

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA



TESIS

**“AGRESIVIDAD Y TIEMPO DE SERVICIO DEL PERSONAL DE
SEGURIDAD DEL PENAL DE HUAMANCACA CHICO – HUANCAYO,
2019”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA: Pérez Quispe, Sendy

ASESOR: Arratea Castro, Gregorio Nilo

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Psicología clínica y de la salud

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Psicología

Disciplina: Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual y otras discapacidades físicas mentales)

D

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de licenciada en psicología
Código del Programa: P34

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41120521

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 06773048

Grado/Título: Maestro en psicología, mención en intervención psicológica e investigación

Código ORCID: 0000-0003-2108-2300

H

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Diestro Caloretti, Karina Vanessa	Maestra en administración de la educación	25769441	0000-0002-0497-1889
2	Mendoza Morales, Carmen Teófila	Maestra en gestión pública	22515653	0000-0002-5360-1649
3	Miraval Tarazona, Lincoln Abraham	Magister en psicología educativa	22404062	0000-0003-0269-8599



Facultad de Ciencias de la Salud

Programa Académico Profesional de Psicología

“Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia”

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD” ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **11:30 A.M** horas del día 20 del mes de enero del año dos mil veintiuno en la plataforma del aula virtual de la Facultad de Ciencias de la Salud, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió mediante la Plataforma Virtual Google Meet. el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI PRESIDENTA
- MG. CARMEN MENDOZA MORALES SECRETARIA
- MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA VOCAL
- **ASESOR DE TESIS. MG. GREGORIO NILO ARRATEA CASTRO**

Nombrados mediante Resolución N°043-2021-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **“AGRESIVIDAD Y TIEMPO DE SERVICIO DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DEL PENAL DE HUAMANCACA CHICO – HUANCAYO, 2019”** Presentada por la Bachiller en Psicología, **Sra. PEREZ QUISPE, Sedy** para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**. Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado. Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **APROBADO** por **UNANIMIDAD** .con el calificativo cuantitativo de **DIECISEIS** y cualitativo de **BUENO**

Siendo las, 12:37 Horas del día 20 del mes de ENERO del año 2021, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI
PRESIDENTA

MG. CARMEN MENDOZA MORALES
SECRETARIA

MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios por guiar mis pasos y proteger a mi familia y a mí.

A mi familia por fortalecerme cada día en este proceso arduo de cumplir mi sueño de ser profesional.

Sendy, PEREZ QUISPE

AGRADECIMIENTOS

A los docentes de la Escuela Académico Profesional de Psicología, Universidad de Huánuco que durante 5 años paciente y profesionalmente guiaron mi formación profesional con sus conocimientos.

Al Dr. Gregorio Arratea Castro, quien con su experiencia y conocimientos colaboro significativamente en el desarrollo de este trabajo investigativo.

A los docentes revisores – jurados de la investigación, quienes de forma oportuna y proba emitieron recomendaciones oportunas para mejorar el trabajo investigativo.

Sendy, PEREZ QUISPE

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRAC.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPITULO I.....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. Descripción del problema	12
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Problema General	14
1.2.2. Problemas Específicos	14
1.3. Objetivo general.....	15
1.4. Objetivos específicos.....	15
1.5. Justificación de la investigación	15
1.5.1. Justificación teórica	15
1.5.2. Justificación Práctica.....	16
1.5.3. Justificación metodológica.....	16
1.6. Limitaciones de la investigación.....	16
1.7. Viabilidad de la investigación	16
CAPITULO II.....	18
2 MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación.....	18
2.1.1. Antecedentes internacionales	18
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	21
2.1.3. Antecedente local.....	22
2.2. Bases teóricas	23
2.2.1. Agresividad	23
2.2.2. Agresividad en el entorno carcelario.	26
2.2.3. Tiempo de servicio en el puesto de trabajo	29

2.2.4.	Enfoques y corrientes psicológicas sobre la agresividad	30
2.3.	Definiciones conceptuales	38
2.4.	Hipótesis	39
2.4.1.	Hipótesis General	39
2.4.2.	Hipótesis Específicas	40
2.5.	Variables	41
2.5.1.	Variable 1: Agresividad	41
2.5.2.	Variable 2 Tiempo de servicio	41
2.6.	Operacionalización de variables	42
CAPITULO III.....		44
3	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	44
3.1.	Tipo de investigación	44
3.1.1.	Enfoque.....	44
3.1.2.	Alcance o nivel	44
3.1.3.	Diseño.....	44
3.2.	Población y muestra	45
3.2.1.	Población	45
3.2.2.	Muestra	45
3.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
3.3.1.	Para la recolección de datos	46
3.3.2.	Para el análisis e interpretación de datos	50
CAPITULO IV		51
4	RESULTADOS	51
4.1.	Procesamiento de datos	51
4.1.1.	Datos generales	51
4.1.2.	Variable Agresividad	53
4.1.3.	Variable agresividad por dimensiones	60
4.2.	Contrastación de Hipótesis y prueba de hipótesis.....	66
4.2.1.	Contrastación de Hipótesis general	66
4.2.2.	Contrastación de hipótesis especifica 1.....	69
4.2.3.	Contrastación de hipótesis especifica 2.....	72
4.2.4.	Contrastación de hipótesis especifica 3.....	75
4.2.5.	Contrastación de hipótesis especifica 4.....	78
CAPITULO V		81

5	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	81
5.1.	Contrastación de los resultados de trabajo de investigación	81
	CONCLUSIONES	86
	RECOMENDACIONES.....	88
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	89
	ANEXOS	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de variables	42
Tabla 2. Ficha Técnica de cuestionario de agresividad.....	47
Tabla 3. Tabla de Correlaciones bi-variadas-Cuestionario de agresividad ...	48
Tabla 4. Coeficiente alfa de Cronbach – cuestionario de agresividad	49
Tabla 5. Tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico	51
Tabla 6. Agresividad	53
Tabla 7. Agresividad en el grupo de 0 – 5 años de servicio	54
Tabla 8. Agresividad en el grupo de 6-10 años de servicio	55
Tabla 9. Agresividad en el grupo de 11-15 años de servicio	56
Tabla 10. Agresividad en el grupo de 16-20 años de servicio	57
Tabla 11. Agresividad en el grupo de 21-25 años de servicio	58
Tabla 12. Agresividad en el grupo de 26-30 años de servicio	59
Tabla 13. Dimensión: Agresividad física	60
Tabla 14. Dimensión: Agresividad verbal	61
Tabla 15. Dimensión: Ira.....	62
Tabla 16. Dimensión: Hostilidad	63
Tabla 17. Tabla de contingencia “Agresividad – Tiempo de servicio”	64
Tabla 18. Interpretación del coeficiente de correlación	66
Tabla 19. Correlaciones entre agresividad y tiempo de servicio	67
Tabla 20. Interpretación del coeficiente de correlación	69
Tabla 21. Correlación entre dimensión agresividad física y tiempo de servicio	70
Tabla 22. Interpretación del coeficiente de correlación	72
Tabla 21. Correlación entre dimensión agresividad verbal y tiempo de servicio	73
Tabla 24. Interpretación del coeficiente de correlación	75
Tabla 25. Correlación entre dimensión ira y tiempo de servicio	76
Tabla 26. Interpretación del coeficiente de correlación	78
Tabla 27. Correlación entre dimensión hostilidad y tiempo de servicio	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 Tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico	52
Figura N° 2 Agresividad en general	53
Figura N° 3 Agresividad en el grupo de 0 – 5 años de servicio	54
Figura N° 4 Agresividad en el grupo de 6-10 años de servicio	55
Figura N° 5 Agresividad en el grupo de 11-15 años de servicio	56
Figura N° 6 Agresividad en el grupo de 16-20 años de servicio	57
Figura N° 7 Agresividad en el grupo de 21-25 años de servicio	58
Figura N° 8 Agresividad en el grupo de 26-30 años de servicio	59
Figura N° 9 Dimensión: Agresividad física	60
Figura N° 10 Dimensión: Agresividad verbal	61
Figura N° 11 Dimensión: Ira	62
Figura N° 12 Dimensión: Hostilidad	63
Figura N° 13 Campana de Gaus de agresividad y tiempo de servicio	68
Figura N° 14 Campana de Gaus de la dimensión agresividad física y tiempo de servicio	71
Figura N° 15 Campana de Gaus de la dimensión agresividad verbal y tiempo de servicio	74
Figura N° 16 Campana de Gaus de la dimensión ira y tiempo de servicio ...	77
Figura N° 17 Campana de Gaus la dimensión hostilidad y tiempo de servicio	80

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito principal determinar la relación entre la agresividad y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019; esto debido a que por la naturaleza del trabajo se requiere del mantenimiento de una actitud hostil frente a los internos, además de adoptar algunas jergas o lenguaje sub estándar no solo para poder entenderlos sino para guardar una posición de jerarquía y respeto frente a ellos, que, en consecuencia por el tiempo de permanencia en el puesto se hace parte de su vida cotidiana mostrando acciones y actitudes agresivas frente a entornos diferentes al penitenciario. En tal sentido, se utilizó en la metodología el enfoque cuantitativo; de alcance descriptivo – correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Asimismo, el tipo de muestreo utilizado fue de tipo no probabilístico, sub tipo censal; en otras palabras, la población y la muestra fueron la misma cantidad de individuos (90 agentes de seguridad), a quienes se les administró un cuestionario debidamente estructurado para los fines de recopilación de información.

Los resultados encontrados han demostrado que a nivel general la variable agresividad se relaciona significativamente con el tiempo de servicio que tiene el personal de seguridad; esta a su vez es directa y proporcional; es decir, quienes presentan mayor tiempo de permanencia en el puesto como agente de seguridad también presentan niveles de agresividad mayores; de la misma manera, aquellos que han ingresado hace poco han mostrado niveles de agresividad bajo.

Palabras clave: establecimiento penitenciario, personal de seguridad, agresividad, tiempo de servicio

ABSTRAC

The main purpose of this investigation was to determine the relationship between the aggressiveness and the service time of the security personnel of the Huamancaca Chico - Huancayo 2019 prison; This is due to the fact that due to the nature of the work it is necessary to maintain a hostile attitude towards the inmates, in addition to adopting some jargon or sub-standard language not only to be able to understand them but also to maintain a position of hierarchy and respect towards them, which , consequently, due to the time spent in the position, he becomes part of his daily life, showing aggressive actions and attitudes towards environments other than the penitentiary. In this sense, the quantitative approach was used in the methodology; descriptive - correlational scope, non-experimental design and cross-section. Likewise, the type of sampling used was non-probabilistic, sub census type; In other words, the population and the sample were the same number of individuals (90 security agents), who were given a properly structured questionnaire for the purpose of information gathering.

The results found have shown that at a general level the aggressiveness variable is significantly related to the service time of the security personnel; this in turn is direct and proportional; that is to say, those who have more time in the position as a security agent also have higher levels of aggressiveness; In the same way, those who have recently entered have shown low levels of aggressiveness.

Keywords: penitentiary establishment, security personnel, aggressiveness, service time

INTRODUCCIÓN

El presente estudio titulado: Agresividad y tiempo de servicio del personal de seguridad del Penal de Huamancaca Chico- Huancayo 2019, se ha realizado en conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud, escuela académica profesional de Psicología, para obtener el Título profesional de Licenciado en Psicología. Su razón de ser se origina de la necesidad de analizar a profundidad las consecuencias psicológicas que puede surgir de trabajar en un ambiente hostil y de violencia como lo es un establecimiento penitenciario.

El presente trabajo investigativo se muestra en cinco capítulos: El primer capítulo que contiene la descripción del problema, formulación, objetivos, justificación, limitaciones y viabilidad de la investigación.

En el segundo capítulo con el marco teórico, y dentro de ella los antecedentes internacionales, nacionales y locales de la investigación, bases teóricas y definiciones conceptuales.

El tercer capítulo presenta la metodología de investigación adoptada; es decir, enfoque, alcance, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección, presentación y análisis de datos.

En el cuarto capítulo, muestra los resultados de la investigación por medio del procesamiento de datos y contrastación de hipótesis y prueba de hipótesis. Finalmente, el capítulo V, contiene la discusión de resultados; seguido de las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

La autora.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Varios millones de personas en el mundo permanecen en estos momentos en alguna prisión. Como puede ser predecible, a mayor número de población que tiene cada nación, mayores son las probabilidades de que, cuantitativamente, haya cientos de miles de sus habitantes encarcelados. A la actualidad el país que mayor número de prisioneros es los EEUU con una cifra mayor a los 2.121.600 prisioneros seguido de China con 1.649.804 (BBC, 2018); se estima a su vez, que por cada 20 prisioneros se requiere de un personal especializado para su cuidado y seguridad, lo que implica que, existe un número muy significativo de personal de seguridad que al estar inmerso en el ámbito carcelario de violencia y crimen podrían estar viviendo una serie de secuelas en su vida personal.

Las prisiones no son ambientes normales. Como indica Bottoms, Hay, & Sparks (1995) no solo son "instituciones totales" en el sentido de que abarcan la vida de los reclusos en una medida cualitativamente mayor que otras instituciones sociales, son lugares físicos (en su mayoría rodeados por altos muros) con una historia y un espíritu específicos que están diseñados para ser lugares de castigo. Las prisiones llevan a los seres humanos con problemas, a menudo con una larga historia de violencia como víctima o delincuente, a espacios confinados en contra de sus voluntades. Estas personas con cicatrices se ponen en contacto cercano con el personal a quien superan en gran medida pero que deben mantener diariamente una rutina pacífica y ordenada.

La agresividad y la violencia tienen una larga historia en entornos institucionales, como prisiones y hospitales psiquiátricos, y se han identificado como un problema urgente (Welsh, et. al 2013). La agresividad es una preocupación creciente no solo en los entornos institucionales, sino también en la sociedad en general, con las tasas de

homicidios en aumento en todo el mundo desde la Segunda Guerra Mundial (Anderson y Bushman, 2002). Sin embargo, es dentro de las instituciones donde los psicólogos, científicos del comportamiento, investigadores, criminólogos y sociólogos tienen la oportunidad de examinar, investigar e intentar predecir la agresión, con el objetivo de lograr una mayor comprensión y desarrollar una prevención e intervenciones eficaces para la agresión. Para ayudar en este desarrollo, debe haber una comprensión de las características clínicas de la agresión, que probablemente sean similares en todos los entornos. También debe haber una apreciación de los patrones situacionales de agresión, que pueden revelar el impacto de las características ambientales (Daffern, Mayer y Martin, 2003).

Alrededor de 6000 mil agentes de seguridad penitenciaria se encuentran en todas las cárceles del Perú (La Republica, 2013), la mayoría de ellos en un ambiente carcelario cerrado, con un sistema de trabajo agotador y complejo; por consiguiente, el ambiente penitenciario como se explicó líneas arriba es complejo desde su constitución, la cultura carcelaria caracterizada por violencia, juego de poder y hacinamiento hace que, todas las personas que convergen en este contexto sean vulnerables a consecuencias negativas. Lamentablemente, las investigaciones sobre los efectos en el personal de seguridad penitenciaria a nivel mundial son escasas, los pocas que se presentan indican las consecuencias negativas en su conducta, el mismo hecho de trabajar en un ambiente violento, de encierro donde deben mostrar hostilidad, rigurosidad y severidad puede trasladar conductas similares a otros contextos de su vida diaria (Girón & Khaled, 2015; Herberger & Magda, 2015).

En el penal de Huamancaca Chico, para el mes de mayo de 2019 se encontraban 2320 internos distribuidos en 5 pabellones, y 10 áreas, cada uno de ellos con un proceso judicial o sentenciados por algún delito, y, para la atención y cuidado de ellos se encuentran 90 personales de seguridad del INPE, debidamente entrenados para resguardar la seguridad del recinto, así como, evitar motines, ingreso de sustancias u

objetos prohibidos y mantener el orden en cada uno de los pabellones; es cierto también, que aunque estos profesionales tienen adiestramiento previo para su labor, el trabajo propiamente dicho requiere del mantenimiento de una actitud hostil frente a los internos, además de adoptar algunas jergas o lenguaje sub estándar no solo para poder entenderlos sino para guardar una posición de jerarquía y respeto frente a ellos, que, en consecuencia por el tiempo de permanencia en el puesto se hace parte de su vida cotidiana mostrando acciones y actitudes agresivas frente a entornos diferentes al penitenciario. Es por ello, que esta investigación nació de la premisa de la observación de la investigadora, quien indica que, a mayor tiempo de permanencia en el puesto de trabajo como personal de seguridad penitenciario, muestran más actitudes agresivas con su familia, amigos, compañeros, etc.

Motivo por el cual, esta investigación tiene relevancia científica – psicológica, ya que, de comprobarse esta premisa, los resultados podrían servir para tomar acciones preventivas y correctivas a nivel del área de recurso humanos del INPE, conjuntamente con profesionales en psicología para tratarlos, ya que a la actualidad hay personal de seguridad con más de 20 años de trabajo, que pueden requerir apoyo, y, mucho más trascendentemente para el bienestar de la familia y su entorno, que puede estar viéndose afectados, y que nadie aún se está dando cuenta o no le dan la importancia debida.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Existe relación entre la agresividad y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Existe relación entre la dimensión agresividad física y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019?

¿Existe relación entre la dimensión agresividad verbal y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019?

¿Existe relación entre la dimensión ira y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019?

¿Existe relación entre la dimensión hostilidad y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019?

1.3. Objetivo general

Determinar la relación entre la agresividad y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019.

1.4. Objetivos específicos

Describir la relación entre la dimensión agresividad física y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019.

Detallar la relación entre la dimensión agresividad verbal y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019

Establecer la relación entre la dimensión ira y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019.

Detallar la relación entre la dimensión hostilidad y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

El presente trabajo de investigación se realiza por la necesidad de conocimiento científico sobre la relación que pudiera existir entre los años de servicio y la agresividad, en razón que, la suscrita, en el ejercicio

de su labor ha venido observando de forma empírica que a mayor tiempo trabajando como personal de seguridad presentan mayor nivel de agresividad que incide en diversos espacios de su vida (familiar, personal, amical).

1.5.2. Justificación Práctica

Después del análisis teórico, los resultados de esta investigación serán de utilidad para los profesionales en psicología y afines, de tal manera que se implementen y mejoren estrategias de la psicología organización con los agentes de seguridad por medio de talleres, jornadas de capacitación y sensibilización, así como manejo de agresividad; siendo estas dirigidas no solo para el personal, sino también para sus familias.

1.5.3. Justificación metodológica

Esta investigación también proporcionará observar los resultados del instrumento de recolección de datos en una población diferente a la estudiada anteriormente; debido que la escala de agresividad aún no ha sido aplicada en personal de seguridad. Instrumento que puede también puede ser utilizado en posteriores investigaciones son este tipo de población con similares características.

1.6. Limitaciones de la investigación

La principal limitación que pudiese ocurrir es, el sesgo de información en la aplicación del instrumento, motivo por el cual, para la recolección de datos se deberá tener precisión y cuidado, así como se respetara la confidencialidad y anonimato.

1.7. Viabilidad de la investigación

Después del análisis respecto a la ejecución de la investigación se puede indicar que, es viable ya que, el acceso para la recopilación de información en el Penal de Huamancaca, así como con el personal de seguridad es de completo acceso. Y, es factible, porque es posible de

realizar, se tiene enfoques teóricos que se relacionan, y la predisponían analítica de la investigadora.

CAPITULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Herberger y Magda (2015); elaboran un artículo científico titulado: “La agresión en el personal del servicio penitenciario y su causalidad”; con la finalidad de responder a: ¿Existe alguna asociación entre el nivel de estrés laboral y el nivel de agresión en los empleados del Servicio de Prisiones?, ¿Existe alguna asociación entre el nivel de funcionamiento familiar y el nivel de agresión en los empleados del Servicio de Prisiones?, ¿Los factores del lugar de residencia, el lugar de trabajo, la antigüedad y la posición en la cadena de mando afectan la dependencia entre el estrés, la funcionalidad familiar y el nivel de agresión en los empleados del Servicio de Prisiones?. Respecto a la metodología, el estudio se realizó en junio de 2014 en una muestra de 62 trabajadores del Servicio Penitenciario de Polonia, a quienes se les encuestó con un cuestionario autoadministrado; debido a los requisitos metodológicos, se seleccionaron subgrupos equinúmeros de treinta y una personas, según los lugares de trabajo y los lugares de residencia (Polonia A y B), antigüedad (hasta diez años de servicio y más de diez años de servicio), así como la posición de la persona en la cadena de mando (tripulación ejecutiva: guardias y oficiales). La encuesta se basó en tres cuestionarios que el encuestado estaba recibiendo en presencia de los investigadores: cuestionario de estrés ocupacional (variable independiente X1), cuestionario de perfiles familiares (variable independiente X2) y cuestionario PIAS-83 (inventario psicológico del síndrome de agresión) variable dependiente Y). Los resultados mostraron las dependencias entre las variables definidas, por lo que se concluye demostrando la asociación entre el nivel de estrés y las conductas agresivas en relación con el lugar de residencia y el lugar de trabajo de la persona, la

antigüedad y la posición en la cadena de mando, así como la funcionalidad familiar de los encuestados.

Este antecedente es de suma importancia porque analiza las dos variables que se tomaran en cuenta en la presente investigación, además de estar situada en el mismo contexto (penal); por un lado, la agresividad y, por el otro la antigüedad en el puesto (o como lo denominemos para efectos de la presente “tiempo de servicio”)

Girón y Khaled (2015); elaboran una tesis doctoral titulada “Caracterización del comportamiento violento en el medio penitenciario y propuesta de intervención formativa”, de la cual elaboraron un artículo científico sobre comportamiento violento en el medio penitenciario: percepciones de los profesionales de instituciones penitenciarias, el mismo que tiene como objetivo la caracterización del comportamiento violento y agresividad dentro de los penales y como estos son percibidos por ellos mismo y por el personal penitenciario que los atiende; en tal sentido, la metodología adoptada fue de enfoque cualitativo mediante un grupo focal o de discusión donde participaron personal penitenciario (un psicólogo, un educador, un trabajador social, un jurista, un médico, un subdirector de gestión y un funcionario de vigilancia interior), se asignaron metacategorías para el análisis como causas de la violencia, efecto de la violencia sobre los profesionales, respuestas administrativas y propuestas/barreras para la prevención de la violencia; cada metacategoría tuvo a su vez categorías de análisis, respecto a las causas de violencia se halló que, existe una violencia planificada que consiste en la presión, ya que adentro existe muchos casos de autolesiones con la búsqueda de obtener beneficios o llamar la atención, también, manifestaron son muy capaces al momento de dominar impulsos mostrándose frente a los profesionales como personas dóciles de tal manera que consigan algún beneficio en concreto; así mismo estos hallazgos, muestran a su vez la presencia de una sub cultura carcelaria, donde los mismos internos utilizan la violencia como medio de respeto, además de la existencia de códigos carcelarios donde por determinados delitos se encuentran estigmatizados; es decir, propio del encierro, la

incomunicación y la soledad de algún modo u otro el interno muestra violencia. Por estas razones y, dado que la segunda metacategoría fue el análisis de efectos de la violencia en los profesionales, la violencia descrita tiene repercusiones en los profesionales que los atienden, a unos más que otros; respecto al área administrativa dado que no se encuentran día a día en contacto con los internos, los efectos son menores, manifiestan incomodidad sobre los problemas que se originan adentro; sin embargo para aquellos que por el origen de su trabajo requieren hallarse constante con los internos, la violencia y la postura dura y hostil que deben manifestar para ejercer su trabajo, se traslada a otros ámbitos de su vida como el familiar, amical; donde también pueden mostrar hostilidad y rigurosidad que no necesariamente es la correcta; además de adoptar ciertos comportamientos o lenguaje subestandar propio de la cultura carcelaria explicada líneas arriba.

Este antecedente, se podría decir, que es el más importante para el análisis posterior de los resultados, aunque la violencia fue analizada de manera general a partir de los internos del penal, hubo una metacategoría que se asemeja a la variable de investigación de este trabajo. De forma que ejemplifica las consecuencias del trabajo en una penitenciaria, importante aporte para la discusión.

Arbach y Martínez (2013); elaboran una investigación para el Centro de Estudios jurídicos y formación especializada – ámbito social criminológico de España, titulada: “Factores de riesgo de conducta violenta inraintitucional en internos penitenciarios”, debido a que la conducta conflictiva de los internos supone problemas para ellos como al personal que trabaja, motivo por el cual el objetivo de la investigación fue conocer los factores individuales asociados al comportamiento agresivos y violentos, así como la incidencia en el personal y los internos. Metodológicamente, se trató de una investigación prospectiva, de análisis documental y encuestas estructuradas a los internos y agentes de seguridad del centro penitenciario, la muestra fue constituida por 7.517 personas. Las principales conclusiones a las arribó la investigación fue; tanto el delito base como otras variables estáticas, entre ellas la edad

(joven), los antecedentes de la persona (autoagresiones, inicio precoz en conductas violentas o delictivas, incumplimiento de medidas) han sido útiles en la predicción de las infracciones; mientras que la percepción de la violencia por parte de los agentes penitenciarios derivan de su convivencia con los internos, donde manifiestan que deben mostrar severidad en el trato e incluso la utilización de mecanismos de orden como castigos, aislamiento y agresividad, sin embargo este tiene repercusiones en su vida personal.

Aunque este antecedente desarrollo la violencia en las cárceles y pretendió abordar los efectos en el personal penitenciario; cierto es que no ha logrado conclusiones suficientes sobre los efectos que indica. Motivo por el cual es útil como referencia para el análisis de esta investigación.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Después de una búsqueda exhaustiva sobre antecedentes investigativos respecto a las variables de investigación en el ámbito nacional, no hubo ningún resultado; todas las encontradas muestran la agresividad en internos, pero no propiamente en el personal penitenciario; motivo por el cual los que se consideran en esta sección y la siguiente tienen algún grado de relación con la investigación.

Suárez y Prada (2015), para obtener el grado académico en maestría de psicología clínica en psicología de la salud de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, elaboran una investigación titulada “Estilos de crianza y agresividad en adolescentes de cuarto y quinto año de secundaria de una I.E.”; con el propósito de encontrar la relación entre las variables de investigación, por lo que se utilizó el tipo de investigación descriptivo – correlacional, con una población de 168 adolescentes, a quienes se les aplicó la escala de estilos de crianza y cuestionario de agresividad de Buss y Perry (1992), midieron las dimensiones de agresividad física, verbal, hostilidad e ira. Los resultados demostraron

que, existe una relación significativa entre las variables y la agresividad dio niveles bajos en un 43%.

Este antecedente es útil, en razón que, utiliza el cuestionario original que también se hará uso en esta investigación, de modo que analiza las mismas dimensiones (agresividad verbal, física, ira y hostilidad)

Castillo (2016); para obtener el título profesional de licenciado en psicología de la Universidad César Vallejo, elabora una investigación titulada “Las propiedades psicométricas del cuestionario de agresión de Buss y Perry AQ en alumnos de primaria de un distrito”; por el cual la muestra de estudio estuvo compuesta por 435 estudiantes; la evaluación de ítem se evaluó mediante el coeficiente de correlación ítem – test. La validez del constructo se ejecutó mediante un análisis confirmatorio y cuyo resultado demostró la interrelación entre los ítems de la escala; de igual forma, los índices que evalúan la de bondad de ajuste del modelo como el índice comparativo CFI y el índice de Bollen’s muestran valores superiores a .81, indicando un buen ajuste del modelo. El alfa de crombach para confiabilidad consiguió a nivel general .891 es decir tiene una confiabilidad estable tanto para agresividad verbal, ira y respetable en agresión física y hostilidad.

Este antecedente sirve, ya que se analizó en instrumento a utilizarse en esta investigación, inicialmente Buss y Perry establecieron esta escala con las cuatro dimensiones, aunque ahora se utilizar la adaptación de la escala, se ha demostrado que esta escala inicial es relevante para la recopilación de datos.

2.1.3. Antecedente local

Suasnabar (2018); para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología de la Universidad de Huánuco, elaboró una tesis titulado “Nivel de agresividad en estudiantes del nivel secundario de una I.E de Huancayo”; con el propósito de conocer el nivel de agresividad en esa población de estudio. La metodología adoptada fue de diseño no experimental, transversal, con una muestra no probabilística y estratifica

por sexo y edad, esta muestra estuvo constituida por 60 estudiantes. Los resultados mostraron que el 42% de los estudiantes tienen un nivel de agresividad bajo, 34% medio, y 24% alto; es decir se concluyó indicando que hay problema de agresividad en la institución.

Este antecedente también para su medición hizo uso de la escala inicial adaptada para adolescentes, es decir la de Buss y Perry AQ; con las dimensiones (ira, hostilidad, agresividad física, agresividad verbal) que también se analizaran en esta investigación.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Agresividad

2.2.1.1 Conceptualización.

Bandura (1987), define la agresividad como "comportamiento que resulta en daños personales y en destrucción de propiedad" (p. 203), mientras que Anderson y Bushman (2002) especifican que el daño debe ser intencional. Según la teoría del aprendizaje social, el comportamiento agresivo es un medio para evitar el castigo u obtener recompensas, similar a cualquier otro comportamiento (Bandura, 1987). Algunos investigadores distinguen entre agresión y violencia, diciendo que la violencia tiene un daño extremo como su objetivo (es decir, toda la violencia es agresión) (Anderson y Bushman, 2002), y que la agresión se promulga con la intención inmediata de causar daño, mientras que la violencia es agresión con un objetivo de destrucción severa (Robertson, Daffern, & Bucks, 2015). Con estas complejidades, la forma en que se ve la agresividad también es compleja, y estos puntos de vista a menudo pueden ser una cuestión de perspectiva (Bandura, 1976). Esencialmente, la agresividad es multifacética, y hay diferentes opiniones sobre qué es específicamente la agresión.

2.2.1.2 Tipos de agresividad.

La distinción entre agresividad indirecta y directa, y agresividad verbal y física, a veces crea problemas con respecto a la claridad de la definición

de agresividad (Gontkovsky, 2002). La categorización adicional como agresividad proactiva y reactiva Johnson, Nelson, Ghee, & Deardorff (2013) sigue el punto de vista teórico de la agresividad instrumental frente a la emocional y es valiosa porque reconoce que existen diferentes causas y cursos de agresión.

Roberton, Daffern y Bucks (2015) encontraron que la ira está fuertemente involucrada en la agresividad, ya que los participantes agresivos tienen una dificultad particular para cuidar sus emociones. Los hombres que abusan de sus parejas informan que tienen menos probabilidades de intentar reducir o controlar los sentimientos de enojo que los hombres no violentos; y los delincuentes juveniles con más incidentes de agresividad física y verbal informan que es más probable que expresen su ira de manera conductual (Roberton, Daffern y Bucks, 2015). Estos hallazgos distinguen entre la agresividad estatal, que fluctúa con el tiempo, y la agresividad característica, que representa una dimensión estable de la personalidad. Además, la agresividad del rasgo incluye una tendencia a experimentar ira. Cuando una persona se enoja, se activan pensamientos hostiles e impulsos agresivos. Esto reduce la capacidad de procesamiento de la información y compromete la parte de reevaluación del proceso de toma de decisiones, lo que influye en la decisión de agredir. Si se actúa sobre estos impulsos, se preparan los guiones agresivos (Roberton, Daffern y Bucks, 2015), lo que hace que la agresividad vuelva a ocurrir en el futuro.

Hosie, Gilbert, Simpson, y Daffern (2014) también encontraron una relación entre la ira de rasgo superior y una historia de vida de agresividad, donde la ira de rasgo alto activa el ensayo de guiones agresivos, mantiene la intención agresiva y aumenta la excitación agresiva en general. Además de esto, encontraron que las puntuaciones bajas en el factor de amabilidad del modelo de cinco factores de los rasgos de personalidad se asociaron con la agresividad (Hosie et al., 2014). Los rasgos de personalidad que tienden a asociarse con una baja simpatía incluyen el antagonismo, el escepticismo de los demás y la competitividad (Hosie et al., 2014).

Agresividad situacional

Daffern, Mayer, & Martin (2003) sostienen que existe una clara influencia de los contribuyentes culturales y de situación a la agresión. Destacan la importancia de los factores situacionales, incluidas las características del incidente, el agresor, las víctimas y el entorno propenso a la agresión. La perspectiva situacional sugiere que existe una relación entre el entorno experimentado y las tasas de agresividad (Welsh, Bader, & Evans, 2013). Entiende la agresividad como un acto que ocurre en una escena que permite que ocurra el evento (Wortley, 2002), y difiere de los puntos de vista tradicionales de la violencia, donde el delincuente es visto como el autor, con una supuesta "disposición criminal".

Cooke, Wozniak, y Johnstone (2008) encontraron que los factores de situación son vitales para entender la agresividad. Examinaron la historia de la violencia en las cárceles escocesas, con el cambio de un modelo basado en una agresividad patologizadora a una comprensión de la influencia de los factores situacionales en la modificación de la tasa de violencia institucional (Cooke et al., 2008) y la repercusión en los profesionales que lo tratan, pero que, también pueden estar expuestos a manifestar situaciones de agresividad.

2.2.1.3 Violencia institucional y agresividad.

"El comportamiento agresivo en entornos institucionales es perjudicial para el entorno terapéutico y un peligro en el lugar de trabajo" (Welsh, Bader y Evans, 2013, p. 792). Dentro de las instituciones, la agresividad puede ocurrir con frecuencia y tener un impacto negativo en las víctimas, así como en quienes son testigos de la agresividad (Kasinathan et al., 2015). La violencia institucional afecta a una amplia gama de personas, servicios y propiedades. Puede provocar más actos violentos, daños a la propiedad de la prisión, actos de autolesión y uso de drogas por parte de los objetivos de los agresores (Johnson, Nelson, Ghee y Deardoff, 2013), así como traumas para el personal y otros reclusos. Se crea una

atmósfera negativa que mejora la productividad y la satisfacción laboral (Welsh, Bader y Evans, 2013).

La agresividad puede atribuirse a muchas causas, como la frustración (Berkowitz, 1989), el diagnóstico o la influencia adversa del medio ambiente. En relación con el medio ambiente, para influir en su comportamiento hacia los pacientes, y en consecuencia el número de instancias agresivas. De importancia para este estudio, las relaciones dentro de las prisiones y otros centros de detención a menudo se basan en el poder y el dominio (Johnson, Nelson, Ghee y Deardoff, 2013), factores que engendran la violencia y que repercuten en todo el entorno. La agresividad permite a los delincuentes afirmar su posición dentro del entorno de su prisión, por lo que, el personal asistencial también requiere presentar rigurosidad en el trato, y en cierta forma se encuentran expuestos a la agresividad (Johnson, Nelson, Ghee, y Deardoff, 2013).

2.2.2. Agresividad en el entorno carcelario.

No hay teorías generales sobre la violencia en las prisiones, pero hay varias escuelas de pensamiento influyentes. En la sociología penitenciaria dos perspectivas bien establecidas pero contrastadas son los modelos de privación e importación. El modelo de privación sostiene, en resumen, que el ambiente carcelario y la pérdida de libertad causan un trauma psicológico profundo, por lo que, por razones de conservación psicológica, los presos crean una subcultura carcelaria desviada que promueve la violencia (Farrington & Nuttall, 1980). El modelo de importación (Cao, Zhao, & Van, 1997), enfatiza lo que los presos traen a la institución: sus historias, atributos personales y redes sociales, incluidos los enlaces a grupos criminales. La literatura empírica respalda estos dos modelos, pero quizás la tendencia más pronunciada en la literatura reciente es un creciente reconocimiento de la importancia de características muy específicas de los entornos sociales y físicos de la prisión y de las "minucias del día promedio de prisión" (Bottoms et al., 1995). Incluso en estudios que se centran principalmente en otros factores, los detalles de cómo se organiza una prisión en tiempo y

espacio, cómo los individuos interactúan y ayudan a formar un entorno dinámico, y el papel de factores específicos de la situación en la precipitación o regulación de la violencia emergen como aspectos cruciales. Por lo tanto, debemos agregar, como dos posiciones teóricas más nuevas pero influyentes, el modelo transaccional (Bottoms et al., 1995) y el modelo situacional (Wortley, 1996). Estos, se sugiere, son perspectivas complementarias y no competitivas que ayudan a dar sentido a lo que puede ser una variedad desconcertante de hallazgos empíricos.

Esta sugerencia de una interacción compleja entre las características de los presos individuales y del entorno de la prisión ilustra una característica clave del modelo transaccional, que se centra en "el proceso dinámico continuo de interacción entre el preso, el personal y el entorno que ambos habitan" (Bottoms et al., 1995). Bottoms ilustra lo que quiere decir con esto en referencia a un estudio realizado por Mandaraka (1986) sobre la dinámica de la agresividad de prisioneros en seis cárceles inglesas para mujeres. Uno de los correlatos más fuertes del nivel de violencia física fue una variable institucional que mide una actitud desafiante o compatible con la prisión. Mandaraka (1986) concluyó que, aunque en general los presos más viejos y aquellos calificados como 'menos potentes' tenían más probabilidades de cumplir, si la institución carecía de orden, impedía la autonomía de los presos y usaba castigos severos, incluso los presos más viejos y menos potentes tenían más probabilidades no conforme Bottoms et al (1995) concluye que "los reclusos se comportan de manera diferente en diferentes entornos penitenciarios" (p. 249). Edgar, O'Donnell, & Martin (2003) se hicieron eco de esta conclusión, quienes encontraron en su extensa investigación en las prisiones del Reino Unido que las funciones de la violencia (violencia como desorden, regulador, convención y rebelión) difieren según el tipo de prisión.

2.2.2.1 Dimensiones de agresividad.

- Agresividad Física. La agresividad física se expresa mediante golpes, empujones y otras formas de maltrato físico utilizando el propio cuerpo o un objeto externo para infligir una lesión o daño (Solberg & Olweus, 2003).
- Agresividad Verbal. La agresividad verbal se expresa mediante insultos, amenazas, etc. Implica sarcasmo, burla, extensión de rumores y uso de apodos maliciosos, cotilleo, etc. (del Barrio, Martín, Almeida, & Barrios, 2003)
- Ira. La ira es un sentimiento que surge como consecuencia de actitudes hostiles previas (Eckhardt, Norlander, & Deffenbacher, 2004). Existen diversas definiciones sobre este concepto que no delimitan con plena exactitud la respuesta emocional de ira, aunque existe consenso en que se caracteriza por una activación fisiológica, una expresión facial característica acompañada por sentimientos de enfado y que aparece cuando no se consigue alguna meta, necesidad o se recibe un daño.
- Hostilidad. La hostilidad es una actitud que implica disgusto y evaluación cognitiva hacia los demás (Buss & Shackelford, 1997). También puede ser definida como una variable cognitiva caracterizada por la devaluación de la importancia de las motivaciones ajenas, por la percepción de que las otras personas son una fuente de conflicto y de que uno mismo está en contra de los demás, así como el deseo de infligir daño o ver a los demás perjudicados.

2.2.3. Tiempo de servicio en el puesto de trabajo

2.2.3.1 Trabajo.

Dentro de la sociología del trabajo, el concepto de "trabajo" ha sido en gran medida dado por teóricos e investigadores. Hasta hace muy poco, la agenda de investigación se configuraba asumiendo que el trabajo está constituido por dos actividades separadas y discretas: el empleo remunerado en la esfera pública y el trabajo doméstico no remunerado en la esfera privada. Estas dos formas de trabajo tienden a entenderse con referencia a diferentes modelos teóricos: relaciones económicas o relaciones de género.

2.2.3.2 Trabajo saludable.

Cualquier definición de un lugar de trabajo saludable debe abarcar la definición de salud de la OMS: "Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no simplemente la ausencia de enfermedad". Las definiciones de un lugar de trabajo saludable han evolucionado enormemente durante las últimas décadas. Desde un enfoque casi exclusivo en el entorno de trabajo físico (el ámbito de la salud y seguridad ocupacional tradicional, que trata de riesgos físicos, químicos, biológicos y ergonómicos), la definición se ha ampliado para incluir factores de práctica de la salud (estilo de vida); factores psicosociales (organización del trabajo y cultura del lugar de trabajo); y un enlace a la comunidad; todo lo cual puede tener un efecto profundo en la salud de los empleados.

El Instituto Nacional Americano de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH, por sus siglas en inglés) tiene una Iniciativa WorkLife que "visualiza lugares de trabajo libres de peligros reconocidos, con políticas, programas y prácticas que promueven la salud y se mantienen; y empleados con acceso inmediato a programas y servicios efectivos que protegen su salud, seguridad y bienestar.

Entonces el trabajo debe asegurar la estabilidad del trabajador física, mental etc.

En razón de ello, el tiempo de servicio para efectos de esta investigación es entendida por el tiempo (años) que el trabajador permaneció en el puesto de trabajo.

2.2.4. Enfoques y corrientes psicológicas sobre la agresividad

2.2.4.1 Teorías de la agresividad.

Las primeras teorías psicológicas sugirieron que los humanos son instintivamente agresivos. Por ejemplo, Freud (1923) entendió que la agresividad representaba el instinto de muerte descargado hacia afuera, y se vio que la destrucción satisfacía una inclinación instintiva a la agresividad. Lorenz (1996) también vio la agresividad como un instinto de lucha, pero lo vio desde una perspectiva etológica, ya que la lucha ayuda a dispersar a las poblaciones y produce una reproducción selectiva. Algunos investigadores han argumentado que no hay evidencia directa que muestre un instinto tan agresivo y reflexivo en los humanos (Tedeschi & Felson, 1994). Otros psicólogos evolutivos, como Buss y Shackelford (1997) sugieren que la agresividad es una solución adaptativa a problemas como la defensa contra ataques, la negociación de jerarquías de estado y poder, y la disuasión de las parejas de la infidelidad sexual.

La hipótesis de la frustración – agresión

En 1939 nació la idea de frustración y agresividad (Andrews y Bonta, 2010). Esta perspectiva ve la agresividad como consecuencia de la frustración. Cuando se observa agresión, el organismo se enfrenta, o se ha enfrentado, a la frustración, y cuando un organismo se frustra, se le insta a responder agresivamente. El comportamiento agresivo se auto refuerza, reduciendo la instigación de agredir a través de la catarsis (Andrews y Bonta, 2010). Según Dollard, Miller, Doob, Mowrer, & Sears (1939), la frustración es una intrusión externa en el comportamiento dirigido hacia una meta y expectativas en torno a alcanzar una meta. Si uno no puede alcanzar una meta, es probable que surja una frustración provocadora de agresión. Además, las amenazas verbales y los insultos

parecen provocar ataques más típicamente que el dolor físico (Bandura, 1976).

Es importante tener en cuenta que la instigación a la agresividad no es la única instigación provocada por la frustración, y un organismo solo se volverá agresivo si la instigación de agredir es la provocación más fuerte. Las personas pueden aprender formas no agresivas de reaccionar ante la frustración, y la experiencia puede modificar las posibilidades de usar reacciones agresivas ante la frustración (Berkowitz, 1993). Si las respuestas alternativas reducen las frustraciones, la agresividad no ocurrirá y es menos probable que ocurra en situaciones futuras similares. Si las respuestas alternativas no reducen las frustraciones, la agresividad es cada vez más probable que ocurra (Miller, Sears, Mowrer, Doob y Dollard, 1941). La probabilidad de una respuesta agresiva está influenciada por si el individuo ha desarrollado otras formas de reaccionar a las frustraciones; por cuánto tiempo continúa la frustración; una mayor satisfacción esperada; siendo completamente impedido de obtener cualquier satisfacción alguna; y tener intentos de alcanzar la meta frustrado repetidamente (Berkowitz, 1993). Además, si la frustración se considera intencional, la agresividad es más probable que si se la considera accidental.

Curiosamente, Averill (1982) descubrió que, aunque la frustración precipitaba con más frecuencia la ira, una minoría afirmó que se volvieron agresivos incluso cuando creían que no se les había impedido injustamente alcanzar una meta. Por lo tanto, la hipótesis de la frustración-agresividad ayuda a comprender la agresividad emocional, pero no la agresividad instrumental, que puede aprenderse a través de la observación y el refuerzo (Bandura, 1976; Berkowitz, 1989)

Berkowitz (1989) distinguieron entre agresividad reactiva (o emocional) e instrumental; argumentando que la agresividad no siempre tiene como objetivo principal hacer daño (Berkowitz, 1989). La agresividad emocional se asocia con una mayor activación fisiológica, conductual y autonómica (Siegel, 2009). Es impulsivo, no planificado, con

el objetivo final de dañar al objetivo (Anderson & Bushman, 2002; Siegal, 2009), y sigue la noción anterior de frustración que conduce a inclinaciones agresivas, pero solo en la medida en que suscita un efecto negativo (Berkowitz, 1989). La agresividad instrumental es premeditada y proactiva; la respuesta está planificada (Siegal, 2009), y tiene como objetivo obtener alguna recompensa (Anderson & Bushman, 2002). Una persona se vuelve agresiva o violenta si los niveles de ira son altos (agresividad emocional) o si el comportamiento violento ha sido reforzado en el pasado (agresividad instrumental).

La agresividad instrumental y emocional se puede comparar con ataques predatorios y comportamientos de defensa afectiva en animales, respectivamente. La agresividad instrumental y el ataque depredador se refuerzan positivamente, tienen un objetivo planificado y pocos signos autonómicos. Las conductas de defensa emocional y afectiva son reacciones a estímulos que se perciben como amenazantes, tienen como objetivo causar daño y tienen signos autonómicos marcados (Siegal, 2009).

La hipótesis de frustración-agresividad ya no es una teoría popular, especialmente desde el desarrollo de principios de aprendizaje más sofisticados (por ejemplo, Berkowitz, 1989), y la perspectiva integradora del modelo de agresividad general (Anderson y Bushman, 2002). La frustración simplemente no explica adecuadamente la multiplicidad de la agresión. Sin embargo, puede ser beneficioso en la aplicación a la prisión, donde la estimulación aversiva está en todas partes y la agresividad emocional puede aumentar sustancialmente debido a cambios en los factores situacionales. Una visión útil de la relación frustración-agresividad es como "un caso especial de una conexión más general entre la estimulación aversiva y las inclinaciones agresivas" (Berkowitz, 1989, p. 60).

Teoría de aprendizaje social de la agresividad

La agresividad instrumental se puede aprender a través de la observación y el refuerzo (Bandura, 1976; Berkowitz, 1993), y aumenta con el refuerzo social, y en ausencia de refuerzo negativo, por ejemplo, en personas que no experimentan culpa u otras emociones negativas después de cometer un agresivo acto (Siegel, 2009).

Bandura (1987) reveló que la conducta humana puede ser moldeada por el aprendizaje social, y que recompensar una conducta modelada fomentó su imitación. Descubrió que las personas adquieren respuestas agresivas al observar e imitar el comportamiento de otras personas (Anderson & Bushman, 2002; Bandura, 1987). Se aprende el comportamiento (Tedeschi y Felson, 1994), y el historial de aprendizaje del individuo influye en la probabilidad de un comportamiento agresivo (Bandura, 1989). Así, la conducta agresiva es provocada por sus antecedentes y controlada por sus consecuencias.

La teoría del aprendizaje social define cómo responderá un individuo a la excitación y, en consecuencia, si se utilizará la agresividad (Berkowitz, 1989). El comportamiento está influenciado por el control de estímulos, el control de refuerzo y el control cognitivo, y la mayoría de las acciones están controladas por al menos dos de estas influencias a la vez; cualquiera de estas explicaciones por sí sola no es suficiente (Bandura, 1987).

La agresividad es multifacética, tiene múltiples determinantes y puede servir para diferentes propósitos. Al determinar el comportamiento, estas influencias interactúan entre sí en lugar de actuar de forma aislada. Existe una relación recíproca entre el entorno y el comportamiento, cada uno de los cuales influye en el otro (Bandura, 1987) y, a menudo, las personas agresivas crean un "entorno agresivo" en el que sus reacciones hostiles a las interacciones de los demás conducen a nuevas relaciones negativas (Bandura, 1987).

Cuando los incentivos ambientales para luchar no están presentes, las respuestas de evitación y de vuelo tienen prioridad sobre el ataque. En consecuencia, a menos que los contraataques agresivos hayan sido aprendidos y hayan tenido éxito, no es probable que los humanos se vuelvan agresivos (Bandura, 1987). La autoeficacia es importante; La persona que lleva a cabo la violencia valora su capacidad para realizar el acto agresivo. El desempeño reforzado influye en la probabilidad de comportamiento agresivo, junto con determinantes estructurales tales como factores genéticos y hormonales, que establecen límites en los tipos de respuestas agresivas (Bandura, 1987).

Bandura, Underwood, y Fromson (1975) discutieron cómo se controla el comportamiento agresivo, y el refuerzo de sí mismo juega un papel importante. Las personas regulan su propio comportamiento por medio de consecuencias autocreadas, de acuerdo con las normas morales y personales. Hacemos cosas que establecen y defendemos nuestra autoestima y satisfacción, y nos abstenemos de hacer cosas con consecuencias de autoevaluación. A menudo es la presencia de distorsiones cognitivas, como las justificaciones morales, que disminuyen las consecuencias devaluantes de la agresividad para los delincuentes. Es importante destacar que la responsabilidad personal reducida parece aumentar la agresividad, al aumentar la probabilidad de que un individuo se comprometa a deshumanizar a los demás y justificar su autoexclusión (Bandura, Underwood y Fromson, 1975).

Sin embargo, a través de la desconexión de las consecuencias autodestructivas, las personas normalmente morales y humanas pueden comportarse agresivamente sin autocritica. La desconexión se logra a través de distorsiones cognitivas como el desplazamiento de la responsabilidad, la deshumanización de las víctimas, la atribución de la culpa a las víctimas, la minimización de daños y la desensibilización gradual (Bandura, 1987).

La literatura reciente apoya el aprendizaje social para permitir el desarrollo de conductas agresivas. Garcia, Restubog, & Denson (2010)

argumentan que la exposición a culturas agresivas aumenta la probabilidad de que una persona responda agresivamente a los malos tratos, un hallazgo que permanece fuerte independientemente de si una persona cree en represalias y en el uso de la agresión.

Bandura (1987) también argumentan que la agresividad está motivada socialmente. El comportamiento agresivo refleja cómo se aprendió el comportamiento (origen), las situaciones que desencadenan la agresividad (instigadores) y las situaciones que refuerzan la agresividad (mantenimiento). Hay tres fuentes principales de comportamiento agresivo en la sociedad moderna: directa (familiar), comunitaria (subcultural) y los medios (modelado simbólico) (Bandura, 1976). Las influencias directas se ven cuando la violencia familiar genera estilos de conducta violentos. Las familias están integradas dentro de la comunidad, por lo que no es sorprendente que la comunidad también influya en el comportamiento agresivo. Cuando se valora la agresión, como en las subculturas de pandillas, se encuentran tasas de agresividad más altas. Estas subculturas engendran agresión al asignar un alto propósito moral al comportamiento agresivo, por ejemplo, luchar por el honor de la pandilla. Los medios de comunicación proporcionan modelos simbólicos, y la televisión y los videojuegos violentos hacen que los niños tengan más oportunidades de presenciar actos brutales de agresión. La literatura sobre los efectos de los medios violentos en los niños está dividida, pero entre los científicos se acepta que la violencia en los medios afecta nuestra conducta (Christensen & Wood, 2013) y el aprendizaje social desempeña un papel en este sentido.

Curiosamente, el aumento relativamente reciente de la agresividad femenina fue atribuido por Christensen & Wood, (2013) a estar relacionado con un aumento en la representación de las mujeres en los medios de comunicación como violentos. Cabe destacar que es probable que las chicas agresivas vean más televisión por día que las no agresivas.

Una nota final sobre la teoría del aprendizaje social es que "debido a que la agresividad no es un aspecto inevitable o incambiable del hombre, sino un producto de la agresividad que promueve las condiciones que operan dentro de una sociedad, la teoría del aprendizaje social tiene una visión más optimista del poder de las personas para reducir su nivel de agresividad" (Bandura, 1976, p. 227).

Otras teorías y un modelo de agresividad general (GAM)

Otras teorías de la agresividad se han desarrollado, y algunas, como la teoría de la emoción de transferencia de excitación, la perspectiva evolutiva y las teorías culturales se describen aquí. Sin embargo, ninguno independientemente ha igualado la solidez teórica de la hipótesis de frustración-agresividad o la perspectiva de aprendizaje social. Más bien, una combinación de ellos, el modelo de agresividad general (GAM), logra explicar la naturaleza multifacética de la agresión.

La teoría de la transferencia de excitación de la emoción (Zillmann & Bryant, 1974) señala que la excitación fisiológica se disipa lentamente, lo que significa que la ira puede extenderse durante períodos de tiempo más largos de lo que se puede observar. Cuando se enoja, la excitación aumenta, y Zillmann y Bryant (1974) encontraron que si se provocaba a una persona mientras estaba excitada fisiológicamente, había una agresividad significativamente mayor, en comparación con cuando no había una excitación tan duradera. Esto es digno de mención en su aplicación a la evaluación de la agresión, pero no explica la agresividad instrumental.

Cross y Campbell (2011) abordan la perspectiva evolutiva de las diferencias de género en la agresividad y señalan que el uso más frecuente de la agresividad severa por parte de los hombres es un fenómeno que se observa no solo en todas las culturas humanas, sino también en la mayoría de las otras especies de primates. La teoría del aprendizaje social aborda la formación de estereotipos, sin determinar las causas últimas de las diferencias sexuales. La inversión diferencial de los

padres en todas las especies demuestra que el 90% de los machos de mamíferos no contribuyen al cuidado de los bebés. Esto conduce a diferencias en el comportamiento, y es menos probable que las mujeres se involucren en comportamientos de riesgo, como la agresión, que pondrían en riesgo a sus descendientes (Cross y Campbell, 2011). Sin embargo, como se señaló anteriormente, la agresividad entre las mujeres está aumentando, y esta teoría no explica este aumento.

Las teorías culturales resaltan las diferencias grupales en los valores relacionados con el comportamiento violento (Tedeschi y Felson, 1994). Por ejemplo, entre las culturas de pandillas, el valor del coraje y la apariencia dura a menudo lleva a los miembros a cometer actos agresivos. Además, la influencia de los apoyos sociales en los comportamientos se demuestra en que la exclusión social a menudo aumenta la probabilidad de agresividad (Robertson, Daffern y Bucks, 2015). Esta teoría falla cuando los individuos actúan de manera diferente de lo que se esperaría de su pertenencia a un grupo.

Las asociaciones cognitivas influyen en la preparación para la agresividad (Robertson, Daffern, & Bucks, 2015). La teoría de la neo-asociación cognitiva postula que los eventos aversivos producen efectos negativos, estimulando respuestas fisiológicas asociadas con las tendencias de lucha y huida. Las asociaciones de lucha llevan a la ira, mientras que las asociaciones de vuelo llevan al miedo; cualquiera puede precipitar la agresión. Los procesos cognitivos de orden superior llevan a una persona a suprimir o aumentar la agresividad asociada con estos sentimientos. Esta teoría es particularmente adecuada para explicar la agresividad hostil a través de explicaciones de por qué los eventos aversivos aumentan la probabilidad de agresividad (Anderson y Bushman, 2002).

El modelo de agresividad general (GAM) integra estas teorías para formar un modelo que es más eficiente y que explica mejor la agresividad basada en múltiples motivos (Anderson y Bushman, 2002). GAM se enfoca en un solo "episodio", pero reconoce que esto es solo un ciclo en

una interacción social continua. Los tres focos principales del modelo son las entradas de personas y situaciones; Rutas cognitivas, afectivas y de excitación; y los resultados de la evaluación subyacente y los procesos de toma de decisiones. Los factores de entrada de la persona incluyen rasgos, creencias, valores y guiones, que comprenden la disposición de una persona para agredir. Los factores situacionales incluyen señales agresivas, frustración, incomodidad e incentivos, que afectan la agresividad al influir en la cognición, el afecto y la excitación, todos los cuales están altamente interconectados. Los resultados dependen de la evaluación automática inmediata y de las revaloraciones más difíciles (en busca de una visión alternativa de la situación). Los procesos de la personalidad, como la exposición a la violencia, pueden ayudar en la creación de guiones de agresión, influyendo en las creencias y actitudes, y pueden conducir a la desensibilización de la agresividad (Anderson & Bushman, 2002).

La investigación de Hosie, Gilbert, Simpson y Daffern (2014) apoya al GAM como predictor de agresión. Encontraron fuertes creencias y actitudes normativas que apoyan la agresión, el ensayo frecuente de guiones agresivos y la ira de alto rasgo se relacionaron positiva y significativamente con una historia de vida de agresividad (Hosie, Gilbert, Simpson y Daffern, 2014). Las estructuras de conocimiento, como las creencias, las actitudes y los guiones, ayudan a las personas a comprender su entorno social y a seleccionar las acciones apropiadas, ya sean agresivas o no (Hosie, Gilbert, Simpson y Daffern, 2014). Sin embargo, el tamaño pequeño de la muestra limitó los tamaños del efecto, y el estudio utilizó solo participantes masculinos, por lo que no está claro qué tan generalizables son los resultados para las poblaciones femeninas.

2.3. Definiciones conceptuales

Agresividad: Bandura (1987), define la agresividad como "comportamiento que resulta en daños personales y en destrucción de propiedad" (p. 203).

Agresividad física: La agresividad física se expresa mediante golpes, empujones y otras formas de maltrato físico utilizando el propio cuerpo o un objeto externo para infligir una lesión o daño (Solberg & Olweus, 2003).

Agresividad verbal: La agresividad verbal se expresa mediante insultos, amenazas, etc. Implica sarcasmo, burla, extensión de rumores y uso de apodosos maliciosos, cotilleo, etc. (del Barrio, Martín, Almeida, & Barrios, 2003)

Hostilidad: La hostilidad es una actitud que implica disgusto y evaluación cognitiva hacia los demás (Buss & Shackelford, 1997). También

Ira La ira es un sentimiento que surge como consecuencia de actitudes hostiles previas (Eckhardt, Norlander, & Deffenbacher, 2004).

Penal: Establecimiento penitenciario en el que los penados sufren condenas superiores al arresto impuestas por los juzgados.

Tiempo de servicio: entendida por el tiempo (años) que el trabajador permaneció en el puesto de trabajo.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

H1: Existe relación significativa entre la agresividad y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019. (H1: $r \neq 0$)

H0: No existe relación significativa entre la agresividad y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019. (H0: $r = 0$).

2.4.2. Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1:

H1: Existe relación significativa entre la dimensión agresividad física y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019. (H1: $r \neq 0$)

H0: No existe relación significativa entre la dimensión agresividad física y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019. (H0: $r = 0$)

Hipótesis Específica 2

H1: Existe relación significativa entre la dimensión agresividad verbal y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019. (H1: $r \neq 0$)

H0: No existe relación significativa entre la dimensión agresividad verbal y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019. (H0: $r = 0$)

Hipótesis Específica 3

H1: Existe relación significativa entre la dimensión ira y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019. (H1: $r \neq 0$)

H0: No existe relación significativa entre la dimensión ira y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019. (H0: $r = 0$)

Hipótesis Específica 4

H1: Existe relación significativa entre la dimensión hostilidad y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019. (H1: $r \neq 0$)

H0: No existe relación significativa entre la dimensión hostilidad y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019. (H0: r=0).

2.5. Variables

2.5.1. Variable 1: Agresividad

Definición conceptual: Bandura (1976) define la agresividad como "comportamiento que resulta en daños personales y en destrucción de propiedad" (p. 203),

Definición operacional: Es la presencia de algún tipo de indicador de agresividad física, verbal, episodios de ira y/o hostilidad.

Dimensiones:

- Agresividad Física
- Agresividad Verbal
- Ira
- Hostilidad.

2.5.2. Variable 2 Tiempo de servicio

Definición conceptual: Entendida por el tiempo (años) que el trabajador permaneció en el puesto de trabajo. (NIOSH, 2018).

Dimensiones:

Esta variable es unidimensional; es decir solo será medida en función de los años de permanencia en el puesto de trabajo como seguridad penitenciaria

2.6. Operacionalización de variables

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Agresividad	Bandura (1976) define la agresividad como "comportamiento que resulta en daños personales y en destrucción de propiedad" (p. 203),	Agresividad física	<ul style="list-style-type: none"> • golpes • empujones • otras formas de maltrato físico utilizando el propio cuerpo o un objeto externo 	Escala tipo Likert cuya medición se dirige desde 1 (Completamente falso), 2 (Bastante falso), 3 (Ni verdadero ni falso), 4 (Bastante verdadero) y 5 (Completamente verdadero)
		Agresividad verbal	<ul style="list-style-type: none"> • insultos • amenazas • Implica sarcasmo • burla • extensión de rumores • uso de apodos maliciosos, cotilleo 	

			Ira	<ul style="list-style-type: none"> • expresión facial característica acompañada por sentimientos de enfado 	
			Hostilidad	<ul style="list-style-type: none"> • disgusto • evaluación cognitiva hacia los demás 	
Tiempo de servicio	Entendida por el tiempo (años) que el trabajador permaneció en el puesto de trabajo (NIOSH, 2018).	Años en el puesto de trabajo	N° de años	Numérica	En intervalos de tiempo.

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO III

3 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

3.1.1. Enfoque

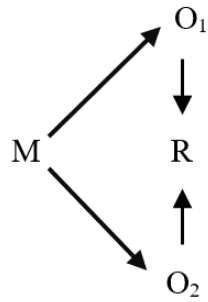
El enfoque fue el cuantitativo, tal como indica Hernández, Fernández, y Baptista (2010), este enfoque hace uso de la cuantificación de la variable y sus dimensiones por medio de la estadística y valorización de cada ítem que corresponde a indicador, de forma que se puede llegar a comprender la naturaleza del fenómeno. En tal sentido, se utilizó un paquete estadístico y una nomenclatura para cada ítem a fin de caracterizar los resultados por medio de tablas y figuras; así como la contratación de hipótesis por medio del estadístico “rho de sperman” y “t de student”.

3.1.2. Alcance o nivel

Nivel descriptivo - correlacional (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010); ya que se partió del supuesto teórico de la primera variable, de la cual si existe enfoques teóricos; sin embargo, estos se relacionaron con la segunda a fin de conocer su grado de relación.

3.1.3. Diseño

No experimental y de corte transversal; debido a que el investigador manipulo las variables de investigación; así mismo se aplicó los instrumentos o recolectara la información en un solo momento dentro del tiempo de investigación. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). Así mismo correlacional, porque se pretendió demostrar la relación entre ambas variables de investigación; de forma que el esquema sería:



Donde:

M: Muestra

O₁: Agresividad

O₂ Tiempo de servicio

r: Relación entre ambas variables

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Consistió en la cantidad total de trabajadores del sistema de seguridad del Centro Penitenciario de Huamancaca Chico; el mismo que se encontró dividido en tres grupos de trabajo, haciendo un total de 90 personas de seguridad, entre varones y mujeres.

3.2.2. Muestra

Dado que la población no es extensa, se tomó en cuenta para esta investigación un tipo de muestreo censal, es decir, no fue probabilístico. En otras palabras, la muestra y la población fueron los 90 trabajadores de seguridad del Centro Penitenciario de Huamancaca Chico – Huancayo.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Para la recolección de datos

3.3.1.1 Técnica.

Se utilizó la técnica de encuesta; la misma que consiste en la sistematización de preguntas con el propósito de recolectar de información de manera uniforme y direccionada al propósito de la investigación (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010).

3.3.1.2 Instrumentos.

Para la primera variable se aplicará el cuestionario de agresividad adaptado por Melian (2017), a partir del inventario de agresividad de Buss y Perry (1992). El instrumento cuenta con 20 ítem representativos que miden el nivel de agresividad a partir de la agresividad física, verbal, ira y hostilidad.

Las puntuaciones directas máximas y mínimas de cada una de las dimensiones son las siguientes:

- La puntuación directa máxima para el factor agresividad física es 20 y la mínima es 4.
- La puntuación directa máxima para el factor agresividad verbal es 25 y la mínima es 5.
- La puntuación directa máxima para el factor ira es 30 y la mínima es 6.
- La puntuación directa máxima para el factor hostilidad es 20 y la mínima es 5.

Tabla 2. Ficha Técnica de cuestionario de agresividad

Nombre del instrumento	Cuestionario de agresividad de Buss y Perry (1992), adaptado por Melian (2017) para adultos
Autores	Buss y Perry (1992)
Adaptación	Melian (2017)
Aplicación	Personas adultas hasta los 68 años
Ámbito de aplicación	Cualquier contexto
Tiempo de duración	Su duración promedio es 15 minutos.
Finalidad	Evaluar el nivel de agresividad
Factores	<ul style="list-style-type: none">• Dimensión 1 (componente 4). Agresividad Física: compuesta por las preguntas: 1,2,4, 5.• Dimensión 2 (componente 2). Agresividad Verbal: 6,7,8,9,10• Dimensión 3 (componente 1). Ira: 3,11,12,13,14,20• Dimensión 4 (componente 3). Hostilidad: 15, 16, 17, 18,19.

Elaboración propia

Aspectos psicométricos: En el análisis de validez y confiabilidad realizado por los autores de la prueba se halló lo siguiente:

Validez: Con el propósito de medir la validez del instrumento, Melian (2017) compara el cuestionario adaptado por él con el cuestionario original AQ de Buss y Perry (1992) por medio del coeficiente de correlación de Pearson, comparando las puntuaciones obtenidas en ambos cuestionarios, de la siguiente forma:

Tabla 3. Tabla de Correlaciones bi-variadas-Cuestionario de agresividad

DIMENSION			SUMATORIA DE CUESTIONARIO ADAPTADO	SUMATORIA BUSS & PERRY CUESTIONARIO ORIGINAL
Agresividad física	Sumatoria de cuestionario adaptado	Correlación de Pearson	1	,830**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	103	103
	Sumatoria Buss & Perry	Correlación de Pearson	,830**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	103	103
Agresividad verbal	Sumatoria de cuestionario adaptado	Correlación de Pearson	1	,649**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	103	103
	Sumatoria Buss & Perry	Correlación de Pearson	,649**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	103	103
Ira	Sumatoria de cuestionario adaptado	Correlación de Pearson	1	,563**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	103	103
	Sumatoria Buss & Perry	Correlación de Pearson	,563**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	103	103
Hostilidad	Sumatoria de cuestionario adaptado	Correlación de Pearson	1	,803**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	103	103
	Sumatoria Buss & Perry	Correlación de Pearson	,803**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	103	103

Fuente: (Melian, 2017)-

Los resultados mostraron $r = 0,83$, $p < 0,001$ para agresividad física, $r = 0,64$, $p < 0,001$ para agresividad verbal, $r = 0,56$, $p < 0,001$ para ira y $r = 0,80$, $p < 0,001$ para hostilidad. Dado que en todos los casos $r > 0$, y $p < 0,001$ se puede afirmar que existe una correlación lineal positiva y significativa.

Por lo tanto, cuanto mayor sea la puntuación en las dimensiones del cuestionario elaborado, mayor es la puntuación en las dimensiones del AQ de Bus y Perry. A partir de estos resultados se concluye que existe validez al criterio

Confiabilidad: El coeficiente utilizado para medir la fiabilidad es el coeficiente alfa de Cronbach. El valor de este coeficiente varía entre 0 y 1, siendo los valores más altos de este índice los que nos indican mayor fiabilidad.

Tabla 4. Coeficiente alfa de Cronbach – cuestionario de agresividad

Dimensión	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Agresividad física	,734	4
Agresividad verbal	,808	5
Ira	,849	6
Hostilidad	,847	5

Fuente: (Melian, 2017)-

Los resultados obtenidos tras el análisis de fiabilidad para cada una de las dimensiones reflejan un coeficiente $\alpha > 0.7$ en todos los casos. Por lo tanto, se obtienen índices de fiabilidad adecuados para cada una de las 4 dimensiones

Para la segunda variable se evaluará de manera unidimensional; es decir, medir la primera variable en función del tiempo (años) que el personal de seguridad viene trabajando en el entorno penitenciario.

3.3.2. Para la presentación de datos

La información recabada por medio de la recopilación, fue transferida y ordenada en el Excel, para posteriormente ser pasado y procesado en el paquete estadístico SPSS 24. Los datos se presentan en el siguiente capítulo en tablas y figuras.

3.3.3. Para el análisis e interpretación de datos

En la fase inferencial, el contraste de hipótesis se realizó, previa evaluación del tipo de distribución de las variables de estudio, dado que las variables son relacionales son cuantitativos, en la fase de análisis bivariado, en caso de resultar de distribución normal se utilizará correlación de Pearson, en caso de resultar distribución no normal, se utilizó correlación de Serman. En todos los casos, las pruebas estadísticas de hipótesis se realizarán con un nivel de significancia del $\alpha=0.05$ y un intervalo de confianza al 95%, cuando el p-valor resulte menor a 0.05 se concluirá en afirmativa la hipótesis alterna o de estudio.

CAPITULO IV

4 RESULTADOS

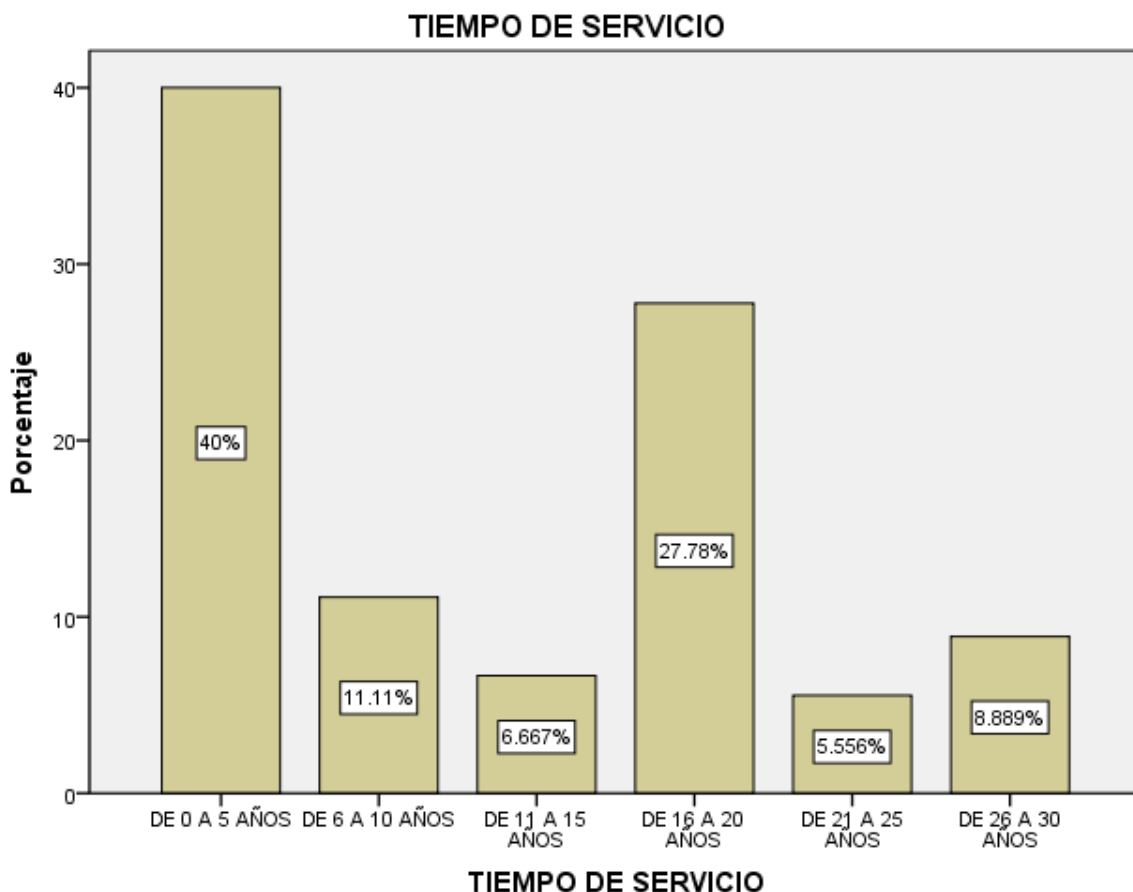
4.1. Procesamiento de datos

4.1.1. Datos generales

Tabla 5. Tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico

TIEMPO DE SERVICIO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De 0 a 5 años	36	40.0%	40.0%	40.0%
	De 6 a 10 años	10	11.1%	11.1%	51.1%
	De 11 a 15 años	6	6.7%	6.7%	57.8%
	De 16 a 20 años	25	27.8%	27.8%	85.6%
	De 21 a 25 años	5	5.6%	5.6%	91.1%
	De 26 a 30 años	8	8.9%	8.9%	100.0%
	Total	90	100.0%	100.0%	

Fuente: Cuestionario



Fuente: Datos recopilados a partir del cuestionario

Figura N° 1 Tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico

Interpretación:

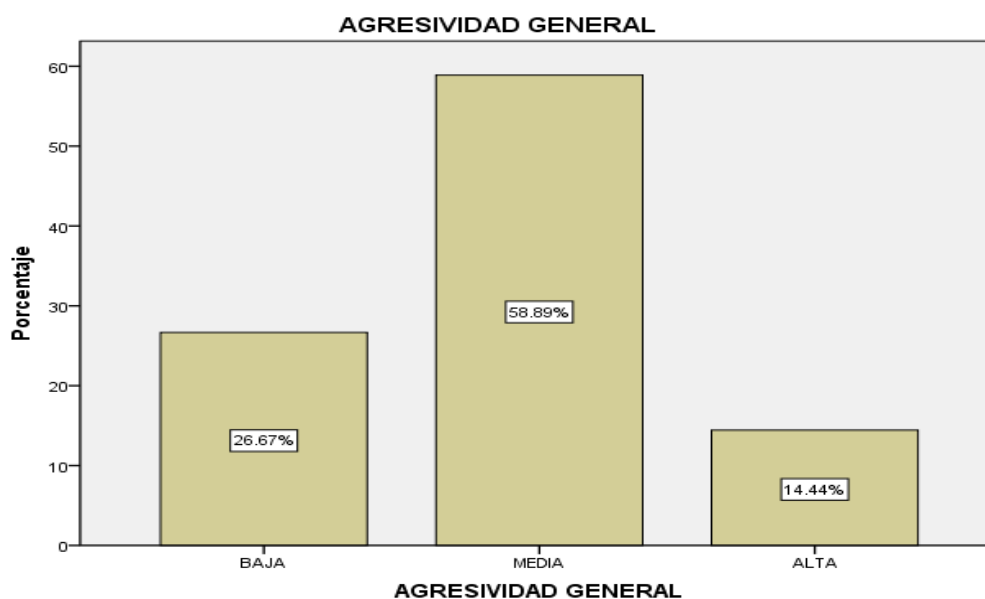
Se puede visualizar en la tabla 5 y figura 1 que, que el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico se encuentran estratificados en seis periodos de tiempo, de forma que la mayoría de los agentes de seguridad se encuentran entre los 0 a 5 años con 36 personas que representan un 40% de la población, seguido de aquellos que se encuentran entre los 16 a 20 años de servicio con 25 encuestados que representan el 27,8% del total; luego aquellos entre los 6 a 10 años con 10 personas que representan el 11,1%; seguido de los que se encuentran trabajando entre los 26 a 30 años con 8 personas que representan el 8,9% de la muestra; seguidamente, se encuentra el grupo de 11 a 15 años de servicio con seis personas que representa 6,7% y, finalmente los que se hallan entre los 21 a 25 años con 5 personas en este grupo que representan el 5,6% de la muestra.

4.1.2. Variable Agresividad

Tabla 6. Agresividad

AGRESIVIDAD GENERAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJA	24	26.7%	26.7%	26.7%
	MEDIA	53	58.9%	58.9%	85.6%
	ALTA	13	14.4%	14.4%	100.0%
	Total	90	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Datos recopilados a partir del cuestionario

Figura N° 2 Agresividad en general

Interpretación:

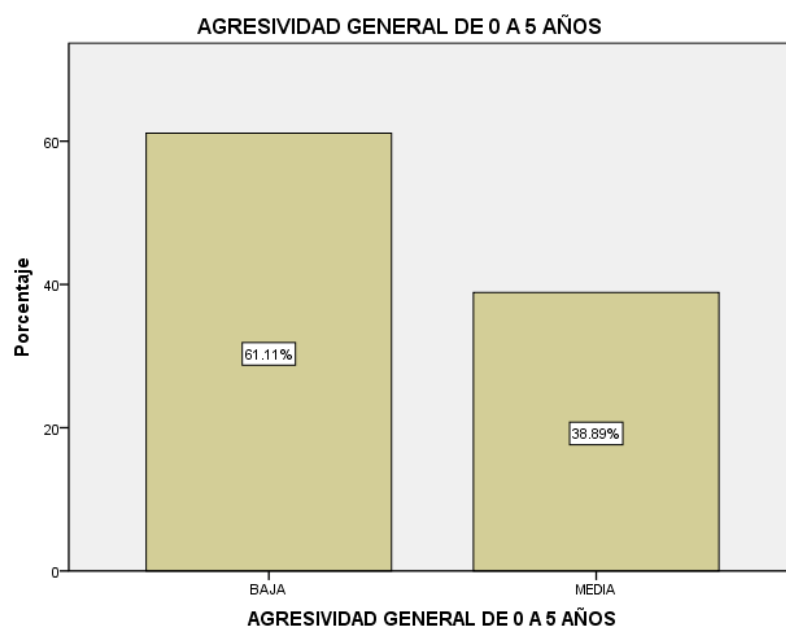
Como se puede advertir en la tabla 6 y figura 3, la variable agresividad en el personal de seguridad del penal de Huamancaca se presenta de la siguiente manera; el nivel predominante es el nivel medio con una frecuencia de 53 personas que representan un 58,9% de la muestra, seguido del nivel bajo con 24 personas que representan el 26,7%. En tercer y último lugar se encuentra el nivel alto con 13 personas que representan el 14,4%.

Agresividad diferenciada por tiempo de servicio

Tabla 7. Agresividad en el grupo de 0 – 5 años de servicio

AGRESIVIDAD GENERAL DE 0 A 5 AÑOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJA	22	61.1	61.1	61.1
	MEDIA	14	38.9	38.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Datos recopilados a partir del cuestionario

Figura N° 3 Agresividad en el grupo de 0 – 5 años de servicio

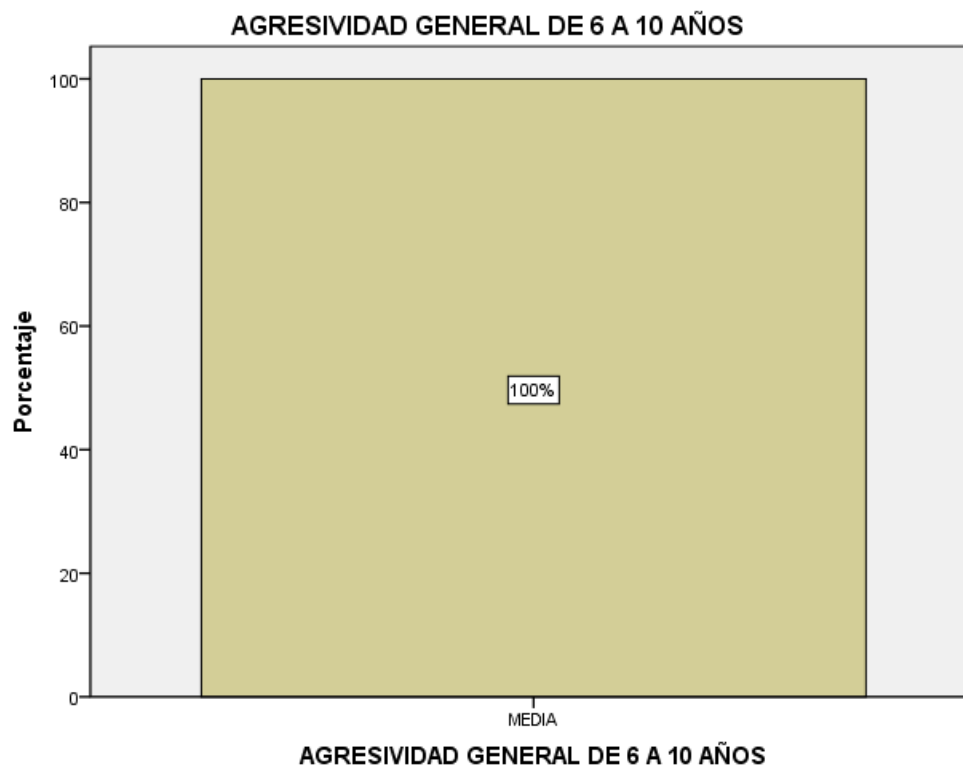
Interpretación:

El primer grupo presentado, aquellos que se encuentran entre los 0 hasta 5 años de servicio como personal de seguridad en el penal de Huamancaca se desprende que, pertenecen los que tienen en el puesto 5 y 6 meses, 2, 4 y 5 años según lo manifestado en el cuestionario. Así mismo, de la tabla 7 y figura 3, muestra que, del total de personas (36), la agresividad en este grupo se encuentra solo en los niveles bajo y medio, predominando el nivel bajo con un 61,1% con una frecuencia de 22 encuestados, seguido del nivel medio con 14 personas que representa el 38,9% de la muestra.

Tabla 8. Agresividad en el grupo de 6-10 años de servicio

AGRESIVIDAD GENERAL DE 6 A 10 AÑOS				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	MEDIA	10	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Datos recopilados a partir del cuestionario

Figura N° 4 Agresividad en el grupo de 6-10 años de servicio

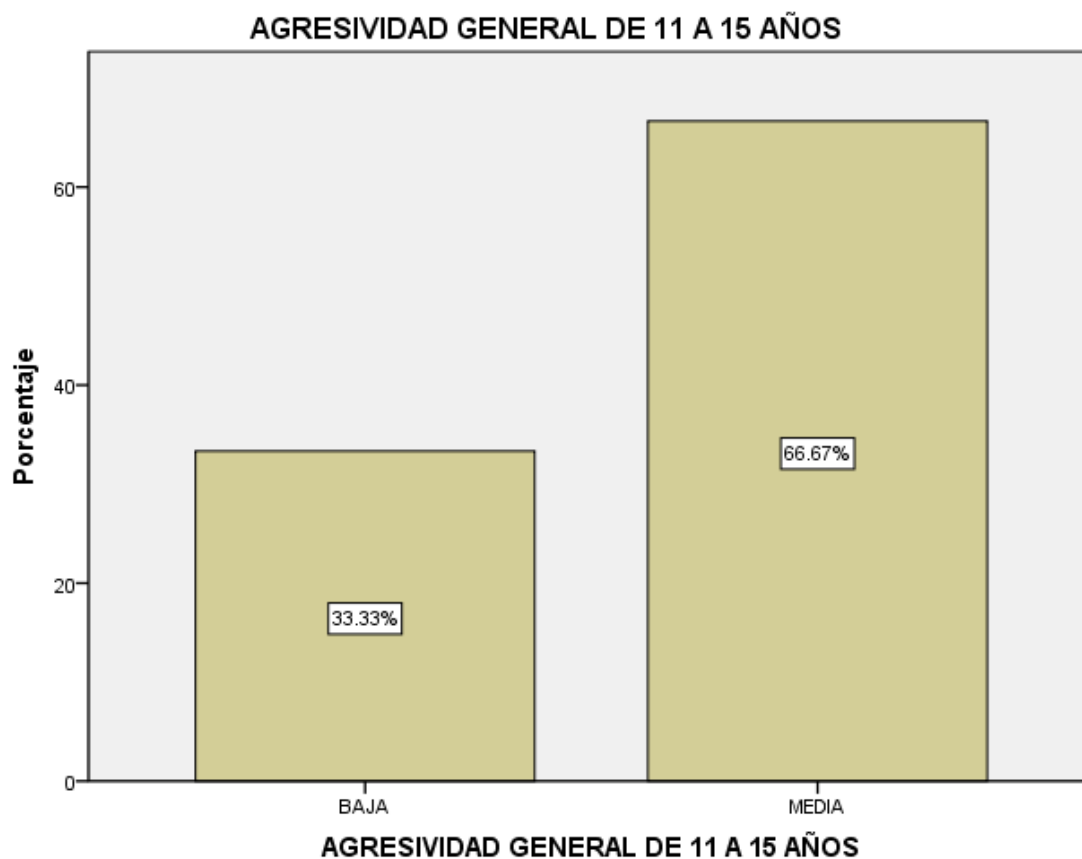
Interpretación:

Como se observa en la tabla 8 y figura 4, aquellos que pertenecen al grupo de 6-10 años de servicio (10 encuestados), los mismos que según el cuestionario están con 6, 8 y 9 años en el puesto de trabajo se encuentran en totalidad en un nivel medio de agresividad.

Tabla 9. Agresividad en el grupo de 11-15 años de servicio

AGRESIVIDAD GENERAL DE 11 A 15 AÑOS					
Válidos		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
	BAJA	2	33.3	33.3	33.3
	MEDIA	4	66.7	66.7	100.0
	Total	6	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Datos recopilados a partir del cuestionario

Figura N° 5 Agresividad en el grupo de 11-15 años de servicio

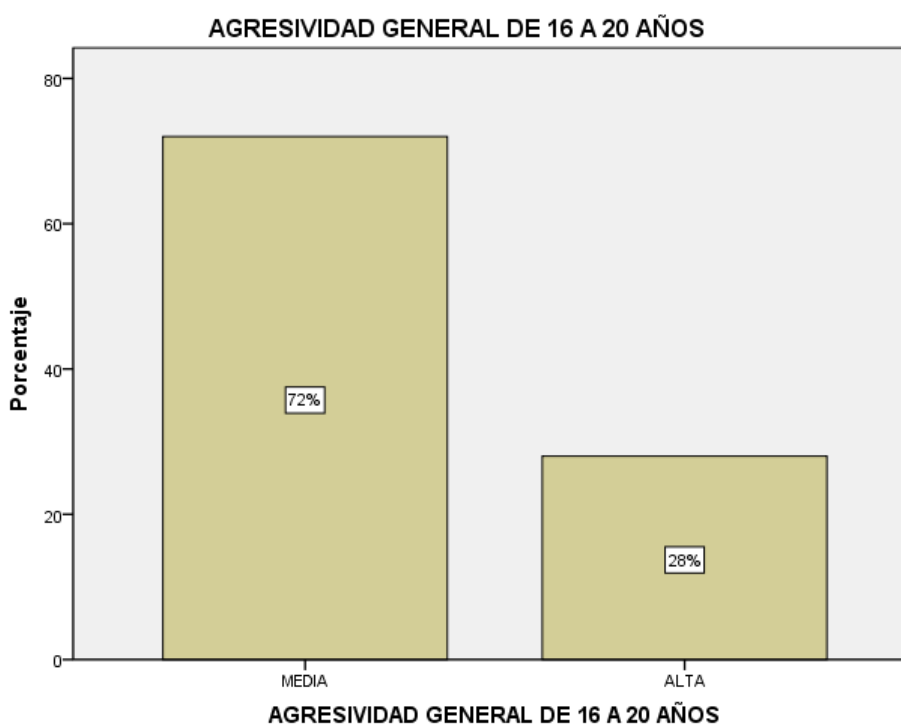
Interpretación:

Como se puede observar en la tabla 9 y figura 5, en el grupo de 11-15 años de tiempo de servicio en el puesto se encuentran aquellos que respondieron en el cuestionario que se encontraban con 12 y 13 años en el puesto de trabajo, queda demostrado así mismo que, la agresividad fluctúa entre el nivel bajo y medio, predominando el nivel medio con 4 personas que representan el 66,7%, seguido del nivel bajo con un 33,3% que representa a 2 personas.

Tabla 10. Agresividad en el grupo de 16-20 años de servicio

AGRESIVIDAD GENERAL DE 16 A 20 AÑOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válidos	MEDIA	18	72.0	72.0	72.0
	ALTA	7	28.0	28.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Datos recopilados a partir del cuestionario

Figura N° 6 Agresividad en el grupo de 16-20 años de servicio

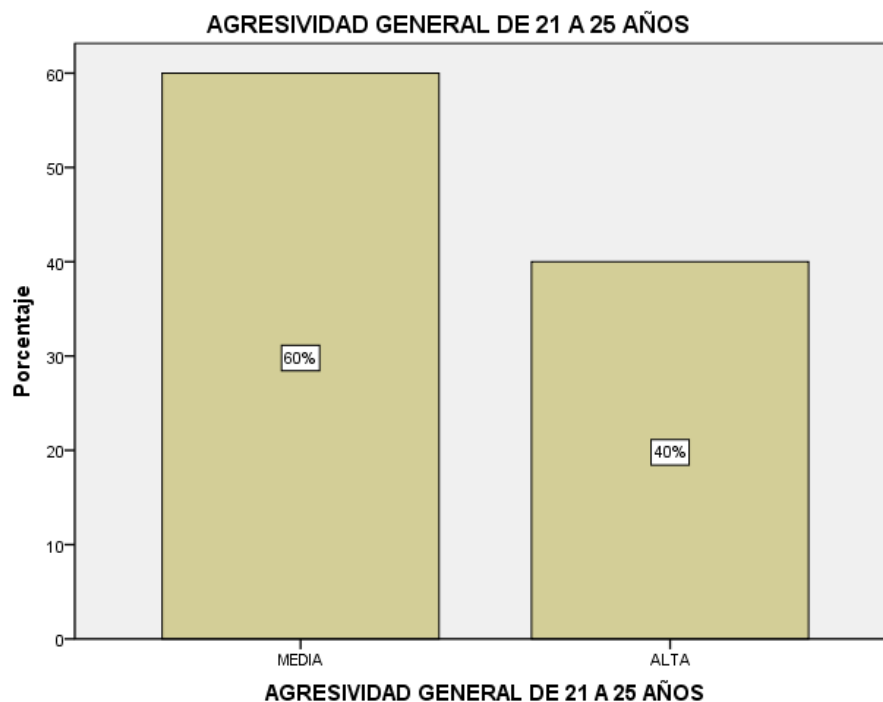
Interpretación

En el grupo de personas que trabajan como agentes de seguridad de 16-20 años y que según el cuestionario permanecen en el puesto 18 19 y 20 años, se puede visualizar según la tabla 10 y figura 6 que la agresividad según el conteo se encuentra entre los niveles medio y alto, predominando el nivel medio con 18 personas que representa un 72%, seguido del nivel alto con 7 personas que representan el 28%.

Tabla 11. Agresividad en el grupo de 21-25 años de servicio

AGRESIVIDAD GENERAL DE 21 A 25 AÑOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MEDIA	3	60.0%	60.0%	60.0%
	ALTA	2	40.0%	40.0%	100.0%
	Total	5	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Datos recopilados a partir del cuestionario

Figura N° 7 Agresividad en el grupo de 21-25 años de servicio

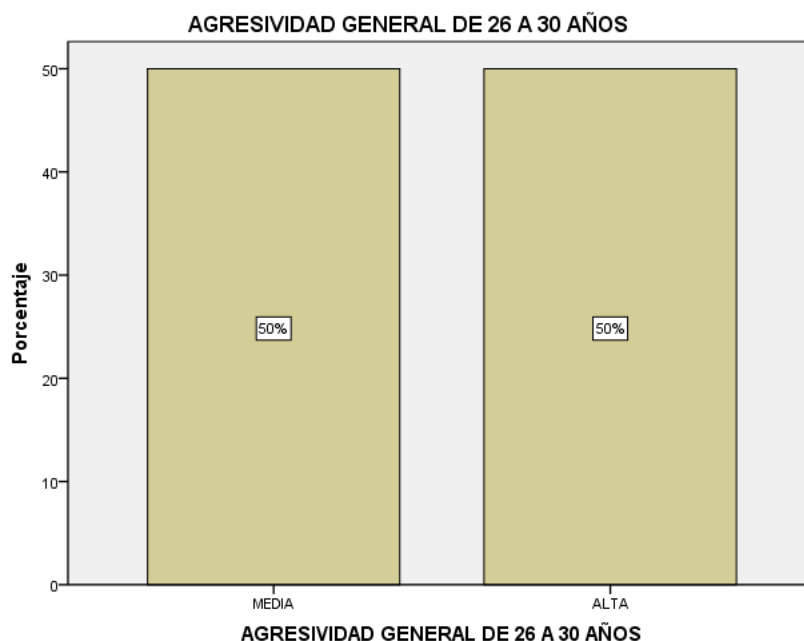
Interpretación:

De la tabla 11 y figura 7, se desprende que, aquellos que se encuentran en este grupo de 21-25 años de servicio que son en total 5, quienes manifestaron tener 21 y 22 años; los mismos que se encuentran en un nivel de agresividad medio y alto, predominando el nivel medio con 3 personas que representan el 60 %, y nivel alto con 2 personas que representan el 40% del grupo.

Tabla 12. Agresividad en el grupo de 26-30 años de servicio

AGRESIVIDAD GENERAL DE 26 A 30 AÑOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MEDIA	4	50.0%	50.0%	50.0%
	ALTA	4	50.0%	50.0%	100.0%
	Total	8	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Datos recopilados a partir del cuestionario

Figura N° 8 Agresividad en el grupo de 26-30 años de servicio

Interpretación:

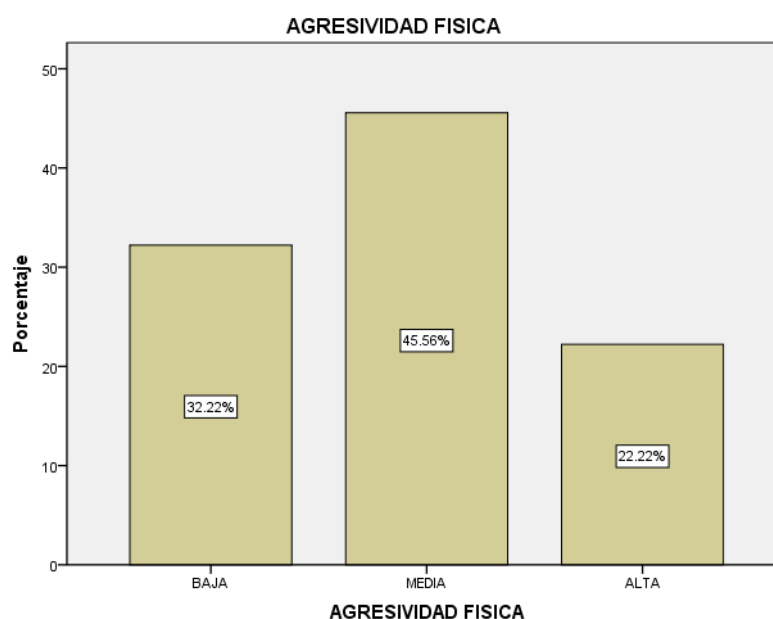
En este último grupo de 26 a 30 años de servicio, se encuentran aquellos que en el cuestionario mencionaron su permanencia en el puesto de trabajo 28, 29 y 30 años. Por su parte, tal como se observa en la tabla 12 y figura 8, la agresividad en este grupo se equipará entre los niveles medio y alto con un 50% cada una.

4.1.3. Variable agresividad por dimensiones

Tabla 13. Dimensión: Agresividad física

AGRESIVIDAD FISICA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJA	29	32.2%	32.2%	32.2%
	MEDIA	41	45.6%	45.6%	77.8%
	ALTA	20	22.2%	22.2%	100.0%
	Total	90	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Datos recopilados a partir del cuestionario

Figura N° 9 Dimensión: Agresividad física

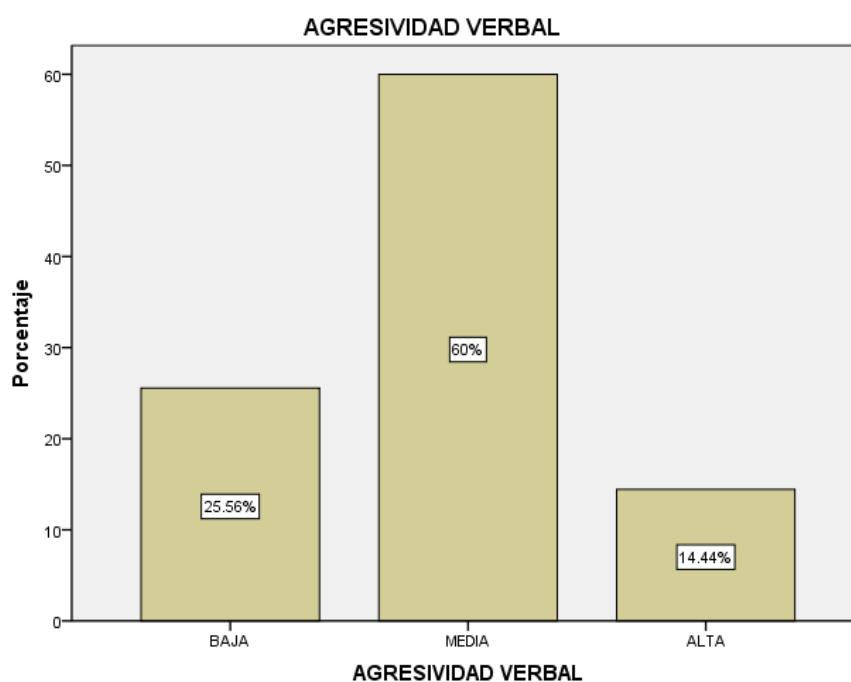
Interpretación:

La tabla 13 y figura 9 muestra que, la dimensión de agresividad física en el personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico, se encuentra predominante el nivel medio con 41 personas que representan 45,6%, seguido del nivel bajo con una frecuencia de 29 personas que representan el 32,2 %; finalmente, se encuentra el nivel alto con 20 personas que representan el 22,2% de la muestra.

Tabla 14. Dimensión: Agresividad verbal

AGRESIVIDAD VERBAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJA	23	25.6%	25.6%	25.6%
	MEDIA	54	60.0%	60.0%	85.6%
	ALTA	13	14.4%	14.4%	100.0%
	Total	90	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Datos recopilados a partir del cuestionario

Figura N° 10 Dimensión: Agresividad verbal

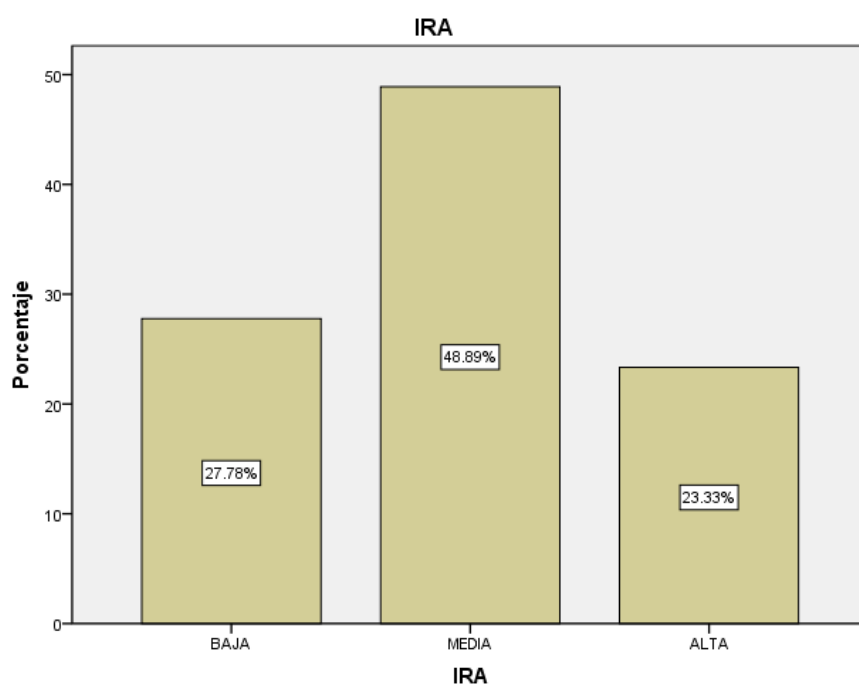
Interpretación

De la tabla 14 y figura 10, se puede advertir que la dimensión agresividad verbal en el personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico, se encuentra estratificada en tres niveles; de la cual predomina el nivel medio con 54 personas que representan 60%, seguido del nivel bajo con 23 personas que representan el 25,6%. Finalmente, el nivel alto con 13 personas que representa el 14,4%.

Tabla 15. Dimensión: Ira

IRA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válidos	BAJA	25	27.8%	27.8%	27.8%
	MEDIA	44	48.9%	48.9%	76.7%
	ALTA	21	23.3%	23.3%	100.0%
	Total	90	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Datos recopilados a partir del cuestionario

Figura N° 11 Dimensión: Ira

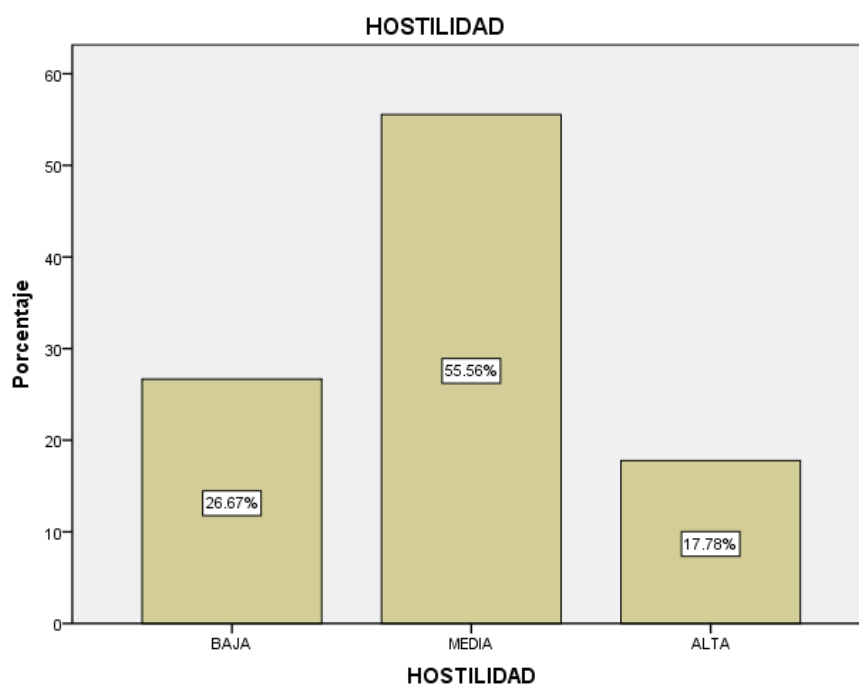
Interpretación:

De la tabla 15 y figura 11, se puede observar que la dimensión ira, predomina en el nivel medio con 44 encuestados que representan un 48,9%; seguido del nivel bajo con 25 personas que representan el 27,8%; y, finalmente, se halla el nivel alto con 21 encuestados que representan el 23,3%.

Tabla 16. Dimensión: Hostilidad

HOSTILIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJA	24	26.7%	26.7%	26.7%
	MEDIA	50	55.6%	55.6%	82.2%
	ALTA	16	17.8%	17.8%	100.0%
	Total	90	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Datos recopilados a partir del cuestionario

Figura N° 12 Dimensión: Hostilidad

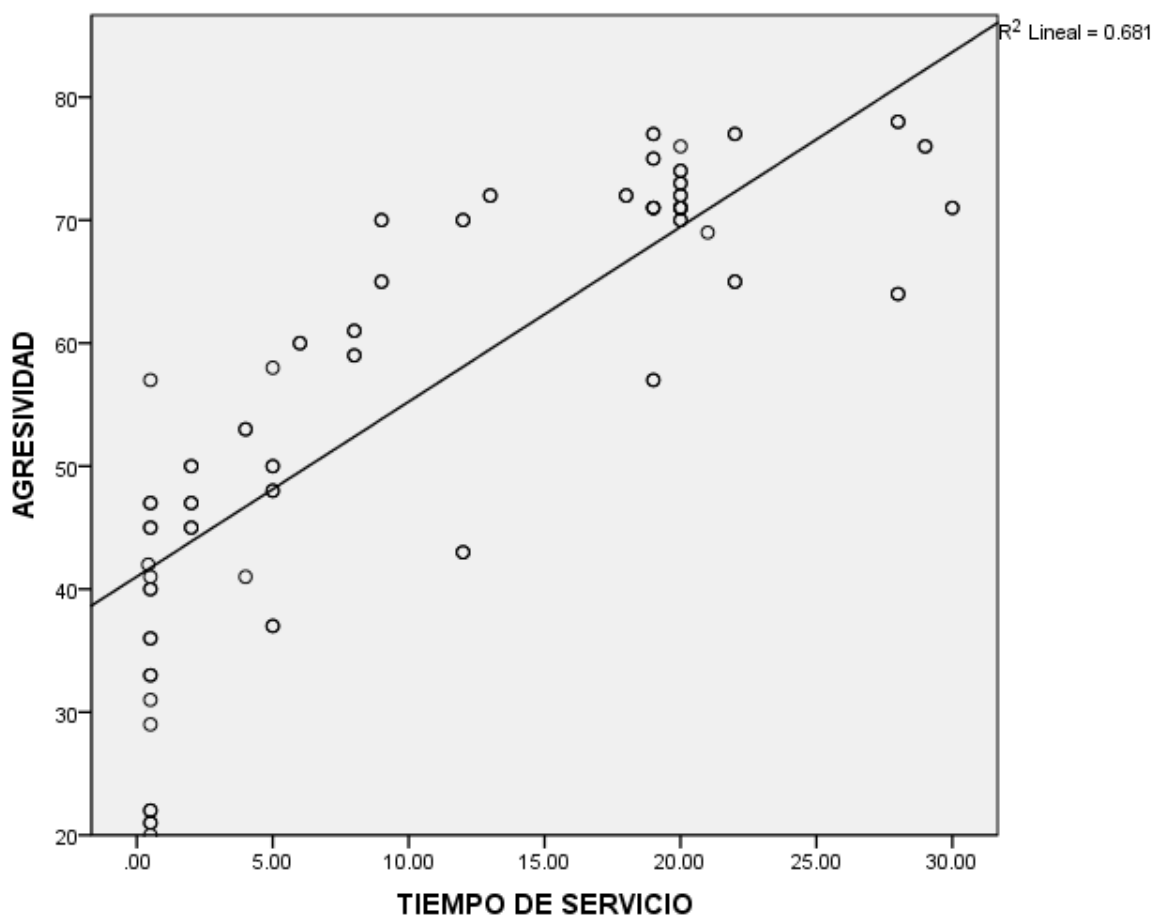
Interpretación:

De la tabla 16 y figura 12, se puede visualizar que, la dimensión hostilidad en la personalidad de seguridad del penal de Huamancaca Chico se presenta de la siguiente forma; el nivel medio predomina con una frecuencia de 50 encuestados que representan el 55,6%; seguido del nivel bajo con 24 personas que representan el 26,7%; por ultimo, 16 personas en el nivel alto que representan un 17,8%.

Tabla 17. Tabla de contingencia “Agresividad – Tiempo de servicio”

Recuento		AGRESIVIDAD GENERAL			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
TIEMPO DE SERVICIO	DE 0 A 5 AÑOS	22	14	0	36
	DE 6 A 10 AÑOS	0	10	0	10
	DE 11 A 15 AÑOS	2	4	0	6
	DE 16 A 20 AÑOS	0	18	7	25
	DE 21 A 25 AÑOS	0	3	2	5
	DE 26 A 30 AÑOS	0	4	4	8
Total		24	53	13	90

Fuente: SPSS



Fuente: Datos recopilados a partir del cuestionario

Figura 1. Gráfico de dispersión de datos “agresividad” – “Tiempo de dispersión”

Interpretación:

Como se puede advertir de la tabla 17 y figura 13, según la dispersión de todos los datos obtenidos del cuestionario añadidos el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico, se afirma que, a mayor tiempo de permanencia en el puesto, el nivel de agresividad se incrementa considerablemente.

4.2. Contrastación de Hipótesis y prueba de hipótesis

4.2.1. Contrastación de Hipótesis general

Paso 1: Definir la Hipótesis estadística H0 y H1

H1: Existe relación significativa entre la agresividad y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019. (H1: $r \neq 0$)

H0: No existe relación significativa entre la agresividad y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019. (H0: $r = 0$)

Paso 2: Correlación de variables

Para la correlación de variables se establece que se hizo uso de la correlación mediante el estadístico rho Spearman, el cual denotó el valor de la correlación mediante la siguiente tabla:

Tabla 18. Interpretación del coeficiente de correlación

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
De $\pm 0,96$ a $\pm 1,00$	Correlación perfecta
De $\pm 0,85$ a $\pm 0,95$	Correlación fuerte
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,84$	Correlación significativa
De $\pm 0,50$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,49$	Correlación débil
De $\pm 0,10$ a $\pm 0,19$	Correlación muy débil
De $\pm 0,00$ a $\pm 0,09$	Correlación nula o inexistente

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Luego se tiene el resultado de la correlación en la siguiente tabla:

Tabla 19. Correlaciones entre agresividad y tiempo de servicio

Correlaciones			TIEMPO DE SERVICIO	
			SERVICIO	AGRESIVIDAD
Rho de Spearman	TIEMPO DE SERVICIO	Coefficiente de correlación	1.000	.848**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	90	90
	AGRESIVIDAD	Coefficiente de correlación	.848**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	90	90

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

Fuente: SPSS

Paso 3: Cálculo t - Student

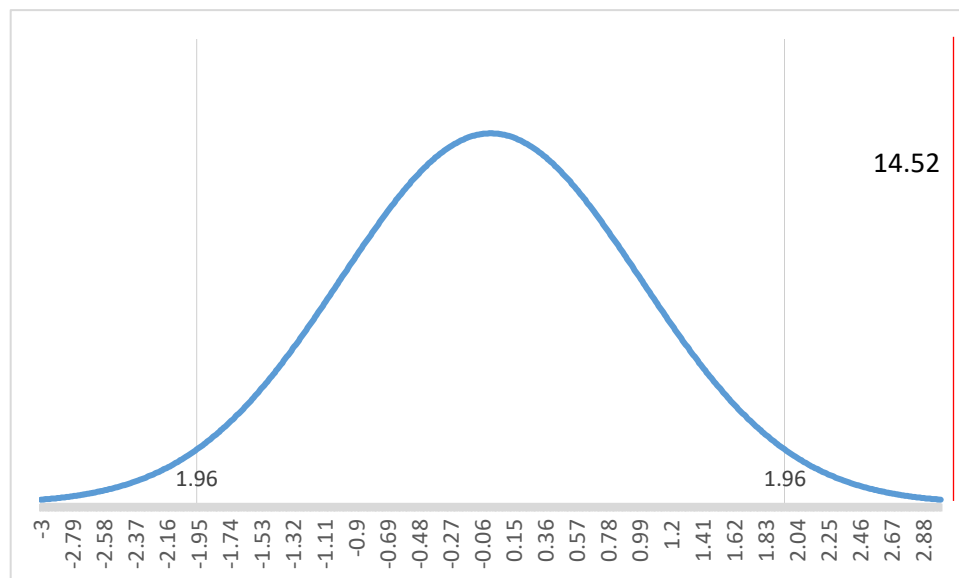
De esta se obtiene el valor del estadístico rho Spearman, el nivel de significancia y el número de datos con los que se obtiene los grados de libertad requeridos para obtener el estadístico t – Student mediante la siguiente formula:

$$t = \frac{r \cdot \sqrt{(N - 2)}}{\sqrt{(1 - r^2)}}$$

De ello se puede encontrar el valor de t igual a:

$$t = \frac{0.84 \cdot \sqrt{(88)}}{\sqrt{(1 - 0.84^2)}} = 14.52$$

También se tiene que el valor t es de 14.52 y la significancia es igual a 0.000



Fuente: SPSS

Figura N° 13 Campana de Gaus de agresividad y tiempo de servicio

Paso 4: Discusión estadística.

Se compara la t calculada y t de la tabla.

$t_c > t_t$ por lo tanto, $14.52 > 1.96$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Paso 5: Conclusión estadística.

Con nivel de significación $\alpha = 0,000$ se demuestra que existe una relación, directa y significativa entre la agresividad y el tiempo de servicio en el personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico – Huancayo 2019.

Es decir, queda demostrado que a medida que el tiempo de servicio se incrementa, también lo hace la agresividad en el personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico – Huancayo 2019

4.2.2. Contrastación de hipótesis específica 1

Paso 1: Definir la Hipótesis específica 1 H0 y H1

Hipótesis específica 1:

H1: Existe relación significativa entre la dimensión agresividad física y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019. (H1: $r \neq 0$)

H0: No existe relación significativa entre la dimensión agresividad física y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019. (H0: $r = 0$)

Paso 2: Correlación de variables

Para la correlación de variables se establece que se hizo uso de la correlación mediante el estadístico rho Spearman, el cual denotó el valor de la correlación mediante la siguiente tabla:

Tabla 20. Interpretación del coeficiente de correlación

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
De $\pm 0,96$ a $\pm 1,00$	Correlación perfecta
De $\pm 0,85$ a $\pm 0,95$	Correlación fuerte
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,84$	Correlación significativa
De $\pm 0,50$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,49$	Correlación débil
De $\pm 0,10$ a $\pm 0,19$	Correlación muy débil
De $\pm 0,00$ a $\pm 0,09$	Correlación nula o inexistente

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Luego se tiene el resultado de la correlación en la siguiente tabla:

Tabla 21. Correlación entre dimensión agresividad física y tiempo de servicio

		Correlaciones		
			TIEMPO DE SERVICIO	AGRESIVIDAD FISICA
Rho de Spearman	TIEMPO DE SERVICIO	Coefficiente de correlación	1.000	.744**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	90	90
	AGRESIVIDAD FISICA	Coefficiente de correlación	.744**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	90	90

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

Fuente: SPSS

Paso 3: Cálculo t - Student

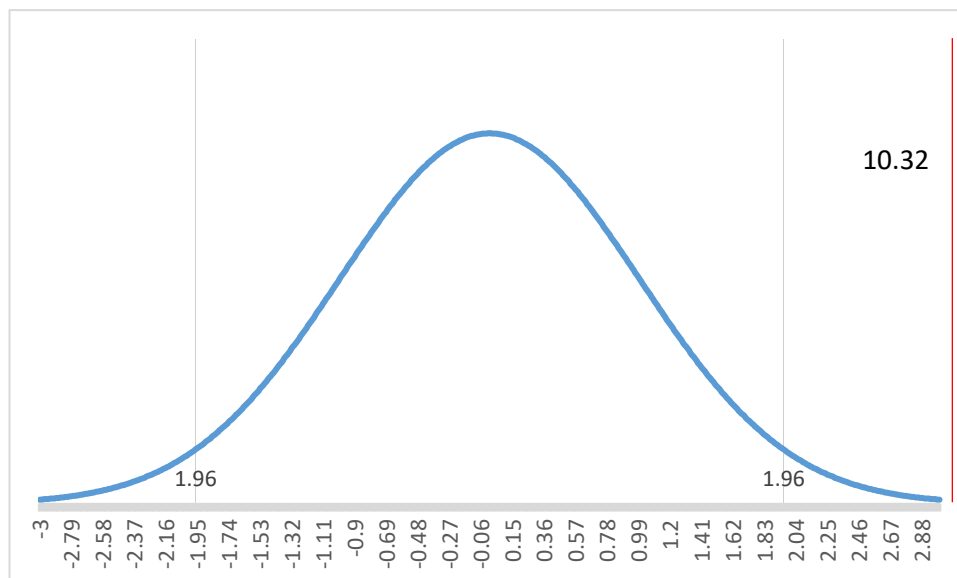
De esta se obtiene el valor del estadístico rho Spearman, el nivel de significancia y el número de datos con los que se obtiene los grados de libertad requeridos para obtener el estadístico t – Student mediante la siguiente formula:

$$t = \frac{r \cdot \sqrt{(N - 2)}}{\sqrt{(1 - r^2)}}$$

De ello se puede encontrar el valor de t igual a:

$$t = \frac{0.74 \cdot \sqrt{(88)}}{\sqrt{(1 - 0.74^2)}} = 10.32$$

También se tiene que el valor t es de 10.32 y la significancia es igual a 0.000



Fuente: SPPS

Figura N° 14 Campana de Gaus de la dimensión agresividad física y tiempo de servicio

Paso 4: Discusión estadística.

Se compara la t calculada y t de la tabla.

$t_c > t_t$ por lo tanto, $10.32 > 1.96$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Paso 5: Conclusión estadística.

Con nivel de significación $\alpha = 0,000$ se demuestra que existe una relación, la cual es positiva y significativa entre la dimensión agresividad física y el tiempo de servicio en el personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico – Huancayo 2019.

4.2.3. Contrastación de hipótesis específica 2

Paso 1: Definir la Hipótesis específica 2 H0 y H1

H1: Existe relación significativa entre la dimensión agresividad verbal y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019. (H1: $r \neq 0$)

H0: No existe relación significativa entre la dimensión agresividad verbal y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019. (H0: $r = 0$)

Paso 2: Correlación de variables

Para la correlación de variables se establece que se hizo uso de la correlación mediante el estadístico rho Spearman, el cual denotó el valor de la correlación mediante la siguiente tabla:

Tabla 22. Interpretación del coeficiente de correlación

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
De $\pm 0,96$ a $\pm 1,00$	Correlación perfecta
De $\pm 0,85$ a $\pm 0,95$	Correlación fuerte
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,84$	Correlación significativa
De $\pm 0,50$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,49$	Correlación débil
De $\pm 0,10$ a $\pm 0,19$	Correlación muy débil
De $\pm 0,00$ a $\pm 0,09$	Correlación nula o inexistente

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Luego se tiene el resultado de la correlación en la siguiente tabla:

Tabla 23. Correlación entre dimensión agresividad verbal y tiempo de servicio

		Correlaciones		
			TIEMPO DE SERVICIO	AGRESIVIDAD VERBAL
Rho de Spearman	TIEMPO DE SERVICIO	Coefficiente de correlación	1.000	.677**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	90	90
	AGRESIVIDAD VERBAL	Coefficiente de correlación	.677**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	90	90

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

Fuente: SPSS

Paso 3: Cálculo t - Student

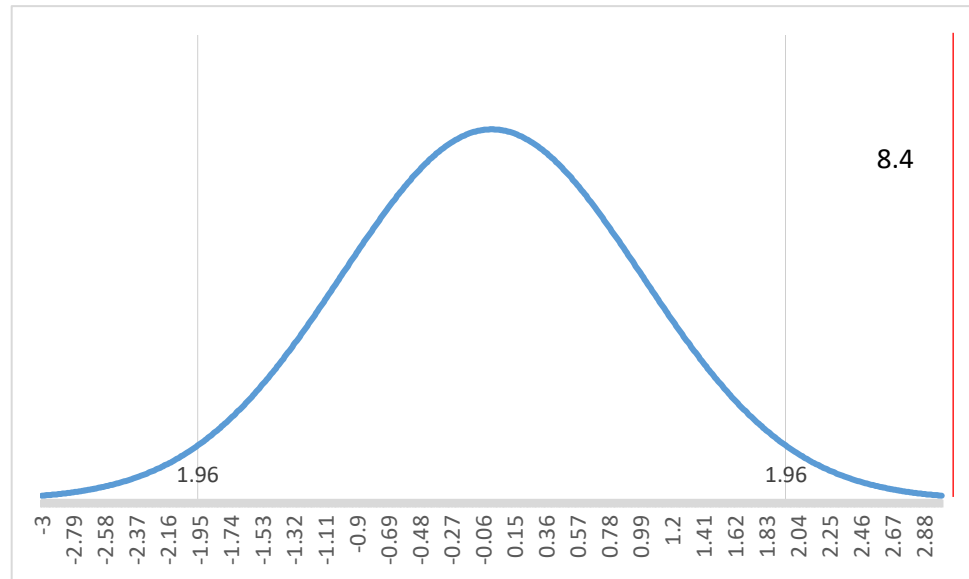
De esta se obtiene el valor del estadístico rho Spearman, el nivel de significancia y el número de datos con los que se obtiene los grados de libertad requeridos para obtener el estadístico t – Student mediante la siguiente formula:

$$t = \frac{r \cdot \sqrt{(N - 2)}}{\sqrt{(1 - r^2)}}$$

De ello se puede encontrar el valor de t igual a:

$$t = \frac{0.67 \cdot \sqrt{(88)}}{\sqrt{(1 - 0.67^2)}} = 8.4$$

También se tiene que el valor t es de 8.4 y la significancia es igual a 0.000



Fuente: SPSS

Figura N° 15 Campana de Gaus de la dimensión agresividad verbal y tiempo de servicio

Paso 4: Discusión estadística.

Se compara la t calculada y t de la tabla.

$t_c > t_t$ por lo tanto, $8.4 > 1.96$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Paso 5: Conclusión estadística.

Con nivel de significación $\alpha = 0,000$ se demuestra que existe una relación, la cual es positiva y moderada entre la dimensión agresividad verbal y el tiempo de servicio en el personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico – Huancayo 2019.

4.2.4. Contrastación de hipótesis específica 3

Paso 1: Definir la Hipótesis específica 3 H0 y H1

H1: Existe relación significativa entre la dimensión ira y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019. (H1: $r \neq 0$)

H0: No existe relación significativa entre la dimensión ira y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019. (H0: $r = 0$)

Paso 2: Correlación de variables

Para la correlación de variables se establece que se hizo uso de la correlación mediante el estadístico rho Spearman, el cual denotó el valor de la correlación mediante la siguiente tabla:

Tabla 24. Interpretación del coeficiente de correlación

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
De $\pm 0,96$ a $\pm 1,00$	Correlación perfecta
De $\pm 0,85$ a $\pm 0,95$	Correlación fuerte
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,84$	Correlación significativa
De $\pm 0,50$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,49$	Correlación débil
De $\pm 0,10$ a $\pm 0,19$	Correlación muy débil
De $\pm 0,00$ a $\pm 0,09$	Correlación nula o inexistente

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Luego se tiene el resultado de la correlación en la siguiente tabla:

Tabla 25. Correlación entre dimensión ira y tiempo de servicio

		Correlaciones		
			TIEMPO DE SERVICIO	IRA
Rho de Spearman	TIEMPO DE SERVICIO	Coefficiente de correlación	1.000	.768**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	90	90
	IRA	Coefficiente de correlación	.768**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	90	90

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

Fuente: SPSS

Paso 3: Cálculo t - Student

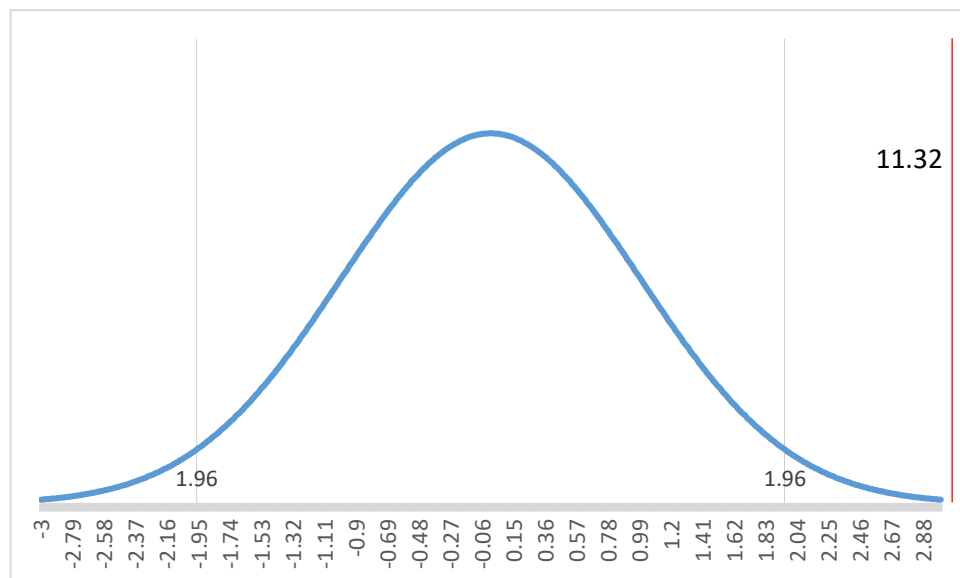
De esta se obtiene el valor del estadístico rho Spearman, el nivel de significancia y el número de datos con los que se obtiene los grados de libertad requeridos para obtener el estadístico t – Student mediante la siguiente formula:

$$t = \frac{r \cdot \sqrt{(N - 2)}}{\sqrt{(1 - r^2)}}$$

De ello se puede encontrar el valor de t igual a:

$$t = \frac{0.77 \cdot \sqrt{(88)}}{\sqrt{(1 - 0.77^2)}} = 11.32$$

También se tiene que el valor t es de 11.32 y la significancia es igual a 0.000



Fuente: SPSS

Figura N° 16 Campana de Gaus de la dimensión ira y tiempo de servicio

Paso 4: Discusión estadística.

Se compara la t calculada y t de la tabla.

$t_c > t_t$ por lo tanto, $11.32 > 1.96$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Paso 5: Conclusión estadística.

Con nivel de significación $\alpha = 0,000$ se demuestra que existe una relación, la cual es positiva y significativa entre la dimensión ira y tiempo de servicio en el personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico – Huancayo 2019.

4.2.5. Contrastación de hipótesis específica 4

Paso 1: Definir la Hipótesis específica 4 H0 y H1

H1: Existe relación significativa entre la dimensión hostilidad y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019. (H1: $r \neq 0$)

H0: No existe relación significativa entre la dimensión hostilidad y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019. (H0: $r = 0$).

Paso 2: Correlación de variables

Para la correlación de variables se establece que se hizo uso de la correlación mediante el estadístico rho Spearman, el cual denotó el valor de la correlación mediante la siguiente tabla:

Tabla 26. Interpretación del coeficiente de correlación

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
De $\pm 0,96$ a $\pm 1,00$	Correlación perfecta
De $\pm 0,85$ a $\pm 0,95$	Correlación fuerte
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,84$	Correlación significativa
De $\pm 0,50$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,49$	Correlación débil
De $\pm 0,10$ a $\pm 0,19$	Correlación muy débil
De $\pm 0,00$ a $\pm 0,09$	Correlación nula o inexistente

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Luego se tiene el resultado de la correlación en la siguiente tabla:

Tabla 27. Correlación entre dimensión hostilidad y tiempo de servicio

		Correlaciones		
			TIEMPO DE SERVICIO	HOSTILIDAD
Rho de Spearman	TIEMPO DE SERVICIO	Coefficiente de correlación	1.000	.821**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	90	90
	HOSTILIDAD	Coefficiente de correlación	.821**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	90	90

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

Fuente: SPSS

Paso 3: Cálculo t - Student

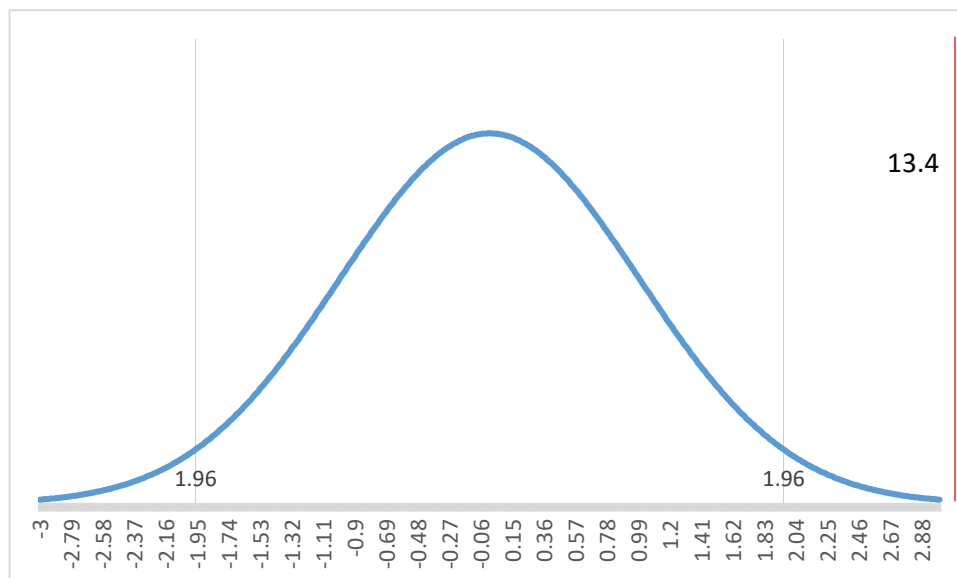
De esta se obtiene el valor del estadístico rho Spearman, el nivel de significancia y el número de datos con los que se obtiene los grados de libertad requeridos para obtener el estadístico t – Student mediante la siguiente formula:

$$t = \frac{r \cdot \sqrt{(N - 2)}}{\sqrt{(1 - r^2)}}$$

De ello se puede encontrar el valor de t igual a:

$$t = \frac{0.82 \cdot \sqrt{(88)}}{\sqrt{(1 - 0.82^2)}} = 13.43$$

También se tiene que el valor t es de 13.43 y la significancia es igual a 0.000



Fuente: SPSS

Figura N° 17 Campana de Gaus la dimensión hostilidad y tiempo de servicio

Paso 4: Discusión estadística.

Se compara la t calculada y t de la tabla.

$t_c > t_t$ por lo tanto, $13.43 > 1.96$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Paso 5: Conclusión estadística.

Con nivel de significación $\alpha = 0,000$ se demuestra que existe una relación, la cual es positiva y significativa entre la dimensión hostilidad y el tiempo de servicio en el personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico – Huancayo 2019.

CAPITULO V

5 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados de trabajo de investigación

Los resultados encontrados han demostrado que a nivel general la variable agresividad se relaciona significativamente con el tiempo de servicio que tiene el personal de seguridad; esta a su vez es directa y proporcional; es decir, quienes presentan mayor tiempo de permanencia en el puesto como agente de seguridad también presentan niveles de agresividad mayores; de la misma manera, aquellos que han ingresado hace poco han mostrado niveles de agresividad bajo.

Esta relación significativa se asemeja a investigaciones como la de Herberger y Magda (2015) quienes estudian la asociación del estrés laboral y el nivel de agresividad en los empleados de servicio de prisiones encontrando la dependencia entre las variables definidas, lo que demuestra la asociación entre el nivel de estrés / permanencia en el trabajo y las conductas agresivas en relación a su vez, con el lugar de residencia y el lugar de trabajo de la persona, la antigüedad y la posición en la cadena de mando, así como la funcionalidad familiar de los encuestados. También, Girón y Khaled (2015); elaboran una tesis doctoral titulada "Caracterización del comportamiento violento en el medio penitenciario y propuesta de intervención formativa", donde concluye que, entre otros que existen efectos de la violencia penitenciaria en los profesionales que trabajan en este contexto, la violencia descrita tiene repercusiones en los profesionales que los atienden, a unos más que otros; respecto al área administrativa dado que no se encuentran día a día en contacto con los internos, los efectos son menores, manifiestan incomodidad sobre los problemas que se originan adentro; sin embargo para aquellos que por el origen de su trabajo requieren hallarse constante con los internos, la violencia y la postura dura y hostil que deben manifestar para ejercer su trabajo, se traslada a otros ámbitos de su vida como el familiar, amical; donde también pueden mostrar hostilidad y

rigurosidad que no necesariamente es la correcta; además de adoptar ciertos comportamientos o lenguaje subestandar propio de la cultura carcelaria explicada líneas arriba, lo que demuestra una relación entre el ambiente de trabajo y la agresividad. Arbach y Martínez (2013) por su parte analizan los actores de riesgo de conducta violenta intrainstitucional en internos penitenciarios y precisan en sus resultados que, la percepción de la violencia por parte de los agentes penitenciarios derivan de su convivencia con los internos, donde manifiestan que deben mostrar severidad en el trato e incluso la utilización de mecanismos de orden como castigos, aislamiento y agresividad, sin embargo este tiene repercusiones en su vida personal.

A nivel nacional, los resultados de esta investigación pueden asemejarse a los resultados obtenidos por Suárez y Prada (2015) quienes miden la agresividad con las mismas dimensiones que el presente estudio (agresividad física, verbal, ira y hostilidad), además de encontrar relación significativa entre la agresividad y el contexto de desarrollo.

Respecto al instrumento utilizado para medir agresividad, este también puede ser contrastado con la tesis de Castillo (2016), quien analiza las propiedades psicométricas del cuestionario original, hallando validez del constructo por medio del análisis confirmatorio y cuyo resultado demostró la interrelación entre los ítems de la escala; de igual forma, los índices que evalúan la de bondad de ajuste del modelo como el índice comparativo CFI y el índice de Bollen's muestran valores superiores a .81, indicando un buen ajuste del modelo. El alfa de Crombach para confiabilidad consiguió a nivel general .891 es decir tiene una confiabilidad estable tanto para agresividad verbal, ira y respetable en agresión física y hostilidad.

Finalmente, a nivel local la investigación de Suasnabar (2018), puede ser contrastada con la investigación, quien investigada sobre la agresividad con el mismo instrumento utilizado en la presente, hallando

niveles de agresividad, y, que el instrumento a su vez puede ser utilizado eficientemente.

A nivel teórico, los resultados se asemejan a lo planteado por Bandura (1987) en su teoría del entorno social, y, quien describe a la agresividad como un comportamiento que resulta en daños personales y en destrucción de propiedad, por lo que, el comportamiento agresivo es un medio para evitar el castigo u obtener recompensas o reconocimiento, similar a cualquier otro comportamiento (Bandura, 1987). Algunos investigadores distinguen entre agresión y violencia, diciendo que la violencia tiene un daño extremo como su objetivo (es decir, toda la violencia es agresión) (Anderson y Bushman, 2002), y que la agresión se promulga con la intención inmediata de causar daño, mientras que la violencia es agresión con un objetivo de destrucción severa (Robertson, Daffern, & Bucks, 2015); por lo tanto la muestra de agresividad per se, no debe confundirse con violencia en concreto.

Por ejemplo las relaciones evidenciadas en esta investigación entre las dimensiones de agresividad, también lo sustentan un teórico como Gontkovsky (2002), quien indica que la distinción entre agresividad indirecta y directa, y agresividad verbal y física, a veces crea problemas con respecto a la claridad de la definición de agresividad (Gontkovsky, 2002). La categorización adicional como agresividad proactiva y reactiva Johnson, Nelson, Ghee, & Deardorff (2013) sigue el punto de vista teórico de la agresividad instrumental frente a la emocional y es valiosa porque reconoce que existen diferentes causas y cursos de agresión. Por su parte, Robertson, Daffern y Bucks (2015) encontraron que la ira está fuertemente involucrada en la agresividad, ya que los participantes agresivos tienen una dificultad particular para cuidar sus emociones. Estos hallazgos distinguen entre la agresividad estatal, que fluctúa con el tiempo, y la agresividad característica, que representa una dimensión estable de la personalidad. Además, la agresividad del rasgo incluye una tendencia a experimentar ira. Cuando una persona se enoja, se activan pensamientos hostiles e impulsos agresivos. Esto reduce la capacidad de procesamiento de la información y compromete la parte de

reevaluación del proceso de toma de decisiones, lo que influye en la decisión de agredir. Si se actúa sobre estos impulsos, se preparan los guiones agresivos (Roberton, Daffern y Bucks, 2015), lo que hace que la agresividad vuelva a ocurrir en el futuro.

Lo que sucede con este grupo población analizado en esta investigación, ya que el personal de seguridad del establecimiento penitenciario permanece largas horas en contacto con los internos, quienes por su naturaleza violenta y de entono de delincuencia incitan un clima dentro del penal de violencia y hostilidad, de forma que para que el personal de seguridad cumpla con las funciones para la cual fueron asignados también deben manifestar comportamientos de hostilidad y hasta agresión verbal; por lo tanto la permanencia en este ambiente, hace que la agresividad que comenzó como un mecanismo de defensa dentro de su entorno laboral, también se traslade a otras áreas de su vida, como la familiar y comunitaria.

Entonces este contexto se relaciona perfectamente a lo manifestado Daffern, Mayer, & Martin (2003) por en su teoría de la agresividad situacional, sostienen que existe una clara influencia de los contribuyentes culturales y de situación a la agresión. Destacan la importancia de los factores situacionales, incluidas las características del incidente, el agresor, las víctimas y el entorno propenso a la agresión. La perspectiva situacional sugiere que existe una relación entre el entorno experimentado y las tasas de agresividad (Welsh, Bader, & Evans, 2013). Entiende la agresividad como un acto que ocurre en una escena que permite que ocurra el evento (Wortley, 2002); además Cooke, Wozniak, y Johnstone (2008) encontraron que los factores de situación son vitales para entender la agresividad.

Finalmente, es preciso mencionar que, dentro de las instituciones penitenciarias, la agresividad puede ocurrir con frecuencia y tener un impacto negativo en las víctimas, así como en quienes son testigos de la agresividad (Kasinathan et al., 2015) y, como se ha demostrado en esta investigación. La violencia institucional afecta a una amplia gama de

personas, servicios y propiedades. Puede provocar más actos violentos, daños a la propiedad de la prisión, actos de autolesión y uso de drogas por parte de los objetivos de los agresores (Johnson, Nelson, Ghee y Deardoff, 2013), así como traumas para el personal y otros reclusos. Se crea una atmósfera negativa que mejora la productividad y la satisfacción laboral (Welsh, Bader y Evans, 2013).

CONCLUSIONES

A partir de los resultados encontrados en la investigación, se ha logrado concluir:

- A nivel general, se halló con nivel de significación $\alpha = 0,000$ que existe una relación, la cual es directa y significativa entre la agresividad y el tiempo de servicio en el personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico – Huancayo 2019; en otras palabras y como lo manifiesta la figura 17 sobre la dispersión de datos, la agresividad y tiempo de servicio no solo se relacionan, sino también avanzan de manera proporcional, quienes tenían menor tiempo en el puesto como agentes de seguridad manifestaban bajos niveles de agresividad y en la medida que el tiempo avanzaba la agresividad también.
- Sobre la primera dimensión, con nivel de significación $\alpha = 0,000$ se demuestra que existe una relación, la cual es positiva y significativa entre la dimensión agresividad física y el tiempo de servicio en el personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico – Huancayo 2019; al igual que con las variables, esta es positiva o directa, la manifestación de agresividad física aumenta en proporción al tiempo que permanece como agente de seguridad.
- Respecto a la segunda dimensión, con nivel de significación $\alpha = 0,000$ se demuestra que existe una relación, la cual es positiva y moderada entre la dimensión agresividad verbal y el tiempo de servicio en el personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico – Huancayo 2019.
- Sobre la dimensión ira, se halló una relación positiva; con nivel de significación $\alpha = 0,000$ se demuestra que existe una relación, significativa entre la dimensión ira y tiempo de servicio en el personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico – Huancayo 2019.
- Finalmente, se logró demostrar que la dimensión hostilidad también se relaciona no solo significativamente sino también directa o positiva con el

tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca
Chico – Huancayo 2019.

RECOMENDACIONES

Después del análisis de resultados de esta investigación, se recomienda a:

- Los directivos del Instituto Nacional Penitenciario a fin que promuevan políticas de intervención con el personal en general de la institución de manera que se logre detectar problemas psicológicos que se pueden estar desarrollando por el ejercicio hostil del contexto penitenciario, de manera que se establezcan una óptima intervención psicológica por medio de actividades socioeducativas restaurativas y terapéuticas y, así minimizar actos de violencia dentro y fuera del establecimiento penitenciario.
- Los directivos del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) a fin que provean los recursos necesarios hacia un área específica de bienestar psicológico del personal penitenciario, y esta a su vez delimite lineamientos de intervención con el personal y se minimice actos de agresividad y otros que puedan estar surgiendo.
- A los profesionales del área de psicología en entornos penitenciarios, a fin de tomar en cuenta no solo al interno sino también a quienes están encargados de su cuidado (agentes de seguridad) y los ayuden a identificar signos de alarma en su comportamiento y puedan voluntariamente acudir a solucionarlos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Anderson, C., & Bushman, B. (2002). Agresión Humana. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 27–51. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135231>
2. Andrews, D., & Bonta, J. (2010). *The psychology of criminal conduct* (5 ed). New Providence: Lexis Nexis.
3. Arbach, K., & Martínez, M. (2013). Factores de riesgo de conducta violenta intrainstitucional en internos penitenciarios. *Centro de Estudios Jurídicos y Formación Especializada*, 40(1). Retrieved from https://www.recercat.cat/bitstream/handle/2072/228148/factors_risc_cvintern_esp.pdf?sequence=1
4. Averill, J. (1982). *Diferencias entre hombres y mujeres en la experiencia cotidiana de la ira. Anger and Aggression*. New York, NY: Springer New York. https://doi.org/10.1007/978-1-4612-5743-1_13
5. Bandura, A. (1987). *Teoría de Aprendizaje Social* (3 ed). London: Espasa-Calpe.
6. Bandura, A., Underwood, B., & Fromson, M. E. (1975). Desinhibición de la agresión a través de la difusión de la responsabilidad y la deshumanización de las víctimas. *Journal of Research in Personality*, 9(4), 253–269. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(75\)90001-X](https://doi.org/10.1016/0092-6566(75)90001-X)
7. BBC. (2018, May 9). Qué país tiene la tasa de presos más alta del mundo y cuál es el de América Latina - BBC News Mundo. *BBC Mundo*. Retrieved from <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-44047889>
8. Berkowitz, L. (1989). Hipótesis frustración-agresión: examen y reformulación. *Boletín Psicológico*, 106(1), 59–73. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0033-2909.106.1.59>
9. Bottoms, A., Hay, W., & Sparks, R. (1995). Situational and social approaches to the prevention of disorder in long - term prisons. In *Long-term imprisonment : policy, science, and correctional practice* (p. 262).

- Sage Publications. Retrieved from [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=h5Q5DQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA186&dq=Bottoms,+Anthony+E.,+William+Hay,+and+J.+Richard+Sparks+\(1995\).+“Situational+and+Social+Approaches+to+the+Prevention+of+Disorder+in+Long-Term+Prisons.”+Long-Ter](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=h5Q5DQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA186&dq=Bottoms,+Anthony+E.,+William+Hay,+and+J.+Richard+Sparks+(1995).+“Situational+and+Social+Approaches+to+the+Prevention+of+Disorder+in+Long-Term+Prisons.”+Long-Ter)
10. Buss, D., & Shackelford, T. (1997). Agresión humana en perspectiva psicológica evolutiva. *Clinical Psychology Review*, 17(6), 605–619. [https://doi.org/10.1016/S0272-7358\(97\)00037-8](https://doi.org/10.1016/S0272-7358(97)00037-8)
 11. Cao, L., Zhao, J., & Van, S. (1997). Billetes penitenciarios: una prueba de los modelos de privación e importación. *Journal of Criminal Justice*, 25(2), 103–113. [https://doi.org/10.1016/S0047-2352\(96\)00054-2](https://doi.org/10.1016/S0047-2352(96)00054-2)
 12. Castillo, O. (2016). *Propiedades psicométricas del cuestionario de agresión de Buss y Perry AQ en alumnos de primaria del distrito de la Esperanza*. Universidad César Vallejo. Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/285/solano_co.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 13. Christensen, N., & Wood, W. (2013). *Mass media effects research advances through meta-analysis*. L. Erlbaum Associates. Retrieved from [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=yP0C_1SoK8cC&oi=fnd&pg=PT200&dq=Christensen,+P.+N.+\(2013\).+Effects+of+media+violence+on+viewers%27+aggression+in+unconstrained+social+interaction.+In+R.+W.+Preiss,+Mass+media+effects+research:+Advances+throug](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=yP0C_1SoK8cC&oi=fnd&pg=PT200&dq=Christensen,+P.+N.+(2013).+Effects+of+media+violence+on+viewers%27+aggression+in+unconstrained+social+interaction.+In+R.+W.+Preiss,+Mass+media+effects+research:+Advances+throug)
 14. Cooke, D., Wozniak, E., & Johnstone, L. (2008). Aclarando la violencia en las prisiones en Escocia: evaluando el impacto de los factores de riesgo situacional. *Criminal Justice and Behavior*, 35(8), 1065–1078. <https://doi.org/10.1177/0093854808318867>
 15. Cross, C., & Campbell, A. (2011). Agresividad en las mujeres. *Aggression and Violent Behavior*, 16(5), 390–398. <https://doi.org/10.1016/J.AVB.2011.02.012>
 16. Daffern, M., Mayer, M., & Martin, T. (2003). Una investigación

- preliminar sobre los patrones de agresión en un hospital psiquiátrico forense australiano. *The Journal of Forensic Psychiatry & Psychology*, 14(1), 67–84. <https://doi.org/10.1080/1478994031000074306>
17. del Barrio, C., Martín, E., Almeida, A., & Barrios, Á. (2003). Del maltrato y otros conceptos relacionados con la agresión entre escolares, y su estudio psicológico. *Infancia y Aprendizaje*, 26(1), 9–24. <https://doi.org/10.1174/02103700360536400>
18. Dollard, J., Miller, N., Doob, L., Mowrer, O., & Sears, R. (1939). *Frustración y agresividad*. New Haven: Yale University Press. <https://doi.org/10.1037/10022-000>
19. Eckhardt, C., Norlander, B., & Deffenbacher, J. (2004). La evaluación de la ira y la hostilidad: una revisión crítica. *Aggression and Violent Behavior*, 9(1), 17–43. [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(02\)00116-7](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(02)00116-7)
20. Edgar, K., O'Donnell, I., & Martin, C. (2003). *Violencia en las prisiones: la dinámica del conflicto, el miedo y el poder*. (Willan Publishing, Ed.) (1 ed). EE.UU: Willan Publishing . Retrieved from <https://www.ncjrs.gov/app/abstractdb/AbstractDBDetails.aspx?id=199548>
21. Farrington, D., & Nuttall, C. (1980). Tamaño de la prisión, hacinamiento, violencia en la prisión y reincidencia. *Journal of Criminal Justice*, 8(4), 221–231. [https://doi.org/10.1016/0047-2352\(80\)90002-1](https://doi.org/10.1016/0047-2352(80)90002-1)
22. Freud, S. (1923). *The ego and the id*. (U. K. Horganth, Ed.). London: United Kingdom: Horganth.
23. Garcia, P., Restubog, S., & Denson, T. (2010). El papel moderador de la exposición previa a la cultura doméstica agresiva en la relación entre las creencias de reciprocidad negativa y la agresividad. *Journal of Research in Personality*, 44(3), 380–385. <https://doi.org/10.1016/J.JRP.2010.04.003>
24. Girón, J., & Khaled, M. (2015). *Comportamiento violento en el medio penitenciario: percepciones de lo profesionales de instituciones penitenciarias*. Universidad de Granada. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/301694463_COMPORTAMIENTO_VIOLENTO_EN_EL_MEDIO_PENITENCIARIO_PERCEPCIONES_DE_LOS_PROFESIONALES_DE_INSTITUCIONES_PENITENCIARIAS

25. Gontkovsky, S. (2002). La psicología de la agresión: una crítica de los enfoques correccionales para tratar el comportamiento violento. *Administration and Policy in Mental Health*, 29(6), 525–528. <https://doi.org/10.1023/A:1020732528078>
26. Herberger, J., & Magda, E. (2015). Agresión en el personal del servicio penitenciario y su causalidad. *The Open Criminology Journal*, 8(1), 12–18. Retrieved from <https://benthamopen.com/contents/pdf/TOCRIJ/TOCRIJ-8-12.pdf>
27. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación. Metodología de la investigación*. <https://doi.org/>- ISBN 978-92-75-32913-9
28. Hosie, J., Gilbert, F., Simpson, K., & Daffern, M. (2014). Un examen de la relación entre la personalidad y la agresión utilizando la agresión general y los cinco modelos de factores. *Aggressive Behavior*, 40(2), 189–196. <https://doi.org/10.1002/ab.21510>
29. Johnson, A., Nelson, W., Ghee, A., & Deardorff, P. (2013). Tipos de agresión entre los jóvenes encarcelados: los roles del género y el tipo de delito. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 22(3), 300–315. <https://doi.org/10.1080/10926771.2013.743943>
30. Kasinathan, J., Marsland, C., Batterham, P., Gaskin, C., Adams, J., & Daffern, M. (2015). Evaluación del riesgo de agresividad inminente en delincuentes jóvenes con enfermedades mentales. *Australasian Psychiatry*, 23(1), 44–48. <https://doi.org/10.1177/1039856214563845>
31. La Republica. (2013, March 24). Trabajadores del INPE: Ellos son la ley en las prisiones. *Diario La República*. Retrieved from <https://larepublica.pe/archivo/699238-trabajadores-del-inpe-ellos-son-la-ley-en-las-prisiones/>

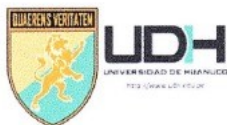
32. Lorenz, K. (1996). *On aggression*. (C. & L. Wyman, Ed.). Norfolk, United Kingdom.
33. Mandaraka, S. (1986). *La dinámica de la agresión en las prisiones de mujeres en Inglaterra*. (Gower Publishing, Ed.) (1 ed). Reino Unido: Gower Publishing. Retrieved from <http://discovery.ucl.ac.uk/52907/>
34. Roberton, T., Daffern, M., & Bucks, R. (2015). Más allá del control de la ira: la dificultad para atender las emociones también predice la agresión en los delincuentes. *Psychology of Violence*, 5(1), 74–83. <https://doi.org/10.1037/a0037214>
35. Siegel, A. (2009). Entendiendo la agresividad humana: Nuevos conocimientos desde la neurociencia. *International Journal of Law and Psychiatry*, 32(4), 209–215. <https://doi.org/10.1016/J.IJLP.2009.06.001>
36. Solberg, M., & Olweus, D. (2003). Prevalence estimation of school bullying with the Olweus Bully/Victim Questionnaire. *Aggressive Behavior*, 29(3), 239–268. <https://doi.org/10.1002/ab.10047>
37. Suárez, N., & Prada, R. (2015). *estilos de crianza y agresión en adolescentes de cuarto y quinto año de secundaria de la I.E José Olaya - Chiclayo*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Retrieved from [http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/217/TESIS17-PRADA - SUÁREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/217/TESIS17-PRADA-SUÁREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
38. Suasnabar, O. (2018). *Nivel de agresividad en estudiantes de nivel secundario de la institución educativa Juan Parra de Riesgo, Huancayo - 2018*. Universidad de Huánuco, Huanuco. Retrieved from http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1345/T_047_20883663-T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
39. Tedeschi, J., & Felson, R. (1994). *Violencia, agresión y acciones coercitivas*. Washington: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10160-000>
40. Welsh, E., Bader, S., & Evans, S. (2013). Variables situacionales relacionadas con la agresividad en entornos institucionales. *Aggression*

and Violent Behavior, 18(6), 792–796.
<https://doi.org/10.1016/J.AVB.2013.10.003>

41. Wortley, R. (1996). Culpa, vergüenza y prevención de delitos situacionales - UCL Discovery. In *modelo de prevención del delito situacional* (pp. 115–132). Retrieved from <http://discovery.ucl.ac.uk/1301888/>
42. Zillmann, D., & Bryant, J. (1974). Efecto de la excitación residual en la respuesta emocional a la provocación y al comportamiento agresivo tardío. *Journal of Personality and Social Psychology*, 30(6), 782–791.
<https://doi.org/10.1037/h0037541>

ANEXOS

Resolución de nombramiento de revisores



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD **RESOLUCION N° 486- 2020-D-FCS-UDH**

Huánuco, 04 de Agosto del 2020

VISTO, la solicitud con Registro N° 227-20, presentado por doña **Sendy PEREZ QUISPE** alumna del Programa Académico de Psicología **Modalidad - Distancia**, Facultad de Ciencias de la Salud, quien solicita Jurados Revisores del Informe Final del Trabajo de Investigación (Título) intitulado: **“AGRESIVIDAD Y TIEMPO DE SERVICIO DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DEL PENAL DE HUAMANCACA CHICO – HUANCAYO, 2019”**;

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220 Capítulo I Artículo 24°, del Reglamento de Grados y Títulos es necesaria la revisión del Informe Final de Tesis del Trabajo de Investigación, por la Comisión de Grados y Títulos del Programa Académico de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad de Huánuco, y;

Que, para tal efecto es necesario nombrar al Jurado Revisor y/o evaluador, compuesta por tres miembros docentes de la Especialidad; y,

Que, con Oficio N° 132-20-C-A-P.A.PSIC-FCS.UDH de fecha 15/JUL/20 la Coordinadora del Programa Académico de Psicología propone a los jurados Revisores del Informe Final del Trabajo de Investigación;

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas en el Art. 45° del Estatuto de la Universidad de Huánuco y la Resolución N° 665-2016-R-UDH de fecha 25/AGO/16;

SE RESUELVE:

Artículo Primero: **NOMBRAR** a los Jurados Revisores que evaluarán el Informe Final del Trabajo de Investigación: **“AGRESIVIDAD Y TIEMPO DE SERVICIO DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DEL PENAL DE HUAMANCACA CHICO – HUANCAYO, 2019”** presentado por doña **Sendy PEREZ QUISPE** alumna del Programa Académico de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, conformado por los siguientes docentes:

- MG. CARMEN MENDOZA MORALES
- MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI
- MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA
- MG. YENNY PRIMITIVA ROJAS PARDO (JURADO ACCESITARIO)

Artículo Segundo: Los Miembros de Jurado Revisor tienen un plazo de siete (07) días hábiles para emitir el informe de aprobación, observación o desaprobación acerca del Informe Final del Trabajo de Investigación.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.

Distribución: Exp. Grad./Interesada/P.A Psic/Jurados(3) Archivo/ JPZ/gtc.

Autorización de la institución



"Año de la lucha contra la corrupción y la Impunidad"

AUTORIZACION

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DEL ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE HUANCAYO:

AUTORIZA:

Al Sra. PEREZ QUISPE Sendy identificada con DNI N° 41120521 bachiller de Psicología de la Universidad de Huánuco, el ingreso al Establecimiento Penal a fin de realizar trabajo de investigación y aplicación de instrumentos de tesis: "AGRESIVIDAD Y TIEMPO DE SERVICIO DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DEL PENAL DE HUAMANCACA CHICO- HUANCAYO 2019", evaluando a todo el personal de seguridad, en el horario de 08:00 hasta las 17:00 horas

Debiendo brindar las facilidades las autoridades de la PNP y del INPE, sometiéndose a las revisiones de ley, de acuerdo a las Normas Legales vigentes.

En caso de incurrir en falta de la Institución del recinto Penitenciario quedara automáticamente ANULADA

Huamancaca, 17 de Julio del 2019

The signature and official stamp of the Director of the Huancayo Penitentiary Establishment are located at the bottom right. The stamp is circular and contains the text 'INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO', 'DIRECCION', 'OFICINA - HUANCAYO', and 'DIRECCION'. The signature is written over the stamp and reads 'Lic. Alcides Manuel Chango Espinoza', 'DIRECTOR', 'E.P. HUANCAYO'.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA GENERAL Y ESPECIFICOS	OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS	HIPOTESIS GENERAL Y ESPECIFICOS	VARIABLES E INDICADORES	TIPO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA DE ESTUDIO	TECNICAS E INSTRUMENTOS
Agresividad y tiempo de servicio del personal de seguridad del Penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019.	Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	VARIABLE 1	<p style="text-align: center;">Tipo:</p> <p>El tipo de investigación es básica, ya que esta se encuentra orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos a fin de ampliar el conocimiento científico (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). Es decir, existe a la actualidad teoría sobre agresividad y, agresividad en internos de penales; sin embargo aún no hay informes científicos sobre la agresividad al que se encuentra expuesto el trabajador de seguridad de un centro penitenciario, quien no solo trabaja en un entorno de violencia, sino que sus horarios son prolongados, motivo por el cual podría tener algún nivel de agresividad que traslada en su vida diaria. Entonces, el propósito es ampliar la teoría sobre la relación de las dos variables.</p> <p style="text-align: center;">Método:</p> <p>El método general a utilizarse será el método científico, dado que mediante proceso de investigación se pretenderá demostrar la hipótesis. (Bunge, 2000). El método específico será el de deductivo, el</p>	<p style="text-align: center;">Población</p> <p>Consiste en la cantidad total de trabajadores del sistema de seguridad del Centro Penitenciario de Huamancaca Chico; el mismo que se encuentra dividido en tres grupos de trabajo, haciendo un total de 91 personas de seguridad, entre varones y mujeres.</p> <p style="text-align: center;">Muestra</p> <p>Dado que la población no es extensa, se tomara en cuenta para esta investigación un tipo de muestreo censal, es decir, no será probabilístico. En otras palabras la muestra y la población será los</p>	<p style="text-align: center;">Técnica:</p> <p>Se utilizará la técnica de encuesta; la misma que consiste en la sistematización de preguntas con el propósito de recolectar de información de manera uniforme y direccionada al propósito de la investigación (Hernández et al., 2010).</p> <p style="text-align: center;">Instrumentos</p> <p>Para la primera variable se aplicará el cuestionario de agresividad adaptado por Melian (2017), a partir del inventario de agresividad de Buss y Perry (1992). El instrumento cuenta con 20 ítem representativos que miden el nivel de agresividad a partir de la agresividad física, verbal, ira y hostilidad.</p>
	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	VARIABLE 2			
	¿Existe relación entre la agresividad y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019?	Determinar la relación entre la agresividad y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019.	Existe relación significativa entre la agresividad y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019.	<p>Agresividad</p> <p>Bandura (1976) define la agresividad como "comportamiento que resulta en daños personales y en destrucción de propiedad" (p. 203),</p> <p style="text-align: center;">Dimensiones:</p> <p>Agresividad Física, Agresividad Verbal</p> <p>Ira</p> <p>Hostilidad.</p>			
	¿Existe relación entre la dimensión agresividad física y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019?	Describir la relación entre la dimensión agresividad física y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019.	Existe relación significativa entre la dimensión agresividad física y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019.	<p style="text-align: center;">Tiempo de servicio</p> <p>Cantidad en años de permanencia de un trabajador en un lugar de prestación de servicios.</p>			

	<p>¿Existe relación entre la dimensión agresividad verbal y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019?</p> <p>¿Existe relación entre la dimensión ira y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019?</p> <p>¿Existe relación entre la dimensión hostilidad y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019?</p>	<p>Detallar la relación entre la dimensión agresividad verbal y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión ira y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019.</p> <p>Detallar la relación entre la dimensión hostilidad y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019.</p>	<p>Existe relación directa entre la dimensión agresividad verbal y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión ira y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre la dimensión hostilidad y el tiempo de servicio del personal de seguridad del penal de Huamancaca Chico - Huancayo 2019.</p>	<p>Dimensiones</p> <p>N° de años en el puesto de trabajo.</p>	<p>mismo que consiste en generalizar un supuesto teórico (Existe relación entre agresividad y tiempo de servicio) para luego disgregar en sus dimensiones y buscar demostrar el supuestos, o de lo contrario rechazar el supuesto con resultados irrefutables. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010).</p> <p>Nivel: Nivel descriptivo - correlacional (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010); ya que se parte del supuesto teórico de la primera variable, de la cual si existe enfoques teóricos; sin embargo estos deberán ser relacionados con la segunda a fin de conocer su grado de relación.</p> <p>Diseño No experimental y de corte transversal; debido a que el investigador no pretende manipular las variables de investigación; así mismo aplicara los instrumentos o recolectara la información en un solo momento dentro del tiempo de investigación. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2010).</p>	<p>91 trabajadores de seguridad Centro Penitenciario de Huamancaca Chico – Huancayo.</p>	<p>Para la segunda variable se evaluará de manera unidimensional; es decir medir la primera variable en función del tiempo (años) que el personal se seguridad viene trabajando en el entorno penitenciario.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Elaboración propia

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Agresividad

A continuación, usted hallará una serie de interrogantes que deberá responder con total sinceridad, ninguna respuesta será considerada como correcta o incorrecta debido a que su opinión importa.

Sin embargo, por favor no piense en cada pregunta, sino más bien, procure que las respuestas sean espontáneas; no deje ninguna pregunta sin responder.

Recuerda que no podrás pasar a la siguiente pregunta, si no has respondido la anterior. Por favor, responde con sinceridad teniendo en cuenta que tus respuestas serán anónimas.

Puesto de trabajo:.....

Tiempo en el puesto de trabajo:..... (meses) (años)

Sexo: (F) (M) **Edad:**.....años

Estado civil: Soltero () Casado () Conviviente () Viudo ()

Grado de instrucción: primaria completa () secundaria completa ()
técnico superior () superior universitario ()

Responda según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Completamente falso	Bastante falso	Ni verdadero ni falso	Bastante verdadero	Completamente verdadero

ITEMS					
1. Hay situaciones en las que es necesario utilizar la violencia					
2. Si alguien me ofende, respondo golpeándole					

3. En alguna ocasión, estando enfadado, no he podido controlar el impulso de romper cosas					
4. A lo largo de mi vida, he agredido físicamente a una o varias personas.					
5. He estado tan enfadado con alguien, que he llegado a pegarle					
6. Si no me dan la razón en un asunto, trato de imponer mi opinión.					
7. Cuando me he sentido molesto con alguien, he llegado a insultarle.					
8. A veces he utilizado el sarcasmo para ofender a otra persona					
9. Discuto frecuentemente con familiares, amigos o pareja					
10. Cuando discuto con alguien, no puedo evitar insultarle u ofenderle					
11. A veces siento que estoy a punto de explotar					
12. A lo largo de mi vida, he pasado por situaciones que me han hecho perder los nervios					
13. Me enfado con mucha facilidad.					
14. Es fácil que me sienta molesto con alguien.					
15. Pienso que cuando alguien es amable conmigo es porque quiere algo a cambio.					
16. Algunas personas de mi entorno están continuamente criticándome.					
17. Con frecuencia me siento juzgado.					

18. No me siento apoyado por mi entorno.					
19. Siento que los demás hablan mal de mí.					
20. Mis asuntos son más importantes que los asuntos de los demás					

Gracias por su gentil colaboración

Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Formulario de Consentimiento

He sido invitado a participar en la investigación “Agresividad y tiempo de servicio del personal de seguridad del Penal de Huamancaca Chico- Huancayo 2019.” conozco el propósito, nivel y procedimiento de la investigación. Se me ha proporcionado el nombre del investigador que puede ser fácilmente contactado usando el nombre y la dirección que se me ha dado de esa persona.

He leído la información proporcionada o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado. Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento sin que me afecte mi ejercicio profesional.

Nombre del Participante _____

Firma del Participante _____

Fecha _____ Día/mes/año


CONSENTIMIENTO INFORMADO

Formulario de Consentimiento

He sido invitado a participar en la investigación "Agresividad y tiempo de servicio del personal de seguridad del Penal de Huamancaca Chico- Huancayo 2019." conozco el propósito, nivel y procedimiento de la investigación. Se me ha proporcionado el nombre del investigador que puede ser fácilmente contactado usando el nombre y la dirección que se me ha dado de esa persona.

He leído la información proporcionada o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado. Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento sin que me afecte mi ejercicio profesional.

Nombre del Participante Castro Soto Leonor

Firma del Participante 

Fecha 19-09-2019 Día/mes/año

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Formulario de Consentimiento

He sido invitado a participar en la investigación "Agresividad y tiempo de servicio del personal de seguridad del Penal de Huamancaca Chico- Huancayo 2019." conozco el propósito, nivel y procedimiento de la investigación. Se me ha proporcionado el nombre del investigador que puede ser fácilmente contactado usando el nombre y la dirección que se me ha dado de esa persona.

He leído la información proporcionada o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado. Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento sin que me afecte mi ejercicio profesional.

Nombre del Participante Castillon Valdivia Jean

Firma del Participante 

Fecha 19 - 09 - 2019 Día/mes/año

Ilustraciones





