticas culturales y son esenciales en la formación de las identidades sociales y las normas morales.

3.2. Aspectos Básicos de los Valores Interpersonales

Córdova (2018) señaló la importancia de los valores interpersonales como elementos centrales en la comprensión y el estudio de la personalidad. A continuación, se describen algunos aspectos fundamentales:

3.2.1. *La Valoración y Priorización*

La valoración y priorización de los valores interpersonales constituyen una jerarquía de preferencias y creencias que orientan el comportamiento humano, según la teoría de Schwartz (2012). Cada individuo asigna un significado único a estos valores, reflejando sus metas y objetivos personales. Esta personalización en la jerarquía de valores influye en las decisiones, interacciones sociales y la construcción de identidad, destacando la diversidad y complejidad en la forma en que las personas dan importancia a diferentes aspectos en sus vidas.

3.2.2. *La Función Social y Cultural*

Los valores interpersonales no operan en un vacío; están intrínsecamente vinculados al contexto social y cultural, según la perspectiva de Hofstede y Minkov (2010). Estos valores sirven como mediadores esenciales en la comunicación y la comprensión mutua, actuando como puentes significativos entre individuos y sus comunidades. Al estar arraigados en normas culturales y expectativas sociales, los valores interpersonales no solo modelan el comportamiento individual, sino que también desempeñan un papel crucial en la construcción y mantenimiento de conexiones significativas dentro de un entorno cultural específico. Esta interconexión entre valores, sociedad y cultura destaca la influencia recíproca que existe entre las creencias individuales y el entorno sociocultural más amplio.

3.2.3. *El Dinamismo y Flexibilidad*

El dinamismo y flexibilidad de los valores interpersonales, según Rokeach (1979), resalta que, a pesar de su naturaleza central, estos valores pueden experimentar cambios y evolucionar a lo largo del tiempo. Este dinamismo refleja la complejidad y adaptabilidad inherente al ser humano en su entorno en constante cambio. Los valores, influenciados por experiencias, madurez y cambios sociales, pueden ajustarse y transformarse, mostrando la capacidad de las personas para reevaluar y redefinir sus prioridades a lo largo de su vida. Este enfoque reconoce la plasticidad de los valores interpersonales, lo que sugiere una capacidad continua de aprendizaje y crecimiento en la construcción y redefinición de las creencias y prioridades personales.

3.2.4. *En la Integración con la Personalidad*

La integración de los valores interpersonales con la personalidad, según Córdova (2018), destaca la conexión inextricable entre estos valores y la estructura psicológica individual. Contrario a ser meras adiciones a la personalidad, los valores se revelan como componentes fundamentales que no solo coexisten, sino que también configuran la esencia y dirección de la vida de una persona. Este aspecto reconoce que los valores no son entidades separadas, sino que están entrelazados de manera intrínseca en cómo una persona piensa, siente y se comporta, subrayando su papel esencial en la definición de la identidad y la toma de decisiones a lo largo del tiempo. La integración de valores con la personalidad destaca su influencia profunda y perdurable en la experiencia y desarrollo individuales.

3.2.5. *Relación con la Conducta Moral y Ética*

En el contexto de la conducta moral y ética, los valores interpersonales desempeñan un papel crucial en la toma de decisiones éticas y morales, como

señaló Kohlberg (1981, citado en Rest et al., 1999). Al servir como principios guía, estos valores influyen en cómo una persona evalúa y aborda dilemas éticos. La alineación del comportamiento con valores reconocidos refuerza la coherencia y la integridad personal, proporcionando una brújula moral que contribuye al desarrollo de una identidad ética sólida y congruente con los valores fundamentales de la persona. Este enfoque enfatiza la importancia de la reflexión ética basada en valores en la toma de decisiones, contribuyendo a una conducta moral fundamentada y ética.

3.3. Teoría de los Valores Humanos

La teoría de Schwartz sobre valores humanos presenta una clasificación de valores que se divide en 10 categorías fundamentales, organizadas en cuatro grandes dimensiones. Schwartz y Bilsky (1987) explican que estos valores actúan como metas universales que varían en importancia para el individuo y reflejan necesidades tanto personales como colectivas, como el logro, el poder, y la seguridad.

La teoría de Schwartz se basa en la idea de que los valores son motivaciones que dirigen el comportamiento humano. Los valores son convicciones acerca de estados o comportamientos deseados, que van más allá de situaciones particulares, orientando la elección o evaluación de la conducta y eventos. Estos se clasifican en función de su importancia relativa.

Schwartz identificó diez valores motivacionales que están organizados en una estructura circular. Los valores están organizados de acuerdo con su compatibilidad o conflicto. Los valores que son compatibles están ubicados cerca uno del otro en el círculo, mientras que los valores que son incompatibles están ubicados lejos uno del otro.

Según Schwartz y Boehnke (2004, citado en Barbero et al., 2012) los diez valores motivacionales son:

3.3.1. *Logro*

La valoración del logro representa el anhelo de destacar, tener éxito y alcanzar metas desafiantes. Aquellos con un alto aprecio por este valor buscan la superación personal, esforzándose por obtener reconocimiento por sus logros y esfuerzos.

3.3.2. *Benevolencia*

La valoración de la benevolencia implica un deseo intrínseco de contribuir al bienestar de la sociedad y ayudar a los demás. Quienes priorizan este valor suelen ser compasivos, altruistas y se preocupan por crear un efecto positivo en la vida de otras personas. La benevolencia no solo orienta sus acciones, sino que también refleja una conexión emocional y ética con el bien común.

3.3.3. *Poder*

El valor del poder refleja el deseo de influir y tener control sobre el entorno, ya sea a nivel personal (poder personal) o social (poder social). Aquellos que valoran el poder pueden buscar roles de liderazgo y control en diversas situaciones, buscando ejercer su influencia para lograr objetivos y tener un impacto significativo en su entorno.

3.3.4. *Universalismo*

El valor universalista refleja el deseo de comprender, apreciar y tolerar la diversidad cultural y formas de vida diversas. Aquellos que abrazan este valor tienden a ser abiertos, inclusivos y orientados hacia la justicia social, promoviendo la igualdad y la comprensión entre distintas culturas y perspectivas, fomentando la armonía y la cooperación en contextos sociales y globales.

3.3.5. Individualidad

La valoración de la individualidad refleja el anhelo de independencia, autonomía y singularidad. Aquellos que priorizan este valor buscan expresar su unicidad y resistir las presiones para conformarse a las expectativas sociales. Valorar la individualidad implica una búsqueda consciente de autenticidad y la afirmación de la propia identidad frente a influencias externas.

3.3.6. Hedonismo

El valor del hedonismo se asocia con el deseo de buscar y experimentar placer y gratificación sensorial. Aquellos que aprecian este valor buscan activamente disfrutar de la vida, el placer y la diversión, priorizando experiencias sensoriales positivas. Este enfoque refleja una orientación hacia la búsqueda de la satisfacción y el bienestar a través de la maximización de experiencias placenteras.

3.3.7. Tradición

La valoración de la tradición implica el deseo de preservar las costumbres, valores y prácticas culturales establecidas. Aquellas personas que priorizan este valor suelen adoptar una perspectiva conservadora, buscando mantener la continuidad con el pasado y valorando la estabilidad cultural. Este enfoque refleja un compromiso con las raíces históricas y la transmisión de valores arraigados en la herencia cultural.

3.3.8. Seguridad

La valoración de la seguridad implica el deseo de evitar el peligro, las amenazas y el daño. Aquellas personas que priorizan este valor buscan estabilidad, orden y predictibilidad en sus vidas, buscando reducir riesgos y

asegurar un entorno seguro. Este enfoque refleja una preocupación por el bienestar y la protección personal, orientándose hacia la creación de condiciones seguras y prevenidas.

3.3.9. Conformidad

La valoración de la conformidad se relaciona con el deseo de seguir las normas sociales y adaptarse a las expectativas de los demás. Aquellas personas que dan importancia a este valor tienden a ser respetuosas de las reglas y buscan la aprobación social, destacando su inclinación hacia la integración en el tejido social y la adherencia a las convenciones establecidas.

3.3.10. Estimulación

La valoración de la estimulación refleja el deseo de encontrar experiencias, emoción y variedad en el camino de la vida. Aquellas personas que dan importancia a este valor buscan la novedad y la aventura, mostrándose más abiertas a la exploración y al cambio. Este enfoque resalta una inclinación hacia la diversidad de experiencias y la disposición a salir de la rutina en busca de estímulos enriquecedores.

3.4. Teoría de la Autodeterminación

Ryan y Deci (2000) desarrollaron una teoría que enfatiza la autonomía personal y la motivación interna como componentes esenciales de los valores. La teoría de la autodeterminación examina cómo los valores se integran en el yo y cómo esto influencia el comportamiento y la satisfacción personal. Destacan la importancia de tres elementos clave en la estructuración de los valores humanos: la competencia, la conexión y la autonomía. Estos aspectos se perciben como esenciales para comprender las motivaciones intrínsecas y la satisfacción de las

necesidades psicológicas fundamentales que están en la raíz del comportamiento humano:

3.4.1. Competencia

La competencia refiere a la necesidad innata de las personas de sentirse competentes y capaces en sus acciones y logros. Se trata de la aspiración por superar desafíos y alcanzar metas que presenten cierta dificultad. La sensación de competencia es esencial para el desarrollo personal y la autoeficacia, ya que proporciona un sentido de logro y fortalece la autoestima.

3.4.2. Conexión

La conexión se trata de la importancia de establecer y seguir manteniendo relaciones significativas con los demás. La conexión social es esencial para el bienestar emocional y psicológico de las personas. Implica sentirse parte de una comunidad, experimentar relaciones afectivas y experimentar un sentido de pertenencia. La conexión contribuye a la satisfacción de las necesidades emocionales y a la construcción de una red de apoyo social.

3.4.3. Autonomía

La autonomía representa la necesidad de sentir que uno tiene control sobre su propia vida y decisiones. Implica la capacidad de actuar de acuerdo con las propias elecciones y valores, en lugar de sentirse coaccionado o controlado por fuerzas externas. La autonomía es esencial para la autorregulación y la autenticidad en la toma de decisiones, lo que a su vez promueve la satisfacción personal y la motivación intrínseca.

Cuando estas necesidades se satisfacen, las personas se sienten motivadas intrínsecamente, es decir, motivadas por el disfrute de la actividad en sí misma. Cuando estas necesidades no se satisfacen, las personas se sienten motivadas

extrínsecamente, es decir, motivadas por recompensas externas, como el dinero, el reconocimiento o el estatus.

La teoría de la autodeterminación tiene una serie de implicaciones para la comprensión del comportamiento humano. La teoría sugiere que la motivación intrínseca es más beneficiosa para el bienestar psicológico y el desarrollo personal que la motivación extrínseca.

Por ejemplo, para explicar cómo las necesidades psicológicas básicas pueden influir en el comportamiento humano podríamos decir que una persona que se siente autónoma es más probable que tome decisiones que sean consistentes con sus valores y objetivos; también que una persona que se siente competente es más probable que se esfuerce por aprender y crecer; y de la misma manera podríamos decir que una persona que se siente relacionada es más probable que establezca relaciones significativas con los demás.

3.5. Teoría Funcional de los Valores

Katz (1960) propuso que los valores tienen funciones específicas en nuestras vidas:

3.5.1. *Función Instrumental*

Los valores sirven como guías para la acción. Actúan como brújulas que orientan las decisiones y acciones, permitiendo a las personas alinear su comportamiento con sus objetivos y metas, proporcionando un marco valioso para la toma de decisiones que refleja las prioridades individuales.

3.5.2. *Función Expresiva*

Los valores nos ayudan a expresar nuestra identidad y nuestros valores personales. Al expresar nuestros valores, experimentamos seguridad y conexión

con los demás, ya que compartimos aspectos significativos de nuestra esencia, fortaleciendo así nuestras relaciones y contribuyendo a un sentido de pertenencia.

3.5.3. *Función Adaptativa*

Los valores nos ayudan a adaptarnos a nuestro entorno. Actúan como herramientas que nos permiten comprender el mundo que nos rodea y encontrar nuestro lugar en él, facilitando así la navegación en entornos cambiantes y proporcionando orientación para una adaptación efectiva.

3.5.4. *Función Legitimadora*

Los valores nos ayudan a justificar nuestras acciones y creencias. Estos actúan como fundamentos que nos proporcionan un sentido de corrección y validez para nuestras acciones y creencias, contribuyendo así a nuestra sensación de coherencia y legitimidad en el mundo que nos rodea.

Katz propuso que estas cuatro funciones son universales, es decir, que se aplican a todos los seres humanos. Sin embargo, los valores específicos que cumplen estas funciones pueden variar de una persona a otra y de una cultura a otra.

3.6. Teoría de los Valores Culturales

La teoría de los valores culturales de Hofstede es un modelo teórico que propone que los valores culturales son universales, pero que varían de una cultura a otra. Se basa en la idea de que los valores son creencias compartidas que guían el comportamiento humano. Los valores culturales son los valores que comparten los miembros de una cultura.

Hofstede (1991, citado en Tarapuez, 2016) identificó seis dimensiones culturales que pueden utilizarse para comparar culturas:

3.6.1. *Distancia al Poder*

Esta dimensión se refiere a la aceptación de las desigualdades entre las personas. Las culturas caracterizadas por una elevada distancia jerárquica aceptan las desigualdades y tienen una jerarquía social clara. Las culturas con una baja distancia al poder son más igualitarias y no tienen una jerarquía social tan clara.

3.6.2. *Individualismo vs. Colectivismo*

Esta dimensión se refiere a cómo se valora la individualidad versus el colectivismo en una cultura o grupo. En las culturas individuales, se destaca la autonomía y el logro personal, mientras que en las culturas colectivas se prioriza el bienestar y la interdependencia del grupo sobre el individuo.

3.6.3. *Masculinidad vs. Femenidad*

Esta otra dimensión se refiere a las diferencias entre los roles de género. Las culturas de hombres valoran la asertividad, la competencia y el éxito material. Las culturas de féminas valoran la cooperación, la armonía y el bienestar social.

3.6.4. *Evasión de la Incertidumbre*

Esta siguiente dimensión se centra en la tolerancia a la incertidumbre. En las culturas con una alta aversión a la incertidumbre, existe una baja tolerancia hacia la incertidumbre y se prefiere la certeza y las reglas establecidas. Por otro lado, en las culturas con una baja aversión a la incertidumbre, se muestra una mayor tolerancia hacia la incertidumbre y una disposición a aceptar el cambio.

3.6.5. *Orientación a Largo Plazo vs. Orientación a Corto Plazo*

Esta dimensión se refiere a la importancia que se da al presente o al futuro. En las culturas orientadas a largo plazo, se aprecia la importancia del ahorro, la planificación y la consideración del futuro. Las culturas con una orientación a corto plazo valoran el consumo, la satisfacción inmediata y el presente.

3.6.6. *Indulgencia vs Restricción*

Esta dimensión aborda la actitud de la sociedad hacia la gratificación de las necesidades humanas relacionadas con el disfrute de la vida y el control de impulsos. En las culturas con una alta indulgencia, se tiende a permitir la satisfacción de las necesidades y deseos personales, mientras que, en las culturas con restricción, las normas suelen ser más estrictas y se ejerce un mayor control sobre las gratificaciones personales.

3.7. Teoría de los Sistemas de Valores

Rokeach (1979, citado en Restrepo et al., 2009) sostiene que los valores son convicciones que orientan la conducta humana. Estos valores son convicciones sobre estados o comportamientos deseados que van más allá de situaciones particulares, dirigen la elección o evaluación de la conducta y eventos, y se encuentran organizados en una jerarquía según su importancia relativa.

La teoría de Rokeach hace hincapié en que los valores son considerados como creencias que influyen en la conducta humana; poseen una durabilidad, ya que no cambian fácilmente; y están estructurados de manera jerárquica, con algunos valores teniendo una posición más destacada que otros. El autor identifica dos categorías de valores:

3.7.1. Valores Terminales

Lo valores terminales representan metas o estados finales anhelados, tales como felicidad, salud, éxito, seguridad, paz, justicia y amor

3.7.2. Valores Instrumentales

Los valores instrumentales denotan medios o comportamientos deseados para alcanzar los valores terminales, como honestidad, responsabilidad, lealtad, cooperación, autodisciplina y humildad, entre otros.

Para evaluar los valores de las personas, Rokeach desarrolló la Escala de Valores de Rokeach, un cuestionario compuesto por dos listas de 18 valores cada una: una lista de valores terminales y otra de valores instrumentales. Los participantes deben clasificar estos valores en ambas listas según su importancia relativa.

La teoría de Rokeach ha tenido una amplia aplicación en el estudio de los valores humanos, abarcando temas como personalidad, comportamiento, cultura y política. Su Escala de Valores ha sido una herramienta útil para la medición de valores en diversos contextos y ha sido fundamental para entender cómo los valores influyen en diversos aspectos de la experiencia humana.

3.8. Teoría de los Valores de Gordon

Leonard Gordon propuso que los valores son creencias centrales que guían las decisiones y acciones de las personas. Los valores se forman mediante la interacción de las personas con su entorno social y cultural, y se vuelven cada vez más estables a medida que las personas envejecen. (Gordon, 1979 citado en Córdova, 2018).

Gordon (2005) identificó tres tipos de valores:

3.8.1. *Valores Terminales*

Los valores terminales son metas finales que las personas desean alcanzar en la vida. Algunos ejemplos de valores terminales son la felicidad, la salud, el éxito, la seguridad, la paz y la justicia.

3.8.2. *Valores Instrumentales*

Los valores instrumentales son medios o comportamientos que las personas consideran deseables para alcanzar sus valores terminales. Algunos ejemplos de valores instrumentales son la honestidad, la responsabilidad, la lealtad, la cooperación y el autocontrol.

3.8.3. *Valores de Identidad Social*

Los valores de identidad social son aquellos que los individuos atribuyen como importantes para su sentido de sí mismos y para su pertenencia a grupos sociales. Algunos ejemplos de valores de identidad social son la religión, la nacionalidad, la etnia, la clase social y la afiliación política.

Gordon argumentó que los valores desempeñan un papel importante en orientación del comportamiento humano de varias maneras. Primero, los valores ayudan a las personas a tomar decisiones al proporcionarles criterios para evaluar diferentes opciones. Segundo, los valores motivan a las personas a actuar de manera consistente con sus valores. Tercero, los valores ayudan a las personas a regular su comportamiento al proporcionarles normas internas para guiar sus acciones.

3.9. Dimensiones de los Valores Interpersonales

Gordon (2005) logra establecer seis tipos de valores interpersonales:

3.9.1. *SopORTE*

La dimensión de soporte se refiere a la empatía y la ayuda que una persona brinda a los demás. Implica la capacidad de entender y responder a las necesidades emocionales de los demás, fomentando una conexión y confianza interpersonal.

3.9.2. *Conformidad*

La dimensión de conformidad alude a la adaptación de la conducta individual a las normas y expectativas del grupo o sociedad. Engloba el respeto por las reglas y la aceptación de las normas sociales establecidas.

3.9.3. *Reconocimiento*

La dimensión de reconocimiento involucra el anhelo de ser reconocido y apreciado por los demás. Puede estar relacionado con la búsqueda de estatus, aprobación y admiración en un contexto interpersonal.

3.9.4. *Independencia*

La dimensión de independencia representa la necesidad de autonomía y autoafirmación. Incluye la capacidad de actuar según las propias convicciones y creencias, sin depender excesivamente de la aprobación o dirección de los demás.

3.9.5. *Benevolencia*

La dimensión de benevolencia implica una actitud de amabilidad y generosidad hacia los demás. Se caracteriza por un deseo genuino de hacer el bien y contribuir al bienestar de los demás.

3.9.6. Liderazgo

La dimensión de liderazgo se refiere a la habilidad y disposición para asumir un papel de guía y dirección en un grupo. Incluye características como la autoridad, la influencia y la habilidad para motivar y dirigir a los demás.

Capítulo IV

Metodología

4.1. Enunciado de las Hipótesis

4.1.1. *Hipótesis General.*

Existe relación entre la personalidad y los valores interpersonales en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023.

4.1.2. *Hipótesis Específica.*

La dimensión de personalidad más desarrollada es el neuroticismo en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023.

La dimensión de los valores interpersonales más desarrollada es conformidad en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023.

Existe una relación significativa entre las dimensiones de la personalidad y las dimensiones de valores interpersonales en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023.

4.2. Operacionalización de Variables y Escalas de Medición.

4.2.1. *Variable 1*

4.2.1.1. **Identificación.** Personalidad

4.2.1.2 **Definición Operacional.** Hace referencia a un conjunto de patrones básicos de comportamiento, que incluyen la extraversión, neuroticismo, la apertura a nuevas experiencias, la amabilidad y la responsabilidad. Estos

aspectos son evaluados mediante el Inventario Reducido de cinco factores (Neo FFI).

Tabla 1
Operacionalización de la Variable Personalidad

Dimensiones/Indicadores	Categoría de la variable	Escala
Neuroticismo		
Sentirse inferior		
Sentir ansiedad		
Pensamientos negativos	Muy alto	
Baja autoestima	Alto	
Tiene desesperanza	Medio	
Siente tensión nerviosa	Bajo	
Siente inquietud	Muy Bajo	
Sentirse triste sin razón		
Pierde la paciencia		
Extraversión	Muy alto	
Es alegre y animoso	Alto	
Habla demasiado	Medio	
Disfruta socializar	Bajo	
Es muy activo socialmente	Muy Bajo	
Le gusta relacionarse		
Apertura a la experiencia	Muy alto	
Busca experiencias nuevas	Alto	
No teme a lo nuevo	Medio	Ordinal
Busca aventuras	Bajo	
Quiere conocer gente	Muy Bajo	
Disfruta viajar		
Disfruta de nuevas emociones		
Amabilidad	Muy alto	
Inspira confianza	Alto	
Es franco	Medio	
Altruismo	Bajo	
Actitud conciliadora	Muy Bajo	
Tiene modestia		
Es sensible a los demás		
Responsabilidad	Muy alto	
Organización	Alto	
Objetivos claros	Medio	
Trabaja mucho	Bajo	
Consigue metas	Muy Bajo	
Auto-disciplina		
Es previsor		
Es cuidadoso		

4.2.2. Variable 2

4.2.2.1. Identificación. Valores Interpersonales

4.2.2.2. **Definición Operacional.** Se trata de las preferencias personales en cuanto a características y comportamientos deseables en las relaciones con los demás. Estas preferencias se evalúan mediante las dimensiones de soporte, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo que son medidos a través del cuestionario de valores interpersonales (SIV).

Tabla 2

Operacionalización de la Variable Valores Interpersonales

Dimensiones/Indicadores	Categoría de la variable	Escala de medición
Soporte		
Comprensión		
Amabilidad		
Conformidad		
Hacer lo que es correcto		
Reconocimiento	Alto	Ordinal
Ser reconocido y admirado	Promedio	
Independencia	Bajo	
Ser libre para tomar decisiones		
Benevolencia		
Hacer cosas por los demás		
Liderazgo		
Estar encargado de otras personas		

4.3. Tipo y Diseño de Investigación.

4.3.1. Tipo de Investigación

En términos de su propósito, es básica o pura, debido a que se centra en analizar el comportamiento de los factores o variables basándose en fundamentos teóricos para generar un mayor conocimiento y una comprensión más profunda. Además, su alcance es descriptivo-correlacional, ya que busca establecer

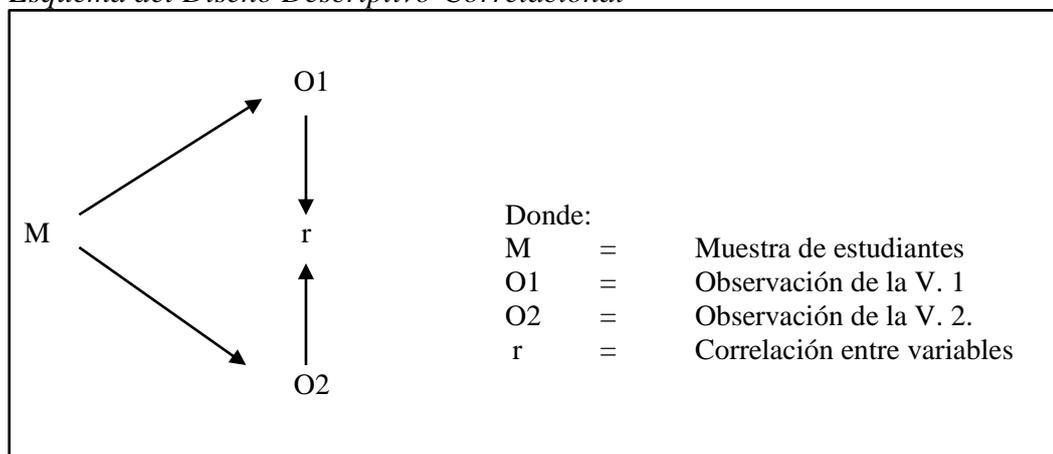
relaciones entre dos variables. (Hernández et al., 2016)

4.3.2. *Diseño de Investigación*

Hernández et al. (2016), indica que el diseño de esta investigación es de tipo no experimental, dado que no se planea manipular deliberadamente las variables de estudio. Por el tiempo, es de carácter transaccional o trasversal porque los datos fueron recolectados en un momento específico. El esquema de la investigación es:

Figura 01

Esquema del Diseño Descriptivo-Correlacional



4.3.3. *Ámbito y Tiempo Social de la Investigación*

4.3.3.1. Ámbito de la Investigación. Se llevó a cabo en el ámbito local, específicamente en la ciudad de Tacna, dentro de la XIV Macro Región Policial. Esta región fue establecida el 01 de abril de 1987, mediante la Resolución Regional N° 000183. La XIV Macro Región Policial Tacna actualmente está a cargo del señor General PNP Edinson Roberto Hernandez Moreno. Y en la dirección ubicada en el pasaje Calderón de la Barca 353 se encontró la Región Policial Tacna que está a cargo del señor Coronel Edwin Néstor Molina Zambrano y la cual cuenta con una población general de 168

efectivos policiales, divididos en 118 hombres y 50 mujeres.

4.3.3.2. Tiempo social de la investigación. El período de estudio abarcó los meses de septiembre y octubre del año 2023.

4.4. Unidades de Estudio, Población y Muestra

4.4.1. Unidades de Estudio

La unidad de estudio corresponde a los efectivos policiales de la ciudad de Tacna en situación actual de servicio en el año 2023.

4.4.2. Población

Para la investigación, se tomó en cuenta la población total de la sede de la región policial perteneciente a la XIV Macro Región Policial de Tacna, que comprende un total de 168 efectivos policiales.

4.4.2.1. Criterios de Inclusión. Son los siguientes:

- Que estuvieran en situación actual de servicio.
- Que laboren directamente en la sede de la región policial.

4.4.2.2. Criterios de Exclusión. Son los siguientes:

- Que laboren en comisarías o en alguna otra unidad policial.
- Que no deseen ser partícipes de la investigación.

4.4.3. Muestra

Se aplicó un muestreo no probabilístico de tipo intencional, considerando

los criterios de inclusión y exclusión establecidos previamente. Por consiguiente, se seleccionó una muestra de 168 efectivos policiales para la investigación. Sin embargo, finalmente se obtuvieron las respuestas de 150 efectivos policiales, tanto hombres como mujeres, ya que 18 de ellos optaron por no participar en la investigación al no firmar el consentimiento.

4.4.4. Procedimientos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.4.4.1. Procedimientos. Para la investigación se realizó las coordinaciones con la XIV Macro Región Policial de Tacna, se realizó gestiones con el Coronel, oficiales y sub oficiales encargados para la autorización de la investigación, asimismo se explicó el motivo e importancia del estudio y se coordinó con los jefes de cada área para pactar las fechas y horarios convenientes. Posteriormente se aplicó los instrumentos en el horario designado y se procedió a la calificación y análisis estadístico. La información recolectada se digitalizó mediante el programa estadístico IBM *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) en su versión 25.

4.4.4.2. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos. *Inventario Reducido de Cinco Factores.* El "Inventario Reducido de Cinco Factores (NEO-FFI)" desarrollado por Costa & McRae en 1999 (citados en Moya et al., 2004) es una herramienta compuesta por 60 ítems con respuestas en una escala Likert de cinco opciones. Puede ser administrada de manera individual o colectiva, y su duración aproximada es de 15 minutos. La evaluación proporciona cinco puntuaciones que reflejan los rasgos de Neuroticismo, Extraversión, Apertura, Amabilidad y Responsabilidad. Para interpretar los resultados, las puntuaciones directas de las escalas se convierten en percentiles, lo que facilita la comprensión del perfil de personalidad del individuo evaluado.

Se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach para estimar la fiabilidad del inventario. Los resultados indicaron coeficientes de confiabilidad interna de 0,90, 0,92, 0,73, 0,83 y 0,95 para cada uno de los rasgos respectivamente. Estos

coeficientes fueron validados en Perú por Cassaretto en 2009. Por otro lado, según un estudio piloto realizado por Lama en 2018 con una muestra de 31 personas, se obtuvieron los siguientes coeficientes de confiabilidad: Neuroticismo (0,5), Extraversión (0,7), Apertura (0,6), Amabilidad (0,6) y Responsabilidad. (0,6).

Cuestionario de valores interpersonales. El Cuestionario de Valores Interpersonales fue diseñado en 1960 por Leonard Gordon en Chicago, Illinois, Estados Unidos. Una versión fue creada por Leonardo Higuera y Walter Pérez en 1972 y publicada en Lima, Perú en 1987.

Este instrumento evalúa la importancia que una persona otorga a sus valores, actitudes y aspectos de sus interacciones con los demás. Puede realizarse de forma colectiva o individual y está dirigido a personas de 14 o 15 años y más con diferentes niveles educativos y culturales.

La duración aproximada de la prueba es de 25 a 30 minutos, incluido el tiempo de clase. Consta de 90 ítems con tres tipos de respuesta: la más importante (+), la menos importante (-) y una respuesta en blanco (/).

Las puntuaciones de cada escala son 32, 30 o 26 puntos y se agrupan en 6 dimensiones: apoyo, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo.

El cuestionario fue desarrollado mediante análisis factorial, el cual proporciona validez factorial a sus escalas. Además, se evaluó su validez comparándola con otras medidas de valores y rasgos de personalidad, aumentando así la confianza en su utilidad práctica.

La fiabilidad se calcula mediante los coeficientes obtenidos mediante el método test-retest en todas las escalas, que varían entre 0,78 y 0,89. Según la fórmula de Kuder-Richardson se sitúan entre 0,71 y 0,86. Estos coeficientes de confiabilidad son lo suficientemente altos como para permitir interpretaciones individuales (Higuera & Pérez 1972, en Gordon, 2005).

Para la aplicación de los mencionados instrumentos en la presente investigación, se procedió a realizar la validación de juicio de expertos a cargo de tres profesionales, obteniendo en el Inventario Reducido de Cinco Factores 49, 41 y 50 puntos siendo muy bueno y aplicable; asimismo en el Cuestionario de

Valores Interpersonales se obtuvo 46, 42 y 49 puntos siendo de igual manera muy bueno y aplicable en la presente investigación.

Capítulo V

Resultados

5.1. El Trabajo de Campo

5.1.1. Acciones de Preparación

En un primer momento, con una solicitud por mesa de partes de la región policial, se logró una reunión con el Coronel a cargo de dicho establecimiento policial, se recolectó información de los jefes de las distintas áreas que se desempeñan en la región policial, así también como los horarios para poder entrevistarlos y poder realizar el trabajo de investigación en la población Policial perteneciente a la XIV Macro Región Policial Tacna. Habiendo tenido el permiso del Señor General Jefe de la XIV MACROPOL, se continuó con el proceso solicitando la carta de presentación a través de la mesa de partes. Luego, se recopiló información sobre el número de efectivos policiales y los horarios adecuados para preparar, coordinar y aplicar los instrumentos o cuestionarios para la recolección de datos.

5.1.2. Acciones de Coordinación

Antes de realizar la presente investigación, se realizó una coordinación previa con la Suprema encargada de la asesoría jurídica, para que todos los empleados estuvieran informados sobre la aplicación de las herramientas y así se determinaran los días en que se debían utilizar las propias herramientas.

5.1.3. Acciones de Aplicación

Se accedió a las oficinas donde se encontraban los distintos efectivos policiales. Durante la aplicación de la investigación no hubo inconvenientes algunos, resolviendo las dudas dentro del tiempo de aplicación, las fechas de aplicación fueron el 10, 11 y 12 de octubre del 2023. El tiempo de aplicación para ambos instrumentos fue de aproximadamente 30 minutos. Una vez completada la aplicación, se recolectaron los instrumentos de manera organizada y se revisó que los participantes hubieran respondido a todos los enunciados. Para el análisis posterior de los datos recopilados, se utilizaron los programas “*Microsoft Excel*” y “*IBM SPSS Statistics*” en su versión 25.

5.2. Diseño de Presentación de Resultados

Los resultados cuantitativos se exhiben a través de tablas y gráficos estadísticos, abordando primero la parte descriptiva. Se siguió el orden de las variables, comenzando con la variable independiente (personalidad) seguida de la variable dependiente (valores interpersonales), junto con sus respectivos comentarios.

En la parte inferencial se presenta la prueba de las hipótesis de manera ordenada con base en las hipótesis formuladas. Primero se prueba la hipótesis general y luego las hipótesis específicas. Tenga en cuenta que las hipótesis se evalúan utilizando las estadísticas de chi-cuadrado y rho de Spearman.

5.3. Los Resultados

5.3.1. Resultados Descriptivos de la Variable Personalidad

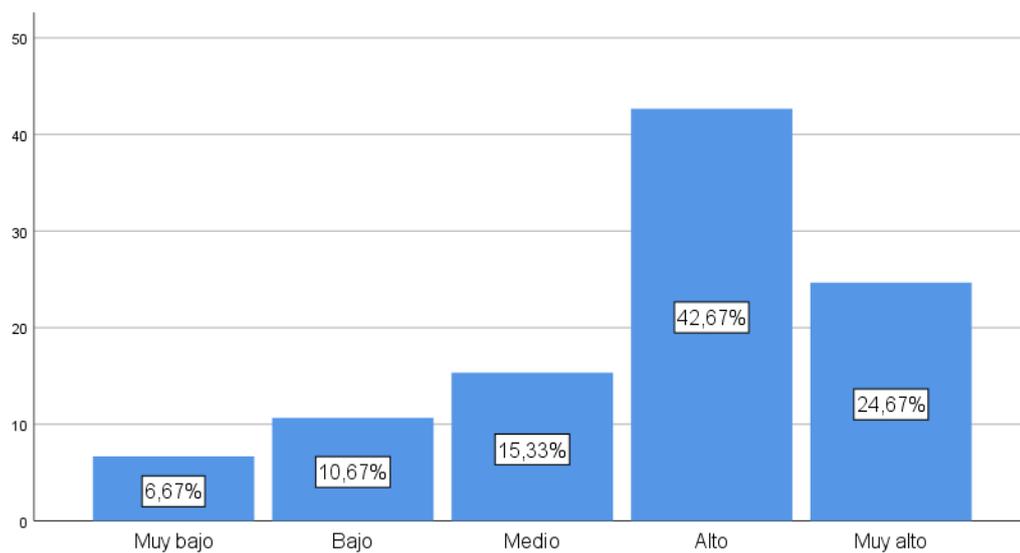
Tabla 03

Distribución de los Datos Según los Niveles de Neuroticismo de la Variable Personalidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	10	6.7
Bajo	16	10.7
Medio	23	15.3
Alto	64	42.7
Muy Alto	37	24.7
Total	150	100%

Figura 02

Distribución de los Datos Según los Niveles de Neuroticismo de la Variable Personalidad



Se observa que el 42.67% de la muestra exhibe un alto nivel de neuroticismo, seguido por un 24.67% que muestra un nivel alto, un 15.33% con un nivel medio, un 10.67% con un nivel bajo y un 6.67% con un nivel muy bajo. Por lo tanto, se destaca que la mayoría de la muestra presenta un rasgo de neuroticismo alto.

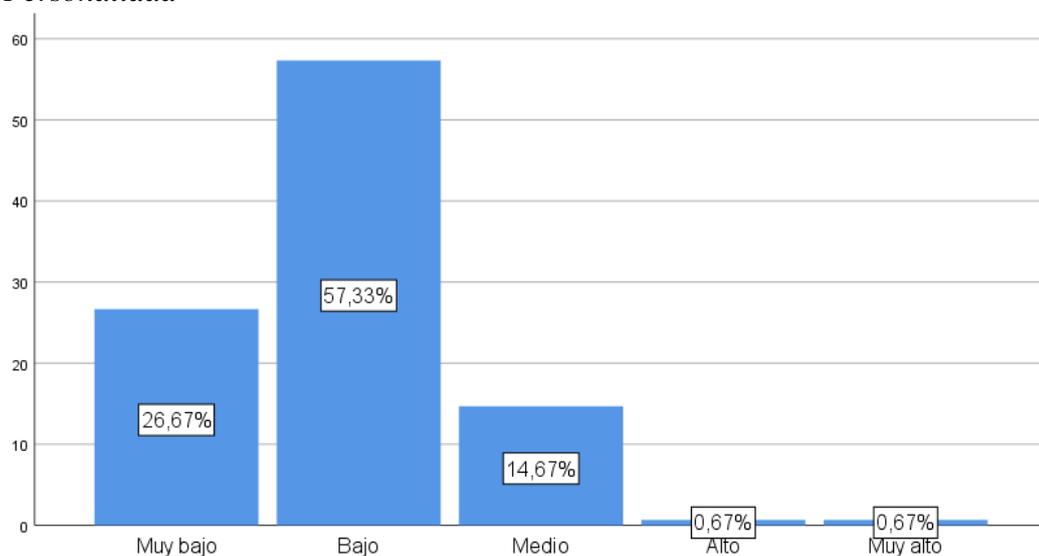
Tabla 04

Distribución de los Datos Según los Niveles de Extraversión de la Variable Personalidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	40	26.7
Bajo	86	57.3
Medio	22	14.7
Alto	1	0.7
Muy Alto	1	0.7
Total	150	100%

Figura 03

Distribución de los Datos Según los Niveles de Extraversión de la Variable Personalidad



Se encontró que el 57.33% de la muestra exhibe un nivel bajo de extraversión, seguido por un 26.67% que muestra un nivel muy bajo, un 14.67% con un nivel medio, un 0.67% con un nivel alto y un 0.67% con un nivel muy alto. Por lo tanto, se puede observar que la mayoría de la muestra evidencia el rasgo de extraversión bajo.

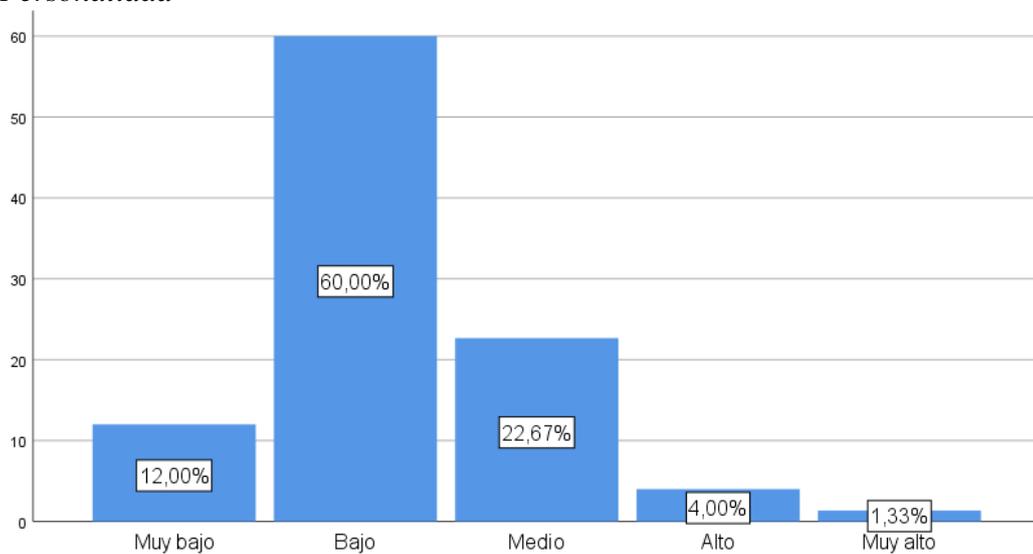
Tabla 05

Distribución de los Datos Según los Niveles de Apertura de la Variable Personalidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	18	12
Bajo	90	60
Medio	34	22.7
Alto	6	4
Muy Alto	2	1.3
Total	150	100%

Figura 04

Distribución de los Datos Según los Niveles de Apertura de la Variable Personalidad



Se determinó que el 60% de la muestra exhibe un nivel bajo de apertura, seguido por un 22.67% que muestra un nivel medio, un 12% con un nivel muy bajo, un 4% con un nivel alto y un 1.33% con un nivel muy alto. Por lo tanto, se observa que la mayoría de la muestra evidencia el rasgo de apertura bajo.

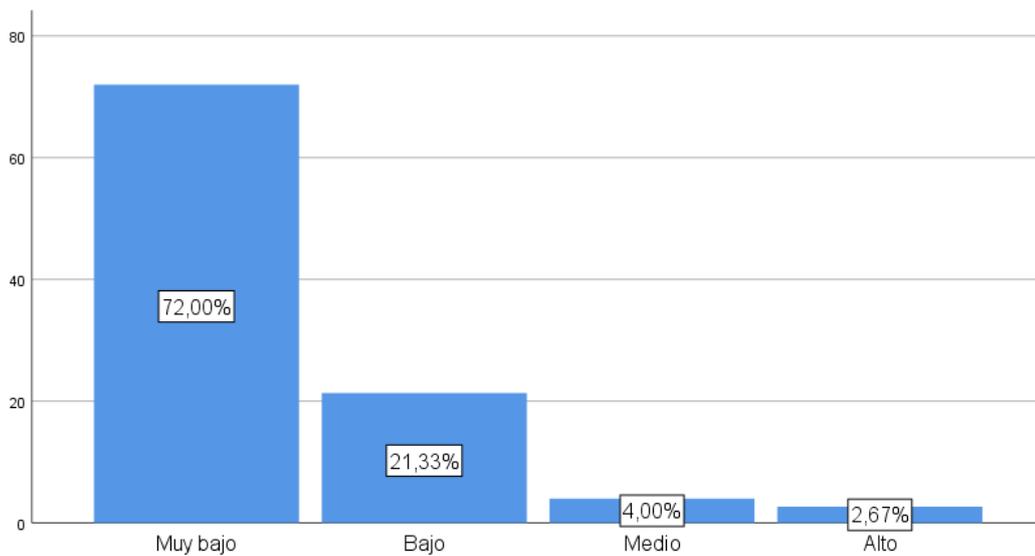
Tabla 06

Distribución de los Datos Según los Niveles de Amabilidad de la Variable Personalidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	108	72
Bajo	32	21.3
Medio	6	4
Alto	4	2.7
Total	150	100%

Figura 05

Distribución de los Datos Según los Niveles de Amabilidad de la Variable Personalidad



Se encontró que el 72% de la muestra exhibe un nivel muy bajo de amabilidad, seguido por un 21.33% que muestra un nivel bajo, un 4% con un nivel medio y un 2.67% con un nivel muy alto. Por lo tanto, se puede observar que la mayoría de la muestra evidencia el rasgo de amabilidad muy bajo.

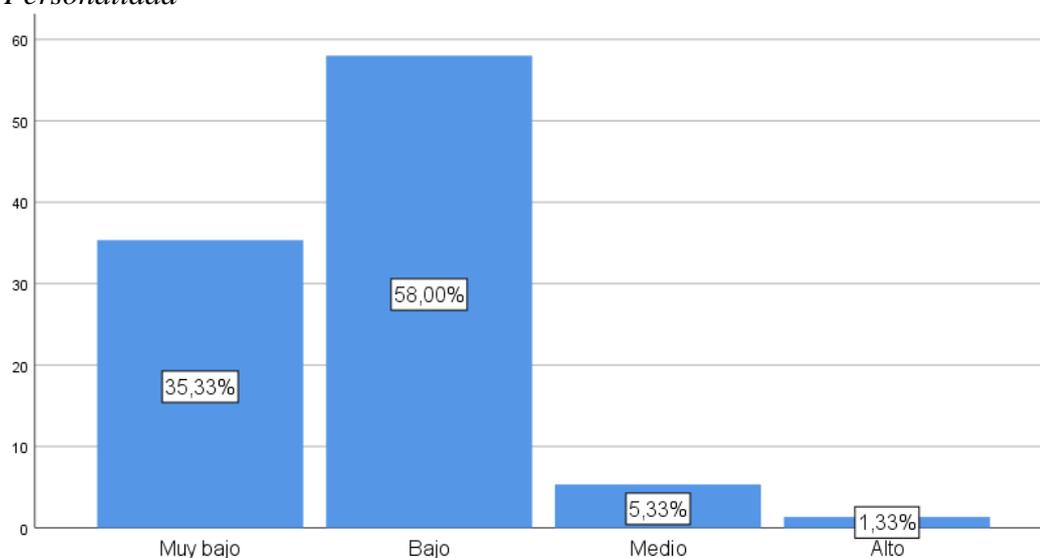
Tabla 07

Distribución de los Datos Según los Niveles de Responsabilidad de la Variable Personalidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	53	35.3
Bajo	87	58
Medio	8	5.3
Alto	2	1.3
Total	150	100%

Figura 06

Distribución de los Datos Según los Niveles de Responsabilidad de la Variable Personalidad



Se determinó que el 58% de la muestra exhibe un nivel bajo de responsabilidad, seguido por un 35.33% que muestra un nivel muy bajo, un 5.33% con un nivel medio y un 1.33% con un nivel alto. Por lo tanto, se puede observar que la mayoría de la muestra evidencia el rasgo de responsabilidad bajo.

5.3.2. Resultados Descriptivos de la Variable Valores Interpersonales

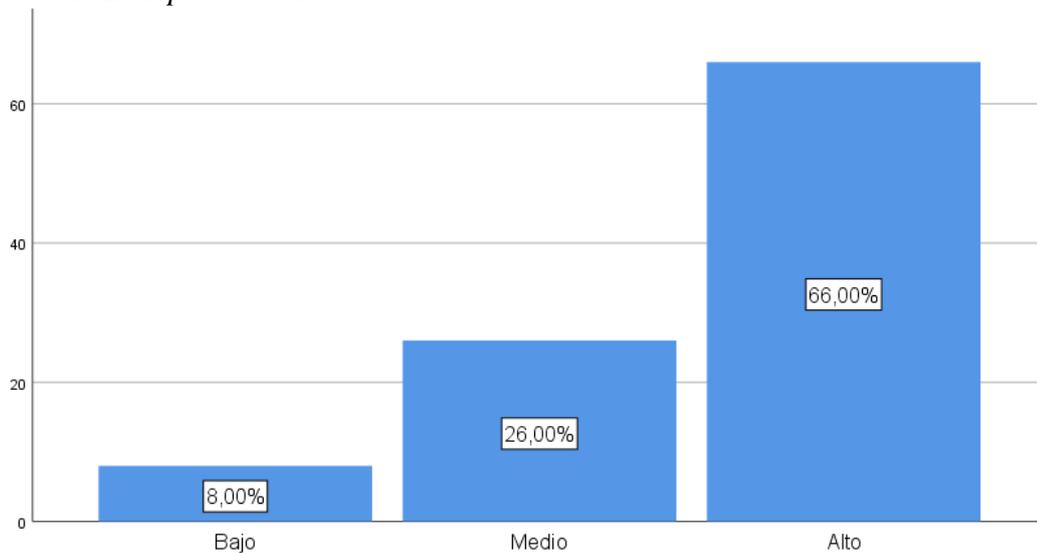
Tabla 08

Distribución de los Datos Según los Niveles de Independencia de la Variable Valores Interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	8
Medio	39	26
Alto	99	66
Total	150	100%

Figura 07

Distribución de los Datos Según los Niveles de Independencia de la Variable Valores Interpersonales



Se determinó que el 66% de la muestra exhibe un nivel alto de independencia, seguido por un 26% que muestra un nivel medio y un 8% con un nivel bajo. Por lo tanto, se puede observar que la mayoría de la muestra presenta un nivel de independencia alto.

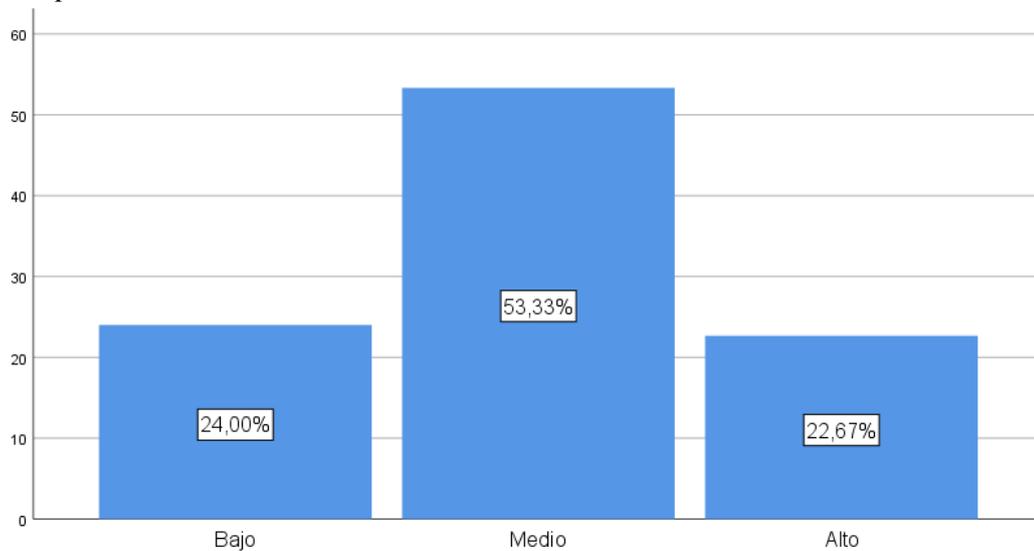
Tabla 09

Distribución de los Datos Según los Niveles de Soporte de la Variable Valores Interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	36	24
Medio	80	53.3
Alto	34	22.7
Total	150	100%

Figura 08

Distribución de los Datos Según los Niveles de Soporte de la Variable Valores Interpersonales



Se encontró que el 53.33% de la muestra presenta un nivel medio de soporte, seguido por un 24% que muestra un nivel bajo y un 22.67% con un nivel alto. Por lo tanto, se puede observar que la mayoría de la muestra evidencia un nivel de soporte medio.

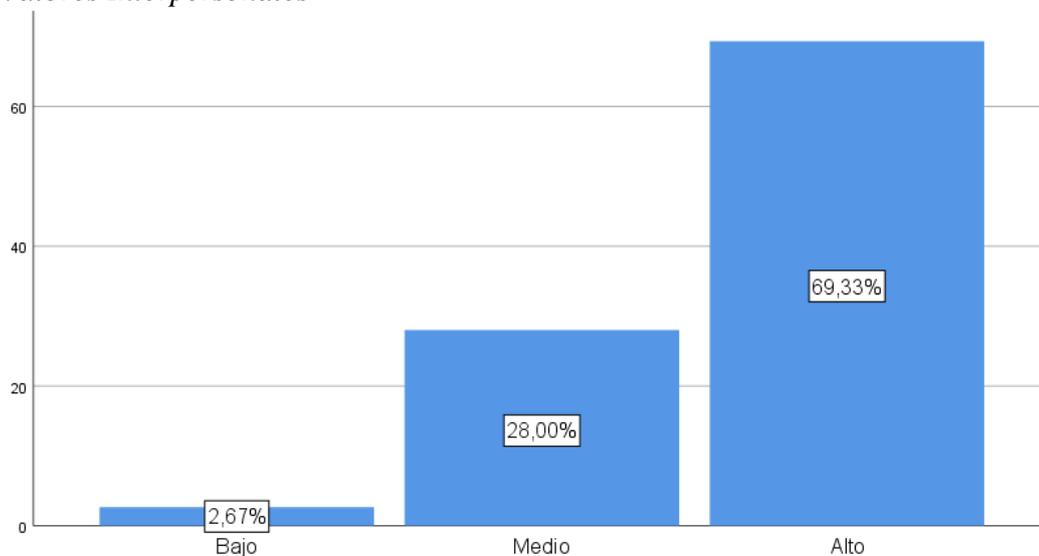
Tabla 10

Distribución de los Datos Según los Niveles de Benevolencia de la Variable Valores Interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	2.7
Medio	42	28
Alto	104	69.3
Total	150	100%

Figura 09

Distribución de los Datos Según los Niveles de Benevolencia de la Variable Valores Interpersonales



Se determinó que el 69.33% de la muestra exhibe un nivel alto de benevolencia, seguido por un 28% que muestra un nivel medio y un 2.67% con un nivel bajo. Por lo tanto, se puede observar que la mayoría de la muestra evidencia un nivel de benevolencia alto.

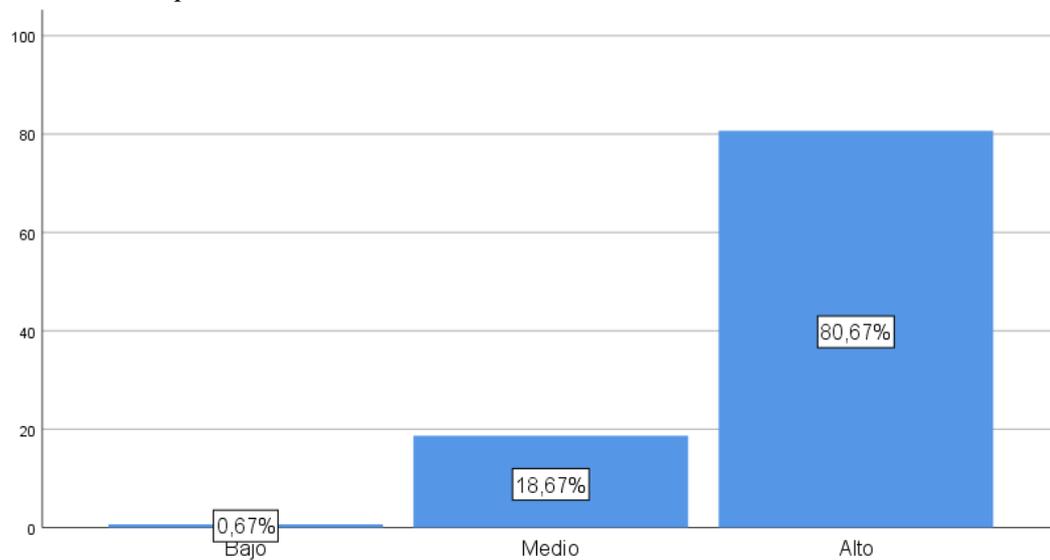
Tabla 11

Distribución de los Datos Según los Niveles de Conformidad de la Variable Valores Interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	0.7
Medio	28	18.7
Alto	121	80.7
Total	150	100%

Figura 10

Distribución de los Datos Según los Niveles de Conformidad de la Variable Valores Interpersonales



Se determinó que el 80.67% de la muestra exhibe un nivel alto de conformidad, seguido por un 18.67% que muestra un nivel medio y un 0.67% con un nivel bajo. Por lo tanto, se puede observar que la mayoría de la muestra evidencia un nivel de conformidad alto.

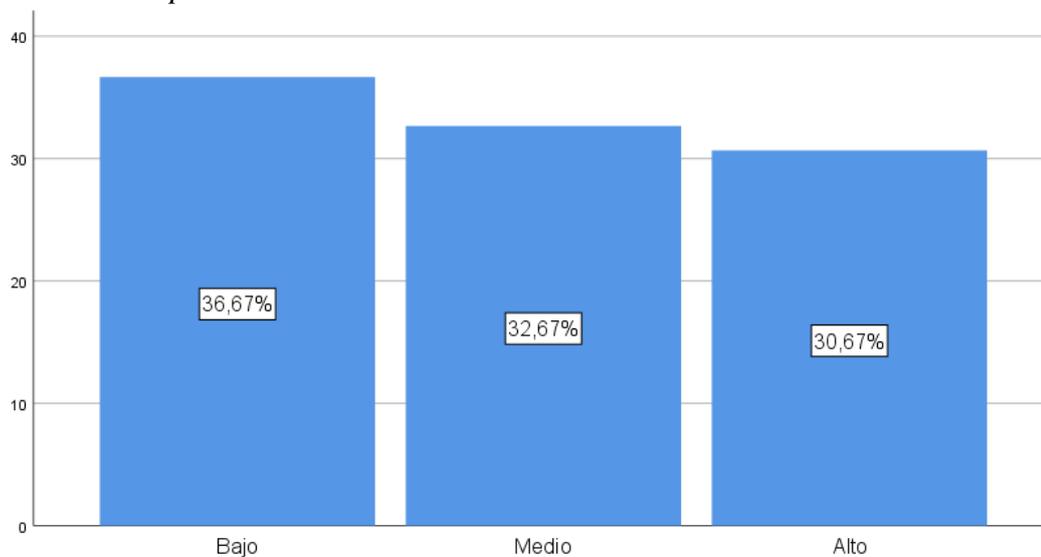
Tabla 12

Distribución de los Datos Según los Niveles de Reconocimiento de la Variable Valores Interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	55	36.7
Medio	49	32.7
Alto	46	30.7
Total	150	100%

Figura 11

Distribución de los Datos Según los Niveles de Reconocimiento de la Variable Valores Interpersonales



Se encontró que el 36.67% de la muestra exhibe un nivel bajo de reconocimiento, seguido por un 32.67% que muestra un nivel medio y un 30.67% con un nivel alto. Por lo tanto, se puede observar que la mayoría de la muestra evidencia un nivel de reconocimiento bajo.

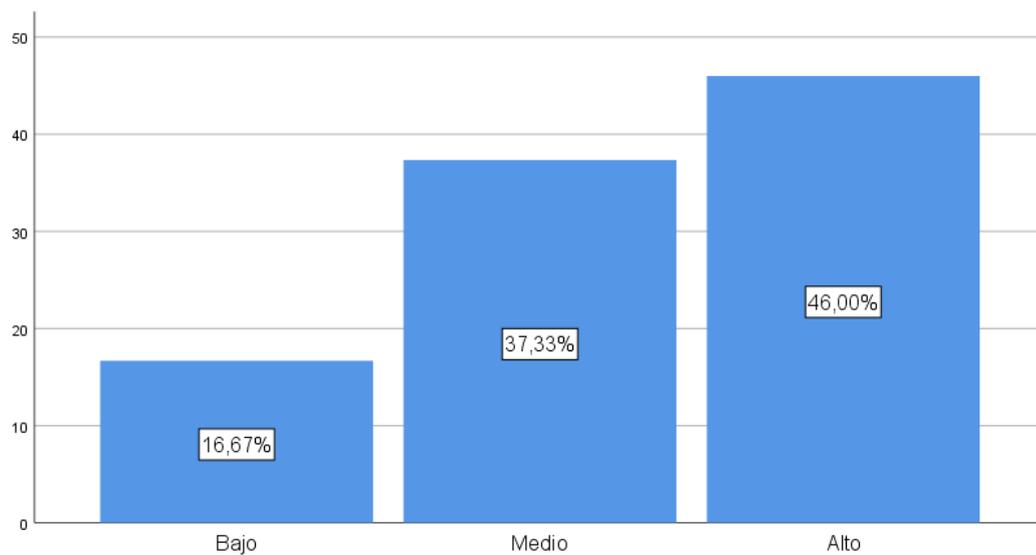
Tabla 13

Distribución de los Datos Según los Niveles de Liderazgo de la Variable Valores Interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	16.7
Medio	56	37.3
Alto	69	46
Total	150	100%

Figura 12

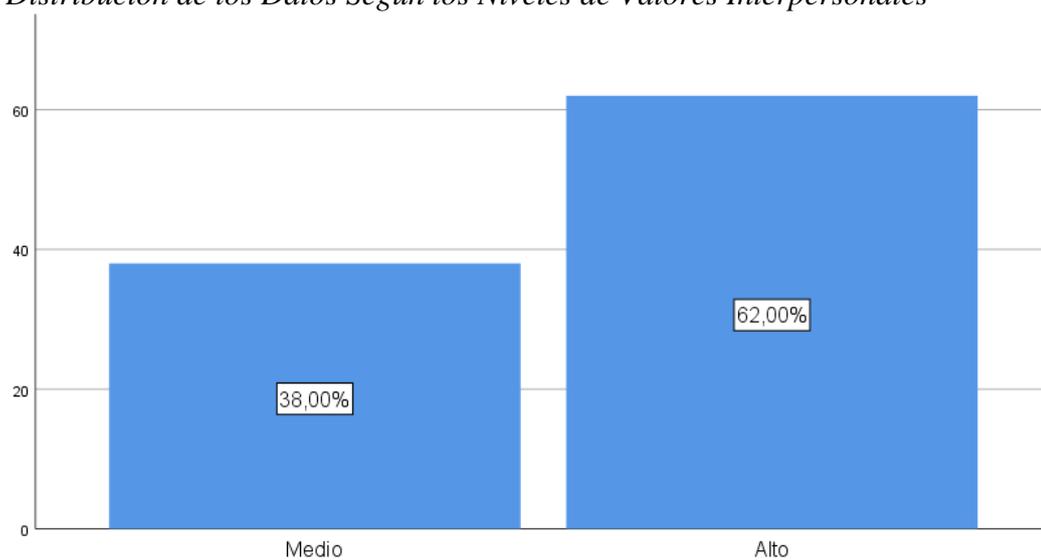
Distribución de los Datos Según los Niveles de Liderazgo de la Variable Valores Interpersonales



Se determinó que el 46% de la muestra exhibe un nivel alto de liderazgo, seguido por un 37.33% que muestra un nivel medio y un 16.67% con un nivel bajo. Por lo tanto, se puede observar que la mayoría de la muestra evidencia un nivel de liderazgo alto.

Tabla 14*Distribución de los Datos Según los Niveles de Valores Interpersonales*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	57	38
Alto	93	62
Total	150	100%

Figura 13*Distribución de los Datos Según los Niveles de Valores Interpersonales*

Se determinó que el 62% de la muestra exhibe un nivel alto de valores interpersonales, mientras que el 38% muestra un nivel medio. Por lo tanto, se puede observar que la mayoría de la muestra evidencia un nivel de valores interpersonales alto.

5.3.3. Resultados Descriptivos de la Variable Personalidad y Valores Interpersonales

Tabla 15
Análisis Descriptivo de la Dimensión Neuroticismo y Valores Interpersonales

Personalidad Neuroticismo	Valores Interpersonales				Total	
	Medio		Alto		Frecuencia	Porcentaje
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje		
Muy bajo	2	1.3%	8	5.3%	10	6.7%
Bajo	9	6%	7	4.7%	16	10.7%
Medio	13	8.67%	10	6.7%	23	15.3%
Alto	21	14%	43	28.7%	64	42.7%
Muy alto	12	8%	25	16.7%	37	24.7%
Total	57	38%	93	62%	150	100%

Respecto a la tabla, se evidencia que un nivel muy bajo de neuroticismo se encuentra acompañado de un alto nivel de valores con un 5.3%, además un nivel bajo de neuroticismo con un nivel medio de valores interpersonales en un 6%; un nivel medio de neuroticismo con un nivel medio de valores interpersonales en un 8.67%; un nivel alto de neuroticismo con un nivel alto de valores interpersonales en un 28.7% y un nivel muy alto de neuroticismo con un nivel alto en valores interpersonales en un 16.7%.

Evidenciando así, que la presencia de niveles altos y muy altos de neuroticismo en los efectivos policiales están asociados con niveles altos de valores interpersonales.

Tabla 16
Análisis Descriptivo de la Dimensión Extraversión y Valores Interpersonales

Personalidad	Valores Interpersonales				Total	
	Medio		Alto			
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	19	12.7%	21	14%	40	26.7%
Bajo	33	22%	53	35.2%	86	57.3%
Medio	5	3.3%	17	11.3%	22	14.7%
Alto	0	0%	1	0.7%	1	0.7%
Muy alto	0	0%	1	0.7%	1	0.7%
Total	57	38%	93	62%	150	100%

Respecto a la tabla, se evidencia que un nivel muy bajo de extraversión se encuentra acompañado de un nivel alto de valores interpersonales con un 14%, además un nivel bajo de extraversión con un nivel alto de valores interpersonales en un 35.2%; un nivel medio de extraversión con un nivel alto de valores interpersonales en un 11.3%; un nivel alto de extraversión con un nivel alto de valores interpersonales en un 0.7% y un nivel muy alto de extraversión con un nivel alto en valores interpersonales en un 0.7%.

Evidenciando así, que la presencia de niveles bajos y muy bajos de extraversión en los efectivos policiales están asociados con niveles altos de valores interpersonales.

Tabla 17
Análisis Descriptivo de la Dimensión Apertura y Valores Interpersonales

Personalidad Apertura	Valores Interpersonales				Total	
	Medio		Alto			
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	7	4.7%	11	7.3%	18	12%
Bajo	34	22.7%	56	37.3%	90	60%
Medio	13	8.7%	21	14%	34	22.7%
Alto	2	1.3%	4	2.7%	6	4%
Muy alto	1	0.7%	1	0.7%	2	1.3%
Total	57	38%	93	62%	150	100%

Respecto a la tabla, se evidencia que un nivel muy bajo de apertura se encuentra acompañado de un nivel alto de valores interpersonales con un 7.3%, además un nivel bajo de apertura con un nivel alto de valores interpersonales en un 37.3%; un nivel medio de apertura con un nivel alto de valores interpersonales en un 14%; un nivel alto de apertura con un nivel alto de valores interpersonales en un 2.7% y un nivel muy alto de apertura con un nivel alto en valores interpersonales en un 0.7%.

Evidenciando así, que la presencia de niveles bajos y muy bajos de apertura en los efectivos policiales están asociados con niveles altos de valores interpersonales.

Tabla 18*Análisis Descriptivo de la Dimensión Amabilidad y Valores Interpersonales*

Personalidad Amabilidad	Valores Interpersonales				Total	
	Medio		Alto			
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	44	29.3%	64	42.7%	108	72%
Bajo	8	15.8%	24	16%	32	21.3%
Medio	3	2%	3	2%	6	4%
Alto	2	1.3%	2	1.3%	4	2.7%
Total	57	38%	93	62%	150	100%

Respecto a la tabla, se evidencia que un nivel muy bajo de amabilidad se encuentra acompañado de un nivel alto de valores interpersonales con un 42.7%, además un nivel bajo de responsabilidad con un nivel alto de valores interpersonales en un 16%; un nivel medio de responsabilidad con un nivel alto de valores interpersonales en un 2% y un nivel alto de responsabilidad con un nivel alto de valores interpersonales en un 1.3%.

Evidenciando así, que la presencia de niveles bajos y muy bajos de amabilidad en los efectivos policiales están asociados con niveles altos de valores interpersonales.

Tabla 19*Análisis Descriptivo de la Dimensión Responsabilidad y Valores Interpersonales*

Personalidad	Valores Interpersonales				Total	
	Medio		Alto			
	Responsabilidad	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia
Muy bajo	19	12.7%	34	22.7%	53	35%
Bajo	35	23.3%	52	34.7%	87	58%
Medio	3	2%	5	3.3%	8	5.3%
Alto	0	0%	2	1.3%	2	1.3%
Total	57	38%	93	62%	150	100%

Respecto a la tabla, se evidencia que un nivel muy bajo de responsabilidad se encuentra acompañado de un nivel alto de valores interpersonales con un 22.7%, además un nivel bajo de responsabilidad con un nivel alto de valores interpersonales en un 34.7%; un nivel medio de responsabilidad con un nivel alto de valores interpersonales en un 3.3% y un nivel alto de responsabilidad con un nivel alto de valores interpersonales en un 1.3%.

Evidenciando así, que la presencia de niveles bajos y muy bajos de responsabilidad en los efectivos policiales están asociados con niveles altos de valores interpersonales.

5.4. Comprobación de Hipótesis

Prueba de Distribución de Normalidad

Previo a proceder con la comprobación de las hipótesis, se realizó una prueba de normalidad para determinar si los datos obtenidos, siguieron una distribución normal, lo cual es necesario para realizar pruebas de hipótesis precisas. En este estudio se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar si los datos cumplían esta condición. Si el valor de (p) es menor que 0,05, se concluye que los datos no siguen una distribución normal. Por otro lado, si el valor de significancia es mayor que 0,05, se considera que los datos siguen una distribución normal.

En los resultados mostrados en la Tabla 20, se puede ver que el valor es $p=0,000$, que es menor que 0,05. Esto indica que la distribución de los datos no es normal. Por lo tanto, se decidió utilizar métodos no paramétricos para examinar la correlación entre las variables de interés, como la estadística rho de Spearman.

Tabla 20

Prueba de Normalidad Según el Estadístico Kolmogorov - Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Neuroticismo	,282	150	,000
Extraversión	,291	150	,000
Apertura	,337	150	,000
Amabilidad	,426	150	,000
Responsabilidad	,316	150	,000
Valores Interpersonales	,402	150	,000
Independencia	,405	150	,000
Soporte	,268	150	,000

Benevolencia	,430	150	,000
Conformidad	,491	150	,000
Reconocimiento	,241	150	,000
Liderazgo	,291	150	,000

Corrección de significación de Lilliefors

5.4.1. *Comprobación de las Hipótesis Específicas*

Hipótesis Específica 1:

H0. La dimensión de personalidad menos desarrollada es el neuroticismo en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023.

H1. La dimensión de personalidad más desarrollada es el neuroticismo en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023.

Establecer un Nivel de Significancia:

Se estableció un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$) para el análisis estadístico.

Estadístico de Prueba

Se optó por utilizar la prueba estadística no paramétrica de Chi-cuadrado para evaluar la bondad de ajuste.

Tabla 21

Comprobación de la Primera Hipótesis Específica

	Neuroticismo
Chi-cuadrado	61,667a
gl	4
Sig. asintótica	,000

Lectura del P valor

Ho: ($p \geq 0.05$) → No se rechaza la H0

H1: ($p < 0.05$) → Se rechaza la H0

$P = 1,2946E-12$; $\alpha = 0.05$ → $P < 0.05$ entonces se rechaza la H0

Decisión:

La evidencia muestra que el valor de p (0.000) es menor que el nivel de significancia (0.05), lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula (H0) y la aceptación de la hipótesis específica (H1). Por lo tanto, se concluye, con un nivel de confianza del 95%, que la dimensión de personalidad más prominente en el personal de la XIV macro región policial de Tacna en el año 2023 es el neuroticismo.

Hipótesis Específica 2:

H0. La dimensión de los valores interpersonales menos desarrollada es conformidad en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023.

H1. La dimensión de los valores interpersonales más desarrollada es conformidad en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023.

Establecer un Nivel de Significancia:

Se estableció un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$) para el análisis estadístico.

Estadístico de Prueba

Se optó por utilizar la prueba estadística no paramétrica de Chi-cuadrado para evaluar la bondad de ajuste.

Tabla 22

Comprobación de la Segunda Hipótesis Específica

	Conformidad
Chi-cuadrado	158,520a
gl	2
Sig. asintótica	,000

Lectura del P valor

Ho: ($p \geq 0.05$) → No se rechaza la H0

H1: ($p < 0.05$) → Se rechaza la H0

$P = 3,7829E-35$; $\alpha = 0.05$ → $P < 0.05$ entonces se rechaza la H0

Decisión:

La observación del valor p (0.000), siendo inferior al nivel de significancia (0.05), lleva al rechazo de la hipótesis nula (H0) y a la aceptación de la hipótesis específica (H1). Por consiguiente, se concluye, con un nivel de confianza del 95%, que la dimensión de valores interpersonales más prominente en el personal de la XIV macro región policial de Tacna en 2023 es la conformidad.

Hipótesis Específica 3:

H0. No existe una relación significativa entre las dimensiones de la personalidad y las dimensiones de valores interpersonales en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023.

H1. Existe una relación significativa entre las dimensiones de la personalidad y las dimensiones de valores interpersonales en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023.

Comprobación Empírica:

Se procede a realizar un análisis estadístico para evaluar la relación entre la primera dimensión de la personalidad, neuroticismo, y las dimensiones de valores interpersonales.

Nivel de significancia establecido a un valor de 0.05.

Se empleó el **coeficiente de correlación de Spearman (ρ)** como estadístico de prueba en el análisis.

Cálculos: Los coeficientes de correlación de Rho de Spearman se calcularon utilizando el software estadístico SPSS v.25.

Tabla 23

Correlación entre la Dimensión Neuroticismo y Dimensiones de Valores Interpersonales

		Neuroticismo	
Rho de Spearman	Independencia	Coeficiente de correlación	,102
		Sig. (bilateral)	,214
		N	150
	Soporte	Coeficiente de correlación	-,089
		Sig. (bilateral)	,278
		N	150
	Benevolencia	Coeficiente de correlación	-,076

	Sig. (bilateral)	,356
	N	150
Conformidad	Coeficiente de correlación	-,015
	Sig. (bilateral)	,857
	N	150
Reconocimiento	Coeficiente de correlación	-,021
	Sig. (bilateral)	,798
	N	150
Liderazgo	Coeficiente de correlación	-,030
	Sig. (bilateral)	,712
	N	150

Decisión:

Siendo los coeficientes de correlación Rho de Spearman menores a 1 o -1, con Sig. (bilateral) mayores a 0,05; entonces no hay relación significativa entre la dimensión neuroticismo de la variable personalidad y las dimensiones de la variable valores personales

Comprobación Empírica:

Se procede a realizar un análisis estadístico para evaluar la relación entre la primera dimensión de la personalidad, extraversión, y las dimensiones de valores interpersonales.

Nivel de significancia establecido a un valor de 0.05.

Se empleó el **coeficiente de correlación de Spearman (ρ)** como estadístico de prueba en el análisis.

Cálculos: Los coeficientes de correlación de Rho de Spearman se calcularon utilizando el software estadístico SPSS v.25.

Tabla 24

Correlación entre la Dimensión Extraversión y Dimensiones de Valores Interpersonales

		Extraversión	
Rho de Spearman	Independencia	Coefficiente de correlación	,069
		Sig. (bilateral)	,402
		N	150
	Soporte	Coefficiente de correlación	,042
		Sig. (bilateral)	,611
		N	150
	Benevolencia	Coefficiente de correlación	,096
		Sig. (bilateral)	,245
		N	150
	Conformidad	Coefficiente de correlación	,020
		Sig. (bilateral)	,810
		N	150
	Reconocimiento	Coefficiente de correlación	-,154
		Sig. (bilateral)	,060
		N	150
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	-,123
		Sig. (bilateral)	,133
		N	150

Decisión:

Siendo los coeficientes de correlación Rho de Spearman menores a 1 o -1, con Sig. (bilateral) mayores a 0,05; entonces no hay relación significativa entre la

dimensión extraversión de la variable personalidad y las dimensiones de la variable valores personales

Comprobación Empírica:

Se procede a realizar un análisis estadístico para evaluar la relación entre la primera dimensión de la personalidad, apertura, y las dimensiones de valores interpersonales.

Nivel de significancia establecido a un valor de 0.05.

Se empleó el **coeficiente de correlación de Spearman (ρ)** como estadístico de prueba en el análisis.

Cálculos: Los coeficientes de correlación de Rho de Spearman se calcularon utilizando el software estadístico SPSS v.25.

Tabla 25

Correlación entre la Dimensión Apertura y Dimensiones de Valores Interpersonales

			Apertura
Rho de Spearman	Independencia	Coefficiente de correlación	-,102
		Sig. (bilateral)	,213
		N	150
	Soporte	Coefficiente de correlación	-,016
		Sig. (bilateral)	,844
		N	150
	Benevolencia	Coefficiente de correlación	,014
		Sig. (bilateral)	,867
		N	150
	Conformidad	Coefficiente de correlación	-,151
		Sig. (bilateral)	,066
		N	150
	Reconocimiento	Coefficiente de correlación	,051
		Sig. (bilateral)	,539
		N	150
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,127
		Sig. (bilateral)	,123
		N	150

Decisión:

Siendo los coeficientes de correlación Rho de Spearman menores a 1 o -1, con Sig. (bilateral) mayores a 0,05; entonces no hay relación significativa entre la dimensión apertura de la variable personalidad y las dimensiones de la variable valores personales

Comprobación Empírica:

Se procede a realizar un análisis estadístico para evaluar la relación entre la primera dimensión de la personalidad, amabilidad, y las dimensiones de valores interpersonales.

Nivel de significancia establecido a un valor de 0.05.

Se empleó el **coeficiente de correlación de Spearman (ρ)** como estadístico de prueba en el análisis.

Cálculos: Los coeficientes de correlación de Rho de Spearman se calcularon utilizando el software estadístico SPSS v.25.

Tabla 26

Correlación entre la Dimensión Amabilidad y Dimensiones de Valores Interpersonales

			Amabilidad
Rho de Spearman	Independencia	Coeficiente de correlación	,031
		Sig. (bilateral)	,704
		N	150
	Soporte	Coeficiente de correlación	,100
		Sig. (bilateral)	,226
		N	150
	Benevolencia	Coeficiente de correlación	-,021
		Sig. (bilateral)	,802
		N	150
	Conformidad	Coeficiente de correlación	-,158
		Sig. (bilateral)	,053
		N	150
	Reconocimiento	Coeficiente de correlación	,007
		Sig. (bilateral)	,932
		N	150
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,006
		Sig. (bilateral)	,945
		N	150

Decisión:

Siendo los coeficientes de correlación Rho de Spearman menores a 1 o -1, con Sig. (bilateral) mayores a 0,05; entonces no hay relación significativa entre la

dimensión amabilidad de la variable personalidad y las dimensiones de la variable valores personales)

Comprobación Empírica:

Se procede a realizar un análisis estadístico para evaluar la relación entre la primera dimensión de la personalidad, responsabilidad, y las dimensiones de valores interpersonales.

Nivel de significancia establecido a un valor de 0.05.

Se empleó el **coeficiente de correlación de Spearman (ρ)** como estadístico de prueba en el análisis.

Cálculos: Los coeficientes de correlación de Rho de Spearman se calcularon utilizando el software estadístico SPSS v.25.

Tabla 27

Correlación entre la Dimensión Responsabilidad y Dimensiones de Valores Interpersonales

			Responsabilidad
Rho de Spearman	Independencia	Coeficiente de correlación	,035
		Sig. (bilateral)	,670
		N	150
	Soporte	Coeficiente de correlación	,055
		Sig. (bilateral)	,507
		N	150
	Benevolencia	Coeficiente de correlación	,047
		Sig. (bilateral)	,571
		N	150
	Conformidad	Coeficiente de correlación	-,074
		Sig. (bilateral)	,366
		N	150
	Reconocimiento	Coeficiente de correlación	-,109
		Sig. (bilateral)	,186
		N	150
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,012
		Sig. (bilateral)	,882
		N	150

Decisión:

Siendo los coeficientes de correlación Rho de Spearman menores a 1 o -1, con Sig. (bilateral) mayores a 0,05; entonces no hay relación significativa entre la

dimensión responsabilidad de la variable personalidad y las dimensiones de la variable valores personales

Se concluye que:

No se observó una relación significativa entre las dimensiones de personalidad y las dimensiones de los valores interpersonales en el personal de la XIV macro región policial Tacna. Aunque se detectaron relaciones directas e inversas, estas no alcanzaron significancia estadística.

5.4.2. *Comprobación de Hipótesis General*

H0. No existe relación entre la personalidad y los valores interpersonales en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023.

H1. Existe relación entre la personalidad y los valores interpersonales en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023.

Comprobación Empírica:

Dado que se ha demostrado la ausencia de una relación significativa entre las dimensiones de la personalidad y las dimensiones de las variables de valor interpersonal, se rechaza la hipótesis de investigación. Por lo que se concluye que en el año 2023 no existe relación entre personalidad y valores interpersonales en el personal de la Macrorregión Policial XIV Tacna.

5.5. Discusión

Respecto al objetivo general, se confirma que no existe relación significativa entre la personalidad y los valores interpersonales en el personal de la XIV Macro Policía de la Región Tacna. Esto se debe a la falta de una relación directa y significativa entre las dimensiones de personalidad y las dimensiones de valores interpersonales identificadas en el estudio.

Estos resultados contrastan con los resultados del estudio de Palacios (2020) en Ecuador, quien con el objetivo de determinar la relación entre los rasgos de personalidad y los valores interpersonales en el servicio de medicina forense y ciencias forenses encontró una relación significativa entre las variables en cuestión. Además, el estudio de Chu (2018), realizado en la ciudad de Piura, se diferencia de este estudio con el objetivo de analizar la relación entre las dimensiones de personalidad y los valores interpersonales en estudiantes de 4to y 5to grado de secundaria de la I.E. José Carlos Mariátegui, quien encuentra una conexión significativa entre las dimensiones de la personalidad y los valores interpersonales. Por otro lado, concuerda con esta investigación realizada por Pisconti (2017) en Trujillo, cuyo objetivo es analizar la relación entre personalidad y valores interpersonales en estudiantes de psicología y establecer una relación débil entre personalidad y valores interpersonales en estudiantes de psicología. y valores interpersonales y valores interpersonales.

Los diferentes resultados pueden deberse a diferencias en el contexto sociodemográfico en el que se realizó la investigación, ya que incluyeron diferentes poblaciones y entornos, y también pueden deberse a factores como la edad, el tamaño de la muestra, la formación académica o la cultura que influyeron en la realización de la investigación. resultados.

Esta evidencia nos permite ampliar la comprensión de la relación entre variables de personalidad y valores interpersonales en un contexto sociodemográfico estrecho. Esto es particularmente relevante ya que no se han identificado investigaciones comparables que aborden ambas variables o se centren en la población analizada en otras regiones o a nivel local.

Respecto al primer objetivo específico, se encontró que la dimensión de personalidad más desarrollada en el personal de la Macrorregión Policial XIV Tacna fue la dimensión neuroticismo en un total del 67.4% de la muestra.

Los resultados anteriores están relacionados con la investigación realizada por Flores (2021) a estudiantes de nuevo ingreso de la Facultad de Economía de la Universidad Privada Tacna, pues encontró que la dimensión de personalidad predominante fue el Neuroticismo, con un 81.3% cada uno. Se supone que la prevalencia del neuroticismo entre el personal policial con formación militar no difiere significativamente de la de los estudiantes universitarios.

Sin embargo, se debe tener en cuenta la investigación realizada por Machaca (2020) a pacientes drogadictos en el Instituto Casa Hogar Nuevo Amanecer de Tacna; Esto demuestra que la dimensión de personalidad predominante en la muestra estudiada es la dimensión de extroversión. Esto es completamente diferente a los resultados de la presente investigación y a los resultados destacados por Flores (2021), que implica que las personas no dependientes tienen más probabilidades de tener niveles más altos de neuroticismo que las personas dependientes.

John y Srivastava (1999) informan que el neuroticismo refleja una tendencia a experimentar emociones negativas como el miedo y la ira. Entonces, si profundizamos en el tema, podríamos decir que el predominio del neuroticismo puede ser útil para los policías porque les permite estar alerta y preparados ante situaciones de peligro. Otra posibilidad es que el trabajo de un oficial de policía pueda provocar un aumento del neuroticismo en las personas que lo desempeñan. Los agentes de policía se enfrentan periódicamente a situaciones estresantes y peligrosas. Estas situaciones pueden provocar un aumento de los síntomas del neuroticismo.

Para el segundo objetivo específico, el resultado fue que el 80,7% de la muestra mostró que la dimensión conformidad era dominante respecto a las demás dimensiones. Esta situación respalda la decisión de confirmar la hipótesis del investigador y concluir que la dimensión de valores interpersonales que más se desarrolla en el personal de la Macrorregión Policial XIV Tacna es la dimensión

del conformismo.

Estos resultados difieren de la investigación de Pisconti (2017), quien en su investigación sobre personalidad y valores interpersonales entre estudiantes de psicología de una universidad privada de Trujillo encuentra que la dimensión más presente de los valores interpersonales es el reconocimiento. Lo mismo ocurre con la investigación de Chu (2018) sobre las dimensiones de personalidad y valores interpersonales en estudiantes de 4to y 5to grado de la I.E. José Carlos Mariátegui de Piura, donde aparece que la dimensión con mayor presencia en la Muestra que es la dimensión de benevolencia.

Gordon (2005) afirma que la dimensión de conformidad se refiere a la adaptación del comportamiento individual a las normas y expectativas del grupo o sociedad. Incluye el respeto por las reglas y la aceptación de las normas sociales establecidas. Por lo tanto, esto respalda el predominio de esta dimensión en la muestra estudiada; Podríamos concluir que el cumplimiento es una característica deseable para los agentes de policía porque deben seguir las órdenes de sus superiores y acatar las reglas y regulaciones de su institución. El cumplimiento puede ayudarles a adaptarse a estas necesidades. Otra posibilidad es que el cumplimiento sea una característica que se desarrolla a lo largo de la formación y la experiencia policial. Los agentes de policía reciben formación sobre las normas y reglamentos policiales y aprenden a seguir las órdenes de sus superiores. Esta capacitación puede ayudar a mejorar el cumplimiento policial.

Para el tercer objetivo específico no se encontró ningún valor de P inferior a 0,05. Lo que facilita la decisión de sustentar la hipótesis nula y concluye que no existe relación significativa entre las dimensiones de personalidad y las dimensiones de valores interpersonales en el personal de la XIV Macrorregión Policial Tacna.

La investigación de Pisconti (2017) no tiene relación con la presente investigación y encuentra una relación significativa entre las dimensiones de personalidad y las dimensiones de valores interpersonales. De manera similar, la investigación de Chu (2018) difiere de la presente investigación porque las dimensiones de la personalidad en su mayoría estaban claramente vinculadas con

las dimensiones de los valores interpersonales.

Esta falta de significancia de la relación entre las dimensiones de la personalidad y los valores interpersonales podría deberse a varias razones, como por la muestra estudiada, por factores sociodemográficos, por el tamaño de la muestra, por el tipo de instrumento utilizado para medir la variable y también por la complejidad de las propias variables, ya que son constructos que pueden medirse en diferentes maneras.

Capítulo VI

Conclusiones y Sugerencias

6.1. Conclusiones

6.2.1. *Primera*

Se determinó que la dimensión neuroticismo (67.4%) de la variable personalidad, es la más desarrollada en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023.

6.2.2. *Segunda*

Se determinó que la dimensión conformidad (80.7%) de la variable valores interpersonales, es la más desarrollada en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023.

6.2.3. *Tercera*

Se determinó que no existe relación significativa entre dimensiones de personalidad y las dimensiones de valores interpersonales en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023.

6.2.4. *Cuarta*

Se determinó que no existe una relación significativa entre la variable personalidad y la variable valores personales en personal de la XIV macro región policial de Tacna, 2023. Ya que no se encontró una relación directa y significativa

entre las dimensiones de personalidad y las dimensiones de valores interpersonales.

6.2. Sugerencias

6.2.1. Primera

La predominante presencia de la dimensión de neuroticismo en el personal de la XIV macro región policial de Tacna merece una investigación más profunda sobre los factores contextuales que podrían contribuir a su desarrollo. Se sugiere la exploración de elementos laborales y sociales específicos que podrían influir en esta dimensión de la personalidad. Implementar programas de apoyo psicológico y estrategias de gestión del estrés podría ser una consideración valiosa pudiendo ser realizado por el departamento de psicología de la Sanidad de la Policía nacional del Perú.

6.2.2. Segunda

La identificación de la dimensión de Conformidad como la más desarrollada en la variable de valores interpersonales sugiere la oportunidad de fomentar estrategias específicas de desarrollo personal y profesional. Por lo cual se recomienda incentivar programas de capacitación que refuercen la ética profesional, habilidades de comunicación y trabajo en equipo dentro del entorno policial, a través de gestiones realizadas del Ministerio del Interior y autoridades policiales con Consultorías Psicológicas especializadas en temas organizacionales.

6.2.3. Tercera

La ausencia de una relación significativa entre las dimensiones de personalidad y las dimensiones de valores interpersonales señala la necesidad de una investigación más completa. Sería beneficioso a futuro examinar variables no

consideradas, para obtener una visión más holística de esta dinámica, pudiendo ser realizadas por universidades de la localidad y/o centros de investigación especializados en Psicología.

6.2.4. Cuarta

Para contextualizar y generalizar los resultados, se sugiere realizar futuras investigaciones comparativas con otras regiones policiales o unidades policiales. Este enfoque podría arrojar luz sobre patrones comunes o diferencias significativas en las dimensiones de personalidad y valores interpersonales, contribuyendo así a una comprensión más profunda y aplicable en el ámbito psicológico y organizacional, dichas investigaciones podrían llevarse a cabo por el departamento de Psicología de la Policía Nacional en colaboración con universidades del país.

Referencias

- Barbero, F. L., García, V. A., & Muñoz, R. C. (2012). Implicaciones de la teoría de valores humanos de Schwartz en la actividad educativa con adolescentes. *Revista iberoamericana de educación (Impresa)*, 60(1), 7. <https://doi.org/10.35362/rie6011337>
- Bishopp, S. A., & Boots, D. P. (2014). General strain theory, exposure to violence, and suicide ideation among police officers: A gendered approach. *Journal of Criminal Justice*, 42(6), 538–548. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2014.09.007>
- Caspi, A., & Roberts, B. (2001). Personality development across the life course: The argument for change and continuity. *Psychological Inquiry*, 12(2), 49–66. https://www.researchgate.net/publication/233345310_Personality_Development_Across_the_Life_CourseThe_Argument_for_Change_and_Continuity
- Cassaretto, M. (2009). *Relación entre las cinco grandes dimensiones de la personalidad y el afrontamiento en estudiantes preuniversitarios de Lima Metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional UNMS. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/619>
- Cattell, R. (1950). *Personality: A systematic theoretical and factual study*. En McGraw-Hill eBooks. <https://doi.org/10.1037/10773-000>
- Chu, C. (2018). *Dimensiones de la personalidad y los valores interpersonales en estudiantes de 4to y 5to de secundaria de la I.E “José Carlos Mariátegui”*

- *Castilla, 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio institucional UAP.
- Córdova, W. (2019). *Valores interpersonales de los estudiantes de cuarto grado de educación secundaria de la I.E Federico Villareal - Piura, 2018*. [Tesis de Bachiller, Universidad Católica de los Ángeles de Chimbote]. Repositorio institucional ULADECH. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/17956>
- Costa, P., & McCrae, R. (1999). A five-factor theory of personality. *ResearchGate*. https://www.researchgate.net/publication/284978581_A_five-factor_theory_of_personality
- DeYoung, C. (2010). Toward a theory of the big five. *Psychological Inquiry*, 21(1), 26-33. <https://doi.org/10.1080/10478401003648674>
- DeYoung, C. (2015). Cybernetic Big Five theory. *Journal of Research in Personality*, 56, 33-58. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2014.07.004>
- Epstein, S. (2003). Cognitive-Experiential Self-Theory of personality. *Handbook of Psychology*. <https://doi.org/10.1002/0471264385.wei0507>
- Eysenck, H. (1991). Dimensions of personality: 16, 5 or 3? Criteria for a taxonomic paradigm. *Personality and Individual Differences*, 12(8), 773-790. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(91\)90144-Z](https://doi.org/10.1016/0191-8869(91)90144-Z)
- Flores, E. (2021). *Personalidad e insatisfacción con la imagen corporal en estudiantes ingresantes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio institucional UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2039>
- Flores, J., & Huamani, L. (2021). Valores interpersonales y pensamiento crítico en estudiantes de una universidad de Lima, 2020. *Horizontes Revista de*

Investigación en Ciencias de la Educación, 5(18), 447-461.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i18.187>

Galeano, M., Peña, Y., & Núñez, R. (2018). Trastorno antisocial y factores de personalidad en candidatos a policía de Asunción durante el año 2016. *Revista Científica Estudios e Investigaciones*, 7(1), 134-149.
<http://revista.unibe.edu.py/index.php/rcei/article/view/191/166>

Goldberg, L. (1993). La estructura de los rasgos de la personalidad fenotípicas. *Psicólogo estadounidense*, 48 (1), 26–34. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.48.1.26>

Gordon, L.V. (2005). *Siv Cuestionario de valores interpersonales*. (6ta E.). Madrid: Tea Ediciones, S. A. <https://web.teaediciones.com/siv-cuestionario-de-valores-interpersonales.aspx>

Gordon, L.V. (2010). *Manual test SIV*. Circulo de estudios de Psicología. https://www.academia.edu/6456147/MANUAL_DEL_TEST_SIV_C%C3%ADrculo_de_Estudio_de_Psicolog%C3%ADa_2010

Gutiérrez-Zotes, A., Labad, J., Martorell, L., Gaviria, A. M., Bayón, C., Vilella, E., & Cloninger, C. (2015). *The Revised Temperament and Character Inventory: Normative data by sex and age from a Spanish normal randomized sample*. *PeerJ*, 3, e1481. <https://doi.org/10.7717/peerj.1481>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill Educación. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

Hjelle, L., & Ziegler, D. (1992). *Personality theories: Basic assumptions, research, and applications* (3rd ed.). McGraw-Hill Book Company. <https://archive.org/details/personalitytheor03edunse/page/n7/mode/1up>

- Hofstede, G., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind* (3rd E.). McGraw-Hill. https://edunorth.files.wordpress.com/2019/10/g.hofstede_g.j.hofstede_m.minkov-cultures-and-organizations-software-of-the-mind-3rd_edition-2010.pdf
- Huayamís, C. (2021). *Valores interpersonales y estilos de personalidad en alumnos de secundaria de la institución educativa San Francisco de Asís San Ignacio*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional USP. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9006>
- John, O., & Srivastava, S. (1999). *The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives*. Universidad de Oregon. <https://pages.uoregon.edu/sanjay/pubs/bigfive.pdf>
- John, O. P., Naumann, L. P., & Soto, C. J. (2008). Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy: History, measurement, and conceptual issues. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 114–158). The Guilford Press. https://www.researchgate.net/publication/289963274_Paradigm_shift_to_the_integrative_big_five_trait_taxonomy_History_measurement_and_conceptual_issues
- John, O. P., & Robins, R. W. (1993). Determinants of interjudge agreement on personality traits: The Big Five domains, observability, evaluativeness, and the unique perspective of the self. *Journal of Personality*, 61(4), 521-551. https://www.researchgate.net/publication/15046756_Determinants_of_interjudge_agreement_on_personality_traits_The_Big_Five_domains_observability_evaluativeness_and_the_unique_perspective_of_the_self
- Juhel, J. (2018). Studying differential invariants in developmental variations. *Psychology*. <https://doi.org/10.4236/psych.2018.94041>

- Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24(2), 163–204. <https://doi.org/10.1086/266945>
- Kohlberg, L. (1981). *Essays on Moral Development, Vol. I: The Philosophy of Moral Development*. Harper & Row. <https://archive.org/details/essaysonmoraldev0000kohl/page/n7/mode/2up>
- Lama, R. (2018). *Características de Personalidad y Conocimiento de la Normatividad de Tránsito en Conductores Infractores de Lima Metropolitana* [Tesis de Maestría, Universidad Federico Villareal]. Repositorio institucional UNFV. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNF_5f52e00b4c8f3cdcab814d99581d5066
- León, C. (2020). *Rasgos de personalidad y su influencia en la impulsividad en el personal policial del eje preventivo* [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31557>
- Linares, J., Del Carmen Pérez Fuentes, M., Martínez, J., De La Rosa, A., & Del Mar Molero Jurado, M. (2015). Perfiles de valores interpersonales y análisis de conductas y actitudes sociales de adolescentes. *Revista De Psicodidactica*, 20(2), 321-337. <https://doi.org/10.1387/revpsicodidact.12978>
- Machaca, R. (2020). *Factores de personalidad y tipo de droga en pacientes adictos de la institución Casa Hogar Nuevo Amanecer, Tacna 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio institucional UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1565>
- Maslow, A. (1987). *Motivación y Personalidad* (3th E.). Harper & Row. <https://batalloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>

- McCrae, R., & Costa, P. (2003). *Personality in adulthood*.
<https://doi.org/10.4324/9780203428412>
- Millon, T. (2012). On the history and future study of personality and its disorders. *Annual Review of Clinical Psychology*, 8(1), 1-19.
<https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-032511-143113>
- Mischel, W., & Shoda, Y. (1995). A Cognitive-affective system theory of personality: reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological Review*, 102(2), 246-268. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.102.2.246>
- Moya, J., Mestre, H. y Dutil, V. (2004). Red Nomológica de las Dimensiones de Personalidad del Modelo de Costa y McCrae en Adolescentes. *Jornada de Fomentación de la Investigación - Universitat Jaume - I*.
http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/78966/forum_2004_15.pdf?sequence=1
- Nye, C., & Roberts, B. (2019). A Neo-Socioanalytic model of personality development. En *Elsevier eBooks* (pp. 47-79).
<https://doi.org/10.1016/b978-0-12-812756-8.00003-7>
- Palacios, R. (2020). *Rasgos de la personalidad y valores interpersonales en el servicio nacional de medicina legal y ciencias forenses, de la Ciudad de Quito, en el año 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Tecnológica Indoamericana]. Repositorio institucional UTI.
<https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/1952>
- Parks-Leduc, L., Feldman, G., & Bardi, A. (2015). Personality traits and personal values: a meta-analysis. *Personality and social psychology review: an official journal of the Society for Personality and Social Psychology, Inc*, 19(1), 3–29. <https://doi.org/10.1177/1088868314538548>
- Pisconti, C. (2017). *Personalidad y valores interpersonales en estudiantes de psicología en una universidad privada de Trujillo* [Tesis de Licenciatura,

- Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio institucional UPAO.
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/2703>
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf
- Restrepo, J., Martínez, G., Soto, J., Martínez, F., & Baena, B. (2009). *Valores personales e interpersonales en adolescentes y adultos de la ciudad de Medellín y el área metropolitana*. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 5(1), 125-139. Retrieved July 31, 2023, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982009000100011&script=sci_arttext
- Rokeach, M. (1979). From individual to institutional values: With special reference to the values of science. *Understanding human values*, 47, 70. New York, NY: Free Press. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2011.29137>
- Rodas, P (2017). *Los Valores Éticos y su Influencia en la Actitud de un Profesional en Formación en la Escuela Académico Profesional de Medicina Humana de la UNJBG – Tacna, Año 2015*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio institucional UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/909>
- Rogers, C. (1961). *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*. Houghton Mifflin.
<http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/4397/1/On%20Becoming%20a%20Person%20A%20Therapist%E2%80%99s%20View%20of%20Psychotherapy.pdf>
- Schwartz, S. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. En *Advances in*

Experimental Social Psychology (pp. 1-65). Elsevier BV.
[https://doi.org/10.1016/s0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/s0065-2601(08)60281-6)

Schwartz, S., & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), 550-562. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.3.550>

Schwartz, S. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 11.
<https://scholarworks.gvsu.edu/orpc/vol2/iss1/11/>

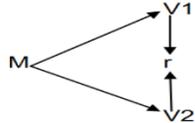
Smith, P., & Schwartz, S. (2021). Values. In J. R. Jowell (Ed.), *Measuring Attitudes Cross-Nationally - Lessons from the European Social Survey*. Sage Publications. <https://doi.org/10.1177/1073191121998760>

Tarapuez, E., (2016). Las dimensiones culturales de Geert Hofstede y la intención emprendedora en estudiantes universitarios del departamento del Quindío (Colombia). *Pensamiento & Gestión*, (41), 60-90.
<https://www.redalyc.org/journal/646/64650087004/html/>

Watson, D., & Clark, L. (1997). Measurement and mismeasurement of mood: recurrent and emergent issues. *Journal of Personality Assessment*, 68(2), 267-296. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa6802_4

Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INSTRUMENTO	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la personalidad y los valores interpersonales en el personal de la XIV macro región policial de Tacna, 2023?	Determinar la relación entre la personalidad y los valores interpersonales en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023.	Existe relación entre la personalidad y los valores interpersonales en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023.	VARIABLE 1: Personalidad	Neuroticismo Extraversión Apertura Amabilidad Responsabilidad	Inventario Reducido de cinco factores (Neo FFI)	Enfoque cuantitativo Tipo descriptivo correlacional Diseño no experimental transversal correlacional
¿Cuál es la dimensión de la personalidad más desarrollada en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023?	Determinar la dimensión de la personalidad más desarrollada en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023.	La dimensión de la personalidad más desarrollada es el neuroticismo en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023.	VARIABLE 2: Valores interpersonales	Soporte Conformidad Reconocimiento Independencia Benevolencia Liderazgo	Cuestionario de valores interpersonales (SIV)	 <p>Donde M: Es la muestra donde se</p>

¿Cuáles es la dimensión de los valores interpersonales más desarrollada en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023? Determinar la dimensión de valores de personalidad más desarrollada es conformidad en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023. La dimensión de los valores de personalidad más desarrollada es conformidad en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023.

¿Cómo se relaciona la dimensión de amabilidad de la Personalidad con los valores interpersonales en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023? Determinar cómo se relaciona la dimensión de amabilidad de la Personalidad con los valores interpersonales en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023. Existe una relación significativa entre la dimensión de Amabilidad con los valores interpersonales en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023.

¿Cómo se relacionan las dimensiones de la personalidad y las dimensiones de valores interpersonales en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023? Determinar cómo se relacionan las dimensiones de la personalidad y las dimensiones de valores interpersonales en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023. Existe una relación significativa entre las dimensiones de la personalidad y las dimensiones de valores interpersonales en el personal de la XIV macro región policial Tacna, 2023.

realizará el estudio.

V1: Indica la medición a la variable (Personalidad)

V2: Indica la medición a la variable (Valores interpersonales)

Población

168

Método

Cuantitativo, en este caso pruebas estandarizadas y/o inventarios

Técnica

Encuesta

Aplicación

Práctica, laboratorio

Anexo 2. Carta de Presentación



UPT

FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN Y HUMANIDADES

Sin fines de lucro

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

CARTA DE PRESENTACIÓN

Tacna, 2023 octubre 26

Señor:

General PNP Edison Moreno Hernández
Jefe de la XIV Macropol Tacna-Moquegua
Ciudad.-

*Con especial agrado me dirijo a usted para expresarle un cordial saludo y así mismo manifestarle que el señor **CARHUAYO VALDIVIA, Luigi Oswaldo**, egresado de la Carrera Profesional de Psicología, viene realizando su trabajo de investigación titulado **PERSONALIDAD Y VALORES INTERPERSONALES EN PERSONAL DE LA XIV MACRO REGIÓN POLICIAL DE TACNA**”, para lo cual requiere aplicar instrumentos de evaluación.*

Mucho agradeceré tengan a bien brindarle las facilidades necesarias para que pueda desarrollar su trabajo en la Institución que tan dignamente dirige.

Quedando muy reconocidos por su colaboración, es propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi consideración más distinguida.

Atentamente,

**PATRICIA
ROSA MARIA
NUE
CABALLERO**

Firmado digitalmente
por PATRICIA ROSA
MARIA NUE CABALLERO
Fecha: 2023.10.27
13:12:25 -05'00'

c.c. - Archivo

rsc*
Reg. Carta 377-2023
Reg. SGD: 36661

Anexo 3. Inventario de Personalidad Reducido de Cinco Factores (NEOFFI)

Instrucciones:

Marque el dígito elegido en el espacio existente a la derecha del número de ítem. No hay respuestas correctas ni incorrectas, y no se necesita ser un experto para contestar a este cuestionario. Conteste de forma sincera y exprese sus opiniones de la manera más precisa posible. No hay tiempo límite, pero intente trabajar lo más deprisa posible. No se entretenga demasiado en la respuesta. No deje NINGUNA respuesta en blanco.

Total desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo				
0	1	2	3	4				
N°				0	1	2	3	4
1	A menudo me siento inferior a los demás.							
2	Soy una persona alegre y animosa.							
3	A veces, cuando leo una poesía o contemplo una obra de arte, siento profunda emoción o excitación.							
4	Tiendo a pensar lo mejor de la gente.							
5	Parece que nunca soy capaz de organizarme.							
6	Rara vez me siento con miedo o ansioso.							
7	Disfruto mucho hablando con la gente.							
8	La poesía tiene poco o ningún efecto sobre mí.							
9	A veces intimido o adulo a la gente para que haga lo que yo quiero							
10	Tengo unos objetivos claros y me esfuerzo por alcanzarlos de forma ordenada							
11	A veces me vienen a la mente pensamientos aterradores.							
12	Disfruto en las fiestas en las que hay mucha gente.							
13	Tengo gran variedad de intereses intelectuales.							
14	A veces consigo con artimañas que la gente haga lo que yo quiero							
15	Trabajo mucho para conseguir mis metas.							
16	A veces me parece que no valgo absolutamente nada.							
17	No me considero especialmente alegre.							
18	Me despiertan la curiosidad las formas que encuentro en el arte y la naturaleza.							
19	Si alguien empieza a pelearse conmigo, yo también estoy dispuesto a pelear.							
20	Tengo mucha auto-disciplina.							
21	A veces las cosas me parecen demasiado sombrías y sin esperanza.							
22	Me gusta tener mucha gente alrededor.							
23	Encuentro aburridas las discusiones filosóficas							
24	Cuando me han ofendido, lo que intento es perdonar y olvidar							
25	Antes de emprender una acción, siempre considero sus consecuencias							

26	Cuando estoy bajo un fuerte estrés, a veces siento que me voy a desmoronar.					
27	No soy tan vivo ni tan animado como otras personas.					
28	Tengo mucha fantasía.					
29	Mi primera reacción es confiar en la gente.					
30	Trato de hacer mis tareas con cuidado, para que no haya que hacerlas otra vez.					
31	A menudo me siento tenso e inquieto.					
32	Soy una persona muy activa					
33	Me gusta concentrarme en un ensueño o fantasía y, dejándolo crecer y desarrollarse, explorar todas sus posibilidades.					
34	Algunas personas piensan de mí que soy frío y calculador.					
35	Me esfuerzo por llegar a la perfección en todo lo que hago.					
36	A veces me he sentido amargado y resentido.					
37	En reuniones, por lo general prefiero que hablen otros					
38	Tengo poco interés en andar pensando sobre la naturaleza del universo o de la condición humana					
39	Tengo mucha fe en la naturaleza humana.					
40	Soy eficiente y eficaz en mi trabajo.					
41	Soy bastante estable emocionalmente.					
42	Huyo de las multitudes					
43	A veces pierdo el interés cuando la gente habla de cuestiones muy abstractas y teóricas.					
44	Trato de ser humilde					
45	Soy una persona productiva, que siempre termina su trabajo.					
46	Rara vez estoy triste o deprimido.					
47	A veces reboso felicidad					
48	Experimento una gran variedad de emociones o sentimientos					
49	Creo que la mayoría de la gente con la que trato es honrada y fidedigna.					
50	En ocasiones primero actúo y luego pienso.					
51	A veces hago las cosas impulsivamente y luego me arrepiento					
52	Me gusta estar donde está la acción.					
53	Con frecuencia pruebo comidas nuevas o de otros países.					
54	Puedo ser sarcástico y mordaz si es necesario.					
55	Hay tantas pequeñas cosas que hacer que a veces lo que hago es no atender a ninguna.					
56	Es difícil que yo pierda los estribos.					
57	No me gusta mucho charlar con la gente.					
58	Rara vez experimento emociones fuertes.					
59	Los mendigos no me inspiran simpatía					
60	Muchas veces no preparo de antemano lo que tengo que hacer.					

Recuerda, tus respuestas son confidenciales y anónimas.

Gracias por tu colaboración

Anexo 4. Cuestionario de valores interpersonales CIV

INSTRUCCIONES:

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

Tener libertad para hacer lo que prefiera
Que los demás estén de acuerdo conmigo
Hacer amistad con los menos afortunados
Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes
Cumplir con exactitud las leyes y reglamentos
Que la gente le dé importancia a lo que hago
Ocupar un puesto o cargo importante
Tratar a todo el mundo con suma amabilidad
Hacer lo que está admitido como correcto y adecuado
Que la gente piense que soy importante
Tener una total y completa libertad personal
Saber que la gente está de mi parte
Acatar las reglas o normas sociales de comportamiento
Que haya gente interesada en mi bienestar
Asumir la dirección e iniciativa en la toma de decisiones de mi grupo
Poder hacer habitualmente lo que me agrada
Estar a cargo de un asunto o proyecto importante
Trabajar en beneficio de otras personas

Relacionarme con otras personas que sean famosas o muy populares y conocidas
Atender estrictamente y cumplir los asuntos a mi cargo
Tener una gran influencia
Que mi nombre sea famoso o muy conocido por mucha gente
Hacer cosas por los demás
Trabajar por mi propia cuenta o responsabilidad, sin que nadie me dirija
Seguir una norma estricta de conducta
Estar en una posición o cargo donde tenga autoridad
Tener junto a mí, personas que me alienten o me den ánimo
Ser amigo de los que no tienen amigos
Que la gente me haga favores
Ser conocido por personas más importantes
Ser el único que manda y dirige
Acatar estrictamente las leyes y normas establecidas
Que los demás me demuestren que yo les agrado
Poder vivir mi vida exactamente como lo deseo
Cumplir con mi deber
Que la gente me trate con comprensión
Ser el líder o jefe del grupo del que formo parte
Que la gente admire lo que yo hago
Ser independiente en mi trabajo
Que la gente se porte considerablemente conmigo

Tener a otras personas trabajando bajo mi dirección
Emplear mi tiempo haciendo cosas para los demás
Poder gobernar mi propia vida
Contribuir bastante a las obras de la beneficencia social
Que la gente haga comentarios favorables sobre mí
Ser una persona influyente
Ser tratado con amabilidad
Mantener siempre el más alto nivel de conducta moral en cuanto haga
Ser alabado o elogiado por otras personas
Estar relativamente liberado de formalidades o convencionalismos sociales
Trabajar por el bien común
Contar con el afecto de otras personas
Hacer las cosas de acuerdo a lo aprobado y permitido
Ir por la vida haciendo favores a los demás
Que se permita hacer todo lo que se quiera
Ser considerado como líder o jefe
Hacer lo que socialmente se considera correcto
Que los demás aprueben lo que yo hago
Ser el que toma las decisiones en mi grupo
Compartir lo que tengo y me pertenece con otras personas
Ser libre de ir y venir por donde y cuando me plazca
Ayudar a los pobres y necesitados

Mostrar respeto por mis superiores
Recibir manifestaciones de cortesía, simpatía o afecto de los demás
Ocupar una posición o cargo de mucha responsabilidad
Cumplir con aquello que es considerado usual o convencional
Ser el responsable de un grupo de personas
Tomar todas mis decisiones por mí mismo
Recibir ánimo y aliento de los demás
Ser mirado con respeto por los demás
Aceptar fácilmente a otros como amigos
Dirigir a otros en su trabajo
Ser generoso con los demás
Ser mi propio amo
Tener amigos y compañeros comprensivos
Ser escogido para un puesto de mando o cargo directivo
Ser tratado como una persona de cierta importancia
Salirme con la mía en las cosas que me resulten agradables
Que haya personas interesadas en mí
Tener maneras o modales sociales correctos y apropiados
Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema
Ser popular entre la gente
Estar eximido o liberado de tener que obedecer reglas o normas
Estar en un puesto que me permita decir a otros lo que han de hacer

Hacer siempre lo que es moralmente correcto
Dedicarme a ayudar a los demás
Que haya gente dispuesta a ofrecerme ayuda
Que haya gente que me admire
Hacer siempre aquello que está aprobado y permitido
Poder abandonar o dejar de lado lo que me rodea si así lo deseo.

Anexo 5. Validación de juicio de expertos

JUICIO DE EXPERTOS EN APLICACIÓN PRESENCIAL

I. DATOS GENERALES:

1. Apellidos y nombres del juez experto: Flores Rosado Cristina
2. Título profesional: Licenciada en Biología
3. Grado académico: Magister
4. Filiación académica y/o profesional: Universidad Privada de Tacna
5. Cargo en la institución donde labora: Docente
6. Nombre del instrumento original: Cuestionario de valores intrapersonales (CIU)
7. Autor y año del instrumento original: Gordon (1960)
8. Título de la investigación: Personalidad y valores intrapersonales en personal de la
9. Investigador que solicita la validación: XIV Maestría Regular Rolando de Tacna, 2023
Luisa Carrasco Valdivia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	DESCRIPCIÓN DE CRITERIOS	Muy deficiente 0	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y entendible, además de no presentar faltas ortográficas.						X
2. OBJETIVIDAD	Los ítems están expresados para la medición de conductas observables y tangibles.						X
3. PERTINENCIA	Los ítems tienen que ver con el tema del instrumento.					X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y secuencia lógica de los ítems.					X	
5. SUFICIENCIA	Considera que tiene suficiente cantidad de ítems para consolidar el concepto general.						X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el constructo bajo una perspectiva científica.						X
7. CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre los ítems.						X
8. ENGRANAJE CONTEXTUAL	Entre los indicadores y/o las dimensiones; además entre la teoría y demás categorías.					X	
9. METODOLOGÍA	El proceso de elaboración del instrumento original, responde al Método Científico.						X
10. CALIDAD	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.					X	
SUBTOTAL						16	30
TOTAL							46

PUNTUACIÓN DE VALIDACIÓN: 46

0 a 10 = Muy deficiente

11 a 20 = Deficiente

21 a 30 = Regular

31 a 40 = Bueno

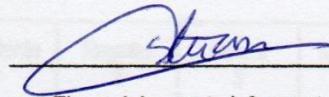
41 a 50 = Muy bueno

CATEGORÍA DE VALIDACIÓN: Muy bueno

OPINION DE APLICABILIDAD: Aplicable No aplicable () Aplicable después de corregir lo siguiente ()

Lugar y fecha: Tacna, 4 de Agosto del 2023

Teléfono N° 954422082



Firma del experto informante

DNI: 74171308

Colegiatura: 28849

Fecha: 4/8/23

*Donde labora y que funciones principales realiza

NOTA: Se adjunta instrumento y matriz de consistencia

JUICIO DE EXPERTOS EN APLICACIÓN PRESENCIAL

I. DATOS GENERALES:

1. Apellidos y nombres del juez experto: Flores Rosado Cristina
2. Título profesional: Licenciada en Psicología
3. Grado académico: Magister
4. Filiación académica y/o profesional*: Universidad Privada de Tamao
5. Cargo en la institución donde labora: Docente
6. Nombre del instrumento original: Inventario de personalidad reducidos de cinco factores (MEOPFI)
7. Autor y año del instrumento original: Costa y McArae (1999)
8. Título de la investigación: Personalidad y valores interpersonales en personal de la XIV Maana Región Policial de Tamao, 2023
9. Investigador que solicita la validación: Luigi Carhuayo Valdizán

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	DESCRIPCIÓN DE CRITERIOS	Muy deficiente 0	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y entendible, además de no presentar faltas ortográficas.						X
2. OBJETIVIDAD	Los ítems están expresados para la medición de conductas observables y tangibles.						X
3. PERTINENCIA	Los ítems tienen que ver con el tema del instrumento.						X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y secuencia lógica de los ítems.						X
5. SUFICIENCIA	Considera que tiene suficiente cantidad de ítems para consolidar el concepto general.						X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el constructo bajo una perspectiva científica.						X
7. CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre los ítems.						X
8. ENGRANAJE CONTEXTUAL	Entre los indicadores y/o las dimensiones; además entre la teoría y demás categorías.					X	
9. METODOLOGÍA	El proceso de elaboración del instrumento original, responde al Método Científico.						X
10. CALIDAD	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.						X
SUBTOTAL						4	45
TOTAL							49

PUNTUACIÓN DE VALIDACIÓN: 49

0 a 10 = Muy deficiente

11 a 20 = Deficiente

21 a 30 = Regular

31 a 40 = Bueno

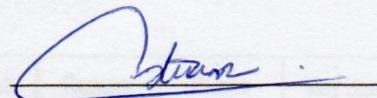
41 a 50 = Muy bueno

CATEGORÍA DE VALIDACIÓN: Muy Bueno.

OPINION DE APLICABILIDAD: Aplicable No aplicable () Aplicable después de corregir lo siguiente ()

Lugar y fecha: Tacna, 7 de Agosto 2023.

Teléfono N° 954422082



Firma del experto informante

DNI: 71171308

Colegiatura: 28849

Fecha 4/8/23

*Donde labora y que funciones principales realiza

NOTA: Se adjunta instrumento y matriz de consistencia

JUICIO DE EXPERTOS EN APLICACIÓN PRESENCIAL

I. DATOS GENERALES:

1. Apellidos y nombres del juez experto: COARITA HUANCA, YENNY ELIZABETH
2. Título profesional: PSICOLOGA
3. Grado académico: BACHILLER EN PSICOLOGÍA
4. Filiación académica y/o profesional*: MINISTERIO DE SALUD - C. S. AUGUSTO B. LEGUIA
5. Cargo en la institución donde labora: PSICOLOGA
6. Nombre del instrumento original: CUESTIONARIO DE VALORES INTERPERSONALES
7. Autor y año del instrumento original: GORDON (1960)
8. Título de la investigación: PERSONALIDAD Y VALORES INTERPERSONALES EN PERSONAL DEL COMANDO EN JEFE FUERZAS ARMADAS PERUANAS, 2023
9. Investigador que solicita la validación: LUIGI CASARHUAYO USLQUIVA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	DESCRIPCIÓN DE CRITERIOS	Muy deficiente 0	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y entendible, además de no presentar faltas ortográficas.					X	
2. OBJETIVIDAD	Los ítems están expresados para la medición de conductas observables y tangibles.				X		
3. PERTINENCIA	Los ítems tienen que ver con el tema del instrumento.					X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y secuencia lógica de los ítems.					X	
5. SUFICIENCIA	Considera que tiene suficiente cantidad de ítems para consolidar el concepto general.					X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el constructo bajo una perspectiva científica.						X
7. CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre los ítems.						X
8. ENGRANAJE CONTEXTUAL	Entre los indicadores y/o las dimensiones; además entre la teoría y demás categorías.					X	
9. METODOLOGÍA	El proceso de elaboración del instrumento original, responde al Método Científico.					X	
10. CALIDAD	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.						X
SUBTOTAL					3	24	15
TOTAL		42					

PUNTUACIÓN DE VALIDACIÓN: 42

0 a 10 = Muy deficiente

11 a 20 = Deficiente

21 a 30 = Regular

31 a 40 = Bueno

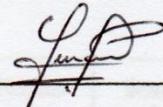
41 a 50 = Muy bueno

CATEGORÍA DE VALIDACIÓN: Muy bueno

OPINION DE APLICABILIDAD: Aplicable No aplicable () Aplicable después de corregir lo siguiente ()

Lugar y fecha: Tacna, 03 de agosto de 2023

Teléfono N° 922523462



Firma del experto informante

DNI: 41354483

Colegiatura: 14703

Fecha: 03/08/23

*Donde labora y que funciones principales realiza

NOTA: Se adjunta instrumento y matriz de consistencia

JUICIO DE EXPERTOS EN APLICACIÓN PRESENCIAL

I. DATOS GENERALES:

1. Apellidos y nombres del juez experto: COARITA HUANCA, YENNY ELIZABETH
2. Título profesional: PSICOLOGA
3. Grado académico: BACHILLER EN PSICOLOGIA
4. Filiación académica y/o profesional*: MINISTERIO DE SALUD - C.S. A.B. LEGUIA
5. Cargo en la institución donde labora: PSICOLOGA
6. Nombre del instrumento original: INVENTARIO DE PERSONALIDAD REDUCIDO DE CINCO FACTORES (NEOFFE)
7. Autor y año del instrumento original: COSTA y MCRAE (1999)
8. Título de la investigación: PERSONALIDAD Y VALORES INTERPERSONALES EN PERSONAL DE LA XIV MACRO REGION POLICIAL TACNA, 2023.
9. Investigador que solicita la validación: LUIGI CARHUAYO VALDIVIA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	DESCRIPCIÓN DE CRITERIOS	Muy deficiente 0	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y entendible, además de no presentar faltas ortográficas.				X		
2. OBJETIVIDAD	Los ítems están expresados para la medición de conductas observables y tangibles.					X	
3. PERTINENCIA	Los ítems tienen que ver con el tema del instrumento.					X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y secuencia lógica de los ítems.					X	
5. SUFICIENCIA	Considera que tiene suficiente cantidad de ítems para consolidar el concepto general.						X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el constructo bajo una perspectiva científica.					X	
7. CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre los ítems.					X	
8. ENGRANAJE CONTEXTUAL	Entre los indicadores y/o las dimensiones; además entre la teoría y demás categorías.					X	
9. METODOLOGÍA	El proceso de elaboración del instrumento original, responde al Método Científico.					X	
10. CALIDAD	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.						X
SUBTOTAL					3	28	10
TOTAL							41

PUNTUACIÓN DE VALIDACIÓN: 41

0 a 10 = Muy deficiente

11 a 20 = Deficiente

21 a 30 = Regular

31 a 40 = Bueno

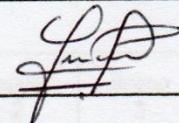
41 a 50 = Muy bueno

CATEGORÍA DE VALIDACIÓN: Muy bueno

OPINION DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) No aplicable () Aplicable después de corregir lo siguiente ()

Lugar y fecha: Tacna, 03-08-2023

Teléfono N° 922523462



Firma del experto informante
DNI: 41354483
Colegiatura: 14708

Fecha: 03/08/2023

*Donde labora y que funciones principales realiza

NOTA: Se adjunta instrumento y matriz de consistencia

JUICIO DE EXPERTOS EN APLICACIÓN PRESENCIAL

I. DATOS GENERALES:

1. Apellidos y nombres del juez experto: — *Everra Alanoca Marlène del Cármon*
2. Título profesional: — *Psicóloga*
3. Grado académico: — *Magister*
4. Filiación académica y/o profesional: — *CEDIF Los Cabitos - INABIF*
5. Cargo en la institución donde labora: — *Psicóloga*
6. Nombre del instrumento original: *Cuestionario de valores interpersonales (SIV)*
7. Autor y año del instrumento original: *Gordon (1960)*
8. Título de la investigación: *Personalidad y Valores Interpersonales en el personal de la XIV
Mando Región Policial Tarapacá, 2023*
9. Investigador que solicita la validación: *Luigi Carhuayo Valdevia*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	DESCRIPCIÓN DE CRITERIOS	Muy deficiente 0	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y entendible, además de no presentar faltas ortográficas.					X	
2. OBJETIVIDAD	Los ítems están expresados para la medición de conductas observables y tangibles.						X
3. PERTINENCIA	Los ítems tienen que ver con el tema del instrumento.						X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y secuencia lógica de los ítems.						X
5. SUFICIENCIA	Considera que tiene suficiente cantidad de ítems para consolidar el concepto general.						X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el constructo bajo una perspectiva científica.						X
7. CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre los ítems.						X
8. ENGRANAJE CONTEXTUAL	Entre los indicadores y/o las dimensiones; además entre la teoría y demás categorías.						X
9. METODOLOGÍA	El proceso de elaboración del instrumento original, responde al Método Científico.						X
10. CALIDAD	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.						X
SUBTOTAL						04	45
TOTAL							49

PUNTUACIÓN DE VALIDACIÓN: 49

0 a 10 = Muy deficiente

11 a 20 = Deficiente

21 a 30 = Regular

31 a 40 = Bueno

41 a 50 = Muy bueno

CATEGORÍA DE VALIDACIÓN: Muy bueno

OPINION DE APLICABILIDAD: Aplicable No aplicable () Aplicable después de corregir lo siguiente ()

Lugar y fecha: Tacna, 03 de agosto, 2023

Teléfono N° 975125046



Firma del experto informante
DNI: 00511612
Colegiatura: 8659

Fecha: 3/08/2023

*Donde labora y que funciones principales realiza

NOTA: Se adjunta instrumento y matriz de consistencia

JUICIO DE EXPERTOS EN APLICACIÓN PRESENCIAL

I. DATOS GENERALES:

1. Apellidos y nombres del juez experto: Guerra Alanoca Marlene del Carmen
2. Título profesional: Psicóloga
3. Grado académico: Magister
4. Filiación académica y/o profesional*: CEDIF Los Cabitos - INABIF
5. Cargo en la institución donde labora: Psicóloga
6. Nombre del instrumento original: Inventario Reducido de cinco factores (NEOFFI)
7. Autor y año del instrumento original: Costa y Morce (1998)
8. Título de la investigación: Personalidad y Valores Interpersonales en el personal de la XIV Macro Región Policial Tarma, 2023.
9. Investigador que solicita la validación: Luigi Carluqueo Valdivia

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	DESCRIPCIÓN DE CRITERIOS	Muy deficiente 0	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy bueno 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado y entendible, además de no presentar faltas ortográficas.						X
2. OBJETIVIDAD	Los ítems están expresados para la medición de conductas observables y tangibles.						X
3. PERTINENCIA	Los ítems tienen que ver con el tema del instrumento.						X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y secuencia lógica de los ítems.						X
5. SUFICIENCIA	Considera que tiene suficiente cantidad de ítems para consolidar el concepto general.						X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el constructo bajo una perspectiva científica.						X
7. CONSISTENCIA	Existe solidez y coherencia entre los ítems.						X
8. ENGRANAJE CONTEXTUAL	Entre los indicadores y/o las dimensiones; además entre la teoría y demás categorías.						X
9. METODOLOGÍA	El proceso de elaboración del instrumento original, responde al Método Científico.						X
10. CALIDAD	Entre la comprensión del ítem y la expresión de la respuesta.						X
SUBTOTAL							50
TOTAL							50

PUNTUACIÓN DE VALIDACIÓN: 50

0 a 10 = Muy deficiente

11 a 20 = Deficiente

21 a 30 = Regular

31 a 40 = Bueno

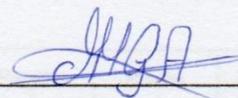
41 a 50 = Muy bueno

CATEGORÍA DE VALIDACIÓN: Muy bueno

OPINION DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) No aplicable () Aplicable después de corregir lo siguiente ()

Lugar y fecha: Tacna, 03 de agosto, 2023

Teléfono N° 975125046



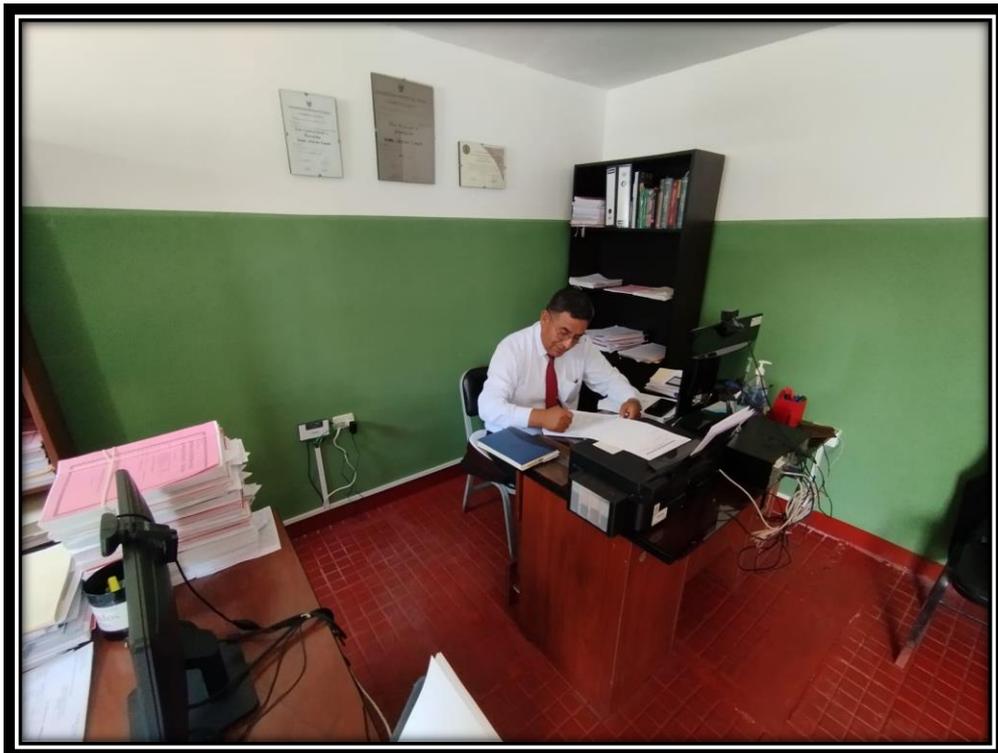
Firma del experto informante
DNI: 00511612
Colegiatura: 8659

Fecha: 31/08/2023

*Donde labora y que funciones principales realiza

NOTA: Se adjunta instrumento y matriz de consistencia

Anexo 6. Fotografías de Aplicación de Instrumentos





**EL SEÑOR GENERAL PNP JEFE DE LA XIV MACRO REGION
POLICIAL – SEDE TACNA QUE SUSCRIBE;**

CERTIFICA :

Que, el Sr. Luigi Oswaldo CARHUAYO VALDIVIA, identificado con DNI Nro. 74028751, perteneciente a la carrera profesional de psicología de la Universidad Privada de Tacna, con código universitario número 2016054902, ha realizado satisfactoriamente su trabajo de investigación titulado PERSONALIDAD Y VALORES INTERPERSONALES EN EL PERSONAL POLICIAL DE LA XIV MACRO REGION POLICIAL SEDE TACNA.

Se extiende la presente constancia en mérito a la labor cumplida a favor de la comunidad policial de la XIV MACRO REGION POLICIAL TACNA.

Tacna, 09 de noviembre del 2023




0A-201335
Edinson Roberto HERNÁNDEZ MORENO
GENERAL PNP
JEFE DE LA REGIÓN POLICIAL TACNA