

**CAPÍTULO I**  
**PLANTEAMIENTO DEL**  
**PROBLEMA Y**  
**JUSTIFICACIÓN**

## 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La ciudadanía tiene una idea estereotipada del perfil psicológico del miembro de la institución policial. En ese conocimiento popular y social se percibe al policía como un individuo poco confiable y con valores cuestionables. Esto se debe que a través de los medios de comunicación se han dado a conocer conductas cuestionables y reñidas con las leyes y la moral en las que se ven involucrados policías.

El común de la población no conoce a cabalidad cómo es la psicología del policía real que labora todos los días en las diferentes estaciones de seguridad ciudadana. De esta manera, el trabajo de investigación realizado pretende dar a conocer el perfil psicológico que tienen los policías que son miembros de sus aulas de la (FATESCIPOL); asimismo, se planteó como objetivo identificar los motivos más comunes que inducen a los jóvenes a ingresar en dicha institución.

Cuando nos referimos a “perfil psicológico” estamos entendiendo: *“Un perfil psicológico al conjunto de características que reúne un ser humano y que determinan su carácter, sus actitudes, aptitudes y determinados comportamientos frente a una situación particular o ante la sociedad como tal”*. (Monografías plus, 2002 s/p). Dentro del perfil psicológico se analizó: la personalidad, la autoestima, el cociente intelectual y las principales motivaciones y expectativas que tienen los graduados de la FATESCIPOL.

Como variable fundamental del perfil psicológico se tiene a la personalidad. La personalidad es una variable individual que constituye a cada persona y la diferencia de cualquier otra, determinar los modelos de comportamiento e incluye las interacciones de los estados de ánimo del individuo, sus actitudes, motivos y métodos que cada persona responde. La Personalidad se define como el *“Conjunto de características propias de*

*cada individuo, que determina su forma típica de actuar, pensar, percibir, sentir, y que lo hacen ser el mismo y no otro*". (Catell, 1972:97).

Por otra parte, se consideró importante evaluar el nivel de autoestima que tienen los graduados de la Academia Policial para saber cómo incide este factor en su decisión de elegir la profesión policíaca. En este sentido "*La autoestima es la aceptación que te tienes a ti mismo respecto a tus habilidades, defectos, por dentro y por fuera. La Autoestima, está constituida por todas las características que el sujeto se atribuye a sí mismo; es decir lo que siente, piensa, y la valoración que atribuye a este concepto de sí mismo*". (Coopersmith 1989:190).

A menudo se considera que el estudio de la carrera policial es algo que no requiere demasiada preparación intelectual sino destreza y resistencia física. Es por eso que en este estudio se valoró la capacidad intelectual de los postulantes. "*El Coeficiente Intelectual (CI o IO) es el rango de la evaluación de la inteligencia que se le asigna a un ser humano a través de un test psicológico, para la evaluación de la inteligencia*". (Raven, 1993: 13).

A menudo la gente se pregunta qué es lo que motiva a los jóvenes a ingresar a la academia policial. Por motivación se entiende "*la compleja integración de procesos psíquicas que efectiva la regulación inductora del comportamiento, pues determina la dirección (hacia el objeto- meta buscado o el objeto evitado), la intensidad y el sentido (de aproximación o evitación) del comportamiento*". (Marshall 1996: 21).

A **nivel internacional** existen numerosos estudios sobre la psicología de los policías. Entre ellos podemos destacar a Ruiz quien realizó una investigación titulada: "Motivación del policía hacia su profesión" de donde hace un abordaje acerca de los diferentes elementos que influye en la motivación y desmotivación de los miembros de fuerza policial, y cómo este factor influye en el desempeño de sus labores policiales diarias. Los resultados adquiridos en esta investigación por Ruiz fueron que "*la motivación es un factor determinante en el desempeño laboral de cada uno de los policías, por eso este*

*factor debe ser reconocido y fortalecido, a través de incentivos y reconocer el mérito para que cada Policía se sienta parte fundamental de la institución policial”*. (Ruiz, 2008: 9). Asimismo, en otro estudio realizado por Rospigliosi, bajo el título: “Perfil del Policía Peruano”, hace un abordaje investigativo para conocer más a la Policía Nacional del Perú y alentar la continuidad del proceso de cambios institucionales. Rospigliosi concluye que *“el proceso de modernización de la Policía Nacional iniciado en octubre del año 2001 detectó este problema y propuso, entre otras medidas, la reorganización completa del sistema de administración de recursos humanos, adaptándolo a las técnicas modernas disponibles que, partiendo de la correcta definición de los objetivos institucionales, determine claramente el perfil del policía, y efectúe un análisis de puestos que facilite su correcta asignación. El perfil psicológico de un Policía se centra principalmente en la capacidad de comunicación y conciliación, en la posibilidad de trabajar de forma organizada y en equipo, y en la tolerancia a recibir órdenes teniendo, al mismo tiempo, ciertas dotes de liderazgo. Como también debe poseer una buena autoestima, poseer un coeficiente intelectual medio”*. (Rospigliosi, 2004: 9).

En otro estudio realizado en la Universidad de Málaga sobre el síndrome de Burnout del policía, se encontró que estos funcionarios padecen en un grado significativo este trastorno. Al respecto, la autora, sintetiza sus hallazgos de la siguiente manera:

*“Respecto a este último objetivo, nuestros resultados muestran una imagen poco alentadora por cuanto la incidencia del Burnout, de acuerdo con el perfil extraído, se emplaza para nuestra muestra en los niveles medios y altos del síndrome. Destaca además el hecho de que la tendencia está muy próxima a la categorización de Burnout alto, y la puntuación mediana así lo refleja, en la escala de despersonalización. Al mismo tiempo, esta dimensión se ve incluso superada por la incidencia del cansancio emocional. Dicho resultado sería congruente con nuestro planteamiento inicial, basado en la consideración de la profesión policial como estresante y también como uno de los colectivos afectados por el síndrome de estar quemado. Esta hipótesis se sustenta en El Síndrome de Burnout en organizaciones policiales: Una aproximación secuencial situación específica que*

*rodea el desempeño laboral de los integrantes de la Policía Local, institución muy cercana a los ciudadanos y al tiempo muy dependiente de los avatares de la política municipal. La situación de interacción constante, por una parte, con usuarios conscientes de sus derechos y, con cierta frecuencia, poco dispuestos a cumplir con ciertos de sus deberes o que consideran poco adecuadas determinadas reglamentaciones municipales, y el contacto no siempre satisfactorio con otros interlocutores como el sistema judicial, los medios de comunicación, etc., puede poner al policía en situaciones difíciles para las que parece no encontrar el apoyo necesario en el entorno de su organización”.* (Durán, 2001: 334).

A nivel nacional se han encontrado algunas investigaciones sobre los policías. En el año 2011, Cristian Claire realizó una investigación con los policías que trabajan en el recinto penitenciario de San Pedro, en la ciudad de La Paz, con el propósito de estudiar en qué grado los guardias policiales presentan el síndrome de Burnout. El autor de dicho estudio resume de esta manera sus hallazgos:

*“Este estudio trata sobre una investigación cuantitativa para verificar la presencia del síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral en cuarenta y dos policías vigilantes del recinto penitenciario San Pedro de la ciudad de La Paz. Con este propósito, se les aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI) y la escala de evaluación de Desempeño Laboral. Los resultados encontrados indican que el 17% de los sujetos padece Burnout en grado alto. El análisis factorial corrobora la estructura tridimensional del MBI, cansancio emocional, realización personal y despersonalización. Los sujetos de menor edad mostraron actitudes más negativas hacia el trabajo (despersonalización) que los de mayor edad. La relación del resto de variables sociodemográficas: el sexo de los vigilantes resultó significativo, las mujeres no presentaron Burnout; la antigüedad laboral influye significativamente en la conformación del síndrome de Burnout, a mayor cantidad de años en la profesión, menor el riesgo a padecer síndrome de Burnout”.* (Claire, 2011: 4).

En otro estudio realizado con el grupo especial de seguridad (GES) en la ciudad de La Paz, realizado por Ramos Ayaviri, el año 2015, se estableció que el policía boliviano está constantemente susceptible de la imagen que tienen ante la sociedad, tratando de imponer constantemente autoridad y siempre a la defensiva. En la parte conclusiva, el autor manifiesta lo siguiente:

*“La construcción del sistema de valores e imaginarios del policía todavía giran en torno a esta imagen machista del hombre-héroe, donde el uniformado es un soldado en guerra contra los “delincuentes”, siendo que esta definición es muy amplia en los hechos prácticos cualquiera puede llegar a ser ese delincuente a someter.*

- *El policía boliviano siempre está a la defensiva, respecto a la sociedad, ya sea porque no quiere verse afectado por los problemas que atraviese el ciudadano, o porque no quiere ser blanco de sus críticas; mantiene ante él un perfil más neutro para no verse faltado en su autoridad.*

- *La retórica discursiva de su institución, encuentra a la función policial como una labor sacrificada, sin comprensión, ni gratitud de parte de la sociedad; juzgada constantemente, por hechos dolosos de algunos policías. Ese es el armazón discursivo replicado por cualquier policía, sin importar el rango. El policía sabe que está llamado a cuidar de la sociedad, pero también encuentra que debe cuidarse de ella.*

- *Internamente la relación entre oficiales y subalternos es inestable, tiene pequeños quiebres constantemente y será para el verde olivo, un problema que saltará constantemente en momentos de crisis”. (Ramos, 2015: 116).*

En otra investigación consultada, Carmen Chuquimia, en la Universidad Mayor de San Andrés, realizó un estudio sobre el “Clima organizacional y el síndrome de Burnout en la división homicidios de la fuerza especial de lucha contra el crimen “FELCC”, de la ciudad de La Paz. En dicho estudio se encontró que todo el personal de esta repartición policial se encuentra afectado en cierta medida por el síndrome de Burnout, lo cual interfiere en su adecuado desempeño profesional. Además, que lo varones, por estar implicados de

manera más directa con los delitos más críticos, presentan en mayor medida el síndrome. En la parte conclusiva el autor expone sus hallazgos en estos términos:

*“En lo que respecta a la presencia del síndrome de Burnout, se ha establecido que las generalidades de funcionarios de la División Homicidios de la FELCC presentan un nivel “medio” de síndrome de Burnout, lo que significa que muestran una tendencia a disminuir su desempeño profesional, por el cansancio emocional que experimentan, lo cual se podría traducir en el deficiente servicio público o mala predisposición en su contacto con los ciudadanos.*

*Por otra parte, los resultados indican que el personal del sexo masculino presenta mayor riesgo de presentar Burnout, con respecto a sus pares del sexo femenino, aun cuando la diferencia es mínima; asimismo, se ha establecido que los funcionarios comprendidos entre los 24 a 43 años de edad, son los que presentan mayor nivel de Burnout. Según la antigüedad, el personal con 1 a 2 años de servicio muestran un nivel de Burnout “alto”; lo que implicaría que los funcionarios con menos antigüedad tendrían mayor exposición al síndrome”. (Chuquimia, 2017: 86).*

A **nivel regional** se encontraron varias investigaciones relacionadas con el tema de estudio, todas ellas tesis de grado defendidas en la Carrera de Psicología de la UAJMS.

Viviana Vargas Mendoza realizó un estudio titulado “Perfil psicológico de los futuros policías de la Escuela Básica Policial (ESPABOL) de la ciudad de Tarija”. En dicha investigación resalta que los alumnos de la Academia Policial tienen elevados rasgos de agresividad, inteligencia promedio y expectativas profesionales sobre todo referidas a la seguridad laboral. (Mendoza, 2016).

Por otra parte, Mariela Rodríguez Velásquez investigó sobre los “Rasgos psicológicos y satisfacción profesional que presentan las funcionarias policiales del comando departamental de la ciudad de Tarija”. En este estudio se resalta que las funcionarias

policías tienen escasa satisfacción laboral, sobre todo ocasionada por los bajos salarios y la imagen desprestigiada de la institución policial en el contexto social. (Rodríguez, 2012).

Asimismo, Anahí Marza Baltazar se planteó como meta realizar un “Perfil psicológico de las mujeres policías que trabajan en la fuerza especial de lucha contra la violencia (F.E.L.C.V.) de la ciudad de Tarija. En esta tesis de grado se informa que las policías de esta repartición tienen autoestima moderada y elevada ansiedad. (Marza, 2016).

Otra tesis relacionada de alguna manera con el tema de estudio es la elaborada por Erika Lourdes Galván Ríos (2012), titulada “Características psicológicas de los funcionarios policiales que trabajan en el penal de Morros Blancos de la ciudad de Tarija”.

Por otra parte, Joaquín Gallardo Romero (2013) realizó una investigación titulada “Características psicológicas y nivel de estrés en policías del batallón de seguridad física de la ciudad de Tarija”.

Existen otros estudios que tienen cierta relación, puesto que se realizaron con conscriptos y militares, como el efectuado el año 2014, Choqueticlla Michel Jhonny Edwin, el de Roberto Carlos Cruz Arancibia (2010), el de Nicolás Erice Acosta Banzer (2011), etc.

Como puede apreciarse, aunque a nivel local existen antecedentes de investigaciones sobre el tema, ninguna se realizó en la provincia Gran Chaco, donde se llevó a cabo este estudio.

Por todos los antecedentes planteados se demuestra que el estudio de la psicología del policía es un tema de actual vigencia y de crucial importancia para la sociedad. En este sentido se planteó la siguiente problemática de investigación:

¿Cuál es el perfil psicológico de los graduados de la FATESCIPO de la Ciudad de Yacuiba?

## 1.2. JUSTIFICACIÓN

El presente estudio tiene **relevancia social** por tratarse de un tema controvertido y álgido que se encuentra en el tapete de la discusión. El tema de la psicología del policía está directamente relacionado con la seguridad ciudadana del país, lo cual es sumamente importante para el devenir del orden social. La academia de policía debe garantizar profesionales, no solo con integridad física e intelectual, sino también con equilibrio psíquico y emocional, por tanto, consideramos que el estudio de este tema constituye un aporte de importancia fundamental en el área. Todas las semanas aparece en los medios de comunicación social alguna noticia relacionada con la ética del policía, de modo que la sociedad está pendiente de esta temática. Esta expectativa social hace lícito el estudio de la psicología del policía puesto que de ella dependen otros aspectos de la sana convivencia de los miembros de esta comunidad.

Asimismo, este estudio tiene **justificación teórica** puesto que su principal motivación es generar conocimientos sobre la psicología del policía. A través de la pregunta de investigación y de los objetivos, tanto general como específicos, se plantean una serie de dudas científicas, a las cuales, a través de esta investigación se pretende dar respuestas que pueden ser de interés para algunos sectores de la sociedad.

Las metas teóricas de esta investigación pretenden contribuir a dar respuesta a algunas de las interrogantes que hoy en día se plantea la sociedad, tales como: los rasgos de personalidad que manifiestan los policías, los niveles de coeficiente intelectual, su grado de aceptación o autoestima, etc. Estas dimensiones psicológicas constituyen los más importantes y significativos reguladores de la conducta humana, debido a que son de gran importancia para la experiencia vital del individuo, para su salud psíquica, su actitud hacia sí mismo y hacia los demás.

Desde otro punto de vista, la presente investigación tiene **justificación práctica** puesto que un registro detallado del perfil psicológico de los Policías podrá representar un beneficio directo a los policías mismos, ya que coadyuva a mejorar su autoconocimiento. Asimismo, puede resultar interesante a las autoridades académicas y administrativas de la FATESEPOL de la Ciudad de Yacuiba, ya que estos datos les permitirán tener una visión integral de las características psicológicas de sus integrantes. Esta información contribuirá en la elaboración de estrategias de apoyo y mejoramiento a través de la instauración y ejecución de programas de fortalecimiento en las áreas de la personalidad que requieran apoyo, para potencializar la formación y educación integral que les permita un adecuado desempeño profesional de los agentes Policiales que contribuyan al desarrollo de una sociedad más justa y segura.

Finalmente, los datos que emanan del presente estudio pueden ser útiles a la sociedad en su conjunto ya que pueden contribuir a dilucidar ciertas dudas e interrogantes que a menudo la gente común se plantea acerca de los policías. Quizás la labor del uniformado sea mejor comprendida conociendo a cabalidad el perfil de personalidad de los aspirantes, de las motivaciones que les llevan a enrolarse en las filas policiales, las aptitudes y características intelectuales que poseen, etc.

# **CAPÍTULO II**

## **DISEÑO TEÓRICO**

## **2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cuál es el perfil psicológico de los graduados de la FATESCIPOL de la Ciudad de Yacuiba?

## **2.2. OBJETIVOS:**

### **2.2.1 OBJETIVO GENERAL**

- Determinar el perfil psicológico que presentan los graduados de la FATESCIPOL de la Ciudad de Yacuiba

### **2.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Identificar los principales rasgos de personalidad de los graduados de la FATESCIPOL.
2. Determinar el nivel de autoestima que presentan los graduados de la FATESCIPOL.
3. Establecer coeficiente intelectual de los graduados de la FATESCIPOL.
4. Identificar cuáles son las principales motivaciones laborales en los graduados de la FATESCIPOL en relación a su futura profesión.

## **2.3. HIPÓTESIS**

1. Los graduados de la FATESCIPOL tienen una personalidad con los siguientes rasgos: Inseguridad, Mucha Tensión y Dureza.
2. Los graduados de la FATESCIPOL tienen un nivel de Autoestima media baja.
3. Los graduados de la FATESCIPOL tienen un Coeficiente Intelectual que corresponde a la categoría término medio.
4. La principal motivación laboral que tienen los graduados de la FATESCIPOL en relación a su futura profesión son: protección y seguridad.

## 2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES:

VARIABLE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADORES	ESCALA
Rasgos de Personalidad	<p><i>“Los rasgos de la personalidad es el conjunto de características propias de cada individuo, que determinan su forma típica de actuar, pensar, percibir y sentir, y que lo hacen ser el mismo y no otro”.</i></p> <p>(Catell, R.,1972: 97)</p>	Sizotimia	- Reservado, alejado, crítico, frío.	<p>Test de Personalidad 16 PF (Factores de Personalidad)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 1-3 Bajo</li> <li>● 4-6 Medio</li> <li>● 7-9 Alto</li> </ul>
		Afectotimia	- Abierto, Afectuoso, Sereno, Participativo.	
		Inteligencia Baja	- Capacidad mental general baja.	
		Inteligencia Alta	- Capacidad mental general alta.	
		Poca fuerza del yo Mucha fuerza del yo	- Afectado por los sentimientos. - Emocionalmente estable, tranquilo.	
Sumisión	- Sumiso, apacible, manejable, dócil.			
Dominancia	- Dominante, agresivo, terco			
Desurgencia	- Sobrio, reflexivo.			
Surgencia	- Desinhibido, alegre.			

		Poca fuerza del súper yo  Mucha fuerza del súper yo	-Despreocupado, poca aceptación de normas sociales. - Escrupuloso, moralista, consciente.	
		Timidez	-Cohibido. tímido, susceptible	
		Audacia	- Emprendedor, no inhibido, atrevido.	
		Dureza  Ternura	- Sensibilidad dura, realista. - Sensibilidad blanda, busca atención	
		Confiable  Suspica	- Adaptable, respetuoso. - Dogmático, desconfiado.	
		Practicidad Imaginatividad	- Realista, objetivo. - Imaginativo, fantasioso.	
		Sencillez Astucia	- Franco, natural. - Calculador, agudo.	
		Seguridad  Inseguridad	- Apacible, seguro de sí, sereno. - Agobiado, inquieto, ansioso.	

		Conservadurismo Radicalismo	- Tradicionalista, moderado. - Analítico, crítico, experimental.	
		Adhesión al grupo Autosuficiencia	- Dependiente, falta de resolución. - Independiente, lleno de recursos.	
		Baja integración Mucho control	- Auto conflicto. - Controlado, escrupuloso.	
		Poca tensión Mucha tensión	- Sereno, tranquilo, sosegado. - Tenso, sobreexcitado, impaciente.	

Autoestima	<p>“Se entiende como la valoración positiva o negativa que una persona hace de sí misma en función de los pensamientos, sentimientos y experiencias acerca de si misma” (Coopersmith 1995: 14).</p>	Sí mismo General	Su autopercepción y propia experiencia valorativa.	<p>Cuestionario de autoestima de Coopersmith, para adultos (1995).</p> <p>Niveles de autoestima:</p> <p><input type="checkbox"/> Bajo</p> <p><input type="checkbox"/> Medio bajo</p> <p><input type="checkbox"/> Medio alto</p> <p><input type="checkbox"/> Alto.</p>
		Social	Actitudes del sujeto en el medio social frente a sus compañeros o amigos	
		Familiar	Actitudes y/o experiencias en el medio familiar con relación a la convivencia.	

<b>Inteligencia</b>	<p><i>"La inteligencia no es más que el conjunto de las habilidades cognitivas o intelectuales necesarias para obtener conocimientos y utilizar esos conocimientos de forma correcta con el fin de resolver problemas que tengan un objetivo y una meta bien descritos"</i> (Raven, 1993: 103).</p>	<p>- Capacidad intelectual.</p> <p>- Razonamiento analógico.</p>	<p>- Habilidad para la resolución de problemas</p> <p>-Capacidad para comparar formas y razonar por analogía.</p>	<p>Test de Raven</p> <p>Escala: Superior</p> <p>Superior al término medio.</p> <p>Término medio.</p> <p>Inferior al término medio.</p> <p>Deficiente.</p>
---------------------	---	--	---	---

<b>Motivación</b>	<p>“Es la compleja integración de procesos psíquicas que efectiva la regulación inductora del comportamiento, pues determina la dirección (Hacia el objeto- meta buscado o el objeto evitado). La intensidad y el sentido (de aproximación o evitación) del comportamiento”. (Marshall 1996: 21)</p>	Necesidades de protección y seguridad	-Satisfacción de las necesidades más básicas. Se centran en la seguridad económica y personal e incluyen la consecución de un nivel de vida razonable.	<p>Cuestionario MbM de motivación Profesional y laboral De Marshall Sashkin, Ph.D.</p> <p>ESCALA: Motivación: Muy alta Alta Media Baja Muy baja</p> <p>En las dimensiones de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Protección y seguridad</li> <li>2) Sociales y de pertenencia</li> <li>3) Autoestima</li> <li>4) Autorrealización</li> </ol>
		Necesidades sociales y de pertenencia	Están relacionadas con la interacción social, la identidad con el grupo, la necesidad de amistad y contactos personales significativos y la necesidad de amor e intimidad	

			con otra persona.	
		Necesidades de autoestima	Se refieren a la necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse a sí mismo.	
		Necesidades de autorrealización	Se refieren al deseo del individuo de desarrollar todo su potencial, de “ser todo lo que uno puede llegar a ser.	

**CAPÍTULO III**  
**MARCO TEÓRICO**

### **3. MARCO TEÓRICO**

En este capítulo se expone todo el sustento teórico de la presente investigación, donde se desarrollan los siguientes puntos: en primer lugar, se realiza una aproximación conceptual sobre la institución policial, su misión; en segundo lugar, se incorpora una breve historia de cómo se fundó la institución policial y cómo se crea la Facultad Técnica en Ciencias Policiales (FATECIPOL), las características de su funcionamiento, su misión, visión, fines, etc. Posteriormente, en la parte central de este capítulo se desarrolla conceptualmente las diferentes dimensiones psicológicas que se abordan en la presente investigación, las cuales corresponden con los objetivos específicos. Finalmente, se exponen una serie de investigaciones realizadas en el ámbito de la psicología del policía, las cuales constituyen un referente para interpretar los datos alcanzados.

#### **3.1. POLICÍA BOLIVIANA NACIONAL**

Para fines de nuestra investigación vamos a manifestar que:

*La Policía Boliviana Nacional es una institución fundamental del Estado que cumple funciones de carácter público, esencialmente preventivas y de auxilio, fundada en los valores sociales de seguridad, paz, y preservación del ordenamiento jurídico que, en forma regular y continua, garantiza el normal desenvolvimiento de las actividades de la sociedad. (Ley Orgánica de la Policía Nacional Ley, citado por Pimentel, 2005: 17)*

La Policía Nacional de Bolivia (PNB) es la principal fuerza de seguridad de la República de Bolivia. Fue creada el 24 de junio de 1826 mediante una Ley reglamentaria dictada por Antonio José de Sucre, donde establece reglas y reglamentos que rigen la actividad policial.

La Policía, como una de las instituciones de servicio público más visibles e imprescindible, es para toda población la garantía del goce de la tan anhelada tranquilidad social. Al estar tan íntimamente ligada a la calidad de vida de las personas, el servicio que presta la Policía debe ser también de calidad, que naturalmente solo puede ser alcanzada cuando quienes deben desarrollar esas funciones se encuentran adecuadamente preparados para cumplirlas.

En el año 1923 durante el Gobierno de Bautista Saavedra se crean escuelas de Policías en todos los departamentos, para la instrucción y la educación de los candidatos para la Policía de la República. La Escuela Policial, es un instituto de formación profesional policial creada mediante resolución ministerial no. 271/73 del 20 de diciembre de 1973. La Escuela Básica Policial, dependiente de la Dirección Nacional de Instrucción y Enseñanza y Universidad Policial “Mcal. Antonio José de Sucre”, se funda sobre la misión establecida en la Constitución Política del Estado Plurinacional, la Ley Orgánica de la Policía Nacional, Ley de Reforma Educativa, Sistema Educativo Policial, y las bases filosóficas, socioculturales, políticas, económicas y educativas del país. Con la finalidad de que a la conclusión de la formación policial se pueda acoger a los egresados de este centro de estudios en el seno de la institución, como agentes de policía. (Arandia, 2003).

La Facultad Técnica Superior en Ciencias Policiales del Gran Chaco (FATESCIPOL), es una unidad académica de Grado, cuya tarea es la de formar Agentes de Policías, otorgándoles el grado académico de Técnico Superior en Ciencias Policiales.

*“Funciones. La Facultad Técnica en Ciencias Policiales del Gran Chaco como unidad académica de grado otorga títulos en provisión nacional como Técnico Superior en Ciencias Policiales. Este nivel de formación profesional busca dotarle a la Policía Boliviana, y por ende, a la sociedad boliviana, de profesionales competitivos integrados al conocimiento de la ciencia y la tecnología, la formación cultural, asimilación de virtudes humanas, desarrollo físico, intelectual, espiritual y emocional, capacidades que*

*reflejadas en un adecuado desempeño profesional del Agente de Policía contribuirán al desarrollo de una sociedad más justa y segura.*

**Misión.** *Formar y capacitar íntegramente a los futuros Agentes de Policía para satisfacer las demandas actuales de seguridad de la sociedad, donde se imparten conocimientos, técnicos científicos y humanísticos, que contribuyen a la consolidación de la educación descolonizadora, para garantizar una sociedad del vivir bien con justicia social, productiva y soberana que permita fortalecer el desarrollo de la interculturalidad y el plurilingüismo en la formación y realización plena de los bolivianos*

**Visión.** *Constituirse en una unidad académica especializada en excelencia académica que responda a los intereses y requerimientos de la sociedad, desarrollando eficazmente la docencia, la investigación, la interacción social y la administración académica, haciendo de los Recursos Humanos de la Policía Boliviana profesionales idóneos”. (Omote, 2010: 53-54).*

Los cuerpos policíacos tienen como obligaciones primordiales universales el proteger la vida, los derechos civiles y conservar el orden. Pueden tener mayores responsabilidades, pero eso depende de las leyes que organizan la policía en los países democráticos del mundo moderno. Lo importante es que la policía tenga capacidad legal, las 24 horas del día, para atender los problemas y situaciones que tal vez requieran el uso de la fuerza y la coacción o la búsqueda de soluciones verdaderamente afectivas.

*“Los oficiales de policía materializan el eje de un difícil equilibrio, de pesos y contrapesos, de facultades y obligaciones, ya que "deben proteger la vida y la integridad de las personas, pero vienen obligados a usar armas, deben tratar correctamente a los miembros de la comunidad, pero han de actuar con energía decisión cuando las circunstancias lo requieran. Y la balanza capaz de lograr ese equilibrio, entre tales fuerzas contrapuestas, no puede ser otra que la exigencia de una actividad de formación*

*y perfeccionamiento permanente, respecto a la cual se pone en énfasis especial, sobre la base de una adecuada selección que garantice el equilibrio psicológico de la persona".* (Cuello, 2012:72).

### **3.2. PERFIL PSICOLÓGICO:**

Se define perfil psicológico como *“el conjunto de rasgos o características psicológicas (procesos mentales) que caracterizan a un individuo. Este tipo de perfil psicológico se consigue mediante la aplicación de diversas pruebas o test psicológicos, no existen perfiles buenos o malos, dado que las formas conductuales son relativas y están determinadas por procesos culturales y sociales. Lo que sí podemos encontrar son perfiles apropiados o no apropiados que se conseguirán a través de un proceso evaluativo psicológico.* (Bielsa, 1996: 74).

Es importante hacer notar que no se trata de competencias técnicas (aptitudes, destrezas) de una persona, sino más bien de aspectos relativos a la personalidad, la dinámica conductual, los procesos afectivos emocionales, etc. Conozcamos a continuación algunas de las dimensiones más importantes que configuran un perfil psicológico.

### **3.3. PERSONALIDAD**

Si se observa el comportamiento de las personas que nos rodean, se notaría que cada uno de ellos actúa de modo diferente ante una misma situación, a pesar de que todos realizan actividades comunes. Hay algo en cada persona que los hace diferentes unos de otros y que los mueve a actuar de modo diverso. A eso “Algo” se le denomina Personalidad.

Según R. Catell (1972:97), la Personalidad se define como el *“Conjunto de características propias de cada individuo, que determina su forma típica de actuar, pensar, percibir, sentir, y que lo hacen ser el mismo y no otro”*.

**Teoría de la personalidad según Eysenck.** La Personalidad es definida por este autor como *“Una organización más o menos estable y duradera del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona que determina su adaptación única al ambiente”*. (Eysenck, 1985:15).

El carácter denota el sistema más o menos estable y duradero de la conducta conativa (voluntad) de una persona; el temperamento, su sistema más o menos estable y duradero de la conducta afectiva (emoción); el intelecto, su sistema más o menos estable y duradero de la conducta cognitiva (inteligencia); el físico, su sistema más o menos estable y duradero de la configuración corporal y de la dotación neuroendocrina.

El modelo de Eysenck está arraigado a la biología. Elaboró un modelo de personalidad basado en rasgos que eran heredables. Los tres rasgos eran:

- Extraversión- Introversión
- Neuroticismo- Emotividad
- Psicoticismo- Dureza.

**Aportes de la Teoría de la Personalidad.** Para Eysenck, los rasgos y las dimensiones son determinados, sobre todo por la herencia, aunque la evidencia empírica muestra un componente genético más fuerte para la extraversión y el neuroticismo que para el psicoticismo. Eysenck no descarto las influencias ambientales y situacionales en la personalidad, como las interacciones familiares en la infancia, pero creía que sus efectos en la personalidad eran limitados. (Eysenck, 1985).

**Rasgos de la personalidad.** A menudo la gente habla de la personalidad como si se tratara de un producto, como una corbata de colores brillantes que le diera vida a un traje viejo. No solo eso, algunas veces hablamos como si la personalidad consistiera en características atractivas o admirables como el carisma, encanto y la honestidad. Pero no vemos que la personalidad es algo mucho más complejo de lo que indica el uso ordinario del término, e incluye tanto rasgos positivos como negativos. Para Catell, la meta de la psicología y la

teoría de la personalidad es formular leyes que permiten predecir la conducta en muchas condiciones.

**Los rasgos de la personalidad.** Los rasgos de personalidad son aspectos prominentes que se manifiestan en una amplia gama de contextos sociales y personales importantes.

*Los rasgos están determinados por la influencia de la herencia y el medio ambiente, la conducta de un individuo dependerá de los rasgos de su personalidad, pertinentes a dicha situación, y de otras variables transitorias que pueden intervenir en esa situación. (Catell 1972:21).*

El Cuestionario de Personalidad de Raymond B. Catell (denominado en adelante con las siglas 16 PF) es un instrumento de valoración objetiva, elaborado mediante investigación psicológica, con el fin de ofrecer en el menor tiempo posible, una visión, muy completa de la personalidad. Es la respuesta del autor en el ámbito de los cuestionarios a la demanda de una prueba que diese la mayor cantidad de información, en el tiempo más corto y acerca del número más grande de rasgos de la personalidad.

### **Medición de la personalidad: Factores del 16PF**

El 16PF mide 16 factores básicos que están identificados de la siguiente manera: A, B, C, E, F, G, H, I, L, M, N, O, Q1, Q2, Q3, & Q4; y cinco factores de segundo orden. Estos factores están ordenados de acuerdo a su repercusión sobre la conducta en general, siendo el Factor A el de mayor influencia. La interpretación de los factores se basa en cuan alta (8, 9 ó 10) o baja (1, 2 ó 3) es la puntuación obtenida para cada uno de éstos. Por esta razón es que se habla de que una persona sea, por ejemplo, A+ o A-; y así sucesivamente con los demás factores. No obstante, no todas las personas son uno o el otro, sino que caen en algún punto del continuo entre estos dos polos (+ & -). A continuación, ofrecemos una descripción de cada uno de estos factores para facilitar la comprensión de lo que se está explorando con la prueba y de la calidad del perfil que puede obtenerse con su administración.

## **Factores básicos:**

El Factor A mide el carácter gregario del individuo; el grado en que la persona busca establecer contacto con otras personas porque encuentra satisfactorio y gratificante el relacionarse con éstas. Que obtienen puntuaciones altas (A+) tienen una mayor disposición hacia el afecto, tienden a ser más cariñosas, expresivas, dispuestas a cooperar, generosas, activas, y no temen a las críticas que puedan hacerse de su persona. Los A+ prefieren los proyectos grupales en vez de la competencia a nivel individual, y disfrutan de empleos que enfatizan la interacción social como las ventas, el trabajo social o la enseñanza. Los A- tienden a ser más reservados, formales, impersonales y escépticos. Prefieren trabajar solos y son rígidos y precisos al hacer sus cosas; pueden ser, en ocasiones, altamente críticos y rudos.

El Factor B mide inteligencia en base al predominio del pensamiento abstracto o del pensamiento concreto; considerando el predominio del abstracto como característico de una persona de inteligencia mayor y el concreto como indicador de una inteligencia menor. Una persona con puntuaciones altas (B+) demuestra tener un pensamiento abstracto y se le percibe como muy inteligente. Puede captar, analizar y comprender rápidamente y con facilidad las ideas o conceptos que se le presenten; y tienden a ser muy alertas. Los que obtienen puntuaciones bajas (B-) tienden a interpretar la mayoría de las cosas de manera literal y concreta. Tienen dificultades para comprender conceptos y para el aprendizaje en general. Se les describe como lentos al reaccionar y de baja inteligencia.

El Factor C está relacionado a la estabilidad emocional de la persona y a la manera en que se adapta al ambiente que le rodea; determina específicamente la fortaleza de ego. Puntuaciones altas (C+) son características de personas realistas y estables emocionalmente. Se les considera maduros, con una alta fortaleza de ego; y se les adjudica una capacidad para mantener sólida la moral de un grupo. Los que obtienen puntuaciones bajas (C-) son por lo general personas que se frustran rápidamente bajo

condiciones no-satisfactorias, tienden a evadir la realidad y tienen una fortaleza de ego muy baja.

Estas personas se ven afectadas fácilmente por los sentimientos, son neuróticos, la mayor parte del tiempo se encuentran insatisfechos; y tienden a padecer de fobias, dificultades al dormir y problemas de tipo psicossomático.

El Factor E mide el grado de control que tiende a poseer la persona en sus relaciones con otros seres humanos; se determina en términos de si es dominante o es sumiso. Puntuaciones altas (E+) indican que la persona es muy dominante. A este tipo de persona le resulta muy agradable y atractivo el estar en posiciones de poder para controlar y criticar a otros. Son agresivos, competitivos, tercos, asertivos y muy seguros de sí mismos. Tienden a ser muy autoritarios con otros y no se someten a la autoridad. Quien obtiene puntuaciones bajas (E-) tienden a ser sumisas, humildes y dóciles. Se dejan llevar fácilmente por otros, son conformistas, pasivas y consideradas. Debido a que les interesa evitar los conflictos en sus relaciones interpersonales, se esfuerzan en complacer y en ganarse la aprobación de los demás.

El Factor F está relacionado al nivel de entusiasmo evidente en contextos sociales. Las personas con puntuaciones altas (F+) tienden a ser altamente entusiastas, espontáneas, expresivas y alegres. Estos individuos son muy francos, impulsivos y mercuriales. Con frecuencia salen electos como líderes. Puntuaciones bajas (F-) son características de personas más sobrias, prudentes, serias y taciturnas. Estas personas son introspectivas, restringidas y, por lo general, pesimistas.

El Factor G mide la internalización de los valores morales; estructuralmente se explora el superego según descrito por Freud. Altas puntuaciones en este factor (G+) son representativas de personas altamente moralistas, conformistas, responsables y concienzudas que tienden a actuar siempre de acuerdo a las reglas. Los que obtienen puntuaciones bajas (G-) son personas que no se comportan de acuerdo a las reglas, ni se

someten por completo a las normas de la sociedad o de su cultura. Su necesidad de logro se percibe como baja o ninguna, pero esto no implica que no sean productivos. El que la persona salga bajo (G-) en este factor no indica que ésta no experimente la presencia de su superego como una fuerza o agencia interna de control; sino que responde a una serie de valores distintos a los que establece la sociedad.

El Factor H mide la reactividad del sistema nervioso en base a la tendencia en la persona de un dominio parasimpático o simpático. En las personas que obtienen puntuaciones altas en este factor (H+) resulta dominante el sistema parasimpático. Estas personas son capaces de funcionar bajo altos niveles de estrés, ignoran las señales que indiquen o presagien peligros externos, les encanta correr riesgos y disfrutan del éxtasis que les produce el ser aventureros. Puntuaciones bajas en este factor (H-) son características de personas bajo el dominio de su sistema simpático. Estas personas tienden a reaccionar de manera exagerada a cualquier percepción de posible amenaza. Los H- se limitan a lo seguro, predecible y estable para evitar situaciones o estímulos que puedan alterar su delicada homeostasis interna.

El Factor I se utiliza para medir el predominio, ya sea de los sentimientos o del pensamiento racional, en la persona en su toma de decisiones al conducirse en su diario vivir. Los que obtienen puntuaciones altas (I+) funcionan bajo el dominio de sus sentimientos. Estas personas tienden a ser muy emotivas y de una sensibilidad extrema. Se les puede describir como distraídos, soñadores, intuitivos, impacientes, temperamentales y, por lo general, no son muy realistas. Los (I-) se rigen por su pensamiento racional, siendo muy prácticos y realistas. Estos individuos son independientes, responsables, escépticos y, en ocasiones, pueden resultar cínicos y rudos.

El Factor L explora la identidad social del individuo; específicamente mide en qué grado la persona se siente identificada o unida a la raza humana en general. Los que puntúan alto (L+) poseen unas fronteras personales tan marcadas que se desconectan del resto de la humanidad. Estas personas tienden a desconfiar de los demás, y se ha encontrado que su

comportamiento tiende a ser paranoico. Por estas razones, las relaciones interpersonales de los L+ son generalmente problemáticas, deteriorándose por el exceso de celos, sospechas y el escepticismo de estos individuos. Las personas que obtienen bajas puntuaciones (L-) se caracterizan primordialmente por sentirse uno con los demás. Estas personas no se perciben como un mundo aparte, sino como parte de un mundo compuesto por toda la humanidad. Los L- que confían en los demás, se adaptan fácilmente, se preocupan por sus compañeros, son abiertas, tolerantes y muy poco competitivas.

El Factor M se basa en que los humanos pueden percibir de dos modos. La primera manera de percibir se nutre del contacto directo entre los cinco sentidos y el ambiente. La otra forma se compone mayormente de un diseño interno de conexión subliminal de pensamientos y especulaciones que van organizando la información. Las personas con altas puntuaciones (M+) se caracterizan por una intensa vida interna. Estas personas van por el mundo sumergidas en sus pensamientos, distraídas e inatentas a lo que sucede a su alrededor. Son seres con una gran imaginación, muy creativos, poco convencionales e interesados solo en la esencia de las cosas. Los que salen bajos (M-) responden al mundo externo en vez de al interno. Estas personas son muy realistas y prácticas; valoran lo concreto y lo obvio. En términos de creatividad, los M- poseen niveles muy bajos o inexistentes. En casos de emergencia, tienden a mantener la calma y son capaces de resolver la situación.

El Factor N está relacionado a las máscaras sociales; describe en qué grado las personas se ocultan, mostrando solo aquellos rasgos que generen las respuestas que desean obtener de los demás. Las personas que obtienen puntuaciones altas (N+) tienden a ser calculadoras, frías, refinadas, diplomáticas y muy conscientes socialmente. Los N+ se pueden describir como utilitaristas; usan sus destrezas sociales para relacionarse con personas a las que les puedan sacar provecho para realizar sus planes. Los que puntúan bajo (N-) son personas genuinas, abiertas, directas y sinceras que no se esfuerzan por impresionar a otros. Estos individuos son muy espontáneos y auténticos; si quieren algo, lo piden sin incurrir en planes elaborados de interacciones humanas.

El Factor O explora la auto-estima de las personas en base a tendencias a experimentar culpa o inseguridades. Este factor no pretende categorizar a las personas entre altas y bajas auto-estimas ya que el nivel al momento de la prueba puede ser uno de carácter transitorio, influenciado por eventos recientes. Altas puntuaciones (O+) son obtenidas por personas cuya vida interna se rige por el sufrimiento.

Estas personas tienen expectativas personales muy altas, se preocupan demasiado, experimentan muchos sentimientos de culpa, son inseguras y no se sienten aceptadas en situaciones grupales. Los que puntúan bajo (O-) tienen una visión muy positiva de su persona, son seguros de sí mismos y no están propensos a experimentar culpa.

Estas personas se sienten tan satisfechas con lo que son que, en ocasiones, tienden a ser insensibles hacia los sentimientos y necesidades de los demás, pues creen merecerlo todo.

El Factor Q1 explora la orientación psicológica hacia el cambio. Las personas que la prueba define como Q1+ están abiertas y dispuestas al cambio. Los Q1+ se sienten menos atadas a su pasado que el resto de las personas, tienden a ser muy liberales y rechazan lo tradicional y convencional. Estos individuos son, por lo general, intelectuales y escépticos que se preocupan por estar bien informados y están menos inclinados a moralizar y más propensos a experimentar en la vida. Al otro lado del continuo se encuentran los Q1-, muy conservadores y tradicionales. Estas personas aceptan lo establecido sin cuestionarlo, no les interesa el pensamiento intelectual o analítico y demuestran una marcada resistencia al cambio.

El Factor Q2 mide el grado de dependencia de la persona. Los que obtienen puntuaciones altas en este factor (Q2+) son individuos autosuficientes que acostumbran tomar decisiones sin preocuparse por las opiniones ajenas, prefieren estar solos la mayor parte del tiempo y hacen sus cosas sin pedir ayuda a los demás. Los que sí demuestran un alto grado de dependencia son los que obtienen puntuaciones bajas en este factor. Los Q2- demuestran una preferencia por estar en grupo la mayor parte del tiempo y toman sus decisiones en base a lo que piensan otros y lo que establece la sociedad, en vez de utilizar

su propio juicio. Estas personas necesitan sentir que pertenecen a un grupo donde son aceptados y queridos.

El Factor Q3 explora los esfuerzos del individuo por mantener una congruencia entre su yo ideal y su yo real; moldeándose de acuerdo a patrones establecidos y aprobados por la sociedad. Las personas que obtienen puntuaciones altas (Q3+) se esfuerzan por igualar su conducta a la imagen ideal y socialmente aceptable que se han creado. Estas personas tienden a controlar sus emociones, son muy auto-conscientes, compulsivas y perfeccionistas. Por otro lado, los Q3- no se esfuerzan por controlarse y disciplinarse para lograr igualarse a los ideales de conducta, y no le dan importancia alguna a las reglas que establece la sociedad. Estas personas llevan una vida más relajada y menos estresante que la de los Q3+, pero tienden a ser menos exitosas y reconocidas.

El Factor Q4 mide las sensaciones desagradables que tienden a acompañar la excitación del sistema nervioso autónomo; comúnmente conocida como tensión nerviosa. Las personas que puntúan alto (Q4+) experimentan niveles extremos de tensión nerviosa. Estos individuos padecen de una incomodidad subjetiva constante, son impacientes y se distinguen por su incapacidad para mantenerse inactivos. Se les describe además como frustrados, pues su conducta se interpreta como un exceso de impulsos que se expresan inadecuadamente. Al otro extremo del continuo se encuentran los Q4-, quienes se caracterizan primordialmente por la ausencia de tensión nerviosa. Los Q4- llevan una existencia tranquila y relajada, regida por la calma, la paciencia y un alto grado de satisfacción que podría conducir a la vagancia y al conformismo. (Catell, 1972).

### **3.4. AUTOESTIMA**

Uno de los estudios clásicos acerca de la autoestima fue realizado por Coopersmith en 1967, quien construyó un inventario para medir la autoestima en niños; posteriormente

ampliaría su escala para adolescentes y adultos. Coopersmith en su trabajo aisló 4 factores altamente significativos para la autoestima; éstos son:

— La aceptación, preocupación y respeto recibidos por las personas, y la significación que ellos tuvieron.

— La historia de éxitos y la posición (status) que la persona tiene en la comunidad.

— La interpretación que las personas hacen de sus experiencias; cómo estas experiencias son modificadas por las aspiraciones y valores que ellas tienen.

— La manera que tienen las personas de responder a la evaluación. (Celis, 2015).

### **Origen de la autoestima.**

La autoestima, según Coopersmith, es: *“la evaluación que la persona hace y mantiene habitualmente con respecto a sí mismo, expresa una actitud de aprobación o desaprobación e indica la extensión en la cual el individuo se cree capaz, significativo, exitoso y valioso”*. (Coopersmith, 1981, citado por Celis, 2015: 27).

La autoestima da sus primeros indicadores a los seis meses, cuando el bebé auto percibe su propio cuerpo de manera integral e independiente de su contexto al que se ubica. Con el transcurrir de la línea de tiempo del niño se va incorporando el sí mismo mediante la asimilación de vivencias corporales, del contexto del medio socio ambiental conllevando así a la inserción del concepto empezando desde la reacción positiva al llamado de su nombre propio por las figuras parentales y diferenciándose de las demás personas.

Una etapa evolutiva relevante se ubica entre los tres a cinco años, cuando el niño da sus indicios del egocentrismo al pensar que el universo rota en sí mismo y de acuerdo a sus exigencias, desarrollándose así el concepto de posición. En este periodo las figuras parentales a través de sus estilos de autoridad, sientan las bases de los vínculos de su

autonomía básicas para la adquisición de las capacidades del niño para relacionarse con los demás y por ende desarrollar su autoestima; en esta temporada es necesario que el niño pueda recibir caricias positivas dirigidas a la personalidad del niño propiciando el ajuste socio personal del menor fortificando así su autoestima.

A los seis años, Coopersmith indica que con las experiencias provenientes de la escuela en educación inicial podrá establecer y vivenciar relaciones interpersonales entre sus pares a pesar de su corta edad, así no solo logrará el desarrollo de su corta edad, ni solo el desarrollo de su autoestima, sino también apreciarse cognitivamente. A los ocho y nueve años; el niño busca establecer su auto apreciación la cual empezará a perdurar a través del tiempo, propiciando la consolidación de la autoestima, la socialización y la comunicación. (Coopersmith, 1981, citado por Celis, 2015).

### **Enfoque teórico de Coopersmith.**

Coopersmith ha constituido la autoestima bajo cuatro factores, cuatro características, cuatro áreas y tres tipos de niveles.

El primero orientado al tipo de trato que todo niño da y/o recibe de seres significativos para su mundo emocional, de tal manera que la medida en que perciben caricias positivas va a influir directamente en el desarrollo de la autoestima, van a aprender a sentirse bien consigo mismo y también con los demás.

El segundo factor, dirigido al éxito, estatus e ubicación que la persona tenga dentro de su contexto emocional.

El tercero serán los proyectos de vida, sumados a los valores que cada sujeto posee y la propia motivación para llevar a cabo las metas y concluir las.

El cuarto factor es una propia visión auto evaluativa de la persona sobre sí misma.

En cuanto a las características de la estructura del constructo de la autoestima según Coopersmith, éstas son:

La primera, se basa en la praxis vivencial estable en el tiempo y proclive a producir cambios que producen maduración personal, generándose nuevas experiencias en la vida emocional del sujeto.

La segunda enfatiza que la autoestima puede moldearse en base a variables intervinientes como son: el género, la edad cronológica del sujeto y roles que las personas portan en función a su desempeño sexual.

La tercera, se refiere a la propia individualidad vinculada a las experiencias del sujeto; y la cuarta está dirigida al nivel de conciencia sobre uno mismo y éste es expresado por indicadores observables como: el timbre de la voz, el lenguaje, postura, etc.

En relación a las áreas Coopersmith enuncia cuatro: Sí mismo, Escolar, Hogar y Social. Desglosando estas áreas se tiene:

El sí mismo que corresponde al área personal involucra a la autoevaluación que el propio sujeto hace de sí mismo en base a su figura corpórea, sus cualidades, sus habilidades, su autocrítica, todas ellas evidenciadas en las actitudes personales.

El área de rendimiento escolar da a conocer al sujeto en su desempeño educativo, demostrado por su capacidad para reproducir y generar juicio a nivel personal sobre este rubro.

El área familiar, enfatiza la manera cómo el sujeto interactúa dentro de su núcleo hogareño, denotando las capacidades que pueden ser evidenciadas por sus comportamientos.

Finalmente, el área Social, que corresponde a la autoevaluación que cada uno posee en base a sus relaciones interpersonales y sociales se enfoca a sus capacidades expresadas también por su propio juicio hacia su persona. (Coopersmith, 1981, citado por Celis, 2015).

Cada rubro o área de la autoestima va a originar una puntuación diferente al valor total que abarcan las escalas abordadas por diferentes ámbitos, que conllevan a una misma meta denominada autoestima, donde se forma el concepto de sí mismo. Los sujetos con una autoestima alta o baja poseen determinadas características que se evidencian en la interacción con sus pares.

Por otro lado, para Coopersmith, la autoestima se clasifica en tres niveles: alto, medio y bajo, esto se demuestra cuando los individuos atraviesan por parecidas circunstancias, pero cada uno reacciona de distinta manera, debido a la diferente perspectiva que posee sobre su porvenir, sus procesos afectivos y sobre sí mismo.

Los individuos con un nivel de autoestima alto, para Coopersmith, se distinguen por ser afectivos, comunicativos, que triunfan en las diferentes áreas de su vida, dirigen grupos, se involucran ante situaciones que suceden en su comunidad, asumiendo inclusive responsabilidades de ciudadanos. Su niñez ha evolucionado sin mermas afectivas, por ello no han presentado perturbaciones emocionales que hallan marcada su vida. Asimismo, creen y confían en sus habilidades, aceptan y toleran sus debilidades, son pacientes y se esfuerzan por conseguir cada logro, tienen expectativas altas sobre su futuro y son queridos por su entorno.

Los individuos con un nivel de autoestima medio, según Coopersmith, tienen cierta semejanza con los individuos que tienen una autoestima alta, sin embargo, ante algunas ocasiones manifiestan comportamientos inapropiados que revelan problemas en su auto concepto. Sus comportamientos mayormente son adecuados, se muestran perseverantes, entusiastas y tienen la capacidad de reconocer sus propios defectos, pero en cambio, presentan inseguridades al momento de actuar o tomar decisiones en las diferentes áreas de su vida, suelen mostrar dependencia a la aceptación de su entorno. Por otro lado, son prudentes al momento de competir, de generar perspectivas, de entablar comunicación con los demás y en proyectar sus objetivos y se encuentran muy próximos a los sujetos con autoestima alta.

Los individuos con un nivel de autoestima bajo, planteado por Coopersmith, los identifica como sujetos aislados, depresivos, desanimados, que tienen baja capacidad de afrontar situaciones desagradables, sensibilidad y temor ante la crítica de los demás. De igual modo, manifiestan conflictos a nivel intrapersonal como interpersonal, no reconocen sus cualidades y se fijan constantemente en los trabajos de los demás, o desvalorizando sus propios productos o trabajos.

Es considerable recalcar que Coopersmith indica que los niveles presentados pueden variar en función a los indicadores emocionales, comportamientos previos o estímulos antecesores y también por los propios motivos que los sujetos tienen en su persona. (Coopersmith, 1981, citado por Celis, 2015).

### **3.5. INTELIGENCIA**

La inteligencia se ha definido de muchas maneras, incluyendo: la capacidad lógica, comprensión, autoconciencia, aprendizaje, conocimiento emocional, razonamiento, planificación, creatividad, pensamiento crítico y resolución de problemas. En términos más generales, se puede describir como la capacidad de percibir o inferir información, y retenerla como conocimiento para aplicarlo a comportamientos adaptativos dentro de un entorno o contexto.

La inteligencia se estudia con mayor frecuencia en humanos, pero también se ha observado tanto en animales no humanos como en plantas. La inteligencia en las máquinas se llama inteligencia artificial, que se implementa comúnmente en sistemas informáticos utilizando programas y, a veces, hardware adecuado. (Quiroz, 1998).

La inteligencia es una cualidad que todos los seres humanos poseemos, aunque no todos podemos tenerla de igual manera estimulada y desarrollada. Por esto, la estimulación temprana de los niños, entre su primer año de vida y los cinco años es crucial para que

luego puedan hacer frente a la etapa de aprendizaje que comienza en la escuela básica a partir de los seis años.

La inteligencia no es solo “saber mucho” (ya lo hemos diferenciado en relación a la sabiduría), sino que se trata de poner en juego nuestros conocimientos y aptitudes en todas las acciones de nuestra vida cotidiana, y por ello somos capaces los seres humanos de desafiar obstáculos que pueden ser desde la resolución de un problema matemático, hablar correctamente en público o realizar operaciones económicas con éxito.

La definición más aceptada de inteligencia es: “*La capacidad para adaptarse al ambiente. La capacidad para resolver problemas*” (Quiroz, 1998: 31).

En la teoría de la personalidad se acostumbra distinguir varios tipos de rasgos, incluidos los rasgos dinámicos (motivos), temperamento y habilidad. Cattell adoptó también esos conceptos.

### **Rasgos de habilidad**

Los rasgos de habilidad definen varios tipos de inteligencia y determinan la eficacia con la que una persona trabaja por una meta deseada. Tanto la herencia como el aprendizaje influyen en la inteligencia, y Cattell y otros han luchado por desenredar esas dos influencias. A Cattell le preocupaba que los tests de inteligencia existentes no midieran simplemente la habilidad innata de una persona para aprender, sino que también incluyeran los efectos de la experiencia. Casi todos los tests de inteligencia están sesgados a favor de quienes tienen una buena educación.

Una persona que es innatamente brillante, pero que carece de una buena educación, no se desempeña bien en esas pruebas ya que incluyen contenidos de vocabulario y matemáticas que se aprenden en la escuela. ¿Es posible probar la inteligencia innata sin subestimar las habilidades de quienes tienen poca educación? Cattell lo intentó.

*“Distinguió dos tipos de inteligencia. Una, a la que llamó **inteligencia fluida**, es la habilidad innata para aprender. Es “fluida” porque puede expresarse en diferentes tipos de aprendizaje, dependiendo de las oportunidades educativas del individuo. En contraste, la **inteligencia cristalizada** incluye los efectos de la educación: lo que ha sido aprendido. Cattell intentó medir la inteligencia fluida sin la confusión de los efectos de la educación”.* (Boyle, 1988; Carroll, 1984; R. B. Cattell, 1971, citado por Extremera, 2004: 61).

De acuerdo con su propósito de construir pruebas nuevas y más puras, Cattell elaboró el **test de inteligencia de idoneidad con la cultura** para medir solo la inteligencia fluida. Pretende proporcionar una mejor evaluación de la inteligencia de la gente con posibles privaciones educativas, por ejemplo, los de escasos recursos. Desafortunadamente, la experiencia influye en las puntuaciones. Por ejemplo, una intervención educativa que enseñó destrezas cognitivas a niños de séptimo grado en escuelas con un bajo nivel socioeconómico en Venezuela no solo mejoró el desempeño en pruebas de habilidades relacionadas con la escuela, atestiguando su éxito, sino que también mejoró las puntuaciones en el test de inteligencia de idoneidad con la cultura de Cattell. Esta mejora sugiere que el test no está del todo libre de los efectos educativos. Además, una revisión de las puntuaciones en los tests de CI en 14 países muestra que el CI promedio puede aumentar 25 puntos en una generación y que esos cambios son mayores en los tests de inteligencia fluida. Como los factores genéticos no pueden explicar dichos cambios, el revisor concluye que los tests no miden la inteligencia fluida como se pretendía, sino que también están sujetos a las influencias ambientales. Tal vez la inteligencia fluida y la cristalizada no corresponden a los efectos de la herencia y el ambiente, sino que son simplemente habilidades diferentes. (Horn, 1984).

Cattell estuvo interesado en la herencia durante toda su carrera, lo que en ocasiones lo puso en desacuerdo con los valores prevalecientes de los estadounidenses, suspicaces del movimiento eugenésico que trataba de influir en quién tendría el derecho de criar niños (por ejemplo, R. B. Cattell, 1972). Cattell concluyó que alrededor de 80% de la variación en la inteligencia es determinado por la herencia (en otras palabras, es fluida) y que solo

20% por la experiencia (en otras palabras, es cristalizada). Con base en su creencia de que la inteligencia era principalmente hereditaria, apoyó el movimiento eugenésico, al temer una declinación general en la inteligencia de la población británica debido a la mayor tasa de nacimiento de gente menos inteligente (R. B. Cattell, 1972). Esta posición controvertida desafortunadamente era consistente con las creencias nazis en la superioridad de las razas “arias” (Horn, 1984). La investigación subsecuente no apoyó las predicciones de Cattell; se encontró que la inteligencia de los niños británicos aumentaba en lugar de descender (R. B. Cattell, 1972). Los factores históricos y culturales, además de la genética, influyen en la inteligencia medida. La investigación sobre la herencia de la inteligencia ha sido criticada porque el porcentaje de cualquier característica atribuible a la herencia o al ambiente puede variar considerablemente dependiendo de la muestra que se estudie. En una muestra de sujetos en la que todos han tenido oportunidades similares de educación, la variación de una persona a otra se debe principalmente a la genética porque, de hecho, no ha existido mucha variación ambiental. En consecuencia, la escolaridad obligatoria produce un decremento en el componente ambiental aparente de la inteligencia. Sin embargo, si el ambiente varía de manera notable, se incrementa el porcentaje calculado de variación ambiental. Por tanto, los críticos arguyen que es imposible. (Extremera, 2004).

### **¿Qué es el factor G?**

Aunque las pruebas mentales son a menudo diseñadas para medir dominios específicos de la cognición, como fluidez verbal, habilidad espacial o memoria, en general las personas que hacen bien un tipo de prueba tienden a hacer bien los demás. Esta correlación sugiere que todas estas pruebas miden algún elemento global de la capacidad intelectual. En las últimas décadas, la investigación ha dedicado mucho esfuerzo para aislar ese factor general, conocido como factor g, de los otros aspectos de la capacidad cognitiva medidos en las pruebas mentales.

La extracción estadística del factor “g” se llevó a cabo mediante una técnica llamada análisis factorial, introducido a principios de siglo por el psicólogo británico Charles

Spearman. Y esta capacidad de aislar “g” ha revolucionado la investigación sobre la inteligencia general, ya que ha permitido a los investigadores concluir que el valor predictivo de los test mentales se deriva casi exclusivamente de este factor global más que de las aptitudes más específicas medidas por los tests de inteligencia.

El factor general explica la mayoría de las diferencias entre los individuos en el desempeño en diversas pruebas mentales. Esto es así independientemente de lo que la capacidad específica de la prueba tiene por objeto evaluar, independientemente del contenido manifiesto de la prueba (palabras, números o figuras), y a pesar de la forma en que la prueba se administra (escrita u oral, a una persona o a un grupo).

### **Las Matrices de Raven**

Todas las habilidades del hombre tienen un factor común, un factor general a todas ellas (factor g), y un factor específico a cada una de ellas (factor e). En cada habilidad se dan los dos factores “g” y “e”, pero dichos factores no desempeñan el mismo papel en todas las habilidades; en tanto en algunos de ellos es “g” el factor principal y en otros “e”, finalmente también existen los llamados (factores de grupo), que se encuentran en gran parte de un conjunto de habilidades afines.

- **“Factor “g”**.- *Es un factor cuantitativo de la inteligencia, solo un factor es común y fundamental de todas las funciones cognoscitivas del mismo individuo. Su magnitud es intraindividualmente constante e interindividualmente variable; consta en todas las habilidades de un mismo individuo y ampliamente variable de un individuo a otro. A este factor no debe asimilárselo a función particular alguna, como la abstracción o la atención. Cuantitativamente “g” sería la energía subyacente (constante) a todas las operaciones psíquicas.*
- **Factor “e”**.- *Es un factor cuantitativo variable intra e interindividualmente; variable tanto de una a otra habilidad particular y no dependiente ni se*

*correlaciona con “g” ni con los otros “e”. Cualitativamente los “e” son las máquinas, dispositivos o instrumentos a través de las cuales actúa y opera la energía mental (g). A cada habilidad corresponde un dispositivo.*

- **Factores de grupo.-** *Es un factor común a muchos de las habilidades de un conjunto a fin; relaciona unitariamente gran parte de un conjunto dado de habilidades. Spearman ha identificado, entre otros, los siguientes factores de grupo: V, verbal; M, mecánico, espacial; N, numérico; memoria; V, voluntad”.* (Raven, 1993:16)

**Factores del desarrollo intelectual.-** Antes de abordar los factores que intervienen en el desarrollo intelectual, habría que precisar qué se entiende por inteligencia, labor difícil ya que no hay concordancia entre los psicólogos para definir el término.

Dejando de lado el debate sobre cuál es la definición más precisa, se puede señalar en forma general que inteligencia es el conjunto de aptitudes (aprendizajes, memoria, razonamiento, lenguaje, etc.) que permite al ser humano adaptarse al mundo que le rodea y solucionar sus problemas con eficacia, utilizando relaciones.

En general se pueden establecer dos factores generales para el desarrollo intelectual: el biológico- hereditario y el ambiental. Diversas investigaciones han establecido que si bien los dos son importantes, el último es determinante, ya que puede permitir el incremento de las capacidades intelectuales o reducirlas. Pero, alcanzar un ambiente acorde para el desarrollo intelectual nos lleva a aspectos que van más allá del campo de la psicología y que implican un desarrollo humano adecuado, en el que las personas cuenten con oportunidades para su crecimiento.

Abordaremos el primer factor biológico-hereditario.- Diversos estudios en hermanos gemelos separados desde bebés concluyeron que ellos tienden a obtener calificaciones de coeficiente intelectual similar, lo que dejaría la posibilidad de que la inteligencia es

hereditaria. Sin embargo, estas investigaciones no son concluyentes al no establecer si es resultado de una herencia de los padres o de desarrollo en ambientes similares a pesar de vivir con familias distintas. (Simons, 1999).

### **3.6. MOTIVACIÓN**

La motivación, entendida como aquel conjunto de factores que movilizan el comportamiento del individuo, es un aspecto importante para comprender el porqué algunas personas eligen tal o cual profesión, en el caso de este estudio, los aspirantes a policías.

Según Agreda, R. *"La motivación, es el motor de la conducta humana, la motivación funciona en todas las actividades en que actúa el ser humano. La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación"*. (2002:78).

La definición que se tomará como referencia en esta investigación es la que dice que la motivación *"Es la compleja integración de procesos psíquicas que efectiva la regulación inductora del comportamiento, pues determina la dirección (Hacia el objeto- meta buscado o el objeto evitado). La intensidad y el sentido (de aproximación o evitación) del comportamiento"*. (González Serra, 2008: 52).

#### **3.6.1 Aprendizaje de la Motivación**

Algunas conductas son totalmente aprendidas, precisamente, la sociedad va moldeando en parte la personalidad. Nacemos con un bagaje instintivo, con un equipo orgánico; pero, la cultura va moldeando nuestro comportamiento y creando nuestras necesidades. Las normas morales, las leyes, las costumbres, las ideologías y la religión, influyen también sobre la conducta humana y esas influencias quedan expresadas de distintas maneras. En

cualquiera de tales casos, esas influencias sociales externas se combinan con las capacidades internas de la persona y contribuyen a que se integre la personalidad del individuo; aunque, en algunos casos y en condiciones especiales, también puede causar la desintegración.

Sucede que lo que una persona considera como una recompensa importante, otra persona podría considerarlo como inútil. Por ejemplo, un vaso con agua probablemente sería más motivador para una persona que ha estado muchas horas caminando en un desierto con mucho calor, que para alguien que tomó tres bebidas frías en el mismo desierto.

E inclusive tener una recompensa que sea importante para los individuos no es garantía de que los vaya a motivar. La razón es que la recompensa en sí no motivará a la persona a menos que sienta que el esfuerzo desplegado le llevará a obtener esa recompensa. Las personas difieren en la forma en que aprovechan sus oportunidades para tener éxito en diferentes trabajos. Por ello se podrá ver que una tarea que una persona podría considerar que le producirá recompensas, quizá sea vista por otra como imposible.

El mecanismo por el cual la sociedad moldea a las personas a comportarse de una determinada manera, se da de la siguiente manera:

- *“El estímulo se activa*
- *La persona responde ante el estímulo.*
- *La sociedad, por intermedio de un miembro con mayor jerarquía (padre, jefe, sacerdote, etc.), trata de enseñar, juzga el comportamiento y decide si éste es adecuado o no.*
- *La recompensa (incentivo o premio) se otorga de ser positivo. Si se juzga inadecuado, proporciona una sanción (castigo).*
- *La recompensa aumenta la probabilidad de que, en el futuro, ante estímulos semejantes, se repita la respuesta prefijada. Cada vez que esto sucede ocurre un refuerzo y, por tanto, aumentan las probabilidades de la ocurrencia de la conducta deseada. Una vez instaurada esa conducta, se dice que ha habido aprendizaje.*

- *El castigo es menos efectivo, disminuye la probabilidad de que se repita ese comportamiento ante estímulos semejantes.*
- *El aprendizaje consiste en adquirir nuevos tipos actuales o potenciales de conducta. Este esquema no solo es válido para enseñar normas sociales sino, además, cualquier tipo de materia. Una vez que se ha aprendido algo, esto pasa a formar parte de nuestro repertorio conductual". (González Serra, 2008: 82).*

### **3.6.2 Tipología de la Motivación.**

Son numerosos los criterios que pueden utilizarse para clasificar la motivación. En este apartado consideraremos algunas clasificaciones básicas para la discusión general del tema. Se reservan para otro espacio las clases de motivaciones derivadas de teorías particulares.

### **3.6.3. Motivación Extrínseca y Motivación Intrínseca.**

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

**La Motivación Extrínseca:** es originada por las expectativas de obtener sanciones externas a la propia conducta. Se espera la consecución de una recompensa o la evitación de un castigo o de cualquier consecuencia no deseada. En otras palabras, la conducta se vuelve instrumental: se convierte en un medio para alcanzar un fin. Puede tratarse, por ejemplo, de obtener una recompensa económica, social o psicológica (una bonificación, la aprobación de sus compañeros o un reconocimiento de su supervisor). O puede tratarse de evitar consecuencias desagradables (la negativa de un aumento de salario, el rechazo de los otros, o la pérdida de confianza por parte de su jefe).

**La Motivación Intrínseca:** es originada por la gratificación derivada de la propia ejecución de la conducta. La conducta es expresiva: es simultáneamente medio y fin. La realización, por ejemplo, de un trabajo desafiante para el cual se tiene las aptitudes necesarias, hace que la actividad sea, de por sí, satisfactoria. La conducta motivada intrínsecamente la motivación emana las necesidades internas y la satisfacción espontánea que la actividad proporciona; con la conducta motivada extrínsecamente la motivación surge de incentivos y consecuencias que se hacen contingentes al comportamiento observado.

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

La motivación intrínseca, por el contrario, prescinde de toda externalidad. Se basta a sí misma. Por tal motivo, las teorías emergentes sobre motivación destacan la importancia y la potencialidad de la motivación intrínseca. Sin que ello signifique desconocer el papel reforzador de las sanciones externas. (González Serra, 2008)

### **3.7. MOTIVACIÓN LABORAL**

A menudo la gente se pregunta qué es lo que motiva a los jóvenes a ingresar a la academia policial. Por Motivación se entiende *“la compleja integración de procesos psíquicas que efectiva la regulación inductora del comportamiento, pues determina la dirección (Hacia el objeto- meta buscado o el objeto evitado). La intensidad y el sentido (de aproximación o evitación) del comportamiento”*. (Marshall 1996: 21).

El cuestionario MbM de Marshall, empleado en la presente investigación se basa en la teoría de la motivación de Maslow, por lo cual se desarrolla a continuación los principales constructos teóricos de dicha teoría.

### 3.7.1. La teoría de la motivación de Maslow

El Cuestionario MbM mide las motivaciones internas, tal como las percibe el individuo. Parte del modelo desarrollado hace más de 50 años por el psicólogo Abraham Maslow, que observó que todos nacemos con determinadas motivaciones inherentes - por ejemplo, la necesidad de comer y respirar. Un niño llora cuando tiene hambre; no es necesario que se le motive para comer. Cuando el niño se hace adulto, aparecen otras motivaciones, algunas de las cuales se aprenden a través de la interacción con los otros. Maslow detectó cinco categorías básicas de motivación cuya existencia se ha visto apoyada por la investigación. Comprendiendo estas categorías, es posible interpretar la motivación que los egresados de la academia de policía tienen en relación a su futura vida laboral.

**Necesidades fisiológicas.** La categoría más básica de motivación se centra en la supervivencia. Entre estas necesidades están la comida, el agua, el aire y un lugar para cobijarse. Todos nacemos con estas necesidades, que motivan, en mayor o menor medida, nuestro comportamiento a lo largo de la vida. Sin embargo, en nuestra sociedad, la mayor parte de las personas tienen bien cubiertas estas necesidades fisiológicas. Incluso cuando oímos el caso de un vagabundo que ha muerto congelado en la calle por falta de cobijo, no pensamos en las causas por las que este vagabundo no pudo encontrar un lugar en qué guarecerse sino en qué le indujo a rechazar el cobijo que se ofrece siempre a aquellos que no tienen dónde alojarse en invierno. Desde luego, es altamente improbable que una persona que dispone de trabajo estable en una empresa no tenga satisfechas sus necesidades más básicas. Es cierto que, con demasiada frecuencia, los trabajadores más pobres tienen que alojarse en refugios o incluso dormir en coches o pequeñas caravanas pero, aún en este caso, no se puede hablar de una lucha por la supervivencia física. El Cuestionario MbM no mide las necesidades fisiológicas, puesto que es prácticamente seguro que una persona que complete este cuestionario tendrá satisfechas sus necesidades fisiológicas y su mayor motivación no procederá, por lo tanto, de la satisfacción de estas necesidades humanas básicas. (Marshall, 1996).

**Necesidades de protección y seguridad.** La primera escala del Cuestionario MbM evalúa las necesidades de protección y seguridad. Estas necesidades tienden a un plazo más largo que la mayoría de las necesidades fisiológicas básicas. Así, hablamos, con frecuencia, de la seguridad económica, de un nivel de vida confortable y de una sensación de seguridad. En la mayor parte de los países occidentales, la satisfacción de estas necesidades se consigue a través del dinero que las empresas pagan directamente a los empleados a cambio de su trabajo. En otros países, como Japón, muchas empresas proporcionan vivienda y asistencia sanitaria a sus empleados. Sin embargo, en ambos casos, la satisfacción de las necesidades relacionadas con estas motivaciones se obtiene a través del empleo y la pertenencia a una empresa. Con frecuencia, las empresas utilizan los aumentos de sueldo para recompensar un rendimiento excepcional y esto puede redundar en la satisfacción de las necesidades de protección. No obstante, salvo que un empleado viva en circunstancias muy difíciles, no es probable que el sueldo sirva como motivador importante para satisfacer las necesidades de protección y seguridad. Por supuesto, esto no quiere decir que el sueldo no sirva para motivar el rendimiento, sino que, cuando ocurre esto, suele ser porque el dinero se puede utilizar para satisfacer muchas necesidades distintas. (Marshall, 1996).

**Necesidades sociales y de pertenencia.** La segunda escala MbM mide las necesidades sociales, el sentimiento y necesidad de pertenencia, de interacción con otros en relaciones duraderas. Cuando hablamos de necesidad de pertenencia hacemos referencia a aquel interés por formar parte de un grupo. Y, cuando decimos necesidad queremos decir, un impulso irresistible o urgente de hacerlo. En este sentido, cuando las personas sentimos que esta necesidad no está cubierta, solemos poner medios e invertir recursos importantes para que deje de ser así.

Abraham Maslow, indicó que el ser humano debe satisfacer ciertas necesidades para alcanzar la autorrealización. Pero este autor, no se refería a necesidad como dependencia, más bien proponía, que era difícil alcanzar una necesidad que se encontrara en la parte superior de la pirámide sin haber nutrido las demás. Así como respirar o alimentarse son

necesidades básicas para el ser humano, también lo es el hecho de establecer y mantener al menos un mínimo de relaciones interpersonales que sean duraderas, positivas y significativas.

La pertenencia sería una necesidad básica para el ser humano ya que cumple todos los requisitos que definen una necesidad de este tipo, que serían los siguientes:

Se puede sentir en todos los ámbitos de la vida de la persona;

Tiene consecuencias afectivas-emocionales;

Dirige el procesamiento cognitivo;

Si no se satisface, aparecen graves efectos negativos para la salud y/o para el bienestar psicológico;

Motiva comportamientos concretos dirigidos a satisfacer la necesidad;

La tienen todas las personas, sin importar la cultura, la edad, etc.;

No se deriva de otros motivos o necesidades de orden superior;

Afecta a una amplia variedad de comportamientos;

Tiene implicaciones que van más allá del funcionamiento psicológico inmediato del individuo, observables en el desarrollo económico y social del ser humano a lo largo de su historia. (Marshall, 1996).

**Necesidades de autoestima.** Muchas personas, quizá la mayoría, se sienten motivadas por la búsqueda de su valor como individuos, necesitan sentirse importantes. La necesidad de autoestima es el centro de atención de la tercera categoría de motivación humana detectada por Maslow y es evaluada por el Cuestionario MbM. Es evidente que los directivos deben elogiar a los empleados por su buen trabajo o por la consecución de logros especiales. También es posible diseñar los trabajos de manera que los empleados tengan la oportunidad de sentir que sus logros son resultado de su esfuerzo. La repetición interminable de una o dos operaciones sencillas no puede ofrecer a la persona la sensación de realización de una tarea significativa que genera autoestima.

Maslow describió dos tipos de necesidades de estima, una alta y otra baja.

*“La estima alta concierne a la necesidad del respeto a uno mismo, e incluye sentimientos tales como confianza, competencia, maestría, logros, independencia y libertad. La estima baja concierne al respeto de las demás personas: la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento, reputación, estatus, dignidad, fama, gloria, e incluso dominio. La merma de estas necesidades se refleja en una baja autoestima y el complejo de inferioridad.*

*El tener satisfecha esta necesidad apoya el sentido de vida y la valoración como individuo y profesional, que tranquilamente puede escalonar y avanzar hacia la necesidad de la autorrealización. La necesidad de autoestima, es la necesidad del equilibrio en el ser humano, dado que se constituye en el pilar fundamental para que el individuo se convierta en el hombre de éxito que siempre ha soñado, o en un hombre abocado hacia el fracaso, el cual no puede lograr nada por sus propios medios”. (Marshall, 1996: 97).*

**Necesidades de autorrealización.** La última escala del Cuestionario MbM se centra en lo que Maslow consideraba el nivel superior de motivación humana: la búsqueda del autodesarrollo y el esfuerzo por ser “todo lo que uno puede llegar a ser”. Maslow llamó a esto autorrealización. Es la necesidad psicológica más elevada del ser humano, se halla en la cima de las jerarquías, y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido válido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a ésta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, o al menos, hasta cierto punto. La mayoría de las personas desean autorrealizarse en mayor o menor medida. Lo que varía de una persona a otra es la importancia que otorgan a esta motivación. La puntuación que obtenga en esta escala le puede servir de indicación de la intensidad de su propia motivación con respecto a este aspecto. Esto le permitirá también tener en cuenta y entender mejor las necesidades de autorrealización de los demás. La mayor parte de los empleados prefieren que su trabajo implique un reto, es decir, desean tener la sensación de que no solamente están utilizando sus destrezas actuales, sino que están adquiriendo también nuevas destrezas y conocimientos. (Marshall, 1996).

El MbM tiene la capacidad de ser empleado en el entorno laboral, como es el caso del estudio realizado con los policías, ya que considera los factores motivadores e higiénicos de Herzberg.

### **3.7.2. Teoría de los factores motivadores e higiénicos de Herzberg**

Maslow proporcionó una base sólida para la comprensión de la motivación en el ser humano. Otro psicólogo, Frederick Herzberg, centró su análisis en el diseño de formas de trabajo que pudieran satisfacer las motivaciones situadas en la parte superior de la escala: la autoestima y la autorrealización. En el que se ha convertido en el artículo más reproducido de Harvard Business Review, Herzberg argumentó que la protección y la seguridad son factores motivadores carentes de efectividad debido a que, según Herzberg, no son, en realidad, factores motivadores. Son necesidades que centran nuestra atención solamente cuando están básicamente insatisfechas. Una vez satisfechas, son pocas las personas que se esfuerzan por conseguir un mayor grado de protección y seguridad. Quizá esto parezca poco más que una repetición o ampliación de los postulados de Maslow, pero hay una diferencia: Herzberg fija su atención en las formas de que disponen los mandos para aprovechar las motivaciones de orden superior.

Herzberg explica a los mandos la importancia de proporcionar a los empleados un sueldo razonable, un cierto grado de seguridad en el empleo y condiciones de trabajo seguras y cómodas. Sin embargo, explica también que otorgar un mayor grado de consideración a estos aspectos no contribuye a mejorar la motivación o el rendimiento. Por el contrario, Herzberg estudia las herramientas de que disponen los mandos para aprovechar lo que Maslow denominó motivaciones de orden superior y se centra, en concreto, en las necesidades de autoestima y de autorrealización. Explica que los trabajos se deben diseñar tomando en consideración varios factores: la consecución de objetivos, la responsabilidad, el grado de significado y el reconocimiento. (Marshall, 1996).

Los directivos deben diseñar el trabajo de manera que los empleados puedan sentir que están alcanzando la consecución de unos objetivos, lo cual implica la existencia de un trabajo “completo”, es decir, un trabajo que se puede empezar y terminar y del que deriva un producto. El trabajo debe incorporar también un cierto grado de responsabilidad por parte de los empleados. Un logro solamente puede ser real y significativo para la persona cuando ésta se siente responsable del mismo. Este y otros factores se relacionan con lo que Herzberg denominó el trabajo mismo como agente motivador; en otras palabras, el trabajo debe tener cierto significado e interés para el empleado. Esto no significa que sea necesario adaptar el trabajo a los intereses del trabajador ni que todos los trabajos tengan que ser estimulantes. Lo que pretende Herzberg es que los trabajos sean diseñados de manera que el trabajador medio no se sienta aburrido y que pueda utilizar sus habilidades para hacer el trabajo. Herzberg señala, finalmente, que el reconocimiento de los logros individuales es un motivador importante que se debe utilizar de manera exhaustiva.

Es necesario que los mandos comuniquen siempre a los empleados que son conscientes de los logros de éstos, incluso mediante el reconocimiento formal en forma de recompensa, que puede ser económica, no económica o simbólica. Por ejemplo, se puede conceder una bonificación especial a un empleado que elabore un sistema para reducir costes. El reconocimiento puede ser también de naturaleza no monetaria, como la concesión de una plaza especial de aparcamiento o una invitación para comer. Por último, el reconocimiento puede ser simbólico, como la publicación de una fotografía o un artículo en que aparezca el empleado en el boletín informativo de la empresa.

Todos estos factores de diseño del trabajo son coherentes con la teoría de la motivación de Maslow. Este dice, en esencia, que el mando debe averiguar los deseos del empleado y encontrar una forma de satisfacerlos. Herzberg identifica muchas alternativas específicas, todas ellas centradas en el trabajo. La diferencia entre Maslow y Herzberg está en su apreciación respecto a aquello que motiva a los empleados. Herzberg argumenta que se deben satisfacer las necesidades de orden inferior, a las que denomina factores higiénicos, pero éstas no deben desviar la atención de las necesidades de nivel superior,

puesto que son éstas, las necesidades de autoestima y autorrealización, las únicas que pueden motivar a las personas a rendir más y a lograr un mayor número de objetivos. (Marshall, 1996).

Herzberg proporciona a los directivos una mayor orientación que Maslow respecto a la manera de motivar a los empleados. Explica cómo incorporar la motivación al trabajo, a través de la consecución de logros, la responsabilidad, el trabajo significativo y el reconocimiento. Esta es la razón de la amplia aceptación alcanzada, en las organizaciones, por el concepto de enriquecimiento del trabajo, un término y una práctica ideados por Herzberg. El enriquecimiento del trabajo muestra a los directivos cómo hacer un uso más eficaz de la motivación de los empleados. (Marshall, 1996)

### **3.8. INVESTIGACIONES SOBRE EL PERFIL PSICOLÓGICO DE LOS POLICÍAS**

Como se indicó en el planteamiento del problema, existen numerosos estudios sobre la psicología de los policías. El ya citado estudio de Ruiz G., quien, en el 2008, analizó en Valladolid la “Motivación del policía hacia su profesión” donde analiza los diferentes elementos que influyen en la motivación y desmotivación de los miembros de fuerza policial, y cómo este factor influye en el desempeño de sus labores policiales diarias. Los resultados encontrados en esta investigación por Ruiz fueron que *“la motivación es un factor determinante en el desempeño laboral de cada uno de los policías, por eso este factor debe ser reconocido y fortalecido, a través de incentivos y reconocer el mérito para que cada Policía se sienta parte fundamental de la institución policial”*. (Ruiz, 2008: 9).

A menudo se asocia al policía con una personalidad fría e indolente frente a todo tipo de acontecimiento, incluso los trágicos y violentos. El investigador Manolías M., en su estudio realizado en 1991 sobre el “Estrés del Policía”, acuñó los términos síndrome de John Wayne y el cinismo policial.

Según el investigador citado el síndrome de John Wayne es la imagen de macho o malo que los policías intentan proyectar para que la población les tenga miedo y poder, de esta manera, controlar las situaciones en las que debe intervenir. Pero, también, el mencionado síndrome, bloquea el camino hacia una acción efectiva contra el estrés, pues bloquea la catarsis.

Asimismo se asocia al funcionario policial un comportamiento cínico, el cual se traduce por un exceso de seriedad, retirada emocional y frialdad, actitudes autoritarias, y el desarrollo de una visión "túnel": solo hay chicos buenos y malos y las situaciones y valores se dicotomizan en todo o nada. Estos síndromes parecen desarrollarse como resultado de influencias moldeadoras dentro de la organización, particularmente las que se rigen por el autoritarismo, como es la institución policial, ya que tienen como meta proteger al joven policía, tanto de sus propias emociones como de riesgos exteriores, mientras madura y adquiere experiencia. En este contexto, el estilo macho es asimilado por el recién llegado junto al resto de la cultura de la organización, y se convierte en parte esencial del afrontamiento de los riesgos de la patrulla; el policía llega a confiar en este estilo de actuación ante la falta de estrategias alternativas.

Ya que no puede mostrar sus emociones en público, este es un modo de afrontar el entorno que le permite manejar con eficiencia incidentes estresantes como accidentes de tráfico o permanecer impassible y cortés mientras le insultan. En definitiva, parece que el policía se recubre con una metafórica armadura para protegerse de las dificultades de su trabajo, sin embargo, el precio a pagar por esa protección puede ser muy elevado. Este complejo síndrome se construye básicamente sobre dos estrategias policiales de afrontamiento universales: distanciamiento y negación y, con frecuencia, implica un distanciamiento de su familia cuando el policía se identifica con su grupo de iguales, que puede acabar afectando negativamente su relación de pareja.

Diversos estudios señalan que ese tipo de actitud puede causar una ruptura de la comunicación, el desarrollo de una actitud desconfiada hacia la familia o de un estilo casi

militar de disciplina en el hogar. Una vez aprendido, el estilo macho llega a convertirse en parte integral de la personalidad. No obstante, en general, el síndrome parece un fenómeno limitado en el tiempo, circunscribiéndose el fenómeno en los tres o cuatro primeros años de carrera, con un abandono gradual, una recuperación del sentido del humor, y el reencuentro con la familia. (Manolias, 1991).

También el ya citado autor Rospigliosi, en su investigación titulada “Perfil del Policía Peruano”, hace un abordaje investigativo para conocer más a la Policía Nacional del Perú y alentar la continuidad del proceso de cambios institucionales. Rospigliosi concluye que *“el proceso de modernización de la Policía Nacional iniciado en octubre del año 2001 detectó este problema y propuso, entre otras medidas, la reorganización completa del sistema de administración de recursos humanos, adaptándolo a las técnicas modernas disponibles que, partiendo de la correcta definición de los objetivos institucionales, determine claramente el perfil del policía, y efectúe un análisis de puestos que facilite su correcta asignación. El perfil psicológico de un Policía se centra principalmente en la capacidad de comunicación y conciliación, en la posibilidad de trabajar de forma organizada y en equipo, y en la tolerancia a recibir órdenes teniendo, al mismo tiempo, ciertos dotes de liderazgo. Como también debe de poseer una buena autoestima, poseer un coeficiente intelectual medio”*. (Rospigliosi, 2004: 9).

En el manual de Psicología Criminal de la Universidad de Alicante, dependiente del Departamento de Psicología de la Salud (PSC), en base a estudios sobre la psicología del policía de Stratton en 1984, se describe la psicología de este gremio de la siguiente manera.

*“Algunos hablan de subcultura policial. Se fundamenta en un sistema de creencias y valores fuertemente compartidos por la mayoría de sus miembros que sirven como elementos aglutinadores de la organización.*

*Algunos de los más importantes son:*

- *Procesos psicológicos y grupales de protección: Que permiten actuar como grupo y no como individuo ante amenazas exteriores.*
- *Sentimiento de “profunda unidad corporativa”: Creencia de pertenecer a un colectivo especial que actuará como una unidad ante los problemas.*
- *Sobrevaloración de la dureza psicológica. Los policías se atribuyen de fortaleza psicológica frente al sufrimiento humano, estrés o reacciones de los demás ante las propias acciones, que no se ajusta a la realidad.*
- *Identificación formal con las normas sociales. Defensores de la colectividad*
- *Sentimiento de aislamiento y rechazo. Sienten que no se valora su trabajo.*
- *Rechazo frontal de cualquier crítica a su actividad profesional*
- *Sobredimensión de los vínculos grupales*
- *Sentimiento acusado de incomprensión social hacia las dificultades inherentes a su actividad profesional.*

*Características de la organización policial (I):*

*Los policías muestran dos grandes críticas hacia la organización policial:*

*Procesos de comunicación verticales y muy jerarquizados*

*Dificultad para encontrar sistemas adecuados de motivación laboral*

*Con frecuencia los policías presentan un sentimiento de soledad - aislamiento en el desempeño de su trabajo.*

*El intento de modificar ambos procesos por medio de management policial ha tenido diversas limitaciones y problemas.*

• *Especificidades del trabajo policial*

• *Dificultades de adaptación de procesos organizativos empresariales de la empresa privada a la pública.*

• *Problemas a la hora de evaluar la eficiencia y eficacia policial.*

*Los efectos del trabajo policial no solo afectan al individuo (10% necesita ayuda psicológica periódica) sino que también:*

- *Se proyectan en la familia (mayores tasas de separación que otros colectivos)*
- *Y se manifiestan en la comunidad:*
  - Su trabajo se mueve en la ambivalencia: necesidad-evitación, crítica-aprobación*
  - Debe adecuar su trabajo a un marco social y legal complejo y cambiante*

### *Características de la organización policial (II)*

*Este proceso es tan complejo que muchos policías experimentan:*

- *Una pérdida de control sobre su trabajo,*
- *Alta vulnerabilidad y sentimientos de indefensión*
- *Aumento de la inhibición y reducción de implicación en situaciones de riesgo.*
- *Finalmente la judicialización de la vida social exige nuevas habilidades y capacidades a los policías que suponen un reto al que hay que responder”. (PSC, 2007: 4-6).*

En otro estudio realizado en la Universidad de Málaga, por la investigadora Durán Durán María Auxiliadora, sobre el síndrome de Burnout del policía, se encontró que estos funcionarios padecen en un grado significativo este trastorno. Al respecto, la autora, sintetiza sus hallazgos de la siguiente manera:

*“Respecto a este último objetivo, nuestros resultados muestran una imagen poco alentadora por cuanto la incidencia del Burnout, de acuerdo con el perfil extraído, se emplaza para nuestra muestra en los niveles medios y altos del síndrome. Destaca además el hecho de que la tendencia está muy próxima a la categorización de Burnout alto, y la puntuación mediana así lo refleja, en la escala de despersonalización. Al mismo tiempo, esta dimensión se ve incluso superada por la incidencia del cansancio emocional. Dicho resultado sería congruente con nuestro planteamiento inicial, basado en la consideración de la profesión policial como estresante y también como uno de los colectivos afectados*

*por el síndrome de estar quemado. Esta hipótesis se sustenta en la El Síndrome de Burnout en organizaciones policiales: Una aproximación secuencial situación específica que rodea el desempeño laboral de los integrantes de la Policía Local, institución muy cercana a los ciudadanos y al tiempo muy dependiente de los avatares de la política municipal. La situación de interacción constante, por una parte, con usuarios conscientes de sus derechos y, con cierta frecuencia, poco dispuestos a cumplir con ciertos de sus deberes o que consideran poco adecuadas determinadas reglamentaciones municipales, y el contacto no siempre satisfactorio con otros interlocutores como el sistema judicial, los medios de comunicación, etc., puede poner al policía en situaciones difíciles para las que parece no encontrar el apoyo necesario en el entorno de su organización”.* (Durán, 2001: 334).

**CAPÍTULO IV**  
**DISEÑO METODOLÓGICO**

## **4.1. TIPIFICACIÓN**

### **4.1.1. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN**

Las características metodológicas de la presente investigación son las siguientes:

#### **a) Área Clínica.**

La presente investigación corresponde al área de la psicología general, porque busca conocer el perfil psicológico de los graduados de la Facultad Técnica Superior en Ciencias Policiales, por lo tanto, es un estudio que se incluye dentro del área de Psicología Clínica. Pretende realizar un diagnóstico individual a través de la aplicación de diferentes tests psicométricos con el propósito de determinar el perfil psicológico, investigando acerca de rasgos de personalidad, el nivel de coeficiente intelectual, la autoestima, las motivaciones y expectativas que tienen los aspirantes a policías en relación a la profesión del “verde olivo”.

#### **b) Exploratorio.**

Esta investigación es de tipo exploratorio ya que es un tema poco o nada estudiado en la provincia Gran Chaco, lugar donde se realizó la investigación planteada. En consecuencia, la meta del presente estudio es abrir un nuevo campo de investigación en el medio e interesar a futuros investigadores del área.

#### **c) Descriptivo.**

La investigación planteada es de tipo descriptivo puesto que su objetivo es identificar las características fundamentales de los aspirantes a la academia policial. En este sentido, es un estudio descriptivo puesto que se selecciona una serie de aspectos y se mide, cada uno

de ellos de forma independiente. En el presente estudio se busca especificar y describir cómo son y cómo se manifiestan las características psicológicas de los graduados policiales. Las variables de estudio que permiten describir al aspirante a policía son: Rasgos de Personalidad, Autoestima, Inteligencia y Motivación laboral.

#### **d) Teórico.**

La investigación es sobre todo de tipo teórico, pues el principal objetivo de la misma es generar datos e información relacionada con la temática de los graduados de la FATESCIPOL, mediante las variables definidas en los objetivos. Vale decir, que los resultados contienen datos sobre la personalidad, Autoestima, Inteligencia y Motivación laboral.

La información que aporta este estudio puede ser de gran utilidad para la institución que alberga a los graduados de la FATESCIPOL, puesto que dichos datos podrían representar insumos valiosos para afinar las estrategias de bienestar y organizativas en general de los estudiantes. El estudio no es de tipo práctico, pues en ninguno de los objetivos se plantea el compromiso de materializar la información recabada en políticas o acciones concretas para resolver cualquier problemática que pueda existir en las instituciones Policiales. (Fuentes, 2001).

#### **e) Cuantitativo.**

Tomando en cuenta el tratamiento que reciben los datos que arroje este estudio, el mismo es rotulado como **Cuantitativo** porque se usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Los datos acumulados son presentados en forma de tablas, matrices, medidas de tendencia central y de cruzados de variables.

#### **f) Transversal.**

Esta investigación es trasversal porque: Los diseños de investigación trasversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Con esta investigación se pretende generar datos actuales en un determinado tiempo sin hacer un seguimiento de ninguna de las variables en un tiempo prolongado. (Fuentes, 2001).

## **4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **4.2.1. Población.**

La población de esta investigación está constituida por todos los graduados de la Facultad Técnica Superior en Ciencias Policiales del Gran Chaco (FATESCIPOL) gestión 2019. El número de egresados de ese año es de 77, de los cuales 54 son de sexo masculino y 23 del sexo femenino. (Información verbal proporcionada por el Tcnl. DEAP Omar Edson Fernández Molina- Director de la FATESCIPOL y la Lic. Mirtha Aguirre Camacho- Docente de curso de la FATESCIPOL).

Por tanto, las variables de selección (o inclusión – exclusión) son las siguientes:

#### **1. Sexo:**

- a) Hombres.
- b) Mujeres.

#### **2. Rendimiento académico policial:**

- a) Bajo
- b) Medio.
- c) Alto.

### **3. Graduados de la FATECIPOL, gestión 2019.**

#### **4.2.2.- Muestra.**

No se tomó una muestra puesto que se trabajó con el 100% de los graduados, es decir 77 personas.

### **4.3. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:**

#### **4.3.1. MÉTODOS**

Para el presente trabajo de investigación se utilizó los siguientes métodos:

##### **Método Teórico:**

Este método permite la interpretación conceptual de los datos obtenidos empíricamente mediante el análisis, síntesis, deducción e inducción. Está presente en todos los momentos de la investigación, principalmente en la elaboración del marco teórico, en la interpretación de los datos, en el análisis y síntesis. Dicho método permite explicar en gran medida las características del objeto de estudio a través del análisis de documentos, revisión teórica y bibliografía, participando en todo el desarrollo del trabajo, desde el diseño hasta la interpretación y análisis de la información.

A través de este método se establecen las definiciones de las diferentes variables de estudio y del tema a investigar; en las conclusiones arribadas por otros investigadores del tema y se lo retoma al momento de interpretar los hallazgos que emanan del estudio. (Fuentes, 2001).

### **Método Empírico:**

Este método, que consiste en el contacto directo con el fenómeno de estudio, se lo emplea en la recogida de los datos y permite la intervención, registro y medición de toda la información emanada. Permite la descripción del objeto de investigación a través de sus diferentes variables, para lo cual se utiliza técnicas como cuestionarios y test psicológicos.

El presente método sirve para poder describir las relaciones fenomenológicas del tema investigado con sus respectivas variables, permitiendo el acopio de la información la misma que da lugar a la comprobación o no de las hipótesis planteadas. (Fuentes, 2001).

### **Método Estadístico**

La información recogida a través de las diferentes escalas numéricas es procesada y tabulada siguiendo un esquema cuantitativo y estadístico. A través de este método se calculan los datos, frecuencias absolutas y relativas de las variables, estableciéndose cuadros en base a escalas nominales de frecuencia como también la representación gráfica porcentual de los mismos. (Fuentes, 2001).

#### **4.3.2. TÉCNICAS:**

Las técnicas que se emplearon son las siguientes:

- **Los test psicométricos:** Inscritos en una corriente cognitiva conductual que parten del supuesto de que las personas son sinceras al responder un instrumento estadístico. Básicamente, miden y asignan un valor a determinada cualidad o proceso psicológico (inteligencia, personalidad, motivaciones, expectativas, etc.), y se dirigen a actividades de evaluación las que permitirán el diagnóstico clínico. La organización de los datos, la administración de los ítems, su corrección e interpretación son de tipo estandarizada.

- **El cuestionario:** Es un medio de recolección de datos por medio de preguntas, cuyas respuestas se obtienen en forma escrita u oral. Es un método que estudia los fenómenos por medio de lo que los sujetos expresan sobre ellos.

- **El Inventario:** El Inventario psicológico tiene como propósito medir características relacionadas a la psique del ser humano, a través de preguntas que no tienen una respuesta ni correcta ni incorrecta, pues se limitan a sondear detalles o rasgos del comportamiento humano. Los resultados se expresan en categorías según el predominio de ciertos rasgos. (Fuentes, 2001).

### 4.3.3. LOS INSTRUMENTOS

#### Cuadro resumen de los métodos, técnicas e instrumentos:

A continuación, se presenta un cuadro sintético de los métodos, técnicas e instrumentos empleados en la fase de recojo de información de esta investigación.

VARIABLES	MÉTODOS	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Personalidad	Test Psicológico	Test psicométrico. Inventario	16 PF
Autoestima	Test Psicológico	Test psicométrico. Inventario	Test de autoestima de Stanley Coopersmith (versión adultos)
Inteligencia	Test Psicológico	Test psicométrico. Factorial.	Test de matrices progresivas de Raven
Motivación laboral	Test Psicológico	Cuestionario	Cuestionario MbM de motivación laboral de Marshall Sashkin

A continuación, se presentan detalladamente los instrumentos utilizados en la presente investigación, las características de cada uno y el objeto al cual contribuyen.

## ❖ 1.- INVENTARIO DE PERSONALIDAD 16 PF

**Autor: Raymond Cattell.**

**Objetivo del test:** Se trata de un cuestionario que identifica los rasgos de personalidad de un individuo.

**Técnicas:** Inventario.

**Historia de creación y baremación:** El 16 PF es una prueba creada por Raymond Cattell y colaboradores sobre la base del léxico de rasgos de Allport y Odbert. El desarrollo de este cuestionario fue iniciado en la Universidad de Illinois en los años cuarenta, concretamente a partir de 1943. El objetivo era construir un instrumento que midiera las dimensiones fundamentales de la personalidad del adulto. El primer problema fue encontrar un conjunto de categorías descriptivas suficientemente amplias, para abarcar las variaciones de la personalidad. La prueba identifica 16 rasgos o factores primarios de la conducta para explicar el espectro total de la personalidad. Adicionalmente, a través de la combinación de escalas primarias en conglomerados, se lograron identificar cinco factores de segundo orden o dimensiones globales: extraversión, ansiedad, dureza, independencia y autocontrol.

Según la revisión de la literatura, el 16 PF, es el resultado de más de cuarenta años de investigación empírica por el Psicólogo Raymond B. Cattell, quien estableció 16 rasgos básicos de la personalidad, mediante el análisis factorial. La prueba ha sido validada revisada, y actualmente existen varias formas (A, B, C, D y E), que facilitan la aplicabilidad de la prueba a los diferentes intereses específicos de quien la utiliza. El desarrollo del 16 PF si inicia con la reducción y eliminación de los sinónimos realizados por Cattell. Comenzando con 4504 reales rasgos de personalidad encontrados en el lenguaje inglés, logró disminuir la cantidad de 171 términos que abarcaban todo lo cubierto por la lista original. Prosiguió la labor con la ayuda de las Naciones Unidas y un

grupo de estudiantes universitarios que se dio a la tarea de evaluar una suspensión de compañeros basándose en estos 171 términos.

Al realizar más investigaciones analizando factorialmente estas 36 dimensiones, Cattell logra reducir la personalidad a 16 dimensiones o factores básicos. Basándose en estas dimensiones, Cattell desarrolla la primera versión del 16 PF en el año 1949.

La prueba medía la personalidad Humana por medio de 16 factores que eran funcionalmente independientes y no poseían significado psicológico específico al derivarse directamente de una teoría general de personalidad, la teoría de sistemas basados en la estructura de Cattell. La normalización de la prueba en sí condujo de una manera reflexiva, tomando en consideración varios aspectos de importancia.

**Confiabilidad y Validez.** La confiabilidad equivale al siguiente hecho: La primera medida es una cuestión de consistencia: si probamos a la misma persona varias veces, esperaríamos obtener resultados similares cada vez. La confiabilidad mide cuánto cambian los resultados de perfil de una prueba a otra, es decir, comparando el test con el retest. Las diferentes pruebas de confiabilidad efectuadas con el 16 PF arrojan resultados elevados, ya que al tratarse de un cuestionario que no posee preguntas correctas o incorrectas, el grado de consistencia de las respuestas en 2 o más oportunidades es elevada. La validez de un test está relacionada con el grado de cumplimiento de los propósitos planteados por el propio test, es decir, ¿mide el test lo que pretende medir? Esta duda se absuelve comparando el test en cuestión con otros instrumentos que han demostrado tener éxito en la medición del rasgo que se pretende valorar. Las diferentes técnicas de creación de perfiles miden diferentes factores, por lo que no esperaríamos encontrar coincidencias exactas en la comparación. Sin embargo, podemos ver las correlaciones entre los factores en los dos sistemas, para establecer si los factores en una prueba demuestran una relación estadística consistente con los de la otra. El test 16 PF ha arrojado una elevada correlación con los test clásicos de personalidad. Las normalizaciones para las diversas formas de la prueba en sí llevaron a cabo concentraciones más de 15.000 sujetos que componían una muestra representativa de áreas geográficas, edad, ingresos, densidad poblacional y raza, de acuerdo de datos del censo estadounidense.

**Procedimiento de aplicación y calificación.** La administración puede ser aplicada de forma individual o colectiva, la aplicación dura aproximadamente entre 30 a 45 minutos, solo es para adultos mayores a partir de 18 años en adelante, mujeres y hombres de diferentes niveles educativos y profesionales; la corrección es muy sencilla y puede ser realizada por cualquier persona experimentada, mediante la aplicación sobre la hoja de respuestas, de la planilla de corrección que contiene la clave “Clave de valoración”.

**Descripción de los materiales.** El cuestionario consta de 187 ítems, que examina 16 factores bipolares de la personalidad, que pasamos a describir.

Factor A	Sisotimia	Afectotimia
Factor B	Inteligencia baja	Inteligencia alta
Factor C	Poca fuerza del yo	Mucha fuerza del yo
Factor E	Sumisión	Dominancia
Factor F	Desurgencia	Surgencia
Factor G	Poca fuerza del súper yo	Mucha fuerza del súper yo
Factor H	Timidez	Audacia
Factor I	Dureza	Ternura
Factor L	Confiable	Suspica
Factor M	Practicidad	Imaginatividad
Factor N	Sencillez	Astucia
Factor O	Seguridad	Inseguridad
Factor Q1	Conservadurismo	Radicalismo
Factor Q2	Adhesión del grupo	Autosuficiencia
Factor Q3	Baja integración	Mucho control
Factor Q4	Poca atención	Mucha atención

## ➤ 2.- TEST DE MATRICES PROGRESIVAS DE RAVEN.

**Autor.** J. C. Raven

**Objetivo del test.** Medición de la inteligencia.

**Técnica.** Es un test factorial.

**Historia de creación y baremación.** El Test de Matrices Progresivas fue creado por J. C. Raven en 1938 para medir el factor “g” de la inteligencia, y fue diseñado para evaluar a los oficiales de la armada estadounidense. Esta prueba obliga a poner en marcha el razonamiento analógico, la percepción y la capacidad de abstracción.

J.C. Raven, Psicólogo inglés, publicó sus matrices progresivas en 1936. Editadas en Blanco y negro, la escala para adultos. La Escala especial o infantil se editó a colores. En 1947 se presentó una versión del test en forma de tablero y la última revisión fue publicada en 1956. Cada problema del test, planteado bajo la forma de figuras geométricas es, en realidad, fuente de un sistema de pensamiento, mientras que el orden de presentación entrena en el modo de trabajo. De allí el nombre de matrices progresivas. Estas pruebas, dada su eficacia, son utilizadas en distintos campos de aplicación: clínico, educacional y laboral, entre otros.

J. C. Raven, construyó las Matrices progresivas para experimentación en 1936 y le llevó 2 años es proceso de estandarización y baremación. En 1938 estaban ya estandarizadas y publicadas como test luego de ser aplicado a más de 4 mil personas, de diferentes razas, edades y niveles culturales de EEUU. A partir de 1940, fecha en que lo reimprimió con Baremos más amplios, todos los años hasta 1948, fue objeto de nuevas reimpresiones, según el autor, la experiencia recogida probó que el test no necesitaba ser revisado. Posteriormente Raven introdujo la reducción de matrices, introducción de colores y

empleo de la forma tablero. La nueva escala especial fue publicada en 1949, y en 1951 revisó y extendió sus normas con lo cual alcanzó su estado actual.

**Confiabilidad y validez.** El análisis de los ítems es coherente con la formulación del autor de la Prueba de Matrices Progresivas Avanzadas pues arroja un Alfa de 0.75. Del mismo modo la validez de constructo queda confirmada con el análisis factorial. Sin duda que estas corroboraciones hacen viable los planteamientos de Raven con respecto a la inteligencia general o factor “g” de Spearman. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Robinson (1999) quien señala en sus conclusiones que mientras hayan múltiples factores del desarrollo cognoscitivo hay solamente un factor CI y por lo tanto un factor de inteligencia válido. Asimismo, coinciden con los resultados de Arthur y Woehr (1993) quien llevó a cabo un estudio analítico factorial confirmatorio examinando la dimensionalidad de las MPA de Raven, concluyendo que la mejor representación de la estructura de las MPA es un factor de solución único, conclusión que se encuentra apoyada por el alto grado de homogeneidad del ítem. De otro lado, Court (1991) presenta una revisión general de la literatura asiática relacionada con las MPA de Raven, la versión estándar y la versión a colores y señalan que estas pruebas no verbales, pruebas de cultura occidental han sido utilizadas de manera satisfactoria en países donde la mayoría de pruebas occidentales son inapropiadas. Los estudios revisados son de Taiwan, China, Hong Kong, Singapur, las Filipinas y el sub continente indio y señalan que estas pruebas son válidas para evaluar la habilidad educativa.

Procedimiento de aplicación y calificación. El test de Raven se puede aplicar tanto individual como colectivamente. La primera de estas posibilidades, la aplicación individual, se ajusta mejor al ámbito clínico o forense, en el que las evaluaciones son fundamentalmente individualizadas o en grupos muy reducidos. Por el contrario, la posibilidad de realizar las aplicaciones colectivamente supone una clara ventaja en el ámbito educativo y en el de los recursos humanos.

**Procedimiento de aplicación y calificación.** El formato de aplicación principal es el convencional basado en un formato de papel y lápiz. Adicionalmente, existe una versión informatizada y adaptativa basada en Matrices, la cual se aplica mediante dispositivos informáticos (como computadora o tableta) y se denomina Matrices-TAI2. La aplicación puede ser tanto individual como colectiva. La primera de estas posibilidades, la aplicación individual, se ajusta mejor al ámbito clínico o forense, en el que las evaluaciones son fundamentalmente individualizadas o en grupos muy reducidos. Por el contrario, la posibilidad de realizar las aplicaciones colectivamente supone una clara ventaja en el ámbito educativo y en el de los recursos humanos.

La corrección es automática e inmediata. Una vez finalizada la aplicación, el examinador podrá disponer de los resultados de forma inmediata y sin errores. Todo lo necesario para la evaluación está disponible para ser utilizado en cualquier momento mediante internet. No es necesario dedicar tiempo a preparar diferentes cuadernillos, hojas de respuestas, etc. Solamente deberá llevar su dispositivo y las claves para acceder al sistema

**Materiales.** A continuación se describen los diferentes materiales que componen el test:

Manual. El manual del Matrices contiene una explicación detallada de todos los aspectos necesarios para realizar correctamente las evaluaciones y la interpretación de los resultados.

Ejemplares de los diferentes niveles o escalas (A, B, C, D, E y F). El test dispone de 6 niveles graduados en dificultad (A, B, C, D, E y F) que permiten evaluar con precisión y eficacia a personas con niveles de aptitud muy diferentes. Los diferentes niveles pueden ser aplicados indistintamente, lo que la hace una prueba ideal para la evaluación de todo tipo de poblaciones (evaluación psicopedagógica, discapacidad intelectual, altas capacidades, selección de personal, evaluación clínica, neuropsicológica...).

Hoja de respuestas. El uso de esta hoja solo es necesario en los niveles C, D, E y F. En esta hoja las personas evaluadas deben anotar sus datos de identificación y sus respuestas a cada uno de los ejercicios.

**Escala. Cómo se expresan los resultados.** En 1916 Terman definió el Cociente Intelectual o CI considerando el valor 100 como el correspondiente a la inteligencia promedio, aquella que corresponde a la zona más alta de la curva de población. Hacia la derecha la curva baja mostrando que los niveles superiores a 100, inteligencia superior a la normal, son más raros, y lo mismo ocurre hacia la izquierda con los niveles de inteligencia inferior a lo normal. Se considera que el valor 100 es el que necesita una persona para realizar estudios universitarios.

Intentando medir no solo la capacidad verbal de la inteligencia sino también la capacidad práctica, Weschler desarrolló su test llamado: Escala de Inteligencia para Adultos de Weschler-Revisada o WAIS-R. El test de Raven emplea la misma escala definida por Terman y Weschler.

➤ **3.- CUESTIONARIO MBM DE MOTIVACIÓN DE MARSHALL SASHKIN.**

**Autor.** Marshall Sashkin

**Objetivo del test.** Medición de la motivación laboral.

**Técnica.** Cuestionario.

**Historia de creación y baremación.**

El test MbM fue creado en base a la teoría de la motivación de Maslow. El Cuestionario MbM mide las motivaciones internas, tal como las percibe el individuo. Parte del modelo desarrollado hace más de 50 años por el psicólogo Abraham Maslow, que observó que todos nacemos con determinadas motivaciones inherentes - por ejemplo, la necesidad de comer y respirar. Un niño llora cuando tiene hambre; no es necesario que se le motive para comer. Cuando el niño se hace adulto, aparecen otras motivaciones, algunas de las cuales se aprenden a través de la interacción con los otros. Maslow detectó cinco categorías básicas de motivación cuya existencia se ha visto apoyada por la investigación.

Marshall Sashkin tomó la teoría de Maslow y se propuso desarrollar un instrumento para medir la motivación de las personas en relación al trabajo. Desarrolló su trabajo en The George Washington University desde 1979 a 1984. El instrumento fue baremado en EEUU empleando una amplia población anglosajona, afroamericana y latina. (González Serra, 2008).

### **Confiabilidad y validez.**

Varios investigadores corroboraron la validez y confiabilidad del mismo (Kenneth J. Kiser; Berrett-Koehler Publishers, 1987, San Francisco, California). Durante nueve años Marshall trabajó como adjunto principal de la Oficina para la Investigación y Desarrollo de la Educación (Office of Educational Research and Improvement), organismo del Ministerio de Educación de los Estados Unidos encargado de la aplicación de la investigación, periodo en el cual terminó de afinar los ítems de la escala que se emplea ampliamente hoy en día en la psicología organizacional.

**Procedimiento de aplicación y calificación.** Al sujeto evaluado se le lee la siguiente consigna: “El Cuestionario MbM consta de una serie de afirmaciones que pueden reflejar o no lo que usted piensa sobre su trabajo y vida laboral. Tiene usted que decidir en qué medida las veinte afirmaciones que aparecen en la siguiente página describen su propio punto de vista personal y sus sentimientos. Ninguna respuesta es correcta o incorrecta. El cuestionario está diseñado para ayudarle a descubrir y entender los factores más importantes de su propia vida laboral. La utilidad de los resultados dependerá completamente de su sinceridad al expresar sus actitudes y sentimientos”.

Se le da el cuadernillo de preguntas y la hoja de respuestas, con la siguiente instrucción: “Por favor, responda a cada una de las afirmaciones siguientes indicando su grado de acuerdo con las mismas, es decir, hasta qué punto concuerda cada afirmación con sus propios puntos de vista y opiniones. Marque con un círculo la letra que más fielmente refleje su punto de vista personal, de acuerdo con la siguiente clave:

- C = Estoy Completamente de acuerdo  
B = Estoy Básicamente de acuerdo  
P = Estoy Parcialmente de acuerdo  
S = Sólo estoy un poco de acuerdo  
N = No estoy de acuerdo”

**Materiales.** Hoja de respuestas y manual de corrección.

**Escala. Cómo se expresan los resultados.**

A las respuestas dadas por el sujeto se les asigna un valor numérico entre uno y cinco y se las agrupa por áreas, las mismas que corresponden a cada tipo de motivación, luego se suman los puntajes siguiendo la matriz de corrección que viene adjunta al test:

Finalmente los resultados se expresan por áreas según la siguiente escala:

<b>Muy Alta</b>
<b>Alta</b>
<b>Media</b>
<b>Baja</b>
<b>Muy Baja</b>

#### ➤ **4.- INVENTARIO DE AUTOESTIMA DE COOPERSMITH**

**AUTOR:** Stanley Coopersmith

**OBJETIVO:** Mide la autoestima en adultos.

**TÉCNICA:** Inventario

#### **HISTORIA DE CREACIÓN Y BAREMACIÓN.**

Uno de los estudios clásicos acerca de la autoestima fue realizado por Coopersmith en 1967, quien trabajó con una muestra de 1947 niños de diez años a los que se les administró el Coopersmith Self-Esteem Inventory (S.E.I) y un cuestionario de comportamiento social. En su trabajo aisló 4 factores altamente significativos para la autoestima; éstos son:

- \_\_\_ La aceptación, preocupación y respeto recibidos por las personas, y la significación que ellos tuvieron.
- \_\_\_ La historia de éxitos y la posición (status) que la persona tiene en la comunidad.
- \_\_\_ La interpretación que las personas hacen de sus experiencias; cómo estas experiencias son modificadas por las aspiraciones y valores que ellas tienen.
- \_\_\_ La manera que tienen las personas de responder a la evaluación.

El autor escribe el instrumento “como consistente en 50 ítems referido a las percepciones del sujeto en cuatro áreas: sus pares, padres, colegio y sí mismo.

Posteriormente en el instrumento, en el año 1972 se lo adaptó para una población de 16 años en adelante (SEI). El Inventario de Autoestima de Coopersmith para Adultos, toma como referencia los primeros 25 ítems del primer inventario de niños. Está compuesto por 25 ítems, en los que no se encuentran incluidos ítems correspondientes a la escala de mentiras.

La prueba se encuentra diseñada para medir las actitudes valorativas con adolescentes y adultos a partir de los 16 años de edad en adelante. Los ítems se deben responder de acuerdo a si el sujeto se identifica o no con cada afirmación en términos de verdadero o falso. Los 25 ítems del inventario generan un puntaje total así como puntajes separados en Tres áreas:

I. **SÍ MISMO GENERAL:** El cual refiere a las actitudes que presenta el sujeto frente a su autopercepción y propia experiencia valorativa sobre sus características físicas psicológicas.

II. **SOCIAL:** Se encuentra construido por ítems que refieren las actitudes del sujeto en el medio social frente a sus compañeros o amigos. Así como sus referentes a las vivencias en el interior de instituciones educativas o formativas y las expectativas en relación a su satisfacción de su rendimiento académico o profesional.

III. **FAMILIAR:** Expone ítems en los que se hace referencia a las actitudes y/o experiencias en el medio familiar con relación a la convivencia.

El sujeto debe responder de acuerdo a la identificación que se tenga o no con la afirmación en términos de Verdadero (Tal como a mí) o Falso (No como a mí).

**Validez y confiabilidad.**

El SEI ha sido validado a través de varias investigaciones en los últimos 30 años, en diferentes países latinoamericanos. Por ejemplo, se hizo una adaptación del instrumento para Chile que fue luego probada en una muestra de más de 1300 estudiantes de Enseñanza Media (más de 16 años), representativa para la comuna de Concepción. Sobre la base de los resultados obtenidos, se elaboraron luego normas de puntaje T para cada una de las

escalas del Inventario y se hicieron los estudios de confiabilidad y validez. En éstos se obtuvieron coeficientes con valores entre los 0.81 y 0.93 para las diferentes escalas.

*“En un estudio realizado en Perú se trabajó con una muestra de 360 participantes de la Clínica Estomatológica de la UPAO de Lima Perú, mediante la cual se determinó la confiabilidad del instrumento utilizando el “Coeficiente alfa de Crombach” donde el alfa obtenido fue de 0.865. Se concluyó que el test mide lo que pretende medir. El índice de fiabilidad y validez es de 0.817 evaluada con el coeficiente de Alfa de Crombach, con 25 ítems y no es necesario prescindir de ninguno.*

*Sobre la base de los resultados obtenidos, se elaboraron luego normas de puntaje T para cada una de las escalas del Inventario y se hicieron los estudios de confiabilidad y validez. En éstos se obtuvieron coeficientes con valores entre los 0.81 y 0.93 para las diferentes escalas. En relación al sexo, no se encontraron diferencias significativas”. (Brinkmann, 1989: 137).*

### **Procedimiento de aplicación y calificación**

Su administración es individual o colectiva y tiene un tiempo aprox. de 15 minutos; aunque no hay tiempo límite y está conformado por 25 proposiciones (ítems) donde el sujeto debe responder de manera afirmativa o negativa; consta de tres sub escalas: sí mismo, social y familia. Las preguntas se deben contestar de conformidad a si el individuo se reconoce o no con cada asentimiento en términos de verdadero o falso. El material consiste en un cuadernillo de los 25 ítems y una hoja de respuestas.

La calificación se hace siguiendo cuatro plantillas perforadas que contienen la clave de respuestas, cada respuesta vale un punto; así mismo un puntaje total de autoestima que resulta de la suma de los totales de las sub. – escalas multiplicadas por 4 (cuatro). La calificación es un procedimiento directo, el sujeto debe responder de acuerdo a la identificación que se tenga o no con la afirmación en términos de verdadero (tal como a mi) o falso (no como a mí), donde verdadero equivale a 1 y falso equivale a 0. Los puntajes se obtienen sumando el número de ítem respondido en forma correcta (de acuerdo a la clave) y multiplicando éste por dos (4), siendo al final el puntaje máximo 100.

Clave de respuestas:

Ítems verdaderos: 1, 4, 5, 8, 9, 14, 19, 20.

Ítems falsos: 2, 3, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17,18, 21, 22, 23, 24, 25.

Sub Escalas:

I. Sí mismo general: (13 ÍTEMS) 1,3,4,7,10,12,13,15,18,19,23,24,25.

II. Social: (6 ITEMS) 2, 5, 8, 14, 17,21.

III. Familiar: (6 ítems) 6, 9, 11, 16, 20,22.

**Escala.**

Categorías:

Los intervalos para cada categoría de autoestima son:

De 0 a 45 Nivel de autoestima bajo.

De 46 a 74 Nivel de autoestima promedio (moderado).

De 75 a 100 Nivel de autoestima alto.

#### **4.4. PROCEDIMIENTO**

La presente investigación se realizó de acuerdo a distintas fases, las cuales se describen a continuación.

**Primera Fase: Revisión Bibliográfica y contactos con las instituciones y personas vinculadas al estudio.** En esta etapa se analizaron minuciosamente las diferentes investigaciones relacionadas con el tema de estudio. No se ha adoptado una corriente psicológica en particular ya que las variables consideradas en esta investigación tienen autores que responden a distintos enfoques psicológicos y teóricos. Asimismo, se estableció relación con la FATESCIPOL de Yacuiba.

**Segunda Fase: Prueba piloto.** En esta fase se realizó la aplicación de los instrumentos a una muestra reducida (3 casos) que tuvieron por objetivo verificar que los instrumentos al

aplicarlos sean entendibles por los sujetos objeto de estudio, que permitan su aplicación posterior a toda la muestra. Los graduados incluidos en la prueba piloto no fueron incorporados luego a la muestra de estudio, ya que se tomó a policías de la gestión 2017.

**Tercera Fase: Selección de los Instrumentos.** En esta fase se procedió a la selección definitiva de los instrumentos, observando su factibilidad en base a los objetivos que se plantean en la investigación y a los resultados obtenidos en la prueba piloto. La prueba piloto permitió confirmar si los instrumentos previstos para esta tesis son los adecuados y responden a los objetivos planteados.

**Cuarta Fase: Selección de la Muestra.** La muestra de estudio estuvo compuesta por todos los graduados de la FATESCIPOL de la ciudad de Yacuiba en la gestión 2018.

**Quinta Fase: Recojo de la información.** Los instrumentos que se aplicaron fueron los siguientes:

- a) Test de la Personalidad 16 PF.
- b) Test de Autoestima de Coopersmith.
- c) Test de Raven.
- d) Cuestionario Motivación Laboral de Marshall.

La aplicación de los instrumentos fue, coordinada por la Lic. Mirtha Aguirre Camacho- Docente de la FATESCIPOL.

**Sexta Fase: Procesamiento de la Información.** Los datos arrojados por los diferentes instrumentos fueron procesados de manera cuantitativa. La parte estadística se la realizó mediante el programa estadístico SPSS con el cálculo de medidas de tendencia central, cruce de variables, comparación de medias aritméticas, tablas y gráficas descriptivas. .

**Séptima Fase: Redacción del Informe Final.** En esta etapa se realiza un análisis pormenorizado de todos los datos extractados a través de la aplicación de los instrumentos. Mediante tal proceso se interpretan los datos recogidos, los mismos que permiten refutar o aceptar las hipótesis y llegar a las conclusiones respectivas que respondan a los objetivos planteados.

**CAPÍTULO V**  
**PRESENTACIÓN Y**  
**ANÁLISIS DE LOS**  
**RESULTADOS**

## **5.- PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

En el presente capítulo se presenta toda la información recogida mediante los cuatro instrumentos aplicados. Luego de su respectiva tabulación y procesamiento estadísticos a través del programa SPSS, se analizan los datos extraídos de los graduados de la FATESCIPOL de Yacuiba.

La información recabada se la presenta siguiendo el orden de los objetivos específicos propuestos en esta investigación.

### **OBJETIVO 1. IDENTIFICAR LOS PRINCIPALES RASGOS DE PERSONALIDAD DE LOS GRADUADOS DE LA FATESCIPOL**

Para obtener la información relativa al objetivo número uno se empleó el Inventario de personalidad de Catell (16PF), el cual mide los rasgos de personalidad del individuo. Los rasgos de personalidad son aspectos prominentes que se manifiestan en una amplia gama de contextos sociales y personales importantes. *Los rasgos están determinados por la influencia de la herencia y el medio ambiente, la conducta de un individuo dependerá de los rasgos de su personalidad, pertinentes a dicha situación, y de otras variables transitorias que pueden intervenir en esa situación.* (Catell 1972:21).

El 16PF mide 16 factores básicos que están identificados de la siguiente manera: A, B, C, E, F, G, H, I, L, M, N, O, Q1, Q2, Q3, & Q4; y cinco factores de segundo orden. Estos factores están ordenados de acuerdo a su repercusión sobre la conducta en general, siendo el Factor A el de mayor influencia. La interpretación de los factores se basa en cuan alta (8, 9 ó 10) o baja (1, 2 ó 3) es la puntuación obtenida para cada uno de éstos. (Catell 1972).

**TABLA N° 1: PERFIL DE PERSONALIDAD GENERAL DE TODA LA MUESTRA**

FACTOR	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
A. Sizotimia - Afectividad	45	58.4	18	23.4	14	18.2	77	100%
B. Inteligencia Baja - Inteligencia Alta	47	61	14	18.2	16	20.8	77	100%
C. Poca Fuerza Del Yo- Mucha Fuerza Del Yo	49	63.6	15	19.5	13	16.9	77	100%
E. Sumisión – Dominancia	12	15.6	24	31.2	41	53.2	77	100%
F. Desurgencia -Surgencia	40	51.9	15	19.5	22	28.6	77	100%
G. Poca Fuerza Del Súper Yo- Mucha Fuerza Del Súper Yo	52	67.5	14	18.2	11	14.3	77	100%
H. Timidez - Audacia	19	24.7	24	31.2	34	44.2	77	100%
I. Dureza - Ternura	41	53.2	20	26	16	20.8	77	100%
L. Confiable - Suspica	16	20.8	24	31.2	37	48.1	77	100%
M. Practicidad - Imaginatividad	40	51.9	22	28.6	15	19.5	77	100%
N. Sencillez - Astucia	8	10.4	21	27.3	48	62.3	77	100%
O. Seguridad - Inseguridad	24	31.2	21	27.3	32	41.6	77	100%
Q1. Conservadurismo - Radicalismo	21	27.3	23	29.9	33	42.9	77	100%
Q2. Adhesión Al Grupo – Autosuficiencia	16	20.8	24	31.2	37	48.1	77	100%
Q3. Baja Integración - Mucho Control	32	41.6	20	26	25	32.5	77	100%
Q4. Poca Tensión - Mucha Tensión	32	41.6	21	27.3	24	31.2	77	100%

De los datos anteriores se desprende que el perfil de personalidad de los policías se caracteriza por los siguientes rasgos:

### **Puntajes bajos:**

Poca fuerza del súper yo (67.5%). – El puntaje más elevado de toda la muestra destaca un súper yo débil en los graduados de la FATESCIPO. Este rasgo, a decir de Catell, significa que las personas son poco amantes de la norma y disciplina, inestables, con falta de compromiso, no han internalizado la imagen de la autoridad, no respetan los derechos de los demás, son inestable, se rigen por un control externo (premios o castigos), en casos extremos puede llegar a la frivolidad, negligencia e inmadurez. (Catell, 2003).

Resulta llamativo, y hasta desconcertante, que los graduados de la carrera policial, la cual se supone que es una profesión que se basa en el orden, la disciplina, el respeto a las normas y el acatamiento de la autoridad, tengan un súper yo tan débil y tan laxo. Numerosas investigaciones han demostrado que el policía, presa de la complejidad de su trabajo, donde intervienen emociones fuertes (que a menudo desencadenan en el síndrome del quemado) tiene dificultades en cuanto a disciplina, objetividad en la valoración de los casos cotidianos de su trabajo y respeto a la ley. (Gil Monte y Moreno, 2007).

Poca fuerza del yo (63.6%). - La poca fuerza del yo significa una desconexión con la realidad y poco sentido de ubicuidad. El individuo que tiene dificultades para comprender lo que sucede a su alrededor, para valorar los hechos con objetividad y ecuanimidad. A menudo son personas fantasiosas, con poco criterio práctico que valoran los hechos con elevada subjetividad. (Catell, 2003). Tal como se lo expresó en el párrafo anterior, un puntaje bajo en este factor es poco coincidente con el perfil deseable de un policía, pues se espera que este profesional sepa valorar con objetividad los hechos a los que asiste y tomar las decisiones más pertinentes en muy breve tiempo.

Inteligencia baja (61%). - Más de la mitad de la muestra tiene como rasgo característico un puntaje que le ubica en la categoría de inteligencia baja. El instrumento creado por Catell mide la capacidad intelectual según el predominio del pensamiento abstracto o el pensamiento concreto, teniendo en cuenta que el abstracto es característico de una persona

de inteligencia mayor y el concreto de una persona de inteligencia menor. Los que obtienen puntuaciones bajas (B-) tienden a interpretar la mayoría de las cosas de una forma más literal y concreta. Muestran una mayor dificultad para comprender conceptos y para el aprendizaje en general. Son más lentos para analizar y comprender las ideas o conceptos. (Catell, 2003).

Varios países del mundo preocupados por el bajo nivel intelectual de muchos de los aspirantes a policías, han decidido elevar los requisitos intelectuales, morales, psicológicos para el ingreso a la academia. Así, por ejemplo, en Ecuador se elevó como requisito al 80% las notas del colegio y se bajó al 20% la condición física. (El universo, 2018). El secretario general de la Unión, Manuel Mato (España), refiriéndose a los nuevos uniformados afirmó que son un *“coladero de gente con un coeficiente bastante bajo”* *“algunos miembros de la Guardia Civil han accedido con un coeficiente intelectual bastante bajo”*. (El imparcial, 2009: 1).

Sizotimia (58.4%). - La presencia de sizotimia indica que son individuos que tienden a ser más reservados, formales, fríos y distantes; prefieren trabajar solos, son más rígidos y pueden ser bastante críticos e incluso rudos. Estas personas manifiestan en un mínimo grado sus sentimientos e, incluso, tienen conflictos internos para interpretar lo que sienten. (Catell, 2003).

Dureza (53.2%). - Las personas que puntúan bajo en esta área, presentan un pensamiento racional, son muy prácticos, realistas, responsables e independientes. Pueden llegar a mostrarse bastante cínicos y rudos. Son poco sensibles a los sentimientos ajenos y prefieren limitar sus expresiones afectivas. Con frecuencia no se conmueven ante los sentimientos ajenos, ya sean de pena y tristeza, o de alegría y bienestar. (Catell, 2003).

Practicidad (51.9%). - Los individuos cuya puntuación cae en la polaridad denominada “practicidad”, son personas muy realistas y prácticas, les interesa lo concreto y lo obvio,

pero son poco imaginativos. En casos de emergencia tienden a mantener la calma y son capaces de resolver la situación con elevado sentido pragmático. (Catell, 2003).

### **Puntajes altos:**

Astucia (62.3%). – Casi las dos terceras partes de los aspirantes a policía se caracterizan por poseer un comportamiento astuto y oportunista. Los individuos que puntúan alto en esta dimensión tienen la habilidad para detectar y analizar tanto la realidad como a sí mismos, pueden mantener en su foco de atención varios aspectos a la vez y tomar decisiones con presteza, adoptando la posición más conveniente, no son ingenuos ni crédulos, sino que, más al contrario, ponen, de manera precavida, todo en duda, analizan todo lo que les dicen y, mientras escudriñan un determinado hecho, pueden disponer de planes alternativos y de opciones colaterales. Son personas calculadoras, refinadas, frías, diplomáticas y muy conscientes del entorno social. (Catell, 2003).

Resulta coherente este rasgo de personalidad (astucia) con la profesión de policía. Un investigador policial, por ejemplo, debe ser una persona despierta, no ingenua y con la capacidad de manejar mucha información al mismo tiempo. A menudo la diferencia entre el éxito y el fracaso, el perecer o el sobrevivir, el impedir un delito o caer en una celada, depende de la astucia del policía. (Zepeda, 2010). Varios graduados de la FATESCIPOL al conversar de manera informal con el investigador, admitieron que la elección de la carrera policial es una especie de acto de astucia en sus vidas, que es la opción más inteligente que han tomado para resolver muchos problemas de sus vidas, la cual puede otorgarles ciertos atajos y darles ciertas oportunidades que otras carreras no les proporcionarían.

Dominancia (53.2%). - Las personas dominantes buscan estar en posiciones de poder para controlar a otros. Suelen ser competitivos, agresivos y muy seguros de sí mismos. Generalmente se sienten incómodos cuando existen personas de mayor jerarquía que ellos y de los cuales dependen en su trabajo y aspectos personales. (Catell, 2003). Tal como se

lo expresó párrafos más arriba, este rasgo de personalidad resulta llamativo en una institución caracterizada por la verticalidad y la disciplina.

**TABLA N° 2: CRUZADO DE VARIABLES: PERFIL DE PERSONALIDAD POR SEXO (Porcentajes: puntajes altos y bajos)**

RASGOS	Hombres			Mujeres		
	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto
G. Poca Fuerza Del Súper Yo- Mucha Fuerza Del Súper Yo	70.4	16.7	13	60.9	21.7	17.4
N. Sencillez - Astucia	9.3	22.2	68.5	13	39.1	47.8
B. Inteligencia Baja - Inteligencia Alta	64.8	16.7	18.5	52.2	21.7	26.1
A.Sizotimia - Afectividad	55.6	25.9	18.5	65.2	17.4	17.4
C. Poca Fuerza Del Yo- Mucha Fuerza Del Yo	55.6	25.9	18.5	82.6	4.3	13
E. Sumisión – Dominancia	16.7	33.3	50	13	26.1	60.9

La tabla 2 se ha construido con los puntajes altos y bajos más relevantes. A continuación, se presentan los principales rasgos de ambos sexos, de manera comparativa:

- Los varones tienen un súper yo con menos fuerza (70.4%) que las mujeres (60.9). Los varones serían menos disciplinados, más rebeldes, con menor respeto al orden y a la autoridad.
- Los hombres son más astutos (68.5%) que las mujeres (47.8%). Son más calculadores, fríos, convencedores, diplomáticos y oportunistas.
- Los hombres son menos inteligentes (64.8%) que las mujeres (52.2%). Tienen un pensamiento más elemental, interpretan las cosas de manera concreta y les cuesta captar abstracciones y simbolismos.
- Las mujeres tienen menor fuerza del yo (82.6%) que los hombres (55.6%). Esto significa que ellas tienen menor ubicuidad al entorno, hacen menos concesiones a la realidad y pueden ser menos adaptables.
- Las mujeres son menos afectivas (sizotimia) (65.2%) que los varones (55.6%). Son menos expresivas, les cuesta cooperar, trabajar en grupo y le temen a las críticas.

- Las mujeres policías son más dominantes (60.9%) que los varones (50%). Esto significa que ellas, cuando el caso así lo amerita, se comportan de manera más drástica y autoritaria y son más respetuosas de las normas estatuidas. (Catell, 2003).

**TABLA N° 3: CRUZADO DE VARIABLES: PERFIL DE PERSONALIDAD POR RENDIMIENTO ACADÉMICO**

RASGOS	Rendimiento bajo			Rendimiento medio		
	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	Alto
G. Poca Fuerza Del Súper Yo- Mucha Fuerza Del Súper Yo	65.8	19.2	15.1	100		
N. Sencillez - Astucia	8.2	26	65.8	50	50	
B. Inteligencia Baja - Inteligencia Alta	61.6	16.4	21.9	50	50	
A.Sizotimia - Afectividad	56.2	24.7	19.2	100		
C. Poca Fuerza Del Yo- Mucha Fuerza Del Yo	61.6	20.5	17.8	100		
E. Sumisión – Dominancia	16.4	31.5	52.1	0	25	75

El perfil de personalidad de los graduados de la Academia de Policía, según el rendimiento académico que tuvieron en el proceso de formación, es el siguiente:

- Los egresados con rendimiento académico medio tienen menor fuerza del súper yo (100%) que los graduados con rendimiento académico bajo. Los datos no tienen coherencia, pues según la teoría de Catell las personas con menor fuerza del súper yo son menos respetuosas de los horarios, menos cumplidoras de las tareas y, por tanto, tienen notas más bajas. (Catell, 2003).
- Los egresados con rendimiento académico medio tienen menor fuerza del yo (100%) que los graduados con rendimiento académico bajo (61.6%). Esto significa que los graduados con notas bajas tienen mayor fuerza del yo, es decir que se ubican mejor al ambiente y pueden resolver los problemas por medios alternos. (Catell, 2003).
- Los egresados con rendimiento académico medio en menor proporción muestran inteligencia baja (50%) que los graduados con rendimiento académico bajo (61.6%). Los graduados que tuvieron mejores notas en su proceso formativo son más inteligentes que aquellos que tuvieron notas bajas en la Academia Policial.

- Los egresados con rendimiento académico medio presentan en mayor proporción sizo-timia (100%) que los graduados con rendimiento académico bajo (56.2%). Esto significa que los mejores estudiantes de la Academia Policial son menos expresivos en sus sentimientos, más parcos en sus emociones y manifiestan menor sensibilidad. Los que tuvieron las notas más bajas son más expresivos emocionalmente, más sensibles y efusivos en sus relaciones sociales. (Catell, 2003).
- Los egresados con rendimiento académico medio son menos astutos (0%) que los graduados con rendimiento académico bajo (65.8%). A simple vista estos datos podrían resultar inconsistentes pues cabría suponer que los mejores alumnos deberían ser más astutos. Sin embargo, la experiencia cotidiana demuestra que estos no siempre suceden así, pues a veces los malos alumnos son los más astutos y los buenos alumnos son más sencillos e ingenuos.
- Los egresados con rendimiento académico medio son más dominantes (75%) que los graduados con rendimiento académico bajo (52.1%). Esto significa que los graduados que tuvieron mejores notas en su proceso de formación son más dominantes, autoritarios y tienen mayores aptitudes de liderazgo. (Catell, 2003).

## **OBJETIVO 2. DETERMINAR EL NIVEL DE AUTOESTIMA QUE PRESENTAN LOS ESTUDIANTES DE LA FATESCIPO**

El test que se empleó en el objetivo dos es el Inventario de autoestima de Stanley Coopersmith (1967), versión adultos. Los 25 ítems del inventario generan un puntaje total, así como puntajes separados en tres áreas:

I. **SÍ MISMO GENERAL:** El cual refieren a las actitudes que presenta el sujeto frente a su autopercepción y propia experiencia valorativa sobre sus características físicas y psicológicas.

II. **SOCIAL:** Se encuentra construido por ítems que refieren las actitudes del sujeto en el medio social frente a sus compañeros o amigos.

III. **FAMILIAR:** Expone ítems en los que se hace referencia a las actitudes y/o experiencias en el medio familiar con relación a la convivencia. (Coopersmith, 1989).

**TABLA N° 4: AUTOESTIMA GENERAL DE TODA LA MUESTRA**

<b>SÍ MISMO</b>	Frecuencia	Porcentaje
1.- Autoestima baja	10	13,0
2.- Autoestima media - baja	50	64,9
3.- Autoestima media - alta	17	22,1
Total	77	100,0
	Media	39.86
<b>SOCIAL</b>	Frecuencia	Porcentaje
1.- Autoestima baja	13	16,9
2.- Autoestima media - baja	20	26,0
3.- Autoestima media - alta	44	57,1
Total	77	100,0
	Media	50.52
<b>FAMILIAR</b>	Frecuencia	Porcentaje

1.- Autoestima baja	7	9,1
2.- Autoestima media - baja	48	62,3
3.- Autoestima media - alta	22	28,6
Total	77	100,0
	Media	40.19
<b>AUTOESTIMA TOTAL</b>	Frecuencia	Porcentaje
1.- Autoestima baja	2	2,6
2.- Autoestima media - baja	57	74,0
3.- Autoestima media - alta	18	23,4
Total	77	100,0
	Media	43.52

Del análisis de los datos de la tabla anterior se puede indicar que los graduados de la Academia de Policía, de manera general (**autoestima total**; último sector de la tabla) tienen una autoestima que se caracteriza por su tendencia al polo inferior, pues la autoestima total corresponde a la categoría “media baja” (74%). Solo el 23.4% de los policías evaluados tiene una autoestima media alta. Estos datos resultan llamativos por la marcada tendencia hacia el polo inferior.

Haciendo un análisis por áreas se evidencia que el componente que manifiesta el puntaje más bajo es el correspondiente al “**sí mismo**”, con una media aritmética de 39.86 (sobre una escala total de 100). En esta área predomina la categoría “autoestima media – baja” con una 64.9%. Esto significa que los egresados de la FATESCIPOL se sienten inconformes con la valoración de sí mismos, particularmente en lo relativo a su propio yo. Existe incomodidad al analizar y valorar las capacidades propias. La gran mayoría de los entrevistados respondió con la alternativa de verdadero a frases como esta: “Hay muchas cosas de mí que cambiaría si pudiese”.

Le sigue el área relativa a la **familia** (media 40.19). La categoría predominante es la correspondiente a “autoestima medio – baja”. Los graduados de la FATESCIPOL se auto valoran de manera negativa al considerar la relación que guardan con sus seres queridos y consideran que éstos (sus familiares) esperan demasiado de ellos y temen no haber

sabido corresponder ante esa expectativa. Las dos terceras partes de la muestra respondieron con la opción falso al ítem que dice: “Mi familia me comprende”.

El área con el puntaje más alto de autoestima es la **social**, con una media aritmética de 50.52 y con el predominio de la categoría “Autoestima medio – alta”. Los graduados de la FATECIPOL, si bien se auto valoran de manera negativa en lo concerniente al sí mismo y a la familia, tienen una visión más optimista en el plano social. Ellos consideran que la imagen que reflejan hacia los amigos y la sociedad en general es positiva. Por ejemplo, en los ítems que indican “Soy muy divertido” y “Soy popular entre las personas de mi edad”, dieron puntajes bastante elevados. Son más los que están satisfechos con las relaciones sociales que mantiene con los demás, que aquellos que se consideran aburridos y que los demás no desean su presencia.

Sin embargo, como se indicó al principio del análisis de la tabla cuatro, en promedio la autoestima de los graduados de la FATECIPOL se caracteriza por ser baja. Al promediarse la auto percepción familiar, del sí mismo y la social, el resultado es un promedio con tendencia al polo negativo. Para poder interpretar este resultado se recurre a la teoría de Coopersmith y otros autores que han estudiado la autoestima en policías y profesiones afines. Según Coopersmith las personas con baja autoestima tienen metas y aspiraciones bajas, dudan de sus aspiraciones intelectuales, piensan que no pueden, que no saben, que no lo van a conseguir, no se valoran adecuadamente, desconfían de sus talentos y de sus posibilidades, tienen miedo a lo nuevo y evitan los riesgos, no les gusta compartir con otras personas sus sentimientos, no están satisfechas consigo mismas, piensan que no hacen nada bien, no conocen sus emociones, por lo que no pueden expresarlas, debido a que no tienen valor, les cuesta aceptar que las critiquen, les cuesta reconocer cuando se equivocan. (Coopersmith, 1989).

La imagen policial en distintos países se ha caído por los suelos, debido a situaciones de escándalo y de corrupción que se han descubierto en esta institución del orden y seguridad. Este descrédito de la institución policial ha afectado negativamente a los miembros que la

componen, ha mellado la autoestima y el orgullo profesional. (Olvera, 2007). El nivel de autoestima depende de la imagen pública y del imaginario colectivo. (Branden, 1995).

Muchos miembros de la policía eligen esta profesión como un modo de elevar su autoestima y capacidad de control del entorno. La autoridad y poder que le otorga el uniforme policial repercute en la autopercepción que hace el individuo de sí mismo. Muchas personas buscan en la carrera policial mejorar su seguridad e imagen personal mediante el poder implícito de la misma. (Ramírez, 1998).

Según lo expuesto en los párrafos anteriores de acuerdo a las investigaciones realizadas, podría suponerse que el bajo nivel de autoestima encontrado en los graduados de la Academia Policial se debe al descrédito que tiene la institución del “verde olivo” a nivel nacional. *“Los policías están relacionados con los delincuentes, donde hay un policía muchas veces hay corrupción y eso es lamentable. Esto se ha vuelto común y las autoridades no pueden hacer nada, ni el proceso de cambio que supuestamente iba a cambiar las instituciones lo ha hecho. Desde el inicio los aspirantes a oficiales incurrir en actos irregulares porque pagan para asegurar su pase a la Academia. Posteriormente se forman en un ambiente cuartelario en el que muchos cadetes aprenden malas costumbres y las hacen parte de sus conductas. Finalmente egresan de la academia policial y van acumulando grados sin haber eliminado esas malas mañas”.* (Mendoza, 2019: 4).

**TABLA N° 5: CRUZADO DE VARIABLES: AUTOESTIMA POR SEXO**

RANGOS	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
1.- Autoestima baja	1 1,9%	1 4,3%	2 2,6%
2.- Autoestima media-baja	37 68,5%	20 87,0%	57 74,0%
3.- Autoestima media - alta	16 29,6%	2 8,7%	18 23,4%
Total	54 100,0%	23 100,0%	77 100,0%
Media	45.01	40.03	43.52

En base a los datos presentados en la tabla anterior se puede afirmar que, si bien tanto los hombres como las mujeres egresados de la FATESCIPOl se ubican mayoritariamente en la categoría de “autoestima medio – baja”, existe un mayor predominio de mujeres en este rango; mientras que son más los hombres que se ubican en la categoría de “autoestima media – alta”. Además, este hecho se ve confirmado al comparar las medias aritméticas, pues los hombres tienen una media de 45.01 en base a 100, mientras que el promedio de las mujeres es de 40.03.

El hecho que los hombres presenten más autoestima que las mujeres es un dato mencionado por muchos autores, pues a lo largo de numerosos estudios se ha podido comprobar que, en promedio, los hombres tienen una autovaloración bastante positiva de sí mismos, mientras que las mujeres por lo general son más estrictas y pesimistas al valorar sus capacidades, roles y desempeño en los diferentes ámbitos. (Olvera, 2007).

**TABLA N° 6: CRUZADO DE VARIABLES: AUTOESTIMA POR RENDIMIENTO ACADÉMICO**

RANGOS	Rendimiento académico		Total
	BAJO	MEDIO	
1.- Autoestima baja	2 2,7%	0 0,0%	2 2,6%
2.- Autoestima media - baja	56 76,7%	1 25,0%	57 74,0%
3.- Autoestima media - alta	15 20,5%	3 75,0%	18 23,4%
Total	73 100,0%	4 100,0%	77 100,0%
Media	42.89	55.17	43.52

Luego de analizar los datos de la tabla 6 se puede indicar que los graduados de la FATESCIPOl que en su proceso de formación tuvieron un mejor desempeño académico, tienen en promedio una autoestima más elevada que aquellos cuyo desempeño académico fue menor. Las personas con el desempeño académico más elevado se ubican (75%) en la categoría “autoestima media – alta”, mientras que los graduados que tuvieron un menor desempeño académico se ubican (76.7%) en la categoría “autoestima media – baja”. Esta diferencia se ve corroborada al comparar las medias aritméticas de ambos grupos, pues los de mayor rendimiento académico tienen una autoestima promedio de 55.17, en una escala de 0 – 100; mientras que aquellos graduados que tuvieron menor desempeño académico tienen una autoestima con una media aritmética de 42.89 puntos en la escala percentil.

Esta relación no solo es bastante obvia, sino que ha sido probada por muchas investigaciones, pues es un hecho bastante conocido en el ámbito científico de la psicología que el rendimiento académico elevado influye de manera positiva en la

autoestima de la persona. Los buenos alumnos, particularmente en la universidad, presentan niveles más levados de autoestima. (Olvera, 2007).

### **TERCER OBJETIVO. ESTABLECER COEFICIENTE INTELECTUAL DE LOS ESTUDIANTES DE LA FATESCIPOL**

Para obtener los datos necesarios para cumplir con el objetivo tres, se empleó el Test de Matrices Progresivas de J. C. Raven. Este es un test factorial que mide la inteligencia a través de figuras lacunarias o matrices, donde el evaluado debe elegir una alternativa entre una serie de posibilidades.

**TABLA N° 7: NIVEL DE INTELIGENCIA GENERAL DE TODA LA MUESTRA**

Inteligencia	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	13	16,9
Inferior al término medio	44	57,1
Término medio o normal.	11	14,3
Superior al término medio.	8	10,4
Superior	1	1,3
Total	77	100,0

La tabla 7 presenta información acerca del cociente intelectual de los graduados de la FATESCIPOL y en ella se puede apreciar que predominan los porcentajes de las categorías “inferior el término medio” (57.1%) y “deficiente” (16.9%). Una persona que puntúa “inferior al término” medio significa que el 75% de las personas de su edad le superan intelectualmente. (Raven, 1993).

Como es de conocimiento general, el test de las matrices progresivas de Raven mide el factor G (general) de la inteligencia, a través de una serie de pruebas lacunarias. El factor G equivale a la capacidad de resolver problemas lógicos, matemáticos y la capacidad

educativa general que tiene un individuo. Las personas que tienen un puntaje en las categorías inferiores poseen dificultades conceptuales y guían su pensamiento por simples asociaciones análogas, sin emplear razonamientos generales y complejos. (Raven, 1993).

Como se pudo apreciar en los principales rasgos de personalidad establecidos por el 16PF, en el perfil de los aspirantes a policías estudiados, también resaltaba como una característica relevante la baja inteligencia. Zepeda en México (2010) y Ramírez Saiz en España (1998), señalan como un rasgo sobresaliente, la baja inteligencia de los miembros del cuartel policial, el primero la hace alusión en la matriz de debilidades institucionales, y el segundo lo menciona entre los factores de ineficacia en el ayuntamiento de Cataluña.

A través de las entrevistas informales sostenidas con los miembros de la muestra evaluada, se pudo extraer la información de que un gran porcentaje de los graduados de la FATECIPOL no fueron buenos alumnos en el colegio, particularmente tuvieron graves dificultades en las materias relacionadas con los números y la lógica y una de las razones para optar por la carrera policial es que en el estudio de ésta intervienen en mínimo grado los números.

**TABLA N° 8: CRUZADO DE VARIABLES: INTELIGENCIA POR SEXO**

Inteligencia	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Deficiente	10 18,5%	3 13,0%	13 16,9%
Inferior al término medio	27 50,0%	17 73,9%	44 57,1%
Término medio o normal.	10 18,5%	1 4,3%	11 14,3%
Superior al término medio.	6 11,1%	2 8,7%	8 10,4%
Superior	1 1,9%	0 0,0%	1 1,3%
	54 100,0%	23 100,0%	77 100,0%

Los datos de la tabla 8 indican que los hombres dieron puntajes más elevados en el test de inteligencia empleado. En las categorías “deficiente” e “inferior al término medio” es mayor el porcentaje de mujeres que de varones. Asimismo, es mayor el porcentaje de varones en las categorías “superior el término medio” y “superior”.

Son muchas las investigaciones que señalan que los varones dan puntajes más altos en los tests de inteligencia, particularmente aquellos que en sus reactivos emplean sobre todo temas de índole lógico – matemáticos. *“Por término medio, los hombres superan a las mujeres en razonamiento lógico-matemático, en resolución de problemas, en destrezas motoras y en tareas espaciales, particularmente las que requieren orientación o percepción mental de figuras espacialmente rotadas”*. (Extremera, 2004: 103).

Podría llamar la atención que en el 16PF las mujeres aparecen como más inteligentes que los varones, pero en el Raven los varones son los que aventajan a las mujeres. Se puede argumentar que quizás esa disparidad se debe al diferente enfoque teórico y a los diferentes tipos de ítems que emplean ambos autores para medir la inteligencia. Es preciso

indicar que el 16PF mide la inteligencia sobre todo a través del razonamiento verbal y además es muy sensible a la escolaridad del sujeto. (Catell, 2003). En cambio, el test de Raven mide la inteligencia a través de recursos enteramente gráficos y espaciales. (Raven, 1993). Son numerosas las investigaciones que respaldan este punto de vista: *“Las mujeres, por su parte, superan a los hombres en fluidez y memoria verbal, en comunicación emocional, en movimientos finos y precisos de manos y dedos y en velocidad y precisión perceptiva, como la que consiste en localizar un objeto o persona en un conjunto, entre otras habilidades menos estudiadas. Los hombres en general superan a las mujeres en la percepción del todo, del conjunto, mientras que las mujeres son mejores para apreciar el detalle. De ese modo, los hombres se orientan mejor y más rápidamente cuando transitan hacia un determinado lugar en las calles de una ciudad y las mujeres encuentran más rápidamente su vuelo en el panel luminoso de un aeropuerto”*. (Extremera, 2004: 104).

**TABLA N° 9: CRUZADO DE VARIABLES: INTELIGENCIA POR RENDIMIENTO ACADÉMICO**

Inteligencia	Rendimiento académico		Total
	BAJO	MEDIO	
Deficiente	13 17,8%	0 0,0%	13 16,9%
Inferior al término medio	43 58,9%	1 25,0%	44 57,1%
Término medio o normal.	11 15,1%	0 0,0%	11 14,3%
Superior al término medio.	6 8,2%	2 50,0%	8 10,4%
Superior	0 0,0%	1 25,0%	1 1,3%
	73 100,0%	4 100,0%	77 100,0%

La tabla 9 permite concluir que los graduados de la FATESCIPOl que tuvieron en su proceso de formación notas más bajas tienen en un 58.9% una inteligencia inferior al término medio. Al contrario, los graduados de la FATESCIPOl que tuvieron notas a nivel medio, el 50% tienen una inteligencia superior al término medio. Es decir, que los datos presentados indican que a mayor inteligencia, mejores notas o mejor rendimiento académico.

Esta relación es ampliamente sustentada por muchas investigaciones, en las que se ha descubierto una elevada correlación entre inteligencia y rendimiento académico. (Horn, 1984). Aunque también es preciso indicar que existen múltiples estudios que demuestran que no siempre los mejores alumnos son los más inteligentes. (Extremera, 2004).

#### **OBJETIVO 4. IDENTIFICAR CUÁLES SON LAS PRINCIPALES MOTIVACIONES LABORALES EN LOS ESTUDIANTES DE LA FATESCIPOl EN RELACIÓN A SU FUTURA PROFESIÓN.**

Para el cumplimiento de lo planteado en el objetivo específico cuatro se ha empleado el Cuestionario MbM de motivación profesional y laboral de Marshall Sashkin. Dicho instrumento a través de 20 reactivos evalúa las motivaciones que llevaron a una determinada persona a optar por cierta profesión y, las expectativas futuras que tienen en relación a la misma. Las motivaciones que mide este cuestionario son: Necesidades de protección y seguridad; necesidades sociales y de pertenencia; necesidades de autoestima y necesidades de autorrealización.

**TABLA Nº 10: NECESIDADES O MOTIVACIONES RELACIONADAS CON LA PROFESIÓN DE POLICÍA**

<b>DATOS DESGLOSADOS POR ÁREAS MOTIVACIONALES</b>								
IMPOR TANCIA	NECESIDADES O MOTIVACIONES							
	1. Protección y seguridad		2. Sociales y de pertenencia		3. Autoestima		4. Autorrealización	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Muy baja	3	3,9	4	5,2	10	13,0	15	19,5
Baja	9	11,7	8	10,4	23	29,9	28	36,4
Media	17	22,1	16	20,8	27	35,1	26	33,8
Alta	30	39,0	33	42,9	15	19,5	8	10,4
Muy alta	18	23,4	16	20,8	2	2,6		
Total	77	100	77	100	77	100	77	100

<b>DATOS RESUMIDOS: MOTIVACIÓN MÁS ALTA DE CADA PERSONA</b>		
Motivaciones:	Frecuencia	Porcentaje
1. Protección y seguridad	32	41,6
2. Sociales y de pertenencia	25	32,5
3. Autoestima	13	16,9
4. Autorrealización	7	9,1
Total	77	100,0

La información proporcionada por las tablas 9 permite concluir que la motivación de los graduados de la FATESCIPO de Yacuiba, se caracteriza por un predominio de los motivos denominados “Necesidades de protección y seguridad” y “Necesidades sociales y de pertenencia” y una menor presencia de las necesidades de “autoestima” y “autorrealización”.

Es preciso recordar que el Cuestionario MbM, del autor Marshall Sashkin, empleado en esta investigación, mide las motivaciones laborales basadas en la teoría de Abraham Maslow, cuyo modelo fue desarrollado hace más de 50 años y conocido ampliamente por la pirámide de necesidades.

Los datos indican que el 41.6% de toda la muestra tienen como motivo principal para ingresar a la academia policial satisfacer la necesidad de “Protección y Seguridad”. Según el modelo de Marshall, este motivo corresponde al primer peldaño de la teoría de Maslow, es decir a la satisfacción de las necesidades más básicas y netamente fisiológicas y asociadas a la supervivencia del cuerpo. Las necesidades de protección y seguridad se centran en la seguridad económica y personal e incluyen la consecución de bienes materiales asociados a una vida razonablemente estable. (Marshall, 1996).

El segundo motivo más representativo en los graduados de la FATESCIPOL es el de “necesidades sociales y de pertenencia” con el 32.5% de la muestra. Este motivo corresponde al segundo escalón en la pirámide de necesidades de Maslow y tiene que ver con la necesidad de prestigio social, la identidad con el grupo y la necesidad de amor e intimidad con otra persona. (Marshall, 1996).

Los datos obtenidos e interpretados en el contexto de la teoría de Marshall, permiten indicar que la principal motivación de los graduados de la FATESCIPOL es la económica, seguida muy de cerca por la motivación de prestigio social. Las personas evaluadas consideran que la adquisición de la profesión de policías les resolverá de manera eficaz sus necesidades económicas y que, además, les dará una cierta imagen pública, que ellos consideran valiosa y deseable, ante el resto de la sociedad.

Los datos de la tabla 9 indican que los motivos de menor relevancia para los graduados de policía son los relacionados con la “autoestima” (16.9%) y “autorrealización” (9.1%). Las necesidades de autoestima se refieren a la necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse a sí misma, mientras que las necesidades de autorrealización se refieren al deseo del individuo de desarrollar todo su potencial, de ser todo lo que uno puede llegar a ser. (Marshall, 1996).

Según los datos arrojados por la investigación se puede afirmar que los aspirantes a policías no eligieron la profesión por vocación ni por un convencimiento moral de que esta carrera llenará sus aspiraciones más genuinas y sus capacidades personales más

valiosas. Casi el 100% de los entrevistados respondió con la máxima puntuación (5) a los ítems que hacen referencia a “ingresos económicos”, “seguridad laboral”, “seguro médico” o “jubilación segura”, asimismo, eligieron con elevados puntajes a aquellos ítems relacionados con el prestigio profesional y la *seguridad* personal que otorga el ser policía.

La mayoría de las personas de la muestra ponderaron con bajas calificaciones (1 o 2) aquellos ítems que hacían referencia a buscar la felicidad con el trabajo, desarrollar sus propias capacidades, buscar el auto respeto, pretender la valoración personal, interpretar el trabajo como una forma de cumplir sueños, etc.

Los resultados encontrados a través de la investigación realizada son corroborados por otros estudios ejecutados en otros países latinoamericanos. Solo como ejemplo se cita una investigación realizada en Argentina con 130 policías con varios años de antigüedad, la misma que concluye indicando “*El personal policial de San Luis adujo como principal motivo para ingresar a la policía la cuestión económica, en segundo lugar la vocación y en tercero, la tradición familiar*”, muchos de ellos “*con reducidas alternativas de inclusión social*” (significa que intentaron otras carrera y oficios y fracasaron) y cita como testimonio representativo al dado por un oficial con 11 años de antigüedad, masculino: “*...en ese momento estaba estudiando docencia en el interior... y no me convenía porque después tenés que tener puntaje, en cambio acá era una salida más rápida en lo laboral... todo es por plata, ese es el motivo por el que entran a la policía*” . (García, et al, 2009: 520).

Pero al respecto cabe la siguiente duda razonable, ¿si la institución policial es una de las peores pagadas en, prácticamente toda Latinoamérica (Chuquimia 2017; Olvera, 2007), ¿por qué se constituye en una alternativa económica para los jóvenes?

Mientras en otros países los sueldos básicos de los policías están entre los elevados (Estados Unidos: 3.000 dólares; España: 1.420 euros; Brasil: 3.500 dólares) (Yagoub, 2017), en Bolivia la tropa policial gana entre Bs 1.800 y 4.000 por su servicio a la población. (Diario Opinión, 2020). Entonces, ¿por qué para los aspirantes a policía esta

profesión es una solución a sus problemas económicos, si la expectativa salarial es tan baja?

Al parecer la respuesta hay que buscarla analizando la cuestión desde otro punto de vista. *“La policía de Bolivia ocupa el tercer lugar en Latinoamérica en índice de corrupción. (...) La población boliviana en un 60.73% no tiene confianza en la institución verde olivo. (...) La policía de mayor confianza y de menor corrupción es la de Chile”*. (Chuquimia 2017: 56). *“Distintas fuentes señalaron que lo que el militar obtiene con elevados bonos económicos el policía lo hace a través de la corrupción y la extorsión a la población. «Si el Estado no les da entonces es a ti, a mí a quien le sacan ¿no ve?», reprochó un abogado. «Al policía no le importa cuánto le pagan, le importa dónde lo ponen para así sacar más dinero. Hace de los puestos una especie de franquicia”, acotó un ex funcionario público”*. (Página siete, 2017: S/P).

**TABLA N° 11: CRUZADO DE VARIABLES: NECESIDADES O MOTIVACIONES POR SEXO**

Motivaciones profesionales y laborales	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
1. Protección y seguridad	23 42,6%	9 39,1%	32 41,6%
2. Sociales y de pertenencia	20 37,0%	5 21,7%	25 32,5%
3. Autoestima	8 14,8%	5 21,7%	13 16,9%
4. Autorrealización	3 5,6%	4 17,4%	7 9,1%
Total	54 100,0%	23 100,0%	77 100,0%

De los datos de la tabla 10 se desprende que los varones aspirantes a policías ingresaron a la academia con mayores pretensiones económicas (diferencia de 42.6% a 39.1%) y sociales (diferencia de 37% a 21.7%) que las mujeres.

Esto significa, en términos de la teoría de Marshall, que los varones son más concretos y materialistas que las mujeres en relación a los motivos que movilizan y mantienen su conducta. Que buscan en mayor medida la satisfacción de las necesidades básicas y primarias en menor medida las necesidades morales y espirituales. (Marshall, 1996).

Por otra parte, las mujeres buscan en mayor grado, a través de la profesión policial, elevar ante ellas mismas su autoestima personal (diferencia de 21.7% a 14.8%) y cumplir metas y aspiraciones intrínsecamente personales y valiosas (diferencia de 17.4% a 5.6%). De las pocas personas que eligieron como motivo principal para la elección profesional a las categorías 3 y 4 (autoestima y autorrealización), la mayoría de ellas fueron mujeres.

Diferentes estudios han demostrado que los varones al momento de elegir la profesión se dejan influir más por los motivos relacionados con el poder económico y el prestigio social, en cambio las mujeres son más sensibles a la vocación y al servicio social.

**TABLA N° 12: CRUZADO DE VARIABLES: NECESIDADES O  
MOTIVACIONES POR RENDIMIENTO ACADÉMICO**

Motivaciones profesionales y laborales	Rendimiento académico		Total
	BAJO	MEDIO	
1. Protección y seguridad	32 43,8%	0 0,0%	32 41,6%
2. Sociales y de pertenencia	24 32,9%	1 25,0%	25 32,5%
3. Autoestima	12 16,4%	1 25,0%	13 16,9%
4. Autorrealización	5 6,8%	2 50,0%	7 9,1%
Total	73 100,0%	4 100,0%	77 100,0%

Al analizar la información presentada en la tabla 12 se puede concluir que, a mayor rendimiento académico en el proceso de formación policial, mayor elección de motivaciones de autoestima y autorrealización. En otras palabras, los egresados de la Academia de Policía que obtuvieron menores notas en su proceso de formación, son los que eligen en mayor grado (43.8%) la razón de “protección y seguridad” (razones económicas) como la principal motivación al momento de elegir por la carrera policial.

Si se suman las categorías uno y dos de motivación de orden extrínseco (razón económica y razón de prestigio social), en el grupo de los graduados que obtuvieron un rendimiento académico bajo, se hace un total de 76.7%; esto significa que las 3 cuartas partes de los estudiantes con bajas calificaciones consideran que la principal motivación de ingreso y de expectativa laboral futura de la profesión policial, tiene que ver con la economía y el prestigio social de la misma.

Al contrario, los estudiantes que obtuvieron mejores notas en su proceso de formación, si se suma las motivaciones de tipo intrínseco (autoestima y autorrealización), es decir aquellas que están intrínsecamente relacionadas con la vocación, hacen un 75%. Esto debe interpretarse como que los mejores estudiantes de la academia de policía eligieron dicha profesión por razones vocacionales y para realizarse personalmente; no hay ningún estudiante de los que obtuvieron notas más elevadas en su proceso de formación que haya elegido en primer lugar la razón económica como motivación principal para su ingreso a la academia.

**TABLA N° 13: CRUZADO DE VARIABLES: NECESIDADES O MOTIVACIONES POR INTELIGENCIA**

Motivación	Nivel de inteligencia					Total
	Deficiente	Inferior al término medio	Término medio o normal.	Superior al término medio.	Superior	
1. Protección y seguridad	7 53,8%	20 45,5%	5 45,5%	0 0,0%	0 0,0%	32 41,6%
2. Sociales y de pertenencia	6 46,2%	13 29,5%	5 45,5%	1 12,5%	0 0,0%	25 32,5%
3. Autoestima	0 0,0%	9 20,5%	1 9,1%	3 37,5%	0 0,0%	13 16,9%
4. Autorrealización	0 0,0%	2 4,5%	0 0,0%	4 50,0%	1 100,0%	7 9,1%
Total	13 100,0%	44 100,0%	11 100,0%	8 100,0%	1 100,0%	77 100,0%

Los datos de la tabla 13 corroboran la información presentada en la tabla 12, pues en dicha tabla (13) se puede observar que los graduados de la Academia Policial que dieron en el Raven un puntaje de inteligencia a nivel “superior al término medio” y “superior”, son los que indicaron que la motivación principal que les condujo a la Academia Policial es la autorrealización. No hay ningún graduado de los policías que habiendo dado un

coeficiente intelectual “superior al término medio” o “superior”, haya elegido como razón principal de ingreso a la Academia Policial la motivación económica y de prestigio social.

De manera opuesta, no hay ningún graduado policial que habiéndose ubicado en el Raven en la categoría de “deficiente” haya dado como razón principal de ingreso a la Academia Policial la razón de autorrealización.

Por todos los datos expuestos en las tablas 12 y 13, más sus argumentaciones respectivas, se puede concluir que los graduados de mayor inteligencia y de mayor rendimiento académico, tienen, en relación a su profesión, motivaciones laborales de tipo intrínseco (autoestima, autorrealización), mientras que los graduados menos inteligentes y de menor rendimiento académico, esperan de la carrera profesional, principalmente, beneficios económicos y sociales.

Por datos como los expuestos en las tablas 12 y 13 es que, en varios países del mundo, preocupados por el bajo nivel intelectual de muchos de los aspirantes a policías y del ejército, han decidido elevar los requisitos intelectuales, morales, psicológicos para el ingreso a la academia. Así, por ejemplo, en Ecuador se elevó como requisito al 80% las notas del colegio y se bajó al 20% la condición física. (El universo, 2018). El secretario general de la Unión, Manuel Mato (España), refiriéndose a los nuevos uniformados afirmó que son un “*coladero de gente con un coeficiente bastante bajo*” “*algunos miembros de la Guardia Civil han accedido con un coeficiente intelectual bastante bajo*”. (El imparcial, 2009: 1).

## **ANÁLISIS DE LAS HIPÓTESIS**

Al final de este capítulo, luego de haber efectuado el análisis e interpretación de los datos de cada uno de los objetivos, se procede a comparar, dichos datos, con las hipótesis planteadas:

**1ra HIPÓTESIS. LOS GRADUADOS DE LA FATESCIPOL TIENEN UNA PERSONALIDAD CON LOS SIGUIENTES RASGOS: INSEGURIDAD, MUCHA TENSION Y DUREZA.**

La hipótesis se rechaza, pues de los tres rasgos formulados en la misma, solo uno (dureza), coincide con los resultados observados.

**2da HIPÓTESIS. LOS GRADUADOS DE LA FATESCIPOL TIENEN UN NIVEL DE AUTOESTIMA MEDIA BAJA.**

La hipótesis se acepta pues los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario de autoestima de Coopersmith, se pudo establecer que el rango más sobresaliente es el que corresponde a la categoría de “autoestima media baja”.

**3ra HIPÓTESIS. LOS GRADUADOS DE LA FATESCIPOL TIENEN UN COEFICIENTE INTELECTUAL QUE CORRESPONDE A LA CATEGORÍA TÉRMINO MEDIO.**

La hipótesis se rechaza pues después de haber aplicado el test de matrices progresivas de Raven se evidenció que los graduados de la FATESCIPOL tienen una inteligencia que corresponde a la categoría “Inferior al término medio”.

**4ta HIPÓTESIS. LA PRINCIPAL MOTIVACIÓN LABORAL QUE TIENEN LOS GRADUADOS DE LA FATECIPOL EN RELACIÓN A SU FUTURA PROFESIÓN SON: PROTECCIÓN Y SEGURIDAD.**

La hipótesis se acepta, pues mediante el empleo del Cuestionario MbM de motivación Profesional y laboral de Marshall, se ha podido establecer que la principal motivación de los graduados de la FATECIPOL es la que corresponde a la categoría de: Necesidades de protección y seguridad

**CAPÍTULO VI**  
**CONCLUSIONES Y**  
**RECOMENDACIONES**

## 6. CONCLUSIONES

En el presente capítulo se dan a conocer las conclusiones a las que se arriba luego de todo el proceso investigativo desarrollado en la tesis que se expone en este documento. Dichas conclusiones siguen el orden de los objetivos específicos:

### **1. PRIMER OBJETIVO: Identificar los principales rasgos de personalidad de los graduados de la FATESCIPO.**

Los graduados de la FATESCIPO se caracterizan por los siguientes rasgos de personalidad:

Poca fuerza del súper yo. Son poco amantes de la norma y disciplina, inestables, con falta de compromiso, no han internalizado la imagen de la autoridad, no respetan los derechos de los demás, son inestable, se rigen por un control externo (premios o castigos), en casos extremos puede llegar a la frivolidad, negligencia e inmadurez. (Catell, 2003).

Poca fuerza del yo. Desconexión con la realidad y poco sentido de ubicuidad. Dificultades para comprender lo que sucede a su alrededor, para valorar los hechos con objetividad y ecuanimidad. (Catell, 2003).

Inteligencia baja. Predominio del pensamiento. Muestran dificultad para comprender conceptos y para el aprendizaje en general. Son más lentos para analizar y comprender las ideas o conceptos. (Catell, 2003).

Sizotimia. Reservados, formales, fríos y distantes; prefieren trabajar solos, son más rígidos y pueden ser bastante críticos e incluso rudos. Estas personas manifiestan en un mínimo grado sus sentimientos e, incluso, tienen conflictos internos para interpretar lo que sienten. (Catell, 2003).

Dureza. Predominio del pensamiento racional sobre los afectos, son muy prácticos, realistas e independientes. Pueden llegar a mostrarse bastante cínicos y rudos. Son poco sensibles a los sentimientos de los demás y prefieren limitar sus expresiones afectivas. (Catell, 2003).

Practicidad. Son personas muy realistas y prácticas, les interesa lo concreto y lo obvio, son poco imaginativos. En casos de emergencia tienden a mantener la calma y son capaces de resolver la situación con elevado sentido pragmático. (Catell, 2003).

Astucia. Habilidad para detectar y analizar tanto la realidad como a sí mismos, pueden mantener en su foco de atención varios aspectos a la vez y tomar decisiones con presteza, adoptando la posición más conveniente; astutos y oportunistas. (Catell, 2003).

Dominancia. Buscan estar en posiciones de poder para controlar a otros. Suelen ser competitivos, agresivos y muy seguros de sí mismos. Generalmente se sienten incómodos cuando existen personas con mayor poder que ellos. (Catell, 2003).

## **2. SEGUNDO OBJETIVO: Determinar el nivel de autoestima que presentan los graduados de la FATESCIPOL.**

Los graduados de la Academia de Policía, de manera general tienen una autoestima con tendencia al polo inferior: autoestima “**media baja**” (74%).

El área con el puntaje más bajo es la del “**sí mismo**”. Esto significa que los egresados de la FATESCIPOL se sienten inconformes con la valoración de sí mismos, particularmente en lo relativo a su propio yo. Existe incomodidad al analizar y valorar las capacidades propias.

El área con el puntaje más alto es la “**social**”. Los graduados de la FATESCIPOL, si bien se autovaloran de manera negativa en lo concerniente al sí mismo y a la familia, tienen

una visión más optimista en el plano social. Ellos consideran que la imagen que reflejan hacia los amigos y la sociedad en general es positiva.

Los graduados de la FATESCIPOL varones tienen una autoestima más elevada que las mujeres. A su vez, los graduados que tuvieron mayor rendimiento académico en su proceso de formación, tienen mayor autoestima que aquellos graduados que tuvieron un rendimiento académico inferior.

### **3. TERCER OBJETIVO: Establecer coeficiente intelectual de los graduados de la FATESCIPOL.**

El coeficiente intelectual promedio de los graduados de la FATESCIPOL corresponde a la categoría “inferior al término medio”. Los varones dieron puntajes más elevados que las mujeres. Asimismo, los egresados que tuvieron mayores notas en su rendimiento académico, tienen un coeficiente intelectual más elevado.

### **4. CUARTO OBJETIVO: Identificar cuáles son las principales motivaciones laborales en los graduados de la FATESCIPOL en relación a su futura profesión.**

La motivación profesional y laboral de los graduados de la FATESCIPOL, se caracteriza por un predominio de los motivos denominados “Necesidades de protección y seguridad” y “Necesidades sociales y de pertenencia”, los cuales reflejan una motivación centrada en las razones económicas y el prestigio social.

Los motivos denominados “autoestima” y “autorrealización”, que reflejan aspectos internos, como la vocación, identificación personal, convencimiento y aprecio genuino a la labor realizada, etc., aparecen en último lugar.

Los graduados hombres ingresaron a la academia policial particularmente por los motivos económicos y prestigio social (satisfacción de necesidades económicas y prestigio social

que otorga la profesión). Las mujeres puntuaron más alto en los motivos “autoestima” y “autorrealización”.

Asimismo, en los graduados que tuvieron menor rendimiento académico, predominan los motivos económicos y prestigio social, mientras que en aquellos que tuvieron un rendimiento académico más elevado, predominan los motivos “autoestima” y “autorrealización”.

## **6.1. RECOMENDACIONES**

Al concluir con el trabajo de la tesis emitimos las recomendaciones producto de todas las experiencias acumuladas en esta investigación:

### **6.1.1. A LA INSTITUCIÓN**

Se recomienda a la FATECIPOL la creación de un Departamento de Psicología estable, no solo para la aplicación de las pruebas psicométricas, que son requisito para el ingreso a la academia policial, sino también para el asesoramiento y tratamiento de los problemas psicológicos típicos de la profesión de policía. A través del análisis de los datos recogidos mediante la batería de test empleada, se ha podido detectar que muchos graduados tienen conflictos internos (ejemplo: elevada agresividad, escasa ética y moral, dificultades para aceptar la autoridad, etc.) que tratan de resolver de alguna manera con el ejercicio de la profesión. Dichos conflictos traen como resultado un deficiente ejercicio de sus labores profesionales y un desprestigio para la institución.

### **6.1.2. A LOS GRADUADOS DE LA ACADEMIA POLICIAL**

En vista de la aceptación favorable que ha tenido entre los egresados de la FATECIPOL la aplicación de los diferentes tests psicológicos y el interés por la devolución de los resultados, se recomienda a los mismos solicitar de manera formal e institucional un

seminario de ampliación de los temas abordados por esta tesis, como por ejemplo, el control de la agresividad, mejoramiento de las relaciones humanas dentro del entorno institucional, la compatibilización de las metas personales y profesionales, etc. La profundización de dichos temas, tendrá como efecto elevar la calidad del ambiente institucional en cuanto a las relaciones humanas, y un mayor acercamiento a la autorrealización en el entorno profesional.

### **6.1.3 . A LOS FUTUROS INVESTIGADORES DEL TEMA**

Las dudas metodológicas y científicas que han surgido a lo largo de la realización de esta investigación, son las siguientes:

- ❖ Investigar cómo los graduados de la FATESCIPOL pueden ejercer sus labores con un perfil de personalidad caracterizado por un súper yo débil y elevada dominancia, lo cual da como resultado una personalidad con poco apego a las normas, con escaso respeto a la autoridad y dificultad para aceptar que hayan personas de mayor jerarquía. Sobre todo tratándose de una institución que se basa en la verticalidad y la obediencia a la autoridad.
- ❖ Indagar por qué los egresados de la Academia Policial tienen una autoestima bastante baja en el área del sí mismo. Los datos reflejan una gran inconformidad consigo mismos.
- ❖ Sondar la razón de la diferencia en las autoestimas entre hombres y mujeres. Mientras que los varones tienen una autoestima muy baja en el sí mismo, las mujeres dieron puntajes bastante bajos en el área de la autoestima familiar. Sería interesante conocer qué es lo que motiva esas diferencias.

- ❖ Se recomienda investigar el porqué de la disparidad de resultados entre el rasgo de inteligencia medido por el 16PF (donde las mujeres aventajan a los varones) y el test de matrices progresivas de Raven, donde los varones aventajan a las mujeres.
  
- ❖ Sería conveniente estudiar el grado de compatibilidad o armonía interior que tienen los graduados de la FATECIPOL entre sus ideales personales y el ejercicio profesional, puesto que los datos arrojados en el test de motivación profesional y laboral, indica que solo el 9% de los policías evaluados eligieron la profesión como una forma de autorrealizarse. Sería muy útil conocer el grado de satisfacción interior que tienen los policías más antiguos o jubilados, en qué grado la profesión pudo satisfacer sus aspiraciones profesionales y personales.