UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

FACULTAD DE PSICOLOGIA Y RELACIONES HUMANAS

Tesis de grado

“Personalidad Resistente y Estilos de Liderazgo en cadetes del Servicio Penitenciario Federal”

Alumna: Florencia Ayelen Cespedes

Tutor: Lic. Pablo Rocha

Sede: Lomas de Zamora

Título a obtener: Lic. en Psicología

Fecha de entrega: Abril 2021

Agradecimientos

En primer lugar le quiero agradecer a cada uno de los profesores que durante estos cinco años me formaron profesionalmente para poder concluir esta hermosa y tan anhelada carrera.

Le doy gracias a mi tutor Lic. Pablo Rocha por su compromiso, tiempo, dedicación y sobre todo su apoyo incondicional, sus palabras justas en los momentos indicados cuando las situaciones se complican y uno se desanima, brindándome las herramientas necesarias para la construcción de esta tesis. No me alcanzan las palabras, gracias Pablo.

A mi incondicional amiga Romina, por su apoyo desde el comienzo de esta carrera alentándome a no bajar nunca los brazos, y entendiendo los tiempos del estudiante universitario.

A mi abuela Jacinta y mi abuela Ángela, que me guían desde donde estén.

A las autoridades y cadetes de la Escuela Penitenciaria de la Nación Dr. Juan José O' Connor que me permitieron llevar a cabo la presente investigación y se tomaron el tiempo necesario para responder los cuestionarios.

Y por sobre todas las cosas a mi mamá, mi papá y mi hermano que son el pilar de mi vida, por permitirme realizar una carrera universitaria, por acompañarme en cada logro y en cada tropiezo, por inculcarme la importancia del esfuerzo y la dedicación, por impulsarme siempre a seguir adelante. Esto es por y para ustedes.

Por ultimo le doy gracias a cada persona que brinde su tiempo para leer este trabajo.

INDICE

Agradecimientos 2

Resumen 7

Abstract 8

Capitulo 1 . Planteamiento del problema 9

1.1 Introducción: 9

1.2 Propósito y relevancia de la investigación 12

1.2.1 Justificación teórica 12

1.2.2 Justificación práctica 12

1.2.3 Justificación social 13

1.3 Objetivos 13

1.3.1 Objetivos generales 13

1.3.2 Objetivos específicos 13

1.3.3 Hipótesis general 14

Capítulo 2. Marco Teórico 15

2.1 Historia del Servicio Penitenciario Federal 15

2.1.1 Modificación de la Ley. 16

2.1.2 Normativas del Servicio Penitenciario Federal 17

2.1.3 Misión y objetivo del Servicio Penitenciario Federal 18

2.2 Ley Organica Del Servicio Penitenciario Federal N° 20.416 18

2.2.1 Estado Penitenciario 19

2.2.2 Estructura orgánica 21

2.2.3 Organización del personal 23

2.3 Personalidad 27

2.3.1 Historia de la psicología de la personalidad 27

2.3.2 Personalidad: definición conceptual 28

Basándonos en lo publicado por el Lic. Oscar Castillero Mimenza (2016) en su postulado sobre las principales teorías de la personalidad, nos encontramos con algunas aportaciones que se han realizado al estudio de la de la misma y que tradicionalmente han tenido mayor relevancia entre otras, detallándose a continuación 29

2.3.2.1 Teoría de la personalidad de Freud 29

2.3.2.2 Teoría de la personalidad de Jung 30

2.3.2.3Teoría fenomenológica de Carl Rogers 30

2.4 Personalidad Resistente 31

2.4.1 Control. 32

2.4.2 Reto. 32

2.4.3 Compromiso. 33

2.5.1 Definición conceptual de Liderazgo 33

2.5.2 Enfoque teórico sobre el liderazgo 34

2.5.2.1 Enfoque de los rasgos 34

2.5.2.2 Enfoque conductual 35

2.5.3.3. Enfoque Situacional.....36

Capitulo 3. Estado del arte.....37

Capitulo 4.....42

Propuesta metodología.....42

4.1 Diseño de investigación 42

4.2 Tipo de Muestreo.....42

4.3 Muestra.....43

Criterios de exclusión.....43

4.4 Instrumentos: 43

Cuestionario sociodemográfico.....43

4.4.1 Estilos de liderazgo.....44

4.4.2 Personalidad resistente 46

4.5 Procedimiento 47

4.6 Análisis de los datos 48

Capítulo 5. Resultados 49

5.1 Caracterización de la muestra 49

5.1.1 Distribución de la muestra, según el género 49

5.1.2Distribución de la muestra, según la edad 50

5.1.3Distribución de la muestra, según el estado civil 50

5.1.4Distribución de la muestra, según el lugar de residencia 51

5.1.5Distribución de la muestra, según el nivel educativo 52

5.1.6 Distribución de la muestra, según si tuvo trabajo previo 53

5.1.7Distribución de la muestra, según si tuvo familiares en el SPF 54

5.1.8 Distribución de la muestra, según el escalafón 55

5.1.9 Distribución de la muestra, según la jerarquía 56

5.2Estadísticos descriptivos 57

5.3Prueba de normalidad 58

5.4Comparaciones entre grupos 60

5.4.1Comparación entre grupos, según el género 60

5.4.2Comparación entre grupos, según el escalafón 60

5.4.3Comparación entre grupos, según la jerarquía 61

5.5Correlaciones entre variables 62

Capitulo 6: Discusión y conclusión. 64

Citas bibliograficas 68

Anexos 72

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue estudiar la relación entre estilos de liderazgo y personalidad resistente, en cadetes del Servicio Penitenciario Federal que cursaron durante el año 2020 en AMBA, república Argentina. Para ello fueron evaluados en simultaneo sujetos de entre 18 y 27 años de edad, correspondientes a primero, segundo y tercer año de la carrera de oficiales dentro de la Escuela Penitenciaria de la Nación "Dr. Juan José O' Connor". Para la recolección de datos se les administró un cuestionario sociodemográfico, el Cuestionario de Estilos de Liderazgo – CELID y el Cuestionario de personalidad resistente (CRP).

Se decidió evaluar esta población, puesto que los oficiales son los que ocupan una posición de autoridad por encima de los subordinados dentro del Servicio Penitenciario Federal, pretendiéndose que el cadete sea un potencial líder al momento de recibirse y un sujeto de fuerte personalidad para atravesar situaciones críticas futuras como las vivenciadas en las cárceles federales, entre otros.

Palabras claves: Personalidad resistente –estilos de liderazgo – cadetes – Servicio Penitenciario Federal

Abstract

The purpose of the present investigation is to study the relationship between leadership styles and stress resilience in Federal Penal Correction Service cadets which have studied in the Penitentiary School in 2020, AMBA, Argentina. To this effect there were evaluated simultaneously 146 persons between 18 and 27 years old, from 1st, 2nd, and 3rd year of the Officials career, in National Penitentiary School "Dr. Juan José O' Connor". In order to recollect data, they were given a socio-demographic questionnaire, a leadership style questionnaire (CELID), and a stress resilience questionnaire (CRP).

It was decided to evaluate this population because the Officials are the ones that occupy authority charges above all the subordinated staff inside the National Penitentiary School, and it is intended that the Cadets develop a potential leadership at the moment they finish their careers as well as a strong personality to get through future critical situations like the ones which are experienced at Federal Prison.

Key words: Stress resilience- leadership styles- cadets- federal penal correction service.

Capitulo 1 . Planteamiento del problema

1.1 Introducción:

Se buscará analizar si existen diferencias estadísticamente significativas respecto a las variables mencionadas entre los tres grupos que conforman la muestra, es decir cadetes de primer año, segundo y tercero correspondientes al ciclo lectivo 2020. Y evaluar si el transcurso por la Escuela Penitenciaria de la Nación “Dr. Juan José O’ Connor” permite encontrar una mayor uniformidad de grupo al llegar al último de la carrera.

Es importante hacer mención a la manera en que se desarrolla la formación de los cadetes durante los tres años internados dentro de la Escuela Penitenciaria de la Nación. Durante el primer año adquieren los conocimientos básicos y específicos con respecto al escalafón al cual pertenecerán, el mismo podrá ser escalafón cuerpo general o escalafón administrativo, luego durante el transcurso de los siguientes años en la institución logran adquirir no sólo conocimientos técnicos sino también prácticos, en dónde se encuentran con diferentes exigencias, como por ejemplo tener que ejercer el mando sobre años subalternos durante todas las actividades e incluso son evaluados en su ejercicio. Es así que a llegar al tercer año el ejercicio del liderazgo ya se encuentra más arraigado en ellos, de esta manera al finalizar el tercer año se va definiendo una etapa donde el futuro oficial termina de inculcar los valores de la institución que les servirán de parámetros entre los que deberá guiar su accionar sobre todo en materia de mando, y dónde se irán desarrollando las características de su personalidad a través de la experiencia de interactuar en un ambiente de continúa exigencia, sana competencia y camaradería.

Teniendo en cuenta lo planteado por Bardera, Garcia Silgo, & Pastor (2014) los sujetos de personalidad resistente logran sacar provecho de situaciones estresantes para lograr

afrontarlas de manera efectiva, interpretando estas situaciones como retos personales de los cuales se puede aprender y crecer como persona. Por lo tanto los líderes resistentes permiten que los subordinados afronten situaciones estresantes tanto en forma individual como grupal compartiéndoles su experiencia razonamiento y sabiduría sobre situaciones para poder afrontar de una manera positiva y constructiva. De esta manera los autores indican que un líder resistente al generar influencia sobre el grupo, paralelamente genera un sentido compartido de valores, misiones y prioridades a cumplir, por lo tanto este afrontamiento es determinante en los ambientes donde no se pueden controlar los eventos estresantes, como por ejemplo en una fuerza armada o una fuerza de seguridad ya que posiblemente asegure la eficacia de trabajo.

Castro Solano (2005) plantea que hasta el momento no existe una definición específica y totalmente aceptada en lo que refiere a liderazgo, pero si coinciden diferentes corrientes de la investigación en que puede ser definido como un proceso natural de influencia que ocurre entre una persona, es decir el líder y sus seguidores, además coinciden en que este proceso se puede explicar a partir de diferentes características y conductas del líder por percepciones y atribuciones de parte de los seguidores y por el contexto en el que ocurre. Por lo tanto el autor sostiene que el liderazgo es un proceso atributivo que sea como un resultado de un proceso de percepción social siendo la esencia del mismo el ser percibido como líder por otros.

En la actualidad los estudios que refieren a liderazgo evolucionaron pasando de ser sumamente estáticos a tener en cuenta las variables del ambiente y de la persona

Por otra parte el autor Castro Sola (2005) afirma que aún la respuesta sobre ¿qué es lo que hace que un subordinado perciba a su superior como un líder? no han sido respondidas

en su totalidad ya que implicarían nuevos estudios que desarrollen nuevos estudios en los rasgos de personalidad de los líderes pero sin embargo es importante focalizar en la idea de que un líder es considerado como tal a partir de la influencia que generan las expectativas previas y los prototipos internalizados sostenidos por los subordinados en el nivel de efectividad que se percibe respecto de líderes actuales.

Asimismo, Holley (2016) refiere que cuando se habla de la palabra autoridad también estamos hablando de implicaciones legales que los futuros oficiales necesitan conocer para ejercer, como así también deben estar familiarizados con la estructura organizativa de la fuerza a la que pertenezcan para poder entender el flujo de autoridad dentro de la misma pero no toda autoridad de la que goza un oficial se basa específicamente en cuestiones legales sino también hay cuestiones de la moral y de la percepción que tienen los subordinados del poder de un líder, es decir las percepciones que van a estar conformadas por consideraciones no legales, como por ejemplo la presencia, la conducta, la personalidad y otros rasgos que un líder debe tener.

Por lo tanto, lo que se busca indagar a través de este estudio es comprender si el transcurso por la Escuela Penitenciaria de la Nación “Dr. Juan José O’ Connor” permite encontrar una mayor uniformidad de grupo al llegar al último año respecto al estilo de liderazgo y personalidad resistente. Para ello, son evaluados los cadetes correspondientes al año lectivo 2020 en simultaneo, teniendo en cuenta las diferencias y similitudes que se puedan presentar entre los grupos de las tres promociones, es decir aquellos sujetos que acaban de ingresar a primer año, con los cursantes de segundo año y aquellos que se encuentran finalizando la carrera.

A los fines concretos de esta investigación y teniendo en cuenta los conceptos mencionados anteriormente, es posible preguntarse: ¿Cuál es la relación entre estilos de liderazgo y personalidad resistente en los distintos cursos de los cadetes del Servicio Penitenciario Federal? A través de este trabajo evaluaremos ambas variables para poder llegar a la conclusión que responderá este interrogante.

1.2 Propósito y relevancia de la investigación

El propósito de la presente investigación es indagar las variables de estilos de liderazgo y personalidad resistente en cadetes del Servicio Penitenciario Federal, realizando una detenida evaluación para cada año y así para poder describirlos.

1.2.1 Justificación teórica

Si bien se han hecho diversas investigaciones en el plano de los diferentes Institutos de Formación de fuerzas armadas o de seguridad, respecto a Estilos de Liderazgo y Personalidad Resistente, la razón por la cual se realiza este trabajo es llenar un vacío de conocimiento, ya que no se encuentran antecedentes teóricos sobre las diferencias y/o similitudes entre las distintas promociones de cadetes dentro de la Escuela Penitenciaria de la Nación “Dr. Juan José O’ Connor, pertenecientes al Servicio Penitenciario Federal.

1.2.2 Justificación práctica

Se apunta profundizar, en el caso de que existan, las similitudes y/o diferencias entre los cadetes del Servicio Penitenciario Federa, en estilos de liderazgo y evaluación de personalidad resistente. El resultado de este trabajo de investigación permitirá ver un completo análisis de ambas variables que servirá para elaborar nuevos modelos teóricos que aporten información para generar un perfil de cadetes más homogéneo, partiendo desde el primer año de formación

1.2.3 Justificación social

La presente investigación, al utilizar como muestra a cadetes del Servicio Penitenciario Federal, permitirá ampliar los conocimientos respecto a la teoría sobre personalidad resistente y estilos de liderazgo en un contexto cultural diferente a los estudiados hasta el momento

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivos generales

Analizar la relación entre estilos de liderazgo y personalidad resistente, en cadetes del Servicio Penitenciario Federal que cursan durante el año 2020 en AMBA, República Argentina.

1.3.2 Objetivos específicos

- Caracterizar a la muestra según variables sociodemográficas.
- Describir cómo se comporta la variable estilos de liderazgo en la muestra.
- Establecer diferencias en el estilo de liderazgo según los escalafones Cuerpo General y Administrativo.
- Establecer diferencias entre hombres y mujeres.
- Describir cómo se comporta la variable personalidad resistente en la muestra.
- Indagar sobre la teoría referida a la variable “personalidad resistente”
- Indagar sobre la teoría referida a la variable “estilos de liderazgo”
- Interrelacionar las variables “personalidad resistente” y “estilos de liderazgo” entre si

- Interrelacionar las variables “personalidad resistente” y “estilos de liderazgo” en cadetes de primer año.
- Interrelacionar las variable “personalidad resistente” y “estilos de liderazgo” en cadetes de segundo año
- Interrelacionar las variable “personalidad resistente” y “estilos de liderazgo” en cadetes de tercer año

1.3.3 Hipótesis general

H1. Se espera que se encuentren diferencias significativas entre hombres y mujeres.

H2.Se espera que se encuentren diferencias en relación a estilos de liderazgo en relación a los escalafones Cuerpo General y Administrativo.

H3. Se espera que la dimensión “compromiso” correspondiente a la variable “personalidad resistente” arroje un mayor puntaje promedio en lo cadetes de primer año.

H4. Se espera encontrar diferencias estadísticamente significativas entre los cadetes de I°, II° y III° año de la Escuela Penitenciaria de la Nación “Dr. Juan José O’ Connor” dependiente del Servicio Penitenciario Federal, en relación a los estilos de liderazgo y puntuaciones en personalidad resistente.

Capítulo 2. Marco Teórico

2.1 Historia del Servicio Penitenciario Federal

Según los datos recolectados por la página web del Servicio Penitenciario Federal (Servicio Penitenciario Federal, 2015) el Servicio Penitenciario Federal reconoce sus orígenes orgánicos en la Ley 11.833 de la Organización Carcelaria Y Régimen De La Pena de 1933 obra del reconocido Dr. Juan José O' Connor; el mismo fue un destacado funcionario penalista que instó por el cumplimiento del mandato constitucional del artículo 18 "(…) Las cárceles de la Nación serán sanas y limpias, para seguridad y no para castigo de los reos detenidos en ellas, y toda medida que a pretexto de precaución conduzca a mortificarlos más allá de lo que aquélla exija, hará responsable al juez que la autorice." Es importante recordar que el Cabildo de Buenos Aires fue utilizado como un lugar de detención de quienes habían quebrantado las normas en la época de la revolución de 1810, y en todo momento las cárceles acompañaron el desarrollo del país a partir de la función que la sociedad les encomendaba.

A medida que la República Argentina se iba desarrollando, las cárceles nacionales como federales seguían encargándose de cumplir su función, pero esta vez con un nuevo cambio institucional es decir que partir de la segunda década del siglo anterior se estaba generando un cambio radical en relación a los tratos hacia los internos, como así también en los alojamientos de presos en el Sur del país.

Y más de seis décadas transcurrieron desde que, por iniciativa del entonces director general de Institutos Penales, Roberto Pettinato, se eliminaron los grilletes de sujeción y el traje a rayas que uniformó a los internos hasta fines de la década del 40.

Con estos avances y ya desprendidos de los emblemas de castigo, las cárceles federales se consagraron pioneras en América del Sur y Central en abandonar el sistema que se encontraba funcionando hasta el momento, las cuales eran tan inútil para la persona privada de la libertad, como para la sociedad que serían los encargados de darle una oportunidad de resocialización al mismo. En este nuevo sentido las cárceles adquirieron una madurez institucional en la Argentina, y este cambio relacionado a la disminución del castigo y atendiendo la recuperación de los hombres y mujeres encarceladas siguen creciendo hasta el momento en el país, a partir de las distintas formas de tratamiento dentro de las Instituciones carcelaria, las ofertas educativas, atención médica, asistencia social y laboral al alcance de los internos que le permita al condenado y procesado una pronta resocialización

Es así que con las diferentes modificaciones en la ley, hoy el Servicio Penitenciario Federal se encuentra encuadrado por el articulado de la ley de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad Nº 24.660, la cual afirma la premisa resocializadora del tratamiento de los internos que impregna su historia. Es decir, confirma la premisa con la que las cárceles federales acompañó la historia nacional: la humanización de la pena. A través de su historia, se trata de revertir muchos años de ocultar la cárcel para negar una realidad que forma parte de la sociedad a la que sirve. (Servicio Penitenciario Federal, 2015)

2.1.1 Modificación de la Ley.

El "período de reafirmación progresista de la ley 11.833" comenzó en 1947, el mismo se caracterizó por la puesta en práctica de los principios correccionales y humanistas planteados por esta norma. Este período inició con la Asunción del primer director nacional del Servicio Penitenciario Federal, Roberto Pettinato y en reconocimiento a su

visión e ímpetu para producir transformaciones, se creó la alcaldía en el centro de Capital Federal al que le fue designado su nombre, de igual manera se procedió a imponer el nombre de la Academia Superior de Estudios Penitenciarios ubicado actualmente en la localidad de Ezeiza, en el predio de la Escuela Penitenciaria de la Nación.

La puesta en función de Pettinato permitió la optimización de la misión del Servicio Penitenciario a recibir un abanico de posibilidades como por ejemplo, alojamiento de mujeres en cualquier condición ya sea madres y embarazadas, de jóvenes adultos de entre 18 a 21 años, de internos con enfermedades infecto contagiosas y de aquello con trastornos psiquiátricos. (Servicio Penitenciario Federal, 2015)

2.1.2 Normativas del Servicio Penitenciario Federal

El Servicio Penitenciario Federal depende de la Subsecretaría de Relaciones con el Poder Judicial y Asuntos Penitenciarios del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, y su creación orgánica data de 1933 a través de la Ley Nº 11833 “De Organización Carcelaria y Régimen de la Pena”.

Actualmente, su funcionamiento se rige por las previsiones de la Ley Orgánica respectiva Nº 20.416, la Ley de Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad Nº 24.660 y reglamentos complementarios (Servicio Penitenciario Federal, 2015)

Según lo publicado en la (Revista de criminologia, 2019) enviar a una persona a prisión, no solo implica restringir su libertad ambulatoria, sino también someterlos a normas específicas, a la vigilancia, y ponerlos en posición de dependencia. Con respecto a esto, aun cuando no existen cuestiones manifiestas de brutalidad y violencia (que suelen ocurrir dado que siempre estuvieron presentes en la historia del encarcelamiento), en las prisiones

surgen otras cuestiones relacionadas con muchos temas. Entre ellos, se incluyen el acceso a la representación legal, la naturaleza de los mecanismos de reclamos y procesos disciplinarios, el contacto con las familias y los amigos, la correspondencia, la práctica religiosa, la seguridad personal, la prestación sanitaria, la nutrición, el tr abajo y el salario, la discriminación por raza, origen étnico y género, liberación y reinserción, etc.

2.1.3 Misión y objetivo del Servicio Penitenciario Federal

El Servicio Penitenciario Federal (SPF) es la institución del Estado Nacional que tiene a su cargo el gerenciamiento y la administración de los establecimientos penitenciarios, y la ejecución de los programas criminológicos destinados a disminuir la reincidencia, a desalentar la criminalidad y a contribuir a la seguridad pública.

La finalidad de los programas de tratamiento es lograr que las personas privadas de la libertad adquieran pautas de conducta y herramientas para su reinserción en la sociedad. (Servicio Penitenciario Federal, 2015)

2.2 Ley Organica Del Servicio Penitenciario Federal N° 20.416

El siguiente apartado es redactado a partir de la información recabada de la Ley 20.416. Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, 18 de mayo de 1973. la cual Sustituye el texto de la Ley Nº l7.236.

Esta Ley menciona los conceptos fundamentales, como ser, misión y dependencia, funciones y atribuciones, organización o estructura de la Dirección Nacional del Servicio Penitenciario Federal, competencias, atribuciones, que es el Estado Penitenciario, la organización del personal, Superioridad Penitenciaria, situación de revista, ingresos,

formación perfeccionamiento e información del personal penitenciario, ascensos, entre otros.

2.2.1 Estado Penitenciario

El Estado penitenciario es la condición creada por el conjunto de derechos y obligaciones que esta Ley y sus reglamentaciones establecen para los agentes del Servicio Penitenciario Federal. El estado penitenciario se pierde por renuncia, cesantía, baja o exoneración

Dentro de las generalidades de las obligaciones impuestas se encuentran:

> cumplir las leyes y reglamentos, las disposiciones y órdenes de sus superiores jerárquicos, dadas por éstos conforme a sus atribuciones y competencia; prestar personalmente el servicio que corresponde a la función que les fuera asignada con la eficiencia, dedicación, capacidad y diligencia que aquella reclame, en cualquier lugar del país donde fueren destinados; observar en el servicio y fuera de él una conducta decorosa; mantener reserva y el secreto de los asuntos del servicio que por su naturaleza lo exijan; encuadrarse en las disposiciones sobre incompatibilidad y acumulación de cargos; conocer las leyes, reglamentos y disposiciones permanentes del servicio en general y, en particular, las relacionadas con la función que desempeña.

Dentro de las generalidades de las prohibiciones, se encuentran:

> prestar servicios remunerados o no, asociarse, administrar, asesorar, patrocinar o representar a personas físicas o jurídicas, empresas privadas o mixtas que tengan por objeto la explotación de concesiones o privilegios de la administración en el orden nacional, provincial o municipal, o fueren proveedores o contratistas de la Institución;

así como tener intereses de cualquier naturaleza que fuere, por sí o por interpósita persona, con las mismas y utilizar en beneficio propio o de terceros los bienes de aquellas. Encargarse de comisiones de los internos, servirles de intermediario entre sí o con personas ajenas al establecimiento, dar noticias y favorecer la comunicación, cualquiera fuera el medio empleado y obrarse o no en atención o retribución por parte de aquellos o de terceros, participar en las actividades de los partidos políticos

Dentro de las generalidades de los derechos, se encuentran:

disponer de casa-habitación o alojamiento o su compensación en efectivo; de los elementos relativos a los mismos, y recibir racionamiento personal o familiar consultando las exigencias del servicio o la duración de las jornadas de labor, ser asistido médicamente en caso de accidente o enfermedad ocurrida en acto o a consecuencia del servicio, y a toda otra atención, que deba prestarse en un centro científico y fuera del asiento de sus funciones, y en los demás casos de accidentes o enfermedades comunes, asistencia médica en los servicios de la Institución, ser provisto de pasaje para sí y su familia, de embalaje, de órdenes de carga, transporte, abonos de gastos de estada y otros inherentes al cumplimiento de órdenes de traslado por fijación de destino o comisión, percibir indemnización en los casos de traslado, por cambio de destino, gastos y daños originados en o por actos de servicio, accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y en otros supuestos que legal o reglamentariamente se dispongan; ser defendido y patrocinado con cargo de la Institución cuando la acción fuese entablada con motivo u ocasión del ejercicio de su función.

2.2.2 Estructura orgánica

El Servicio Penitenciario Federal está constituido por:

> Dirección Nacional,Institutos, servicios y organismos indispensables para el cumplimiento de su misión; Personal que integra el Cuerpo Penitenciario Federal, y personal civil, para el cual regirán las disposiciones legales que correspondan y no las de la Ley 20416.

La Dirección Nacional es el organismo técnico responsable de la conducción del Servicio Penitenciario Federal, el que tiene a su cargo los institutos y servicios destinados a la custodia y guarda de los procesados y a la readaptación social de los condenados a sanciones penales privativas y restrictivas de libertad en el territorio de la Capital Federal y de las provincias, dentro de la jurisdicción del Gobierno de la Nación, y el traslado de los internos de conformidad a las disposiciones legales y reglamentarias.

Dentro de las principales funciones de la Dirección Nacional se encuentran:

> Velar por la seguridad y custodia de las personas sometidas a proceso procurando que el régimen carcelario contribuya a preservar o mejorar sus condiciones morales, su educación y su salud física y mental, promover la readaptación social de los condenados a sanciones privativas de libertad, Participar en la asistencia post-penitenciaria, producir dictámenes criminológicos para las autoridades judiciales y administrativas sobre la personalidad de los internos en los casos que legal o reglamentariamente corresponda, asesorar al Poder Ejecutivo Nacional en todo asunto que se relacione con la política penitenciaria, cooperar con otros organismos en la elaboración de una política de prevención de la criminalidad, contribuir al estudio de

las reformas de la legislación vinculada a la defensa social; asesorar en materia de su competencia a otros organismos de jurisdicción nacional o provincial.

Organizar, dirigir y administrar al Servicio Penitenciario Federal, de acuerdo a las normas de la Ley Penitenciaria Nacional, complementaria del Código Penal, y a las disposiciones legales que regulen al régimen carcelario de las personas sometidas a proceso, atender a la formación y perfeccionamiento del personal penitenciario; participar en los congresos, actos y conferencias de carácter penitenciario criminológico y de materias afines, organizando y auspiciando los mismos en el país; propiciar la creación de establecimientos penitenciarios regionales; requerir o intercambiar con las administraciones penitenciarias provinciales, informaciones y datos de carácter técnico y científico; organizar las conferencias penitenciarias nacionales; llevar la estadística penitenciaria nacional; facilitar la formación y perfeccionamiento del personal penitenciario de las provincias y de otros países, mediante el intercambio de funcionarios o becas de estudio; propiciar y mantener intercambio técnico y científico con instituciones similares y afines, nacionales y extranjeras;

La Dirección Nacional como organismo responsable de la conducción del Servicio Penitenciario Federal, está constituida por:

1- Director Nacional;

2- Subdirector Nacional;

3- Consejo de Planificación y Coordinación;

4- Dirección General del Cuerpo Penitenciario;

5- Dirección General de Régimen Correccional;

6- Dirección General de Administración;

7- Dirección de Trabajo y Producción;

8- Dirección de Obra Social;

9- Dirección de Secretaría General, y

10- Dirección de Auditoría General.

2.2.3 Organización del personal

El personal penitenciario se agrupa en las siguientes jerarquías y grados:

PERSONAL SUPERIOR

Oficiales Superiores:

Inspector General

Prefecto

Subprefecto

Oficiales Jefes

Alcaide Mayor

Alcaide

Subalcaide

Oficiales:

Adjutor Principal

Adjutor

Subadjutor

Personal Subalterno:

Suboficiales Superiores:

Ayudante Mayor

Ayudante Principal

Ayudante de 1ra

Suboficiales Subalternos:

Ayudante de 2da.

Ayudante de 3ra.

Ayudante de 4ta.

Ayudante de 5ta.

Subayudantes.

ESCALAFONES Y SUBESCALAFONES DEL PERSONAL PENITENCIARIO:

El personal penitenciario, a los fines de su ordenamiento en los escalafones y subescalafones respectivos, se clasifica en la siguiente forma

ESCALAFÓN CUERPO GENERAL

Personal Superior:

Desempeña funciones de conducción, organización, supervisión y, ejecución en las áreas de la seguridad y técnica penitenciaria, del tratamiento de los internos, y las relacionadas a la inteligencia, al apoyo aéreo y a las comunicaciones de la Institución.

Personal Subalterno:

Desempeña funciones ejecutivas y subordinadas propias del personal comprendido en el Escalafón Cuerpo General.

ESCALAFÓN ADMINISTRATIVO

Personal Superior:

Desempeña funciones administrativas especializadas en el orden presupuestario, contable, económico, financiero y patrimonial.

ESCALAFÓN PROFESIONAL

Personal Superior:

Desempeña funciones científicas, docentes, asistenciales y de asesoramiento técnico, que requieran título habilitante universitario, secundario o especial. Se subdivide en los siguientes subescalafones:

a) Criminología: comprende a los médicos, psiquiatras y abogados con versación criminológica; psicólogos y sociólogos afectados a los servicios de observación, clasificación y orientación criminológica del tratamiento penitenciario;

b) Sanidad: comprende a los facultativos afectados a los servicios de medicina psicosomática preventiva y asistencial y profesionales afines (médicos, odontólogos, farmacéuticos, bioquímicos, psicólogos, psiquiatras, etc.);

c) Servicio Social: comprende a los asistentes sociales diplomáticos, afectados a los servicios de asistencia penitenciaria y post-penitenciaria;

d) Jurídico: comprende a los abogados y procuradores afectados a los servicios de asesoramiento, representación y asistencia técnico-jurídica;

e) Docente: comprende a los maestros, bibliotecarios y profesores afectados a los servicios de educación correccional;

f) Clero: comprende a los capellanes afectados a los servicios de asistencia espiritual;

g) Trabajo: comprende a los ingenieros, veterinarios y otros profesionales, así como a los técnicos industriales y agrónomos y otros con título habilitante a nivel secundario de enseñanza agrícola o industrial, encargados de planificar y dirigir el trabajo penitenciario;

h) Construcciones: comprende a los ingenieros, arquitectos, maestros mayores de obra y otros profesionales, encargados de organizar, proyectar y dirigir las construcciones;

PERSONAL SUBALTERNO:

Colabora en la realización de las funciones propias del personal comprendido en el Escalafón Profesional. Se subdivide en los siguientes subescalafones:

a) Subprofesional: comprende al personal que colabora en la realización de los servicios propios de los subescalafones del Escalafón Profesional;

b) Maestranza: comprende al personal afectado a la realización de actividades laborales y a la enseñanza de los internos.

ESCALAFÓN AUXILIAR

Personal Subalterno:

Desempeña las funciones auxiliares que se requieran para la realización de la misión específica asignada a los escalafones Cuerpo General, Administrativo y Profesional.

Se subdivide en los siguientes subescalafones:

a) Oficinista: comprende al personal necesario para la realización de tareas de oficina;

b) Intendencia: comprende al personal de choferes, motoristas, mayordomos, mozos, ordenanzas y en general a todo el personal de servicio.

2.3 Personalidad

2.3.1 Historia de la psicología de la personalidad

Semánticamente, la Real Academia Española (2001) define el término personalidad como una diferencia individual que constituye a cada persona y la distingue de otra.

Según Romero (2002) la psicología de la personalidad es una disciplina compuesta por diferentes tradiciones de pensamiento teóricas y metodológicas, a los inicios de los años 40 la psicología de la personalidad vivió su momento de consolidación y expansión dónde se acentúa el interés por la medición y desarrollaron programas de trabajo sobre dimensiones específicas de la personalidad por ejemplo, ansiedad autoritarismo o motivación de logro

A finales de siglo 50 se crearon las primeras crisis entre los diferentes autores en relación a la forma de realizar una investigación, mientras tanto la psicología social fue tomando mayor importancia en la clínica, el neoconductismo extendía su influencia partiendo de que las condiciones ambientales provocan y mantiene la conducta.

Por otra parte a mediado de los siglos 60 ya no se encontraba en la cima la idea de poder clasificar a las personas según su tipo ni marcar diferencias individuales entre cada una; A partir de los años 80, se observan signos de recuperación. El debate se fue disipando, y, sin negar la importancia de las situaciones, se mostró que las variables personales no podían ser ignoradas. La psicología de la personalidad parecía haber remontado con dignidad su etapa más crítica y, lejos de la inseguridad de los 70, se desarrollaron líneas de trabajo muy variadas, que dieron un nuevo empuje a este campo.

Posteriormente, durante los años 90, la psicología de la personalidad crece de manera productiva, ganando respeto y atrayendo investigadores de otro campo. Continuando en auge el psicoanálisis, teoría de los cinco factores, la postura social cognitiva, el evolucionismo y el interaccionismo dinámico de Magnusson.

Por último, a partir del siglo 21 los intereses de los psicólogos de la personalidad son variados, centrados en genes, propósitos, significados, cogniciones, afecto, motivaciones, patologías, proyecciones, entre otros.

La psicología de la personalidad se ha estado enfocando en las neurociencias, en la relación entre el cerebro y el comportamiento.

2.3.2 Personalidad: definición conceptual

Según lo postulado por Estaire (2011) la personalidad o estructura de personalidad es el conjunto de rasgos psicológicos compuesto por sentimiento y cogniciones, las cuales configuran los comportamientos habituales del ser humanos, es decir un patrón de funcionamiento que se manifiesta de manera general en diferentes contextos.

En la actualidad, la psicología ha optado por describir los diferentes tipos de personalidad en base a las diferentes maneras en que se relacionan con sus propios sentimientos y con las demás personas. Es asi que la autora afirma que cuando estos patrones de funcionamiento se tornan rígidos y desadaptativos, nos encontramos ante los llamados trastornos de la personalidad. (Estaire, 2011)

Basándonos en lo publicado por el Lic. Oscar Castillero Mimenza (2016) en su postulado sobre las principales teorías de la personalidad, nos encontramos con algunas aportaciones que se han realizado al estudio de la de la misma y que tradicionalmente han tenido mayor relevancia entre otras, detallándose a continuación

2.3.2.1 Teoría de la personalidad de Freud

(Mimenza, 2016) hace referencia a que Esta teoría esta basada en la premisa de que el comportamiento y la personalidad están vinculadas a la existencia de impulsos que necesitamos llevar a la práctica y el conflicto que supone esta necesidad y la limitación que la realidad supone para su cumplimiento. Se trata de un modelo clínico e internalista.

En su primera tópica, Freud proponía que el pisquismo humano **es**taba estructurado en tres sistemas**,** uno inconsciente regido por la búsqueda de la reducción de tensiones y funciona a través del principio de placer, uno consciente que es regido por la percepción del mundo exterior y la lógica y el principio de realidad y un preconsciente en el que los contenidos inconscientes pueden hacerse conscientes y viceversa.

En la segunda tópica Freud determina una segunda gran estructura de la personalidad compatible con la anterior, en el que la psique está configurada por tres instancias psíquicas el ellos, el yo y el super yo. El Ello es nuestra parte más instintiva, que rige y dirige la energía interna en forma de impulsos y de la cual parten todas las demás estructuras.

El Yo sería el resultado de la confrontación de los impulsos y pulsiones con la realidad**,** y el Superyó tiene como principal función juzgar y censurar las conductas y deseos que no son socialmente aceptables.

La personalidad se va construyendo a lo largo del desarrollo, en diferentes fases, en base a los conflictos existentes entre las diferentes instancias y estructuras y los mecanismos de defensa aplicados para intentar resolverlos.

2.3.2.2 Teoría de la personalidad de Jung

Mimenza (2016), también hace referencia a la teoría de Carl Jung el cual proponía que la personalidad estaba configurada por la persona o parte de nuestra personalidad que sirve para adaptarse al medio y que se relaciona con lo que los demás pueden observar y la sombra o la parte en que se incluyen aquellas partes del Yo que no resultan admisibles para el propio sujeto.

2.3.2.3Teoría fenomenológica de Carl Rogers

Carl Rogers propone que cada persona tiene su campo fenomenológico o manera de ver el mundo**,** dependiendo la conducta de dicha percepción**.**

La personalidad se deriva del autoconcepto o simbolización de la experiencia de la propia existencia, la cual surge de la integración de la tendencia a la actualización o tendencia a mejorarse a sí mismo con las necesidades de sentir amor por parte del entorno y de autoestima derivada del contraste entre su conducta y la consideración o respuesta que reciba esta por por parte del entorno. Si existen contradicciones, se emplearán medidas defensivas tales con las que ocultar dicha incongruencia (Mimenza, 2016)

2.4 Personalidad Resistente

Teniendo en cuenta lo planteado por la autora Corso de Zúñiga (2013) el termino personalidad resistente es introducido por Maddy y Kobasa (1984) y basándose en trabajos realizados por Holmes y Rahe (1967) en estudios de acontecimientos vitales y enfermedades. Kobasa intenta establecer como los acontecimientos vitales, puede contribuir a incrementar o disminuir las correlaciones positivas encontradas entre estrés y salud, es decir diferencias individuales ante las respuestas de estrés (Maddi & Kobasa, 1984).

En ese sentido, Kobasa plantea un cambio en la concepción del estrés y crea el concepto de personalidad resistente, ***hardiness o Hardy personality***, aproximándose a la psicología social del estrés y la salud.

Siguiendo los lineamientos de la autora, cuando se habla de personalidad resistente, puede que sea considerada como un rasgo, sin embargo no se lo puede entender como algo estático sino como el resultado de la interacción entre el sujeto y el ambiente esta ha sido considerada como el camino hacia la resiliencia ante situaciones estresantes.

La personalidad resistente incluye cualidades cognitivas emocionales y conductuales, el estilo de funcionamiento resistente ante situaciones estresantes permite diferenciar personas que permanecen saludables y las que posiblemente desarrollan problemas con el estrés

El concepto de Personalidad Resistente se nutre del existencialismo filosófico de autores como Kierkegaard, Sartre, Frankl o May, entre otros.

Asimismo, la autora hace una clara distinción de las dimensiones correspondientes a la personalidad resistente, mencionadas a continuación:

2.4.1 Control.

Es la dimensión más clásica de las propuestas por Kobasa (1984), se refiere a la convicción que tiene la persona de poder intervenir en las diferentes situaciones y acontecimientos. Las personas que puntúan alto en control se perciben a sí mismas como próximas y cercanas al desarrollo de las situaciones que se dan frente a ellos y con la capacidad suficiente como para influir en ellas alterando o modificando su curso. Esto les permite considerar que pueden utilizar los sucesos, al menos parcialmente, en su propio beneficio. Esta dimensión hace referencia al control propio y no al control sobre las acciones o el apoyo de los demás.

El componente de control aislado no puede entenderse como variable saludable, es necesaria la presencia de las otras dimensiones para que haya Personalidad Resistente.

2.4.2 Reto.

El reto implica ver a los cambios como desafíos que permiten que el sujeto aprenda y se desarrolle. Según Kobasa (1979, citado por Moreno-Jiménez, 2006) la dimensión reto proporciona dos características que permiten considerar el cambio como una condición natural y deseable, la flexibilidad cognitiva y la tolerancia a la ambigüedad. Esta característica tiene la virtud de disminuir la insatisfacción producida por la presencia de estímulos estresantes, al percibir estos estímulos como oportunidades e incentivos para el crecimiento personal y no como amenazas a la propia seguridad. La aplicación de estas características a situaciones del contexto laboral, daría lugar a una modificación en la percepción de los estresores, de manera que éstos sean considerados desafíos más que amenazas.

2.4.3 Compromiso.

El compromiso es la tendencia a ver al mundo con interés y sentido. Es la cualidad de creer en la importancia, en el valor de uno mismo y en lo que se hace en todas las actividades de la vida, incluyendo el propio trabajo y las relaciones interpersonales. Esto implica el reconocimiento de los propios valores y de las metas que orientan la conducta personal. Implica además la consideración positiva del valor de la propia acción y de una cierta confianza en la relación interpersonal con los demás. Esta cualidad ha sido propuesta como moderadora de los efectos del estrés. Corso de Zúñiga (2013)

2.5 Liderazgo

2.5.1 Definición conceptual de Liderazgo

El estudio de liderazgo como fenómeno universal, fue acompañando la evolución de la civilización, por lo que no existe una definición académica estándar, dado que dependiendo al contexto en el que se aplica, va a ser modificado (Bass, 1990).

Por otra parte, a pesar de no existir una definición que abarque todas las áreas, si se puede afirmar que hay características determinadas afirmadas por diferentes orientaciones teóricas, las cual define al liderazgo como un proceso natural de influencia que se produce entre una persona que se denominará líder y otro grupo de personas que serán los seguidores Antonakis, Cianciolo & Stemberg(2004).

Según Yulk (2006) las diferentes definiciones de liderazgo comparten la presunción de ser un proceso de influencia facilitador de la realización de un objetivo colectivo común. Por otra parte las discrepancias entre las definiciones varían según: a) quien ejerce la

influencia; b) el beneficiario de ésta; c) la manera en que la influencia es ejercida y d) el resultado.

Bass (1990) definió en forma amplia liderazgo como la interacción entre dos o más miembros de un grupo, que involucra la estructuración o re-estructuración de una situación, la percepción y las expectativas de sus miembros. Los líderes son agentes de cambio, sus actos afectan a otras personas más que los actos de otras personas lo afectan a él. El liderazgo ocurre cuando un miembro del grupo modifica la motivación o la competencia de los otros para dirigir la atención hacia el objetivo común. Asimismo, cualquier miembro del grupo puede exhibir algún grado de liderazgo.

Castro Solano (2005) plantea que, muchos de los aspectos que influyen en el liderazgo son contextuales y derivados de una cultura organizacional. Estos aspectos se dan de manera implícita, de la misma manera se da la concepción de líder que tienen las personas, en función de las cuales se acepta o se rechaza su conducta, es decir que las personas utilizan un proceso atribucional para categorizar a los lideres.

2.5.2 Enfoque teórico sobre el liderazgo

El estudio del liderazgo evolucionó desde modelos centrados en los rasgos psicológicos hasta modelos basados en las situacionales, que abordan las variables de la persona y las del ambiente (Yukl, 2002).

2.5.2.1 Enfoque de los rasgos

El enfoque de los rasgos se caracteriza por ser el primer intento para definir “liderazgo”, centrándose en la búsqueda de características particulares que puedan hacer las distinciones entre líderes y subordinados. Esta escueta tuvo su apogeo entre los 1920 y 1950, a partir de

ese momento entró en decadencia hasta 1990 donde tuvo un resurgimiento que llega hasta la actualidad. Se sustento de las teorías del "Gran Hombre", caracterizada por marcar características estables en las personas que determinan una diferencia entre los que podrían ser potenciales líderes y aquellos que no. (Bass, 1990).

Una definición contemporánea sobre los rasgos de los individuos es: "Los rasgos o estilos de personalidad son características estables de la persona en relación a determinados contextos o hábitats en función de los cuales se fueron estructurando." (Casullo, 2004, p. 177).

Asimismo, Stodgill (1948 y 1974) afirma que dentro de esta teoría se asume que existen rasgos universales que hacen a un líder, y que a su vez los sujetos para poder llegar a ser un "líder ideal" deben adaptarse también a ciertas características. Asimismo el autor señala que existen cinco rasgos de la personalidad de un líder: a) inteligencia, b) dominación, c) autoconfianza, d) nivel de energía, e) actividad y conocimiento de la tarea.

Según Bass (1990), es importante tener presentes las necesidades del grupo, los diferentes comportamientos o las características concretas de la situación que juegan un papel fundamental.

2.5.2.2 Enfoque conductual

La Teoría de los Rasgos afirma que los líderes son básicamente innatos mientras que para la Teoría Conductual el líder posee comportamientos determinados, White y Lippitt (1960) identifican tres estilos de liderazgo:

Autocrático o transaccional: el líder toma las decisiones sin involucrar ni tener en cuenta a los seguidores;

Democrático o transformacional: el líder toma las decisiones pero sus seguidores tienen participación durante el proceso de la toma de decisión;

Laissez-faire: el líder es el responsable de las decisión que toman los seguidores, quienes le otorgan al líder una mínima o nula participación en este proceso..

Asimismo, el autor sostiene que sostienen que cuando un líder prioriza o se focaliza en las tareas genera un distanciamiento emocional hacia los subalternos.

Por otra parte, el liderazgo transformacional debería tener un mayor impacto que el liderazgo transaccional con relación al desempeño del subordinado. Esto se logra a través de la aclaración de las metas del trabajo del subordinado y sus recompensas asociadas, el líder transaccional posee como expectativa los esfuerzos y desempeños esperados para lograr estas metas. (Waldman, Bass & Einstein, 1987).

Los autores hacen énfasis en señalar que, aquellos lideres que poseen una forma de ser inestable, y por lo tanto modificable sobre la relación líder/subordinado en general establece acciones correctivas relacionadas con la educación y el cambio de conducta. En cambio aquellos que tienen una teoría sobre el seguidos es más fija (estable, inmodificable) orientan las acciones en relación con el castigo (Castro Solano, Tecnicas de evaluacion psicologica en los ambitos militares, 2005)

2.5.3.3. Enfoque Situacional

Estos enfoques se centran en la idea que las conductas dependen de la situación en que ésta se produzca. En consecuencia el accionar de un líder será efectivo si éste logra adaptar su estilo de liderazgo según la situación. (Castro Solano, 2005)

Capitulo 3. Estado del arte

En nuestro país, son inexistentes las investigaciones específicamente sobre estilos de liderazgo y personalidad resistente en el Servicio Penitenciario Federal. No obstante, se lograron detectar diferentes investigaciones sobre estas temáticas en las fuerzas armadas.

(Lupano Perugini, Castro Solano, & Casullo, 2008) Realizaron una investigación en la cual analizaron Prototipos de liderazgo masculino y femenino en población militar. En la misma participaron 262 sujetos adultos, 182 varones y 80 mujeres que tenían en promedio 25,62el resto de los encuestados eran cadetes en formación que se encontraban cursando sus estudios universitarios. El 21,3% (*n* = 39) cursaba el primer año; el 6,6% (*n* = 12) el segundo año; el 37,2% (*n* = 68) cursaba el tercer año, mientras que en el último año se encontraba el 35% (*n* = 64) restante. Los investigadores diseñaron un protocolo cualitativo que constaba de los siguientes elementos:

Nombre del líder: se solicitaba a los participantes que nombren a una persona percibida por ellos como líder efectivo. En primer lugar se les pedía que nombren a un líder varón y, luego, a una líder mujer.

Justificación: en una pregunta abierta se pedía a las personas que describieran con sus palabras las razones o características por las cuales consideraban como líder al sujeto (varón y mujer) nombrado anteriormente.

Los resultados obtenidos demostraron que los participantes tendieron a identificar, para líderes varones, a militares reconocidos por sus acciones bélicas o conquistadoras en primer lugar, luego a militares actuales con un vínculo particular con él. Para líderes mujeres los participantes tendieron a identificar primero a una guía espiritual o religiosa y, en segundo

lugar, a una persona con trayectoria política como Eva Perón, quedando en tercer lugar el reconocimiento de una mujer con experiencia militar actual. Se ha demostrado que en instituciones donde el ejemplo personal y la identificación con personas caracterizadas por sus hazañas históricas juegan un papel importante, la escasez de ejemplos femeninos de liderazgo efectivo puede ocasionar algunas incertidumbres en la formación de las cadetes mujeres perpetuando la identificación con modelos masculinos de liderazgo. (Lupano Perugini, Castro Solano, & Casullo, 2008)

Por otra parte, (Castro Solano, Lupano Perugini, & Becerra, 2007) realizaron un estudio en la población militar y civil con la finalidad de Identificar los prototipos internalizados de liderazgo, los atributos que tienden a ser asignados a los lideres y las dimensiones de liderazgo elegidas en dichos entornos. Para ello anticiparon 682 individuos, diferenciados entre 488 pertenecientes al personal militar (71,5) y 194 referentes a la población civil (28,4).

Los resultados arrojaron que en la identificación internalizada del prototipo en lo militar la elección pasa preferencialmente por personajes que tengan trayectoria política y militar, en tanto en la población civil la elección mostro mayor aceptación al identificar en el prototipo de líder a Jefes cercanos a su ámbito laboral. Con relación los atributos asignados, la población militar privilegió las características personales asociadas a la relación con el subalterno (consideración, motivación, abnegación), mientras que entre los civiles se identificaron atributos individualistas (innovación, talento, logro de objetivos). En tanto en las dimensiones de liderazgo elegidas, en lo castrense se reconocieron atributos en el liderazgo orientado al grupo, en tanto que en la otra población el liderazgo de elección fue el carismático. Del estudio, se desprende por ultimo que ambos grupos exhibieron una

orientación negativa hacia el liderazgo orientado hacia sí mismo. (Castro Solano, Lupano Perugini, & Becerra, 2007)

Siguiendo el mismo lineamiento, (Castro Solano, 2005) realizó un estudio con la finalidad por un lado de conocer las concepciones implícitas que los seguidores tienen en relación a los líderes, utilizando dos poblaciones, la militar y la civil y en segundo lugar obtener información sobre las características que la población civil espera de las diferentes clases de líderes. Todo esto tomando como pilares las dimensiones del liderazgo Transformacional y Transaccional de Bass (1985,1998). En dicho estudio participaron 363 individuos entre personal civil (53%) y militar (47%).

Los resultados arrojaron que tanto la población civil como militar consideraron al Liderazgo como un proceso eminentemente psicosocial. Agregando 22 que para los integrantes de la muestra el líder es quien posee la capacidad propia para conducir un grupo hacia objetivos determinados (Castro Solano, 2005)

Asimismo se logró determinar que las dos poblaciones estudiadas tienen percepciones diferentes respecto al prototipo de líder. Es así que para los miembros de las fuerzas armadas un líder será aquella persona que posea conductas relacionadas con las características del héroe y las acciones ejemplares. Mientras que para los individuos pertenecientes a la población civil, le otorgan más importancia a la experiencia, el conocimiento y la capacitación que posea el miembro de la empresa u organización (Castro Solano, 2005)

Talavera Velazco, B. (2016) Realizo una investigación con el objetivo de analizar la percepción de: salud psicológica, factores de riesgo psicosocial en el trabajo, burnout y

personalidad resistente en policías municipales españoles. Para ello participaron 223 policías municipales de la Comunidad de Madrid. Se aplicaron los siguientes instrumentos: adaptación española del General Health Questionnaire GHQ-28; Cuestionario multidimensional de evaluación del riesgo psicosocial DECORE; adaptación española del Maslach Burnout Inventory Human Services Survey MBI-HSS; y Cuestionario Ocupacional de Resistencia.

Los resultados obtenidos, destacaron que las dimensiones cansancio emocional y reto predecían salud mental. Los factores compromiso y control de la personalidad resistente predecían cansancio emocional. Además, los factores compromiso y reto predijeron realización personal. Por otro lado, el apoyo organizacional y las demandas cognitivas predecían cansancio emocional. Finalmente, teniendo en cuenta las variables predictoras agrupadas en diferentes bloques, se encontró que: el apoyo organizacional, las demandas cognitivas y el compromiso predecían el cansancio emocional. Los policías municipales evaluados percibían adecuada salud mental, niveles altos de personalidad resistente y valores medios de Burnout. Por último se concluyó que Sería preciso aplicar medidas preventivas para reducir el cansancio emocional y la percepción adversa de los factores de riesgo psicosocial Talavera Velazco, B. (2016)

Oviedo, Mario, & Talavera Rodríguez (2016) Realizaron una investigación la cual tiene como objetivo determinar la relación entre el Estrés Laboral con las Cinco Dimensiones de la personalidad y la Personalidad Resistente del personal policial de las comisarías de Santa Marta y Palacio Viejo de la ciudad de Arequipa. Es descriptiva no experimental, transversal y correlacional. La muestra está compuesta por 142 policías de las comisarías mencionadas, de los cuales 22 son del género femenino y 120 del género masculino cuyas

edades están comprendidas entre los 20 a 55 años. Se utilizó el cuestionario de Estrés laboral de Cooper para evaluar el nivel de estrés experimentado; cuestionario BIG FIVE, para evaluar las cinco dimensiones de la personalidad y el cuestionario de Personalidad Resistente para determinar la vulnerabilidad de los participantes. Los resultados indican que existe una correlación negativa entre el estrés laboral y las dimensiones (Energía, Estabilidad y Apertura mental) de la personalidad; así mismo, una correlación negativa entre el estrés laboral y la personalidad resistente

Moreno Jiménez, Bernardo, & Morett Natera, Nelson I., & Rodríguez Muñoz, Alfredo, & Morante Benadero, María Eugenia (2006) Realizaron un estudio referido a la personalidad resistente como variable moduladora del síndrome de burnout en una muestra de bomberos, la muestra está compuesta por 405 bomberos pertenecientes al cuerpo de bomberos de la Comunidad de Madrid. La edad media de los sujetos es de 38.7 años y El Cuerpo de bomberos de la Comunidad de Madrid cuenta con una plantilla aproximada de 1.186 bomberos en activo, representando la muestra del presente estudio el 34.14% de los bomberos de la Comunidad de Madrid. Como instrumento para medida del Burnout se utilizó el Cuestionario Breve de Burnout (CBB) (Moreno-Jiménez, Bustos, Matallana y Miralles, 1997), Para evaluar el constructo de personalidad resistente se ha utilizado un cuestionario de personalidad resistente elaborado por Moreno-Jiménez, Garrosa y González (2000). Los resultados obtenidos demostraron que la dimensión “reto” de la variable personalidad resistente, mostró un efecto directo sobre el Burnout. Por lo tanto Siguiendo los análisis de interacción, además de su influencia directa, los autores afirman. que el reto amortigua los efectos negativos de las variables organizacionales en el desarrollo del Burnout

Capitulo 4.

Propuesta metodología

4.1 Diseño de investigación

Este trabajo es una investigación no experimental debido a que no hay manipulación de la variable independiente, posee un alcance correlacional y comparativo ya que pretende indagar las relaciones significativas entre las variables, utiliza una metodología cuantitativa, de corte transversal, retrospectiva, los instrumentos fueron aplicados en un momento y ambiente determinado (detallados en el procedimiento), la finalidad (o propósito) es básica, y se emplean fuentes primarias (Vieytes, 2004).

4.2 Tipo de Muestreo

Se tomó una muestra no probabilística; es decir, cuando no es posible el diseño probabilístico (de la población se extrae cada unidad que la integra con una probabilidad conocida, y distinta a cero), o a priori se sabe que no podrá realizarse, se recurre a las muestras no probabilísticas (Corbetta, 2007). Según muestreo subjetivo por decisión razonada: las unidades de la muestra se eligen en función de algunas de sus características, el proceso de elección se realiza aplicando criterios, sin recurrir a la selección causal (Corbetta, 2007). Es asi, que la muestra correspondiente a la presente investigación fue seleccionada a priori, como así también previamente distribuida sin ser posible la asignación aleatoria, es decir que los tres grupos de cursada ya se encontraban asignados por el Instituto de Formación Penitenciario, distribuidos en primero, segundo y tercer año en simultaneo, la recolección de datos fue llevada a cabo durante el mes de octubre del año 2020.

4.3 Muestra

La muestra estuvo conformada por 131 cadetes, 57.3% (*n*=75) correspondientes al género masculino y 42.7% (*n*=56) correspondiente al género femenino de entre 18 y 27 años de edad, pertenecientes a la Escuela Penitenciaria de la Nación "Dr. Juan José O' Connor", residentes en la Provincia de Buenos Aires, de los cuales el 26% son cadetes de primer año (*n*=34), el 50.4% corresponden a los de segundo año (*n*=66), mientras que el 23.7% son cadetes de tercer año (*n*=31).

Criterios de inclusión

- Ser mayor de 18 años.
- Ser cadete del Servicio Penitenciario Federal.
- Nacido en Argentina.

Criterios de exclusión

- Ser menor de 18 años o mayor de 30 años.
- No ser cadete del Servicio Penitenciario Federal
- No haber nacido en Argentina.

4.4 Instrumentos:

Cuestionario sociodemográfico

Cuestionario de variables sociodemográficas construido *ad hoc* para la investigación. En el mismo, se consultan datos como género, edad, lugar de residencia, puesto que ocupa, antecedentes laborales, si tiene familiares penitenciarios, entre otros.

4.4.1 Estilos de liderazgo

1) Cuestionario de Estilos de Liderazgo – CELID - (Castro Solano, Nader & Casullo, 2004). Con el objetivo de evaluar los diferentes estilos de liderazgo se aplicó el Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID). El mismo fue adaptado por Castro Solano, Nader & Casullo (2004).

El índice de confiabilidad de Cronbach es de 0.73 El instrumento cuenta con estudios de validez y confiabilidad en población argentina realizados por los autores de dicho instrumento. El cuestionario deriva de una versión española del Multifactor Leadership Cuestionnaire (MLQ) realizada por Morales y Molero (1995) que operacionaliza la teoría de Liderazgo Transformacional-Transaccional de Bass (1998).

El CELID puede ser implementado para la evaluación de estilos de liderazgo tanto para población militar como civil. El cuestionario al ser autoadministrable permite la administración en forma grupal e individual.

El cuestionario mide y evalúa tres estilos de liderazgo: transformacional, transaccional y laissez faire. La prueba permite obtener una puntuación para cada uno de los estilos y para las dimensiones que la componen.

Las dimensiones que componen el instrumento son:

Liderazgo Transformacional

Tiene 4 subdimensiones:

a) Carisma ó Influencia idealizada, respeto por el líder que quiere ser imitado y que formula altos niveles de expectativa en sus seguidores;

b) Inspiración, es el grado en que el líder energiza a sus seguidores proveyendo una visión de futuro, objetivos y propósito;

c) Estimulación intelectual, señala las acciones del líder relacionada con el estímulo intelectual para que los seguidores resuelvan los problemas de forma creativa, nueva ante dificultades y obstáculos;

d) Consideración individualizada, es el apoyo que se provee al seguidor, prestando importancia a sus necesidades de desarrollo personal.

Liderazgo Transaccional.

Tiene dos subdimensiones:

a) Recompensa contingente, es una interacción entre líder y seguidor guiada por intercambios recíprocos. El líder identifica las necesidades de los seguidores y realiza una transacción entre las necesidades del grupo y las de cada persona. Recompensa ó sanciona en función del cumplimiento de objetivos;

b) Manejo por excepción: el líder interviene solo cuando hay que hacer correcciones o cambios en las conductas de los seguidores. En general las intervenciones son negativas y de crítica para que los objetivos no se desvíen de su curso.

Laissez Faire.

Representa la ausencia de transacción de cualquier clase. El líder evita tomar decisiones, no tiene responsabilidad y no usa su autoridad. Es considerada la forma más inefectiva de liderazgo.

El instrumento consta de 34 ítems. Cada ítem es una frase de conductas o actitudes de los líderes. El encuestado debe puntuar en una escala del 1 al 5 (nunca, rara vez, a veces, a menudo, siempre) cuan frecuente se presenta la conducta o actitud listado respecto al trato frente a sus subalternos.

4.4.2 Personalidad resistente

Cuestionario de personalidad resistente (CRP)

Es un instrumento español autoadministrable creado por Moreno Jiménez Garrosa y José González (2000) para evaluar el constructo de *personalidad resistente o Hardiness*, basado en estrategias de afrontamiento adaptativas a la percepción de los estímulos potencialmente estresantes como oportunidad de crecimiento.

La escala de personalidad resistente se encuentra adaptado al español utilizando como referencia los baremos de dicha cultura ya que no se han realizado investigaciones en Argentina respecto a este constructo.

La escala queda operativa en tres dimensiones: compromiso (7 ítems), reto (7 ítems) y control (7 ítems) que miden a través de 21 ítems tipo Likert, puntuando de 1 (completamente en desacuerdo) a 4 puntos (Completamente de acuerdo) de tal forma que a mayor puntuación, mayor personalidad resistente para esta dimensión. Asimismo es posible obtener una puntuación global de personalidad resistente.

La escala está compuesta por tres dimensiones:

Compromiso: es evaluado mediante 7 ítems: (1,4, 7, 10, 13, 16 y 19) que están relacionados con la tendencia a implicarse de forma plena y comprometida en cada una de las actividades que la persona realiza en las diferentes facetas de su vida.

Control; esta dimensión está compuesta por 7 ítem (3, 6, 9, 12, 15, 18 y 21) que hacen referencia al sentimiento de influencia y control que la persona percibe sobre los sucesos que acontecen su vida.

Reto: está formada por 7 items (2, 5, 8, 11, 14, 17 y 20) que evalúan el grado en que la persona considera los cambios de la vida como una oportunidad y un desafío para su desarrollo personal.

La fiabilidad del instrumento medida con el alpha de Cronbach demostró una buena consistencia interna para la escala total de personalidad resistente (α =.86) y para las tres dimensiones (compromiso: α =.79; reto: α = .83; control: α=.74)

4.5 Procedimiento

Los cuestionarios fueron transcriptos en la plataforma online Google Forms y enviados de manera intencional a los cadetes del Servicio Penitenciario Federal, los cuales se encuentran cursando en la Escuela Penitenciaria de la Nacion “Dr. Juan Jose O Connor”, se les explicó con encabezados el objetivo de la investigación y la forma en que debían contestar cada instrumento. Asimismo, se les aclaró que los datos obtenidos serían totalmente anónimos y utilizados sólo con fines de investigación. A continuación, se encuentra el enlace al que tuvieron acceso los participantes durante el proceso de investigación

https://docs.google.com/forms/d/1gEtCrXIU6wlQBdn3KXHTUUvr-alkrQXAm_SHNbdoVKs/edit

4.6 Análisis de los datos

Posteriormente, los datos fueron cargados y analizados a través del Software SPSS Statistics versión 23, en función de los objetivos planteados.

Para evaluar la normalidad de las variables se utilizó la prueba Kolmogorov-Smirnov debido a que la cantidad de casos fue mayor a 50 (Blanca Mena, 2012). Puesto que dicha prueba evidenció que las variables no se ajustaban a una distribución normal, se utilizaron para todos los análisis posteriores, estadísticos no paramétricos. Para comparar los grupos se utilizaron los estadísticos *H* de Kruslkall Wallis y *U* de Mann Whitney, mientras que para las correlaciones entre variables se utilizó el estadístico *rho* de Spearman. La fuerza de la correlación fue estudiada siguiendo los criterios de interpretación establecidos por Cohen (1992) (débil=.10; moderado=.30; alto=.50).

Capítulo 5. Resultados

5.1 Caracterización de la muestra

5.1.1 Distribución de la muestra, según el género

En la figura 1 se muestra la distribución de los participantes en función del género. Se puede observar que el 57.3% (*n*=75) corresponden al género masculino, mientras que el 42.7% (*n*=56) pertenecen al género femenino.

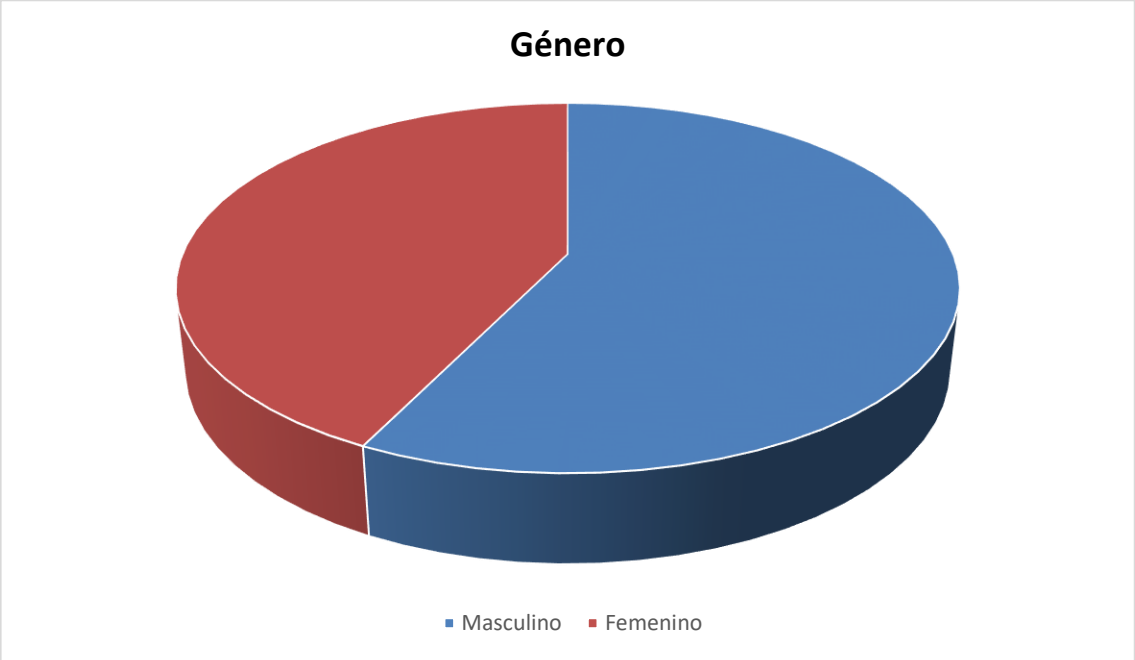

Figura 1. Distribución de la muestra, según el género

5.1.2Distribución de la muestra, según la edad

En lo que respecta a la distribución de la muestra tomando en cuenta la variable edad, se observa que el 80.2% de los participantes tienen entre 18 y 25 años (*n*=105) y el 19.8% restante tienen 26 años en adelante (*n*=26).

En cuanto a los estadísticos descriptivos la media es de 22.63 (*desvío estándar* =2.837), siendo la edad mínima 18 y la máxima 29.

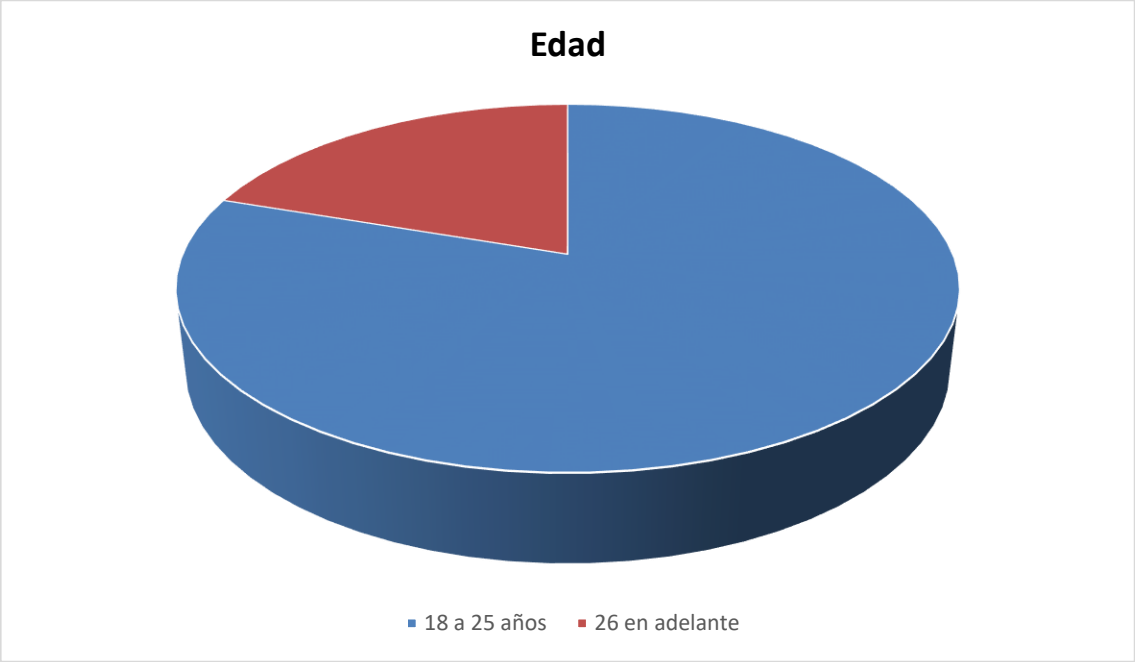

Figura 2. Distribución de la muestra, según la edad

5.1.3Distribución de la muestra, según el estado civil

En relación con el estado civil, la muestra estuvo conformada por un 87.7% de personas que conviven (*n*=115), un 6.1% que respondieron estar en pareja (*n*=8), y, por último, un 6.1% que refieren estar solteros (*n*=8).

Figura 3. Distribución de la muestra, según el estado civil

5.1.4Distribución de la muestra, según el lugar de residencia

En cuanto al lugar de residencia, el 60.3% vive en el Gran Buenos Aires (*n*=79), le siguen los que residen en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires conformando el 21.4% (*n*=28), mientras que el 18.3% restante son de otra provincia (*n*=24).

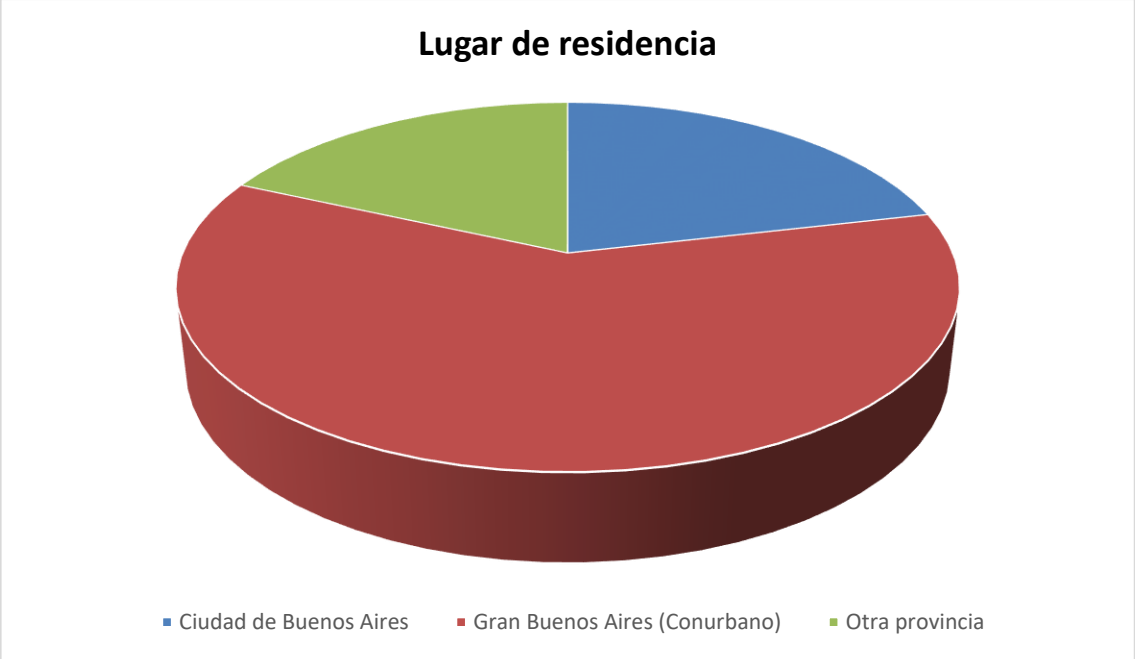

Figura 4. Distribución de la muestra, según el lugar de residencia

5.1.5Distribución de la muestra, según el nivel educativo

En la figura 5 se presenta la distribución de la muestra, en función del nivel educativo de los participantes. Los resultados arrojaron que el 50.4% tienen secundario completo (*n*=66), el 4.6% se encuentran cursando una carrera terciaria (*n*=6), mientras que aquellos que han completado estudios terciarios representan el 3.1% (*n*=4); además, el .8% son personas que están cursando actualmente una carrera universitaria (*n*=1), y, por último, el 41.2% corresponde a aquellos que ya han concluido sus estudios universitarios (*n*=54).

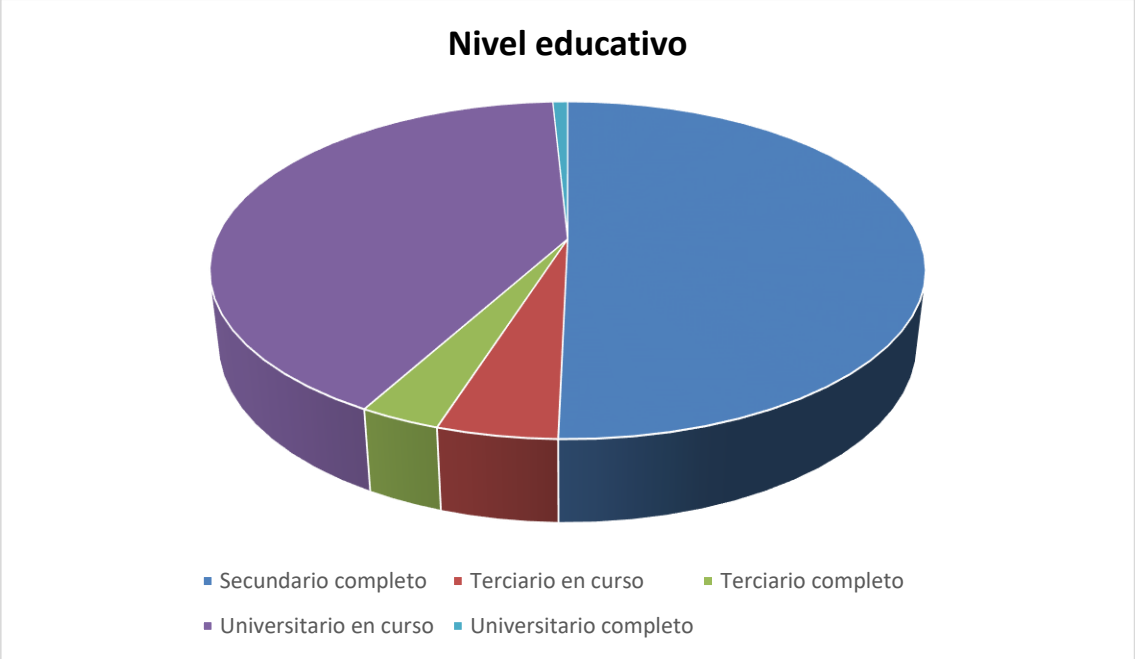

Figura 5. Distribución de la muestra, según el nivel educativo

5.1.6 Distribución de la muestra, según si tuvo trabajo previo

En la figura 6, se presenta la distribución de los participantes, en función de si tuvo un trabajo previo al Servicio Penitenciario Federal. En este sentido, se observa que el 59.9% ha respondido de manera afirmativa (*n*=79), y el 40.5% respondió que no ha tenido trabajos previos (*n*=53).

Figura 6. Distribución de la muestra, según si tuvo trabajo previo

5.1.7Distribución de la muestra, según si tuvo familiares en el SPF

En la figura 7 se grafica la distribución de los participantes, en función de si ha tenido o no antecedentes de familiares que hayan trabajado en el Servicio Penitenciario Federal. En este sentido, aquellos que respondieron que si ante dicha pregunta, representan el 49.6% (*n*=66), y aquellos que respondieron que no, conforman el 50.4% (*n*=65).

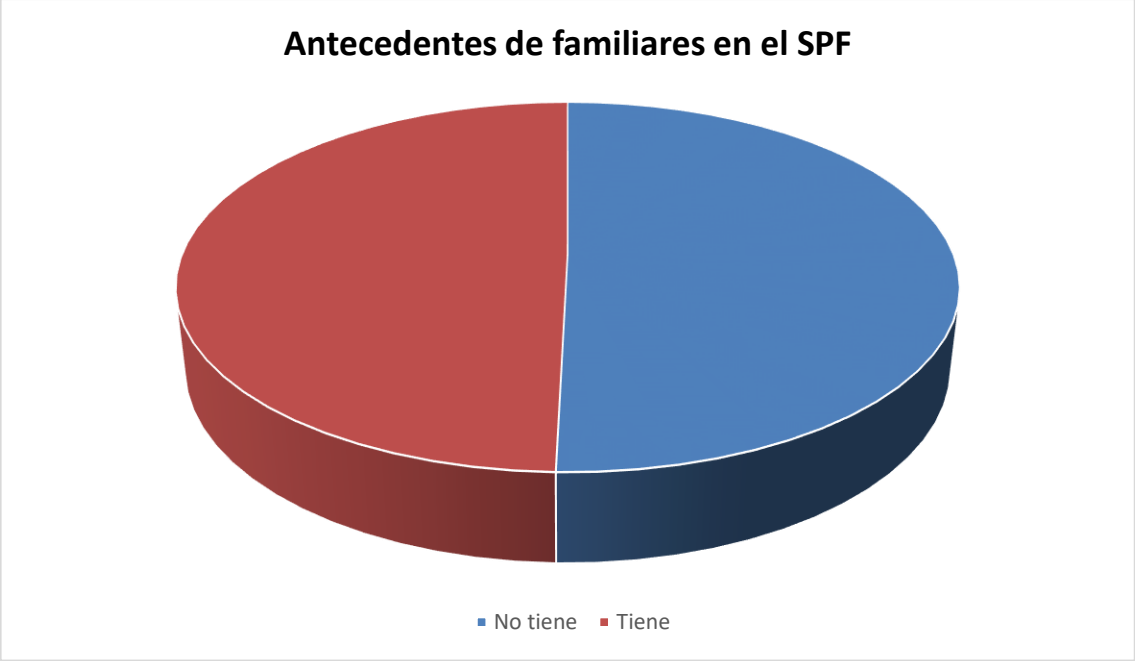

Figura 7. Distribución de la muestra, según si tuvo familiares en el SPF.

5.1.8 Distribución de la muestra, según el escalafón

Al consultarles por el escalafón en el cual se desempeñan los trabajadores del Servicio Penitenciaron Federal, se encontró que el 86.3% forman parte de aquellos que son cuerpo general (*n*=113), mientras que el 13.7% restante corresponden al escalafón administrativo (*n*=18).

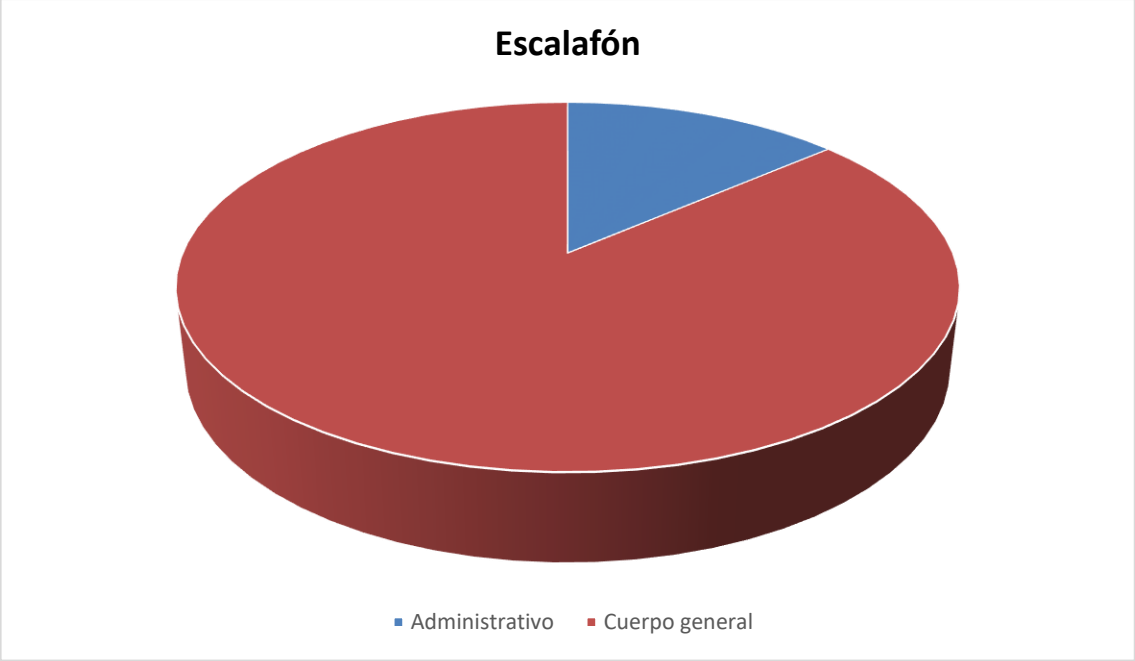

Figura 8. Distribución de la muestra, según el escalafón

5.1.9 Distribución de la muestra, según la jerarquía

En función de la jerarquía que ocupan los participantes dentro de la institución, se puede observar que el 26% son cadetes de primer año (*n*=34), el 50.4% corresponden a los de segundo año (*n*=66), mientras que el 23.7% son cadetes de tercer año (*n*=31).

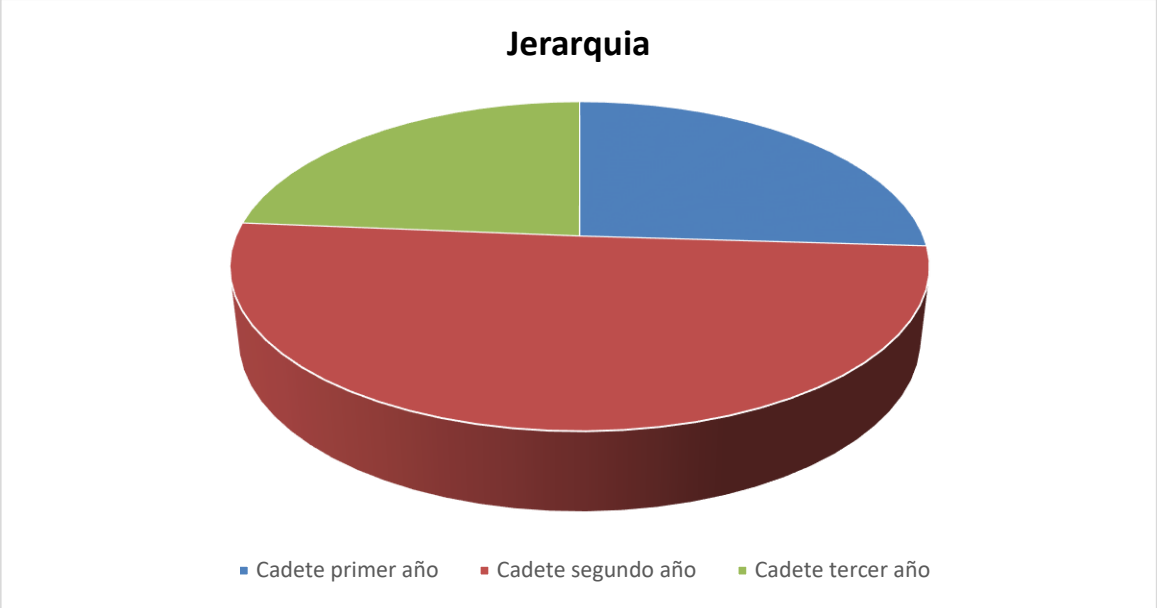

Figura 9. Distribución de la muestra, según la jerarquía

5.2Estadísticos descriptivos

En la tabla 1 de presentan los estadísticos descriptivos de las variables de investigación, tanto las medidas de tendencia central (media, mediana, moda) como también las medidas de dispersión (desvío estándar, mínimo y máximo).

Tabla 1

Estadísticos descriptivos de las variables de investigación

	Media	Mediana	Moda	Desviación típica	Mínimo	Máximo
Compromiso	23.66	24.00	24	2.38	18	28
Control	22.71	23.00	23	2.71	17	28
Reto	22.60	22.00	21	2.57	16	28
Personalidad resistente	68.98	69.00	70	6.39	53	84
Carisma	4.55	4.75	5	.52	3	5
Estimulación intelectual	4.54	4.57	5	.37	4	5
Inspiración	4.63	5.00	5	.60	2	5
Consideración individualizada	4.80	5.00	5	.34	3	5
Recompensa contingente	3.07	3.20	3	.94	1	5
Dirección por excepción	2.90	2.83	3	.70	1	5
Liderazgo transformacional	4.63	4.75	5	.35	3	5
Liderazgo transaccional	2.98	3.00	2.83	.64	1.33	4.52
Liderazgo Laissez Faire	1.53	1.50	1	.46	1	3

5.3Prueba de normalidad

En la tabla 2 se llevó a cabo la prueba de normalidad de las variables. Ninguna de estas se ajusta a una distribución normal ($p<.05$ en todos los casos), por lo que se utilizaron para todos los análisis posteriores, estadísticos no paramétricos.

Tabla 2

Prueba de normalidad de las variables (Kolmogorov- Smirnov)

	k	p
Compromiso	.106	.001
Control	.094	.006
Reto	.188	.000
Personalidad resistente	.061	.005
Carisma	.206	.000
Estimulación intelectual	.155	.000
Inspiración	.290	.000
Consideración individualizada	.388	.000
Recompensa contingente	.086	.019
Dirección por excepción	.057	.041
Liderazgo transformacional	.149	.000
Liderazgo transaccional	.051	.023
Liderazgo Laissez Faire	.150	.000

5.4Comparaciones entre grupos

5.4.1Comparación entre grupos, según el género

En la tabla 3, se presentan las comparaciones entre grupos, de acuerdo con el género de las personas. Se encontró que existen diferencias significativas para las variables control, personalidad resistente, recompensa contingente, liderazgo transaccional.

Tabla 3

Comparaciones entre grupos, según si sufrió violencia de género (U de Mann Whitney)

	Rango promedio			
	Hombres (*n*=75)	Mujeres (*n*=56)	u	P
Compromiso	71.15	59.11	1714.00	.070
Control	73.49	55.97	1538.50	.009*
Reto	70.45	60.04	1766.50	.116
Personalidad resistente	73.21	56.34	1559.00	.012*
Carisma	69.03	61.94	1872.50	.273
Estimulación intelectual	64.96	67.39	2022.00	.714
Inspiración	65.45	66.73	2059.00	.833
Consideración individualizada	64.41	68.13	1981.00	.506
Recompensa contingente	76.95	51.33	1278.50	.000*
Dirección por excepción	64.71	67.72	2003.50	.653
Liderazgo transformacional	67.19	64.40	2010.50	.677
Liderazgo transaccional	74.11	55.14	1492.00	.005*
Liderazgo Laissez Faire	69.35	61.51	1848.50	.238

*p<.05

5.4.2Comparación entre grupos, según el escalafón

En la tabla 4 se llevaron a cabo las comparaciones entre los participantes, en función del escalafón al que pertenecían. En este caso, no se han encontrado diferencias estadísticamente significativas para ninguna de las variables.

Tabla 4

Comparaciones entre grupos, según el escalafón (U de Mann Whitney)

	Rango promedio		u	P
	Administrativo (*n*=113)	Cuerpo general (*n*=18)		
Compromiso	64.18	77.42	811.50	.166
Control	66.68	61.72	940.00	.604
Reto	65.35	70.06	944.00	.621
Personalidad resistente	65.59	68.56	971.00	.758
Carisma	65.32	70.25	940.50	.596
Estimulación intelectual	64.42	75.89	839.00	.230
Inspiración	65.00	72.28	904.00	.404
Consideración individualizada	64.18	77.44	811.00	.098
Recompensa contingente	67.07	59.28	896.00	.418
Dirección por excepción	65.56	68.75	967.50	.740
Liderazgo transformacional	64.61	74.72	860.00	.293
Liderazgo transaccional	66.18	64.86	996.50	.891
Liderazgo Laissez Faire	66.53	62.69	957.50	.688

5.4.3Comparación entre grupos, según la jerarquía

En la tabla 5 se muestran las diferencias entre grupos, de acuerdo con la jerarquía que ocupan los participantes. Se encontró que los cadetes de primer año evidenciaron rangos promedios superiores para las variables compromiso, control, y personalidad resistente, en comparación con las personas de rangos superiores.

Tabla 5

Comparaciones entre grupos, según la jerarquía (Estadístico H de Kruskall Wallis)

	Rango promedio				
	Primer año (*n*=34)	Segundo año (*n*=66)	Tercer año (*n*=31)	X^2	p
Compromiso	79.26	65.00	53.58	7.640	.022*
Control	74.82	69.14	49.63	8.157	.017*
Reto	78.91	60.99	62.50	5.479	.065
Personalidad resistente	79.99	65.08	52.61	8.531	.014*
Carisma	67.74	65.98	64.13	.157	.924
Estimulación intelectual	61.78	66.08	70.47	.867	.648
Inspiración	55.84	69.61	69.47	4.018	.134
Consideración individualizada	59.01	68.97	67.34	2.305	.316
Recompensa contingente	68.51	69.59	55.60	3.081	.214
Dirección por excepción	67.15	65.42	65.97	.047	.977
Liderazgo transformacional	58.09	68.81	68.69	1.998	.368
Liderazgo transaccional	67.59	69.09	57.68	1.988	.370
Liderazgo Laissez Faire	59.85	69.49	65.31	1.488	.475

*p<.05

5.5Correlaciones entre variables

En la tabla 6 se exponen las correlaciones entre las variables correspondientes a la escala de personalidad resistente y aquellas que pertenecen al cuestionario de estilos de liderazgo.

Se encontró que la recompensa contingente correlacionó de forma positiva y débil con el compromiso, el control y la personalidad resistente. Al mismo tiempo, la dimensión compromiso correlacionó de forma positiva y débil con el liderazgo transaccional.

Tabla 6

Correlaciones entre variables (Rho de Spearman)

	Compromiso	Control	Reto	Personalidad resistente
Carisma	.006	.093	-.038	.014
Estimulación intelectual	.101	.114	.091	.124
Inspiración	.047	-.001	-.067	-.010
Consideración individualizada	.061	.091	-.152	-.017
Recompensa contingente	.209*	.189*	.110	.176*
Dirección por excepción	.082	.058	.037	.053
Liderazgo transformacional	.008	.067	-.072	-.002
Liderazgo transaccional	.199*	.158	.091	.149
Liderazgo Laissez Faire	.037	-.071	.022	.004

*$p < .05$. **$p < .01$. ***$p < .001$.

Capitulo 6: Discusión y conclusión.

En la presente investigación se propuso como objetivo general analizar la relación entre personalidad resistente y estilos de liderazgo en cadetes de la Escuela Penitenciaria “Dr. Juan José O’ Connor” pertenecientes al Servicio Penitenciario Federal. Al llevar a cabo dicho objetivo, se obtuvo como resultado que existen correlaciones significativas entre las distintas dimensiones de ambas variables. Específicamente, al comparar hombres y mujeres se pudo corroborar que control, personalidad resistente, recompensa contingente y liderazgo transaccional arrojaron un mayor puntaje promedio en varones, en comparación con las mujeres. Por otra parte, al momento de tener en cuenta los escalafones de los evaluados, es decir escalafón cuerpo general y escalafón administrativo, no se encontraron diferencias significativas en ninguna de las variables ni sus dimensiones. Al momento de tener en cuenta las jerarquías de los cadetes, es decir evaluando cada año de forma individual, los resultados demostraron que compromiso, control, reto y personalidad resistente correlacionan de forma directa y positiva con una única dimisión de la variable estilos de liderazgo llamada “recompensa contingente”. Asimismo, siguiendo la línea de la evaluación de los tres años, se pudo demostrar que hubo diferencias estadísticamente significativas entre compromiso, control y personalidad resistente demostrando un mayor rango promedio en primer lugar en los cadetes de primer año, en segundo lugar en los cadetes de segundo año y por último en los cadetes de tercer año.

En base a lo expuesto anteriormente, se pudieron ir afirmando y refutando las hipótesis planteadas. Se pudo corroborar la hipótesis 1 en la cual se afirma que existen diferencias significativas entre cadetes hombres y mujeres. Esto fue posible predecirlo, a partir de los desarrollos teóricos descriptos en el presente trabajo. Por ejemplo, dentro de los

antecedentes se hace mención a una investigación en la cual analizaron Prototipos de liderazgo masculino y femenino en población militar, en el cual a partir de un protocolo cualitativo se le solicitaba a los participantes que nombren a una persona percibida por ellos como líder efectivo, en primer lugar un varón y luego una mujer y que justifiquen su respuesta. Los resultados arrojaron que los militares masculinos se identificaron con figuras líderes masculinas, mientras que las militares mujeres posicionaron en tercer lugar a una referente mujer, previo a ella también se identificaron con líderes masculinos. Esto pudo demostrar la escasez de líderes femeninas en estas instituciones, y que esto puede ocasionar algunas incertidumbres en las formaciones de cadetes mujeres, obligándolas a identificarse con modelos masculinos de liderazgo (Lupano Perugini, Castro Solano, & Casullo, 2008)

Esto podría indicar que lo cadetes masculinos poseen una capacidad suficiente para poder intervenir en diferentes situaciones, utilizando los sucesos parcialmente a su favor, es decir que poseer un buen control a nivel personal sobre las situaciones que se les presentan (Kobasa, 1984). A su vez, demuestran tener un funcionamiento más resistente en comparación al de las cadetes femeninas ante sucesos estresantes, esta característica no es vivenciada como algo estático, sino siempre en interacción con el ambiente. Asimismo, los varones correspondientes a esta muestra obtuvieron un mayor puntaje promedio en lo que refiere a un estilo de liderazgo transaccional de tipo “recompensa contingente”, lo que indica que la relación con sus subordinados será guiada por intercambios recíprocos.

Respecto a la hipótesis N°2, mediante la cual se planteó que los resultados arrojarían diferencias significativas entre los escalafones cuerpo general y administrativo, la misma fue refutada puesto que no se encontró diferencia alguna, lo cual era una posibilidad ya que la Escuela Penitenciaria de la Nación pretende formar a los futuros oficiales de manera

igualitaria, a pesar de que el Instituto de Formación plantea materias que serán divididas según el escalafón correspondiente.

La presente suposición fue planteada a partir de la interpretación de ciertos apartados de la Ley Organiza del Servicio Penitenciario Federal (Ley 24.660), como ser el desarrollo de las funciones a ejercer de los oficiales dependiendo el escalafón correspondiente. A modo personal, se infirió que el escalafón cuerpo general al tener funciones más abarcativas como ser la conducción, organización, supervisión y, ejecución en las áreas de la seguridad y técnica penitenciaria, del tratamiento de los internos, y las relacionadas a la inteligencia, al apoyo aéreo y a las comunicaciones de la Institución, a diferencia del escalafón administrativo que tiene funciones más específicas destinadas al orden presupuestario, contable, económico, financiero y patrimonial, podrían llegar a presentarse diferencias al menos en lo cadetes de tercer año. A su vez, dentro de la historia del Servicio Penitenciario Federal no se registra al día de la fecha, que haya ejercido la función de autoridad suprema de la Institución, es decir la función de Director Nacional, algún oficial que sea de escalafón administrativo, siendo siempre un personal de escalafón Cuerpo General.

Por el contrario la hipótesis N°3, la cual planteaba que la dimensión “compromiso” correspondiente a la variable “personalidad resistente” arrojase un mayor puntaje promedio en lo cadetes de primer año, fue confirmada ya que dicha dimensión hace referencia a características que terminan siendo determinantes para un cadete que acaba de ingresar, a diferencia que los cadetes que se encuentran en años superiores ya con cierta trayectoria, primer año se encuentra lleno de expectativas a futuro, desarraigo y falta de experiencia. Los futuros oficiales que acaban de ingresar a la Institución, atraviesan por diferentes estresores por el simple hecho de encontrarse en primer año y no comprender en

profundidad los componentes que hacen al transcurso por la Escuela Penitenciaria, deben tener la capacidad de atenuar cualquier estimulo estresante para poder continuar en la misma, manteniéndose motivados los unos a los otros para poder llegar a cumplir la meta. Es así, que en el inicio de la carrera el sentimiento de cooperación y comunidad se vuelve indispensable.

Por último y no menos importante, pudo ser confirmada la hipótesis N° 4 de la presente investigación, la cual a mi parecer se vuelve una de las fundamentales ya que responde al objetivo de la misma, se pudo demostrar que existen diferencias estadísticamente significativas entre los tres años de la Escuela Penitenciaria de la Nación "Dr. Juan José O' Connor", arrojando un mayor puntaje promedio entre compromiso, control y personalidad resistente, en el siguiente orden: en primer lugar primer año, en segundo lugar segundo año y por ultimo tercer año. Por lo que se podría afirmar que a partir del concepto introducido por Maddi & Kobasa (1984), los cadetes de primer año correspondientes al ciclo lectivo 2020, poseen un mejor manejo de las cualidades cognitivas, emocionales y conductuales que permiten el funcionamiento resistente ante situaciones estresantes.

Citas bibliograficas

Antonakis J, Cianciolo A. & Stemberg R. (2004). The nature of leadership Thousand Oaks: Sage publications.

Bardera, M., Garcia Silgo, M., & Pastor, A. (octubre de 2014). Universidad Complutense Madrid. Recuperado el 16 de abril de 2020, de https://www.ucm.es/data/cont/docs/1091-2015-05-20-Gesti%C3%B3n%20de%20estr%C3%A9s%20en%20las%20fuerzas%20armadas.pdf

Bass, B.(1990). Handbook of Leadership: A survey of Theory and research. New York: Free Press

Blanca Mena, M. J. (2012). Análisis exploratorio de datos. Ficha de cátedra. Málaga, España: Facultad de Psicología de la Universidad de Málaga.

Castro Solano, A. (2005). Tecnicas de evaluacion psicologica en ambitos militares. Buenos Aires, Argentina: PAIDOS. Recuperado el 17 de abril de 2020

Castro Solano, A. (2005). Tecnicas de evaluacion psicologica en los ambitos militares. Buenos Aires, Argentina: PAIDOS. Recuperado el 17 de abril de 2020

Castro Solano, A., Becerra, L. & Lupano Perugini, M. (2007). Prototipos de liderazgo en población civil y militar. Interdisciplinaria, 24 (1), 65-94.

Castro Solano, A., Lupano Perugini, M. L., & Becerra, L. (2007). Prototipos de liderazgo en población civil y militar. En A. Castro Solano, Tecnicas de evaluacion psicologicaen los ambitos militares. Buenos Aires, Argentina: PAIDOS.

Castro Solano, A., Nader, M. & Casullo, M. (2004). La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar argentina. Revista de Psicología Universidad Católica del Perú, 22 (1), 64-88

Casullo, M. (2004) Ideaciones y comportamientos suicidas. Facultad de Psicología UBA / Secretaría de Investigaciones / XII Anuario de Investigaciones / Año 2004

Cohen, J. (1992). A power primer. Psychological Bulletin, 112(1), 155-159. Doi: 10.1037/0033-2909.112.1.155.

Corbetta, P. (2007). Metodologías y Técnicas de Investigación Social. Madrid:

Corso de Zúñiga, Sandra María (2013). Personalidad resistente, autoevaluaciones básicas y capital psicológico en el modelo de demandas y recursos (Tesis inédita doctoral). Universidad Autonoma de Madrid, España.

Direccion Nacional del S.P.F. (2019). Revista de criminologia. (D. N. S.P.F, Ed.) Revista de criminologia, V. Recuperado el 21 de abril de 2020, de http://www.spf.gob.ar/drive/repo/general/Revista_de_Criminologia_V.pdf

Estaire, F. (2011). Qué es personalidad. Recuperado el 24 de abril de 2020, de Psicólogos en Madrid EU: https://psicologosenmadrid.eu/que-es-personalidad/

Holley, I. (11 de enero de 2016). Air university. Recuperado el 17 de abril de 2020, de https://www.airuniversity.af.edu/Portals/10/ASPJ_Spanish/Journals/Volume-28_Issue-1/2016_1_11_holley_s.pdf

Ley 20.416. Boletin Oficial de la Republica Argentina, Buenos Aires, 18 de mayo de 1973.

Lupano Perugini, M. L., Castro Solano, A., & Casullo, M. M. (2008). Periodico electronico en Psicologia. Prototipos de liderazgo masculino y femenino en poblacion militar, 26(2). Recuperado el 18 de abril de 2020, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472008000200001

McGraw- Hill/Interamericana.

Mimenza, O. C. (2016). Las principales teorias de la personalidad. Obtenido de Psicologia y mente: https://psicologiaymente.com/personalidad/teorias-personalidad

Moreno Jimenez, B. Garrosa Hernandez, E. & Gonzalez Gutierrez, J.L (2000). Personalidad resistente. Bournout y salud. Escritos de Psicologia, 4, 64-77.

Moreno Jiménez, Bernardo, & Morett Natera, Nelson I., & Rodríguez Muñoz, Alfredo, & Morante Benadero, María Eugenia (2006). La personalidad resistente como variable moduladora del síndrome de burnout en una muestra de bomberos. Psicothema, 18(3),413-418.[fecha de Consulta 18 de Abril de 2020]. ISSN: 0214-9915. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=727/72718313

Oviedo, A., Mario, M., & Talavera Rodríguez, R. (2016). UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTIN DE AREQUIPA. Recuperado el 18 de abril de 2020, de http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3537

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.ª ed., [versión 23.3 en línea]. <https://dle.rae.es> [22 abril 2020].

Romero, E. (2002). INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA DE LA PERSONALIDAD LINEAS DE EVOLUCION Y SITUACION ACTUAL. Boletin de Psicologia, No 74, Santiago de Compostela, España.

Servicio Penitenciario Federal. (2015). Nuestro Espacio S.P.F. Recuperado el 21 de abril de 2020, de http://www.spf.gob.ar/www/escuela-penitenciaria-de-la-nacion

Stodgill, R.M. (1948). Personal Factors associated with Leadership: Sarvey of the literature, journal of psychology, Pag 35-71

Stodgill, R.M. (1974). Handbook of leaderschip en Stoner, Freeman & Gilbert (1996). Adimnistration. Mexico: Prentice Hall hispanoamericana.

Talavera Velazco, B. (2016). Estrés laboral en policías municipales de la Comunidad de Madrid (Tesis inédita de licenciatura). Universidad Complutense de Madrid, España.

Vieytes, R. (2004). Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad: epistemología y técnicas. Buenos Aires. Editorial de las Ciencias.

Waldman, D. A., Bass, B. M., & Einstein, W. O. (1987). Leadership and outcomes of performance appraisal processes. Journal Of Occupational Psychology, 60(3), 177-186.

White, R. & Lippitt, R. (1960) Autocracy and democracy. New York: Harper row.

Yukl, G. (2002). Leadership in organizations. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall

Yulk, G.A. (2006). Leadership in Organizations, 6 th ed. Upper saddle river, N J : Prendice Hall.

Anexos

CONSENTIMIENTO INFORMADO

POR FAVOR, LEA CON ATENCIÓN LO QUE ENCONTRARÁ A CONTINUACIÓN. FIRME EL CONSENTIMIENTO SÓLO SI ESTÁ DE ACUERDO EN PARTICIPAR Y SI COMPRENDE CLARAMENTE SUS DERECHOS. SU FIRMA ES UN REQUERIMIENTO NECESARIO PARA EL ESTUDIO. SI DESEA UNA COPIA DE ESTE FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, PUEDE PEDIRLA

La presente investigación titulada “Estilos de Liderazgo y Personalidad Resistente en cadetes del Servicio Penitenciario Federal”, tiene como objetivo principal evaluar cómo se comportan dichas variables en los cadetes del Servicio Penitenciario Federal.

Esta investigación pertenece a la tesis de grado de la estudiante Florencia Ayelen Cespedes (DNI: 40.293.314), correspondiente a Licenciatura en Psicología de la Universidad Abierta Interamericana.

La importancia de participar en esta investigación se basa en que los datos obtenidos de dichas encuestas permitirán aportar información para elaborar nuevos modelos teóricos futuros. Actualmente NO estamos interesados en estudiar a ninguna persona de manera individual o particular, sino grupos de personas en conjunto, y no se darán devoluciones al respecto del desempeño.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas que le tomarán aproximadamente 30 minutos de su tiempo.

La participación es este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Desde ya le agradecemos su participación.

En caso de tener alguna consulta o sugerencia, no dude en comunicarse con nosotros:

Florencia Ayelen Cespedes

Mail de contacto: florencia.spf@gmail.com

Cuestionario de Estilo de Liderazgo (CELID)

Apellido y Nombre: DNI:

Edad: Fecha: Año que cursa:

INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones acerca del liderazgo y del acto de liderar. Por favor indique en una escala del 1 al 5 (nunca- rara vez- a veces- a menudo- siempre) cuan frecuentemente se presenta en usted la conducta o actitud listada en el trato con su subalterno.

Con respecto a mis subalternos....

		1	2	3	4	5
1	Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento					
2	No trato de cambiar lo que hacen mientras las cosas salgan bien.					
3	Se sienten orgullosos de trabajar conmigo.					
4	Pongo especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
5	Evito involucrarme en su trabajo.					
6	No les digo donde me sitúo en algunas ocasiones.					
7	Demuestro que creo firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"					
8	Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo					
9	Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
10	Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que puedan obtener de mi por su esfuerzo.					
11	Siempre que lo crean necesario, pueden negociar conmigo que obtendrán a cambio de su trabajo.					
12	Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo.					
13	Me preocupo de formar a quienes lo necesitan.					
14	Centro mi atención en los casos en que no se consiguen alcanzar las metas esperadas.					
15	Hago que se basen en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.					
16	Trato de que obtengan lo que desean a cambio de su cooperación.					
17	Estoy dispuesto a instruirlos o enseñarles siempre que lo necesiten.					
18	No trato de hacer cambios mientras las cosas marchen bien.					
19	Les doy charlas para motivarlos.					
20	Evito tomar decisiones.					
21	Cuento con su respeto					
22	Potencio su motivación de éxito					
23	Trato de que vean los problemas como una oportunidad para aprender.					
24	Trato de desarrollar nuevas formas para motivarlos.					
25	Los hago pensar sobre viejos problemas de manera nueva.					
26	Los dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no me parece necesario introducir algún cambio					
27	Soy difícil de encontrar cuando surge un problema					
28	Impulso la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.					
29	Les pido que fundamenten sus opiniones con argumentos sólidos.					
30	Les muestro nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes.					
31	Evito decirles como se tienen que hacer las cosas.					
32	Es probable que esté ausente cuando se me necesita.					
33	Tienen plena confianza en mi					
34	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo					

Cuestionario de Personalidad resistente (CPR).

A continuación se le presenta una serie de afirmaciones. Lea cada una de ellas y marque con una cruz (x) la respuesta que mejor refleje su grado de acuerdo o desacuerdo:

Exprese el nivel de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones:

1	2	3	4
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

1	Me implico seriamente en lo que hago, pues es la mejor manera de alcanzar mis propias metas.	1	2	3	4
2	Aun cuando suponga mayor esfuerzo, opto por los trabajos que suponen para mí una nueva experiencia	1	2	3	4
3	Hago todo lo que puedo para asegurarme el control de los resultados de mi trabajo	1	2	3	4
4	Considero que el trabajo que realizo es de valor para la sociedad y no me importa dedicarle todos mis esfuerzos.	1	2	3	4
5	En mi trabajo me atraen las innovaciones y novedades en los procedimientos.	1	2	3	4
6	Las cosas solo se consiguen a base de esfuerzo personal.	1	2	3	4
7	Realmente me preocupo y me identifico con mi trabajo.	1	2	3	4
8	En mi trabajo profesional me atraen aquellas tareas y situaciones que implican un desafío personal.	1	2	3	4
9	El control de las situaciones es lo único que garantiza el éxito.	1	2	3	4
10	Mi trabajo cotidiano me satisface y hace que me dedique totalmente a él.	1	2	3	4

11	Dentro de lo posible trato de tener nuevas experiencias en mi trabajo cotidiano.	1	2	3	4
12	Las cosas salen bien cuando las preparas a conciencia.	1	2	3	4
13	Me gusta comprometerme personalmente en los objetivos del grupo o de la colectividad.	1	2	3	4
14	Dentro de lo posible busco situaciones nuevas y diferentes en mi ambiente de trabajo.	1	2	3	4
15	Si me lo propongo puedo vencer y controlar las antipatías.	1	2	3	4
16	La mejor manera que tengo de alcanzar mis propias metas es implicándome a fondo.	1	2	3	4
17	Tengo gran curiosidad por lo novedoso tanto a nivel personal como profesional.	1	2	3	4
18	Cuando se trabaja seriamente y a fondo se controlan los resultados.	1	2	3	4
19	Mis propias ilusiones son las que hacen que siga adelante con la realización de mi actividad.	1	2	3	4
20	Me gusta que haya una gran variedad en mi trabajo.	1	2	3	4
21	Si te lo propones puedes asegurar lo que va a pasar mañana controlando lo que ocurre hoy.	1	2	3	4

DATOS SOCIO-DEMOGRAFICOS

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, por favor intente

NO OMITIR ningún pregunta y responder todo el cuestionario. Su colaboración será de valiosa ayuda en nuestro estudio. Muchas gracias.

MARQUE CON UNA X

EDAD		
GENERO	FEMENINO | MASCULINO	
ESTADO CIVIL	SOLTERO/A	
	CONVIVE/PAREJA DE HECHO	
	CASADO/A	
	SEPARADO/A	
	DIVORCIADO/A	
	VIUDO/A	
	EN PAREJA	
NACIONALIDAD	ARGENTINA	
	OTRO	
ZONA DE RESIDENCIA	CIUDAD DE BUENOS AIRES	
	GRAN BUENOS AIRES (CONURBANO)	
	OTRA PROVINCIA	
Usted tuvo un trabajo previo a ingresar a la Escuela Penitenciaria de la Nacion "Dr. Juan Jose O' Connor"?	SI	
	NO	
En caso de que su respuesta anterior sea "SI", usted trabajo en calidad de:	EN CALIDAD DE DEPENDENCIA	
	DE MANERA INDEPENDIENTE	
	AMBAS OPCIONES	
ESCALAFON	CUERPO GENERAL	
	ADMINISTRATIVO	

Que jerarquia ocupa usted en la Escuela Penitenciaria de la Nacion "Dr. Juan Jose O' Connor"	SARGENTO PRIMERO	
	SARGENTO	
	CABO PRIMERO	
	CABO	
	CADETE DE TERCER AÑO	
	CADETE DE SEGUNDO AÑO	
	CADETE DE PRIMER AÑO	
¿Cuál es su MÁXIMO NIVEL EDUCATIVO alcanzado?	PRIMARIO INCOMPLETO	
	PRIMARIO COMPLETO	
	SECUDNARIO INCOMPLETO	
	SECUNDARIO COMPLETO	
	TERCEARIO EN CURSO	
	TERCEARIO COMPLETO	
	UNIVERSITARIO EN CURSO	
	UNIVERSITARIO COMPLETO	
Dentro de su familia ¿hay antecedentes de personal penitenciario?	SI	
	NO	
En caso de que su respuesta anterior sea "SI", su familiar corresponde a:	PERSONAL SUPERIOR (OFICIAL)	
	PERSONAL SUBALTERNO (SUBOFICIAL)	