

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA, RELACIONES INDUSTRIALES Y
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



“CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTALES DE LA PERSONALIDAD SITUACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL”

**(Estudio realizado en los miembros del personal policial de la comisaría
Santa Marta de la Región Arequipa)**

Tesis presentada por las bachilleres:

**HUAMANI MOLINA, GLADYS
MARLENE**

**RODRÍGUEZ RAMOS, SHIRLEY
JENNIFER**

**Para optar el título profesional de
Psicólogas**

Arequipa –2017

DEDICATORIA

Con todo mi cariño y mi amor para las personas que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños, por motivarme y darme la mano en mi carrera profesional, a ustedes por siempre mi corazón y mi agradecimiento a mi madre Margarita, mis hermanos, mi esposo Gustavo y mis queridos amigos.

GLADYS

Con todo mi amor a Dios por darme una nueva oportunidad y pueda seguir luchando por mis sueños y a mi familia y seres queridos que siempre están dispuestos a ayudarme.

SHIRLEY

AGRADECIMIENTO

A todos nuestros catedráticos de la Escuela Profesional de Psicología que nos han impartido su conocimiento y su experiencia durante nuestra formación profesional.

Al Comandante de la Comisaría de Santa Marta de la Región Arequipa, por abrirnos las puertas para poder llevar a cabo nuestro trabajo de investigación, así mismo a los miembros de la policía de la Comisaría de Santa Marta por habernos dado parte de su preciado tiempo para la aplicación de los cuestionarios que sirvieron en la presente investigación, sin su colaboración nada de esto hubiera sido posible.

Gracias a todos.

PRESENTACIÓN

Señor Rector de la Universidad Nacional San Agustín

Señor Decano de la Facultad de Psicología, RR. II. y Cs. De la Comunicación

Señor Director de la Escuela Profesional de Psicología

Señor Presidente del Jurado Dictaminador

Señores Catedráticos Miembros del Jurado Dictaminador

Tenemos el honor de dirigirnos a ustedes con el propósito de poner a su consideración el presente trabajo de tesis titulado: “CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTALES DE LA PERSONALIDAD SITUACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL”, estudio realizado en el personal policial de la Comisaría Santa Marta de la Región Arequipa, el mismo que tras su revisión y dictamen favorable, nos permitirá optar el título profesional de Psicólogos.

Cumpliendo con los requerimientos del reglamento vigente, esperamos que vuestra justa apreciación evalué el esfuerzo realizado y que la presente investigación sirva de aporte al conocimiento psicológico y sea un incentivo para que se realicen otras investigaciones.

Bachilleres

HUAMANI MOLINA, GLADYS MARLENE

RODRÍGUEZ RAMOS, SHIRLEY JENNIFER

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre Personalidad Situacional y Motivación Laboral en los miembros de la policía de la Comisaría Santa Marta de la Región Arequipa. Para lo cual se utilizó el diseño no experimental transeccional correlacional.

Se ha trabajado con toda la población de estudio, 100 miembros varones y mujeres con edades comprendidas entre 20 y 60 años. Como instrumentos se han utilizado el Cuestionario de Personalidad Situacional (CPS) y el Cuestionario de Motivación Laboral. Para el análisis de los datos se utilizó el estadístico Coeficiente de Correlación de Pearson. Los resultados obtenidos indican que existe relación significativa positiva y negativa entre las variables de la personalidad Situacional y la Motivación laboral, siendo así que las variables dominancia, agresividad y liderazgo se relacionan positivamente con los factores motivacionales identidad y relación subalterno-subalterno, como también la variable agresividad se relaciona positivamente con el factor motivacional jefe-subalterno y las variables de personalidad situacional como auto concepto, autoconfianza, independencia y control cognitivo, se relacionan negativamente con el factor motivacional subalterno – subalterno. Por último la motivación intrínseca es predominante en los miembros de la policía de la Comisaría de Santa Marta de la Región Arequipa.

Palabras claves: Personalidad Situacional, Motivación Laboral, Policías

ABSTRACT

The present investigation has as aim determine the relation between Situational Personality and Labour Motivation in the members of the police of the Holy Police station Marta of City of Arequipa.. For which not experimental transeccional correlation was in use the design.

One has worked with the whole population of study, 100 members males and women with ages understood between 20 and 60 years. Since instruments have been in use the Questionnaire of Situational Personality (CPS) and the Questionnaire of Labour Motivation. For the analysis of the information there was in use the statistician Coeficiente of Pearson's Correlation. The obtained results indicate that there exists significant positive and negative relation between the variables of the Situational personality and the labour Motivation, being so the variables dominat, aggressiveness and leadership relate positively to the factors motivation identity and relation subordinate – subordinate, since also the variable aggressiveness relates positively to the factor motivation chief- subordinate and the variables of situational personality as autoconcept, autoconfidence, independence and cognitive control, they relate negatively to the factor motivation subordinate – subordinate.

Finally the intrinsic motivation is predominant in the members of the police of the Police station of Holy Marta de la Regions Arequipa.

Key words: Situational Personality, Labor Motivation, Policemen

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	iii
PRESENTACIÓN.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRAC	vi
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
2. HIPÓTESIS.....	11
3. OBJETIVOS	11
A. Objetivo General.....	11
B. Objetivos Específicos	11
4. IMPORTANCIA DEL ESTUDIO.....	12
5. LIMITACIÓN DEL ESTUDIO.....	13
6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	13
A. Conducta	13
B. Motivación	14
C. Motivación intrínseca	14

D.	Motivación extrínseca	14
E.	Personalidad.....	14
F.	Personalidad situacional	14
G.	Variables cognoscitivas de la persona	15
7.	VARIABLES E INDICADORES	15

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

I.	CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTALES DE LA PERSONALIDAD SITUACIONAL	16
II.	TEORÍA DEL APRENDIZAJE SOCIAL	19
A.	PERSONALIDAD	21
1)	Historia del Concepto	21
2)	Definición	22
a)	Teorías psicodinámicas o de los estados:.....	24
b)	Teorías del cambio en la conducta:	24
c)	Teoría de los rasgos:.....	24
B.	VARIABLES COGNOSCITIVAS DE LA PERSONA	25
C.	PERSONALIDAD SITUACIONAL	26
III.	MOTIVACIÓN	29
A.	DEFINICIÓN DE MOTIVACIÓN	29
B.	TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN	32
a)	Teoría de la jerarquía de necesidades.....	32
b)	Teoría X y teoría Y.....	33
c)	Teoría de los dos factores.....	34
C.	TEORÍAS CONTEMPORÁNEAS DE LA MOTIVACIÓN	36

a)	Teoría ERC (existencia, relación y crecimiento)	36
b)	Teoría de necesidades de McClelland	37
c)	Teoría de la evaluación cognoscitiva	37
d)	Teoría de la fijación.....	38
e)	Teoría del flujo y la motivación intrínseca.....	38
f)	Teoría de la equidad	39
D.	TIPOS DE MOTIVACIÓN	40
a)	Motivación extrínseca y motivación intrínseca.....	40
1)	Factores Motivacionales Intrínsecos.....	41
2)	Factores Motivacionales Extrínsecos.....	43
E.	MOTIVACIÓN LABORAL.....	44
IV. POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ.....		46
A.	CARACTERÍSTICAS GENERALES Y FUNCIONES	46
B.	CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ.....	48
a)	Objetivo y Finalidad.....	48
b)	Declaración de principios.....	48
c)	Deberes para con la sociedad	49
d)	Deberes para con la institución	50
e)	Deberes para con la profesión	50
C.	PROCESO DE SELECCIÓN PARA LOS POSTULANTES A LA ESCUELA TÉCNICO SUPERIOR DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ DE AREQUIPA.....	51
a)	Requisitos	51
b)	Evaluación	51
D.	PERFIL DEL POLICÍA PERUANO.....	52
E.	GRADO JERÁRQUICO CASTRENSE	53
F.	ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISARÍA DE SANTA MARTA DE LA PNP	55
a)	Comisaría	55
b)	Visión	55
c)	Misión.....	55
d)	Policía.....	55
e)	Servicio policial.....	56

f)	Calidad de servicio	56
g)	Funciones	56

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	58
A.	Tipo de Investigación.....	58
B.	Diseño	58
2.	SUJETOS	59
A.	Población	59
B.	Población de estudio	59
3.	INSTRUMENTOS	60
A.	Cuestionario de Personalidad Situacional (CPS)	60
B	Cuestionario de Motivación Laboral	64
4.	PROCEDIMIENTO	67

CAPÍTULO IV

I.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	69
----	---	----

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	97
CONCLUSIONES	105

RECOMENDACIONES	107
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	108
ANEXOS.....	112

CASOS CLÍNICOS

CASO N°1

CASO N°2

LISTA DE TABLAS

Tabla N° 01

Estabilidad emocional de los miembros de la Policía, según género.....70

Tabla N° 02

Ansiedad de los miembros de la Policía, según género.71

Tabla N° 03

Auto concepto de los miembros de la Policía, según género.....72

Tabla N° 04

Eficacia de los miembros de la Policía, según género.....73

Tabla N° 05

Autoconfianza y seguridad de los miembros de la Policía, según género.....74

Tabla N° 06

Independencia de los miembros de la Policía, según género.....75

Tabla N° 07

Dominancia de los miembros de la Policía, según género76

Tabla N° 08

Control cognitivo de los miembros de la Policía, según género.....77

Tabla N° 09

Sociabilidad de los miembros de la Policía, según género.....78

Tabla N° 10

Ajuste social de los miembros de la Policía, según género.....79

Tabla N° 11

Agresividad de los miembros de la Policía, según género.....80

Tabla N° 12

Tolerancia de los miembros de la Policía, según género.....81

Tabla N° 13

Inteligencia social de los miembros de la Policía, según género.....82

Tabla N° 14

Integridad-Honestidad de los miembros de la Policía, según género.....83

Tabla N° 15	
Liderazgo de los miembros de la Policía, según genero.....	84
Tabla N° 16	
Autonomía de los miembros de la Policía, según género.....	85
Tabla N° 17	
Identidad de los miembros de la Policía, según género.....	86
Tabla N° 18	
Retroalimentación de los miembros de la Policía, según género.....	87
Tabla N° 19	
Motivación Intrínseca de los miembros de la Policía, según género.....	88
Tabla N° 20	
Ambiente de trabajo de los miembros de la Policía, según género.....	89
Tabla N° 21	
Facilidades de área de los miembros de la Policía, según género.....	90
Tabla N° 22	
Jefe-Subalterno de los miembros de la Policía, según género.....	91
Tabla N° 23	
Subalterno-Subalterno de los miembros de la Policía, según género.....	92
Tabla N° 24	
Motivación Extrínseca de los miembros de la Policía, según género.....	93
Tabla N° 25	
Predominancia de la motivación en los miembros de la policía	94
Tabla N° 26	
Relación de Personalidad Situacional y Motivación Laboral.....	95

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, resulta bastante evidente que el trabajo ocupa una parte fundamental en la vida de muchas personas. La mayoría de nosotros pasamos más horas durante la semana, en nuestros respectivos lugares de trabajo, que en nuestros hogares o fuera de ellos, disfrutando del tiempo libre con la familia o amigos (Gill, 1999).

El ser humano continuamente tiene que enfrentarse a situaciones en las que tiene que elegir, encontrar la solución o la respuesta más adecuada entre todas las posibles. Pero no todas las situaciones a las que los hombres se enfrentan son de la misma naturaleza. Es pues la relación y la atención a la comunidad una actividad que condiciona al sujeto a actuar y manifestar su comportamiento en diferentes situaciones (Kohlberg, 1994).

Existen múltiples evidencias de que algunas habilidades y competencias sociales correlacionan con diferentes rasgos de personalidad. Algunos autores concluyen que la personalidad puede influenciar diferentes aspectos de la habilidad social (Machado, 2008).

Aunque la motivación laboral es un constructo hipotético es decir, un concepto que representa un supuesto proceso que no puede observarse ni medirse directamente, la motivación es esencial para casi cualquier comportamiento de las personas en su entorno laboral, ya que se puede considerar que el principal determinante de la conducta laboral es, además de la capacidad del trabajador y las limitaciones situacionales, la motivación laboral (Muchinsky, 2000).

Toda persona busca ser el mejor, demostrando capacidad en el logro de sus objetivos, pero al encontrar interferencias podría devenir un sentimiento desagradable llamado frustración, ya sea económico, afectivo, académico o vocacional; conteniendo subjetivamente pautas

emocionales negativas como cólera, ira, tristeza, preocupación, ansiedad, entre otros. Para evitar estas reacciones se debe atender incentivando y motivando a la persona, procurando el reforzamiento positivo que permitirá la elevación de su motivación y asegurándole el éxito e interés en sus actividades (Hidalgo, 1998). Toda necesidad es motivación y motor que estructura la actividad humana, si no hay motivación hay desesperanza, por tanto la motivación será mínima (Montero, 1994).

Es así que la motivación es un factor que determina el adecuado e inadecuado desempeño del personal policial y es precisamente por ello que nos hemos permitido llevar a cabo la presente investigación, ya que permite actualizar, reconocer y profundizar sobre el actual nivel motivacional de los efectivos policiales que laboran en las comisaría de Santa Marta de la ciudad de Arequipa, considerando que hoy en día son pocas las investigaciones sobre las características comportamentales de la personalidad situacional, siendo necesario llevar a cabo un estudio objetivo y científico sobre las características comportamentales de la personalidad situacional y la relación que existe con la motivación laboral, ya que en nuestro medio no hay ninguna investigación que considere a las dos variables en estudio, pero si se encuentran en forma independiente y en relación a otras variables.

Haciendo una revisión de los antecedentes investigativos encontramos que: En el 2004, Alan Ponce Cueva de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa investigó: “Motivación Laboral en la Policía Municipal de la Provincia de Arequipa”. La población estuvo conformada por 133 efectivos de 19 a 70 años de edad, de los cuales 128 son varones y 4 mujeres. El instrumento de medición utilizado fue el Cuestionario de Motivación Laboral de Steven Allsheid de Stanare adoptado por Ericka Moline y Norel Delgado (1996). Los resultados encontrados indican que existe una relación

estadísticamente significativa entre la motivación laboral intrínseca y la motivación laboral extrínseca presente en los policías municipales de la Provincia de Arequipa.

En el año 2008, Erikson Pinto Cornejo de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, realizó la siguiente investigación titulada: “Correlación de la Personalidad Situacional con el control Tensional en conductores de vehículos”, estudio realizado a conductores de la clase y categoría A-III, profesionales especializados dedicados al manejo interprovincial en el departamento de Arequipa. La población estuvo conformada por 375 conductores y postulantes que asistieron a rendir su respectivo examen psicosomático en una clínica particular de la ciudad de Arequipa, durante los meses de febrero, marzo y abril con la finalidad de recategorizar y revalidar su licencia Clase A Categoría III Profesional Especializado, integrado únicamente por varones, cuyas edades oscilan entre los 24 a 72 años. En los resultados se ha encontrado una relación entre los tipos de personalidad situacional y los factores sociodemográficos como la edad, los años de experiencia y el tipo de vehículo que conduce, es decir, a una menor edad (24-39 años) existe un predominio del tipo de personalidad Negativo (N), a una edad intermedia (40-55 años) hay un predominio de tipo de personalidad Intermedia (I) y a mayor edad (56-72 años) un predominio del tipo de personalidad Segura (S); en cuanto a los años de experiencia como conductor en la clase y categoría A III Profesional Especializada, se encontró que a menor tiempo (5-17 años de experiencia) en la conducción existe predominio del tipo de personalidad Negativa (N) y el tipo de vehículo que conduce el conductor, se encontró que la mayoría de conductores en el transporte de mercancías presentan características propias de la personalidad Negativa (N), mientras que en el transporte de pasajeros predomina el tipo de personalidad Intermedia (I) entre el tipo de personalidad N y S. Los tipos de personalidad situacional se

correlacionan con el manejo de la tensión, habiéndose encontrado una relación estadística, es decir, que a mejor tipo de personalidad situacional, buen control tensional. Y por tanto buenos resultados en la evaluación psicosensométrica, traduciéndose en una correcta conducción en situación de tránsito.

En el año 2015, Godofredo Sulca Zavala de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos del Perú realizó un estudio titulado “Impacto de la Motivación en la Gestión de una Organización Policial” se investigó a las Secciones de Investigación Criminal (SEINCRIs) de las 10 comisarías que dependen de dicha unidad policial, por cuanto, de la problemática general, los bajos niveles de motivación y la escasa efectividad de los servicios prestados, es la más representativa de dicho problema. De los 120 efectivos policiales que laboran en las SEINCRIs se ha extraído una muestra No Probabilística de Tipo Intencionada de 93 personas a las que se les ha entrevistado con cuestionarios que han permitido conocer el impacto de la motivación en su labor diaria que desempeñan. Los resultados son positivos porque ha permitido validar las hipótesis de las variables; Independiente: Motivación, así como la dependiente: Efectividad, demostrándose que hay relación directa entre los indicadores, Factor Motivador y Factor Higiene (Motivación) con los indicadores Procesos Operativos y Procesos Administrativos (Efectividad).

Por otro lado existen pocas investigaciones científicas a nivel nacional e internacional acerca de las características comportamentales de la personalidad situacional. En Lima en el año 2014; Elizabeth Dany Araujo Robles de la Universidad Autónoma del Perú realizó un estudio titulado, “Cuestionario de Personalidad Situacional: Estudio Psicométrico y Comparativo en Adolescentes de Lima”, en este estudio se realizó la adaptación Lingüística y se determinó la confiabilidad Item- Test y las normas de las 17 escalas del

cuestionario de Personalidad Situacional de Fernández, Seisdedos y Mielgo (2001). Posteriormente, dicho cuestionario fue administrado a 520 escolares de cuarto y quinto de secundaria de colegios estatales de la ciudad de Lima. La consistencia interna fue mayor de 70 en la mayoría de las escalas, y todas las correlaciones ítem-test resultaron significativas ($p<.05$). Los varones puntuaron más alto que las mujeres en las escalas de estabilidad emocional, independencia, tolerancia y sinceridad y las mujeres lo hicieron en autocontrol, sociabilidad, inteligencia social y liderazgo. No se hallaron diferencias significativas, entre otras, en las escalas de auto concepto, ansiedad y agresividad.

En México en el año 2013, Bianca Edith Pop Castro de la Universidad Rafael Landívar, realizó un estudio titulado "Relación entre los Rasgos de Personalidad y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Asociación Comunidad Esperanza Cobán, Alta Verapaz", La presente investigación se realizó con el propósito de encontrar si existe relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de Asociación Comunidad Esperanza (ACE). Para ello se obtuvo una muestra conformada de 24 colaboradores de la institución, comprendidos entre las edades de 19 a 40 años, siendo 8 de género masculino y 16 de género femenino, Para realizar el estudio se aplicó el cuestionario 16PF y las Evaluaciones de Desempeño a cada uno de los colaboradores. Dicho instrumento cuestiona a los colaboradores sobre 16 rasgos de su personalidad y su influencia en el amito laboral. Los resultados de ambas escalas se analizaron a través del Coeficiente de Correlación de Pearson. Se concluyó que no existe correlación estadísticamente significativa entre los rasgos de personalidad del cuestionario 16PF y el desempeño laboral de los colaboradores. Sin embargo, sí se encontró correlación moderada

entre el rasgo de personalidad descontrolado/controlado y los resultados de evaluación de desempeño.

En el año 2010, García realizó una investigación de análisis correlacional, con el objetivo de relacionar los rasgos de personalidad con el rendimiento de los deportistas y su variabilidad a lo largo del tiempo. La muestra consistió en 319 deportistas, entre ellos 209 del equipo de fútbol, 110 deporte de riesgo y 88 no deportistas. Se les aplicó el inventario de estilos de personalidad de Millon (2011) y para evaluar el rendimiento deportivo se desarrolló un instrumento ad doc. Los resultados evidenciaron que existe un estilo de personalidad óptimo que obtiene un mayor rendimiento deportivo frente a otros perfiles de personalidad, se concluyó que existe un estilo de personalidad óptimo que es más estable en su rendimiento a lo largo de 12 partidos de liga frente a otros perfiles de personalidad.

En nuestro caso en particular nos interesa aproximarnos a la policía Nacional, ya que al ser una organización del Estado que cuenta con Comisarías como órganos importantes de relación y atención a la comunidad, tiene como función mantener y restablecer el orden interno, siendo necesaria una actuación profesional y sustentada en los derechos humanos, garantizando la defensa de la persona, la sociedad y el estado.

Es importante que los profesionales de Recursos Humanos (RRHH) sean conscientes que las organizaciones con mejor rendimiento empresarial son aquéllas que además de adoptar las distintas prácticas de RR.HH. (como selección, formación, gestión del rendimiento), además se expanden a los diversos aspectos importantes de un individuo como los rasgos de personalidad.

El presente trabajo de investigación comprende los siguientes capítulos: Capítulo I donde abordaremos el planteamiento del problema, los antecedentes que justifiquen la necesidad de la investigación, los objetivos, hipótesis, comprenderemos la importancia y limitaciones de estudio. En el capítulo II haremos revisión de la literatura, detallando aspectos de las características comportamentales de la personalidad situacional, teoría del aprendizaje social, la historia y conceptos de la personalidad, teorías de la personalidad de Mischel, concepto y teorías de la motivación, tipos de motivación, concepto de motivación laboral, también detallamos aspectos de la organización como características generales y funciones, código de ética profesional de la policía nacional del Perú, perfil del policía peruano y organización y funciones de la comisaría de Santa Marta de la PNP. En el capítulo III desarrolla aspecto metodológico de la investigación y la estadística utilizada. El capítulo IV presentan los resultados obtenidos. Finalmente el capítulo V presenta la discusión, conclusión y recomendaciones.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En una organización las personas forman parte del sistema social interno, el cual está formado por individuos y por grupos, a pesar de que existen algunas semejanzas globales, toda persona muestra diferencias o variaciones, con respecto a la forma en que responden a la misma situación. La personalidad es un tema importante dentro de las organizaciones para identificar si el tipo de personalidad del individuo va de acuerdo al puesto o lo que necesita la organización.

En el ámbito laboral las características comportamentales son un factor influyente en procesos importantes de la organización, según la teoría del aprendizaje social: Hay una interacción entre persona y ambiente, pero dicha interacción depende de cómo se interprete el exterior por el sujeto. Por ello, la conducta no es automática, sino propositiva. Esta conducta es muy específica y lo que unifica es el ambiente.

Las situaciones creadas por los rasgos de personalidad impactan en gran manera en el rendimiento del puesto, y trae consigo consecuencias tales como: insatisfacción del colaborador y de mandos superiores, ausentismo, conflictos con compañeros de trabajo, insatisfacción laboral, decadencia de la institución, y otros más.

La Motivación es sin duda otro de los principales factores que han incidido e incidirán en esta transformación de las organizaciones, debido a que tiene una gran influencia en el personal en especial el de la institución Policial y en general en todas las instituciones. Entendemos por motivación a aquellos procesos que dan energía y dirección al comportamiento (Reeve, 2010).

La Policía Nacional del Perú, es una organización del Estado que cuenta con Comisarías como órganos importantes de relación y atención a la comunidad, teniendo como una de sus funciones principales la de reprimir y neutralizar la actividad delincuencial en el área geográfica de su jurisdicción policial. Se supone que la motivación es buena que es un factor, de entre varios, que interviene en el desempeño del personal. La motivación debe reponerse periódicamente, pues si no se hace se pierde con el tiempo (Castillo, 1999).

Es por ello que se hace un tema de suma importancia entender un poco sobre las Características Comportamentales de la Personalidad Situacional y la Motivación Laboral en el personal de la Policía.

Al respecto en nuestro medio hay pocas investigaciones acerca de las características comportamentales de la Personalidad Situacional y ninguna que considere las dos variables, características comportamentales de la Personalidad Situacional y la Motivación Laboral ya que se encuentran en forma independiente y en relación a otras variables, así mismo, no se ha encontrado ninguna investigación realizada en el distrito de Arequipa.

Considerando que los rasgos comportamentales de la personalidad y la motivación laboral son temas muy importantes y que han sido presentadas desde diferentes perspectivas y que es un factor decisivo en las personas de cualquier sector para la obtención de sus objetivos tiene aún mayor relevancia en el personal policial. Otra razón por la cual es necesario desarrollar este tipo de investigación es para que el líder de esta organización pueda mejorar aquellos conflictos internos o externos como, capacidad para adaptarse al cambio, humildad de servicio, capacidad de crear y liderar equipos y un adecuado manejo en sus relaciones laborales y así destacar la importancia de los rasgos comportamentales de la personalidad situacional y la Motivación Laboral que los Policías poseen.

Por esto, realizar una investigación que intente vincular las Características Comportamentales de la Personalidad Situacional y la Motivación Laboral es importante porque se da una lectura práctica a los principales problemas a nivel individual y a sus posibilidades de ajuste adecuado al entorno. El desafío para los líderes es aplicar sistemas que fomenten el desarrollo personal e interpersonal de todos los miembros de la organización, quienes deben incorporar estos aportes a su crecimiento individual para luego poder comprometerse al mejoramiento continuo de su organización.

Por las consideraciones mencionadas anteriormente nos planteamos la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la relación entre las Características comportamentales de la Personalidad Situacional y la Motivación Laboral en el Personal Policial de la Comisaría de Santa Marta de la Región Arequipa?

2. HIPÓTESIS

H1.- Existe relación significativa entre las características comportamentales de la Personalidad Situacional: Estabilidad emocional, Ansiedad, Eficacia, Sociabilidad, Tolerancia, Inteligencia Social con la Motivación Laboral en el Personal Policial de la Comisaría de Santa Marta de la Región Arequipa.

Ho.- No Existe relación significativa entre las características comportamentales de Personalidad Situacional: Estabilidad emocional, Ansiedad, Eficacia, Sociabilidad, Tolerancia, Inteligencia Social con la Motivación Laboral en el Personal Policial de la Comisaría de Santa Marta de la Región Arequipa.

3. OBJETIVOS

A. OBJETIVO GENERAL

- Determinar la correlación entre las características comportamentales de la Personalidad Situacional y la Motivación Laboral en el Personal Policial de la Comisaría de Santa Marta de la Región de Arequipa.

B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir las características comportamentales de la Personalidad Situacional en el Personal Policial de la Comisaría de Santa Marta de la Región de Arequipa, según género.
- Identificar los niveles de la Motivación Laboral Intrínseca en el personal Policial de la Comisaría de Santa Marta de la Región de Arequipa, según género.
- Identificar los niveles de la Motivación Laboral Extrínseca en el personal Policial de la Comisaría de Santa Marta de la Región de Arequipa, según género.

- Determinar la predominancia de la Motivación Laboral en el personal Policial de la Comisaría de Santa Marta de la Región de Arequipa.

4. IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

Los resultados de la investigación permitirán conocer la situación actual de los miembros de la policía con respecto al desarrollo de su personalidad y motivación laboral porque resulta ser un aspecto relevante para la psicología social y organizacional además la investigación de la personalidad del policía es importante entre otras razones, debido al hecho de que los rasgos que la constituyen están asociados con resultados conductuales de importancia social.

Por otro lado esta investigación aporta nuevos conocimientos sobre las características comportamentales de la personalidad situacional y la motivación laboral, sus características y la forma en que ellos ejercen su desempeño laboral ya que ha sido un problema central en el cual la dirección de la organización debe enfocarse, ya que los policías desmotivados no realizarán de forma adecuada su trabajo y esto puede traer las siguientes consecuencias: insatisfacción y rotación de personal, o deseos de abandonar la organización

Otro aporte importante es la validez y confiabilidad brindado al instrumento utilizado en nuestra investigación.

A partir de los resultados obtenidos en nuestra investigación estos conocimientos pueden ser desarrollados en primer lugar por todos los líderes encargados de una organización, los profesionales encargados del área de recursos humanos directivos, gerentes, quienes podrán conducir sus estrategias y metodologías de trabajo.

También tendrá como finalidad, determinar cómo se relaciona los características comportamentales de la Personalidad Situacional con la Motivación Laboral. Estos son temas importantes en las cuales todas las organizaciones tanto públicas como privadas deberían interesarse más, ya que a partir de estos aspectos podrían modificar algunas conductas y llegar a ser competitivas y eficientes en su área.

Por estas razones dicha investigación servirá como antecedente de futuras investigaciones y también como una fuente de consulta para cualquier persona que necesite información.

5. LIMITACIÓN DEL ESTUDIO

Una de las limitaciones más importantes fue la poca disponibilidad de tiempo mostrada por parte de los miembros de la policía para la evaluación a pesar de realizar la sensibilización adecuada.

Otra de las limitaciones fue que no se obtuvo una muestra equitativa ya que estaba conformada por 105 policías del sexo masculino y 20 policías del sexo femenino de los cuales tuvieron que ser excluidos de la población de estudio los policías que obtuvieron un puntaje bajo en la escala de validez generando que se reduzca a 83 policías del sexo masculino y 17 policías del sexo femenino.

Por otro lado la amplitud de la prueba psicológica del cuestionario de la personalidad situacional provocaba en los miembros de la policía desgaste emocional y estrés.

6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

A. CONDUCTA

Según Mischel (1968), manera de comportarse, conjunto de reacciones particulares de un individuo frente a una situación dada.

B. MOTIVACIÓN

Según Robbins y Judge (2009), son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia el esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.

C. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Para Reeve (1994), la motivación emana de las necesidades internas y la satisfacción espontánea que la actividad proporciona; con la conducta motivada extrínsecamente la motivación surge de incentivos y consecuencias que se hacen contingentes al comportamiento observado.

D. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Para Reeve (1994), es originada por las expectativas de obtener sanciones externas a la propia conducta. Se espera la consecución de una recompensa o la evitación de un castigo o de cualquier consecuencia no deseada.

E. PERSONALIDAD

Para Mischel y Shoda (1980), la personalidad se refiere a patrones estables de tipo cognitivo, emocional, motivacional y conductual, que se activan en determinadas situaciones.

F. PERSONALIDAD SITUACIONAL

Según Mischel, (1980, citado por Cloninger, 2003) las personas ajustan su conducta de manera característica a las diferentes situaciones en las que se desenvuelven, lo que reducía la importancia de posibles patrones estables de conducta.

G. VARIABLES COGNOSCITIVAS DE LA PERSONA

Según Mischel, (1973, citado por Cloninger, 2003) factores cognoscitivos dentro de una persona, menos globales que los rasgos, que influyen en la forma en que un individuo se adapta al ambiente.

7. VARIABLES E INDICADORES

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVELES		
Personalidad Situacional	Forma en que los rasgos afectan el comportamiento en ciertas situaciones.	Características comportamentales de la personalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad Emocional • Ansiedad • Autoconcepto • Eficacia • Confianza • Independencia • Dominancia • Control Cognitivo • Sociabilidad • Ajuste Social • Agresividad • Tolerancia • Inteligencia Social • Integridad/ Honestidad • Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto • Medio • Bajo 		
Motivación Laboral	Fuerza capaz de impulsar nuestra conducta	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación Intrínseca • Motivación Extrínseca 	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;"> <ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Identidad • Retroalimentación </td><td style="width: 50%;"> <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de Trabajo • Facilidad del Área • Relación empleado-empleado • Relación Jefe empleado </td></tr> </table>	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Identidad • Retroalimentación 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de Trabajo • Facilidad del Área • Relación empleado-empleado • Relación Jefe empleado 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto • Medio • Bajo
<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Identidad • Retroalimentación 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de Trabajo • Facilidad del Área • Relación empleado-empleado • Relación Jefe empleado 					

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

I. CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTALES DE LA PERSONALIDAD

SITUACIONAL

Hoy nadie duda de la importancia que tiene conocer las características de la personalidad para poder afrontar las distintas circunstancias de la vida y controlarse ante sus amenazas y situaciones conflictivas. Aunque los rasgos de personalidad son importantes componentes de la conducta en cualquiera de las esferas de la vida profesional, social, trabajo o juego, resulta difícil medirlos y hacer predicciones a partir de los resultados de su medida (Mischel, 1968).

Por eso, actualmente se atiende no solo a una evaluación de la personalidad considerada desde un enfoque general o teórico, sino también de la que se manifiesta en situaciones

concretas. Es decir, se intenta hacer una evaluación conductual, estudiando tanto las variables o dimensiones que caracterizan a la persona como el papel de las situaciones específicas y concretas que motivan esas conductas, así como la interacción de esas características y situaciones

Entre las distintas técnicas de recogida de datos utilizadas en la medida de la personalidad se encuentran los cuestionarios y las escalas de personalidad. El cuestionario de personalidad situacional (CPS) que ahora se presenta viene a significar un nuevo acercamiento a la medida de esa personalidad.

Los supuestos teóricos sobre los que se apoya el CPS son, por una parte, la existencia de ciertos patrones o estilos de comportamiento estables y permanentes a lo largo del tiempo y ante diferentes situaciones y por otra, el reconocimiento del peso de las situaciones en la especificación de la conducta (Mischel, 1968).

El CPS se ha sido diseñado con el objetivo de delimitar los rasgos más consistentes y las tendencias comportamentales del sujeto en las distintas situaciones y contextos de la vida.

Consta de 15 variables de personalidad y 3 medidas de las respuestas.

- *Estabilidad emocional (Est)*, aprecia aspectos de ajuste general de las emociones y afectos: el control y la estabilidad emocionales.
- *Ansiedad (Ans)*, evalúa las reacciones ansiosas frente a distintas situaciones.
- *Autoconcepto (Auc)*, analiza la valoración personal que uno hace de sí mismo a partir de su valía personal.
- *Eficacia (Efi)*, mide la competencia y la eficacia en la realización de distintas conductas.

- *Autoconfianza y seguridad en sí mismo (Csg)*, evalúa la confianza en las posibilidades y recursos propios y al mismo tiempo la seguridad para enfrentarse a los acontecimientos de la vida.
- *Independencia (Ind)*, evalúa la tendencia a actuar sin tener en cuenta los intereses de los demás y del grupo.
- *Dominancia (Dom)*, mide la tendencia a dirigir a los demás y a organizar actividades.
- Control cognitivo (Ccg), evalúa el manejo de los procesos y habilidades de autocontrol cognitivo ante distintas situaciones.
- *Sociabilidad (Soc)*, analiza la facilidad para las relaciones sociales.
- *Agresividad (Agr)*, evalúa la tendencia agresiva y el tipo de respuestas ante las dificultades y frustraciones que presenta la vida.
- *Ajuste social (Ajs)*, evalúa la conducta social y el grado de adaptación al medio familiar, escolar o laboral.
- *Tolerancia (Tol)*, evalúa el grado de independencia de pensamiento y acción respecto a la forma de ser y actuar y a la procedencia de los demás.
- *Inteligencia social (Ins)*, aprecia la capacidad para la adaptación inteligente a los distintos ambientes y situaciones sociales, así como la facilidad de actuación en los mismos.
- *Integridad-honestidad (Inh)*, analiza la capacidad para actuar como una persona responsable, seria y cumplidora de su deber, de sus obligaciones y de su trabajo.
- *Liderazgo (Lid)*, aprecia la capacidad para dirigir grupos, asociaciones y equipos, organizar las actividades y el trabajo y conseguir objetivos y metas.

- *Sinceridad (Sin)*, mide la libertad para expresarse sin fingimiento, reconociendo esas pequeñas debilidades humanas referidas al yo para quedar bien consigo mismo.
- *Deseabilidad social (Des)*, estudia la distorsión que puede introducir el sujeto en sus respuestas al cuestionario, debido a la sobrevaloración que hace de sí mismo y de su conducta.
- *Control o validez de las respuestas (Cnt)*, valida la coherencia o discrepancia de las respuestas al cuestionario o, al menos, permite tomar precauciones a la hora de hacer la interpretación o diagnóstico. La escala está formada por 13 pares de ítems, y cada vez que el sujeto da la misma combinatoria de verdadero-falso o falso-verdadero, indicada en la plantilla, recibe un punto.

II. TEORÍA DEL APRENDIZAJE SOCIAL

La teoría del aprendizaje social plantea que una persona se comportará de manera uniforme de una situación a otra, y sólo en la medida en que conductas similares conduzcan, o se espere que conduzcan, ha consecuencias semejantes en dichas condiciones. (Mischel, 1968).

Guiados por la idea de que la conducta depende de sus probables resultados los teóricos del aprendizaje social anticipan, " la especificidad conductual", en vez de la uniformidad de los rasgos de una condición a otra en que existen diferentes estímulos discriminatorios. Por otra parte, si las respuestas se recompensan de modo uniforme a través de condiciones diversas, lo que ocurre es una "generalización", y la persona exhibe conductas semejantes en muchas situaciones diferentes.

Las aproximaciones del aprendizaje social reconocen que el individuo no es un haz pasivo de respuestas, sino que dispone de largas historias de aprendizaje y profundas memorias, de modo que buena parte de lo que sucede se internaliza y afecta todas las respuestas contemporáneas, así como las expectativas futuras. El ser humano se interpreta a sí mismo y a su propia conducta: evalúa, juzga y regula su propio desempeño. Además de ser recompensada y castigada por el ambiente externo, la gente aprende a vigilar y evaluar su propia conducta y a recompensarse y castigarse a sí misma, modificando de ese modo su conducta e influyendo en su ambiente. (Bandura y Mischel, 1986 y 1984).

1. Variables personales del aprendizaje social

Las variables personales de las que aquí se habla, fueron propuestas para generar una síntesis de constructos en apariencia promisorios respecto a las personas, ellas fueron encontradas en las áreas de los procesos cognitivos o en el aprendizaje social. No se esperaba que esas variables generaran maneras de predecir con exactitud las diferencias conductuales muy generalizadas que hay entre las personas. Sin embargo, dichas variables plantean maneras muy útiles de conceptualizar y estudiar en forma específica cómo las cualidades de la persona influyen en el impacto de los estímulos (ambientes, situaciones, tratamientos) y como cada individuo emite patrones de conducta, complejos y distintivos en su interacción con las condiciones de vida y estas variables son:

- a) Las aptitudes del individuo para construir (generar) diversas conductas bajo condiciones adecuadas; estas aptitudes incluyen conocimientos particulares, formas de conducta, etc. Se relacionan con las medidas del cociente intelectual, la madurez y aptitud social, y cognoscitiva (mental), el desarrollo del yo, y los logros y habilidades socio-intelectuales. También se refieren a lo que sabe la persona y lo que es capaz de hacer.

- b) Las estrategias de codificación y constructos personales; unidades de clasificación de eventos, de gentes y de sí mismo, que el individuo utiliza para sus situaciones de vida.
- c) Sus expectativas de los resultados que puede obtener; estas incluyen las relaciones entre conducta y consecuencias, estímulo y resultado en situaciones particulares; autoeficacia o confianza en que se puede ejecutar la conducta necesaria.
- d) Los valores subjetivos de esos resultados; incluyen estímulos de motivación o excitación, incentivos y aversiones.
- e) Los sistemas y planes autorreguladores de esa persona; se refiere a reglas y autorreacciones para el desempeño y la organización de secuencias complejas de conducta

A. PERSONALIDAD

1) Historia del Concepto

La personalidad es un término abstracto, utilizado en distintos contextos, tanto científicos como no científicos. En el campo de la psicología existen múltiples definiciones, dependiendo de las orientaciones teóricas adscritas.

El concepto de personalidad guarda una estrecha relación histórica y teórica con el de “persona”, que tiene carácter más filosófico y cuyos orígenes se remontan a las ciencias religiosas más antiguas. Así, persona originalmente era la denominación de la máscara teatral, utilizada en el drama, primero por los griegos y luego por los romanos. Una de las tesis más aceptadas es la relaciona “persona” con la expresión latina “personare” que significa “sonar a través de”, refiriéndose al tubo a través del cual el actor en el teatro griego proyecta la voz. De esta forma, persona, desde un principio, se ha referido tanto a aspectos vocales de la máscara como a aspectos visuales.

Cicerón (106-43 AC.) distinguió cuatro acepciones del término persona.

- a) Apariencia
- b) Rol social
- c) Status de ese rol
- d) Conjunto de cualidades

Así, “persona” era un término que solo se refería a como aparece una persona sino también a un conjunto de cualidades personales. A partir de lo anterior, podemos distinguir que el término se refiere a la vez a cualidades psicológicas internas de una persona y a la impresión que esta produce en otras. Estos dos sentidos de la palabra han persistido en términos generales en el uso psicológico del concepto “personalidad”.

2) Definición

En psicología la personalidad es más bien un campo de estudio, que un aspecto particular de un individuo. Ninguna otra rama de la psicología cubre un territorio tan vasto como el de la personalidad. El ámbito de la personalidad es la encrucijada de la mayor parte de las áreas psicológicas. Es el punto en que convergen el estudio del desarrollo y cambios humanos, el de la normalidad y la desviación, el de la competencia y la realización, el de la emoción y el pensamiento, el del aprendizaje y las relaciones sociales (Mischel, 1979).

El concepto de personalidad en psicología ha sido objeto de diversas definiciones. No obstante, se puede decir que todas ellas apuntan a designar patrones típicos de conducta que caracterizan la adaptación del individuo a situaciones de la vida.

Como señala Eysenck (1971), a pesar de no existir un consenso general para una definición de personalidad, existe cierto acuerdo en que es un concepto que se refiere a ciertas

disposiciones duraderas en la constitución del individuo y sería la realidad básica subyacente a las importantes diferencias individuales de la conducta.

Allport, con el fin de precisar esta diversidad de definiciones, ha establecido tres criterios con el efecto de poder clasificarlas:

- Definiciones basadas en el efecto exterior:

Apunta a la impresión o efecto que ejerce la persona en los demás.

- Definiciones basadas en la estructura interna:

Apunta a definir la personalidad como una entidad objetiva, como algo que existe realmente. Esta definición puede ser calificada como esencialista.

- Definiciones positivistas:

Define la personalidad como un constructo elaborado a partir de la observación de conductas.

Las distintas definiciones de personalidad se desprenden de modelos teóricos, es decir, de conjuntos de ideas sobre la naturaleza humana, la individualidad y sobre las causas y el significado de las diferencias psíquicas que existen entre los individuos.

Tales modelos teóricos, difieren por su énfasis en el pasado o en el presente, en el consciente o inconsciente y en lo directamente observable o lo relativamente inobservable (Mischel, 1980).

No obstante estas diferencias, las diferentes teorías de la personalidad, presentan ciertos rasgos en común, pudiendo por lo tanto, del mismo modo que las definiciones de personalidad, ser clasificadas en virtud de dichos rasgos o características.

De acuerdo a Mischel (1980), se podrían describir tres enfoques principales sobre las teorías de la personalidad. Estos son:

a) Teorías psicodinámicas o de los estados:

Las teorías dinámicas presuponen que la personalidad es más o menos estable en cualquier situación. Según esta concepción el individuo durante su niñez desarrolla un núcleo básico de personalidad que no sufre alteraciones en esencia a lo largo de la vida. Para este enfoque las respuestas de una persona, revelan sus problemas básicos perdurables y la organización de la personalidad, cuando se interpretan correctamente los significados fundamentales de la conducta.

De tal forma, que la conducta manifiesta tiene por sí mismo poco interés, salvo en cuanto a que revela algo sobre la dinámica inconsciente del individuo.

b) Teorías del cambio en la conducta:

Estas teorías se centran en los determinantes de los cambios conductuales y en las condiciones de estímulo que parecen controlar estas alteraciones.

Los principios que emergen de los estudios de las variables que controlan la conducta se convierten en la base para el desarrollo de esta teoría.

El análisis conductual se centra fundamentalmente, en lo que la persona hace en diversas situaciones, evitando las inferencias sobre atributos generales de la personalidad.

c) Teoría de los rasgos:

Este enfoque supone que la personalidad está formada por ciertos atributos definidos o rasgos.

Un rasgo es un constructo o una abstracción que justifica las consistencias duraderas de la conducta y sus diferencias; como tal, no tiene que sustentar necesariamente ninguna existencia concreta real dentro de las personas.

Una de las metas principales del enfoque de rasgos es inferir la estructura fundamental de la personalidad en los individuos y comparar personas y grupos sobre las dimensiones de los rasgos.

Los rasgos fundamentales se infieren de la conducta, y a su vez, se invocan para justificar las consistencias conductuales observadas.

Como señala Mischel (1970), un aspecto característico de la teoría de los rasgos consiste en su metodología cuantitativa, pues es “psicométrica” en cuanto intenta medir diferencias individuales. El estudio psicométrico de éstas últimas trata de inferir la estructura subyacente, basándose en los rasgos de personas y grupos, comparando su puntuación cuantitativa en las pruebas que miden estos rasgos.

B. VARIABLES COGNOSCITIVAS DE LA PERSONA

Mischel (1973), propone que los psicólogos de la personalidad consideren diversos procesos psicológicos dentro de una persona, que determinan cómo influirá una situación particular en la conducta del individuo. Esos aspectos de la personalidad permiten la adaptación al ambiente en el estilo único del individuo. A esos conceptos los denominó, variables cognoscitivas del aprendizaje social de la persona, ya que se derivan de la cognición y del aprendizaje social. En resumen, podemos denominarlos variables cognoscitivas de la persona. Esos conceptos incluyen la consideración de los rasgos y la forma en que las personas emplean etiquetas de rasgos para describirse y para describir a los demás. También van más allá de esto, proporcionando una amplia lista de las variables cognoscitivas de la persona, que constituyen la personalidad, estrategias de codificación y constructos personales, aptitudes, expectativas valores subjetivos del estímulo y sistemas y planes autorregulatorios.

Bandura y Walters (1974) igual que Mischel, reconoce la importancia del contexto social para la personalidad. Es bien conocido por su trabajo clásico sobre el modelado de la agresión, en el cual demostró que es posible aprender la conducta agresiva a partir de la simple observación de modelos, sin ser reforzado por comportarse agresivamente. Su investigación y teoría más recientes presentan una descripción detallada de las variables cognoscitivas que pueden emplearse en lugar de los rasgos para describir la personalidad y predecir la conducta en situaciones diversas.

Usualmente, la personalidad se concibe en términos de consistencia del comportamiento a lo largo del tiempo y entre las situaciones. Como observan Gerrig y Zimbardo (2005).

C. PERSONALIDAD SITUACIONAL

Las situaciones activan pensamientos y emociones que se desarrollaron como resultado de la experiencia previa en esa situación. Los estados de ánimo desencadenan situaciones específicas, las fantasías, los planes, las metas y otras reacciones internas. Por tanto, la situación psicológica en la que se encuentra una persona no es simplemente la situación objetiva, sino la amalgama subjetiva de eso más las reacciones internas a ello. De hecho, al cavilar acerca de las situaciones, la gente activa por sí misma estas dinámicas. Al hacerlo, un individuo puede ser particularmente sensible al rechazo, reaccionar a la más ligera insinuación de abandono con una respuesta exagerada, incluso agresiva. Otro puede exagerar las posibilidades románticas de los encuentros. Mischel, (1973).

La personalidad involucra “la singularidad y patrones característicos de conducta en distintas situaciones a lo largo del tiempo. Sin embargo, la concepción de la personalidad como una estructura estable fue retada por Mischel (1980) en su clásico texto Personality

and assessment. La visión “situacionista” defendida por Mischel sostenía que las personas ajustan su conducta de manera característica a las diferentes situaciones en las que se desenvuelven, lo que reducía la importancia de posibles patrones estables de conducta.

Mischel ha planteado que un enfoque situacionista no es necesariamente contradictorio con la existencia de tendencias individuales estables en la conducta.

Cuando la personalidad es conceptualizada como un sistema estable que media cómo el individuo selecciona, construye y procesa la información social, se hace posible explicar simultáneamente tanto las cualidades invariantes de la personalidad subyacente y la variabilidad predecible entre las situaciones en algunas de sus expresiones conductuales características, tales patrones de variabilidad son vistos no como mero “error” sino como reflejando expresiones esenciales del mismo sistema estable de personalidad subyacente que produce los niveles de conducta promedio característicos del individuo (Mischel & Shoda, 1995).

Consideran que esta concepción de la personalidad es superior a aquella que conceptúa la personalidad sólo como un conjunto de rasgos. Cuando la personalidad se define solamente en términos de rasgos sólo permite realizar tendencias genéricas de la conducta, como cuando se dice que un individuo tiende a ser más agresivo (en general) que otro, pero dicho enfoque es muy limitado si el objetivo es lograr una mejor explicación y predicción de la conducta individual concreta en situaciones concretas. Así pues, una teoría de la personalidad debe incorporar el rol de las situaciones, tanto externas como internas. Sin embargo, lo que debe entenderse como “situación” depende en parte de las percepciones del propio individuo; es decir, del “significado adquirido de los rasgos situacionales para la

persona. Como observan estos autores, "la organización de las cogniciones y afectos en el sistema refleja la experiencia total del individuo, y de aquí la historia de aprendizaje social cognitiva, pero refleja también variables genéticas y constitucionales tales como el temperamento" (Mischel & Shoda, 1995).

En suma, las personas adecúan su comportamiento a las situaciones, y en este aspecto, existe un nivel de variabilidad conductual entre situaciones, pero al mismo tiempo, es posible encontrar diferencias individuales estables en la manera en que lo hacen. De este modo, la postura de Mischel y Shoda (1995) representa una especie de síntesis entre enfoque situacionista y el enfoque más tradicional de los rasgos. Por tanto, aunque se puede seguir haciendo mención de "rasgos", estos más que indicar una condición de invariabilidad entre las situaciones, describen más bien la manera particular de cada individuo en que la conducta varía en función de las situaciones. Así, por ejemplo, hablar de agresividad no es hablar de tendencias de conducta que los individuos tienen en mayor o menor grado, y que, dado un individuo, se manifiestan de igual manera independientemente de las situaciones, sino más bien, es hablar de la manera particular que dicho individuo ajusta su conducta a las diversas situaciones. El enfoque de Mischel y Shoda está parcialmente apoyado por evidencia que sugiere que los rasgos de la personalidad pueden sufrir cambios durante el ciclo vital en parte debido a los contextos cambiantes que las personas encuentran a lo largo de su vida (Srivastava, John, Gosling & Potter, 2003).

Más recientemente, Mischel (2004) ha reiterado la importancia de las situaciones y contextos en la teoría y la evaluación de la personalidad. De ahí, la posibilidad de hablar de una personalidad "situacional" (Fernández, Seisdedos & Mielgo, 2001).

III. MOTIVACIÓN

A. DEFINICIÓN DE MOTIVACIÓN

Lo que sabemos de la motivación es el resultado de la influencia reciproca del empleado y la situación. Sin duda, las personas tienen un impulso motivador básico distinto, pero el mismo estudiante al que le cuesta trabajo leer un libro de texto más de 20 minutos, puede devorar un libro de Harry Potter en una tarde. Para este estudiante, el cambio de motivación procede de la situación. Así, mientras analizamos el concepto de motivación, tenga presente que su intensidad varía según las personas y en las mismas personas en momentos distintos (Robbins, 2004).

Así mismo Robbins y Judge (2009) definen la motivación como el resultado de la interacción de los individuos con la situación. También agregan que son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.

Para Reeve (2010), la motivación se refiere a aquellos procesos que dan energía y dirección al comportamiento. Energía implica que la conducta tiene fortaleza; dirección, que tiene propósito, que se dirige o guía hacia el logro de algún objetivo o resultado específico.

La motivación debería referirse a un proceso adaptativo, que es el resultado de un estado interno de un organismo, que le impulsa y le dirige hacia una acción en un sentido determinado. Es decir, es influenciado por factores externos e internos que activan al organismo y dirigen su conducta hacia la consecución de objetivos o metas gratificantes (Palmero, Martínez-Sánchez y Fernández-Abascal, 2002).

Para Westwood (1992, citado por Furnham, 2011), la motivación como concepto, tiene algunas características específicas:

- La motivación es un estado interno que experimenta el individuo. Aunque factores externos, incluidas otras personas, pueden influir en el estado motivacional del sujeto, éste se desarrolla dentro de él y es singular.
- El sujeto experimenta un estado motivacional de una forma tal que da origen a un deseo, intención o presión para actuar.
- La motivación tiene un elemento de elección, intención o deseo. Es decir, la persona que experimenta un estado de estimulación (provocada en el plano externo o interno), responde eligiendo actuar de una manera y con una intensidad que ellos determinan.
- La acción y el desempeño son una función, por lo menos en parte, de la motivación. Por tanto, es muy importante en nuestra habilidad para prever y comprender las acciones y el desempeño.
- La motivación tiene diversas facetas. Se trata de un proceso complejo con diferentes elementos y la posibilidad de muchos determinantes, opciones y resultados.
- Los individuos difieren en términos de su estado motivacional y de los factores que influyen en el mismo.
- Además, el estado motivacional de una persona es variable; es distinto a lo largo del tiempo y las situaciones.

Otro enfoque es el de Warr (1985, citado por Furnham, 2011), quien analizó lo que denominó y clasificó como razones para la acción como sinónimo de motivación o impulso:

- Conveniencia intrínseca de un efecto inmediato que se puede considerar hedónicamente satisfactoria, óptimamente emocionante o deliciosamente compleja. Por supuesto, es posible que las personas se sientan motivadas a evitar el resultado tanto como lograrlo.
- Conveniencia intrínseca de efectos consecuentes en el sentido de que el valor de determinado acto se mide, en parte, con base en la conveniencia de los acontecimientos emanados del mismo.
- Comparación social entre lo que las personas poseen y aquello que desean además de la forma en que se comparan con otros como un motivador, porque la evaluación de la satisfacción depende del grado aparente de satisfacción de otras personas con ellas.
- Presiones sociales por parte de otras personas para actuar de determinada manera o buscar determinadas recompensas.
- Las tendencias de los niveles de aspiración pueden cambiar, por ejemplo, a lo largo del proceso de adaptación a medida que las investigaciones se difunden y es más fácil el acceso a ellas, las personas se adaptan a las mismas y buscan más recompensas.
- La probabilidad percibida de éxito resulta importante porque si es elevada la gente se sentirá motivada a “trabajar” para su consecución, mientras que si es baja será mucho menos motivadora.
- Los hábitos no deberán ser dejados a un lado puesto que las rutinas regulares y los estilos de atribución influyen en la intensidad y el contenido de los deseos y los actos.
- Otros deseos y actos, como el deseo de satisfacer las necesidades de autoestima, pueden ser un motivador poderoso.
- La estructura de los actos en el sentido de la forma en que están organizados los comportamientos, a la larga, puede ser muy estimulante o muy complicada.

B. TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

a) Teoría de la jerarquía de necesidades

Abraham Maslow, quien postuló que en cada ser humano se encuentra en un ordenamiento de las cinco necesidades siguientes:

1. Fisiológicas. Hambre, sed y las necesidades de abrigo, sexo y otras de carácter orgánico.
2. De seguridad; defensa y protección, de daños físicos y emocionales.
3. Sociales; afecto, sensación de formar parte de un grupo, aceptación y amistad.
4. De estima; factores internos de estima, como el respeto por uno mismo, autonomía y realizaciones, así como los factores externos de estima como posición, reconocimiento y atención.
5. Autorrealización; el impulso por convertirse en lo que uno es capaz de ser. Crecimiento, desarrollo del potencial propio y autorrealización.

En la medida que unas necesidades, quedan razonablemente satisfechas, la siguiente se vuelve la dominante. Desde el punto de vista de la motivación, la teoría afirmaría que aunque ninguna necesidad queda satisfecha completamente, si está lo suficientemente satisfecha deja de motivar. Entonces, y de acuerdo con Maslow para motivar a una persona hay que comprender en qué parte de la jerarquía se encuentra ahora y centrarse en satisfacer las necesidades del nivel en que se encuentra en ese momento o de los niveles superiores.

b) Teoría X y teoría Y

McGregor (1960) postuló dos puntos de vista sobre los seres humanos: uno, negativo, llamado teoría X y el otro, positivo, la teoría Y.

Después de observar la manera en que los gerentes tratan con sus empleados, McGregor concluyó que la opinión de aquellos sobre la naturaleza humana se basa en un conjunto de premisas con las que moldean su comportamiento hacia sus subordinados.

De acuerdo con la Teoría X, las cuatro premisas de los gerentes son:

1. A los empleados no les gusta el trabajo y, siempre que pueden, tratan de evitarlo.
2. Puesto que no les gusta el trabajo, hay que obligarlos, controlarlos o amenazarlos con castigos para conseguir las metas.
3. Los empleados evitan las responsabilidades y pedirán instrucciones formales siempre que puedan.
4. Los empleados colocan su seguridad antes que los demás factores del trabajo y exhibirán pocas ambiciones.

Como contraste con estas ideas negativas sobre la naturaleza humana. McGregor señaló cuatro premisas que llamo teoría Y:

1. Los empleados pueden considerar el trabajo tan natural como descansar o jugar.
2. Las personas se dirigen y se controlan si están comprometidas con los objetivos.
3. La persona común puede aprender a aceptar y aun a solicitar responsabilidades.
4. La capacidad de tomar decisiones innovadoras está muy difundida entre la población y no es propiedad exclusiva de los puestos administrativos.

En la teoría X se supone que las necesidades de orden inferior dominan a los individuos. En la teoría Y se asume que nos rigen las necesidades de orden superior. El propio McGregor sostenía la convicción de que las premisas de la teoría Y son más validas que la teoría X, por tanto, proponía ideas como la toma participativa de decisiones, puestos de trabajo de responsabilidad y estimulantes, así como buenas relaciones en los grupos, como medios para aumentar al máximo la motivación laboral de los empleados.

Sin embargo, no hay pruebas que confirmen la validez de ninguno de los dos grupos de premisas, ni de que aceptar la teoría Y, modificar en consecuencia nuestros actos produzca trabajadores más motivados. Como se hará evidente las premisas de una y otra teoría serán las apropiadas dependiendo de la situación.

c) Teoría de los dos factores

Herzberg (Citado por Robins, 1998) propuso la teoría de los dos factores también llamada teoría de motivación e higiene. Al creer que la relación que un individuo tiene con su trabajo es básica, y que su actitud hacia el mismo, bien puede determinar su éxito o fracaso. Herzberg investigó sobre ¿Qué desea la gente de sus puestos? Les pidió a las personas que describieran con todo detalle aquellas situaciones en las cuales se sintieran bien, o mal, con relación a sus supuestos. Luego se tabularon y categorizaron las respuestas.

Herzberg llegó a la conclusión según su análisis que las respuestas que la gente daba cuando se sentía mal en los factores intrínsecos como logros, reconocimiento, responsabilidad, se relacionaron con la satisfacción con el puesto. Esta teoría se basa en los siguientes supuestos:

1. La satisfacción en el trabajo está determinada por la presencia de dichos relativos a determinados factores de primer nivel en su dimensión motivadora positiva el éxito, el reconocimiento de este éxito, el trabajo en sí, la responsabilidad, y la promoción. Estos factores apelan al contenido del trabajo mismo (factores intrínsecos) y son llamados “motivadores” por Herzberg, ya que su presencia motiva al individuo a trabajar con mayor eficacia y su ausencia no afecta al nivel de ejecución.

2. La satisfacción en el trabajo está determinada por la presencia de hechos relativos a determinados factores de primer nivel en su dimensión negativa, política y administración, supervisión técnica, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, de status y seguridad. Son factores que influyen en el desempeño laboral pero se sitúan al margen del contenido mismo del trabajo (factores extrínsecos). Estos factores son llamados “de higiene” o ergonómicos por Herzberg, puesto que no son motivadores por sí mismo, sino que tienden a evitar la insatisfacción.

3. Los factores motivadores es decir los que producen satisfacción en el trabajo son distintos e independientes de los factores que producen insatisfacción. Por tanto, la situación e insatisfacción en el trabajo no son extremos contrarios, sino más bien continuos, separados y paralelos.

4. El opuesto de la satisfacción laboral no es la insatisfacción sino la no satisfacción. el opuesto de la insatisfacción laboral no es la satisfacción, sino la no satisfacción.

Sintetizando la formulación de Herzberg, tenemos que las actitudes ante el trabajo son bifactoriales y que ninguno de esos dos factores es bipolar. Tanto los factores de higiene como los motivadores actúan unidireccionalmente aumentando la satisfacción no hay ninguna posibilidad de modificar la insatisfacción, puesto que son otras las condiciones que la influyen. Y recíprocamente, si se llega a neutralizar a los insatisfactores (por ejemplo,

aumentando el salario, mejorando las condiciones de trabajo o las normas de la administración), la motivación de los trabajadores nos resultara sin embargo, incrementada; solamente se habrá atenuado un descontento.

C. TEORÍAS CONTEMPORÁNEAS DE LA MOTIVACIÓN

a) Teoría ERC (existencia, relación y crecimiento)

Alderfer (1972) de la Universidad de Yale, revisó la jerarquía de necesidades de Maslow para que concordara mejor con las investigaciones empíricas y llamó a su versión teoría ERC, argumenta que hay tres grupos de necesidades básicas: existencia, relación y crecimiento, de donde viene la denominación de teoría ERC. El grupo de existencia remite a la provisión de nuestros elementales requisitos materiales de subsistencia. Comprende las que Maslow consideraba necesidades fisiológicas y de seguridad. El segundo grupo de necesidades son las de relación: el deseo que tenemos de mantener vínculos personales importantes. Estos deseos sociales y de estatus exigen, para satisfacerse, el trato con los demás corresponden tanto a la necesidad social de Maslow como al componente externo de la necesidad de estima. Por último, Alderfer delimitó las necesidades de crecimiento: el anhelo interior de desarrollo personal. Aquí se incluye el componente interior de la categoría de estima de Maslow y las características propias de la autorrealización.

En resumen la teoría ERC afirma que la satisfacción de las necesidades de orden inferior lleva al deseo de satisfacer las superiores, pero varias necesidades pueden fungir como aliciente al mismo tiempo y la frustración del intento por satisfacer una necesidad superior puede incitar una regresión a una necesidad inferior.

b) Teoría de necesidades de McClelland

McClelland (1961, citado por Robins, 1998) formularon una teoría de las necesidades que se enfoca en tres:

- Necesidades de Realización, su interés es desarrollarse, destacarse aceptando responsabilidades personales, se distingue además por intentar hacer bien las cosas, tener éxito incluso por encima de los premios. Buscan el enfrentamiento con problemas, desean retroalimentarse para saber sus resultados y afrontan el triunfo o el fracaso.
- Necesidades de Poder, su principal rasgo es el de tener influencia y control sobre los demás y se afanan por esto. Prefieren la lucha, la competencia y se preocupan mucho por su prestigio y por influir sobre las otras personas incluso más que por sus resultados.
- Necesidades de Filiación, su rasgo esencial ser solicitados y aceptados por otros, persiguen la amistad y la cooperación en lugar de la lucha, buscan comprensión y buenas relaciones.

c) Teoría de la evaluación cognoscitiva

Históricamente, los teóricos de la motivación asumían que los motivadores intrínsecos como logros, responsabilidad y competencia eran independientes de los motivadores extrínsecos como un salario elevado, ascensos, buenas relaciones como los supervisores y condiciones laborales agradables. Es decir, el estímulo de unos no debería afectar a los otros. Pero la teoría de la evaluación cognoscitiva indica lo contrario. Afirma que cuando las organizaciones acuden a las remuneraciones extrínsecas para recompensar el desempeño superior, las remuneraciones intrínsecas, que se derivan de que los

individuos hacen lo que les gusta, se reducen. En otras palabras, cuando se entrega una remuneración extrínseca a alguien por realizar una tarea interesante, lo que se consigue es que disminuya el interés en la tarea.

d) Teoría de la fijación

Loke (1968) propuso que las intenciones de trabajar por una meta son un motivador laboral importante. Es decir, las metas indican a los empleados lo que tiene que hacerse y cuanto esfuerzo hay que invertir. Las pruebas respaldan abrumadoramente el valor de las metas. Más en concreto, podemos decir que las metas específicas aumentan el desempleo; las difíciles, cuando aceptan, producen un desempeño mayor que las fáciles. Además, la retroalimentación produce un mayor rendimiento que la falta de ella.

e) Teoría del flujo y la motivación intrínseca

Thomas (2001) pretende comprender mejor el flujo. Postula que la motivación intrínseca se consigue cuando las personas experimentan sentimientos de libertad de decisión, competencia, sentido y progreso. Define estos componentes como:

La libertad de decisión es la capacidad de elegir las actividades de las tareas que parezcan significativas y realizarlas de la manera que se considere apropiada. La competencia es la sensación de logro que se tiene al desempeñar con destreza las actividades laborales que uno eligió. El sentido es la oportunidad de perseguir un objetivo valioso de las tareas. El progreso es la sensación de que se adelanta en la consecución de la finalidad de las tareas.

f) Teoría de la equidad

Según Adams (citado por Ardila, 1996) en su obra psicología del trabajo señala que los empleados evalúan lo que ponen (entrada) en una situación del trabajo y lo que obtiene (salida) y comparan la proposición con la de sus compañeros cercanos y consideran que la proposición es igual a la de los sujetos con los que se comparan, se dice que hay un estado de equidad por lo tanto la situación es justa. Pero en caso contrario hay una inequidad, siempre que la proporción de la persona sea percibida como diferente a la del otro.

Cuando la gente percibe un equilibrio en su proporción de entrada y salida al compararla con la de otros se crea una tensión que provee la base para la motivación, puesto que el individuo lucha por lo que le parece equitativo y justo.

La teoría de la equidad afirma que cuando los empleados perciben una desproporción optan por lo siguiente:

1. Distorsionan las entradas y salidas propias o bien de otros.
2. Crear una manera que induzca a los demás a cambiar sus entradas y salidas.
3. Comportarse de modo tal que cambien sus entradas y salidas.
4. Elegir otro referente de comparación.
5. Renunciar.

La teoría de la equidad reconoce que los individuos no solo están interesados en el monto absoluto de las recompensas que reciben por los esfuerzos, sino también en la relación de este con lo que obtienen los demás. Las entradas como el refuerzo, como la

experiencia, la educación, y la competencia se comparan con las salidas como los niveles salarialados, los aumentos el reconocimiento y otros factores.

D. TIPOS DE MOTIVACIÓN

El ser humano se encuentra inmerso en un medio circundante que impone ciertas restricciones o ciertos estímulos que influyen decididamente en la conducta humana por lo tanto la motivación es un estado situacional temporal que varía con las circunstancias internas o externas.

Esto nos lleva a tener en consideración los aspectos socio - culturales de la sociedad, donde se desenvuelve el individuo y por otro la individualidad de este ante lo expuesto, se puede distinguir condiciones motivacionales internas, externas y las relaciones entre estas.

a) Motivación extrínseca y motivación intrínseca.

Según Reeve (1994), la motivación puede tener dos grandes fuentes. Puede emanar de las necesidades internas del individuo o puede surgir a partir de las presiones y los incentivos externos. De allí deriva la existencia de dos clases de motivación: la extrínseca y la intrínseca.

La motivación extrínseca; es originada por las expectativas de obtener sanciones externas a la propia conducta. Se espera la consecución de una recompensa o la evitación de un castigo o de cualquier consecuencia no deseada. En otras palabras, la conducta se vuelve instrumental: se convierte en un medio para alcanzar un fin. Puede tratarse, por ejemplo, de obtener una recompensa económica, social o psicológica (una bonificación, la aprobación de sus compañeros o un reconocimiento de su supervisor). O puede tratarse de evitar

consecuencias desagradables (la negativa de un aumento de salario, el rechazo de los otros, o la pérdida de confianza por parte de su jefe).

La motivación intrínseca; es originada por la gratificación derivada de la propia ejecución de la conducta. La conducta es expresiva, es simultáneamente medio y fin. La realización, por ejemplo, de un trabajo desafiante para el cual se tiene las aptitudes necesarias, hace que la actividad sea, de por sí, satisfactoria.

Reeve resume así la diferencia: “Con la conducta motivada intrínsecamente la motivación emana de las necesidades internas y la satisfacción espontánea que la actividad proporciona; con la conducta motivada extrínsecamente la motivación surge de incentivos y consecuencias que se hacen contingentes al comportamiento observado”.

La motivación extrínseca depende de otro, distinto del individuo actuante. Ese otro puede percibir o no la conducta. O puede evaluarla según sus propios estándares. Y, además, tiene la facultad de suministrar o no las recompensas o los castigos. De tal forma que no hay garantía de que el comportamiento que el individuo cree adecuado conduzca al logro del objetivo que promovió dicho comportamiento.

La motivación intrínseca, por el contrario, prescinde de toda externalidad. Se basta a sí misma. Por tal motivo, las teorías emergentes sobre motivación destacan la importancia y la potencialidad de la motivación intrínseca. Sin que ello signifique desconocer el papel reforzador de las sanciones externas.

1) Factores Motivacionales Intrínsecos

- Autonomía: Tendencia a dominar o hacer más eficiente al entorno, a imponer su propio deseo o designio (Wolman 1995). Papel motivador que tiene la percepción de uno

mismo como agente capaz de llevar a término sus acciones (Bandura 1995). Libertad de cada uno para actuar en su ambiente de trabajo y en planear su trabajo sin ser sometido a reglas que limitan su labor, siguiendo un ritmo adecuado, con relativa autoridad y responsabilidad, oportunidad de interacción social, ya que el enriquecimiento de tareas se traduce en descripciones de puestos y competencias realizadas de tal modo que produzcan una mayor motivación intrínseca en la tarea. (Espinosa, 1997). El sujeto se siente motivado cuando la organización delega en el labore o misiones importantes. Incluso al asignarle una mayor responsabilidad, una mayor autonomía para crear y brindar nuevas ideas, proyectos, diseños que requieran la participación activa de los empleados.

- Identidad: Condición de uno mismo con respecto al carácter esencial, sentimiento temporalmente persistente al sentirse la misma persona parte integral y componente de su institución o grupo social, por la cual el individuo se orienta hacia el mundo exterior. Sentimiento de unión, vínculo, con la función realizada, les gusta el tipo de trabajo que realizan, por lo tanto se poseen las habilidades y destrezas propias que exige la labor, encontrando sentido a lo que se hace, relacionado con la manera de utilizar las energías vitales, en la mayoría de los trabajos se tiene supervisión y clientes la reacción de la sociedad como un todo y la del grupo laboral con el que uno se identifica.
- Retroalimentación: sentimiento de satisfacción hacia la labor realizada o prestada, lograr una alta efectividad al experimentar satisfacción sirviendo al cliente. Se observa en el apoyo necesario reconocimiento de la labor, cuando la participación en el trabajo permite percepciones de competencia y autodeterminación las mismas que favorecen el mostrar conductas intrínsecamente motivantes como reenganche y confrontación de retos. Sensación que resulta del trabajo bien hecho. Según Clark Oswal 1996,

retroalimentación es cualquier tipo de información directa procedente de una fuente externa acerca de los efectos y resultados de la propia conducta.

2) Factores Motivacionales Extrínsecos

- Ambiente de trabajo: Se considera las condiciones materiales adecuadas, higiénicas y estéticas de las instalaciones, e instrumentos de servicio necesarios ya que estos incentivan y despiertan el interés de los individuos (Toro 1992). Tener un ambiente en un estado óptimo con una base material bien dispuesta favorece al desempeño eficiente, haciendo que las personas se involucren en su actividad y sea placentera al realizarla.
- Facilidades del área: Comodidad que experimentan los miembros que laboran en un determinado espacio o área laboral, tiene que ver con todos los materiales de trabajo, ya sea útiles, accesorios, maquinas, instrumentos de ejecución, etc., pertinentes para el desempeño laboral.
- Relación Jefe-Subalterno: Calidad de comunicación entre ambos, es decir cómo se siente el empleado en presencia o ausencia del supervisor, si se toman en cuenta sus opiniones, si hay malas relaciones se manifiesta en la ausencia al lugar de trabajo, hay que tener en cuenta que el hombre trabaja porque se siente bien entre sus compañeros de trabajo y/o supervisores, ellos trabajan porque se sienten bien entre compañeros, el grupo comienza siendo un medio para alcanzar el fin, la persona va a trabajar porque es importante estar en compañía de colegas.
- Relación Subalterno-Subalterno: Mostrado en la importancia de los compañeros de trabajo, en la frecuencia de sus reuniones, la elección del lugar de trabajo llega a depender de la relación entre compañeros, existe necesidad de contacto, resultado de la relación entre colegas. El trabajo es importante tanto para el como para sus compañeros

y por ende a la institución. Las personas se sienten atraídas por situaciones o por otras personas asociadas, con recompensas y alabanzas (Berkowitz, 1996) Además las personas manifiestan mayor interés por trabajar donde hay contacto con otras personas que posibilitan una participación grupal, lo que permite valorar el trabajo. El trabajador desea que los demás compañeros de trabajo, conocidos y allegados le tengan estima, por lo cual se esfuerza, para obtener aprobación y reconocimiento, le importa lo que cada uno de ellos siente por él, y como percibe a su grupo laboral (Avellaneda J. 1991

E. MOTIVACIÓN LABORAL

En lo que atañe a motivación, es obvio pensar que las personas son diferentes: como las necesidades varían de individuo a individuo, producen diversos patrones de comportamiento. Los valores sociales y la capacidad individual para alcanzar los objetivos también son diferentes. Además, las necesidades, los valores sociales y las capacidades en el individuo varían con el tiempo (Chiavenato, 1996).

Los gerentes y los investigadores de la administración llevan mucho tiempo suponiendo que las metas de la organización son inalcanzables, a menos que exista el compromiso permanente de los miembros de la organización. La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona, por lo mismo, todos los administradores enfrentan un reto enorme: motivar a los empleados para que produzcan los resultados deseados, con eficacia, calidad e innovación (Gordon 1997).

La motivación como fuerza impulsora es un elemento de importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, pero es en el trabajo en la cual logra la mayor preponderancia; al ser la actividad laboral la que desempeñamos, la labor que ocupa la mayor parte de nuestras

vidas, es necesario que estemos motivados por ella de modo tal que no se convierta en una actividad alienada y opresora; el estar motivado hacia el trabajo, además trae varias consecuencias psicológicas positivas, tales como la autorrealización el sentirnos competentes y útiles y el mantener nuestra autoestima (Ardilla, citado por Ardouin, 2000).

Los complejos factores que mueven al individuo a trabajar no pueden ser reducidos a una motivación puramente económica, una afirmación de este tipo es errónea ya que las personas trabajan a pesar de tener necesidades económicas completamente satisfechas. Las motivaciones que llevan al hombre a trabajar abarcan recompensas sociales, como el reposo, la interacción social, la aprobación, el estatus, el sentimiento de utilidad. El trabajo proporciona una manera de satisfacer muchas necesidades y sentir un sentido de importancia frente a los ojos propios como frente a los demás.

Con respecto a los factores que determinan la motivación laboral, podemos distinguir los factores propios al trabajo y los ajenos a este:

1. Factores del trabajo en sí: las actividades y sentimientos que los trabajadores desarrollan en y hacia su trabajo son parte en la determinación de la motivación.
2. Factores ajenos a la situación del trabajo: es indudable que factores del hogar y otras actividades del trabajador tienen efectos importantes en su motivación. Este tipo de factores, como el estado de ánimo, conflictos, etc.; son importantes y se deben considerar al motivar al trabajador ya que cualquier esfuerzo que haga la organización para aumentar la motivación del trabajador pueda que no tenga mayor eficacia si tiene problemas externos a la situación de trabajo, ya sean de tipo familiares o con sus relaciones sociales (Ardouin 2000).

El tema de motivación laboral admite dos enfoques complementarios el enfoque psicológico, el que tiene a explicar el funcionamiento interno de la persona en el que importan las estructuras básicas de personalidad, el componente orgánico, el historial personal y sus anomalías. En enfoque socio-organizacional, está más dirigido a las condiciones de la organización, la tarea, la política de los recursos humanos y otros factores externos que afectan la motivación de la gente (Stanarc 1996).

IV. POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

A. CARACTERÍSTICAS GENERALES Y FUNCIONES

La policía puede ser definida como un cuerpo organizado del Estado dotado de poder coactivo inmediato, conformado por funciones uniformado cuya actividad se encuentra dirigido al mantenimiento de la seguridad pública en una determinada circunscripción. En el Perú, la policía cuenta con una estructura centralizada y unificada, que ejerce competencia y jurisdicción sobre todo el territorio nacional. Hasta noviembre de 1988, cuando se dio la Ley 24949 que creó la Policía Nacional del Perú, en adelante PNP, existían tres cuerpos policiales con distintas funciones: la Guardia Civil (GC), encargada de la prevención del delito, la protección de personas y bienes y el control del tránsito.

La Policía de Investigaciones del Perú (PIP), encargada de la investigación de los delitos, la seguridad de funcionarios y el apoyo de las labores de justicia; y la Guardia Republicana (GR), dedicada a dar seguridad a sedes públicas y establecimientos penitenciarios, así como a vigilar las fronteras nacionales.

La policía Nacional tiene como Jefe Supremo al Presidente de la Republica e integra la estructura orgánica del Ministerio del Interior, dependiendo funcionalmente del ministro de ese sector. De esta manera, es la Alta Dirección del Ministerio del Interior la que se encarga

en la actualidad de todo lo relativo a la asignación de gastos y de personal. Desde 1990 el ministerio del Interior ha estado en manos militares en actividad. De acuerdo a la actual Constitución que sigue en gran parte lo dispuesto en la Constitución de 1979, la Policía Nacional tiene como finalidad fundamental garantizar, mantener y restablecer el orden interno, y como funciones principales las de otorgar protección y ayuda a las personas y a la comunidad, garantizar el cumplimiento de las leyes, la seguridad del patrimonio público y privado, la prevención, investigación y combate del delito y la vigilancia de las fronteras nacionales (art. 166).

La variación principal con el texto de 1979 es el cambio del concepto de orden público por el orden interno como marco central para definir las funciones policiales. Como señalan algunos autores, ese giro implica una mayor subordinación de los fines policiales a una lógica castrense, lo que concuerda con lo dispuesto en el art. 137 de la constitución, que faculta a las Fuerzas Armadas a asumir el control del orden interno durante los estados de excepción. De otro lado, la Constitución ha incluido en su capítulo XIV, referente a la descentralización, regiones y municipalidades en materia de seguridad ciudadana (art. 195). Paradójicamente, las normas relativas a la Policía Nacional no establecen entre sus funciones la seguridad ciudadana, lo que ha generado una fuerte discusión sobre los alcances de este concepto y la participación que en ella le corresponden tanto a la Policía Nacional como a las municipalidades.

Las Fuerzas Armadas y los municipios no son, sin embargo, la única competencia que enfrenta la Policía Nacional en la definición de sus ámbitos de acción y ejercicio profesional. En la práctica, ella debe enfrentar también la ampliación de los espacios privados de control vía las empresas de seguridad, así como la injerencia de otros órganos vinculados a la defensa nacional, como el Sistema de Inteligencia Nacional (SIN).

Paradójicamente, la policía no ve a dichos servicios como una competencia, quizás porque su existencia constituye una fuente de trabajo temporal para sus efectivos y porque les permite racionalizar mejor el uso de sus escasos recursos.

A nivel provincial encontramos las jefaturas, que son de carácter ejecutivo y pueden ser de seis tipos: sistemáticas, de orden público, de servicios especiales, de investigación criminal, de seguridad estratégica y de seguridad del Estado. Las más importantes son las de orden público (ex – comandancias), por tener a su cargo las comisarías que existen a lo largo y ancho del país.

B. CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ

a) Objetivo y Finalidad

El código de Ética profesional de la Policía Nacional del Perú constituye el conjunto de principios y preceptos de carácter moral, orientado por virtudes como lealtad, dignidad y acodado patriotismo, cuya observancia permanente garantiza una conducta honorable a los miembros de la Policía Nacional, teniendo como finalidad asegurar la moralidad de sus ingresantes como base fundamental de la PNP.

b) Declaración de principios

La policía es una profesión de servicio social, y quien ingresa a sus filas debe estar convencido de que asume la obligación de comportarse moralmente, ya que carece de tacha moral alguna. El objeto de la función policial es el respeto a la vida y a la regulación del ejercicio de las libertades de la persona humana; su fin es vigilar el orden y la paz social, siendo la personal el fin supremo de la sociedad y el Estado, el policía tiene la obligación de respuesta y protegerla sin establecer diferencias por razones de sexo, raza, religión,

idioma, condición económica o de otra índole. Los actos del policía, deben ajustarse no solo a la ley, sino a las normas de la dignidad humana.

Los principios éticos que gobiernan y condicionan la conducta de los policías no se distinguen sustantivamente de los que rigen el comportamiento de los otros integrantes de la sociedad por la naturaleza y consecuencia social de su función profesional.

Es por ello que la personalidad ética del policía, se sustenta en la cualidad moral y se consolida en el ejercicio habitual de las virtudes. Esta personalidad ética irradia prestigio y ejemplo en sus actos privados y el liderazgo, se considera que las cualidades morales del policía son: el conocimiento de la profesión, el secreto profesional, el trabajo, la obediencia, la prudencia, la abnegación, la decencia, la diligencia, la disciplina, la discreción, la puntualidad, la responsabilidad, la superación y el tino, teniendo como virtudes sociales: la justicia, la fortaleza, la templanza, la veracidad, la sinceridad, la amistad, la camaradería, la bondad, la cortesía, la dignidad, la honradez, la lealtad, la persuasión y la solidaridad.

c) Deberes para con la sociedad

Respetar y proteger a la familia como elemento básico y fundamental de la sociedad, promoviendo la práctica habitual de los valores cívicos, éticos y morales a fin de fortalecer la conciencia moral de la comunidad, respetando sus creencias, costumbres, tradiciones y valores.

Promover en la sociedad sentimientos de solidaridad respeto y cohesión para fortalecer el espíritu comunitario, contribuyendo a la educación y recreación de los niños y jóvenes, siendo líder de las acciones de orden y desarrollo.

d) Deberes para con la institución

Respetar y hacer respetar el honor, tradiciones y prestigio de la Policía Nacional, teniendo como constante inspiración el culto al deber, la satisfacción de haberlo cumplido su mejor recompensa y la designación institucional como su consigna permanente, defendiendo el prestigio y finalidad institucionales con fidelidad y entereza, así como mantener incólumes los símbolos, lema y tradiciones institucionales, elevando la imagen institucional, practicando hábitos de conducta moral en su vida personal y profesional.

Fomentar el espíritu de cuerpo, fortaleciendo los lazos de camaradería y solidaridad, identificándose plenamente con las necesidades, aspiraciones u objetivos institucionales, contribuyendo de esta manera a difundir los conocimientos y experiencias adquiridas para optimizar el rendimiento individual y colectivo, honrando permanentemente la memoria de los Héroes y Mártires institucionales.

e) Deberes para con la profesión

El policía debe ser consciente que la función policial es eminentemente de servicio y que su desempeño exige la fiel observancia de los preceptos éticos profesionales, por lo que está convencido de que el conocimiento y las virtudes profesionales son pilares básicos para el desempeño de la función policial y la plena realización personal.

Guardar el secreto de las informaciones confidenciales que conozca, así como actuar con la convicción permanente de que el desempeño profesional, demostrando con sus actos un profundo amor profesional, contribuyendo a enaltecer el prestigio de la función policial, ejerciendo sus funciones con absoluta honradez e integridad, para mantener incólume el decoro profesional, lo que le permite desempeñarse con fe y certeza.

C. PROCESO DE SELECCIÓN PARA LOS POSTULANTES A LA ESCUELA TÉCNICO SUPERIOR DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ DE AREQUIPA

Las escuelas de Sub-oficiales de la Policía Nacional del Perú tiene como finalidad el formar, desarrollar y perfeccionar las facultades individuales de los futuros Sub-oficiales, capacitándolos intelectual, cultural, moral y físicamente para el desempeño de la función policial, inculcándoles los principios de disciplinas, honradez, amor al trabajo, y sentido de responsabilidad.

a) REQUISITOS

- Ser peruano(a) de nacimiento
- Tener entre 16 – 23 años
- Haber aprobado la educación secundaria
- Presentar conducta intachable, no presentar antecedentes policiales o judiciales.
- Ser soltero(a) sin hijos.
- No haber sido separado de algún centro secundario, superior, F.F.A.A. o P.N.P. por medida disciplinaria o inaptitud académica.
- Haber cumplido con el servicio militar obligatorio y ley electoral.
- Tener talla mínima 1.67 en varones y 1.59 en mujeres.
- Tener peso de acuerdo a su altura.

b) EVALUACIÓN

- Examen médico:

Es el examen somático funcional y psiquiátrico para saber la salud mental del policía.

- Examen psicológico:

Prueba de inteligencia, y personalidad para determinar las habilidades, aptitudes y personalidad vocación del postulante.
- Examen de conocimientos:

Evaluá el grado de preparación básica respecto a los conocimientos adquiridos por el postulante.
- Examen de esfuerzo físico:

Para determinar la capacidad física del postulante.
- Examen de entrevista personal:

Apreciación individual del postulante evaluando su nivel de cultura, educación, desenvolvimiento, solidaridad, dominio de sí mismo, y otras cualidades del futuro cadete.

D. PERFIL DEL POLICÍA PERUANO

En la Revista Policial 1997, el policía es un profesional preparado para cumplir su función con eficacia y responsabilidad para ello ante todo debe mostrar solida moral, disciplina, consciente adecuada preparación técnico profesional, cualidades que son obtenidas a través de un proceso de formación institucional y que deben ser perfeccionadas, mediante el trabajo diario y responsable.

El policía de hoy debe reunir una apreciable suma de condiciones tanto físicas, como humanas siendo esta última condición la más importante. Si bien es cierto al accionar de su trabajo diario, además del cumplimiento de sus vigilias, su actitud se ha de caracterizar por sentimientos de nobleza, voluntad, justicia y generosidad, que respaldan su código de ética,

un miembro de la Policía Nacional del Perú debe actuar con disciplina, ejercer su labor con eficiencia, ser solidario y compañero.

El policía debe actuar de una manera original e independiente haciendo resaltar sus cualidades, nobles indicaciones en la que ha de revelar su personalidad, diferenciándolo de los demás. Así mismo la capacidad de enfrentar nuevos retos de una manera óptima, satisfactoria, componente y digna, por tal motivo ha de cultivar una serie de habilidades que de ser posible le ayuden en su desarrollo diario, y le permitan tomar las decisiones adecuadas, en el momento lugar y tiempo indicado, tener un manejo asertivo de sus acciones y pensamientos; ya que él se está relacionado con la ciudadanía y en tal aspecto se convierte en un ejemplo del orden, disciplina, seguridad, etc. Y también con todo aquello que tenga que ver con grupos que pretendan interferir en el normal y continuo desarrollo de la región o nación, por eso es indispensable que antes de ser una persona soberbia y recia, tenga a bien enseñar con su ejemplo a la conservación de la tranquilidad a la ciudadanía en general.

E. GRADO JERÁRQUICO CASTRENSE

El grado jerárquico castrense, es el lugar que ocupan los efectivos policiales dentro de la jerarquía de la Institución Policial, en este caso de los suboficiales.

De acuerdo a las disposiciones legales del Comando Institucional de la Policía el grado jerárquico que ostentan los efectivos depende principalmente de los años de servicio que tengan, los cursos de capacitación desarrollados, y el número de sanciones (medida de carácter disciplinario que se aplica al personal policial cuando incurre en falta comprobada, siendo verbal o escrita), faltas (acciones u omisiones contrarias a la moral, disciplina, al

servicio policial que transgredan los reglamentos u órdenes superiores) que hayan recibido a lo largo de su carrera.

Existen muchos efectivos que a lo largo de su carrera no han logrado ocupar los grados jerárquicos que les corresponden de acuerdo a sus años de servicio, eso más que todo se debe al sistema de sanciones empleado por la policía, y a que en gran parte los efectivos no aprueban los exámenes de clasificación o no han cumplido con los cursos de especialización que se requieren para su posterior evaluación; por lo tanto existe la posibilidad que muchos efectivos permanezcan en su unidad actual y con el mismo grado jerárquico alcanzado.

El grado jerárquico se otorga actualmente después de 5 años previa recaudación de los requisitos y su posterior evaluación,

El grado jerárquico se inicia desde:

- SO3 Suboficial de Tercera (menor autoridad)
- SO2 Suboficial de Segunda
- SO1 Suboficial de Primera
- SOT3 Suboficial Técnico de Tercera
- SOT2 Suboficial Técnico de Segunda
- SOT1 Suboficial Técnico de Primera
- SOB Suboficial Brigadier
- SOS suboficial Superior (mayor autoridad sobre los anteriores)

F. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISARÍA DE SANTA MARTA DE LA PNP

a) COMISARÍA

La comisaría es la célula básica de la organización de la Policía Nacional del Perú; depende de las Regiones o Frentes Policiales. Desarrolla la labor de prevención, seguridad e investigación; mantiene una estrecha relación con la comunidad, gobiernos locales y regionales, con quienes promueven la participación de su personal en actividad a favor de la seguridad ciudadana, así como el desarrollo económico y social de la jurisdicción, son creadas, fusionadas o suprimidas por Resolución Directoral de la Dirección General de la Policía Nacional del Perú, de conformidad al reglamento respectivo.

b) VISIÓN

Ser una dependencia de la Policía Nacional del Perú, generadora de seguridad, protección, tranquilidad y paz social, consolidando la confianza y credibilidad de la comunidad, mediante un servicio de calidad.

c) MISIÓN

La Comisaria de Santa Marta tiene por misión garantizar el orden público, seguridad ciudadana y la paz social, contribuyendo al desarrollo socio-económico en su circunscripción territorial.

d) POLICÍA

Persona humana investida de poder de policía del Estado para el ejercicio de sus funciones, que vela por la protección de la vida, el cumplimiento de la ley, la seguridad del patrimonio

público y privado, para garantizar el equilibrio entre los derechos y obligaciones de todos los peruanos.

e) SERVICIO POLICIAL

Conjunto de actividades que ejecuta el personal de la policía Nacional del Perú en situación de actividad, para el cumplimiento de la misión y funciones institucionales de acuerdo a lo estipulado en la Constitución Política del Perú, las leyes y reglamentos.

f) CALIDAD DE SERVICIO

Es la actitud que pone de manifiesto el personal de la Policía Nacional del Perú, para atender con cortesía, diligencia, prontitud y eficacia al ciudadano que solicita un servicio de carácter policial, generándole satisfacción y confianza.

g) FUNCIONES

1. Garantizar, mantener y restablecer el orden público y la seguridad ciudadana en su jurisdicción.
2. Prestar protección, ayuda y orientación a las personas y a la comunidad, especialmente al niño, al adolescente, al anciano y a la mujer, así como a las personas con discapacidad y desvalidos que se encuentran en situación de riesgo. Previendo las infracciones penales y colaborando en la ejecución de las medidas socio-educativas correspondientes.
3. Prevenir, combatir, investigar y denunciar la delincuencia en el marco de la Constitución, la ley, reglamentos y directivas de la PNP, observando el respeto irrestricto a los Derechos Humanos.
4. Ejecutar la identificación plena de las personas con fines policiales.
5. Garantizar el cumplimiento de las leyes y la seguridad del patrimonio público y privado.

6. Controlar el cumplimiento de la legislación de transito e investigar y denunciar los accidentes de tránsito.
7. Organizar y capacitar a las juntas vecinales en materia de seguridad ciudadana.
8. Participar en la Defensa Civil y en el desarrollo económico y social del país.
9. Expedir copias certificadas de acuerdo a la ley.
10. Atender los requerimientos de las autoridades judiciales y del Ministerio Publico de acuerdo a su competencia, así como a las autoridades políticas, regionales y locales de conformidad a las disposiciones vigentes.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

A. Tipo de Investigación

El presente trabajo corresponde al enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional. Descriptivo: porque recolectamos información sobre los niveles y variables de personalidad situacional y motivación laboral del personal de la policía. Correlacional: porque se pretendió conocer la relación entre ambas variables (Hernandez, Fernandez y Batista, 2008).

B. Diseño

El diseño a utilizar corresponde al no experimental transeccional correlacional, porque no se han manipulado las variables y los datos se han recolectado en un solo momento y en un único tiempo (Hernandez, Fernandez y Batista, 2008).

2. SUJETOS

A. POBLACIÓN

La población de esta investigación está conformada por todo el personal policial (125) de la Comisaría de Santa Marta de la Región Arequipa.

B. POBLACIÓN DE ESTUDIO

Para nuestra investigación no ha sido necesario extraer una muestra de estudio ya que se ha trabajado con toda la población de estudio que reúnan los criterios de inclusión y exclusión los cuales son:

Criterio de Inclusión

Se trabajó con 125 policías varones y mujeres con edades comprendidas entre 20 y 60 años, pertenecientes a la comisaría de santa Marta.

Criterio de Exclusión

Se excluyó a los policías que no alcanzaron las variables de control de las respuestas en el cuestionario de personalidad situacional (CPS).

Por esta razón la población de estudio quedó conformada por 100 policías de la Comisaría de Santa Marta, como se muestra en la siguiente tabla.

Distribución según género

Genero	Nº	%
Masculino	83	83%
Femenino	17	17%
Total	100	100%

3. INSTRUMENTOS

Para la presente investigación se utilizó los siguientes instrumentos psicológicos:

A. Cuestionario de Personalidad Situacional (CPS)

Nombre: CPS. Cuestionario de Personalidad Situacional.

Autores : J. L. Fernández Seara, N. Seisdedos y M. Mielgo.

Administración: Individual y colectiva.

Ámbito de aplicación: Adolescentes y adultos.

Duración: Entre 35 y 50 minutos.

Finalidad: Evaluación de 15 rasgos de personalidad y 3 estilos o tendencias de respuesta.

Baremación: Baremos para situación competitiva (proceso de selección) y no competitiva.

Validez y confiabilidad de la prueba: En el estudio español original (Fernández et al., 2001) se establecieron los niveles de confiabilidad de CPS, mediante la confiabilidad test-retest (coeficientes de ,88 o mayores, con excepción de la escala de control) y consistencia interna de las 16 primeras escalas en tres diferentes muestras, variando los coeficientes entre ,48 y ,87. En cuanto a la validez, se calcularon las intercorrelaciones de las escalas y posteriormente se procedió a un análisis factorial de componentes principales y con rotación oblicua, el cual arrojó cinco grandes factores, que los autores denominaron ajuste, liderazgo, independencia, consenso y extraversion. Algunas de estas dimensiones muestran correlaciones moderadas entre sí. Fernández et al. (2001) obtuvieron también correlaciones significativas entre algunas de las escalas del CPS, por un lado, y del EPI y del cuestionario de análisis clínico, CAQ, de Krug, por el otro. Finalmente, los autores obtuvieron normas

percentilares para las distintas muestras que investigaron. Araujo (2007) utilizó previamente el CPS en una muestra de universitarios de Lima, donde se encontraron diferencias en algunas escalas según género.

Por otro lado se ha realizado la validez de contenido utilizando el juicio de expertos, pidiendo la revisión del instrumento y opinión de 5 expertos. Los expertos en la materia, los que están de acuerdo en que el instrumento mide lo que su diseño intenta medir.

Material: Manual, cuadernillo, hoja de respuestas, Plantillas de corrección y Perfil de resultados.

Descripción: Quizás una de las formas más prácticas de describir una escala sea acudir a una definición de la variable implicada y atender a una descripción de los sujetos que obtienen puntuaciones extremas en esa escala.

- **Estabilidad emocional (Est)**, aprecia aspectos de ajuste general de las emociones y afectos: el control y la estabilidad emocionales.
- **Ansiedad (Ans)**, evalúa las reacciones ansiosas frente a distintas situaciones.
- **Autoconcepto (Auc)**, analiza la valoración personal que uno hace de sí mismo a partir de su valía personal.
- **Eficacia (Efi)**, mide la competencia y la eficacia en la realización de distintas conductas.
- **Autoconfianza y seguridad en sí mismo (Csg)**, evalúa la confianza en las posibilidades y recursos propios y al mismo tiempo la seguridad para enfrentarse a los acontecimientos de la vida.

- **Independencia (Ind)**, evalúa la tendencia a actuar sin tener en cuenta los intereses de los demás y del grupo.
- **Dominancia (Dom)**, mide la tendencia a dirigir a los demás y a organizar actividades.
- **Control cognitivo (Ccg)**, evalúa el manejo de los procesos y habilidades de autocontrol cognitivo ante distintas situaciones.
- **Sociabilidad (Soc)**, analiza la facilidad para las relaciones sociales.
- **Agresividad (Agr)**, evalúa la tendencia agresiva y el tipo de respuestas ante las dificultades y frustraciones que presenta la vida.
- **Ajuste social (Ajs)**, evalúa la conducta social y el grado de adaptación al medio familiar, escolar o laboral.
- **Tolerancia (Tol)**, evalúa el grado de independencia de pensamiento y acción respecto a la forma de ser y actuar y a la procedencia de los demás.
- **Inteligencia social (Ins)**, aprecia la capacidad para la adaptación inteligente a los distintos ambientes y situaciones sociales, así como la facilidad de actuación en los mismos.
- **Integridad-honestidad (Inh)**, analiza la capacidad para actuar como una persona responsable, seria y cumplidora de su deber, de sus obligaciones y de su trabajo.
- **Liderazgo (Lid)**, aprecia la capacidad para dirigir grupos, asociaciones y equipos, organizar las actividades y el trabajo y conseguir objetivos y metas.
- **Sinceridad (Sin)**, mide la libertad para expresarse sin fingimiento, reconociendo esas pequeñas debilidades humanas referidas al yo para quedar bien consigo mismo.

- **Deseabilidad social (Des)**, estudia la distorsión que puede introducir el sujeto en sus respuestas al cuestionario, debido a la sobrevaloración que hace de sí mismo y de su conducta.
- **Control o validez de las respuestas (Cnt)**, valida la coherencia o discrepancia de las respuestas al cuestionario o, al menos, permite tomar precauciones a la hora de hacer la interpretación o diagnóstico. La escala está formada por 13 pares de ítems, y cada vez que el sujeto da la misma combinatoria de verdadero-falso o falso-verdadero, indicada en la plantilla, recibe un punto.

Para evaluar todas estas variables el cuestionario consta de 233 elementos cuyas redacciones, expresadas en frases cortas, aluden a muy diversos estilos y tendencias de comportamiento. Si se exceptúan las tres escalas de validez, las propiamente destinadas a medir personalidad contienen cada una entre 19 y 26 elementos. Algunos de esos elementos puntúan en más de una escala (es decir, a priori las variables medidas no son independientes entre sí), porque se ha considerado que la conducta implicada en la redacción del elemento era pertinente en más de una variable. Esto no es un obstáculo en la evaluación de la personalidad, dado que muchos de los rasgos apreciados están relacionados entre sí en la estructura de la personalidad y no son independientes de las situaciones en las que se manifiestan.

B. Cuestionario de Motivación Laboral

Nombre: Cuestionario de Motivación Laboral

Autores: Ericka Molina y Norel Delgado (U. de Puerto Rico), Steven Allsheid de Stanarc (1996).

Ámbito de Aplicación: Se administra a los trabajadores en general, con grado de instrucción superior.

Tiempo: 15 minutos aproximadamente, incluyendo instrucciones.

Adaptado: Avendaño Ormeño Saskia L. y Lazo Rosado Karin N.

Teniendo la necesidad de modificar algunos reactivos, ya que se trabajaba con diferente tipo de personal laboral, incluyendo servicio en lugar de trabajo, y ciudadano en lugar de cliente, así mismo labor por función laboral.

Confiabilidad: Para determinar si los puntajes logrados en el cuestionario son consistentes se determinó la confiabilidad la cual se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto produce los mismos resultados, para lo cual se debe lograr el coeficiente de confiabilidad el que puede oscilar entre 0 y 1, donde el coeficiente 0 significa confiabilidad nula, y 1 representa el máximo de confiabilidad. Para determinar la confiabilidad se utilizó el método de unidades partidas en el que el cuestionario, es dividido en dos mitades y las puntuaciones o resultados de ambas son comparadas. Si el cuestionario es confiable las puntuaciones de ambas mitades deben estar fuertemente correlacionadas. Habiéndose encontrado un coeficiente de correlación de 0.86, correlación alta y significativa es decir el cuestionario está libre de error atribuible a la casualidad.

Estructura: El cuestionario de Motivación laboral incluye un apartado de información general del evaluado y otro un numero de preguntas que evalúan la motivación intrínseca

(8preguntas) y la extrínseca (11 preguntas), con un sistema de preguntas de elección forzadas múltiple. La evaluación de los tipos de motivación se hace en base a factores, siendo tres factores los que evalúan la motivación intrínseca y cuatro los factores que evalúan la motivación extrínseca.

Descripción: El cuestionario de motivación laboral cuenta con 19 ítem, además de un espacio sobre información general de la persona que va a ser evaluada, es de carácter anónimo, contiene una serie de reactivos tipo Lickert que miden los factores motivacionales Intrínsecos (autonomía, identidad, retroalimentación).

- **Autonomía:** (reactivos 6, 12, 15) Donde se observa cuando la persona tiende a dominar o hacer más eficiente al entorno, a imponer su propio deseo o designio. Actúa como papel motivador que tiene la percepción de uno mismo como agente capaz de llevar a término sus acciones (Bandera 1995). Observándose en la libertad que tiene cada uno para actuar en su ambiente de trabajo y en como planear su trabajo sin ser sometido a reglas que limitan su labor, siguiendo un ritmo adecuado, con relativa autoridad y responsabilidad, aumentando la oportunidad de interacción social, y el enriquecimiento de tareas que se traduce en descripciones de puestos y competencias realizadas de tal modo que se produzcan una mayor motivación intrínseca en la tarea. (Espinosa, 1997).

El sujeto se siente motivado intrínsecamente cuando la organización delega en él labores o misiones importantes. Incluso cuando se le asigna una mayor responsabilidad o cuando se le otorga una mayor autonomía para crear y brindar nuevas ideas, proyectos, diseños que requieran la participación activa de los empleados.

- **Identidad:** (tres ítem) Condición de la persona con respecto al carácter esencial, sentimiento temporalmente persistente al sentirse parte integral y componente de su institución o grupo social, por la cual el individuo se orienta hacia el mundo exterior.

Sentimiento de unión, vínculo, con la función realizada, les gusta el tipo de trabajo que realizan, por lo tanto se siente motivado cuando se poseen las habilidades y destrezas propias que exigen la labor, la manera de utilizar las energías vitales.

- **Retroalimentación:** (dos ítem) Sentimiento de satisfacción con la labor realizada o prestada, lograr una alta efectividad con relación al grado de satisfacción que se experimenta al ayudar al cliente. Se observa en el apoyo necesario, reconocimiento de la labor, cuando la participación en el trabajo permite percepciones de competencia y autodeterminación las mismas que favorecen el mostrar conductas intrínsecamente motivantes como la sensación que resulta del trabajo bien hecho. Segun Clark Oswalk 1996, retroalimentación es cualquier tipo de información directa procedente de una fuente externa acerca de los efectos y resultados de la propia.

Dentro de los factores Extrínsecos (facilidades del área, ambiente de trabajo, relación jefe – empleado y empleado empleado)

- **Ambiente de Trabajo:** (dos ítem) Componente que aumenta la motivación si se considera las condiciones materiales adecuadas, higiénicas y estéticas de las instalaciones e instrumentos de servicio necesarios ya que estos incentivan y despiertan el interés de los individuos (Toro, 1992). Tener un ambiente en un estado óptimo con una base material bien dispuesta favorece al desempeño eficiente, haciendo que las personas se involucren en su actividad y sea placentera realizarla.
- **Facilidades del área:** (tres ítems) Es la comodidad que experimentan los miembros que laboran en un determinado espacio o área laboral, tiene que ver con todos el material de trabajo, ya sea útiles, accesorios, maquinas, instrumentos de ejecución, etc., pertinentes por el desempeño laboral haciendo que estos lleguen al término eficaz de sus labores.

- **Relación Jefe-Subalterno:** (tres ítem) Se da en la calidad de comunicación entre ambos, es decir cómo se siente el empleado en presencia o ausencia del superior, si se toman en cuenta sus opiniones, si existen malas relaciones se opta por dejar de asistir al lugar de trabajo, hay que tener en cuenta que el hombre trabaja porque se siente bien entre sus compañeros de trabajo y/o supervisores, el grupo comienza siendo un medio para alcanzar el fin, la persona va a trabajar porque es importante estar en compañía de colegas y por ende aumentar su efectividad.
- **Relación Subalterno-subalterno:** (tres ítem) Efecto que produce a la importancia de los compañeros de trabajo, en la frecuencia de sus reuniones, la elección del lugar de trabajo, resultado de la relación entre colegas. El trabajo es importante tanto para él como para sus compañeros y por ende para la institución. Las personas se sienten atraídas por situaciones o por otras personas asociadas, con recompensas y alabanzas (Berkowitz, 1996). Además las personas manifiestan mayor interés por trabajar donde hay contacto con otras personas que posibilitan una participación grupal, lo que permite valorar el trabajo y enriquecerlo, el esfuerzo por lograr aprobación y reconocimiento, sirve para aumentar la moral en la institución y en el grupo laboral.

4. PROCEDIMIENTO

A fin de cumplir con el logro de los objetivos y la comprobación de las hipótesis formuladas de la presente investigación, se llevó a cabo los siguientes pasos:

Se procedió con la obtención de autorización en forma directa con el Comandante de la Comisaría de Santa Marta del distrito de Arequipa, para realizar cada una de las evaluaciones, se coordinó con el Teniente encargado de los miembros de la Institución, para la elaboración del cronograma de evaluación, en las horas de formación de entrada y

salida, administrando en grupos de 10 a 20 personas, en una primera sesión los test de personalidad situacional y motivación laboral, en un tiempo máximo de dos meses.

La evaluación fue en forma colectiva dando las instrucciones en forma verbal y pudiendo también los policías leerlas en sus cuestionarios, se permaneció en un ambiente brindado por el teniente encargado durante 60 minutos para poder contestar y despejar cualquier pregunta con respecto a los ítems o forma de resolver los cuestionarios.

Terminada la sesión procedimos con la calificación manual, los resultados obtenidos de ambas pruebas fueron codificadas en una matriz de la cual se procedió analizarlos estadísticamente el programa de hojas de cálculo Excel.

Finalmente para corroborar la relación existente entre las dos variables de estudio se utilizó “el coeficiente de correlación de Pearson”.

CAPÍTULO IV

I. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En el siguiente capítulo se muestra los resultados obtenidos en la presente investigación, a fin de ordenar los datos de las variables en relación de los objetivos y las hipótesis, los resultados obtenidos de ambas pruebas fueron codificadas en una matriz de la cual se procedió analizarlos estadísticamente.

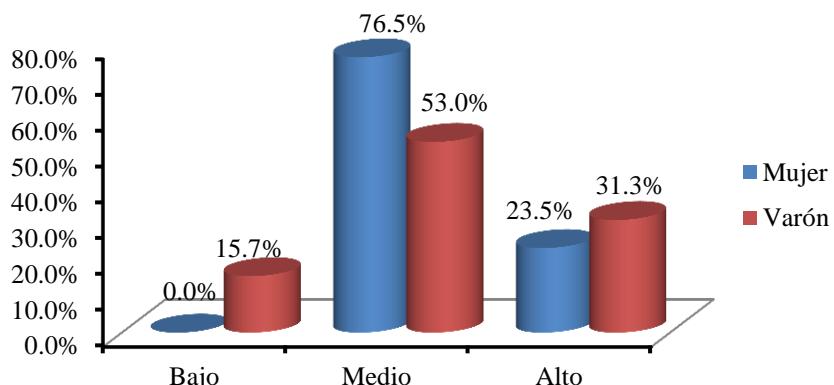
Los datos se presentan en las tablas utilizando la estadística descriptiva, para describir las variables de la personalidad situacional y motivación laboral en los policías de la comisaría de Santa Marta de la región Arequipa, finalmente para corroborar la relación existente, se utilizó la prueba estadística el Coeficiente de Pearson.

RESULTADOS DE LAS VARIABLES DE LA PERSONALIDAD SITUACIONAL

Tabla N°01

Estabilidad Emocional de los miembros de la Policía, según género.

Sexo	Mujer	Recuento	Estabilidad emocional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Varón	Mujer	Recuento	0	13	4	17
		% dentro de Sexo	,0%	76,5%	23,5%	100,0%
Total	Varón	Recuento	13	44	26	83
		% dentro de Sexo	15,7%	53,0%	31,3%	100,0%
Total		Recuento	13	57	30	100
		% dentro de Sexo	13,0%	57,0%	30,0%	100,0%

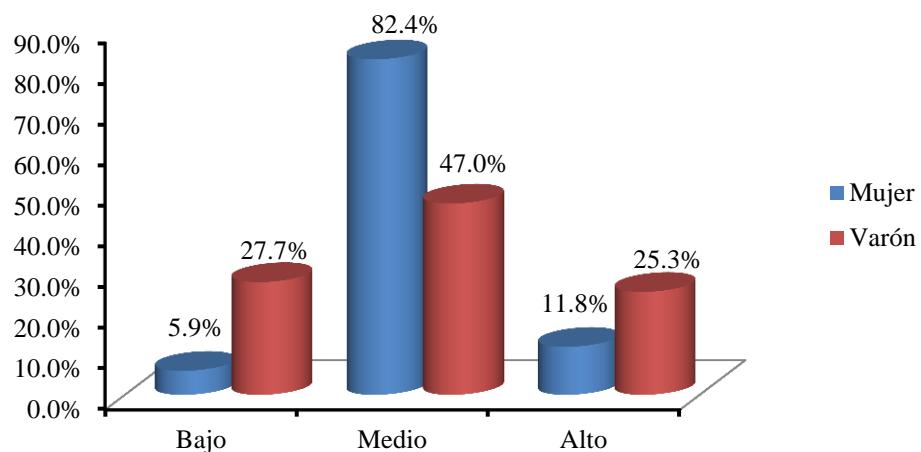


Observamos que la estabilidad emocional de los evaluados es mayormente de un nivel medio tanto en mujeres (76.5%) como en varones (53%), mientras que el 23.5% de mujeres y 31.3% de varones presentan un nivel alto.

Lo que indica que probablemente la mayoría de los miembros de la policía tanto en varones y mujeres muestra un control adecuado de sus emociones y de sus impulsos la mayor parte del tiempo. En general permanece tranquilo ante situaciones esperadas o conocidas, aunque cuando estas son más estresantes o demandantes puede mostrarse excesivamente inquietos o tensos, revelando cierta inestabilidad. Su ajuste emocional en los entornos laborales y personales posiblemente será más adecuado en la mayoría de las ocasiones, aunque es probable que ante conflictos o situaciones novedosas tenga ciertas dificultades para controlar sus reacciones.

Tabla N°02**Ansiedad de los miembros de la Policía, según género.**

Sexo	Mujer	Recuento	Ansiedad				Total
			Bajo	Medio	Alto		
Sexo	Mujer	Recuento	1	14	2	17	100,0%
		% dentro de Sexo	5,9%	82,4%	11,8%		
Varón	Recuento	23	39	21	83	100,0%	100,0%
	% dentro de Sexo	27,7%	47,0%	25,3%			
Total	Recuento	24	53	23	100	100,0%	100,0%
	% dentro de Sexo	24,0%	53,0%	23,0%			

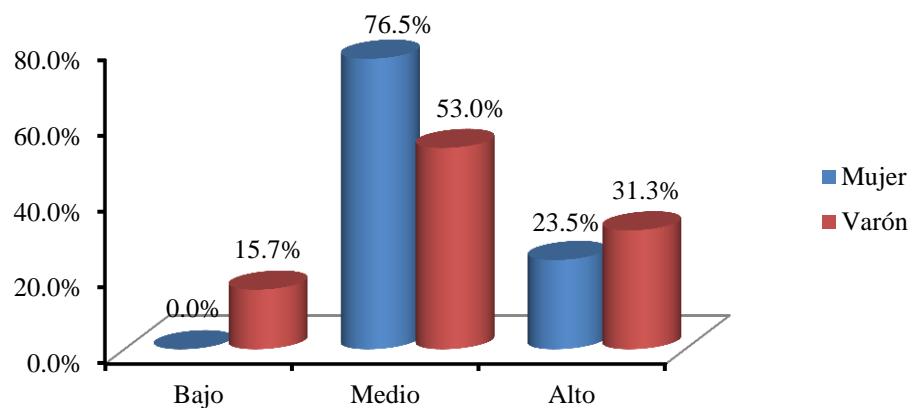


Observamos que la ansiedad de los evaluados es mayormente de un nivel medio tanto en mujeres (82.4%) como en varones (47%), mientras que el 11.8% de mujeres y 25.3% de varones presentan un nivel alto.

Lo que nos muestra que es posible que ante eventos cotidianos nos muestren signos de tensión o inquietud pero cuando aparezcan obstáculos o imprevistos seguramente se sientan ansiosos y se muestren irritables. En ocasiones pueden sentirse preocupados por las cosas que le importan y no sentirse del todo tranquilos hasta que no las tengan bajo control.

Tabla N°03**Autoconcepto de los miembros de la Policía, según género.**

Sexo	Mujer	Recuento	Autoconcepto			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Sexo	Mujer	Recuento	0	13	4	17
		% dentro de Sexo	,0%	76,5%	23,5%	100,0%
Varón	Recuento	13	44	26	83	
	% dentro de Sexo	15,7%	53,0%	31,3%	100,0%	
Total	Recuento	13	57	30	100	
	% dentro de Sexo	13,0%	57,0%	30,0%	100,0%	

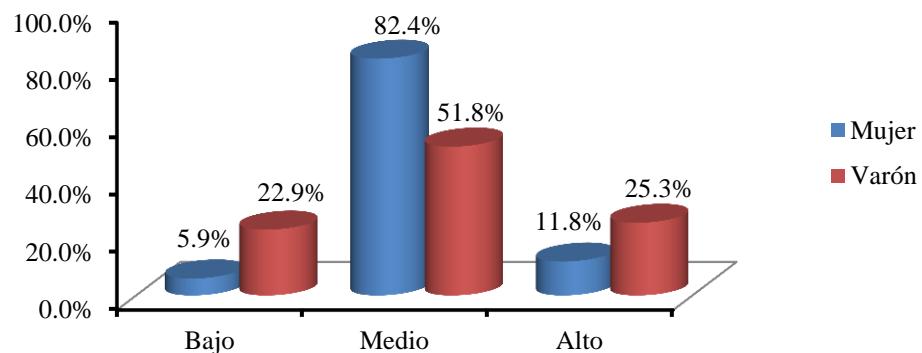


Observamos que el autoconcepto de los evaluados es mayormente de un nivel medio tanto en mujeres (76.5%) como en varones (53%), mientras que el 23.5% de mujeres y 31.3% de varones presentan un nivel alto.

Por lo cual la mayoría de policías se perciben de una forma positiva y están moderadamente satisfechos con sus capacidades o con su imagen física o social lo que les permite manejarse bien en los contextos sociales, no obstante existen algunos aspectos que no les gustan de sí mismos y que en ocasiones les hacen sentir inseguros. En conclusión son conscientes de su valía y se aceptan tal cuales son, pero ante determinadas situaciones emergen sentimientos de inferioridad e inseguridad que les hacen cuestionarse sus propias capacidades.

Tabla N°04**Eficacia de los miembros de la Policía, según género.**

Sexo	Mujer	Recuento	Eficacia			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Sexo	Mujer	Recuento	1	14	2	17
		% dentro de Sexo	5,9%	82,4%	11,8%	100,0%
Varón	Varón	Recuento	19	43	21	83
		% dentro de Sexo	22,9%	51,8%	25,3%	100,0%
Total		Recuento	20	57	23	100
		% dentro de Sexo	20,0%	57,0%	23,0%	100,0%

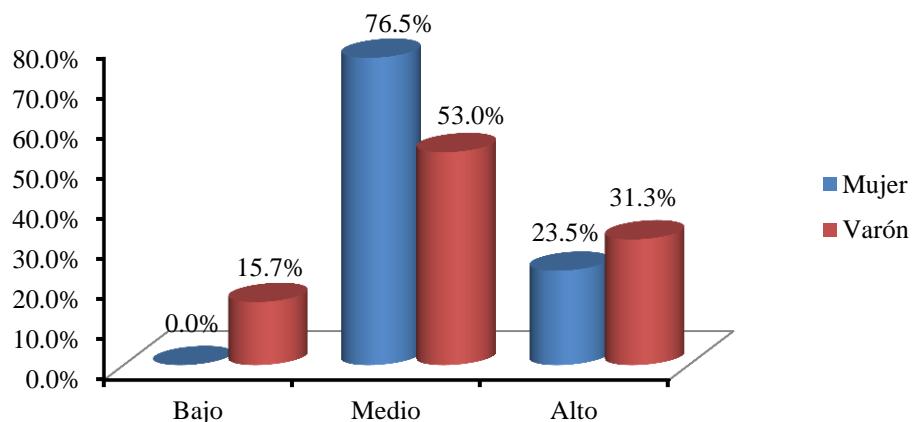


Observamos que la eficacia de los evaluados es mayormente de un nivel medio tanto en mujeres (82.4%) como en varones (51.8%), mientras que el 11.8% de mujeres y 25.3% de varones presentan un nivel alto.

Lo que nos indica que la mayoría de los policías son capaces de emprender nuevas tareas y de resolverlas con una cierta solvencia, aunque en ocasiones sientan cierto temor a fracasar en ellas. En general saben cómo es necesario actuar y se implican en cumplir sus obligaciones y alcanzar las metas propuestas, probablemente tengan las mismas dificultades a la hora de poner en marcha sus propias iniciativas o en asumir ciertas responsabilidades que la mayoría de las personas, ya que, a pesar de ser personas competentes, en determinadas ocasiones se pueden mostrar inseguros e indecisos, lo que merma su eficacia en situaciones sociales o ante retos más complicados.

Tabla N°05**Autoconfianza y Seguridad de los miembros de la Policía, según género.**

		Autoconfianza y seguridad					
		Bajo	Medio	Alto	Total		
Sexo	Mujer	Recuento	0	13	4	17	
		% dentro de Sexo	,0%	76,5%	23,5%	100,0%	
Varón	Recuento	13	44	26	83		
		% dentro de Sexo	15,7%	53,0%	31,3%	100,0%	
Total		Recuento	13	57	30	100	
		% dentro de Sexo	13,0%	57,0%	30,0%	100,0%	

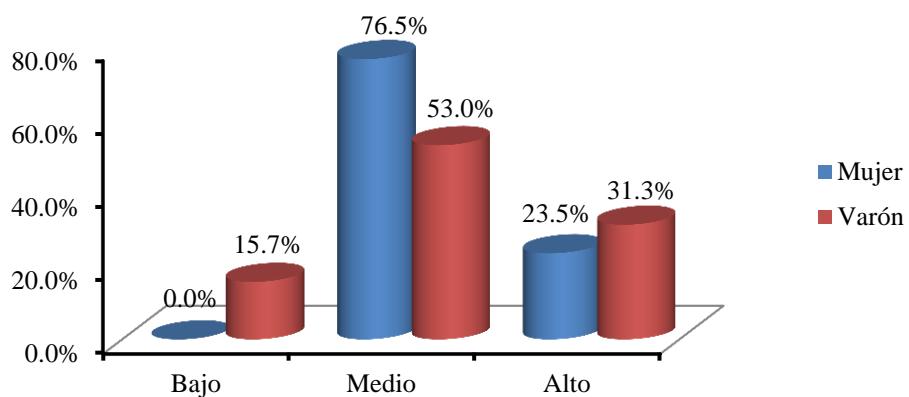


Observamos que la autoconfianza y seguridad de los evaluados es mayormente de un nivel medio tanto en mujeres (76.5%) como en varones (53%), mientras que el 23.5% de mujeres y 31.3% de varones presentan un nivel alto.

Lo que podría indicarnos que la mayoría de los policías no muestran alta seguridad y confianza en sí mismos. Dudan de su valía y de sus posibilidades en general, lo que les hace sentir incómodos en situaciones laborales. Sus inseguridades hacen que los asalten constantes dudas sobre lo que tienen que hacer o sobre si serán capaces de hacerlo, lo que les pueden generar muchas dificultades para asumir responsabilidades de mando o dirección. Estas dificultades se ponen especialmente de manifiesto ante las adversidades.

Tabla N°06**Independencia de los miembros de la Policía, según género.**

Sexo	Mujer	Recuento	Independencia			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Sexo	Mujer	Recuento	0	13	4	17
		% dentro de Sexo	,0%	76,5%	23,5%	100,0%
Varón	Recuento	13	44	26	83	
	% dentro de Sexo	15,7%	53,0%	31,3%	100,0%	
Total	Recuento	13	57	30	100	
	% dentro de Sexo	13,0%	57,0%	30,0%	100,0%	

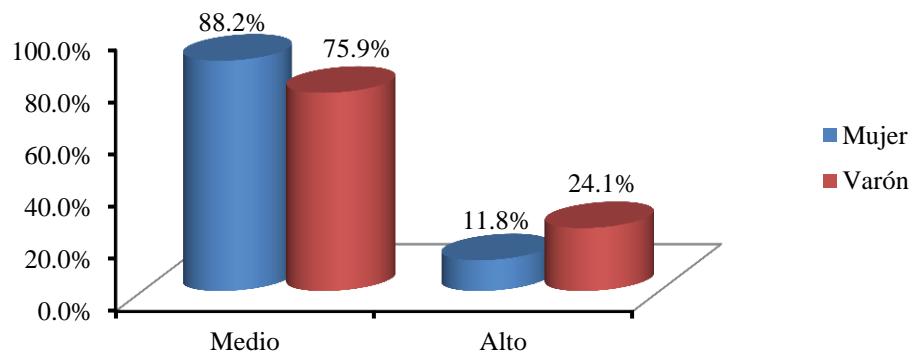


Observamos que la independencia de los evaluados es mayormente de un nivel medio tanto en mujeres (76.5%) como en varones (53%), mientras que el 23.5% de mujeres y 31.3% de varones presentan un nivel alto.

Por lo tanto la mayoría de los policías presentan cierto grado de independencia y autonomía al mismo tiempo que saben obedecer y seguir de forma fiel a otras personas. Lo que nos indica que los policías actúan respetando las normas impuestas y se adaptan a ellas sin demasiadas dificultades, puesto que muestran un equilibrio razonable entre independencia y sumisión.

Tabla N°07**Dominancia de los miembros de la Policía, según género.**

Sexo	Mujer	Dominancia			Total	
		Medio	Alto			
		Recuento	15	2		
		% dentro de Sexo		88,2%	100,0%	
Varón	Varón	Recuento	63	20	83	
		% dentro de Sexo		75,9%	24,1%	
Total		Recuento	78	22	100	
		% dentro de Sexo		78,0%	22,0%	
		100,0%		100,0%		

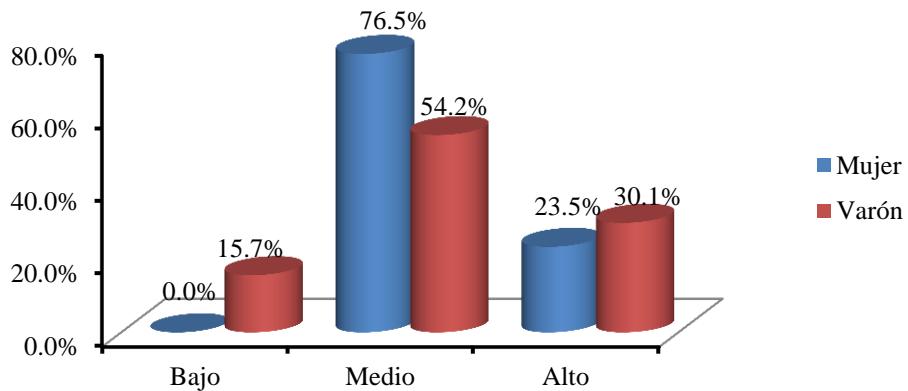


Observamos que la dominancia de los evaluados es mayormente de un nivel medio tanto en mujeres (88.2%) como en varones (75.9%), mientras que el 11.8% de mujeres y 24.1% de varones presentan un nivel alto.

Lo que se podría interpretar que los policías que presentan un nivel alto en esta escala son personas independientes que confían firmemente en su criterio y tratan de defenderlos o incluso imponerlos y los policías que se encuentran en un nivel medio pueden aceptar órdenes y no fuerzan las situaciones tratando de agradar a las personas aunque a veces pueden mostrarse muy competitivos e incluso agresivos. Su afán por organizar y dirigir a otras personas puede provocar que los demás les perciban como unas personas dominantes y en ciertos modos intolerantes.

Tabla N°08**Control Cognitivo de los miembros de la Policía, según género.**

Sexo	Mujer	Control cognitivo				Total
		Bajo	Medio	Alto		
Sexo	Mujer	Recuento	0	13	4	17
		% dentro de Sexo	,0%	76,5%	23,5%	100,0%
	Varón	Recuento	13	45	25	83
		% dentro de Sexo	15,7%	54,2%	30,1%	100,0%
Total		Recuento	13	58	29	100
		% dentro de Sexo	13,0%	58,0%	29,0%	100,0%

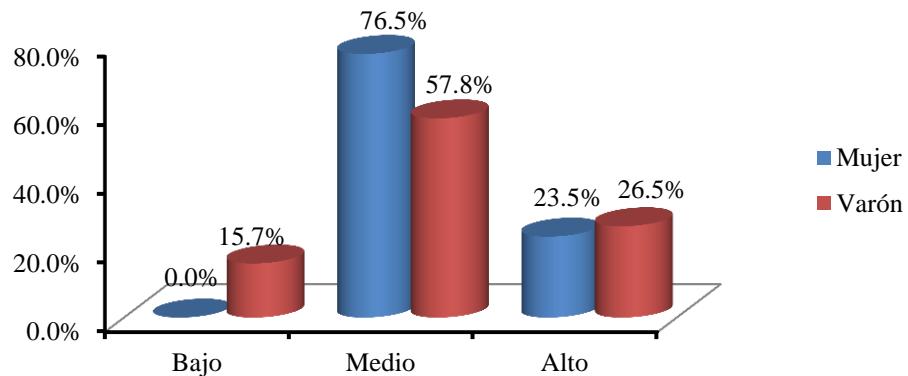


Observamos que el control cognitivo de los evaluados es mayormente de un nivel medio tanto en mujeres (76.5%) como en varones (54.2%), mientras que el 23.5% de mujeres y 30.1% de varones presentan un nivel alto.

Lo que nos indica que la mayoría de los policías tiene un control cognitivo moderado y que saben controlar sus palabras y acciones, aunque no siempre. Es probable que en la mayoría de las situaciones, sean capaces de escuchar los puntos de vista de los demás y de detenerse a pensar que es más conveniente hacer o decir. No obstante, en otras situaciones se mostraran impulsivos y se precipitarán en sus juicios o comentarios. En el ámbito laboral y personal serán capaces de mantener el control de sus pensamientos y acciones en general, aunque entre conflictos, situaciones estresantes o con altas implicaciones personales pueden mostrarse impulsivos y poco reflexivos.

Tabla N°09**Sociabilidad de los miembros de la Policía, según género.**

Sexo	Mujer	Recuento	Sociabilidad			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Sexo	Mujer	Recuento	0	13	4	17
		% dentro de Sexo	,0%	76,5%	23,5%	100,0%
	Varón	Recuento	13	48	22	83
		% dentro de Sexo	15,7%	57,8%	26,5%	100,0%
Total		Recuento	13	61	26	100
		% dentro de Sexo	13,0%	61,0%	26,0%	100,0%



Observamos que la sociabilidad de los evaluados es mayormente de un nivel medio tanto en mujeres (76.5%) como en varones (57.8%), mientras que el 23.5% de mujeres y 26.5% de varones presentan un nivel alto.

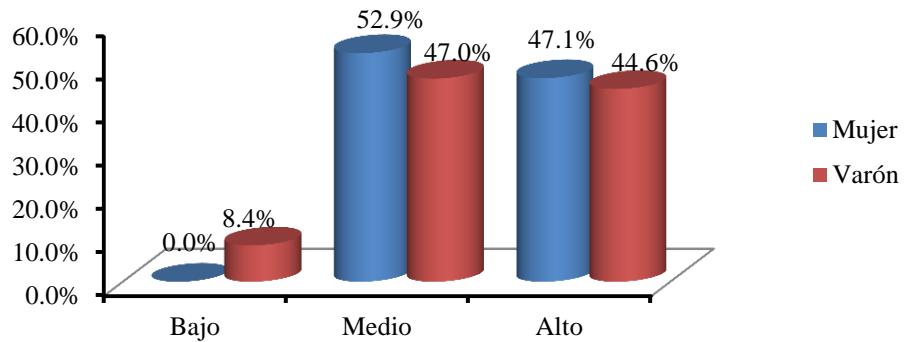
Lo que nos muestra que la mayoría de los policías probablemente son personas relativamente sociables y que se relacionan con normalidad con los demás. Así se encuentran cómodos en entornos de interacciones sociales y les gusta realizar actividades en las que participan otras personas, aunque también les gusta estar solos y hacer cosas sin compañías. En el trato personal se muestran correctos, cercanos y amables con los demás, son percibidos como personas relativamente abiertas y comunicativas. En contextos laborales no tienen dificultades para relacionarse con los compañeros y trabajar en equipos, aunque en ocasiones prefieren trabajar solos. No evitan aquellas situaciones en las que

deban interactuar con otras personas, aunque tampoco buscan deliberadamente este tipo de contactos.

Tabla N°10

Ajuste Social de los miembros de la Policía, según género.

Sexo	Mujer	Recuento	Ajuste social			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Varón	Mujer	Recuento	0	9	8	17
	Varón	% dentro de Sexo	,0%	52,9%	47,1%	100,0%
Total	Mujer	Recuento	7	39	37	83
	Varón	% dentro de Sexo	8,4%	47,0%	44,6%	100,0%
Total		Recuento	7	48	45	100
		% dentro de Sexo	7,0%	48,0%	45,0%	100,0%

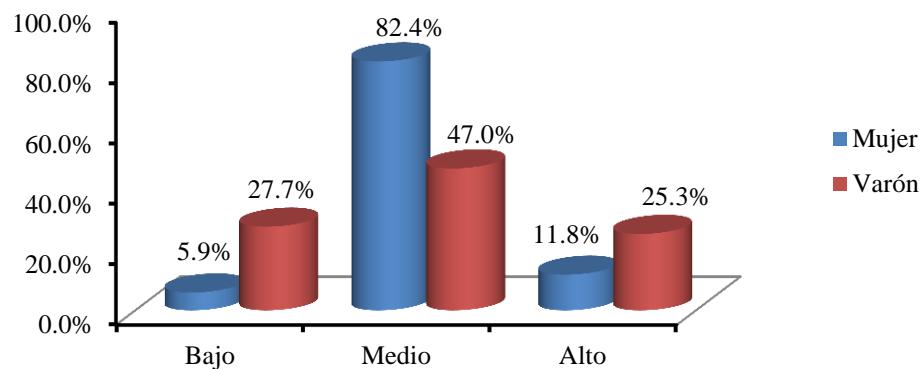


Observamos que el ajuste social de los evaluados es mayormente de un nivel medio tanto en mujeres (52.9%) como en varones (47%), mientras que el 47.1% de mujeres y 44.6% de varones presentan un nivel alto.

Lo que nos indica que los policías relativamente cumplen, aceptan y siguen bien las reglas y tradiciones por lo cual se podría decir que se preocupan por las normas sociales aunque sin embargo en ocasiones se pueden mostrar rebeldes y no convencionales a ciertas situaciones o normas sociales que se les puedan presentar.

Tabla N° 11**Agresividad de los miembros de la Policía, según género.**

Sexo	Mujer	Recuento	Agresividad			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Sexo	Mujer	Recuento	1	14	2	17
		% dentro de Sexo	5,9%	82,4%	11,8%	100,0%
	Varón	Recuento	23	39	21	83
		% dentro de Sexo	27,7%	47,0%	25,3%	100,0%
Total		Recuento	24	53	23	100
		% dentro de Sexo	24,0%	53,0%	23,0%	100,0%

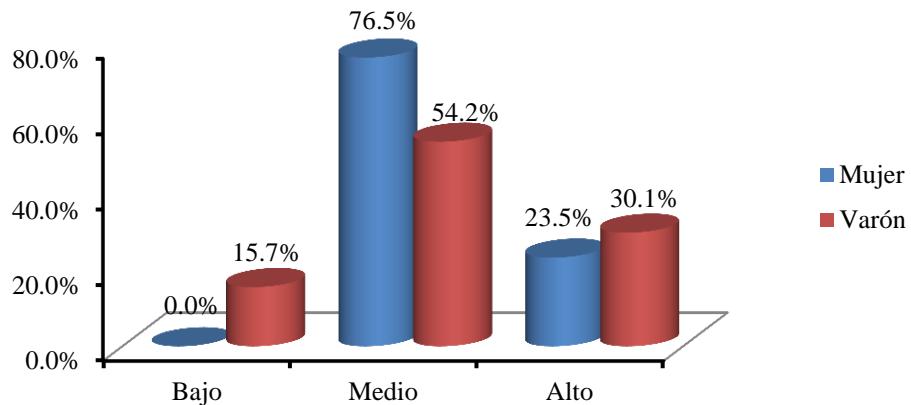


Observamos que la agresividad de los evaluados es mayormente de un nivel medio tanto en mujeres (82.4%) como en varones (47%), mientras que el 11.8% de mujeres y 25.3% de varones presentan un nivel alto.

Por lo tanto la mayoría de los policías muestran poca agresividad aunque en ocasiones les cuesta adaptarse a los contratiempos y reaccionan inadecuadamente ante ellos. En general son capaces de manejar bien las pequeñas frustraciones pero ante situaciones difíciles, estresantes o conflictivas pueden que reaccionen airadamente. En sus relaciones no son muy conflictivos, aunque pueden que les cuesten tolerar los retrasos, los fallos o los defectos de los demás y se los reproche en ocasiones. No suelen provocar discusiones, pero a veces no pueden evitar perder la calma ante determinadas personas o situaciones.

Tabla N° 12**Tolerancia de los miembros de la Policía, según género.**

Sexo	Mujer	Recuento	Tolerancia			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Sexo	Mujer	Recuento	0	13	4	17
		% dentro de Sexo	,0%	76,5%	23,5%	100,0%
	Varón	Recuento	13	45	25	83
		% dentro de Sexo	15,7%	54,2%	30,1%	100,0%
Total		Recuento	13	58	29	100
		% dentro de Sexo	13,0%	58,0%	29,0%	100,0%

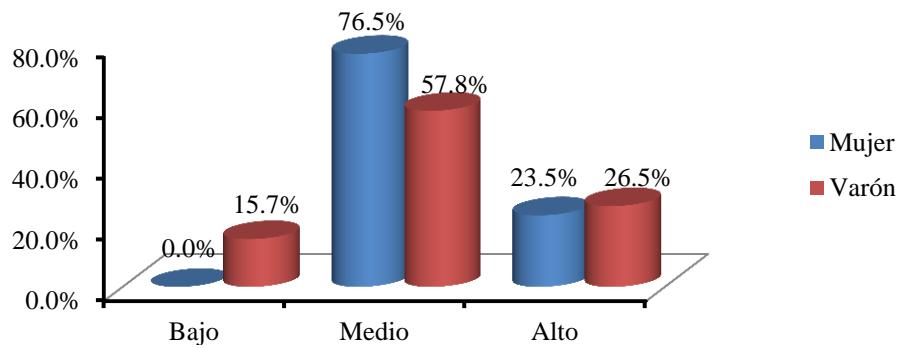


Observamos que la tolerancia de los evaluados es mayormente de un nivel medio tanto en mujeres (76.5%) como en varones (54.2%), mientras que el 23.5% de mujeres y 30.1% de varones presentan un nivel alto.

Lo que nos indica que la mayoría de los policías son personas abiertas y permisivas con los demás, aunque no con todos, ni en todas las situaciones. Aceptan convivir con ideas, creencias o valores diferentes de los suyos aunque a veces se puedan sentir incomodos ante la forma de ser o los comportamientos de algunas personas. Tienden a mirar todo desde una perspectiva relativamente amplia y en general sus planteamientos son respetuosos y abiertos. No obstante en ocasiones les cuesta tolerar los defectos, retrasos o fallos de los demás.

Tabla N° 13**Inteligencia Social de los miembros de la Policía, según género.**

Sexo	Mujer	Inteligencia social				Total
		Bajo	Medio	Alto		
Sexo	Mujer	Recuento	0	13	4	17
		% dentro de Sexo	,0%	76,5%	23,5%	100,0%
	Varón	Recuento	13	48	22	83
		% dentro de Sexo	15,7%	57,8%	26,5%	100,0%
Total		Recuento	13	61	26	100
		% dentro de Sexo	13,0%	61,0%	26,0%	100,0%



Observamos que la inteligencia social de los evaluados es mayormente de un nivel medio tanto en mujeres (76.5%) como en varones (57.8%), mientras que el 23.5% de mujeres y 26.5% de varones presentan un nivel alto.

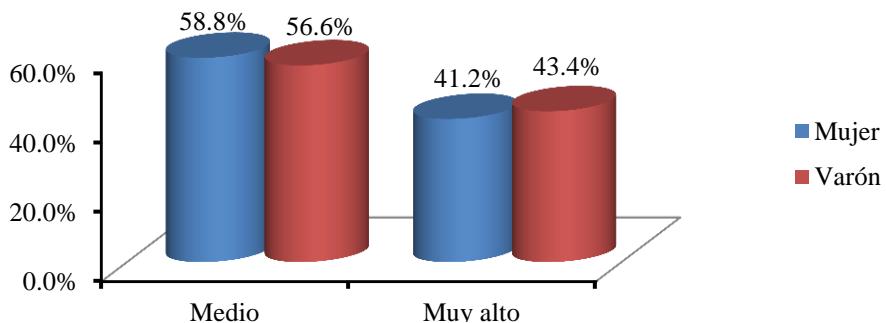
Lo que nos indica que los policías son personas relativamente hábiles en su manejo social. Sus respuestas sugieren que tienen una adecuada capacidad para interpretar la mayoría de las claves y realidades sociales y que son capaces de acomodar su comportamiento a las demandas de cada tipo de entorno. A su vez, probablemente les cueste manejarse con desenvoltura en situaciones más complejas o conflictivas, en las que es posible que tenga más dificultades para sentirse cómodos a lograr los objetivos que se habían propuesto. Saben controlar sus palabras y utilizar diferentes registros para relacionarse adecuadamente con diferentes personas pero en ocasiones pueden costarles algo adaptarse a las situaciones

cambiantes en las que deban reaccionar con rapidez poniendo en marcha todos sus recursos, como en los procesos de negociación.

Tabla N° 14

Integridad – Honestidad de los miembros de la Policía, según género.

		Integridad - honestidad			
		Medio	Muy alto	Total	
Sexo	Mujer	Recuento			
		% dentro de Sexo	58,8%	41,2%	100,0%
	Varón	Recuento	47	36	83
		% dentro de Sexo	56,6%	43,4%	100,0%
Total		Recuento	57	43	100
		% dentro de Sexo	57,0%	43,0%	100,0%

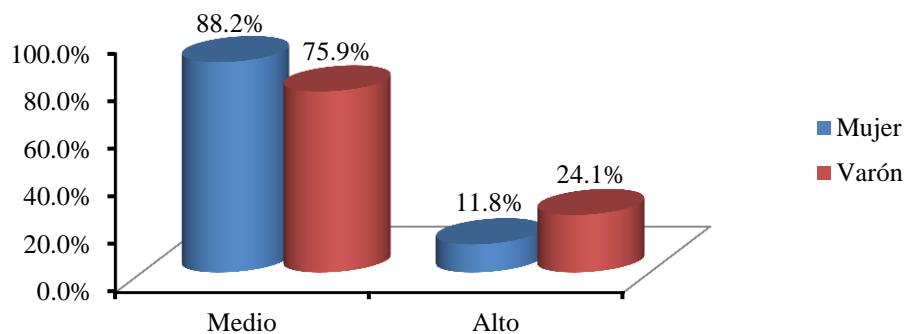


Observamos que la integridad – honestidad de los evaluados es mayormente de un nivel medio tanto en mujeres (58.8%) como en varones (56.6%), mientras que el 41.2% de mujeres y 43.4% de varones presentan un nivel alto.

Lo que nos muestra que los policías son personas relativamente disciplinadas y responsables. Probablemente se mostraran diligentes en las tareas que realizan y tenderán a cumplir con sus obligaciones sin problemas. No obstante en ocasiones les cuestan aceptar las normas y las imposiciones, lo que se puede traducir en problemas o en dificultades para adaptarse a determinados trabajos o entornos muy reglados. Por lo general terminan las cosas que empiezan y suelen ser fieles a su palabra, valoran relativamente aspectos como la puntualidad aunque, por lo común son cumplidores del deber que asumen.

Tabla N° 15**Liderazgo de los miembros de la Policía, según género.**

Sexo	Mujer	Liderazgo			Total
		Medio	Alto		
		Recuento	15	2	
		% dentro de Sexo		88,2%	11,8% 100,0%
Varón		Recuento	63	20	83
		% dentro de Sexo	75,9%	24,1%	100,0%
Total		Recuento	78	22	100
		% dentro de Sexo	78,0%	22,0%	100,0%



Observamos que el liderazgo de los evaluados es mayormente de un nivel medio tanto en mujeres (88.2%) como en varones (75.9%), mientras que el 11.8% de mujeres y 24.1% de varones presentan un nivel alto.

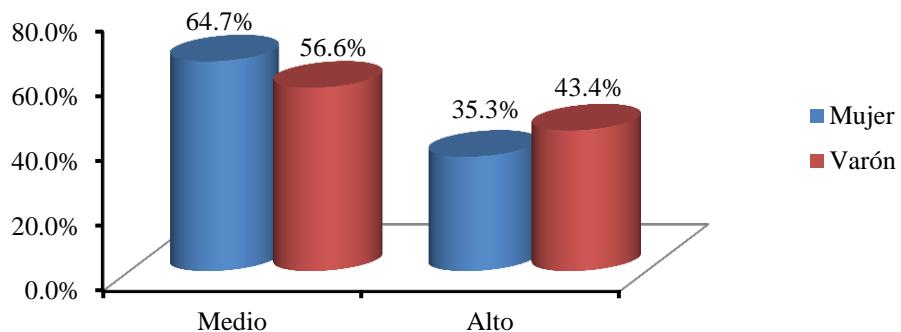
Lo que nos indica que la mayoría de los policías les gusta relativamente mandar, dirigir y organizar y en ocasiones pueden sentirse líderes, autosuficientes e independientes no obstante también pueden no manifestar interés por dirigir, ni mandar o no trasmisitir entusiasmo pero esto puede variar de acuerdo al grupo o asociaciones y a los objetivos o metas que tengan que alcanzar.

RESULTADOS DE LOS FACTORES DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Tabla N° 16

Autonomía de los miembros de la Policía, según género.

Sexo	Mujer		Autonomía		
			Medio	Alto	Total
Sexo	Mujer	Recuento	11	6	17
		% dentro de Sexo	64,7%	35,3%	100,0%
	Varón	Recuento	47	36	83
		% dentro de Sexo	56,6%	43,4%	100,0%
Total		Recuento	58	42	100
		% dentro de Sexo	58,0%	42,0%	100,0%

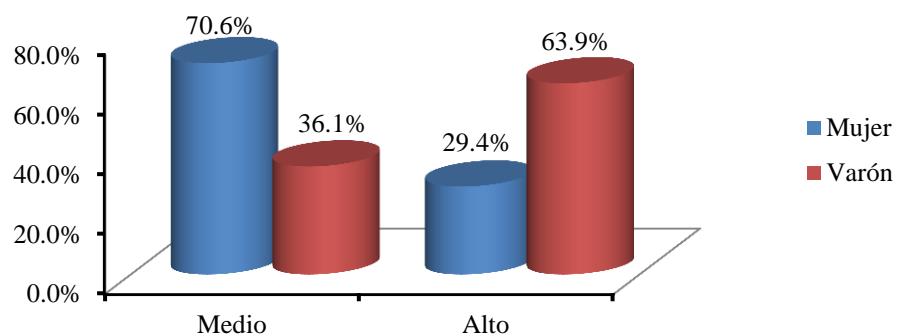


Encontramos que la autonomía de los evaluados es mayormente de un nivel medio tanto en mujeres (64.7%) como en varones (56.6%), mientras que el 35.3% de mujeres y 43.4% de varones presentan un nivel alto.

Lo que nos indica que la mayoría de los policías se sienten motivados cuando tienden a dominar o hacer más eficiente el entorno, o a imponer su propio deseo o designio. Cuando la organización delega en él labores o misiones importantes. Sin embargo en ocasiones tienen que someterse a reglas que limitan su labor.

Tabla N° 17**Identidad de los miembros de la Policía, según género.**

Sexo	Mujer	Recuento	Identidad		
			Medio	Alto	Total
Varón	Mujer	Recuento	12	5	17
		% dentro de Sexo	70,6%	29,4%	100,0%
Total	Varón	Recuento	30	53	83
		% dentro de Sexo	36,1%	63,9%	100,0%
Total		Recuento	42	58	100
		% dentro de Sexo	42,0%	58,0%	100,0%



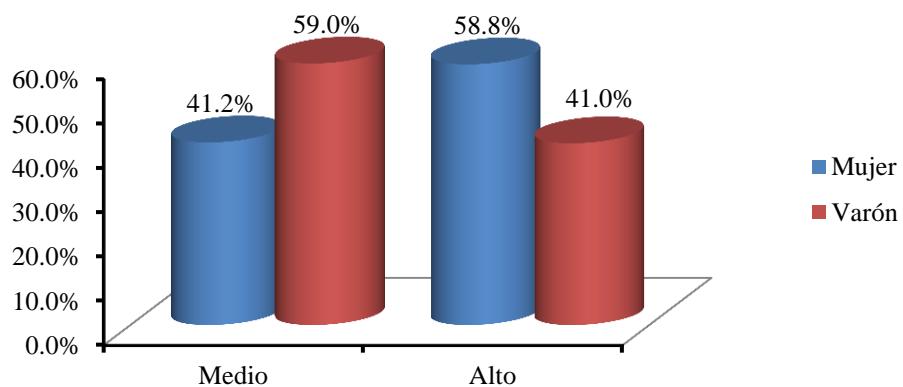
Encontramos que la identidad de los evaluados es mayormente de un nivel medio en las mujeres (70.6%) y de un nivel alto en los varones (63.9%)

Lo que nos indica que la mayoría de los policías se sienten motivados al sentirse parte integral y componente de su institución.

Por otra parte la mayoría de los policías de sexo femenino presentan un nivel medio lo que podría indicar que encuentran sentimientos de unión, de vínculo, aunque en ciertas ocasiones podrían no gustarles el tipo de trabajo que realizan, por otro lado la mayoría de los policías de sexo masculino presentan un nivel alto, al sentirse parte integral y componente de su institución o grupo social y poseer habilidades y destrezas propias que exigen su labor.

Tabla N° 18**Retroalimentación de los miembros de la Policía, según género.**

		Retroalimentación			
		Medio	Alto	Total	
Sexo	Mujer	Recuento	7	10	17
		% dentro de Sexo	41,2%	58,8%	100,0%
Varón	Recuento		49	34	83
		% dentro de Sexo	59,0%	41,0%	100,0%
Total		Recuento	56	44	100
		% dentro de Sexo	56,0%	44,0%	100,0%

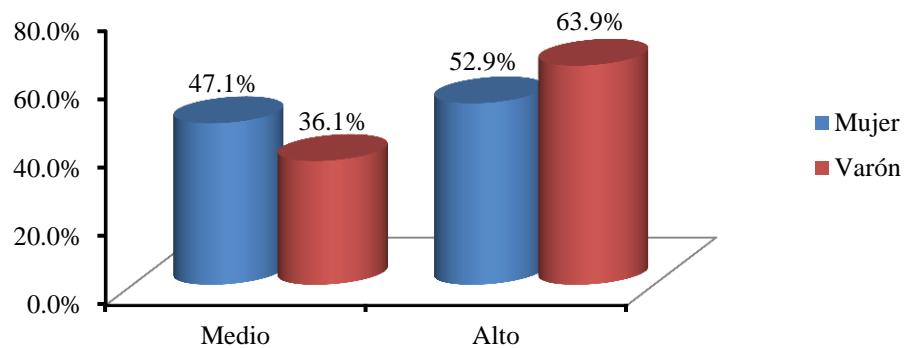


Encontramos que la retroalimentación de los evaluados es mayormente de un nivel alto en mujeres (58.8%), mientras que en los varones es mayormente de un nivel medio (59%)

Esto nos indica que la mayoría de los policías poseen sentimientos de satisfacción con la labor realizada o prestada, logran una alta efectividad con relación al grado de satisfacción que experimentan al ayudar a los demás esto se observa en la mayoría de las policías de sexo femenino, por otro lado la mayoría de los policías varones pueden percibir que en ciertas ocasiones no reciben el reconocimiento de su labor y pueden sentir que su trabajo no está bien hecho.

Tabla N° 19**Motivación intrínseca de los miembros de la Policía, según género.**

Sexo	Mujer	Recuento	Motivación intrínseca			
			Medio	Alto	Total	
Sexo	Mujer	Recuento	8	9	17	
		% dentro de Sexo	47,1%	52,9%	100,0%	
Sexo	Varón	Recuento	30	53	83	
		% dentro de Sexo	36,1%	63,9%	100,0%	
Total		Recuento	38	62	100	
		% dentro de Sexo	38,0%	62,0%	100,0%	

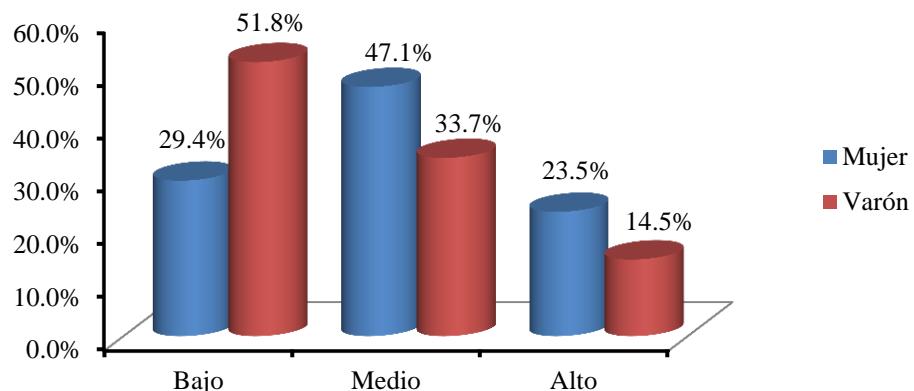


Encontramos que la motivación intrínseca de los evaluados es mayormente de un nivel alto tanto en mujeres (52.9%) como en varones (63.9%), mientras que el 47.1% de mujeres y 36.1% de varones presentan un nivel medio.

Lo que nos indica que la mayoría de los policías experimenta sentimientos de libertad, de decisión, competencia, sentido y progreso.

Tabla N° 20**Ambiente de Trabajo de los miembros de la Policía, según género.**

Sexo	Mujer	Recuento	Ambiente de trabajo			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Sexo	Mujer	Recuento	5	8	4	17
		% dentro de Sexo	29,4%	47,1%	23,5%	100,0%
Sexo	Varón	Recuento	43	28	12	83
		% dentro de Sexo	51,8%	33,7%	14,5%	100,0%
Total		Recuento	48	36	16	100
		% dentro de Sexo	48,0%	36,0%	16,0%	100,0%

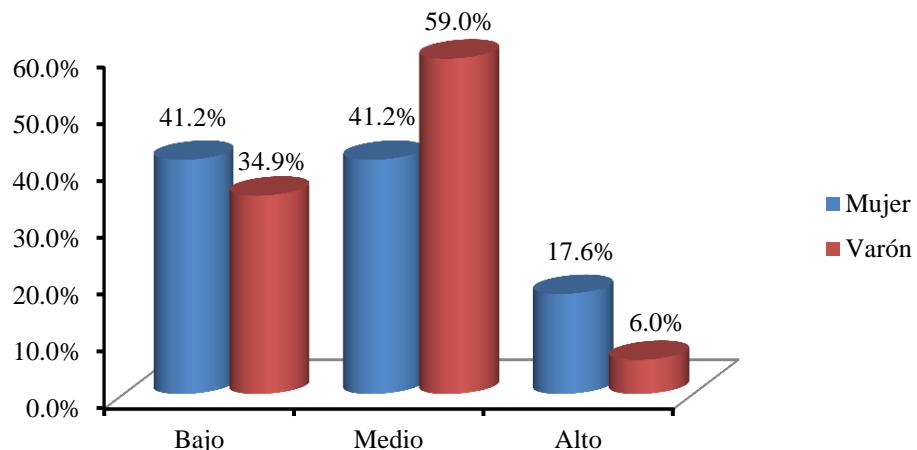


Encontramos que el ambiente de trabajo de los evaluados es mayormente de un nivel medio en las mujeres (57.1%), mientras que para el caso de los varones el nivel más frecuente es el bajo (51.8%)

Esto quiere decir que la mayoría de policías de sexo femenino perciben tener un ambiente adecuado que favorece al desempeño eficiente, haciendo que se involucren en sus actividades y esta sea placentera realizarla en algunas ocasiones, sin embargo la mayoría de los policías de sexo masculino perciben negativamente su ambiente de trabajo.

Tabla N° 21**Facilidades del área de los miembros de la Policía, según género.**

Sexo	Mujer	Recuento	Facilidades del área			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Varón	Mujer	Recuento	7	7	3	17
	Varón	% dentro de Sexo	41,2%	41,2%	17,6%	100,0%
Total	Mujer	Recuento	29	49	5	83
	Varón	% dentro de Sexo	34,9%	59,0%	6,0%	100,0%
		Recuento	36	56	8	100
		% dentro de Sexo	36,0%	56,0%	8,0%	100,0%

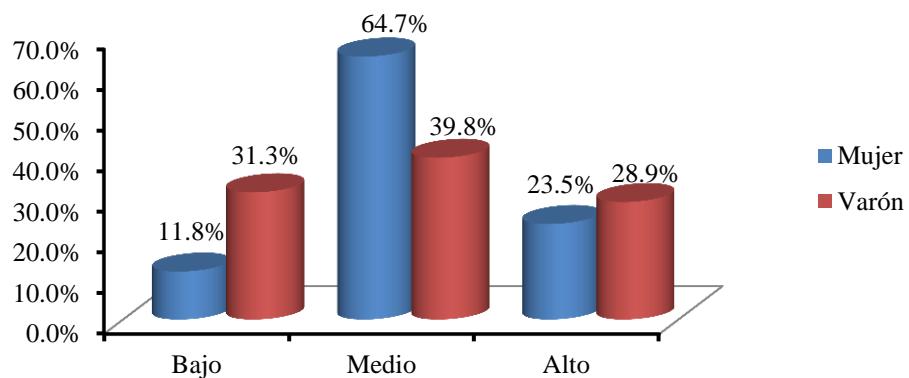


Encontramos que las facilidades del área de los evaluados es mayormente de un nivel medio tanto en mujeres (41.2%) como en varones (59%), mientras que el 41.2% de mujeres y 34.9% de varones presentan un nivel bajo.

Por consiguiente la mayoría de los policías experimentan comodidad al laboral en un determinado espacio cuando se les brinda todos los materiales para su trabajo ya sean útiles, accesorios, maquinas, etc. Sin embargo en ocasiones podrían sentir incomodidad al no poseer dichos materiales haciendo que estos no lleguen al término eficaz de sus labores.

Tabla N° 22**Relación Jefe – Subalterno de los miembros de la Policía, según género.**

Sexo	Mujer	Recuento	Relación jefe subalterno			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Sexo	Mujer	Recuento	2	11	4	17
		% dentro de Sexo	11,8%	64,7%	23,5%	100,0%
Sexo	Varón	Recuento	26	33	24	83
		% dentro de Sexo	31,3%	39,8%	28,9%	100,0%
Total		Recuento	28	44	28	100
		% dentro de Sexo	28,0%	44,0%	28,0%	100,0%

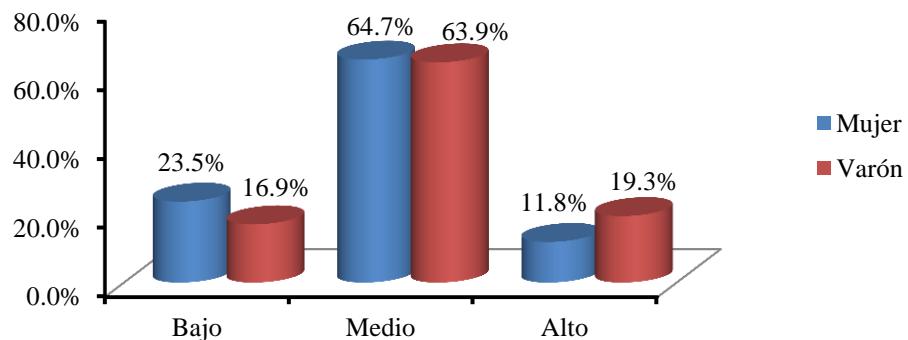


Encontramos que la relación jefe subalterno de los evaluados es mayormente de un nivel medio tanto en mujeres (64.7%) como en varones (39.8%), mientras que el 23.5% de mujeres y 28.9% de varones presentan un nivel alto.

Esto nos indica que la mayoría de los miembros de la policía experimentan calidad de comunicación entre ambos, es decir que toman en cuenta sus opiniones, por lo cual se sienten bien entre sus compañeros y superiores, sin embargo existen situaciones en que van a percibir que no sienten que es importante estar en compañía de colegas y por ende podría perjudicar su efectividad.

Tabla N° 23**Relación Subalterno – Subalterno de los miembros de la Policía, según género.**

		Relación subalterno - subalterno				Total	
Sexo	Mujer	Reuento	Bajo	Medio	Alto		
		% dentro de Sexo	23,5%	64,7%	11,8%	100,0%	
Varón	Varón	Reuento	14	53	16	83	
		% dentro de Sexo	16,9%	63,9%	19,3%	100,0%	
Total		Reuento	18	64	18	100	
		% dentro de Sexo	18,0%	64,0%	18,0%	100,0%	

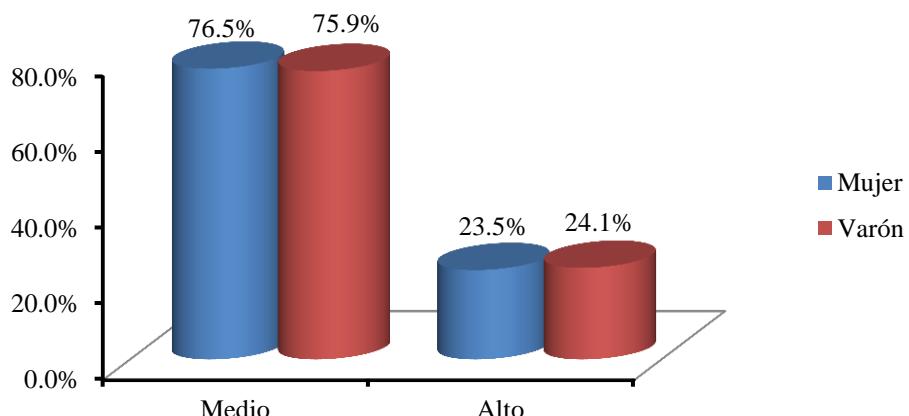


Encontramos que la relación subalterno – subalterno de los evaluados es mayormente de un nivel medio tanto en mujeres (64.7%) como en varones (63.9%), mientras que el 11.8% de mujeres y 19.3% de varones presentan un nivel alto.

Lo que indica que la mayoría de los policías manifiesta su interés por trabajar donde hay contacto con otras personas quienes posibilitan una participación grupal, lo que les permite valorar el trabajo y enriquecerlo, se esfuerzan por lograr aprobación y reconocimiento, aunque en ocasiones prefieren trabajar solos y eviten reuniones grupales.

Tabla N° 24**Motivación extrínseca de los miembros de la Policía, según género.**

		Motivación extrínseca				
Sexo	Mujer	Recuento	Medio	Alto	Total	
		% dentro de Sexo	76,5%	23,5%	100,0%	
Varón		Recuento	63	20	83	
		% dentro de Sexo	75,9%	24,1%	100,0%	
Total		Recuento	76	24	100	
		% dentro de Sexo	76,0%	24,0%	100,0%	



Encontramos que la motivación extrínseca de los evaluados es mayormente de un nivel medio tanto en mujeres (76.5%) como en varones (75.9%), mientras que el 23.5% de mujeres y 24.1% de varones presentan un nivel alto.

Lo que indica que la mayoría de los policías actúan con el fin de obtener una recompensa ya sea económica, social o psicológica. O puede tratar de evitar sanciones de su propia conducta o consecuencias desagradables

TABLA N° 25**Predominancia de la Motivación Laboral en los miembros de la policía****Mujeres**

		Medio	Alto	Total
Motivación intrínseca	Recuento	8	9	17
	%	47,1%	52,9%	100,0%
Motivación extrínseca	Recuento	13	4	17
	%	76,5%	23,5%	100,0%

Hay una predominancia de la motivación intrínseca (52.9%) sobre la extrínseca (23.5%)

Varones

		Medio	Alto	Total
Motivación intrínseca	Recuento	30	53	83
	%	36,1%	63,9%	100,0%
Motivación extrínseca	Recuento	63	20	83
	%	75,9%	24,1%	100,0%

Hay una predominancia de la motivación intrínseca (63.9%) sobre la extrínseca (24.1%)

Muestra completa

		Medio	Alto	Total
Motivación intrínseca	Recuento	38	62	100
	%	38,0%	62,0%	100,0%
Motivación extrínseca	Recuento	76	24	100
	%	76,0%	24,0%	100,0%

Hay una predominancia de la motivación intrínseca (62%) sobre la extrínseca (24%)

Lo que nos indica que con la conducta motivada intrínsecamente la motivación de los miembros de la policía tanto hombres como mujeres emana de las necesidades internas y la satisfacción espontánea que la actividad proporciona; ya que la motivación intrínseca se consigue cuando las personas experimentan sentimientos de libertad, de decisión, competencia, sentido y progreso.

Tabla N° 26

Relación de las características comportamentales de la Personalidad Situacional con la Motivación Laboral

		Motivación laboral									
		Autonomía	Identidad	Retroalimentación	Motivación intrínseca	Ambiente de trabajo	Facilidades del área	Relación jefe subalterno	Relación subalterno - subalterno	Motivación extrínseca	
P e r s o n a l i d a d S i t u a c i o n a l	Estabilidad emocional	C. de Pearson	-,096	-,028	-,190	-,175	-,118	,078	-,086	-,112	-,144
		Sig. (bilateral)	,340	,784	,058	,081	,240	,439	,397	,269	,153
A n s i e d a d I n d e p e n d e n c i e n c i a l i c i a l a c i o n a l	Ansiedad	C. de Pearson	,034	,032	-,099	-,019	-,042	-,015	,144	,140	,132
		Sig. (bilateral)	,738	,749	,327	,851	,680	,879	,154	,165	,192
D o m i n a n c i a l i c i a l a c i o n a l	Autoconcepto	C. de Pearson	-,103	-,176	-,058	-,187	-,059	,125	-,005	-,281**	-,170
		Sig. (bilateral)	,306	,080	,564	,062	,558	,215	,961	,005	,092
E f i c a c i a l i c i a l a c i o n a l	Eficacia	C. de Pearson	-,070	-,114	-,105	-,161	,017	,219	,009	-,177	-,030
		Sig. (bilateral)	,487	,259	,301	,111	,867	,029	,930	,078	,764
A u t o c o n f i a n z a y s e g u e r r e d a d I n d e p e n d e n c i e n c i a l i c i a l a c i o n a l	Autoconfianza y seguridad	C. de Pearson	-,102	-,195	,020	-,153	-,024	,169	,004	-,279**	-,132
		Sig. (bilateral)	,310	,052	,844	,128	,816	,092	,966	,005	,189
I n d e p e n d e n c i e n c i a l i c i a l a c i o n a l	Independencia	C. de Pearson	-,058	-,073	-,026	-,087	-,037	,112	-,027	-,220**	-,135
		Sig. (bilateral)	,563	,472	,798	,389	,718	,269	,788	,028	,181
C o n t r o l c o g n i t u v e r e d a d I n d e p e n d e n c i e n c i a l i c i a l a c i o n a l	Dominancia	C. de Pearson	,062	,262**	-,037	,159	-,076	-,028	,084	,282**	,173
		Sig. (bilateral)	,538	,008	,718	,115	,454	,779	,405	,005	,086
S o c i a l i c i a l a c i o n a l	Control cognitivo	C. de Pearson	-,008	-,121	-,036	-,091	-,059	,118	-,060	-,240**	-,172
		Sig. (bilateral)	,936	,232	,725	,367	,557	,242	,554	,016	,088
A j u s t e s s o c i a l i c i a l a c i o n a l	Sociabilidad	C. de Pearson	-,056	-,081	-,142	-,156	-,111	,174	-,014	-,137	-,092
		Sig. (bilateral)	,581	,422	,157	,122	,273	,084	,892	,173	,362
A j u s t e s s o c i a l i c i a l a c i o n a l	Ajuste social	C. de Pearson	-,046	,046	,118	,066	,003	,075	,042	-,062	,006
		Sig. (bilateral)	,653	,653	,241	,511	,978	,458	,682	,543	,954
A g r e s i v i d a d i c i a l i c i a l a c i o n a l	Agresividad	C. de Pearson	,010	,206**	-,087	,070	-,031	,097	,206**	,220**	,253
		Sig. (bilateral)	,920	,040	,387	,487	,760	,336	,039	,028	,011
T o l e r a c i o n a l	Tolerancia	C. de Pearson	-,062	,035	,021	-,003	-,055	,119	-,101	-,117	-,111
		Sig. (bilateral)	,538	,727	,833	,977	,584	,240	,319	,248	,272
I n t e l i g e n c i a l i c i a l a c i o n a l	Inteligencia social	C. de Pearson	-,095	-,088	-,028	-,117	-,060	,117	-,089	-,112	-,105
		Sig. (bilateral)	,346	,383	,779	,245	,555	,248	,378	,266	,297
I n t e g r i d a d h o n e s t e r i d a d i c i a l i c i a l a c i o n a l	Integridad - honestidad	C. de Pearson	-,031	,063	,034	,036	,045	,069	,022	-,035	,032
		Sig. (bilateral)	,758	,535	,738	,719	,655	,496	,829	,731	,751
L i d e r a z o g	Liderazgo	C. de Pearson	,062	,262**	-,037	,159	-,076	-,028	,084	,282**	,173
		Sig. (bilateral)	,538	,008	,718	,115	,454	,779	,405	,005	,086

*

. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*. La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Hallamos que algunas de las dimensiones de la variable personalidad situacional se encuentran relacionadas con las dimensiones de la motivación laboral en los policías evaluados, siendo así que la dominancia ($r= 0.262$; $p<0.05$), agresividad ($r= 0.206$; $p<0.05$) y liderazgo ($r= 0.262$; $p<0.05$) se relacionan con la identidad, la relación es directa, lo que nos indica que mientras más presenten las dimensiones de dominancia, agresividad y liderazgo los policías tienen una motivación ligada a la identidad.

Así mismo, la dominancia ($r= 0.282$; $p<0.05$), agresividad ($r= 0.220$; $p<0.05$) y liderazgo ($r= 0.282$; $p<0.05$) se relacionan con la relación subalterno – subalterno, la relación es directa, lo que nos indica que mientras más presenten las dimensiones de dominancia, agresividad y liderazgo los policías tienen una mejor relación subalterno – subalterno, como también la agresividad($r= 0.220$; $p<0.05$) se relaciona con jefe-subalterno. Por otro lado, el autoconcepto ($r= -0.281$; $p<0.05$), autoconfianza ($r= -0.279$; $p<0.05$), independencia ($r= -0.220$; $p<0.05$) y control cognitivo ($r= -0.240$; $p<0.05$) se relacionan con la relación subalterno – subalterno, en este caso la relación es inversa, eso nos quiere decir que mientras más autoconcepto, autoconfianza, independencia y control cognitivo tengan los policías menor es su relación subalterno – subalterno.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo se expone la discusión de los resultados mediante la evaluación e interpretación respecto a la hipótesis, los objetivos y las conclusiones; estableciendo las semejanzas, diferencias y comparaciones con otros trabajos similares.

Después de analizar los resultados de acuerdo a la hipótesis planteada se comprobó que no existe relación significativa entre las variables de la personalidad situacional: Estabilidad emocional, Ansiedad, Eficacia, Sociabilidad, Inteligencia Social y Tolerancia con la Motivación Laboral.

Según nuestro objetivo general se comprobó que existe relación significativa tanto positiva como negativa entre algunas de las variables de la personalidad situacional con los factores de la motivación laboral en los policías evaluados, esta relación se explica con lo dicho por

Gonzales Serra (2008) quien manifiesta que la motivación en cuanto a conjunto de procesos psíquicos, expresa y contiene a la personalidad y a su vez refleja el mundo externo, la personalidad participa dentro de la motivación como componente de esta. La personalidad se refiere a patrones estables de tipo cognitivo, emocional, motivacional y conductual que se activan en diferentes situaciones en relación con la motivación, está influenciada por factores externos e internos que activan el organismo y dirigen su conducta hacia la consecución de objetivos. Mischell y Shoda, (1980)

Se encuentra relación significativa positiva en los policías evaluados siendo así que las variables de personalidad situacional: dominancia ($r= 0.262$; $p<0.05$), agresividad ($r= 0.206$; $p<0.05$) y liderazgo ($r= 0.262$; $p<0.05$) se relacionan con el factor motivacional identidad, lo que nos indica que mientras mayor sea la presencia de estas dimensiones (dominancia, agresividad y liderazgo) los policías presentan una mayor motivación a la identidad. Caracterizándose por su capacidad de imponerse, de sobresalir y hacer valer la propia influencia sobre los demás, así mismo su necesidad de poder, hace que prefieren la lucha, la competencia y se preocupen mucho por su prestigio y por influir sobre las otras personas incluso más que por sus resultados (McClelland, 1961, citado por Robins, 1998).

Así mismo moderan el tipo de respuestas ante las dificultades y frustraciones que se le presentan a la vez que son capaces de dirigir grupos, asociaciones y equipos lo que provoca en ellos un sentimiento de unión, vínculo con la función realizada ya que les gusta el tipo de trabajo que realizan. Como menciona Contreras (2004) en su estudio que para lograr una dirección eficaz es necesario conocer y manejar las personalidades de cada uno de los integrantes del equipo con el fin de poder tratar y asignar funciones adecuadas a cada individuo o lograr orientar los resultados para cumplir la visión de la institución.

Por otro lado las variables de personalidad situacional: dominancia ($r= 0.282$; $p<0.05$), agresividad ($r= 0.220$; $p<0.05$) y liderazgo ($r= 0.282$; $p<0.05$) se relacionan con el factor de motivacional subalterno – subalterno, la relación es positivo, lo que nos indica que mientras mayor sea la presencia de estas variables (dominancia, agresividad y liderazgo) los policías presentan una mayor motivación a la relación subalterno - subalterno. Esto quiere decir que los policías al tener la capacidad para dirigir a los demás, organizan actividades, consiguen objetivos, metas y tienen un adecuado tipo de respuesta ante las dificultades y por lo tanto aumentan su motivación en cuanto al trabajo, sea importante tanto para él como para sus compañeros. Como afirma Berkowitz (1996) las personas se sienten atraídas por situaciones o por otras personas asociadas, con recompensas y alabanzas, además las personas manifiestan mayor interés por trabajar donde hay contacto con otras personas que posibilitan una participación grupal.

Así mismo se observa que la variable de personalidad situacional agresividad ($r= 0.206$; $p<0.05$) se relaciona positivamente con el factor motivacional jefe-subalterno, lo que nos indica que mientras mayor sea la presencia de la variable agresividad mayor será la presencia de la dimensión jefe-subalterno .Hablar de agresividad no es hablar de tendencias de conducta que los individuos tienen en mayor o menor grado, y que, dado un individuo, se manifiestan de igual manera independientemente de las situaciones, sino más bien, es hablar de la manera particular que dicho individuo ajusta su conducta a las diversas situaciones.

Finalmente las variables de personalidad situacional como el auto concepto ($r= -0.281$; $p<0.05$), autoconfianza ($r= -0.279$; $p<0.05$), independencia ($r= -0.220$; $p<0.05$) y control cognitivo ($r= -0.240$; $p<0.05$) se relacionan con la relación subalterno – subalterno, en este

caso la relación es negativa, lo que nos indica que mientras mayor sea la presencia de estas dimensiones (autoconcepto, autoconfianza, independencia y control cognitivo) los policías presentan una menor motivación a la relación subalterno – subalterno o viceversa.

Tomando en cuenta lo que argumenta Nicolás (2009) que tener autoconfianza es tener una perspectiva realista sobre lo que se puede conseguir, el nivel de autoconfianza, en el individuo, afecta sus niveles de motivación, concentración, resistencia, manejo de la presión etc.

Lo que quiere decir que los policías al presentar mayor autoimagen de sí mismo física y social, llena de recursos, con alto sentimiento de valía, mostrando seguridad en sí mismo y confianza en sus posibilidades, primando sus interés propios frente al grupo sin importarle las opiniones de los demás y tomando sus propias decisiones e iniciativas procurando solucionar los problemas por si mismos presentarían una relación negativa con sus compañeros presentando escaso contacto y que no posibilitarían una participación grupal.

Según los objetivo específicos y resultados encontrados en la presente investigación de personalidad situacional en los policías se observa que el mayor porcentaje de las dimensiones de personalidad situacional como Estabilidad emocional (57 %), ansiedad (53,0%), autoconcepto (57,0%), eficacia (57,0%), autoconfianza y seguridad en sí mismo (57,0%), independencia (57,0%), dominancia (78,0%), control cognitivo (58,0%), sociabilidad (61,0%), agresividad (53,0%), ajuste social (48,0%), tolerancia (58,0%), inteligencia social (61,0%) integridad (57,0%) y liderazgo (78,0%) se encuentran en un nivel medio. Lo que indica que la mayoría de los policías presenta un ajuste general de sus emociones y afectos, evaluando las reacciones ansiosas, el manejo de los procesos y

habilidades de autocontrol cognitivo frente a distintas situaciones. Este se corrobora con la investigación que realizó Beteta (2011) donde afirma que el control de sí mismo es un rasgo de beneficio para cualquier persona en cualquier área de su vida, tanto en la personal como en la laboral. En cuanto al estudio, se puede deducir que una persona que puede controlar mejor sus pensamientos y emociones, es capaz de manejar una relación más cordial y sana, lo cual lleva a formar o fortalecer relaciones que le permiten lograr mejores resultados en su puesto.

Así mismo los policías evalúan la confianza en las posibilidades de sus recursos propios para lograr conseguir objetivos y metas, al mismo tiempo la seguridad para enfrentarse a los acontecimientos de la vida, por lo tanto mide la competencia y la eficacia en la realización de distintas conductas. Esto se confirma por lo expuesto por Ruiz (2008) quien afirma que los elementos individuales del colaborador están relacionados con las aspiraciones y demandas que cada uno de ellos tiene de la vida.

De la misma manera la mayoría de los policías evalúa el grado de independencia de pensamiento, acción respecto a la forma de ser, actuar y a la procedencia de los demás, aprecia la capacidad para la adaptación inteligente a los distintos ambientes y situaciones sociales, con tendencia a dirigir a los demás, a organizar actividades, asociaciones y equipos así como la facilidad de actuación en los mismos, analiza la capacidad para actuar como una persona responsable, seria y cumplidora de su deber, de sus obligaciones y de su trabajo. Como lo menciona Contreras (2004) en su estudio que para lograr una dirección eficaz es necesario conocer y manejar las personalidades de cada uno de los integrantes del equipo con el fin de poder tratar y asignar funciones adecuadas a cada individuo o lograr orientar los resultados para cumplir la visión de la institución. Teniendo como resultado una

mejora significativa en el desempeño laboral. Al igual que el estudio realizado por Díaz (2010), el rasgo de personalidad controlado muestra una correlación moderada con el desempeño laboral, concluyendo que es un buen predictor del rendimiento laboral ya sea para trabajos en equipo o en puestos que requieran interacción social, como es el caso de los puestos que ocupan los colaboradores de esta investigación.

Según sexo en lo que respecta a las variables de personalidad situacional no se encontraron diferencias ya que ambos se encuentran en un nivel medio. Por otro lado en el año 2014 Elizabeth Dany Araujo Robles de la universidad Autónoma del Perú realizo un estudio titulado, “Cuestionario de personalidad situacional: estudio psicométrico comparativo en adolescentes en Lima”, llegando a la conclusión que existen diferencias según sexo en las variables estabilidad emocional, independencia y tolerancia los varones puntuaron alto mientras que las mujeres puntuaron alto autocontrol, sociabilidad, inteligencia social y liderazgo, no obstante en las demás variables no se encontraron diferencias.

En cuanto a las dimensiones de motivación laboral se encontró diferencias en cuanto a sexo la dimensión identidad se encuentra en un nivel medio en las mujeres .lo podría indicar que las mujeres encuentran sentimientos de unión, de vínculo, aunque en ciertas ocasiones podrían no gustarles el tipo de trabajo que realizan, mientras que en los varones en un nivel alto se sienten parte integral y componente de su institución o grupo social y poseen habilidades y destrezas propias que exigen su labor.

En cuanto a la dimensión de retroalimentación se encuentran las mujeres en un nivel alto, esto nos indica que poseen sentimientos de satisfacción con la labor realizada o prestada, logran una alta efectividad con relación al grado de satisfacción que experimentan al ayudar a los demás, mientras que los varones se encuentran en un nivel medio por lo que

pueden percibir que en ciertas ocasiones no reciben el reconocimiento de su labor y pueden sentir que su trabajo no está bien hecho.

Por otra parte en la dimensión ambiente de trabajo encontramos un nivel medio en las mujeres (57.1%), por lo que perciben tener un ambiente adecuado que favorece al desempeño eficiente, haciendo que se involucren en sus actividades y esta sea placentera en algunas ocasiones, mientras que en los varones el nivel más frecuente es el bajo (51.8%) esto quiere decir que perciben negativamente su ambiente de trabajo.

Finalmente las dimensiones de facilidades del área (56%), relación jefe-subalterno (44%), relación subalterno – subalterno (64%) se encuentran en un nivel medio en ambos sexos lo que quiere decir que la mayoría de los policías tanto varones como mujeres experimentan comodidad laboral en un determinado espacio cuando se les brinda todos los materiales para su trabajo ya sean útiles, accesorios, maquinas, etc. Sin embargo en ocasiones podrían sentir incomodidad al no poseer dichos materiales haciendo que estos no lleguen al término eficaz de sus labores, seguidamente experimentan calidad de comunicación entre ambos, es decir que toman en cuenta sus opiniones, por lo cual se sienten bien entre sus compañeros y superiores, sin embargo existen situaciones en que van a percibir que no sienten que es importante estar en compañía de colegas y por ende podría perjudicar su efectividad y la mayoría de los policías manifiesta su interés por trabajar donde hay contacto con otras personas quienes posibilitan una participación grupal, lo que les permite valorar el trabajo y enriquecerlo, se esfuerzan por lograr aprobación y reconocimiento, aunque en ocasiones prefieren trabajar solos y eviten reuniones grupales.

Con respecto a la predominancia, según los resultados se encontró que hay una predominancia de la motivación intrínseca (62%) sobre la extrínseca (24%) en la mayoría

de los miembros de la policía. Lo que nos indica que con la conducta motivada intrínsecamente la motivación de los miembros de la policía tanto hombres como mujeres emana de las necesidades internas y la satisfacción espontánea que la actividad proporciona. Como lo menciona Thomas (2001) la motivación intrínseca se consigue cuando las personas experimentan sentimientos de libertad, de decisión, competencia, sentido y progreso. La libertad de decisión es la capacidad de elegir las actividades de las tareas que parezcan significativas y realizarlas de la manera que se considere apropiada. La competencia es la sensación de logro que se tiene al desempeñar con destreza las actividades laborales que uno eligió. El sentido es la oportunidad de perseguir un objetivo valioso de las tareas. El progreso es la sensación de que se adelanta en la consecución de la finalidad de las tareas.

CONCLUSIONES

PRIMERA: No se ha encontrado relación significativa en las variables de personalidad situacional: Estabilidad emocional, Ansiedad, Eficacia, Sociabilidad, Inteligencia Social y Tolerancia con la Motivación Laboral en el Personal Policial de la Comisaría de Santa Marta.

SEGUNDA: Se ha encontrado relación significativa positiva con las variables de personalidad situacional: Dominancia, agresividad y liderazgo con los factores de motivación laboral: identidad, relación subalterno – subalterno. Así mismo solo la variable agresividad se relaciona positivamente con el factor motivacional jefe- subalterno

TERCERA: Se ha encontrado relación significativa negativa en las variables de personalidad situacional: el auto concepto, autoconfianza, independencia y control cognitivo con el factor motivacional: subalterno – subalterno.

CUARTA: Se ha encontrado que las variables de la personalidad situacional de la mayoría de los policías que trabajan en la comisaría de Santa Marta como Estabilidad emocional, ansiedad, auto concepto, eficacia, autoconfianza y seguridad en sí mismo, independencia, dominancia, control cognitivo, sociabilidad, agresividad, ajuste social, tolerancia, inteligencia social, integridad y liderazgo se encuentran en un nivel medio.

QUINTA: No se encuentran diferencias según sexo, en cuanto a las variables de personalidad situacional como Estabilidad emocional, ansiedad, auto concepto, eficacia, autoconfianza y seguridad en sí mismo, independencia,

dominancia, control cognitivo, sociabilidad, agresividad, ajuste social, tolerancia, inteligencia social, integridad y liderazgo.

SEXTA: Se ha encontrado diferencias según sexo en cuanto a los factores de motivación laboral como: Identidad en mujeres se encuentra en un nivel medio mientras que en varones en un nivel alto, retroalimentación en mujeres se encuentran en un nivel alto mientras que en varones en un nivel medio y en ambiente de trabajo en mujeres se encuentra un nivel medio mientras que en varones en un nivel bajo.

SEPTIMA: No se encuentran diferencias según sexo, en cuanto a los factores motivacionales como facilidades del área, relación jefe-subalterno y relación subalterno - subalterno y se encuentran en un nivel medio.

OCTAVA: Se concluye que la motivación intrínseca predomina en el personal policial de la comisaría de Santa Marta de la región Arequipa.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se debe implementar acciones de intervención a través de programas de información y retroalimentación a fin de incrementar los componentes de la motivación labora, tanto intrínseca como extrínsecamente en la policía nacional.

SEGUNDA: Es importante que se mejoren las condiciones de trabajo en los efectivos de la policía dando mayores facilidades para el cumplimiento en el cual beneficiara a la sociedad en general.

TERCERA: Realizar futuras investigaciones en torno a la personalidad situacional en diferentes muestras ya que se encuentran pocas investigaciones.

CUARTA: Elaborar futuras investigaciones donde se correlacionen la motivación laboral con las variables de la personalidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAUJO, R. (2014). Cuestionario de Personalidad Situacional: Estudio Psicométrico y Comparativo en adolescentes de Lima.

BANDURA, A Y WALTERS, R. (1974). Aprendizaje Social y Desarrollo de la Personalidad: Editorial Alianza.

BALTAZAR, D. Y CHIRINOS, J. (2013). Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios del norte del Perú. (Tesis para Licenciado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú.

FERNÁNDEZ, J. SEISDEDOS, N. & MIELGO, M. (2001). Cuestionario de Personalidad Situacional: Estudio Psicométrico Y Comparativo En Adolescentes De Lima Elizabeth Dany Araujo Robles. Universidad Autónoma del Perú - Universidad Peruana Cayetano Heredia.

FERNÁNDEZ, J. L., SEISDEDOS, N. & MIELGO, M. (2001). CPS: Cuestionario de Personalidad Situacional (2^a ed.). Madrid: TEA.

GILL, F. (1999). Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. Madrid.

GONZALES, D. (2008). Psicología de la Motivación. La Habana, Cuba: Editorial Ciencias Médicas.

MACHADO, (2008). Cuestionario de Personalidad Situacional: Estudio Psicométrico y Comparativo en adolescentes de Lima.

MUCHINSKY, P. (2000). Psicología Aplicada al Trabajo: una introducción a la psicología industrial y organizacional (6^a Ed). Madrid: Paraninfo.

MISCHEL, W. Y SHODA, Y. (1995).Cuestionario de Personalidad Situacional: Estudio Psicométrico Y Comparativo En Adolescentes De Lima Elizabeth Dany Araujo Robles. Universidad Autónoma del Perú - Universidad Peruana Cayetano Heredia.

MISCHEL, W. (1980). Personalidad y evaluación. México: Trillas.

MISCHEL, W. (1980).Personalidad y evaluación.

MISCHEL, W. (1968).Teorías de la personalidad. México: Editorial: Pearson Educación, México.

MASLOW, A. H. (1991). Motivación y personalidad (3^o ed.) (Original de 1954). Madrid. España: Díaz de Santos.

NUÑEZ, C. Y JARQUIN, M. (2009).Factores motivacionales intrínsecos que inciden en la calidad de la enseñanza que brindan los instructores en los cursos de especialización del laboratorio de criminalística de la policía nacional en cuarto trimestre.(Tesis de Maestría)Instituto de estudios superiores de Policías Walter Mendoza Martínez. Managua.

- REEVE, J.** (2010). Introducción al estudio de la motivación y emoción.
- ROBBINS, E.**(2004). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.
- REEVE, J.** (2003). Motivación y emoción. 3 Edición. México: McGraw-Hill.
- RUIZ A. HECTOR & RAMÍREZ Q. MANUEL** (2008). Motivación del Hombre Policía para ser Policía. (Ensayo, Curso de Ascenso., Escuela de Estudios Superiores de Policía), Dirección Nacional de Escuelas. Tomado de: Área de Investigación ESPOL, DINAE, Investigación Formativa:
http://www.policia.gov.co/portal/page/portal/UNIDADES_POLICIALES/Escuelas_formacion/sespo.pdf.
- REVISTA PNP,** (1994). Psicología aplicada a la función Policial. Céspedes, M.
- REVISTA PNP,** (1997). Artículo, Perfil del Policía Peruano. O. Trelles
- REVISTA PNP,** (1998). Artículo, Grado Jerárquico. J. Antúnes
- REVISTA PNP,** (1999). Artículo, La ética Policial. R Cortes.
- ROBBINS, S.** (2004), Comportamiento Organizacional. 10a ed. México: Prentice Hall.
- REEVE, J.** (1995). Motivación y Emoción. Madrid – España. McGraw Hill.
- REEVE, J.** (2003). Motivación y emoción. 3 Edición. México: McGraw-Hill
- RUIZ A. HECTOR & RAMÍREZ Q. MANUEL** (2008), Motivación del Hombre Policía para ser Policía. (Ensayo, Curso de Ascenso., Escuela de Estudios Superiores de Policía), Dirección Nacional de Escuelas. Tomado de: Área de Investigación ESPOL, DINAE, Investigación Formativa:

http://www.policia.gov.co/portal/page/portal/UNIDADES_POLICIALES/Escuelas_formacion/sespo.pdf.

SULCA, G. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial.* (Tesis de Magister)Universidad Mayor de san Marcos. Lima, Perú.

UTRIA, O. (2007). Concepto de Motivación en Psicología. Revista Digital de Psicología 2(3), 55-78

ANEXOS



POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ
REGIÓN POLICIAL AREQUIPA
DIVPOS
COMISARIA SANTA MARTA
AREQUIPA

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, COMISARIO DE LA COMISARIA PNP SANTA MARTA DE LA DIVISIÓN POLICIAL DE ORDEN Y SEGURIDAD-REGIÓN POLICIAL AREQUIPA.

HACE CONSTAR:

Que, los bachilleres en Psicología, Srta. Gladys Marlene HUAMANI MOLINA y la Srta. Shirley Jennifer RODRÍGUEZ RAMOS, han realizado la evaluación correspondiente como parte de su trabajo de investigación denominado "Personal Situacional y Motivación Laboral en el personal policial de la Comisaría PNP Santa Marta-Región Arequipa".

Se le expide la presente a solicitud de la parte interesada y para los fines pertinentes.

Arequipa, 07 de Octubre del 2016.



CP - 226713
Luis Fernando ESCALANTE GUILLEN
Comandante PNP
COMISARIO

VALIDACION DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Corrales Aquice Ana María
 2.1. Cargo e Institución donde labora: Docente del Modulo de Psicología Organizacional - UNSA
 3.1. Especialidad del experto: Psicología Organizacional
 4.1. Tiempo de experiencia laboral: 17 años
 5.1. Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de Personalidad Situacional (CPS)
 6.1. Variable medida: 15 rasgos de Personalidad y 3 estilos de respuesta
 7.1. Autor del instrumento: T.L. Fernández Ceja, V. Seisdedos y M. Nielgo

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de Ciencia y tecnología				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidad cognoscitivas.			✓		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la tecnología educativa				✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

Es un instrumento que nos permite conocer aspectos de la personalidad y su influencia en relación a su ambiente laboral.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85 %

Arequipa, 13 De Abril 2016

NOMBRE: ANA MARIA CORRALES AQUICE

FIRMA

VALIDACION DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Valdivia Carpio, Edwin R.
 2.1. Cargo e Institución donde labora: Docente
 3.1. Especialidad del experto: Ps. Clínica educativa, infantil y adolescente
 4.1. Tiempo de experiencia laboral: 20 años
 5.1. Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de Personalidad Situacional(CPS)
 6.1. Variable medida: Evaluá 15 rasgos de Personalidad y 3 estilos de respuestas
 7.1. Autor del instrumento: J.L. Fernández Seara, N. Seisdedos y M. Mielgo

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de Ciencia y tecnología				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidad cognoscitivas.				✓	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la tecnología educativa			✓		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

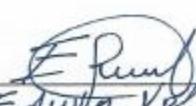
II. OPINION DE APLICABILIDAD:

Favorable y adecuado a la investigación que
pretenden desarrollar

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

61 - 80%

Arequipa, 15 De Abril 2016


 NOMBRE: Edwin Valdivia Carpio

FIRMA

VALIDACION DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Casapiñ Guzman Yesenia M.
 1.1. Cargo e Institución donde labora: Docente
 1.1. Especialidad del experto: Ps. clínica
 1.1. Tiempo de experiencia laboral: 16 años
 1.1. Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de Personalidad Intencional /
 1.1. Variable medida: 19 rasgos de personalidad y 3 estilos de respuesta
 1.1. Autor del instrumento: J. L. Fernández Searz, N. Seisdedos y M. Midgo.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado			X		
2.DBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de Ciencia y tecnología				X	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica			X		
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad			X		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidad cognoscitivas.				X	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la tecnología educativa				X	
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			X		

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

Dosis mejoras algunos sinónimos

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

60%

Arequipa, 13. De Abril 2016

Yesenia M. Casapiñ G. 
NOMBRE:

FIRMA

VALIDACION DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: LUANA VÁSQUEZ SAMALVÍDES
 1.1. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE U.N.S.A.
 1.1. Especialidad del experto: PSICOONCOLOGÍA
 1.1. Tiempo de experiencia laboral: 15 AÑOS
 1.1. Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de Personalidad Situacional (CPS)
 1.1. Variable medida: 15 rasgos de Personalidad y 3 estilos de respuesta.
 1.1. Autor del instrumento: J. L. Fernández Ceja, N. Seisdedos y H. Mielgo.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de Ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidad cognoscitivas.			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la tecnología educativa			X		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			X		

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento debe tener los aspectos básicos: Nombre, instrucciones del llenado, autor. Pare que el evaluador sepa si no se está repitiendo o confundiendo con otro instrumento

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

78%

Arequipa, 04 De ABRIL 2016

NOMBRE: Luana Vásquez Samalvides

FIRMA

VALIDACION DE INSTRUMENTO POR EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: M.G. GUSTAVO REYATO LIZAÑA Rely
 2.1. Cargo e Institución donde labora: Universidad Nacional de San Agustín
 3.1. Especialidad del experto: Psicología
 4.1. Tiempo de experiencia laboral: 25 años
 5.1. Nombre del instrumento motivo de Evaluación: QUESTIONARIO DE PERSONALIDAD SITUACIONAL
 6.1. Variable medida: 15 RASGOS DE LA PERSONALIDAD Y 3 ESTILOS DE RESPUESTA
 7.1. Autor del instrumento: J.L. FERNANDEZ SEARA, N. SEISDOS Y M. MIELGO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de Ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidad cognoscitivas.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la tecnología educativa				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. OPINION DE APLICABILIDAD:

Se debe aplicar en otros contextos y grupos sociales,
a la validación total del instrumento en ejercicio

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

$$\frac{81 - 100 \%}{\text{_____}} = 95 \%$$

Arequipa, 23 de Mayo 2016

NOMBRE: M.G. GUSTAVO REYATO LIZAÑA Rely
 FIRMA

**Aprendizaje & Memoria
Fase de Recuerdo**

Relación entre el criterio y la medida en los resultados de los experimentos

Experiencia

Edad

Institución educativa

Sexo

1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
26	27	28	29	30
31	32	33	34	35
36	37	38	39	40
41	42	43	44	45
46	47	48	49	50
51	52	53	54	55
56	57	58	59	60
61	62	63	64	65
66	67	68	69	70
71	72	73	74	75
76	77	78	79	80
81	82	83	84	85
86	87	88	89	90
91	92	93	94	95
96	97	98	99	100
99	101	102	103	104
105	106	107	108	109
110	111	112	113	114
115	116	117	118	119
120	121	122	123	124
125	126	127	128	129
123	124	125	126	127
128	129	130	131	132
133	134	135	136	137
138	139	140	141	142
143	144	145	146	147
148	149	150	151	152
153	154	155	156	157
158	159	160	161	162
163	164	165	166	167
168	169	170	171	172
173	174	175	176	177
178	179	180	181	182
183	184	185	186	187
188	189	190	191	192
193	194	195	196	197
198	199	200	201	202

CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD SITUACIONAL (CPS)

1. Me molesto por muchas cosas.
2. Estoy pasando por unos momentos malos, tensos o de inquietud.
3. Me esfuerzo por demostrar que tengo razón, aunque para ello tenga que luchar.
4. Creo que muchas de las cosas que me suceden se deben a la mala suerte.
5. Me gustaría ir a reuniones y fiestas donde hay mucha gente.
6. Tengo tacto y diplomacia al decir las cosas.
7. Busco el aplauso y el halago de los demás.
8. Cuando me disgusta, suelo hablar alto.
9. Sin duda soy una persona formal y responsable.
10. Mi escala de valores e intereses cambia fácilmente.
11. Por lo general dudo bastante antes de hacer las cosas.
12. Fácilmente abandono las obligaciones.
13. Cuento mis tristezas y alegrías a los demás.
14. Soy una persona bastante estricta con las normas.
15. Soy una persona a la que se puede otorgar confianza.
16. Evito las discusiones que no llevan a nada.
17. Procuro dar buena imagen de mí.
18. Cambio bastante de estado de ánimo.
19. Actualmente vivo un poco estresado.
20. Soy una persona muy trabajadora y eficiente.
21. El éxito es mi meta y estilo de vida.
22. Soy franco y abierto con los demás.
23. Soy una persona reservada o retraída.
24. Se puede decir que mi comportamiento se ajusta bastante bien a las normas convencionales.
25. Con frecuencia alardeo de mis éxitos.
26. Me disgusta fácilmente.
27. Me ruborizo con cierta facilidad.
28. Mis amigos me hacen cambiar de opinión fácilmente.
29. A veces me inquieta asistir a reuniones sociales o conocer gente nueva.
30. Cuando tengo problemas prefiero tener alguien a mi lado.
31. Me gusta dirigir y hacer que las cosas funcionen.
32. Me gusta organizar bien mi trabajo.
33. Me agrada relacionarme con la gente.
34. Suelo criticar a las personas informales e incumplidas.
35. La observancia de las costumbres o normas sociales forma parte esencial de mis valores.

36. Empiezo cosas que luego no termino.
37. Me gusta quedar por encima de los demás, en las discusiones de grupo.
38. Me siento asustado cuando tengo que hablar en público.
39. Tengo una alta opinión de mi mismo.
40. Generalmente no necesito consejo de nadie.
41. En general manifiesto un comportamiento distante de la gente.
42. Me suele suceder que, cuando tomo una decisión, ya se me ha pasado la oportunidad.
43. Cuando alguien se incorpora a un grupo de gente, lo acepto y entablo conversación con él.
44. Si me hacen alguna broma me la pagan.
45. Generalmente cumplo lo que he prometido hacer.
46. Aprovecho cualquier ocasión para llamar la atención de personas del otro sexo.
47. A veces expreso mis emociones de forma explosiva.
48. Me considero una persona un tanto nerviosa.
49. Tengo una gran capacidad de trabajo.
50. Confío bastante en mis posibilidades.
51. Procuro no tener en cuenta los problemas de los demás.
52. A veces soy autoritario y dominante.
53. Creo que soy la persona adecuada para ser líder.
54. Si me fastidian suelo responder agresivamente.
55. Procuro no decir cosas que ofendan a los demás cuando veo que pueden perjudicarme.
56. Intento demostrar que sé o entiendo de todo.
57. Manifiesto, a menudo mi mal humor.
58. Me pongo muy nervioso cuando algún imprevisto interrumpe mi vida o me dan malas noticias.
59. A veces suelo hacer el ridículo.
60. Cuando me hago cargo de algo, soy responsable y eficaz.
61. Me gusta mandar.
62. Me cuesta entablar conversación con la gente.
63. Cuando alguien me impide oír o ver una película o espectáculo, suelo llamarle la atención e increparle.
64. A menudo, mis padres no estarían de acuerdo con mi forma de ser y de comportarme.
65. Soy cumplidor de mi deber.
66. Cuando me propongo conseguir algo importante para mi vida (p.ej. un trabajo) pongo todos los medios adecuados para alcanzarlo.
67. Creo que tengo mucha influencia sobre los demás.
68. Me siento herido fácilmente en mis sentimientos.

69. En general manifiesto impaciencia por terminar las tareas o trabajos.
70. Me hundo con facilidad ante las adversidades.
71. En asuntos serios, prefiero llevar yo solo la responsabilidad.
72. En general sé llevar a la gente por donde a mi me interesa.
73. Cuando doy mi palabra es como si la hubiera escrito.
74. Me gusta participar en las conversaciones de grupos.
75. Para mí son muy importantes mis obligaciones con el trabajo o con las personas.
76. Sin duda, mis superiores pueden depositar en mí su confianza.
77. Procuro ser el mejor en casi todo.
78. Cuando quedo a una hora, suelo llegar puntual.
79. Según me vayan las cosas, así va mi estado de ánimo.
80. A veces tengo pensamientos reiterativos que me perturban.
81. Cuando me ofrecen la oportunidad demuestro lo que valgo.
82. Hago valer mis derechos ante los superiores o autoridades.
83. Me gusta planificar las cosas con antelación.
84. En las discusiones sé contralar mis palabras.
85. Me gusta más trabajar en equipo que sola.
86. Cuando alguna persona me avergüenza, le pongo los puntos sobre el tapete.
87. La educación cívica y las buenas maneras son para otros.
88. Rechazo a las personas creídas o mandonas.
89. Tiendo a reducir las amistades a un grupo muy pequeño.
90. Procuro quedar bien a toda costa con los demás.
91. A veces me siento turbado por sentimientos de inferioridad.
92. A veces tengo dificultades para concentrarme en mis tareas.
93. Los hechos me demuestran que soy competente en casi todo.
94. Generalmente hago las cosas a mi manera.
95. Me desagrada que me impongan normas y reglas estrictas en mi trabajo y forma de hacer las cosas.
96. Intento decir casi siempre la última palabra.
97. Soy prudente y cauteloso cuando me tengo que entrevistar con alguien.
98. Me cuesta mucho hablar con una persona de otro rango o nivel.
99. Si quedo en encontrarme con una persona y me deja plantado suelo requintarla.
100. A veces suelo ir contra las reglas y hacer cosas que no debiera.
101. Me gusta imponer mis opiniones a los demás.
102. Antes de tomar una decisión importante, analizo las distintas alternativas posibles.
103. Estoy preocupado e inquieto cuando espero resultados relativamente importantes.

104. Me desanimo fácilmente ante los fracasos.
105. A veces me siento culpable de algo que no he hecho.
106. Se puede decir que, en general, hago bien las cosas.
107. Mis problemas prefiero solucionarlos yo.
108. Hay alguna persona en mi entorno que influye mucho en mi vida.
109. Cuando alguien está diciendo tonterías, suelo interrumpirle y le hago callar.
110. Evito hacer juicio de valor sobre la gente hasta que conozco los hechos.
111. Cuando una persona me ha hecho algo, no le hablo y evito encontrarme con ella.
112. Me molesto mucho cuando estoy jugando y pierdo.
113. Impido a otras personas que se entrometan en mi vida.
114. A menudo critico el modo de actuar y los errores de los demás.
115. Si alguien me minimiza de forma reiterada, me mantengo en mi sitio y le demuestro lo que valgo.
116. Exagero mis éxitos o fracasos para lograr la atención de los demás.
117. Me gusta estar sola.
118. Me preocupo demasiado de mi aspecto físico.
119. Desearía tener una personalidad más estable o ajustada.
120. Muchas veces tengo dudas de si lo que hago lo hago bien.
121. Cuando trabajo en grupo, prefiero hacerme cargo de la organización y desarrollo de tareas.
122. Los intereses de los demás no cuentan para mí cuando quiero conseguir algo.
123. Suelo meter la pata con cierta frecuencia.
124. Me gusta organizar y participar en actividades sociales.
125. Me fastidia que me interrumpan cuando estoy hablando, trabajando, estudiando, leyendo o viendo la televisión.
126. Me gusta influir en las decisiones de los demás.
127. No hago nada importante sin tener en cuenta sus consecuencias.
128. Si una persona me humilla en público le hago lo mismo.
129. Soy amable con ciertas personas a las que aprecio.
130. A veces soy una persona impulsiva.
131. A veces no me siento bien.
132. Me siento desanimado cuando las opiniones de los demás difieren de las mías.
133. Evito que los demás me impongan sus criterios.
134. Me importa mucho lo que los demás piensen de mí.
135. En las discusiones de grupo suelo llevar la iniciativa.
136. Abandono con facilidad las tareas cuando me encuentra con ciertos problemas.

137. Es muy importante para mí tener vida social y bastantes amigos.
138. Cuando tengo razón, soy bastante duro e inflexible.
139. Me molestan que me digan lo que tengo que hacer o como hacerlo.
140. Mi modo de hacer las cosas suele hacer diferente al de los demás.
141. Tiendo a desconfiar de la gente.
142. Me gusta que los demás me digan que hago bien las cosas.
143. Cuando alguien me observa, me inquieta.
144. Se puede decir que soy una persona tranquila, serena y sosegada.
145. Generalmente busco el reconocimiento de los demás.
146. Me cuesta bastante comenzar una conversación con desconocidos.
147. En una relación de pareja dejo que la otra persona tome la iniciativa.
148. Cuando las dificultades se me amontonan me desconcierto y no sé que hacer.
149. Soy una persona de trato fácil y agradable.
150. Cuando alguien se pone delante de mí en una cola, suelo llamarle la atención.
151. Estoy muy unido a mi familia.
152. Se puede decir que casi siempre consigo lo que quiero.
153. En fiestas y reuniones sociales me gusta ser el centro de atención.
154. Me preocupo bastante por todo.
155. Cuando tengo oportunidad, hago ostentación de mis capacidades y valía.
156. Muchas veces me falta confianza y seguridad en mí mismo.
157. Los éxitos de los demás me hacen sentirme fracasado.
158. Puedo presumir que cuando tomo una decisión nada ni nadie puede hacerme cambiar de opinión.
159. A veces me rebelo contra las normas y reglamentos de ciertos establecimientos y organismos.
160. A las personas que debían devolverme algo en un determinado plazo y no lo hacen, les llamo la atención.
161. Me agrada estar rodeado de gente.
162. Cuando me enfado, me entran ganas de destrozar cosas.
163. Si me comprometo hacer algo importante lo hago.
164. Tiendo a hacer burlas y críticas de gente que menosprecio.
165. Le doy una solución adecuada a la mayoría de los problemas que se me presentan.
166. Me es indiferente tener en cuenta las costumbres o tradiciones familiares.
167. Me emociono fácilmente.
168. Admiro a quienes saben aprovecharse de los demás.
169. A veces tengo la impresión que soy un inútil.
170. A veces me preocupo mucho por posibles desgracias futuras.
171. Mi comportamiento no es tan apropiado en familia como en público.

172. En casa hago lo posible por salirme con la mía.
173. Cuando me confían secretos; sé guardarlos bien.
174. Si alguien me ofende, que se atenga a las consecuencias.
175. Confío más en la suerte que en el esfuerzo propio.
176. Lo que puede hacer hoy, no suelo dejarlo para mañana.
177. Los demás me consideran una persona que sabe imponerse.
178. Si uno se equivoca, cuanto menos lo sepan mejor.
179. La disciplina y la puntualidad no son mi fuerte.
180. Cuando voy a llegar tarde a una cita, me pongo muy nerviosa.
181. Soy una persona con grandes iniciativas y proyectos.
182. A veces me siento inferior ante personas de otro sexo
183. Me gusta imponer a mis amigos los lugares a donde ir
184. Cuando algo me sale mal, tiendo echar la culpa a los demás
185. Los demás piensan que soy una persona amable.
186. Si las cosas me salen mal, me enfado fácilmente.
187. Generalmente hago lo que mis padres me dicen o lo que les hubiera gustado.
188. En las reuniones y fiestas sociales se controlar bien mis emociones y mi comportamiento.
189. Me pone nervioso esperar ante las ventanillas de las oficinas.
190. A menudo me dejo llevar por los sentimientos.
191. Algunas veces siento una gran tensión interna.
192. Se aceptar bien las críticas de los demás.
193. Si llego unos minutos tarde a un establecimiento y no me atienden, suelo despoticar.
194. Suelo tener en cuenta la opinión de los demás.
195. Cuando alguien me lleva la contraria me enfrento a él.
196. Me resulta fácil tomar parte en las discusiones o conversaciones de grupo.
197. Si alguien me insulta, me defiendo con coraje y firmeza.
198. Tengo bastantes enfrentamientos con miembros de mi familia.
199. Si alguien me acusa o me insulta, también hago lo mismo.
200. Creo que sé como tratar y llevar adecuadamente a la gente.
201. Soy muy cauteloso cuando se trata de elegir a las personas en las que debo confiar asuntos delicados.
202. Pierdo fácilmente la paciencia con los demás.
203. Se me saltan las lágrimas con facilidad.
204. Me doy por vencido fácilmente cuando las cosas van mal.
205. Antes de hacer algo tengo en cuenta el criterio de mis amigos.
206. Cuando alguien confía en mí no suelo defraudarle.
207. Si intentan engañarme o me han engañado, actúo con dureza.

208. Muchas veces me implico en situaciones que conllevan riesgos innecesarios.
209. Soy muy hablador.
210. Si alguien me ha roto algo personal o me lo devuelve en mal estado, me suelo enojar con él.
211. Cuando trabajo en grupo no soporto fácilmente los errores o deficiencias de los demás.
212. Cuando era joven por cualquier motivo dejaba de asistir al colegio.
213. Si alguien me pregunta algo muy personal, trato de contestarle diplomáticamente.
214. Muchas veces hago cosas por los demás, solo por quedar bien.
215. Tengo poco aguante y las cosas me desbordan fácilmente.
216. Duermo mal e inquieto.
217. Suelo buscar nuevas formas de hacer las cosas.
218. Doy mucha importancia a las normas y buenas maneras.
219. A la gente que no me atiende bien dentro de su horario laboral (oficina, bancos, etc.) les llamo la atención y me quejo.
220. Cualquier excusa me es buena para abandonar lo que estoy haciendo.
221. Los fracasos y experiencias negativas me hunden fácilmente.
222. A veces experimento periodos de soledad.
223. Los demás deberían aprender de mí.
224. A los que intentan imponerme sus gustos, les llevo la contraria.
225. Poseo dotes para hacer que los demás cambien de opinión.
226. Pienso dos veces las cosas antes de tomar una decisión.
227. Soy sincero o agresivo cuando debo serlo, y también diplomático cuando debo serlo.
228. Antes de comprar o ponerme ropa, antepongo los gustos de los demás a los míos.
229. Me siento bien dando instrucciones a los demás.
230. Reacciono mal cuando me hacen bromas pesadas.
231. Me gustaría que los demás tuvieran otra opinión de mí.
232. Me resulta difícil hablar de mí mismo.
233. Procuro destacar sobre los demás.

C.M.L.

Edad	Estado Civil	Lugar de Nac
Tiempo de Residencia en la Loc		Zona de residencia
Grado de instrucción		Tiempo de servicio
Grado Jerárquico		Antigüedad en el Grado Jerárquico
Tipo de familia: F Natural () F Propia () Nro De hijos dependientes		

Lea con cuidado cada pregunta y marque con una (X) la alternativa que según su parecer contesta mejor la pregunta de acuerdo a su realidad

1. Cuan importante para Ud., son sus colegas de servicio
Mucho () Regular () Poco () Nada ()
2. Es importante para Ud. ver a un ciudadano satisfecho por el servicio prestado
Sí () No ()
- Si contesto que sí, cuan importante?
Muy importante () Importante () Poco importante ()
3. Cuan estresante resulta para Ud. su trabajo
Mucho () Regular () Poco () Nada ()
4. Como es la comunicación con su Jefe Inmediato
Excelente () Bueno () Regular () Deficiente ()
5. Se siente Ud. que el trabajo que realiza va de acuerdo con su personalidad
Sí () No ()
- Si contesto que sí, indique?
Mucho () Regular () Poco ()
6. Cuanta libertad tiene para tomar alguna decisión importante que amerite el servicio
Mucho () Regular () Poca () Nada ()
7. Cuan accesibles están las prendas necesarias para el servicio
Muy accesibles () Con regularidad () Poco () No tanto accesibles ()
8. Se siente satisfecho con la labor que realiza
Sí () No ()
- Si contesto que sí, cuan satisfecho?
Muy satisfecho () Satisfactorio () Poco satisfecho ()
9. Se reúne con sus compañeros de trabajo
Sí () No ()
- Si se reúne, con qué frecuencia?
Muchas veces () Regular () Pocas veces ()
10. Cómo Ud. se siente trabajando en presencia de su jefe inmediato y/o Superior
Comodo () Seguro () Incomodo () Le da igual ()
11. Tiene Ud. las habilidades necesarias para realizar su servicio
Sí () No ()

13. Cuanta confianza tiene Ud. en hacer sugerencias sobre su trabajo a su jefe inmediato y/o superior
Mucho () Regular () Poca () Ninguna ()
14. Se siente Ud. satisfecho en la unidad que actualmente labora
Sí () No ()
- Si contestó que sí, cuan satisfecho?
Mucho () Regular () Poco ()
15. Sus colegas son un factor que consideraría evaluar al cambiar de trabajo
Sí () No ()
- Si contestó que sí, cuanta importancia les da?
Mucho () Regular () Poca ()
16. Su jefe inmediato y/o superior toma en cuenta sus opiniones?
Sí () No ()
- Si contestó que sí, con cuanta frecuencia?
A menudo () Con regularidad () Algunas veces () Pocas veces ()
17. En alguna ocasión ha faltado a su trabajo por no ver a su jefe inmediato y/o superior?
Sí () No ()
- Si ha faltado, con cuanta frecuencia?
Con regularidad () Algunas veces () Pocas veces ()
18. Trabaja bajo presión?
Sí () No ()
- Si trabaja bajo presión, con cuanta?
Mucho () Regular () Poco ()
19. Le gusta la labor que realiza?
Sí () No ()
- Si contestó si, cuanto le gusta?
Mucho () Regular () Poco ()
20. Que tan apropiadas son las facilidades que se le brinda para la labor que Ud. realiza?
Muy apropiadas () Regular () Poco apropiadas ()

MUCHAS GRACIAS

HOJA DE CORRECION

CUESTIONARIO DE MOTIVACION LABORAL

1. Cuan importante para Ud. son sus colegas de servicio
Mucho (4) Regular (3) Poco (2) Nada (1)
2. Es importante para Ud. ver a un ciudadano satisfecho por el servicio prestado
Sí (1) No (0)
- Si contestó que sí, cuan importante?
Muy importante (3) Importante (2) Poco importante (1)
3. Cuan estresante resulta para Ud. su trabajo?
Mucho (1) Regular (2) Poco (3) Nada (4)
4. Como es la comunicación con su Jefe Inmediato
Excelente (4) Buena (3) Regular (2) Deficiente (1)
5. Siente Ud. que el trabajo que realiza va de acuerdo con su personalidad
Sí (1) No (0)
- Si contestó que sí, indique?
Mucho (3) Regular (2) Poco (1)
6. Cuanta libertad tiene para tomar alguna decisión importante que amerite el servicio
Mucho (4) Regular (3) Poca (2) Nada (1)
7. Cuan accesibles estan las prendas necesarias para el servicio
Muy accesibles (4) Con regularidad (3) Poco (2) No estan accesibles (1)
8. Se siente satisfecho con la labor que realiza
Sí (1) No (0)
- Si contestó que sí, cuan satisfecho?
Muy satisfecho (3) Satisfecho (2) Poco satisfecho (1)
9. Se reune con sus compañeros de trabajo?
Sí (1) No (0)
- Si se reune, con que frecuencia?
Muchas veces (3) Regular (2) Pocas veces (1)
10. Como Ud. se siente trabajando en presencia de su Jefe Inmediato y/o Superior
Comodo (4) Seguro (3) Incómodo (2) Le da igual (1)
11. Tiene Ud. las habilidades necesarias para realizar su servicio
Sí (1) No (0)

CASOS CLÍNICOS

CASO N° 1

HISTORIA PSICOLÓGICA

EXAMEN MENTAL

INFORME PSICOMÉTRICO

INFORME PSICOLÓGICO

PLAN PSICOTERAPÉUTICO

HISTORIA PSICOLÓGICA

I. DATOS DE FILIACIÓN

Nombres y Apellidos	: Diego
Fecha de nacimiento	: 08/02/2011
Edad	: 5 años, 3 meses
Sexo	: Masculino
Lugar de nacimiento	: Arequipa
Ocupación	: Estudiante
Grado de instrucción	: Inicial de 5 años
Domicilio Actual	: Deán Valdivia- Enace sector 9 Maz. V lote 20
Informantes	: Madre, padre y abuela
Lugar de evaluación	: Consultorio de Psicología “Puesto de salud Rafael Belaunde”
Fecha de evaluación	: 08/ 05/ 2016
Examinadora	: Gladys Marlene Huamani Molina

II. MOTIVO DE CONSULTA

El niño asiste a consulta en compañía de su madre quien refiere: “Mi hijo es muy rebelde y agresivo, no me hace caso, tengo que gritar para que me escuche y repetirle varias veces para que me conteste y haga lo que le ordeno, grita y se tira al suelo cuando no le doy lo que quiere, cuando se enoja tira las cosas y ha comenzado a escupir a sus compañeros del salón”.

III. HISTORIA DEL PROBLEMA ACTUAL

La madre explica que el problema del comportamiento de Diego comenzó a consecuencia de que su padre mucho lo engréía, al ser su único hijo le daba todo lo que quería, pero empeoró a los 4 años cuando empezó a ir a inicial de 4 años, cuando no se le daba lo que quería, gritaba y lanzaba las cosas que encontraba.

Su padre tenía trabajos eventuales nada seguros en ese tiempo, siempre ha consentido a Diego, para corregirlo le compraba dulces, de esa manera Diego se tranquilizaba y hacia caso. Así mismo, ellos tenían muchas discusiones por el aspecto económico y por la crianza de su hijo, todo esto lo hacían enfrente de su hijo ya que vivían en un solo cuarto en la casa de la madre de la esposa.

La madre comenzó a trabajar como ayudante de cocina en un restaurante cuando Diego tenía un año porque el dinero no les alcanzaba. Después de trabajar se iba a la universidad hasta 8pm o 9pm. El niño se quedaba a cargo de su abuela quien lo cuidaba durante todo el día.

Cuando empezó a ir al nido, la abuela se encargaba de llevarlo y recogerlo, es en esa época que el niño empezó a cambiar su comportamiento, no hacía caso con facilidad a los padres, esta conducta fue incrementándose a medida que pasaba el tiempo.

El padre refiere que siempre ha tenido problemas con su suegra, discuten, según refiere “no dejaba ni que cargara a mi hijo, siempre me estaba gritando de cualquier cosa e incluso muchas veces me ha votado de su casa”. No se lleva bien con los hermanos de su esposa ya que siempre lo han menospreciado.

Así mismo refiere que el comportamiento de Diego es por culpa de la abuela ya que siempre se ha metido en la educación de su hijo, y no permite que lo regañen y su esposa le ha permitido todo e incluso le tenía que pedir permiso para sacar a su hijo de la casa.

Según refiere la abuela, el niño empezó a contestar y ser agresivo por las discusiones constantes de sus padres, también refiere que su mamá mucho lo castigaba y le gritaba, así mismo discute con su esposo delante del niño y en ocasiones ha tenido que intervenir, ya que al padre del niño no le importa

trabajar, ni ayudaba a su esposa, cuando está en la casa prefiere dormir todo el día.

Actualmente Diego está en inicial de 5 años, su comportamiento se fue agravando, no hace caso a la mamá cuando le manda a que traiga algo, empezó a hablar palabras obscenas como “carajo”, y a contestarle a su mamá.

Según refiere la madre, la profesora constantemente la manda a llamar ya que el niño ha comenzado a escupir y a pegar a sus compañeros del colegio. Hace berrinches en la casa cuando no obtiene lo que quiere y suele decir “ya no te quiero, eres mala”. Tiene problemas en casa con su esposo, discuten mucho por el dinero y porque su esposo comenzó a pegarle a su hijo, el niño le tiene miedo; hasta en una ocasión se han agredido físicamente en frente de su hijo.

En la actualidad el padre trabaja en una minera, viaja por períodos largos, teniendo solo 10 días de bajada cada mes. El niño declara estar bien con su madre, extraña mucho a su padre, reconoce que a veces no hace caso a sus padres, se preocupa porque su mamá mucho le grita, y le pega cuando se porta mal, en el colegio refiere que le pega a sus compañeros porque ellos también le pegan y que su padre le dijo que “si te pegan, pégalos tú también”.

IV. ANTECEDENTES PERSONALES

1.- PERIODO DE DESARROLLO

Etapa pre-natal:

La madre tuvo una gestación que duró nueve meses, asistiendo a todos sus controles con normalidad. Diego no fue planificado, fue un hijo no deseado, al comienzo, en especial por su madre, la madre tenía 21 años cuando quedó embarazada de Diego, se encontraba estudiando en la universidad y le tenía miedo a su madre, e incluso tuvo ideas de abortar pero no intentó nada por hacerlo, es la primera gestación, no tuvo abortos anteriores, a los dos meses de gestación la madre tuvo amenaza de aborto pero fue controlado; también tuvo un periodo de gestación conflictivo emocionalmente porque discutía con su esposo, ya que a veces no llegaba a la casa a dormir, y sobretodo no trabajaba, se sentía triste y

sola, no sentía el apoyo de su familia, su madre mucho le gritaba y constantemente le decía que se separara. Dentro de esta etapa la madre tenía temor porque le diagnosticaron la enfermedad de Chagas y le dijeron que su hijo no iba a nacer normal, incluso le dijeron en el hospital que podría nacer deformado y todo ello le preocupaba a la madre antes del parto.

Etapa natal:

La madre recibió atención hospitalaria, fue parto normal, con un peso de 3, 450 kg, con una estatura de 49 cm, sin complicaciones, presentando coloración normal y de llanto inmediato, la madre no se acuerda del APGAR del niño.

2.- PRIMERA INFANCIA

En cuanto a la lactancia materna, la madre no tenía leche para dar a su bebe y además que los doctores le dijeron que no podría darle leche materna por precaución a la enfermedad que padecía (enfermedad del Chagas). La mayor parte de su lactancia fue acompañada con leche Nan, usando biberón al día siguiente de nacido hasta los dos años de edad.

El niño irguió la cabeza al mes, se sentó a los 5 meses, a los 7 meses se cayó de la cama sin ninguna consecuencia, comenzó a gatear a los 8 meses y al año empezó a caminar. Balbuceo a los seis meses y dijo sus primeras palabras al año (papá, mamá), no presentó dificultades para pronunciar palabras.

Usó pañales hasta los 3 años y controló el esfínter vesical a los 2 años durante el día y durante la noche a los 2 años y medio, y aprendió a pedir solo para ir al baño a la edad de 3 años; en la actualidad controla sus esfínteres y se atiende solo, a veces cuando su mamá está apurada le ayuda a cambiarse porque el niño se demora en hacerlo.

En cuanto a su sueño es tranquilo. Duerme 8 horas en el mismo ambiente que sus padres, no tiene dificultad para dormir, no presentó pesadillas, sonambulismo ni temores nocturnos. No refiere sobre problemas de pica, ni enfermedades relevantes durante este periodo de vida, solo gripe y tos.

Empezó a comer papillas a los 6 meses, le daba zapallo, gelatina, hígado, manzana y plátano; actualmente tiene buen apetito, come usando cubiertos como la cuchara y el tenedor.

V. ESCOLARIDAD

El niño ingresó al Centro Educativo Inicial “Las Malvinas” a la edad de 4 años sin problema alguno, adaptándose inmediatamente, según refiere la madre, hacia caso a la profesora y jugaba con sus compañeros, al comienzo no había quejas en cuanto a su comportamiento, más bien a veces venía a la casa arañado.

En cuanto a la relación con sus compañeros en clase, se ponía a jugar y no prestaba atención a la profesora, no obstante cuando no le dan lo que quiere empieza a insultar diciendo “mala” “malo” y a veces les pega a sus compañeros. En cuanto al desarrollo de sus tareas escolares para la casa, según refiere la madre, hay que exigirle para que haga.

Actualmente está cursando jardín de 5 años y según refiere la profesora, los problemas con respecto a su conducta han empeorado, ahora ha empezado a escupir a sus compañeros, presenta problemas al cortar y seguir líneas finas, se distrae con facilidad, reconoce las vocales, números y figuras geométricas; realiza los ejercicios pero de manera lenta, tiene problemas en su lenguaje con la pronunciación de la letra r, s, y, ll.

VI. HISTORIA SEXUAL

El niño no realiza preguntas hacia la madre de como nacen los hijos y no manifiesta temas relacionados al sexo, sabe de qué sexo es.

VII. HÁBITOS E INTERESES

El niño presenta interés por la televisión y programas infantiles de dibujos animados, le gusta jugar con los carritos, la pelota, sus perros y sus gatos, según refiere el niño, le gustan mucho los animales.

VIII. ANTECEDENTES MORBIDOS PERSONALES

No se registran antecedentes por ningún vínculo consanguíneo de problemas psicológicos y psiquiátricos.

IX. ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

No ha sufrido enfermedades y accidentes graves que requieran de intervención hospitalaria, solo le ha dado tos y gripe, siempre ha sido un niño sano.

X. PERSONALIDAD

Diego es un niño de cinco años de edad, es travieso, juguetón y cariñoso, insulta, grita y pega cuando no le dan lo que quiere, obedece cuando le conviene, no hace caso a los adultos, es pegado a su madre y no le hace caso con facilidad, solo cuando levanta la voz. Se pone triste por los problemas en su casa, piensa que son por su culpa que sus padres discuten.

XI. HISTORIA FAMILIAR

El niño vive actualmente con sus padres, el padre tiene 27 años y la madre 26 años. El padre es obrero pero no tiene trabajo fijo, actualmente trabaja en una minera en chala, viaja por períodos largos, teniendo solo 10 días de bajada cada mes, es quien aporta en su totalidad para el mantenimiento del hogar, sufre de dolores estomacales (gastritis), en una ocasión fue internado de emergencia por cólico estomacal.

La madre actualmente dejó de trabajar este año para poder cuidar a su hijo, está terminando de estudiar, este es su último año en la universidad. La relación con su esposo no es buena, discuten mucho, no quiere que la esposa siga estudiando, el dinero no les alcanza para los gastos del hogar y tienen deudas en el banco, la culpa del comportamiento de su hijo porque jamás le dedicó tiempo.

No presentan problemas psiquiátricos en su familia. Según refiere la esposa en cuanto a enfermedades la abuela del niño por parte del padre es alcohólica, trabaja en un bar que instaló en su casa y siempre la encuentran tomando, razón

por la cual, no le gusta que Diego vaya a visitar a su abuela ya que no es un ambiente adecuado para el niño.

Su condición socioeconómica es media – baja, actualmente viven en la casa de la abuela de diego por parte de su madre, cuentan con todos los servicios básicos como: agua, luz, desagüe.

XII. RESUMEN

La madre tuvo un periodo de gestación normal, el niño no fue deseado al comienzo, en especial por la madre, el periodo de desarrollo del niño en etapa natal y post natal fue con normalidad. En cuanto a la lactancia materna, la madre no tenía leche para dar a su bebe y además que los doctores le dijeron que no podría darle leche materna por precaución a la enfermedad que padece (la enfermedad de Chagas). La mayor parte de su lactancia fue acompañada con leche Nan, usando biberón al día siguiente de nacido hasta los dos años de edad.

El niño irguió la cabeza al mes, se sentó a los 5 meses, comenzó a gatear a los 8 meses y al año empezó a caminar. Balbuceo a los seis meses y dijo sus primeras palabras al año (papá, mamá), no presentó dificultades para pronunciar palabras. Actualmente está cursando jardín de 5 años, presenta problemas al cortar y seguir líneas finas, se distrae con facilidad, reconoce las vocales, números y figuras geométricas; realiza los ejercicios pero de manera lenta, tiene problemas en su lenguaje con la pronunciación de la letra r, s, y, ll.

En cuanto a la relación con sus compañeros en clase, se pone a jugar y no presta atención a la profesora, no obstante cuando no le dan lo que quiere empieza a insultar diciendo “mala” “malo” y a veces les pega a sus compañeros. En cuanto al desarrollo de sus tareas escolares para la casa hay que exigirle para que haga.

El niño presenta interés por la televisión y programas infantiles de dibujos animados, le gusta jugar con los carritos, la pelota, sus perros y sus gatos según refiere el niño le gustan mucho los animales.

Diego es un niño de cinco años de edad es travieso, juguetón y cariñoso, insulta, grita y pega cuando no le dan lo que quiere, obedece cuando le conviene, no

hace caso a los adultos, es pegado a su madre y no le hace caso con facilidad, solo cuando levanta la voz. Se pone triste por los problemas en su casa, piensa que son por su culpa que sus padres discuten.

En casa los padres tienen problemas por falta de dinero, hasta incluso en una ocasión llegaron a agredirse en frente del niño.

Gladys Marlene Huamani Molina
BACHILLER EN PSICOLOGÍA

EXAMEN MENTAL

I. DATOS DE FILIACIÓN

Nombres y Apellidos	: Diego P. B.
Fecha de nacimiento	: 08/02/2011
Edad	: 5 años, 3 meses
Sexo	: Masculino
Lugar de nacimiento	: Arequipa
Ocupación	: Estudiante
Grado de instrucción	: Inicial de 5 años
Domicilio Actual	: Deán Valdivia- Enace sector 9 Maz. V lote 20
Informantes	: Madre, padre y abuela
Lugar de evaluación	: Consultorio de Psicología
Fecha de evaluación	: 08/ 05/ 2016
Examinadora	: Gladys Marlene Huamani Molina

II. MOTIVO DE CONSULTA

El niño asiste a consulta en compañía de su madre quien refiere: “Mi hijo es muy rebelde y agresivo, no me hace caso, tengo que gritar para que me escuche y repetirle varias veces para que me conteste y haga lo que le ordeno, grita y se tira al suelo cuando no le doy lo que quiere, cuando se enoja tira las cosas y ha comenzado a escupir a sus compañeros del salón”.

III. ACTITUD PORTE Y COMPORTAMIENTO

Niño de 5 años de edad que representa la edad referida, de sexo masculino, es de contextura delgada, estatura adecuada a su edad, tez clara, ojos negros, cabello

negro lacio, con tono de voz normal, su marcha es normal, presenta un adecuado aliño personal, con rasgos faciales de alegría.

Se nota ansioso e inquieto los primeros 15 minutos de la entrevista, pero con el transcurrir del tiempo va mostrando colaboración. Su actitud frente al examinador, hacia las pruebas y la entrevista fue buena, mostrando interés; no obstante por momentos se distraía.

IV. EXPLORACIÓN DE LAS FUNCIONES PSÍQUICAS

1. Atención, conciencia, orientación

En lo que respecta a su atención, el niño escucha atentamente cada pregunta; no obstante tiende a distraerse con cualquier estímulo que llame su atención, su capacidad de concentración es disminuida. Se encuentra orientado en persona, reconoce a sus familiares, sabe en qué lugar se encuentra, más no se orienta en el tiempo, no sabe en que día, mes y año está, ya que es normal para su edad.

2. Lenguaje

Se expresa con tono de voz normal, en cuanto a su lenguaje expresivo es poco comprensible, en relación al lenguaje comprensivo, el niño puede ejecutar indicaciones y comprender lo que se le dice. Existe dificultad en pronunciar las palabras ya que no hay una adecuada articulación en los fonemas rr, s, y sustituye la “ll” por la “y”.

3. Pensamiento

A la evaluación clínica, no se observan alteraciones en cuanto al curso, ni contenido del pensamiento, existe coherencia en las ideas que explica el niño, su pensamiento va acorde con la edad que registra.

4. Percepción

En cuanto a su percepción visual reconoce figuras como cuadrado, círculo, rectángulo más no el triángulo y el rombo, reconoce los colores amarillo, rojo, azul, verde, más no los demás colores, reconoce figuras de animales, no reconoce las texturas y en lo que se refiere a sus funciones gustativas y olfativas puede discernir adecuadamente.

5. Memoria

En cuanto a su memoria a largo plazo es capaz de recordar hechos pasados. Su memoria a corto plazo, tiene cierta dificultad para retener datos como contar de nuevo el cuento que se le leyó, contar los números, las vocales.

6. Funcionamiento intelectual

El niño posee una aceptable capacidad comprensiva y de razonamiento, no obstante presenta dificultad en su lenguaje expresivo y psicomotricidad fina ya que no tiene definida su lateralidad y esto genera que su aprestamiento escolar esté bajo.

7. Afectividad y estado de ánimo

El niño expresa sus sentimientos, es afectivo con su madre, cuando se le habla de su papá muestra expresión de tristeza ya que se encuentra lejos. Se muestra alegre durante la evaluación, suele reaccionar gritando acompañado algunas veces de llanto cuando no se le concede algo que él desea o cuando no quiere trabajar y se le exige.

V. RESUMEN

Niño de 5 años de edad que representa la edad referida, de sexo masculino, es de contextura delgada, estatura adecuada a su edad, tez clara, ojos negros, cabello negro lacio, con tono de voz normal, su marcha es normal, con rasgos faciales de alegría., es afectivo con su madre, cuando se le habla de su papá muestra

expresión de tristeza ya que se encuentra lejos. Se muestra alegre durante la evaluación, suele reaccionar gritando acompañado algunas veces de llanto cuando no se le concede algo que él desea o cuando no quiere trabajar y se le exige.

Durante la evaluación el niño se mostró ansioso, inquieto pero con el transcurrir del tiempo va mostrando colaboración. Su actitud frente al examinador, hacia las pruebas y la entrevista fue buena, mostrando interés; no obstante por momentos se distraía, tiende a distraerse con cualquier estímulo que llame su atención el niño escucha atentamente cada pregunta, su capacidad de concentración es disminuida. Se encuentra orientado en persona, reconoce a sus familiares, sabe en qué lugar se encuentra, mas no se orienta en el tiempo, no sabe en qué día, mes y año está.

Se expresa con tono de voz normal, en cuanto a su lenguaje expresivo es poco comprensible, en relación al lenguaje comprensivo, el niño puede ejecutar indicaciones y comprender lo que se le dice. Existe dificultad en pronunciar las palabras ya que no hay una adecuada articulación, en cuanto a fonemas sustituye la “ll” por la “y”.

En cuanto a su percepción visual reconoce figuras como animales, figuras geométricas y colores no reconoce las texturas y en lo que se refiere a sus funciones gustativas y olfativas puede discernir adecuadamente.

En cuanto a su memoria a largo plazo es capaz de recordar hechos pasados. Su memoria a corto plazo, tiene cierta dificultad para retener datos como contar de nuevo el cuento que se le leyó, contar los números.

El niño posee una aceptable capacidad comprensiva y de razonamiento, no obstante presenta dificultad en su lenguaje expresivo y psicomotricidad fina ya que no tiene definida su lateralidad y esto genera que su aprestamiento escolar esté bajo.

INFORME PSICOMÉTRICO

I. DATOS DE FILIACIÓN

Nombres y Apellidos : Diego P. B.
Fecha de nacimiento : 08/02/2011
Edad : 5 años, 3 meses
Sexo : Masculino
Lugar de nacimiento : Arequipa
Ocupación : Estudiante
Grado de instrucción : Inicial de 5 años
Domicilio Actual : Deán Valdivia- Enace sector 9 Maz. V lote 20
Informantes : Madre, padre y abuela
Lugar de evaluación : Consultorio de Psicología
Fecha de evaluación : 15/ 05/ 2016
16/05/2016
Examinadora : Gladys Marlene Huamani Molina

II. MOTIVO DE CONSULTA

El niño asiste a consulta en compañía de su madre quien refiere: "Mi hijo es muy rebelde y agresivo, no me hace caso, tengo que gritar para que me escuche y repetirle varias veces para que me conteste y haga lo que le ordeno, grita y se tira al suelo cuando no le doy lo que quiere, cuando se enoja tira las cosas y ha comenzado a escupir a sus compañeros del salón".

III. PRUEBAS PSICOLÓGICAS UTILIZADAS

- Test de Inteligencia – Stanford Binet
- Escala de maduración Social – Vineland
- Test Gestáltico Visomotor – Bender
- Escala de Evaluación de la Psicomotricidad en Preescolar – (EPP)
- Test de la Familia

IV. OBSERVACIONES GENERALES DE LA CONDUCTA

Durante la evaluación Diego se muestra colaborador, con ganas de resolver las pruebas, no obstante cuando no puede resolver los ejercicios se agacha, y en ocasiones ya no quiere continuar, se distrae fácilmente frente a estímulos externos, se le tenía que repetir de dos a tres veces las instrucciones en algunos ejercicios.

V. RESULTADOS DE LAS PRUEBAS PSICOLÓGICAS

A. TEST DE INTELIGENCIA – STANFORD BINET

Análisis cuantitativo:

EM : 5 años 4 meses

CI : 102

Inteligencia Normal

Análisis cuantitativo

Diego presenta una edad mental de 5 años 4 meses, obteniendo un CI de 102 que corresponde a una inteligencia normal.

B. ESCALA DE MADURACIÓN SOCIAL – VINELAND

Análisis Cuantitativo

Edad cronológica : 5 años 3 meses

Puntaje : 56 puntos

Edad Social : 5 años

Cociente Social : E.S. X 100 = 60 X 100

$$\begin{array}{r} \overline{} \\ \text{E.C.} \\ \hline \overline{62} \end{array}$$

Cociente Social : 97
Madurez Social : Normal

Análisis Cualitativo:

El niño alcanzó una edad social de 5 años y un cociente social de 97 catalogado como normal.

C. TEST GESTÁLTICO VISOMOTOR – BENDER

Diagnóstico de la madurez de la percepción visomotora

Análisis Cuantitativo:

Nro. Errores : 14

Media : 13.6

Desv. Estándar : 3.61

Diagnóstico : Normal

Análisis Cualitativo:

En cuanto a la madurez para la percepción visomotora se observa que el niño se encuentra en un nivel normal.

Diagnóstico de la madurez en escolaridad

Análisis Cuantitativo:

Nro. Errores : 14

Media : 13.5

Desv. Estándar : 3.61

Grado de escolaridad : Jardín

Edad Media : 4 años 5 meses

Diagnóstico : Normal

Análisis Cualitativo:

En cuanto a la madurez en escolaridad se observa que Diego se encuentra en un nivel normal.

Diagnóstico de indicadores de lesión cerebral

Análisis Cuantitativo

Errores altamente significativos	: 0	0%
Errores significativos	: 3	21%
Errores no significativos	: 11	79%
Total	: 14	100%

Análisis Cualitativo:

En cuanto a la aplicación del test encontramos que Diego tiene 0 errores altamente significativo, 3 errores significativos y 11 errores no significativos por lo que se descarta la presencia de indicadores de lesión cerebral.

D. ESCALA DE EVALUACIÓN DE LA PSICOMOTRICIDAD EN PREESCOLAR – (EPP)

Análisis Cuantitativo:

	Puntuación	Superior	Normal	Bajo
Locomoción	13			
Posiciones	5			
Equilibrio	7			
Coord. Piernas	9			
Coord. Brazos	6			
Coord. Manos	7			
E.Corporal (1)	2			
E. Corporal (2)	2			

Análisis Cuantitativo

En cuanto a la evaluación de su psicomotricidad el niño se encuentra en un nivel superior en el área de locomoción, ya que camina sin dificultad, corre alternando las piernas y brazos; se encuentra en un nivel normal en el área de posiciones puede mantenerse en cuclillas, de rodillas; en el área de equilibrio puede sostener una posición determinada cuando se le indica y

presenta una buena coordinación de sus brazos y piernas; en el área de coordinación de manos no presenta muchas dificultades en su psicomotricidad fina puede cortar el papel con las tijeras, también puede atornillar una tuerca. Por otro lado se observa en un nivel bajo en el área de esquema corporal reconoce las partes de su cuerpo sin embargo tiene dificultad en diferenciar cuál es su derecha e izquierda y en relación a los demás.

E. TEST DE LA FAMILIA

El niño refleja inestabilidad familiar, ansiedad, agresividad, conflictos emocionales, también puede indicar dificultades para relacionarse con su madre, una valoración hacia su padre en primer lugar, lo que puede indicar que lo extraña ya que no se encuentra cerca, o le teme, y una desvalorización de su abuela, ya que no lo considera en el dibujo.

VI. RESUMEN

La evaluación el niño presenta un CI de 102, que comprende a una inteligencia normal, alcanzo en su edad social de 5 años y un cociente social de 97 catalogado como normal.

En lo que se refiere a su psicomotricidad en el área de locomoción, posiciones, equilibrio y coordinación de brazos y piernas el niño no tuvo dificultad en realizar los ejercicios por lo que se encuentra en un nivel normal. Por otro lado se observa en un nivel bajo las áreas de esquema corporal reconoce las partes de su cuerpo sin embargo tiene dificultades en diferenciar cuál es su derecha e izquierda y en relación a los demás.

En cuanto a la madurez para la percepción visomotora se observa que el niño se encuentra en un nivel normal y grado de escolaridad acorde a su edad. Se descarta la presencia de indicadores de lesión cerebral.

El niño refleja inestabilidad familiar, ansiedad, agresividad, conflictos emocionales, también puede indicar dificultades para relacionarse con su madre, una valoración hacia su padre en primer lugar, lo que puede indicar que lo extraña ya que no se encuentra cerca, o le teme, y una desvalorización de su abuela, ya que no lo considera en el dibujo.

Gladys Marlene Huamani Molina
BACHILLER EN PSICOLOGÍA

INFORME PSICOLÓGICO

I. DATOS DE FILIACIÓN

Nombres y Apellidos : Diego P. B.

Fecha de nacimiento : 08/02/2011

Edad : 5 años, 3 meses

Sexo : Masculino

Lugar de nacimiento : Arequipa

Ocupación : Estudiante

Grado de instrucción : Inicial de 5 años

Domicilio Actual : Deán Valdivia- Enace sector 9 Maz. V lote 20

Informantes : Madre, padre y abuela

Lugar de evaluación : Consultorio de Psicología

Fecha de evaluación : 08/05/2016

15/05/ 2016

16/05/2016

Examinadora : Gladys Marlene Huamani Molina

II. MOTIVO DE CONSULTA

El niño asiste a consulta en compañía de su madre quien refiere: “Mi hijo es muy rebelde y agresivo, no me hace caso, tengo que gritar para que me escuche y repetirle varias veces para que me conteste y haga lo que le ordeno, grita y se tira al suelo cuando no le doy lo que quiere, cuando se enoja tira las cosas y ha comenzado a escupir a sus compañeros del salón”.

III. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS

- Observación
- Entrevista
- Pruebas psicológicas
 - Test de Inteligencia – Stanford Binet
 - Escala de maduración Social – Vineland
 - Test Gestáltico Visomotor – Bender
 - Escala de Evaluación de la Psicomotricidad en Preescolar – (EPP)
 - Test de la Familia

IV. HISTORIA DEL PROBLEMA ACTUAL

Diego es un niño de cinco años de edad es travieso, juguetón y cariñoso, insulta, grita y pega cuando no le dan lo que quiere, obedece cuando le conviene, no hace caso a los adultos, es pegado a su madre y no le hace caso con facilidad, solo cuando levanta la voz. Se pone triste por los problemas en su casa, piensa que son por su culpa que sus padres discuten. En casa los padres tienen problemas por falta de dinero, hasta incluso en una ocasión llegaron a agredirse en frente del niño.

La madre refiere que el problema del comportamiento de Diego comenzó a consecuencia de que su padre mucho lo engréía, al ser su único hijo le daba todo lo que quería, pero empeoró a los 4 años cuando empezó a ir a inicial de 4 años, cuando no se le daba lo que quería, gritaba y lanzaba las cosas que encontraba.

Su padre tenía trabajos eventuales nada seguros en ese tiempo, siempre ha consentido a Diego, para corregirlo le compraba dulces, de esa manera Diego se tranquilizaba y hacia caso. Así mismo, ellos tenían muchas discusiones por el aspecto económico y por la crianza de su hijo, todo esto lo hacían enfrente de su hijo ya que vivían en un solo cuarto en la casa de la madre de la esposa.

La madre comenzó a trabajar como ayudante de cocina en un restaurante cuando Diego tenía un año porque el dinero no les alcanzaba. Después de trabajar se iba

a la universidad hasta 8pm o 9pm. El niño se quedaba a cargo de su abuela quien lo cuidaba durante todo el día.

Cuando empezó a ir al nido, la abuela se encargaba de llevarlo y recogerlo, es en esa época que el niño empezó a cambiar su comportamiento, no hacía caso con facilidad a los padres, esta conducta fue incrementándose a medida que pasaba el tiempo.

El padre refiere que siempre ha tenido problemas con su suegra, discuten, según refiere “no dejaba ni que cargara a mi hijo, siempre me estaba gritando de cualquier cosa e incluso muchas veces me ha votado de su casa”. No se lleva bien con los hermanos de su esposa ya que siempre lo han menospreciado.

Así mismo refiere que el comportamiento de Diego es por culpa de la abuela ya que siempre se ha metido en la educación de su hijo, y no permite que lo regañen y su esposa le ha permitido todo e incluso le tenía que pedir permiso para sacar a su hijo de la casa.

Según refiere la abuela, el niño empezó a contestar y ser agresivo por las discusiones constantes de sus padres, también refiere que su mamá mucho lo castigaba y le gritaba, así mismo discute con su esposo delante del niño y en ocasiones ha tenido que intervenir, ya que al padre del niño no le importa trabajar, ni ayudaba a su esposa, cuando está en la casa prefiere dormir todo el día.

Actualmente Diego está en inicial de 5 años, su comportamiento se fue agravando, no hace caso a la mamá cuando le manda a que traiga algo, empezó a hablar palabras obscenas como “carajo”, y a contestarle a su mamá.

Según refiere la madre, la profesora constantemente la manda a llamar ya que el niño ha comenzado a escupir y a pegar a sus compañeros del colegio. Hace berrinches en la casa cuando no obtiene lo que quiere y suele decir “ya no te quiero, eres mala”. Tiene problemas en casa con su esposo, discuten mucho por el dinero y porque su esposo comenzó a pegarle a su hijo, el niño le tiene miedo; hasta en una ocasión se han agredido físicamente en frente de su hijo.

En la actualidad el padre trabaja en una minera, viaja por períodos largos, teniendo solo 10 días de bajada cada mes. El niño declara estar bien con su

madre, extraña mucho a su padre, reconoce que a veces no hace caso a sus padres, se preocupa porque su mamá mucho le grita, y le pega cuando se porta mal, en el colegio refiere que le pega a sus compañeros porque ellos también le pegan y que su padre le dijo que “si te pegan, pégalos tú también”.

La madre tuvo un periodo de gestación normal, el niño no fue deseado al comienzo, en especial por la madre, el periodo de desarrollo del niño en etapa natal y post natal fue con normalidad. En cuanto a la lactancia materna, la madre no tenía leche para dar a su bebe y además que los doctores le dijeron que no podría darle leche materna por precaución a la enfermedad que padece (la enfermedad de Chagas). La mayor parte de su lactancia fue acompañada con leche Nan, usando biberón al día siguiente de nacido hasta los dos años de edad.

El niño irguió la cabeza al mes, se sentó a los 5 meses, comenzó a gatear a los 8 meses y al año empezó a caminar. Balbuceo a los seis meses y dijo sus primeras palabras al año (papá, mamá), no presentó dificultades para pronunciar palabras. Actualmente está cursando jardín de 5 años, presenta problemas al cortar y seguir líneas finas, se distrae con facilidad, reconoce las vocales, números y figuras geométricas; realiza los ejercicios pero de manera lenta, tiene problemas en su lenguaje con la pronunciación de la letra r, s, y, ll.

En cuanto a la relación con sus compañeros en clase, se pone a jugar y no presta atención a la profesora, no obstante cuando no le dan lo que quiere empieza a insultar diciendo “mala” “malo” y a veces les pega a sus compañeros. En cuanto al desarrollo de sus tareas escolares para la casa hay que exigirle para que haga.

El niño presenta interés por la televisión y programas infantiles de dibujos animados, le gusta jugar con los carritos, la pelota, sus perros y sus gatos según refiere el niño le gustan mucho los animales.

V. OBSERVACIONES GENERALES DE LA CONDUCTA

Niño de 5 años de edad que representa la edad referida, de sexo masculino, es de contextura delgada, estatura adecuada a su edad, tez clara, ojos negros, cabello negro lacio, con tono de voz normal, su marcha es normal, con rasgos faciales

de alegría., es afectivo con su madre, cuando se le habla de su papá muestra expresión de tristeza ya que se encuentra lejos. Se muestra alegre durante la evaluación, suele reaccionar gritando acompañado algunas veces de llanto cuando no se le concede algo que él desea o cuando no quiere trabajar y se le exige.

Durante la evaluación el niño se mostró ansioso, inquieto pero con el transcurrir del tiempo va mostrando colaboración. Su actitud frente al examinador, hacia las pruebas y la entrevista fue buena, mostrando interés; no obstante por momentos se distraía, tiende a distraerse con cualquier estímulo que llame su atención el niño escucha atentamente cada pregunta, su capacidad de concentración es disminuida. Se encuentra orientado en persona, reconoce a sus familiares, sabe en qué lugar se encuentra, mas no se orienta en el tiempo, no sabe en qué día, mes y año está.

Se expresa con tono de voz normal, en cuanto a su lenguaje expresivo es poco comprensible, en relación al lenguaje comprensivo, el niño puede ejecutar indicaciones y comprender lo que se le dice. Existe dificultad en pronunciar las palabras ya que no hay una adecuada articulación, en cuanto a fonemas sustituye la “ll” por la “y”.

En cuanto a su percepción visual reconoce figuras como animales, figuras geométricas y colores no reconoce las texturas y en lo que se refiere a sus funciones gustativas y olfativas puede discernir adecuadamente.

En cuanto a su memoria a largo plazo es capaz de recordar hechos pasados. Su memoria a corto plazo, tiene cierta dificultad para retener datos como contar de nuevo el cuento que se le leyó, contar los números.

El niño posee una aceptable capacidad comprensiva y de razonamiento, no obstante presenta dificultad en su lenguaje expresivo y psicomotricidad fina ya que no tiene definida su lateralidad y esto genera que su aprestamiento escolar esté bajo.

VI. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Niño de 5 años de edad, suele reaccionar gritando acompañado algunas veces de llanto cuando no se le concede algo que él desea o cuando no quiere trabajar y se le exige, en ocasiones tiende a comportarse agresivamente con sus compañeros de salón, El niño refleja inestabilidad familiar, ansiedad, agresividad, conflictos emocionales, también puede indicar dificultades para relacionarse con su madre, una valoración hacia su padre lo que puede indicar que lo extraña ya que no se encuentra cerca, o le teme, y una desvalorización de su abuela, ya que no lo considera en el dibujo. Se observa que los problemas en casa están repercutiendo en su aprestamiento preescolar, ya que el niño presencia una dinámica familiar conflictiva y con agresiones entre sus padres.

Diego presenta un CI de 102, que comprende a una inteligencia normal, alcanzo en su edad social de 5 años y un cociente social de 97 catalogado como normal.

En lo que se refiere a su psicomotricidad en el área de locomoción, posiciones, equilibrio y coordinación de brazos y piernas el niño no tuvo dificultad en realizar los ejercicios por lo que se encuentra en un nivel normal. Por otro lado se observa en un nivel bajo las áreas de esquema corporal reconoce las partes de su cuerpo sin embargo tiene dificultades en diferenciar cuál es su derecha e izquierda y en relación a los demás.

En cuanto a la madurez para la percepción visomotora se observa que el niño se encuentra en un nivel normal y grado de escolaridad acorde a su edad. Se descarta la presencia de indicadores de lesión cerebral.

VII. CONCLUSIÓN DIAGNÓSTICA

Diego posee un nivel intelectual normal, refleja sentimientos de inseguridad y ansiedad, suele reaccionar con agresividad cuando no le dan lo que quiere, lanzando los objetos que encuentre a la mano, no hace caso a su mamá, insulta, pega a sus compañeros, hace berrinches. Por lo que se concluye problemas de conducta y problemas familiares que están repercutiendo en el aprovechamiento preescolar del niño. No registra indicadores de lesión cerebral.

VIII. PRONÓSTICO

Favorable, ya que con tratamiento adecuado al problema que presenta el evaluado podría haber mejoría, así mismo cuenta con el apoyo familiar.

IX. RECOMENDACIONES

Terapia conductual

Terapia familiar

Ejercicios para mejorar la psicomotricidad fina y definición de su lateralidad.

Gladys Marlene Huamani Molina
BACHILLER EN PSICOLOGÍA

PLAN PSICOTERAPÉUTICO

I. DATOS DE FILIACIÓN

Nombres y Apellidos	: D. P. B.
Fecha de nacimiento	: 08/02/2011
Edad	: 5 años, 3 meses
Sexo	: Masculino
Lugar de nacimiento	: Arequipa
Ocupación	: Estudiante
Grado de instrucción	: Inicial de 5 años
Domicilio Actual	: Deán Valdivia- Enace sector 9 Maz. V lote 20
Informantes	: Madre, padre y abuela
Lugar de evaluación	: Consultorio de Psicología
Examinadora	: Gladys Marlene Huamani Molina

II. DIAGNÓSTICO

Diego posee un nivel intelectual normal, refleja sentimientos de inseguridad y ansiedad, suele reaccionar con agresividad cuando no le dan lo que quiere, lanzando los objetos que encuentre a la mano, no hace caso a su mamá, insulta, pega a sus compañeros, hace berrinches. Por lo que se concluye problemas de conducta y problemas familiares que están repercutiendo en el aprovechamiento preescolar del niño. No registra indicadores de lesión cerebral.

III. OBJETIVOS GENERAL

- Enseñar al niño técnicas de relajación que permita controlar sus conductas agresivas, desafiantes y actué de manera asertiva
- Reducir el mal comportamiento del niño logrando una conducta y comportamiento adecuado.
- Enseñara al niño a diferenciar el lado derecho e izquierdo de su cuerpo
- Orientar a la familia en la práctica de normas y valores en el hogar
- Reducir conflictos de pareja

IV. TIEMPO DE EJECUCIÓN

El plan psicoterapéutico se llevara a cabo una vez por semana y con una duración de 30 a 45 minutos aproximadamente cada sesión por un lapso de tres meses.

V. DESCRIPCIÓN DEL PLAN PSICOTERAPÉUTICO

SESIÓN I

Técnica: Relajación

Objetivos: Invitar al niño a descansar utilizando la espiración y la inspiración.

Descripción: Mediante el juego se hará que el niño se relaje y así pueda controlar sus impulsos agresivos y desafiantes cuando quiera algo. Se explica el juego al niño gestualizando a la vez, el niño tendrá que mirar lo que hace el terapeuta para que posteriormente realice lo mismo.

Primero se le dirá: vamos a jugar al globo, mostrar el globo, cuando yo inflé el globo, tú te inflarás como un globo: llenaras tus pulmones de aire, mientras levantas los brazos. Cuando te lo indique, pondrás la mano en tu vientre y dejaras salir el aire del globo. Expiraras el aire por la boca suavemente mientras vuelves a bajar los brazos.

Tiempo: 30 minutos

Materiales a utilizar: globo, silla.

SESIÓN II

Técnica: Modelamiento “Orientación y consejería familiar”

Objetivo: Establecer normas y valores en el hogar.

Descripción: Se explica la importancia de instaurar valores en el hogar y como esos benefician en la conducta de todos los integrantes de la familia. De la misma manera se hace con las normas de la casa. Se le indica a la familia que todos deben cumplir con las normas propuestas por los padres. Así mismo, en cuatro cartulinas A4 se escriben los valores que deben de practicar cada miembro de la familia y en un papelógrafo se escriben las normas que cambian el clima familiar. Cada uno da sus opiniones de la actividad realizada con el compromiso de cumplirla.

Tiempo aproximado: 45 minutos

Materiales a utilizar: silla y mesa

SESIÓN III

Técnica : Economía de fichas

Objetivo : Eliminar conductas desadaptativas y fomentar disciplina en el niño.

Descripción : Se debe dar a conocer las reglas, que es lo que debe hacer y que obtiene por ello; que no debe hacer y cuanto le cuesta la conducta inadecuada, como por ejemplo hacer caso a la madre y hacer sus tareas (estrellas doradas) que posteriormente serán canjeadas por algún reforzador que le agrade al niño y para que sea eficaz deberá perder algunos reforzadores o ser sancionado por lo que más le gusta al niño, si la sanción produce malhumor, rabietas, etc. Deberán ser ignoradas siempre que sea posible.

Esta sesión es realizada con la madre, el padre y la abuela, ya que son preparadas y debe ser aplicado con la supervisión de ellos.

SESIÓN IV

Técnica : Tiempo fuera

Objetivo : Desaparición de conductas no deseadas de tal forma que el niño corrija su conducta actual y futura, no por razones de los padres sino por las suyas.

Descripción : Cuando el niño no quiere hacer caso y empiece hacer sus rabietas, la madre al ver esta conducta tendrá que retirar al niño físicamente del espacio actual para trasladarlo a un lugar donde no haya estímulos por un breve espacio de tiempo generalmente es de acuerdo a la edad que tiene el niño. Posteriormente explicarle con un tono calmado el motivo de su retirada, la idea es lanzarle un mensaje muy claro de que ha hecho algo mal y que esta disgustada con el niño.

SESIÓN V

Técnica : Terapia de juego

Objetivo : Diferenciar el lado derecho e izquierdo de su cuerpo

Descripción : Se le colocara al niño una cinta o pulsera en su mano derecha y su pie derecho, en la mano y pie izquierdo nada, con la finalidad que reconozca su lado derecho e izquierdo una vez reconocido se le hará jugar con su propio cuerpo. Cuando se diga “derecha” el niño deberá levantar la mano derecha. Cuando diga “izquierda”, levanta la izquierda. Cambios rápidos y repeticiones. Por otra parte se le observará al niño que parte de su cuerpo ya sea mano, pie, utiliza más y a partir de ello se le estimulará su lateralidad que predomine más.

Esto tendrá que realizarlo también en casa con ayuda de su mamá.

Tiempo: 30 minutos

Materiales utilizados: cinta roja o pulsera, radio

SESIÓN VI

Técnica : Terapia racional emotiva “Autoafirmación”

Objetivos : cambiar la conducta alterando las cogniciones encubiertas que la anteceden.

Descripción : Utilizando los principios conductuales del modelo de la reducción gradual del estímulo verbal y refuerzo sistemático para establecer las autoafirmaciones racionales. El niño describe los hechos activadores (sus compañeros lo molestan o no le hacen caso). Y sus consecuencias emocionales (les grita pega e insulta). Luego me pongo en el lugar del niño y él en el lugar de sus compañeros. Haciendo que él actué como sus compañeros y luego yo digo: Aunque ellos me molesten, no me hagan caso, yo no soy malo. No son agradables todas estas cosas pero no es tan horrible y lo puedo soportar bastante bien”. Luego se invertía los papeles y el niño repite la frase en voz alta y luego la voz se reduce en la siguiente sesión hasta hacerla solo en silencio y solo mentalmente.

Tiempo aproximado: 30 minutos.

Materiales utilizados: lista de actividades agradables y contrato personal.

SESIÓN VII

Técnica : Terapia familiar “Sin conflictos”

Objetivo : Orientar a las figuras parentales hacia la metodología de resolución de conflictos.

Descripción : Orientación a las figuras hacia la metodología de resolución de conflictos. Las figuras parentales deben comprender el proceso. Insistir en que las tres “c” son fundamentales: coherencia (evitar contradicciones, reforzarse ambas figuras parentales, gesto-tono de voz y actitud adecuadas),

consistencia (evitar cambios de opinión ante normas similares, el sí es sí y él no es no, tener autoridad sin ser autoritarios, ser firmes sin pasar a la rigidez, mostrarse flexibles sin llegar a claudicación, etc.) y continuidad (evitar cambios bruscos de normas y orientaciones, continuidad en el tiempo de la coherencia y de la consistencia).

Reformular las conductas de apego y el proceso de interacción, evitando las sutiles descalificaciones y la sutil agresión verbal (ej., evitar comentarios despectivos hacia los cambios acontecidos en el niño, por pequeños que sean).

Tiempo: 45 minutos

Materiales a utilizar: silla y mesa

SESIÓN VIII

Técnica : Terapia cognitivo conductual “Terapia de pareja”

Objetivo : Superar los conflictos de pareja asociados al comportamiento del padre con reforzadores positivos.

Descripción : Con el previo consentimiento y disposición de la pareja se les menciona que ellos deben estar atentos a las conductas positivas que desean estimular de su pareja, como es la adecuada comunicación para disminuir un comportamiento agresivo. Este reforzamiento entregado es predominantemente social como palabras, gestos de cariño, reconocimiento y compañía. Así mismo, cuando un integrante grita, insulta o ironiza a su pareja, se le sugiere que este último no responda y se retire de la situación, así la conducta hostil no recibirá reforzamiento.

Tiempo: 45 minutos

Materiales a utilizar: silla y mesa

VI. LOGROS OBTENIDOS

- En cuanto a sus berrinches fueron disminuyendo a medida que la terapia avanzaba, así mismo el niño aprendió a relajarse cuando quiere oponerse a los mandatos u órdenes de los padres.
- Se logró que el niño mediante los ejercicios que se le hizo pueda definir su lateralidad predominando en el niño el lado izquierdo, así mismo pudo reconocer el lado derecho e izquierdo de su propio cuerpo.
- En cuanto a la terapia de familia, ha disminuido las agresiones verbales tanto del padre y de la madre delante del niño, no obstante todavía falta mejorar.

Gladys Marlene Huamani Molina
BACHILLER EN PSICOLOGÍA

ESCALA DE INTELIGENCIA DE STANFORD - BINET

PROTOCOLO DE RESPUESTAS

Nombre: Diego Fecha de la prueba: 15/05/20
 Instrucción: Sexo: F Fecha de Nacimiento: 08/02/20
 Examinador: Gladys Huamani Molina Edad: 5 años 3 meses

AÑO II (6 tests x 1 ó 4 x 1½)			AÑO II-6 (6 tests x 1 ó 4 x 1½)		
1. Tablero de formas	(1)	()	1. Identificar objetos por su uso	(3)	()
2. Respuesta diferida	(2)	()	2. Identificar partes del cuerpo	(6)	()
3. Partes del cuerpo	(4)	()	3. Nombrar objetos	(5)	()
4. Torre de bloques	()		4. Vocabulario de imágenes	(8)	()
5. Vocabulario de imágenes	(3)	()	5. Repetir dos dígitos	(1)	()
6. Combinación de palabras	(2)	()	6. Obedecer órdenes sencillas	(2)	()
PS.: Identificar objetos por su nombre	(5)	()	PS.: Tablero de formas invertido	(2)	()
AÑO III (6 tests x 1 ó 4 x 1½)			AÑO III-6 (6 tests x 1 ó 4 x 1½)		
1. Ensayado de cuentas	2'	(4)	1. Comparación de pelotas	(3 de 3 ó 5 de 6)	(✓)
2. Vocabulario de imágenes	(10)	()	2. Paciencia: Figuras	(1)	(✓)
3. Puente de cubos	()		3. Discriminar figuras de animales	(4)	(✓)
4. Memoria de imágenes	(1)	()	4. Describir grabado: Nivel I	(2)	(✓)
5. Copiar un círculo	(1)	()	5. Clasificar botones	2'	(✓)
6. Dibujar una línea vertical	(1)	()	6. Comprensión I	(1)	(✓)
PS.: Repetir tres dígitos	(1)	()	PS.: Comparar palitos	(3 de 3 o 5 de 6)	(✓)
AÑO IV (6 tests x 1 ó 4 x 1½)			AÑO IV-6 (6 tests x 1 ó 4 x 1½)		
1. Vocabulario de imágenes	(14)	(✓)	1. Comparaciones estéticas	(3)	(✓)
2. Nombrar objetos de memoria	(2)	(✓)	2. Analogías opuestas I	(3)	(✓)
3. Analogías opuestas I	(2)	(✓)	3. Semejanzas/Diferencias de figuras I	(3)	(✓)
4. Identificar imágenes	(3)	(✓)	4. Materiales	(2)	(✓)
5. Discriminación de formas	(8)	(✓)	5. Tres encargos	(3)	(✓)
6. Comprensión II	(2)	(✓)	6. Comprensión III	(1)	(✓)
PS.: Memoria de frases I	(1)	(✓)	PS.: Identificar imágenes	(4)	(✓)
AÑO V (6 tests x 1 ó 4 x 1½)			AÑO VI (6 tests x 1 ó 4 x 1½)		
1. Completar dibujo de hombre	(2)	(✓)	1. Vocabulario	(6)	(X)
2. Doblar papel: Triángulo	()		2. Diferencias	(2)	(X)
3. Definiciones	(2)	(✓)	3. Figuras incompletas	(4)	(X)
4. Copiar un cuadrado	(1)	(✓)	4. Concepto de número	(4)	(X)
5. Semejanzas /Diferencias de figuras II	(9)	(X)	5. Analogías opuestas II	(3)	(X)
6. Paciencia: Rectángulo en dos	(2)	(✓)	6. Recorrer un laberinto	(2)	(X)
PS.: Nudo I	(5)		PS.: Describir grabado: Nivel II	(2)	(X)
AÑO VII (6 tests x 2 ó 4 x 3)			AÑO VIII (6 tests x 2 ó 4 x 3)		
1. Figuras absurdas I	(4)	(X)	1. Vocabulario	(8)	()
2. Semejanzas entre dos cosas	(2)	(X)	2. Memoria de cuentos	(5)	()
3. Copiar un rombo	(1)	(✓)	3. Absurdos verbales I	(3)	()
4. Comprensión IV	(3)	(X)	4. Semejanzas y diferencias I	(3)	()
5. Analogías opuestas III	(2)	(X)	5. Comprensión IV	(4)	()
6. Repetir 5 dígitos	(1)	(X)	6. Nombrar días	(orden correcto + (2))	()
PS.: Repetir tres dígitos al revés	(1)	(X)	PS.: Interpretar situaciones I	(2)	()

AÑO IX (6 tests x 2 ó 4 x 3)			AÑO X (6 tests x 2 ó 4 x 3)		
1. Recortado de papel I 2. Absurdos verbales II 3. Memoria de dibujos I 4. Rimas 5. Dar cambio 6. Repetir cuatro cifras al revés PS.: Semejanzas y diferencias II	(1) (3) 10'' (1 ó 2 con $\frac{1}{2}$) (2) (2) (1) (4)	() () () () () () ()	1. Vocabulario 2. Contar cubos 3. Palabras abstractas I 4. Encontrar razones I 5. Nombrar palabras 6. Repetir seis dígitos PS.: Absurdos verbales III	(11) (8) (2) (2) (28) (1) (2)	() () () () () () ()
AÑO XI (6 tests x 2 ó 4 x 3)			AÑO XII (6 tests x 2 ó 4 x 3)		
1. Memoria de dibujos I 2. Absurdos verbales IV 3. Palabras abstractas II 4. Memoria de frases II 5. Ensartar cuentas de memoria 6. Semejanzas: Tres cosas PS.: Encontrar razones I	(1½) (2) (3) (1) 2' (3) (2)	() () () () () () ()	1. Vocabulario 2. Absurdos verbales II 3. Figuras absurdas II: La sombra 4. Repetir cinco dígitos al revés 5. Palabras abstractas I 6. Completar frases (Minkus) PS.: Memoria de dibujos II	(14) (4) (2) (1) (3) (3) ()	() () () () () () ()
AÑO XIII (6 tests x 2 ó 4 x 3)			AÑO XIV (6 tests x 2 ó 4 x 3)		
1. Planear una búsqueda 2. Palabras abstractas II 3. Memoria de frases III 4. Interpretación de hechos 5. Frases en desorden 6. Memoria de palabras PS.: Recortado de papel I	() (4) (1) (2) (2) (1) (2)	() () () () () () ()	1. Vocabulario 2. Ingeniosidad (3' x ensayo) 3. Razonamiento I 4. Inducción 5. Orientación: Dirección I 6. Semejanzas en opuestos PS.: Palabras abstractas III	(16) (1) (1) () (3) (2) (3)	() () () () () () ()
AÑO AM (8 tests x 2)			AÑO AS I (6 tests x 4)		
1. Vocabulario 2. Ingeniosidad (3' x ensayo) 3. Palabras abstractas IV 4. Razonamiento aritmético (1' x 1) 5. Analogías opuestas IV 6. Orientación: Dirección I 7. Refranes 8. Diferencias en palabras abstractas PS.: Recortado de papel II	(20) (2) (4) (2) (1) (4) (2) (2)	() () () () () () () ()	1. Vocabulario 2. Problema de las cajas 3. Completar frases (Minkus) 4. Repetir seis cifras al revés 5. Construir una frase I 6. Semejanzas en opuestos PS.: Semejanzas esenciales	(23) (3) (3) (1) (2) (4) (2)	() () () () () () ()
AÑO AS II (6 tests x 5)			AÑO AS III (6 tests x 6)		
1. Vocabulario 2. Encontrar razones II 3. Refranes II 4. Ingeniosidad (3' x ensayo) 5. Diferencias esenciales 6. Repetir ocho cifras PS.: Clave I (3' x clave)	(26) (2) (2) (3) (3) (1) (1)	() () () () () () ()	1. Vocabulario 2. Refranes III 3. Analogías opuestas V 4. Orientación: Dirección II 5. Razonamiento II 6. Memoria de frases IV PS.: Recortado de papel III	(30) (2) (2) (2) (2) (sin error) ()	() () () () () () ()

1. Vocabulario	2. Problema de las cajas	3. Completar frases (Minkus)	4. Repetir seis cifras al revés	5. Construir una frase I	6. Semejanzas en opuestos	PS.: Semejanzas esenciales
1. Vocabulario	2. Problema de las cajas	3. Completar frases (Minkus)	4. Repetir seis cifras al revés	5. Construir una frase I	6. Semejanzas en opuestos	PS.: Semejanzas esenciales
2. Problema de las cajas	3. Completar frases (Minkus)	4. Repetir seis cifras al revés	5. Construir una frase I	6. Semejanzas en opuestos	PS.: Semejanzas esenciales	PS.: Recortado de papel III
3. Completar frases (Minkus)	4. Repetir seis cifras al revés	5. Construir una frase I	6. Semejanzas en opuestos	PS.: Semejanzas esenciales	PS.: Recortado de papel III	
4. Repetir seis cifras al revés	5. Construir una frase I	6. Semejanzas en opuestos	PS.: Semejanzas esenciales	PS.: Recortado de papel III		
5. Construir una frase I	6. Semejanzas en opuestos	PS.: Semejanzas esenciales	PS.: Recortado de papel III			
6. Semejanzas en opuestos	PS.: Semejanzas esenciales	PS.: Recortado de papel III				

ESCALA DE MADUREZ SOCIAL DE VINELAND
HOJA DE RESPUESTAS

Nombre y apellidos: Diego
 Fecha de Nac.: 08/02/2011 Lugar: Escolaridad: Jardín
 Informante: Madre Rel. con el niño: Bueno
 Edad base: 50 Puntos adicionales: 6
 Edad mental equivalente: 5 años Edad cronológica: 5 años, 3 meses
 Clasificación: Normal Fecha de hoy: 16/05/2016

EDAD 0-I.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----

EDAD II

18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

EDAD II-III

35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

EDAD III-IV

45	46	47	48	49	50
+	+	+	+	+	+

EDAD IV-V

51	52	53	54	55	56
+	+	+	-	+	+

EDAD V-VI

57	58	59	60	61
+	+	-	-	-

EDAD VI-VII

62	63	64	65
-	-	-	+

EDAD VII-VIII

66	67	68	69	70
-	-	-	-	-

EDAD VIII-IX

71	72	73	74
-	-	-	-

EDAD IX-X

75	76	77
-	-	-

EDAD X-XI

78	79	80	81
-	-	-	-

EDAD XI-XII

82	83	84
-	-	-

EDAD XII-XV

85	86	87	88	89
-	-	-	-	-

EDAD XV-XVIII

90	91	92	93	94	95
-	-	-	-	-	-

EDAD XVIII-XX

96	97	98	99	100	101
-	-	-	-	-	-

EDAD XX-XXV

102	103	104	105
-	-	-	-

EDAD XXV

106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

BSERVACIONES:

HOJA DE EVALUACION

HERNAN REYNOSO D.

I. DATOS DE INFORMACION GENERAL:

1.1. NOMBRES Y APELLIDOS:

AÑO	MES	DIA
2016	05	16
2011	02	08

1.2. FECHA DE APLICACION:

1.3. FECHA DE NACIMIENTO:

1.4. EDAD CRONOLOGICA: 5 años 3 meses
SEXO: Masculino1.5. GRADO: Jardin1.6. EXAMINADOR: Gladys Huamani Molina1.7. HORA INICIO: 11:30HORA FINAL: 11:45TIEMPO: 15 minutos

III. ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

3.1. DIAGNOSTICO DE LA MADUREZ DE LA PERCEPCION VISOMOTORA:

NO ERRORES (P.D.) 14 MEDIA (P.P) 13,6 DESV. STANDAR 3,61
LIMITES CRITICOS DE DESVIACION NORMAL (+/-) 10,0 a 17,2DIAGNOSTICO : SUPERIOR NORMAL INFERIOR

3.2. DIAGNOSTICO DE LA CAPACIDAD INTELECTUAL:

E.C. _____ E.M. _____ C.I. _____

DIAGNOSTICO APROX. _____

3.3. DIAGNOSTICO DE MADUREZ EN ESCOLARIDAD:

NO ERRORES _____ MEDIA _____ DESV. STANDAR 3,61
LIMITES CRITICOS DE DESVIACION NORMAL (+/-) 9,9 a 17,1GRADO ESCOLARIDAD Jardin EDAD MEDIA 4.5
DIAGNOSTICO Normal

3.4. DIAGNOSTICO DE INDICADORES DE LESION CEREBRAL:

	NO ERRORES	PORCENTAJE
ERRORES ALTAMENTE SIGNIFICATIVOS	<u>0</u>	<u>0%</u>
ERRORES SIGNIFICATIVOS	<u>3</u>	<u>21%</u>
ERRORES NO SIGNIFICATIVOS	<u>11</u>	<u>79%</u>
DIAGNOSTICO <u>Se descarta la presencia de indicadores de lesión cerebral</u>		<u>100%</u>

3.5. FACTORES RELACIONADOS CON EL DIAGNOSTICO DE LESION CEREBRAL:

TIEMPO: Realizo el dibujo en 15 min.

ESPACIO:

Utiliza una hoja

INDAGACION DE ERRORES:

OBSERVACION DE CONDUCTAS: El niño se mostró relajado3.6. SINTESIS DIAGNOSTICA: Diego posee una madurez para la percepción visomotriz a su edad. Se observó que el niño realizó el dibujo en 15 minutos.

II. ITEMS DE PUNTUACION

FIGURA A

1. DISTORSION DE LA FORMA 1a (sig)
1b (sig.7años)
2. ROTACION (sig)
3. INTEGRACION (sig)

FIGURA 1

4. DISTORSION DE LA FORMA (sig)
5. ROTACION (altamente sig.)
6. PERSEVERACION (altamente sig.7años)

FIGURA 2

7. ROTACION (sig. 8 años)
8. INTEGRACION (altamente sig.7años)
9. PERSEVERACION (altamente sig.7años)

FIGURA 3

10. DISTORSION DE LA FORMA (sig.7años)
11. ROTACION (altamente sig.8años)
12. INTEGRACION 12a (sig.6años)
12b (altamente sig.)

FIGURA 4

13. ROTACION (altamente sig.)
14. INTEGRACION (sig.)

FIGURA 5

15. MODIFICACION DE LA FORMA (sig.9años)
16. ROTACION (sig.)
17. INTEGRACION 17a (no sig.)
17b (altam. sig.)

FIGURA 6

18. DISTORSION DE LA FORMA 18a (sig.7años)
18b (alt.sig.)
19. INTEGRACION (altamente sig.7años)
20. PERSEVERACION (altamente sig.7años)

FIGURA 7

21. DISTORSION DE LA FORMA 21a (sig.8años)
21b (sig.9años)
22. ROTACION (altamente sig.7años)
23. INTEGRACION (sig.7años)

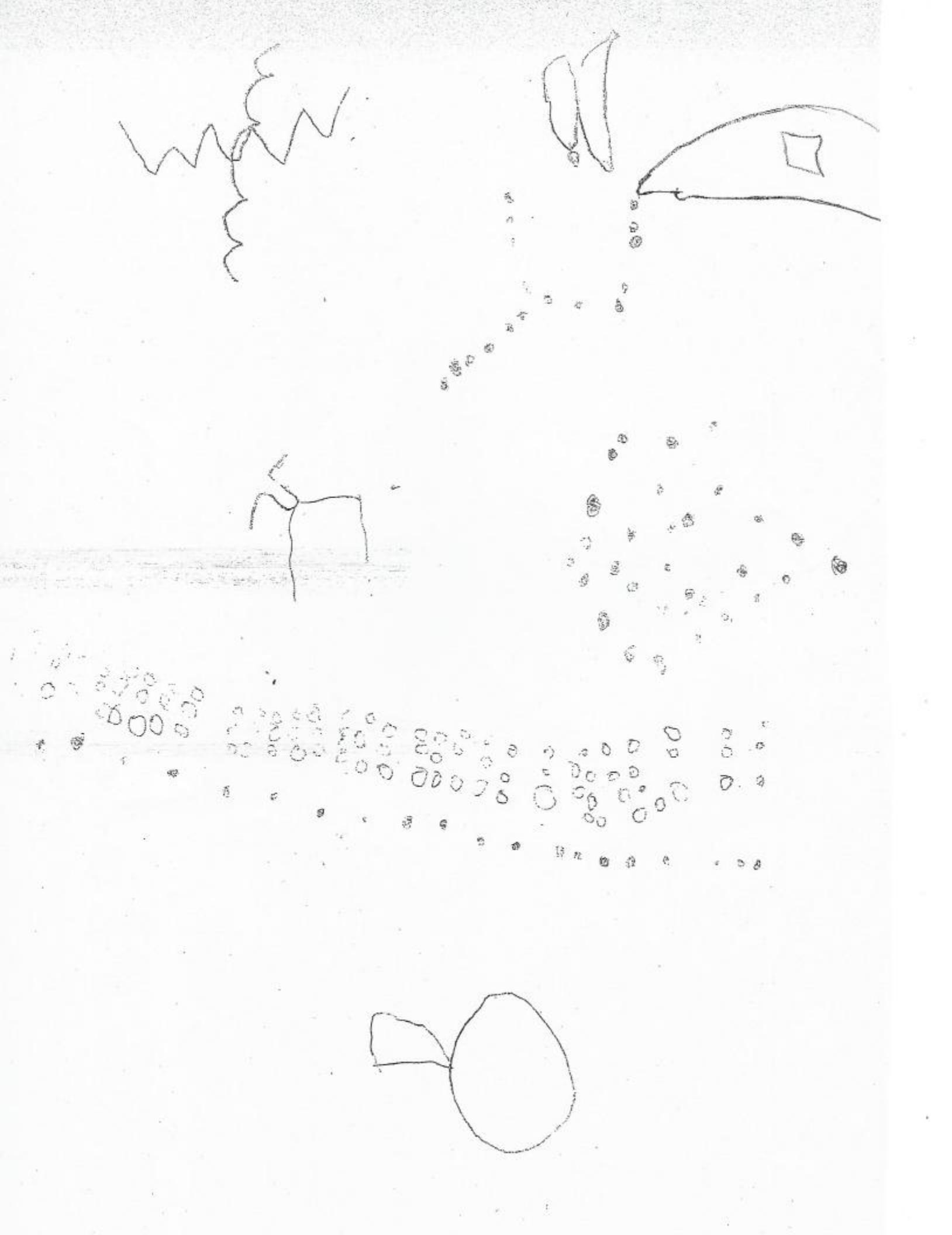
FIGURA 8

24. DISTORSION DE LA FORMA (sig.7años)
25. ROTACION (altamente sig.)

NUMERO TOTAL Y PARCIAL DE ERRORES

VALORES RELATIVOS

ERROR	A.S.	S.	N.S.
/		X	
/			X
1		X	
0			
1		X	
0			
1			
1			X
1			X
0			
1			
0			
0			
0			
0			
1			
0			
0			
0			
1			
0			
0			
1			
1			
1			
0			
1			
1			
0			
14	0	3	11
100%	0%	21%	79%



Colegio : Jardín
 Curso :
 Fecha : 16/10/2016

NOMBRE DE LOS NIÑOS

Puntuación
2: Lo hace bien.
1: Lo hace con alguna dificultad
0: No lo hace o tiene muchas dificultades para ello.

Díego	
1. CAMINA SIN DIFICULTAD	2
2. CAMINA HACIA ATRÁS	2
3. CAMINA DE LADO	2
4. CAMINA DE PUNTILLAS	2
5. CAMINA EN LÍNEA RECTA SOBRE UNA CINTA	1
6. CORRE ALTERNANDO MOVIMIENTO DE PIERNAS-BRAZOS.	2
7. SUBE ESCALERAS ALTERNANDO LOS PIES.	2
TOTAL LOCOMOCIÓN	13
NIVEL	B
LOCOMOCIÓN	
8. SE MANTIENE EN CUCLILLAS	1
9. SE MANTIENE EN RODILLAS	2
10. SE SIENTA EN EL SUELO CON LAS PIERNAS CRUZADAS	2
TOTAL POSICIONES	5
NIVEL	M

Cue

Norma



Autoras: M.a. Victoria de la Cruz y M.a. Carmen Mazaira
 Copyright © 1990 by TEA Ediciones S.A. Edita: TEA Ediciones S.A.; Fray Bernardino de Sahagún, 24; 28036 MADRID. Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados - Este ejemplar está impreso en tinta azul. Si lo presentara otro en tinta negra, es una reproducción ilegal. En beneficio de la profesión y en el suyo propio, NO LA UTILICE - Printed in Spain. Impreso en España por Imp. Casillas S.L.; Agustín Calvo, 47; 28043 MADRID - Depósito Legal: M - 5.533 - 1997.

NOMBRE DE LOS NIÑOS

NOMBRE DE LOS NIÑOS	
EQUILIBRIO	
11. SE MANTIENE SOBRE EL PIE DERECHO SIN AYUDA.	1
12. SE MANTIENE SOBRE EL PIE IZQUIERDO SIN AYUDA	1
13. SE MANTIENE CON LOS DOS PIES SOBRE LA TABLA	1
14. ANDA SOBRE LA TABLA ALTERNANDO LOS PASOS	2
15. ANDA SOBRE LA TABLA HACIA DELANTE, HACIA ATRÁS Y DE LADO	2
16. SE MANTIENE EN UN PIE (OJOS CERRADOS) 10 SEGUNDOS O MÁS	0
TOTAL EQUILIBRIO	7
NIVEL	N
COORDINACIÓN DE PIERNAS	No
17. SALTA DESDE UNA ALTURA DE 40 CM.	0
18. SALTA UNA LONGITUD	2
19. SALTA UNA CUERDA A 25 CM. DE ALTURA.	2
20. SALTA MÁS DE 10 VECES CON RITMO	2
21. SALTÓ AVANZANDO 10 VECES O MÁS	2
22. SALTÓ HACIA ATRÁS 5 VECES O MÁS SIN CAER.	1
TOTAL COORDINACIÓN DE PIERNAS	9
NIVEL	N

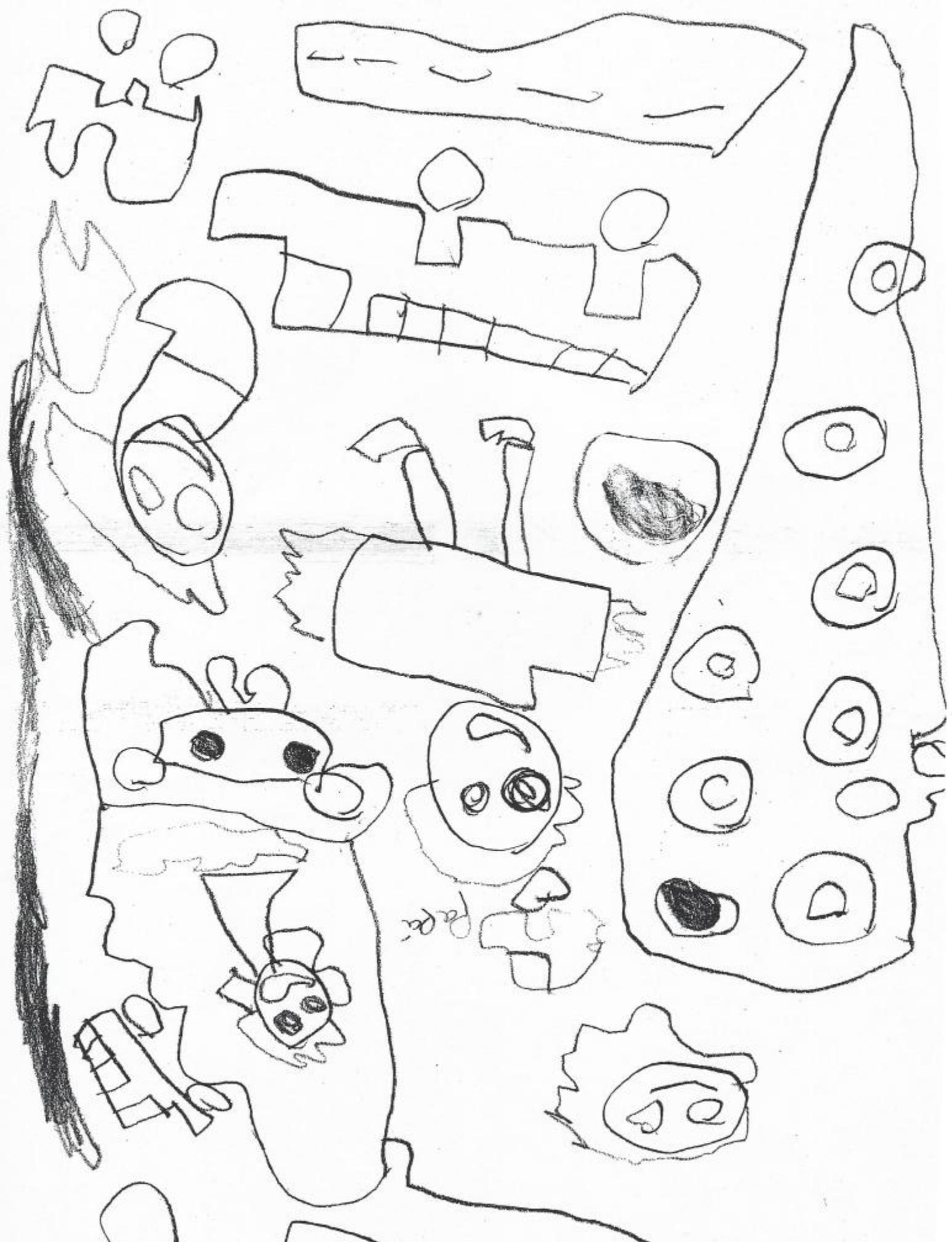
NOMBRE DE LOS NIÑOS

COORDINACIÓN DE BRAZOS	23. LANZA LA PELOTA CON LAS DOS MANOS A 1 M.	2									
	24. COGE LA PELOTA CUANDO SE LE LANZA, CON LAS DOS MANOS.	2									
	25. BOTÁ LA PELOTA DOS VECES Y LA RECOGE.	0									
	26. BOTÁ LA PELOTA MÁS DE CUATRO VECES CONTROLÁNDOLA	0									
	27. COGE LA BOLSITA DE SEMILLAS CON UNA MANO.	2									
	TOTAL COORDINACIÓN DE BRAZOS	6									
	NIVEL	N									
COORDINACIÓN DE MANOS	28. CORTA PAPEL CON TIJERAS.	2									
	29. CORTA PAPEL SIGUIENDO UNA RECTA.	1									
	30. CORTA PAPEL SIGUIENDO UNA RECTA.	1									
	31. PUEDE ATORNILLAR UNA TUERCA (ROSCA)	2									
	32. CON LOS DEDOS DOBLADOS LOS TOCA UNO A UNO CON EL PULGAR.	1									
	TOTAL COORDINACIÓN DE MANOS	7									
	NIVEL	N									

Notas

Notas

NOMBRE DE LOS NIÑOS



CASO N° 2

HISTORIA PSICOLÓGICA

EXAMEN MENTAL

INFORME PSICOMÉTRICO

INFORME PSICOLÓGICO

PLAN PSICOTERAPÉUTICO

ANAMNÉSIS

I. DATOS DE FILIACIÓN

Nombres y Apellidos : Rosa
Edad : 13 años
Sexo : Femenino
Fecha de nacimiento : 24/07/2002
Lugar de Nacimiento : Arequipa
Ocupación : Estudiante
Grado : 2^{do} grado de secundaria
Religión : Católica
Lugar de Evaluación : Hogar temporal “Casa de la Mujer”
Informantes : Mamá, Rosa
Fecha de evaluación : 5, 7,9 de octubre del 2015
Examinador (a) : Rodríguez Ramos, Shirley Jennifer
Bachiller en Psicología

II. MOTIVO DE CONSULTA

Evaluación psicológica a paciente que se encuentra albergada en la institución “Casa de la Mujer”.

La madre de Rosa refiere que su menor hija sufrió abuso sexual a la edad de 10 años por su vecino (pariente lejano del Papá), de 30 años de edad, que responde al nombre de Adolfo. La denuncia fue entablada en la DEMUNA por el profesor de Rosa a quien confió lo que le sucedía. Al enterarse de la denuncia el agresor huyó, actualmente se desconoce su paradero, por tal motivo Rosa en compañía de su madre se encuentran albergadas en el refugio temporal “Casa de la Mujer”, encontrándose en situación de riesgo por no contar aún con medidas de protección.

III. HISTORIA DEL PROBLEMA ACTUAL

La madre refiere que Rosa comenzó a cambiar de comportamiento, de ser una niña un tanto tímida, poco comunicativa y estudiosa, con óptimo rendimiento académico, pasó a ser más comunicativa, comenzó a tener muchas amistades, no cumplía con sus obligaciones (en el colegio y casa) , poco tolerante con su mamá, desatenta en el colegio y su rendimiento académico bajó considerablemente .

Rosa manifiesta que fue agredida sexualmente cuando tenía diez años, Rosa vivía en una casa alquilada con toda su familia (papá, mamá y hermano), en donde su padre habilitó un taller mecánico (mantenimiento de llantas) al costado de ellos vivía un pariente lejano, Adolfo, quien también tenía un taller. A Rosa le gustaba estar en el taller de su papá y una vez a Adolfo le permitió que ingresara a su casa para jugar con la computadora (previo permiso del papá) fue entonces en ese momento que entró al cuarto Adolfo y le dijo; “no jugarás en la computadora vamos hacer otra cosa, entonces me dijo que me acostara en la cama, yo estaba muy asustada y me dijo que me quedara callada y que no le contara nada a mis padres, porque si eso pasaba él me mataría a mí y a mis padres y entonces abuso de mí, después volvió a amenazarme y me dijo que cada vez que él me diga que vaya a su casa yo tenía que obedecer y si yo no obedecía cumpliría su amenaza; también me obligaba a ver videos pornográficos”. Adolfo abusó sexualmente de Rosa cuantas veces quería. Rosa refiere que su mamá la encontró en la casa de Adolfo (Rosa se encontraba encima de la cama con el pantalón en las pantorrillas y Adolfo al darse cuenta que alguien entro a su cuarto se escondió), la madre le preguntó que pasó pero Rosa no dijo nada por miedo, por ello la mamá le grito y la castigó.

Rosa cansada de esta situación, no podía conciliar el sueño, tenía pesadillas, se sentía triste y culpable, por ello decidió denunciar al agresor, comenzó a buscar ayuda fuera de casa, contando lo que le sucedía a sus amigas del colegio y a su profesor, quienes le brindaron conocimiento sobre sus derechos (Rosa no tenía conocimiento de que podía denunciar esta situación de abuso) y así ella decidió denunciar a su agresor. También manifiesta que por temor no les contó a sus

padres lo que le sucedía, sin embargo, el día en que los padres de Rosa se enteraron de esta situación no le creyeron.

Actualmente Rosa se encuentra en la casa hogar Casa de la Mujer, sintiéndose culpable de haber sido abusada sexualmente, de provocar problemas a su familia, y de no pedir ayuda a tiempo, mostrándose frente a las demás personas alegre, fuerte y con su familia con una mezcla de actitud un triste , rebelde y culpable. También muestra desinterés por los estudios y es desafiante principalmente con su madre.

IV. ANTECEDENTES PERSONALES

Periodo del desarrollo:

- **Etapa prenatal:** Fue un embarazo no planificado, pero si deseado. Con controles médicos necesarios, presencia de síntomas propios de esta etapa (antojos, mareos, náuseas), con una duración de 8 meses, sin ningún problema emocional por parte de la madre ni accidentes, enfermedades u otros. La madre y el padre de José tenían 24 y 25 años respectivamente.
- **Etapa natal:** Nació en el Hospital Honorio Delgado de un parto normal, sin complicaciones a los 8 meses, presentó un tono de piel rosácea y lloró inmediatamente con un peso de 3.100 kg.
- **Etapa post natal:** Rosa de niña tenía una actitud un tanto inhibida, era poco comunicativa, obediente, reservada, estudiosa y colaboradora en casa. Cariñosa con sus padres y hermanos, con buen apetito, y un sueño tranquilo. Controló sus esfínteres vesical y anal entre los 2 y 3 años.
- **Desarrollo psicomotor:**
Rosa gateó a los 9 meses, comenzó a caminar a los 18 meses, pronunció sus primeras palabras a los 12 meses.

- **Etapa escolar:** Rosa inicio sus estudios pre escolares a los 4 años. Al comenzar sus estudios de nivel primario Rosa era un tanto tímida, poco comunicativa y con pocas amigas, le gustaba bailar, participaba en las festividades del colegio. Le agradaba ir al colegio, su rendimiento escolar en general era bueno con altas notas en matemáticas (notas de 16 hasta 18). En sexto año sus calificaciones bajaron. Comenzó su secundaria en un colegio de puras mujeres, su bajo rendimiento académico es muy significativo en la mayoría de áreas, con notas de 05 a 10, incumplimiento de tareas, cuadernos descuidados (desorden, inadecuada ortografía, hojas en blanco), mentiras constantes para evadir responsabilidades, sin embargo, le agrada ir al colegio porque le agrada pasar tiempo con sus amigas y amigos.
- **Desarrollo y función sexual:** Rosa aun no menstrua, sufrió de abuso sexual a los 10 años hasta junio del presente año (2015). Rosa refiere que a los 12 años se enamoró de su amigo quien fue su primer enamorado por dos meses aproximadamente, actualmente a Rosa manifiesta que le gustaría tener enamorado.

V. ANTECEDENTES FAMILIARE

- **Composición y dinámica familiar:** Rosa proviene de una familia nuclear. Su padre de 38 años de edad con grado de instrucción técnico superior trabaja en su propio taller de mantenimiento de llantas en un horario de 7:00 am a 7:00 pm, la madre de 37 años de edad, con quinto de secundaria, trabajaba como empleada de hogar, actualmente se encuentra desempleada. Rosa refiere que sus padres algunas veces por cuestiones de dinero o trabajo discutían con palabras subidas de tono e incluso agresión física (cachetadas, empujones). Manifiesta también que no confía en sus padres, tiene miedo que la castiguen. Rosa no obedece a su mamá muchas

veces se muestra desafiante y su padre un no le cree totalmente y le reprocha del porqué no les contó a tiempo lo que le sucedía (abuso sexual).

Rosa tiene un hermano menor de 11 años de edad con quien tiene una buena relación, él se preocupa por su bienestar de Rosa (de sus estudios, de su estado de ánimo).

- **Condición económica:** Cuentan con casa propia en el distrito de Ciudad Blanca, sin embargo, por motivo de trabajo del papá actualmente viven en una casa alquilada de material noble, cuentan con los servicios básicos (agua, luz, desagüe). Con un nivel económico entre medio y bajo.
- **Vida recreativa:** A Rosa le gusta jugar vóley, tiene mucho interés por ir a fiestas y tener cada vez más amigas (os), participa en las actividades de su colegio; danza, baile moderno. Le agrada estar maquillada.
- **Religión:** Profesa la religión Católica, fue bautizada al año y medio de nacer. Asistía pocas veces a misa, sin embargo, su devoción ha ido aumentando ya que cree que la ayuda espiritual le ayuda a olvidar lo desagradable que ha experimentado.

VI. RESUMEN

Rosa nació en el hospital Honorio Delgado de parto normal sin complicaciones, a los 8 meses de un embarazo no planificado pero si deseado, recibió los controles médicos necesarios y presentó los síntomas propios de esta etapa, con una duración de 8 meses, llorando inmediatamente después de ser depuesta del vientre de su madre con un tono de piel rosácea, con un peso de 3.100 kg. Rosa gateó a los 9 meses, comenzó a caminar a los 18 meses, pronunció sus primeras palabras a los 12 meses. De sueño tranquilo y con buen apetito. Controló sus esfínteres vesical y anal entre los 2 y 3 años de edad.

Rosa inició sus estudios pre escolares a los cuatro años, al comenzar sus estudios de nivel primario Rosa mostraba una actitud un tanto inhibida, era poco

comunicativa, obediente, reservada, colaboradora en casa y cariñosa con sus padres y hermano, estudiosa y con pocas amigas en el colegio, con buen rendimiento académico hasta sexto año de primaria. Comenzó su secundaria en un colegio de puras mujeres obteniendo calificaciones significativamente bajas en la mayoría de las áreas, con notas de 05 a 10, incumplimiento de tareas, cuadernos descuidados (desorden, inadecuada ortografía, hojas en blanco), mentiras constantes para evadir responsabilidades del hogar y colegio, sin embargo, le agrada ir al colegio porque le agrada pasar tiempo con sus amigas (os). Le gusta jugar vóley, tiene mucho interés por ir a fiestas y tener cada vez más amigas (os), participa en las actividades de su colegio como danza y baile moderno. Le agrada estar maquillada. Rosa aun no presenta su primera menarquía, Rosa refiere que a los 12 años se enamoró de su amigo quien fue su primer enamorado por 2 meses aproximadamente, actualmente a Rosa le gustaría tener enamorado.

Proviene de una familia nuclear, vivían en cuarto alquilado por motivo de trabajo del padre, tiene una casa propia de material noble, cuentan con los servicios básicos (agua, luz, desagüe). Su padre de 38 años de edad, con grado de instrucción técnico superior, trabaja en un su propio taller de mantenimiento de llantas en un horario de 7:00 am a 7:00 pm, la madre de 37 años de edad, con quinto grado de educación secundaria, trabajaba como empleada de hogar, actualmente se encuentra desempleada. Rosa refiere que sus padres algunas veces por cuestiones de dinero o trabajo discutían con palabras subidas de tono e incluso agresión física (cachetadas, empujones). Manifiesta también que no confía en sus padres, tiene miedo que la castiguen o griten o no le crean. Rosa no obedece a su mamá y a veces se muestra desafiante, su papá aun no le cree totalmente y le reprocha del porqué no les contó a tiempo lo que le sucedía (abuso sexual). La relación con su hermano es buena.

Rosa manifiesta que fue agredida sexualmente cuando tenía diez años de edad por su vecino (pariente lejano del Papá de Rosa), de 30 años de edad que responde al nombre de Adolfo quien abusó constantemente de ella por dos años aproximadamente, amenazándola de muerte a ella y a sus padres si no hacia lo

que él quería y la obligaba a ver pornografía. Rosa refiere también que una vez su mamá la encontró en la casa de Adolfo (Rosa se encontraba encima de la cama con el pantalón en las pantorrillas y Adolfo al darse cuenta que alguien entro a su cuarto se escondió), la madre le preguntó que pasó pero Rosa no dijo nada por miedo, por ello la mamá le grito y la castigó.

Rosa cansada de esta situación y de no poder conciliar el sueño, de tener pesadillas, de sentirse triste y culpable decidió denunciar a su agresor, comenzó a buscar ayuda fuera de casa contando lo que le sucedía a sus amigas del colegio y a su profesor, quienes le brindaron información y ayuda, así ella decidió denunciar a su agresor. Actualmente Rosa se encuentra en la casa hogar Casa de la Mujer, mostrándose frente a las demás personas alegre y fuerte, sin embargo se siente culpable de provocar problemas a su familia y culpable de haber sido abusada sexualmente, de no contarle a sus padres lo que le sucedía, desinterés por los estudios por no poder concentrarse, y a veces desafiante principalmente con su madre.

RODRÍGUEZ RAMOS SHIRLEY J.

Bachiller en Psicología

EXAMEN MENTAL

I. DATOS DE FILIACIÓN

Nombres y Apellidos : Rosa
Edad : 13 años
Sexo : Femenino
Fecha de nacimiento : 24/07/2002
Lugar de Nacimiento : Arequipa
Ocupación : Estudiante
Grado : 2^{do} grado de secundaria
Religión : Católica
Lugar de Evaluación : Hogar temporal “Casa de la Mujer”
Informantes : Mamá, Rosa
Fecha de evaluación : 12, 13 de octubre del 2015
Examinador (a) : Rodríguez Ramos, Shirley Jennifer
Bachiller en Psicología

II. MOTIVO DE CONSULTA

Evaluación psicológica a paciente que se encuentra albergada en la institución “Casa de la Mujer”. La madre de Rosa refiere que su menor hija sufrió abuso sexual a la edad de 10 años por su vecino (pariente lejano del Papá), de 30 años de edad, que responde al nombre de Adolfo. La denuncia fue entablada en la DEMUNA por el profesor de Rosa a quien confió lo que le sucedía. Al enterarse de la denuncia el agresor huyó, actualmente se desconoce su paradero, por tal motivo Rosa en compañía de su madre se encuentran albergadas en el refugio temporal “Casa de la Mujer”, encontrándose en situación de riesgo por no contar aún con medidas de protección.

III. ACTITUD PORTE Y COMPORTAMIENTO

Menor de 13 años de contextura delgada, porte promedio, de tez trigueña, cabello largo, lacio y negro, ojos negros, viste ordenada y con higiene adecuada, su expresión facial denota alegría y coquetería. De postura erguida, se desplaza con autonomía, su comportamiento denota mucha intranquilidad, sociable muy habladora, con facilidad para hacer amistades, irresponsable en el cumplimiento de tareas escolares y del hogar, desobediente con sus padres, busca llamar la atención (maquillándose, emitiendo risas y burlas en lugares que requieren silencio). A menudo se muestra indiferente, desinteresada ante situaciones que requieren seriedad.

IV. EXPLORACIÓN DE LAS FUNCIONES PSÍQUICAS

- 1. Atención, conciencia y orientación:** predominio de la atención involuntaria, dificultad para concentrarse y prestar atención, se distrae fácilmente frente a diferentes estímulos (como el celular y cuando escucha su música favorita) perdiendo así la ilación. Orientada en espacio, tiempo y persona.
- 2. Lenguaje:** Tono de voz medianamente alto con una velocidad normal, su curso algunas veces pierde la ilación por falta de atención y concentración. Inadecuada expresión de las palabras (artita, emnenantes, sherto etc.). Su comprensión es un tanto lenta.
- 3. Pensamiento:** Con contenido de ideas de culpabilidad y miedo referidos al abuso sexual que sufrió.
- 4. Percepción:** Procesos perceptuales adecuada.
- 5. Memoria:** Memoria reciente y remota conservada ya que recuerda sucesos pasados y recientes.
- 6. Estado de ánimo y afectos:** Emocionalmente se muestra alegre, amable y coqueta con personas mayores ajenas a su familia, tiene la necesidad de buscar aprobación y afecto de los demás aparentando ser una persona muy alegre, sin embargo por breves momentos expresa tristeza, desconcierto e incomprendimiento cuando se trata el tema relacionados al abuso que y a la

sexualidad .Con sus compañeras de estudio su comportamiento es efusivo expresando así mucho interés por tener enamorado.

Frente a sus padres expresa de manera un tanto agresiva principalmente con su madre. Miente constantemente a su mamá para conseguir lo que quiere (como permisos para visitar a sus amigas) haciéndola sentir responsable por lo que le sucedió. Se preocupa demasiado por lo que piense su padre, su estado de ánimo mayormente depende de esto, ya que su padre le reclama por no haber confiado en él y aun niega toda esta situación. Rosa se siente muy culpable de haber sido abusada sexualmente.

7. Funcionamiento intelectual: Posee un CI de término medio

(Según la escala General de Raven obtuvo un PD de 29 y un Percentil de 50 ubicándola en un rango III que equivale a un término medio). Actualmente su rendimiento académico bajo con notas por debajo de 10 en sus exámenes e incumplimiento de tareas en el colegio.

8. Comprensión y Grado de incapacidad del problema o enfermedad: Rosa se siente culpable y cree que ha provocado problemas en su familia.

V. RESUMEN

Menor de 13 años de contextura delgada, porte promedio, de tez trigueña, cabello largo, lacio y negro, ojos negros, viste ordenada, higiene adecuado, su expresión facial denota alegría y coquetería, de postura erguida, se desplaza con autonomía, orientada en espacio, tiempo y persona. Su comportamiento denota mucha intranquilidad, es sociable muy conversadora, con facilidad para hacer amistades, irresponsable en el cumplimiento de tareas escolares y del hogar, desobediente, busca llamar la atención, a menudo indiferente, desinteresada ante situaciones que requieren seriedad y atención. Sus procesos de percepción y memoria se encuentran conservados. Predomina su atención involuntaria, tiene dificultad para concentrarse y prestar atención perdiendo algunas veces la ilación del curso de la conversación.

Presenta un tono de voz medianamente alto con una velocidad normal e inadecuada expresión de algunas palabras (artita, emnenantes, sherto etc.). Su

comprensión es un tanto lenta. Su pensamiento presenta ideas de culpabilidad, miedo y recuerdos persistentes sobre el abuso sufrido. Emocionalmente se muestra alegre, amable y coqueta con personas mayores ajenas a su familia, tiene la necesidad de buscar aprobación y afecto de los demás aparentando ser una persona muy alegre sin embargo por breves momentos expresa tristeza, desconcierto e incomprendimiento cuando se trata el tema relacionado a su sexualidad.

Con sus compañeras de estudio su comportamiento es efusivo expresando así mucho interés por tener enamorado. Frente a sus padres se expresa de manera un tanto agresiva, principalmente con su madre. Miente constantemente a su mamá para conseguir lo que quiere (como permisos para visitar a sus amigas) haciéndola sentir responsable por lo que le sucedió. Se preocupa demasiado por lo que piense su padre, su estado de ánimo mayormente depende de esto, ya que su padre le reclama por no haber confiado en él y aun niega toda esta situación (abuso sexual).

Posee un CI equivalente al término medio. Actualmente su rendimiento académico bajo con notas por debajo de 10 en sus exámenes e incumplimiento de tareas en el colegio

Rosa se siente muy culpable de haber sido abusada sexualmente y también de haber provocado problemas en su familia.

RODRÍGUEZ RAMOS SHIRLEY J.

Bachiller en Psicología

INFORME PSICOMÉTRICO

I. DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos : Rosa
Edad : 13 años
Sexo : Femenino
Fecha de nacimiento : 24/07/2002
Lugar de Nacimiento : Arequipa
Ocupación : Estudiante
Grado : 2do grado de secundaria
Religión : Católica
Lugar de Evaluación : Hogar temporal “Casa de la Mujer”
Informantes : Mama, Rosa
Fecha de evaluación : 9, 14, 16,17 de octubre del 2015
Examinador (a) : Rodríguez Ramos, Shirley Jennifer
Bachiller en Psicología

II. MOTIVO DE CONSULTA

Evaluación psicológica a paciente que se encuentra albergada en la institución “Casa de la Mujer”. La madre de Rosa refiere que su menor hija sufrió abuso sexual a la edad de 10 años por su vecino (pariente lejano del Papá), de 30 años de edad, que responde al nombre de Adolfo. La denuncia fue entablada en la DEMUNA por el profesor de Rosa a quien confió lo que le sucedía. Al enterarse de la denuncia el agresor huyó, actualmente se desconoce su paradero, por tal motivo Rosa en compañía de su madre se encuentran albergadas en el refugio temporal “Casa de la Mujer”, encontrándose en situación de riesgo por no contar aún con medidas de protección.

III. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS

- Observación
- Entrevista
- Pruebas psicométricas y Proyectivas:
 - a) Escala General Raven
 - b) Inventario Clínico De Millon Para Adolescentes MACI
 - c) Test de la Familia
 - d) La Persona Bajo la Lluvia

IV. OBSERVACIONES GENERALES

Menor de 13 años de contextura delgada, porte promedio, de tez trigueña, cabello largo, lacio y negro, ojos negros, viste ordenada, higiene adecuado, su expresión facial denota alegría y coquetería. De postura erguida, se desplaza con autonomía. Durante las evaluaciones se mostró al inicio un tanto inhibida, sin embargo cambio rápidamente volviéndose muy inquieta, conversadora, desatenta, tratando de evadir preguntas y por ciertos momentos desinteresada en las pruebas.

V. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

a) Escala General Raven

Análisis cuantitativo:

Puntaje Directo	Percentil	Rango
29	50	III EQUIVALENTE A UN TÉRMINO MEDIO

Análisis cualitativo: Rosa obtuvo un PD de 29 y un Percentil de 50 ubicándola en un rango III que equivale a un término medio

b) MACI

Análisis Cuantitativo

ESCALAS	PT	TB	TB FINAL	INTERPRETACION
4-Conformista	34	57	61	<i>Ligeramente problemática</i>
5-Egocentrismo	34	73	77	<i>Área problemática</i>
7-Conformista	53	72	76	<i>Área problemática</i>
<hr/>				
D-Incomodidad respecto al sexo	43	83	88	<i>Área principal de preocupación</i>
H-Abuso en la infancia	18	73	78	<i>Área problemática</i>
<hr/>				
CC-Predisposición a la delincuencia	24	73	73	<i>Tema ligeramente problemático</i>

Análisis Cualitativo; según los resultados obtenidos se interpreta lo siguiente:

Prototipo de personalidad:

Rosa presenta un prototipo de personalidad independiente de confianza y altamente valorizada de en si misma aprendida gran parte como respuesta a unos padres que la complacen, con necesidad de elogios y aceptación en la mayoría de contextos sociales muestra también un desequilibrio en sus estrategias de afrontamiento protegiéndose a través de la manipulación, seducción, búsqueda de atención, aprobación y afecto

No obstante a aprendido a negar la validez de sus propios deseo y emociones a adoptar los valores y preceptos establecidos por otros, su manera prudente, controlada y perfeccionista derivan de un conflicto entre la rabia reprimida hacia los otros y el menor a la vergüenza la culpa y desaprobación social resuelven la ambivalencia suprimiendo el resentimiento y acentuando el conformismo

Preocupación expresada:

Incomodidad respecto al sexo: Los pensamientos y sentimientos referidos a la sexualidad son experimentados como algo que confunde o desagrada a los adolescentes que puntúan alto en esta escala. Se hallan inquietos por sus impulsos y con frecuencia temen la expresión de su sexualidad. Se encuentran a veces o bien preocupados o bien en conflictivo con respecto a los roles que su sexualidad puede requerir.

Abuso en la infancia: Expresan vergüenza o disgusto por haber estado sometidos a abusos verbales, físicos o sexuales.

Síndrome clínico:

Predisposición a la delincuencia: Personas que muestran un comportamiento que les ha llevado, o que es probable que les lleve, a situaciones en las que se violen los derechos de otros, ruptura de normas o reglas sociales.

c) Test proyectivo; La Familia

Rosa proyectó a su familia, evidenciándose inestabilidad familiar, falta de contacto afectivo, de interacción y adaptación. El personaje de mayor importancia a quien respeta y teme es su padre y los personajes a los cuales desvaloriza es su hermano, mamá y así misma.

Persona con tendencia a replegarse en sí misma, insegura que se está inhibiendo y está perdiendo gran parte de su espontaneidad, con sentimientos de inferioridad e inseguridad, que vive y actúa muy sujeto a las reglas y tiene dificultad para proyectarse en el futuro. Ansiosa y con conflictos emocionales en relación a las figuras parentales.

d) La persona bajo la lluvia

Según la prueba se interpreta que Rosa siente tensión, amenaza y hostilidad frente al mundo que la rodea (presión por las figuras parentales principalmente), con temor a desorganizarse e insertarse en el mundo de los adultos. Así mismo presenta dificultad para enfrentar tareas nuevas y tomar decisiones, falta de defensas, retraída, pesimista e insegura con tendencias verbales agresivas,

sentimientos de culpabilidad, desaliento y pereza. También presenta cierta inestabilidad.

VI. RESUMEN

Rosa presenta un coeficiente intelectual equivalente al término medio (percentil 50) y un prototipo de personalidad; con necesidad de elogios y aceptación. En la mayoría de contextos sociales muestra también un desequilibrio en sus estrategias de afrontamiento protegiéndose a través de la manipulación, seducción, búsqueda de atención, aprobación y afecto. No obstante subyace el temor a una autonomía, hallándose en una ambivalencia para evitar la intimidación y el castigo, ha aprendido a negar la validez de su propio deseo y emociones adoptando los valores y preceptos establecidos por otros, con conflicto entre la rabia reprimida hacia los otros y el temor a la vergüenza, la culpa y desaprobación.

Los pensamientos y sentimientos referidos a la sexualidad son experimentados como algo que confunde o desagrada, hallándose inquieta y temerosa por sus impulsos y su expresión de sexualidad.

Persona ansiosa que está perdiendo gran parte de su espontaneidad, con sentimientos de inferioridad e inseguridad, que vive y actúa muy sujeto a las reglas y tiene dificultad para proyectarse en el futuro. Con dificultad para enfrentar tareas nuevas y tomar decisiones, falta de defensas, retraída, pesimista, e inestable con tendencias verbales agresivas, sentimientos de culpabilidad.

Rosa proyectó a su familia, evidenciándose conflictos emocionales con en relación a las figuras parentales, inestabilidad familiar, falta de contacto afectivo, de interacción y adaptación. El personaje de mayor importancia a quien respeta y teme es su padre y los personajes a los cuales desvaloriza es su, mamá y así misma.

RODRÍGUEZ RAMOS SHIRLEY J.

Bachiller en Psicología

INFORME PSICOLÓGICO

I. DATOS DE FILIACIÓN

Nombres y Apellidos : Rosa
Edad : 13 años
Sexo : Femenino
Fecha de nacimiento : 24/07/2002
Lugar de Nacimiento : Arequipa
Ocupación : Estudiante
Grado : 2do grado de secundaria
Religión : Católica
Lugar de Evaluación : Hogar temporal “Casa de la Mujer”
Informantes : Mamá, Rosa
Fecha de evaluación : 11/10-02/12 del 2015
Examinador (a) : Rodríguez Ramos, Shirley Jennifer
Bachiller en Psicología

II. MOTIVO DE CONSULTA:

Evaluación psicológica a paciente que se encuentra albergada en la institución “Casa de la Mujer”. La madre de Rosa refiere que su menor hija sufrió abuso sexual a la edad de 10 años por su vecino (pariente lejano del Papá) de 30 años de edad que responde al nombre de Adolfo. La denuncia fue entablada en la DEMUNA por el profesor de Rosa a quien confió lo que le sucedía. Al enterarse de la denuncia el agresor huyó y actualmente se desconoce su paradero, por tal motivo Rosa en compañía de su madre se encuentran albergadas en el refugio temporal “Casa de la Mujer”, encontrándose en situación de riesgo por no contar aún con medidas de protección.

III. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS

- Observación
- Entrevista
- Pruebas psicométricas y Proyectivas:
 - e) Escala General Raven
 - f) Inventario Clínico De Millon Para Adolescentes MACI
 - g) Test de la Familia
 - h) La Persona Bajo la Lluvia

IV. HISTORIA DEL PROBLEMA ACTUAL

La madre refiere que Rosa comenzó a cambiar de comportamiento, de ser una niña un tanto tímida, poco comunicativa y estudiosa, con óptimo rendimiento académico, pasó a ser más comunicativa, comenzó a tener muchas amistades, no cumplía con sus obligaciones (en el colegio y casa) , poco tolerante con su mamá, desatenta en el colegio y su rendimiento académico bajó considerablemente .

Rosa manifiesta que fue agredida sexualmente cuando tenía diez años, Rosa vivía en una casa alquilada con toda su familia (papá, mamá y hermano), en donde su padre habilitó un taller mecánico (mantenimiento de llantas) al costado de ellos vivía un pariente lejano, Adolfo, quien también tenía un taller. A Rosa le gustaba estar en el taller de su papá y una vez a Adolfo le permitió que ingresara a su casa para juagar con la computadora (previo permiso del papá) fue entonces en ese momento que entró al cuarto Adolfo y le dijo; “no jugarás en la computadora vamos hacer otra cosa, entonces me dijo que me acostara en la cama, yo estaba muy asustada y me dijo que me quedara callada y que no le contara nada a mis padres, porque si eso pasaba el me mataría a mí y a mis padres y entonces abuso de mí, después volvió a amenazarme y me dijo que cada vez que él me diga que vaya a su casa yo tenía que obedecer y si yo no obedecía cumpliría su amenaza; también me obligaba a ver videos pornográficos”. Adolfo abusó sexualmente de Rosa cuantas veces quería. Rosa refiere que su mamá la encontró en la casa de Adolfo (Rosa se encontraba

encima de la cama con el pantalón en las pantorrillas y Adolfo al darse cuenta que alguien entro a su cuarto se escondió), la madre le preguntó que pasó pero Rosa no dijo nada por miedo, por ello la mamá le grito y la castigó.

Rosa cansada de esta situación, no podía conciliar el sueño, tenía pesadillas, se sentía triste y culpable, por ello decidió denunciar al agresor, comenzó a buscar ayuda fuera de casa, contando lo que le sucedía a sus amigas del colegio y a su profesor, quienes le brindaron conocimiento sobre sus derechos (Rosa no tenía conocimiento de que podía denunciar esta situación de abuso) y así ella decidió denunciar a su agresor. También manifiesta que por temor no les contó a sus padres lo que le sucedía, sin embargo, el día en que los padres de Rosa se enteraron de esta situación no le creyeron.

Actualmente Rosa se encuentra en la casa hogar Casa de la Mujer, sintiéndose culpable de haber sido abusada sexualmente, de provocar problemas a su familia, y de no pedir ayuda a tiempo, mostrándose frente a las demás personas alegre, fuerte y con su familia con una mezcla de actitud un triste, rebelde y culpable. También muestra desinterés por los estudios y es desafiante principalmente con su madre.

V. ANTECEDENTES PERSONALES Y FAMILIARES

Rosa nació en el hospital Honorio Delgado de parto normal sin complicaciones, a los 8 meses de un embarazo no planificado pero si deseado, recibió los controles médicos necesarios y presentó los síntomas propios de esta etapa, con una duración de 8 meses, llorando inmediatamente después de ser depuesta del vientre de su madre con un tono de piel rosácea, con un peso de 3.100 kg. Rosa gateo a los 9 meses, comenzó a caminar a los 18 meses, pronuncio sus primeras palabras a los 12 meses. De sueño tranquilo y con buen apetito. Controló sus esfínteres vesical y anal entre los 2 y 3 años de edad.

Rosa inició sus estudios pre escolares a los cuatro años, al comenzar sus estudios de nivel primario Rosa mostraba una actitud un tanto inhibida, era poco comunicativa, obediente, reservada, colaboradora en casa y cariñosa con sus padres y hermano, estudiosa y con pocas amigas en el colegio, con buen

rendimiento académico hasta sexto año de primaria. Comenzó su secundaria en un colegio de puras mujeres obteniendo calificaciones significativamente bajas en la mayoría de las áreas, con notas de 05 a 10, incumplimiento de tareas, cuadernos descuidados (desorden, inadecuada ortografía, hojas en blanco), mentiras constantes para evadir responsabilidades del hogar y colegio, sin embargo, le agrada ir al colegio porque le agrada pasar tiempo con sus amigas (os). Le gusta jugar vóley, tiene mucho interés por ir a fiestas y tener cada vez más amigas (os), participa en las actividades de su colegio como danza y baile moderno. Le agrada estar maquillada. Rosa aun no presenta su primera menarquía, Rosa refiere que a los 12 años se enamoró de su amigo quien fue su primer enamorado por 2 meses aproximadamente, actualmente a Rosa le gustaría tener enamorado.

Proviene de una familia nuclear, vivían en cuarto alquilado por motivo de trabajo del padre, tiene una casa propia de material noble, cuentan con los servicios básicos (agua, luz, desagüe). Su padre de 38 años de edad, con grado de instrucción técnico superior, trabaja en un su propio taller de mantenimiento de llantas en un horario de 7:00 am a 7:00 pm, la madre de 37 años de edad, con quinto grado de educación secundaria, trabajaba como empleada de hogar, actualmente se encuentra desempleada. Rosa refiere que sus padres algunas veces por cuestiones de dinero o trabajo discutían con palabras subidas de tono e incluso agresión física (cachetadas, empujones). Manifiesta también que no confía en sus padres, tiene miedo que la castiguen o griten o no le crean. Rosa no obedece a su mamá y a veces se muestra desafiante, su papá aun no le cree totalmente y le reprocha del porqué no les contó a tiempo lo que le sucedía (abuso sexual). La relación con su hermano es buena.

Rosa manifiesta que fue agredida sexualmente cuando tenía diez años de edad por su vecino (pariente lejano del Papá de Rosa), de 30 años de edad que responde al nombre de Adolfo quien abusó constantemente de ella por dos años aproximadamente, amenazándola de muerte a ella y a sus padres si no hacia lo que él quería y la obligaba a ver pornografía. Rosa cansada de esta situación y de no poder conciliar el sueño, de tener pesadillas, de sentirse triste y culpable

decidió denunciar a su agresor. Actualmente Rosa se encuentra en la casa hogar Casa de la Mujer, mostrándose frente a las demás personas alegre y fuerte, sin embargo se siente culpable de provocar problemas a su familia y culpable de haber sido abusada sexualmente, de no contarle a sus padres lo que le sucedía, desinterés por los estudios por no poder concentrarse, y a veces desafiante principalmente con su madre.

VI. OBSERVACIONES GENERALES DE LA CONDUCTA

Menor de 13 años de contextura delgada, porte promedio, de tez trigueña, cabello largo, lacio y negro, ojos negros, viste ordenada, higiene adecuado, su expresión facial denota alegría y coquetería, de postura erguida, se desplaza con autonomía, orientada en espacio, tiempo y persona. Su comportamiento denota mucha intranquilidad, es sociable muy conversadora, con facilidad para hacer amistades, irresponsable en el cumplimiento de tareas escolares y del hogar, desobediente, busca llamar la atención, a menudo indiferente, desinteresada ante situaciones que requieren seriedad y atención. Sus procesos de percepción y memoria se encuentran conservados. Predomina su atención involuntaria, tiene dificultad para concentrarse y prestar atención perdiendo algunas veces la ilación del curso de la conversación.

Presenta un tono de voz medianamente alto con una velocidad normal e inadecuada expresión de algunas palabras (artita, emnenantes, sherto etc.). Su comprensión es un tanto lenta. Su pensamiento presenta ideas de culpabilidad, miedo y recuerdos persistentes sobre el abuso sufrido. Emocionalmente se muestra alegre, amable y coqueta con personas mayores ajenas a su familia, tiene la necesidad de buscar aprobación y afecto de los demás aparentando ser una persona muy alegre sin embargo por breves momentos expresa tristeza, desconcierto e incomprendición cuando se trata el tema relacionado a su sexualidad.

Con sus compañeras de estudio su comportamiento es efusivo expresando así mucho interés por tener enamorado. Frente a sus padres se expresa de manera un tanto agresiva, principalmente con su madre. Miente constantemente a su mamá

para conseguir lo que quiere (como permisos para visitar a sus amigas) haciéndola sentir responsable por lo que le sucedió. Se preocupa demasiado por lo que piense su padre, su estado de ánimo mayormente depende de esto, ya que su padre le reclama por no haber confiado en él y aun niega toda esta situación (abuso sexual).

Posee un CI equivalente al término medio. Actualmente su rendimiento académico bajo con notas por debajo de 10 en sus exámenes e incumplimiento de tareas en el colegio

Rosa se siente muy culpable de haber sido abusada sexualmente y también de haber provocado problemas en su familia.

VII. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Rosa presenta un coeficiente intelectual equivalente al término medio (percentil 50) y un prototipo de personalidad; con necesidad de elogios y aceptación. En la mayoría de contextos sociales muestra también un desequilibrio en sus estrategias de afrontamiento protegiéndose a través de la manipulación, seducción, búsqueda de atención, aprobación y afecto. No obstante subyace el temor a una autonomía, hallándose en una ambivalencia para evitar la intimidación y el castigo, ha aprendido a negar la validez de su propio deseo y emociones adoptando los valores y preceptos establecidos por otros, con conflicto entre la rabia reprimida hacia los otros y el temor a la vergüenza, la culpa y desaprobación.

Los pensamientos y sentimientos referidos a la sexualidad son experimentados como algo que confunde o desagrada, hallándose inquieta y temerosa por sus impulsos y su expresión de sexualidad.

Persona ansiosa que está perdiendo gran parte de su espontaneidad, con sentimientos de inferioridad e inseguridad, que vive y actúa muy sujeto a las reglas y tiene dificultad para proyectarse en el futuro. Con dificultad para enfrentar tareas nuevas y tomar decisiones, falta de defensas, retraída, pesimista, e inestable con tendencias verbales agresivas, sentimientos de culpabilidad.

Rosa proyectó a su familia, evidenciándose conflictos emocionales con en relación a las figuras parentales, inestabilidad familiar, falta de contacto afectivo, de interacción y adaptación. El personaje de mayor importancia a quien respeta y teme es su padre y los personajes a los cuales desvaloriza es su, mamá y así misma.

VIII. CONCLUSIÓN DIAGNOSTICA

Rosa presenta un coeficiente intelectual equivalente al término medio (percentil 50) Rosa presenta los siguientes rasgos de personalidad retraída, insegura e inestable, ansiosa con desequilibrio en sus estrategias de afrontamiento con dificultad para proyectarse en el futuro y enfrentar tareas nuevas y tomar decisiones, falta de defensas protegiéndose a través de la manipulación, seducción, búsqueda de atención, aprobación y afecto. Con tendencias verbales agresivas y sentimientos de culpabilidad. No obstante subyace el temor a una autonomía, hallándose en una ambivalencia para evitar la intimidación y el castigo, adoptando los valores y preceptos establecidos por otros, experimenta conflictos emocionales por la rabia reprimida hacia los otros y el temor a la vergüenza, la culpa y desaprobación. Los pensamientos y sentimientos referidos a la sexualidad son experimentados como algo que confunde o desagrada, hallándose inquieta y temerosa por sus impulsos y su expresión de sexualidad.

Según el CIE 10 Rosa presenta problemas con el abuso sexual declarado de la niña por persona no perteneciente al grupo de apoyo primario Z61.5. Además de un soporte familiar inadecuado z63.2. Con conflictos emocionales relación a las figuras parentales, falta de contacto afectivo e inestabilidad familiar.

IX. PRONÓSTICO:

Pronóstico reservado ya que rosa no cuenta con el apoyo de su padre (persona más importante para ella) quien niega y aun no cree lo sucedidos lo sucedido con su hija, así mismo la madre tiene una actitud muy permisible con Rosa ya que se siente culpable de no haber actuado con responsabilidad a tiempo.

X. RECOMENDACIONES

- Acudir a terapia familiar con el objetivo de superar y asimilar los acontecimientos traumáticos y así fortalecer y formar lazos más fuertes de confianza, comunicación y comprensión con los miembros de su familia.
- Se recomienda recibir psicoterapia individual con el objetivo de superar los acontecimientos vividos en su niñez, cambiar esquemas mentales equivocados y modificar su conducta.
- Entrenamiento en habilidades sociales.
- Psicoeducación con el objetivo estar orientada e informarla con temas de gran importancia para su desarrollo personal y social.

RODRÍGUEZ RAMOS SHIRLEY J.

Bachiller en Psicología

PLAN PSICOTERAPÉUTICO

I. DATOS DE FILIACIÓN

Nombres y Apellidos : Rosa
Edad : 13 años
Sexo : Femenino
Fecha de nacimiento : 24/07/2002
Lugar de Nacimiento : Arequipa
Ocupación : Estudiante
Grado : 2do grado de secundaria
Religión : Católica
Lugar de Evaluación : Hogar temporal “Casa de la Mujer”
Informantes : Mama, Rosa
Fecha de evaluación : 11/10-02/12 del 2015
Examinador (a) : Rodríguez Ramos, Shirley Jennifer
Bachiller en Psicología

II. DIAGNÓSTICO PSICOLÓGICO

Rosa presenta un cociente intelectual 29 ubicándola en un rango III que equivale a un término medio. Rosa presenta los siguientes rasgos de personalidad retraída, insegura e inestable, ansiosa con desequilibrio en sus estrategias de afrontamiento con dificultad para proyectarse en el futuro y enfrentar tareas nuevas y tomar decisiones, falta de defensas protegiéndose a través de la manipulación, seducción, búsqueda de atención, aprobación y afecto. Con tendencias verbales agresivas y sentimientos de culpabilidad. No obstante subyace el temor a una autonomía, hallándose en una ambivalencia para evitar la intimidación y el castigo, adoptando los valores y preceptos establecidos por otros, experimenta conflictos emocionales por la rabia reprimida hacia los otros y el temor a la vergüenza, la culpa y desaprobación. Los pensamientos y sentimientos referidos a la sexualidad

son experimentados como algo que confunde o desagrada, hallándose inquieta y temerosa por sus impulsos y su expresión de sexualidad.

Según el CIE 10 Rosa presenta problemas con el abuso sexual declarado de la niña por persona no perteneciente al grupo de apoyo primario Z61.5. Además de un soporte familiar inadecuado Z63.2. Con conflictos emocionales relación a las figuras parentales, falta de contacto afectivo e inestabilidad familiar.

III. OBJETIVOS GENERALES

- Lograr que la paciente asuma con responsabilidad la terapia con el objetivo de superar los acontecimientos vividos en su niñez, cambiar esquemas mentales equivocados y modificar su conducta.
- Disminuir niveles de ansiedad cada vez que recuerda acontecimientos negativos (abuso sexual)
- Orientar a la paciente en temas psicoeducativos.
- Orientar a la familia de Rosa con el objetivo de involucrarse más afondo en el problema de Rosa y así apoyar en la recuperación de la paciente.

IV. TIEMPO DE EJECUCIÓN

El presente plan se llevó a cabo en 3 meses 2 sesiones por semana.

V. DESCRIPCIÓN DEL PLAN PSICOTERAPÉUTICO

PRIMERA SESIÓN

Técnica a utilizar: “¿Por qué tú no...?”

Objetivo de la sesión: Lograr que la paciente reflexione acerca de su problema y asuma la responsabilidad de su recuperación.

Describir lo que se realizará en esta sesión:

La terapeuta narrará a la paciente una experiencia problemática que le ha “sucedido” a algún familiar o amiga cercana, para la que supuestamente no se encuentra solución, con la idea de que la paciente pueda colocarse en el lugar del terapeuta y busque orientarle para ver qué puede hacer para ayudar a su amiga o familiar. Una vez que la paciente inicie y emita su primer consejo, la terapeuta lo descalificará aumentando la magnitud del problema, para que ella pueda pensar en otra solución y pueda brindarle una mejor orientación.

Luego de que la paciente haya dicho su segundo consejo, la terapeuta exagerará una vez más la magnitud del problema, así sucesivamente, tantas veces como sea posible, hasta que la paciente se dé por vencida y exprese que al parecer no hay solución. Entonces la terapeuta le explicará en qué consistía la técnica y le preguntará cómo se sintió al ver que la terapeuta simplemente no deseaba arreglar el problema de su amiga, con la finalidad de que la paciente pueda darse cuenta de que para solucionar un problema es necesaria la colaboración de quien recibe el consejo, pues si ella no desea arreglar una situación, entonces no habrá nada por hacer.

Tiempo aproximado de la sesión: 25 a 30 minutos, hasta que el paciente pueda darse cuenta de la importancia de su participación.

Materiales a Utilizar: Ninguno.

SEGUNDA SESIÓN

Técnica a utilizar: “¿Es REALMENTE cierto lo que pienso?”

Objetivo de la sesión: Lograr que la paciente razonne sobre su problema y rechace toda información inadecuada a través de argumentos lógicos.

Describir lo que se realizará en esta sesión:

La principal preocupación de Rosa es “sentirse culpable de haber permitido que abusaran de ella” por lo que la terapeuta le pedirá que argumente ¿Cuáles son los motivos por los cuales te sientes culpable? ¿Miedo? Todos lo tenemos, etc.

Una vez que la paciente exponga sus razones, la tarea de la terapeuta será desvirtuar dichas informaciones usando argumentos lógicos y las informaciones brindadas por la misma paciente en su historia.

Con la finalidad de Delegar la responsabilidad plena en el agresor.

Tiempo aproximado de la sesión: 30 a 40 minutos aproximadamente.

Materiales a Utilizar: Ninguno

TERCERA SESIÓN

Técnica a utilizar: Perdón a sí mismo

Objetivo de la sesión: Lograr que la paciente se de cuenta de todos los factores que han intervenido en desventaja de ella.

Describir lo que se realizará en esta sesión:

En la presente sesión se conversación la paciente acerca de las condiciones físicas y mentales de ambos (fuerza física, manipulación, amenazas, miedo) los cuales influyeron en la manera de actuar de Rosa con la finalidad de que clarifique la diferencia de poder entre el agresor y ella.

Tiempo aproximado de la sesión: 30 a 40 minutos aproximadamente.

Materiales a Utilizar: Ninguno

CUARTA SESIÓN

Técnica a utilizar:	Aprendiendo a Relajarme
Objetivo de la sesión:	Lograr la relajación muscular y en suma una sensación de tranquilidad que perdura a lo largo del día, incluso en situaciones en que antes era impensable.

Describir lo que se realizará en esta sesión:

Para iniciar la sesión la terapeuta pidió a la paciente sentarse en una silla diciéndole: “Póngase en una postura tan cómoda como le resulte posible, con los ojos cerrados, relájese usando la palabra condicionada con la respiración...cuando esté preparada, levante su índice derecho...ahora quiero que abra los ojos y mire alrededor de la habitación sin mover la cabeza note la tensión en los músculos de los ojos manteniendo el cuerpo relajado. A continuación, mire alrededor de la habitación permitiendo que se mueva su cabeza a fin de incrementar el radio de la visión...mantenga un mínimo de tensión en los músculos del cuello mientras hace esto... mantenga el cuerpo relajado. Ahora levante el brazo y mientras lo hace mantenga las otras partes de su cuerpo relajadas...baje el brazo, levante una pierna, manteniendo el resto del cuerpo relajado, ahora déjela caer”. La rutina siguió entonces con el otro brazo, la otra pierna y luego se le pidió que manteniendo la relajación haga una tarea que fue escribir su nombre completo en una hoja.

Tiempo aproximado de la sesión: 35 minutos

Materiales: mesa y silla

QUINTA SESIÓN

Técnica a utilizar:	Distracción cognitiva
Objetivo de la sesión:	Enseñar a Rosa a hablarse a sí misma de otra manera

Describir lo que se realizará en esta sesión:

Enseñar a Rosa a hablarse a sí misma de otra manera. Por ejemplo:

- “voy a estar tranquila y no pensaré en nada malo”
- “¿qué es lo que tengo que hacer?”

- “voy a distraerme cantando una canción”
- “lo estoy consiguiendo”

Tiempo aproximado de la sesión: 30 minutos

Materiales: Hoja y lapicero

SEXTA SESIÓN

Técnica a utilizar: Auto concepto

Objetivo de la sesión: Que la paciente reconozca sus cualidades y limitaciones puntuizando las características positivas y enfocarse en el potencial de sí misma y no en la victimización.

Describir lo que se realizará en esta sesión:

La terapeuta comenzará la sesión dando halagos de las actitudes y/o aptitudes que haya reconocido en este periodo de interacción con la paciente, seguidamente se le preguntará sobre sus cualidades, virtudes, capacidades así también como sus limitaciones pero se puntualizará principalmente en sus características positivas, sin dejar que influya en la conversación el problema principal con la finalidad que la paciente valore sus cualidades sin interferencia de su victimización.

Tiempo aproximado de la sesión: 35 a 40 minutos

Materiales: cuaderno y lapicero

SÉPTIMA SESIÓN

Técnica a utilizar: Cognitivo conductual

Objetivo de la sesión: Aprender y/o mejorar los estilos de afrontamiento de solución de problemas y de toma de decisiones

Desarrollo: Detectar en la paciente afirmaciones como “no puedo”, “nadie puede decirme nada”, y cambiarlas por

autoinstrucciones positivas como “puedo recibir ayuda de los demás”, “puedo recibir algunos consejos”, “yo valgo la pena y merezco ser feliz”.

Tiempo: 45 minutos

Material: Ninguno

OCTAVA SESIÓN

Técnica a utilizar: “La Guía de Acción”

Objetivo de la sesión: Lograr que la paciente actúe en base a lo trabajado en las sesiones anteriores.

Describir lo que se realizará en esta sesión:

La terapeuta iniciará la sesión preguntando a la paciente cómo le fue durante la semana con las instrucciones dadas en las sesiones anteriores, cuidando de reforzar lo realizado con felicitaciones o expresiones tales como “ha avanzado mucho durante estas semanas”, “Me sorprende su mejoría, realmente es un gusto trabajar con Ud.”, etc.

Sin embargo vamos a enfrentarnos a un buen número de situaciones en las cuales la paciente no ha logrado reemplazar sus pensamientos negativos, por lo que en esta sesión se elaborará una guía de acción, con la ayuda de la paciente, buscando mejorar el medio en el cual se desenvuelve a medida que vamos monitoreando todo lo trabajado con algún familiar.

Se orientará a la paciente a través de un pequeño horario, el cual se acomodará a sus posibilidades, y en el cual se evitará cualquier momento de inactividad, para disminuir los momentos en los que se vea susceptible a la pensamientos perturbadores (culpabilidad), sin embargo no se evitarán los momentos de relajación, incluyendo en el horario actividades que le agraden a la paciente y con un “toque” de humor sano, como también la visualización de películas motivadoras y música alegre, deporte.

Finalizando la sesión se animará a la paciente a cumplir este horario durante 15 días, cumplidos los cuales, se harán los ajustes necesarios según su progreso.

Tiempo aproximado de la sesión: 30 a 45 minutos aproximadamente.

Materiales a Utilizar: agenda y lapicero

NOVENA SESIÓN

Técnica a utilizar: Psicoeducación (Derechos y Deberes)

Objetivo de la sesión: Instruir sobre temas de suma importancia para mayor comprensión de la paciente.

Actuar adecuada y responsablemente en los diferentes medios y circunstancias

Describir lo que se realizará en esta sesión:

La terapeuta puntualizará en temas como:

- Derechos y deberes

Tiempo aproximado de la sesión: 50 minutos

DÉCIMA SESIÓN

Técnica a utilizar: Psi coeducación (Sexo y Sexualidad)

Objetivo de la sesión: Instruir sobre temas de sexualidad

Describir lo que se realizará en esta sesión:

La terapeuta puntualizará sobre temas en relación a sexo y sexualidad.

Conceptualización del cuerpo como: Un receptor de sensaciones, un instrumento para el crecimiento personal, un sistema limpio, útil y sano.

Para ello será necesario confrontar a la paciente con su sentir respecto al cuerpo, que en ocasiones aunque no se reconozca la afectación de manera consciente, esta se

verá reflejada en problemáticas de inseguridad corporal y problemas en la sexualidad. Para ello será indispensable buscar la aceptación y reconceptualización corporal a partir de la experiencia traumática, reconstruyendo la imagen corporal y recuperación del cuerpo como un espacio individual, grato y seguro, desarrollando un concepto propio de confianza, respeto y amor.

Esto puede ser trabajado a partir de ejercicio con el cuerpo enfocado a la aceptación corporal y manejo de límites que brinden seguridad.

Tiempo aproximado de la sesión: 50 minutos

ONCEAVA SESIÓN

Técnica a utilizar: “Consejería Familiar”

Objetivo de la sesión: Involucrar a la familia en la recuperación del paciente.

Describir lo que se realizará en esta sesión:

La familia de cada paciente juega un rol importante dentro de la recuperación de su familiar, por lo que esta sesión contará con la presencia de la mamá, papá y hermano de la paciente. Durante la realización de esta sesión Rosa no estará presente. La terapeuta expresará a los familiares la importancia de la colaboración de ellos en la recuperación de su familiar y se les brindará una explicación de lo que se pretende con cada una de las sesiones terapéuticas, cómo se espera que ellos apoyen luego de cada sesión.

Posteriormente se nombrará a una persona responsable de dar información acerca de los avances logrados por el paciente, a quien se pedirá sus datos, específicamente su número celular para poder tener comunicación y hacer un seguimiento.

Tiempo aproximado de la sesión: 45 minutos

Materiales a Utilizar: Ninguno.

VI. AVANCES TERAPÉUTICOS

- La paciente se instruyó acerca de sus derechos, deberes, sexo y sexualidad.
- La paciente delegó la responsabilidad plena en el agresor y se evidencia que los pensamientos de culpabilidad disminuyeron.
- Se logró la relajación de la paciente descendiendo sus índices de ansiedad.
- Responsabilidad en su toma de decisiones.

RODRÍGUEZ RAMOS SHIRLEY J.

Bachiller en Psicología

**INVENTARIO CLÍNICO DE MILLÓN PARA ADOLESCENTES
MACI**

0	FEMENINO
0	AN
0	SIC
0	EY.
263	CASA DE L
0	

ESCALAS

ESCALAS	TB	INTERPRETACION
1-Introvertido	54	Indicador nulo
2A-Irritabili	35	Indicador nulo
2B-Pesimista	25	Indicador nulo
3-Sumiso	41	Indicador nulo
4-Hisnónico	61	Tema ligeramente problemático
5-Egocéntrico	77	Área problemática
6A-Rebelde	46	Indicador nulo
6B-Rudo	44	Indicador nulo
7-Q-Contormista	76	Área problemática
8A-Oposiciónista	45	Indicador nulo
8B-Autopuntivo	14	Indicador nulo
9-Tendencia Limite	21	Indicador nulo

ESCALAS

A-Difusión de la identidad	25	Indicador nulo
B-Desvalorización de sí mismo.	20	Indicador nulo
C-Desagrado por propio cuerpo	17	Indicador nulo
D-Incomodidad respecto al sexo	88	Área principal de preocupación
E-Inseguridad con los iguales	60	Tema ligeramente problemático
F-Insensibilidad social	71	Tema ligeramente problemático
G-Discordancia Familiar	45	Indicador nulo
H-Abusos en la infancia	78	Área problemática
I-A-Trastornos de la Alimentación	13	Indicador nulo
J-B-Indulcación abuso sustancias	44	Indicador nulo
K-C-Predisposición a la delincuencia	73	Tema ligeramente problemático
L-O-Propensión a la impulsividad	42	Indicador nulo
M-E-Sentimientos de ansiedad	24	Indicador nulo
N-F-Afecto depresivo	17	Indicador nulo
O-G-Tendencia al suicidio	38	Indicador nulo

A	B	C	D	E
4✓ 1	2✓ 1	3✓ 1	3✓ 1	1
5✓ 2	6✓ 2	2✓ 2	4✓ 2	1
1× 3	1✓ 3	3✓ 3	1× 3	2
2✓ 4	1× 4	2✓ 4	1× 4	3
6✓ 5	1✓ 5	6X 5	7× 5	3
3✓ 6	3✓ 6	5X 6	1× 6	4
6✓ 7	5✓ 7	5✓ 7	1× 7	3
2✓ 8	1× 8	1✓ 8	3X 8	3
1✓ 9	3X 9	2✓ 9	7× 9	5
3✓ 10	3✓ 10	6✓ 10	1× 10	5
5✓ 11	4✓ 11	7X 11	3X 11	1
4✓ 12	5✓ 12	6X 12	2X 12	1
al 10 Total 9	Total 3	Total 28	Total 0	

Nombre: Ramon

PUNTAJE DIRECTO - 29

PERCENTIL - 50

RANGO - 111

DESCRIPCION - OBTUVO UN CI

EDUCATIVAMENTE

A UN NIVEL MEDIO

