

I. PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Resulta frecuente ver a policías femeninas dirigiendo el tránsito, instalaciones de alguna institución oficial o simplemente patrullando por las calles principales de las ciudades del país. Su uniforme las distingue, las diferencia y las hace visibles a los ojos del ciudadano común; asimismo, en el desenvolvimiento de la labor policial la presencia de agentes policiales femeninos se ha incrementado en los últimos años, es por ello que la presente investigación tiene como objetivo identificar los rasgos de personalidad que presentan las mismas, también el nivel de autoestima, de igual manera el nivel de agresividad que presentan, por último no menos importante el nivel de estrés al que están sometidas ya que cumplen la función de ser madres, hijas, hermanas, etc. Y a su vez, siendo mujeres valerosas que trabajan dentro del ámbito policial, contribuyendo a la seguridad ciudadana entre otros.

Definimos personalidad como la organización más o menos estable de carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona que determina su adaptación única al ambiente (Eysenck, 198; 9).

De igual manera, conceptualizamos autoestima como la valoración positiva o negativa que una persona hace de sí misma en función de los pensamientos, sentimientos y experiencias acerca de sí misma (Brander 1994; 14.).

Asimismo definimos estrés como la transacción que se produce entre el organismo y su ambiente. *“es el resultado de una transacción, influenciada tanto por el individuo como por el entorno”* (Meichembaum, 1987; 143).

El término agresividad hace referencia a cualquier acción o reacción sin importar su grado o intensidad, que implica provocación y ataque. No se limita a actos físicos, sino que puede ser de tipo verbal como gestos y ademanes (Zacyk, 2002; 52).

La mujer policía actuante reúne una serie de características psicológicas entre ellas podemos mencionar: sensibilidad ante los distintos problemas sociales, conciencia de la gravedad y la transcendencia de los factores que ha intervenido en los distintos casos, así también suficiente motivación e interés por ayudar. Conocimiento del problema, para ello manejan una doble vertiente emocional e intelectual que es necesaria para afrontarlo. Motivación, ya que el trabajo es un campo difícil. Objetividad, manejan un equilibrio entre los prejuicios, sentimientos, venganzas etc. Ven los hechos con la mayor objetividad. Desarrollan también una capacidad de comunicación favorable, porque escuchan y comprenden a las víctimas.

A nivel internacional existe una investigación del DR. Kurtz, encontró que las diferentes formas en que las mujeres policías tienen de afrontar el estrés pueden originar más estrés todavía. *“La policía mujer tiene diferentes fuentes de estrés y maneras distintas de afrontarlo. Lo más interesante es que eliminan la parte de miedo y emoción que acompañan a la experiencia y las reemplazan por cualidades sobrehumanas.”* Las mujeres policías suelen encargarse de las tareas del hogar, de forma que, cuando llegan a casa, comienzan otro turno de trabajo (Pérez, 2008; s/p).

A nivel nacional, no se han encontrado investigaciones referente al perfil psicológico de las mujeres policías, sin embargo se pudo encontrar investigaciones concernientes a la inclusión de la mujer en las instituciones policiales, donde la participación de las mismas se ha incrementado notablemente dentro de las unidades encargadas de investigar casos de violencia doméstica, feminicidio, agresión a la mujer en cualquiera de sus formas (física, verbal, psicológica, etc.).

A nivel regional, se ha encontrado muy poca información referente a la mujer policía; por otra parte la directora de la F.E.L.C.V. Mayor Marcela Vargas, manifestó que la participación de la mujer policía como responsables de las unidades policiales se han incrementado, de igual manera afirma que las mismas están encargadas en investigar los casos de agresiones intrafamiliares (Entrevista directa, 23 de mayo 2015).

Al no existir con anterioridad trabajos de carácter investigativo referentes a la psicología de la mujer policía en nuestra sociedad boliviana, no quedando al margen nuestra sociedad tarijeña, por el cual nos llevó a abordar la siguiente interrogante:

¿Cuál es el 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?

1.2 JUSTIFICACIÓN.

Abordar el perfil psicológico de las mujeres policías es importante, ya que ser una agente de ley requiere no sólo una actitud adecuada, sino se hacen necesarias herramientas aptitudinales para ejercer con equilibrio esa tarea tan honorable como es la defensa de los derechos y libertades del ciudadano. Hablamos de mujeres capacitadas y dedicadas a luchar por una sociedad más libre y donde tengamos mayor calidad de vida.

La presente investigación nos brinda un aporte **teórico** en tanto describe el perfil psicológico de las mujeres policías que trabajan en la F.E.L.C.V. de la ciudad de Tarija y a su vez nos permite conocer los rasgos de personalidad que manifiestan, siendo importante también la identificación del nivel de autoestima; otro componente preciso de tomar en cuenta es el nivel de estrés al que se enfrentan cotidianamente en el normal desarrollo y desenvolvimiento de sus labores policiales, por último no menos importe el nivel de agresividad.

Nos ofrece también un aporte **práctico** ya que se considera que la información sirve a quienes desean profundizar esta temática “perfil psicológico de mujeres policías dependientes de la F.E.L.C.V.” De igual manera ofrece información relevante para todas las agencias policiales ya que pueden conocer los diferentes aspectos psicológicos de las mujeres policías.

Por otra parte la investigación, no está realizando ningún aporte **metodológico** en vista de que está utilizando test estandarizados que ayudan a la exploración integral concerniente al perfil psicológico de las mujeres policías.

II. DISEÑO TEÓRICO.

2.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

¿Cuál es el 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?

2.2 OBJETIVOS.

2.2.1 Objetivo General.

Identificar el perfil psicológico que presentan las mujeres policías que trabajan en la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (F.E.L.C.V.) del departamento de Tarija.

2.2.2 Objetivos Específicos.

- Determinar rasgos los de personalidad de las mujeres policías que trabajan en la F.E.L.C.V. de la ciudad de Tarija.
- Establecer el nivel de autoestima de las mujeres policías que trabajan en la F.E.L.C.V. de la ciudad de Tarija.
- Identificar el nivel de estrés que presentan las mujeres policías que trabajan en la F.E.L.C.V. de la ciudad de Tarija.
- Describir el nivel de agresividad de las mujeres policías de la F.E.L.C.V. de la ciudad de Tarija.

2.3 HIPÓTESIS.

1.- Las mujeres policías que trabajan en la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (F.E.L.C.V.) presentan los siguientes rasgos de personalidad: Extraversión en un nivel promedio, neuroticismo en un nivel muy bajo, dureza en un nivel promedio y veracidad en un nivel promedio.

2.- El nivel de autoestima de las mujeres policías que trabajan en la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (F.E.L.C.V.) es bueno.

3.- El nivel de estrés de las mujeres policías que trabajan en la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (F.E.L.C.V.) es medio.

4.- El nivel de agresividad de las mujeres policías que trabajan en la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (F.E.L.C.V.) es alto.

VARIABLE	CONCEPTO.	CATEGORÍA.	INDICADORES.	ESCALA.
Rasgos de personalidad.	Es una organización más o menos estable y duradera del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona que determina su adaptación única al ambiente.	*Extraversión. *Neuroticismo. *Psicotismo. *Disimulo y conformidad.	Estructura neuronal que opera básicamente como una unidad encargada de provocar la activación generalizada. Dimensión relacionada con la predisposición a padecer trastornos neuróticos, tanto histéricos como distímicos. Dimensión de la personalidad normal, que en puntuaciones altas predispone tanto los trastornos psicóticos como el trastorno bipolar o esquizofrenia como la conducta antisocial y la psicotipia. Grado hasta el cual los miembros de un grupo cambiarán su comportamiento, opiniones y actitudes.	Muy bajo. 1-35 Bajo. 36-45. Promedio. 46-55. Alto. 56-65 Muy alto. 66-99.

VARIABLE.	CONCEPTO.	CATEGORÍA.	INDICADORES.	ESCALA.
Autoestima.	Es un sentimiento valorativo de nuestros conjuntos de rasgos corporales, mentales y espirituales que forman la personalidad.	Autoconocimiento Autoconcepto. Autoevaluación. Autoaceptación. Autorrespeto.	<ul style="list-style-type: none"> • Conjunto de creencias que el individuo posee de sí mismo. • Conocimiento y percepción que el sujeto tienen acerca de sí mismo y de sus conflictos o síntomas. • Valoración positiva y negativa que implica un sentimiento de lo favorable o desfavorable que observamos en nosotros. • La persona se acepta a sí misma plenamente y sin condiciones. • Buscar y valorar todo aquello que lo haga a uno sentirse orgulloso de sí mismo. 	Cuestionario 35B de autoestima. 61-75. Óptimo. 46-60 Excelente. 31-45 Muy bueno. 16-30 Bueno. 0-15 Regular. 15-1 Bajo. 30-16 Deficiente. 45-31 Muy baja. 60-46 Extrema. 75-61. Nula.

VARIABLE.	CONCEPTO.	CATEGORÍA.	INDICADORES.	ESCALA.
Estrés.	El estrés es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia, a pesar de lo cual hoy en día se confunde con una patología.	*Cansancio emocional. *Despersonalización. *Falta de realización personal.	Defraudado en el trabajo – Satisfecho. Agotamiento – Descanso. Sentimiento de estrés al límite de la personalidad - con posibilidad de sobresalir.	1-3 Bajo. 34 – 66 Medio. 67 – 99 Alto.

VARIABLE.	CONCEPTO	CATEGORÍA.	INDICADORES.	ESCALA.
Agresividad.	Reacciones, tendencias a la destrucción, conlleva el impulso a actuar de forma coercitiva con otras personas u objetos y suele considerarse como un síntoma importante de desequilibrio y adaptación respecto al medio.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Agresión física. ➤ Agresión verbal. ➤ Ira. ➤ Hostilidad. 	<p>Ataque a cualquier ser vivo mediante objetos o con el mismo cuerpo.</p> <p>Ataque a cualquier ser vivo en forma de insultos.</p> <p>Sensación de disgusto debido a un agravio.</p> <p>Es un sentimiento y no una emoción.</p>	<p>AQ DE AGRESIVIDAD.</p> <p>Muy alto 99 o más.</p> <p>Alto 83-98.</p> <p>Malo 68-82.</p> <p>Bajo 52-67.</p> <p>Muy bajo menos 51.</p>

III. MARCO TEÓRICO.

3.1 POLICÍA NACIONAL DE BOLIVIA.

3.1.1 Concepto.

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. Tiene la misión específica de la defensa de la sociedad y la conservación del orden público, mediante el cumplimiento de las leyes en el territorio nacional.

3.2 FUERZA ESPECIAL DE LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA (F.E.L.C.V.) TRABAJA EN MANDATOS DE LA LEY 348 CON EL MINISTERIO DE JUSTICIA.

La Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (F.E.L.C.V.) y el Ministerio de Justicia trabajan en los mandatos institucionales de la Ley Integral N° 348 que Garantiza a las Mujeres una Vida Libre de Violencia, con el fin de determinar las funciones principales que desarrollará como organismo policial junto al Ministerio Público.

“El Ministerio de Justicia y la F.E.L.C.V. a la cabeza de la general Lily Cortez, trabajan coordinadamente los mandatos institucionales que están establecidos en la Ley 348. Dentro de las funciones principales que desarrolla esta fuerza es la del apoyo investigativo como organismo policial al Ministerio Público”.

3.2.1 348 Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia, DECRETO SUPREMO N° 2145.

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1. (MARCO CONSTITUCIONAL). La presente Ley se funda en el mandato constitucional y en los Instrumentos, Tratados y Convenios Internacionales

de Derechos Humanos ratificados por Bolivia, que garantizan a todas las personas, en particular a las mujeres, el derecho a no sufrir violencia física, sexual y/o psicológica tanto en la familia como en la sociedad.

ARTÍCULO 2. (OBJETO Y FINALIDAD). La presente Ley tiene por objeto establecer mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección y reparación a las mujeres en situación de violencia, así como la persecución y sanción a los agresores, con el fin de garantizar a las mujeres una vida digna y el ejercicio pleno de sus derechos para vivir Bien.

ARTÍCULO 3. (PRIORIDAD NACIONAL).

I. El Estado Plurinacional de Bolivia asume como prioridad la erradicación de la violencia hacia las mujeres, por ser una de las formas más extremas de discriminación en razón de género.

II. Los Órganos del Estado y todas las instituciones públicas, adoptarán las medidas y políticas necesarias, asignando los recursos económicos y humanos suficientes con carácter obligatorio.

III. Las Entidades Territoriales Autónomas, en el marco de sus competencias y responsabilidades constitucionales, asignarán los recursos humanos y económicos destinados a la implementación de políticas, programas y proyectos destinados a erradicar todas las formas de violencia hacia las mujeres (Ley Integral 348).

3.3 LA MUJER EN LA POLICÍA.

La presencia de la mujer en las instituciones de seguridad pública en los países de América Latina, es producto de un proceso de incorporación paulatino y sostenido, al calor de la conformación de las instituciones policiales nacionales. Las características propias del trabajo policial llevaron a incorporar a la mujer bajo una perspectiva funcional, para desempeñar labores relacionadas con la atención de problemáticas

sociales, de ayuda a otras mujeres, niños y ancianos. Subyacía la convicción de que la mujer policía podía tener un acercamiento y trato especial con la comunidad, por la construcción de un rol de género conciliador y protector. Las primeras incorporaciones femeninas se formularon a partir de la creación de cuerpos separados: brigadas, destacamentos o cuerpos auxiliares femeninos, que con el transcurso de los años se fueron disolviendo y fusionando en un único cuerpo policial como se conoce hoy en día. Algunos países incursionaron en la incorporación femenina a partir de experiencias iniciales en un país vecino, o con experiencias piloto aplicadas a nivel nacional.

En la Policía, el proceso de integración y de asimilación de la mujer presenta avances diferentes a los que se observan en las Fuerzas Armadas: mayor cantidad proporcional de personal femenino, accesos más equitativos a especialidades profesionales propias, adecuaciones logísticas en las escuelas de formación y a simple vista menos barreras en materia de ascensos para ocupar puestos de toma de decisión. Y es que, aún cuando las policías de la región experimentaron el peso de la militarización histórica en nuestros países hasta hace pocas décadas, y cuando el imaginario social y político puede tender a asociarlas, las fuerzas policiales y militares tienen características distintivas. Éstas se expresan en ámbitos como las misiones asignadas, la formación, el equipamiento, las doctrinas, y también, en la consideración de la inclusión de mujeres.

3.3.1 La Mujer en las Instituciones Armadas y Policiales. Resolución 1325 y Operaciones de Paz en América Latina.

En el caso de Bolivia, en 1973 se creó la Brigada Femenina de la Policía Nacional para conformar una unidad operativa de carácter preventivo y auxiliar.

Las guardias femeninas tenían a su cargo los casos de menores, policía escolar, colaboraban con el tránsito y en casos ligados al narcotráfico y delincuencia juvenil. En 1977, la institución lanzó una convocatoria a jóvenes señoritas para formarse en la

Escuela de Carabineros de Chile, pero con la ruptura de relaciones con ese país, las dos jóvenes seleccionadas regresaron al país. En 1979 la Academia de Policías convocó por primera vez a las damas para formarse como cadetes; este ingreso fue sin embargo cerrado en 1986, reabriéndose recién en 1999 en un proceso similar al ocurrido con las Fuerzas Armadas.

La institución abrió la formación para las mujeres interesadas en convertirse en suboficiales en el 2003. Con respecto a Carabineros, desde inicios de la década del 60 se incluyó a las mujeres en el cuerpo de suboficiales y a mediados de la década siguiente en el de oficiales. En 1962 se abrió el primer curso de Brigadieres, creado para abordar temas tales como el abandono infantil u otros temas asociados a la familia, y en 1974 se instituyó el Escalafón Femenino de Nombramiento Supremo e Institucional. No obstante la formación profesional a la que logró acceder tempranamente la mujer en las instituciones policiales, ellas fueron inicialmente asignadas a las funciones de apoyo (Rosedal, 2008, s/p).

3.4 CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS DE LA MUJER POLICÍA.

Se pudo encontrar información referente a la psicología de la mujer policía investigación realizada por Bobbio (2004 s/p).

Como quiera que sea, les debe gustar la aventura, trabajo bajo presión, tolerante, dispuesta a rendir grandes jornadas de trabajo, de barrio, pero que al mismo tiempo puedan tratar con personas de todos los estratos sociales, líderes natas, un poco actoras, políticas, críticas y propositivas.

- **Formación y estudios.-** Estar actualizado en los temas que son propios con el puesto que ocupa.
- **La personalidad.-** La capacidad de comunicarse con los demás, mantener cierta amistad, comprender y aceptar las opiniones de los demás, etc. El grado de adaptación y resolución frente a los problemas cotidianos. Saber aceptar el trabajo en equipo. En general, no tener un carácter colérico, irreflexivo, etc.

- **Sus actitudes.-** Valoraciones y creencias que tiene de las cosas, de la vida, de los que le rodean, el trabajo de policía.
- **La motivación.-** El grado interés real hacia el puesto de trabajo. Se ha de mostrar siempre un gran interés.
- **Otras.-** Compromiso ciudadano, actitud y aptitud de servicio, lealtad a las instituciones, capacidad para resolver problemas bajo mucha presión, valor, pero más inteligencia que valor, respeto por los derechos humanos, ética, disciplina, etc.

Policía, es una palabra que no sólo en su composición original tiene un significado u otro. Hay que ir más allá, alberga un trasfondo de humanidad, tolerancia, respeto y cuidado por los bienes y la paz común. Por lo tanto ese perfil policial, puede tener una génesis desarrollada en forma de vocación y heredada de padres a hijos como un signo o nexo generacional, o bien por la tendencia a contribuir con un mundo mejor y por ende, con la vida.

El perfil policial fuera de los contextos sociales en los que se mueven al día, requiere no sólo una actitud adecuada, sino se hacen necesarias herramientas aptitudinales para ejercer con equilibrio dicha tarea tan honorable como es la defensa de los derechos y libertades del ciudadano.

Hablamos de mujeres capacitadas y entregadas por una sociedad más libre y donde tengan una mayor calidad de vida, pues hoy en día, se busca una situación laboral satisfactoria y un puesto que te dé una libertad económica suficiente. Decir ante eso, que la verdadera policía, va mucho más allá de esto. Su sueldo no está reflejado en su trabajo, su ocupación o entrega por la seguridad de las personas, y en similitud con los médicos, hacen gala de la perseverancia y constancia que lleva al éxito de sus actuaciones.

Aspectos fundamentales como justicia, templanza, sabiduría y fortaleza, no sólo son las esferas de las virtudes conativas del hombre según Kant. Éstos son valores éticos

que todo profesional de la seguridad debe tener o intentar conseguir para el desarrollo digno de sus tareas asignadas (Bobbio 2004; s/p).

3.5 PERSONALIDAD.

La personalidad es un constructo psicológico, que se refiere a un conjunto dinámico de características psíquicas de una persona, a la organización interior que determina que los individuos actúen de manera diferente ante una circunstancia.

El concepto puede definirse también como el patrón de actitudes, pensamientos, sentimientos y repertorio conductual que caracteriza a una persona y que tiene una cierta persistencia y estabilidad a lo largo de su vida, de modo tal que las manifestaciones de ese patrón en las diferentes situaciones poseen algún grado de predictibilidad.

Según Gordon Allport define personalidad como *"la organización dinámica de los sistemas psicofísicos que determina una forma de pensar y de actuar, única en cada sujeto en su proceso de adaptación al medio"* (Allport, 1980: 147).

3.5.1. 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"*. 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 neuroendócrina.

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.

Aportaciones 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 descartó 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.

3.5.2 Rasgos de Personalidad según Eysenck.

➤ **Extraversión (Introversión).**

Los individuos extravertidos son sociables, comunicativos, desinhibidos, activos, habladores y dominantes. Además buscan excitación y estimulación. Eysenck ha planteado dos teorías para explicar el comportamiento diferenciado de introvertidos y extravertidos:

El modelo de excitación-inhibición: Utiliza procesos fisiológicos sin localizarlos específicamente. Propuso que las personas que están predispuestas a desarrollar pautas de comportamiento extravertido son las que tienen: potenciales excitatorios débiles e inhibición reactiva fuerte. Las personas que desarrollan patrones de conducta introvertida son las que poseen: potenciales excitatorios fuertes e inhibición reactiva débil. Por tanto, la inhibición fisiológica es inversamente proporcional a la inhibición conductual.

➤ **Neuroticismo (Emotividad).**

Las personas con puntuaciones altas en esta dimensión tienen cambios de humor frecuentes, suelen estar preocupados, ansiosos, deprimidos y sentirse culpable. Reaccionan fuertemente ante los estímulos.

Las bases neurológicas se encuentran en el sistema límbico o cerebro visceral, que está relacionado con la activación de tipo neurovegetativa (sudoración, frecuencia cardíaca, tensión muscular, etc.). Para Eysenck, los sujetos más inestables presentan una mayor activación neurovegetativa. Este sistema y el soma son sólo parcialmente independientes, debido a que a través de la activación visceral se puede producir arousal cortical.

La evidencia empírica sobre esto es insatisfactoria. No hay evidencia de que los sujetos altos en neuroticismo sean más reactivos fisiológicamente. Esta inconsistencia se puede deber a varias razones:

- ✓ Las medidas de activación automática no están correlacionadas entre sí (el aumento de latidos no conlleva mayor respuesta electrodérmica).
- ✓ Existe el problema de la especificidad individual de respuesta.
- ✓ Distintos estresores producen distintos patrones de activación fisiológica.
- ✓ Inducir estados emocionales no resulta ético.
- ✓ La dimensión es heterogénea, y como la ansiedad no es su único componente, no todos los que puntúan alto en esta dimensión tienen elevada ansiedad.
- ✓ Las personas que puntúan alto se caracterizan por su preocupación, insatisfacción, pesimismo crónicos, y no por reacciones agudas.

➤ **Psicoticismo (Dureza).**

Las personas con altas puntuaciones en esa dimensión son frías, egocéntricas, impulsivas y agresivas. No les importan los demás y se muestran indiferentes ante el peligro. A pesar de las muchas características socialmente negativas, Eysenck relaciona esta dimensión con la creatividad y el pensamiento divergente (ya que inclina a la gente a todo tipo de conductas raras o anormales).

La Impulsividad propiamente dicha sería también uno de sus componentes, aunque algunos aspectos de esta característica (atrevido y búsqueda de sensaciones) se incluyen en la Extraversión.

Eysenck ha propuesto que el Psicoticismo está relacionado con un exceso de dopamina y una disminución de serotonina. La dopamina reduce la inhibición cognitiva, y la serotonina la incrementa. Varios estudios apoyan esta idea, ya que se vincula el Psicoticismo con niveles inferiores de serotonina. También se confirma la relación de la dimensión con la creatividad.

➤ **Veracidad (Disimulo y Confromidad).**

La escala L (disimulo), también representa un desafío mayor. Esta escala, intenta medir la tendencia de algunos sujetos a distorsionar sus respuestas. Una serie de estudios factoriales y experimentales han sido llevados a cabo para investigar la naturaleza de esta escala con más detalle. Es claro que la escala posee un grado considerable de unidad factorial, con ítems individuales que tienen una importante carga en un factor y no en otro. Pero hay ciertas dificultades en esta escala, ya que determinados ítems parecen estar midiendo factores estables de personalidad relacionados con la conformidad social (Eysenck y Eysenck, 1985; 13-15).

3.6 LA PERSONALIDAD DE LA MUJER POLICÍA.

Ser un agente de policía es una de las tareas más difíciles en el mundo. Se requiere una amplia gama de habilidades y rasgos de personalidad; la profesión no es ciertamente para todo el mundo. Si bien los deberes oficiales de policía son diferentes en todo el mundo, hay muchas similitudes en las características necesarias para convertirse en una oficial de la ley.

La capacidad de comunicarse con los demás, mantener cierta amistad, comprender y aceptar las opiniones de los demás, etc. El grado de adaptación y resolución frente a los problemas cotidianos. Saber aceptar el trabajo en equipo. En general, no tener un carácter colérico, irreflexivo, tozudo, etc.

➤ **Trabajo en equipo**

La aplicación de la ley trabaja en una gran cadena de jerarquía. La capacidad de aceptar órdenes y tareas de los superiores es esencial. A veces, las personas

que dan las órdenes pueden ser más jóvenes o con menos experiencia y aun así las órdenes todavía deben seguirse para el bien de la comunidad. Cada miembro de estos equipos debe ser un líder en su comunidad y los funcionarios deben trabajar juntos como un grupo cohesionado de personas que pueden recurrir en busca de orientación en momentos de necesidad.

➤ **Trabajo duro**

Los agentes de policía suelen trabajar largas horas por bajos salarios. El trabajo en el campo es duro, ya sea patrullando a pie o recorriendo las calles en el automóvil es agotador tanto físico como mentalmente. Incluso después del trabajo en la calle, se requieren muchas horas de trabajo de papeleo para cada caso.

➤ **Desinteresada.**

La capacidad de poner a la comunidad antes de que a uno mismo es esencial para ser un oficial. Los agentes de policía se exponen a situaciones y los entornos más peligrosos para proteger a los ciudadanos. A veces, estar en un mismo uniforme de la policía hace que el oficial sea blanco de la violencia. El estrés y el miedo están siempre presentes y sólo una persona desinteresada puede soportar este tipo de ambiente todos los días para el beneficio de los demás.

➤ **Extrovertida.**

Los agentes de policía deben interactuar con la comunidad para hacer con éxito su trabajo. La comunicación es clave si se da una multa de tráfico o se entrevista a un posible sospechoso de un delito. Ser extrovertido ayuda a asegurarse de que la mejor y la más importante información son comunicados y recibida por el oficial. Hablar con la gente y ser capaz de ganar su confianza puede ayudar a llegar al fondo de una situación compleja. Ésto podría incluir ayudar a calmar los individuos que recientemente pasaron por una experiencia trágica. Ser capaz de interactuar eficazmente con todos los testigos es esencial para ser un oficial (Carris, 2010; s/p).

3.7 AUTOESTIMA.

3.7.1 Concepto.

La autoestima es la valoración personal en los diferentes ámbitos de la relación social y personal. La apreciación y la autovaloración de cualidades y aptitudes dan como resultado un valor positivo o negativo, una imagen de sí mismo y en comparación a ideales que valora de forma positiva.

La autoestima es el resultado de la auto valoración que un sujeto realiza sobre sí mismo en diferentes ámbitos y en diferentes habilidades.

La percepción de uno mismo se compara con una serie de cualidades que son considerarlas positivas, estas cualidades forman el ideal de cómo nos gustaría ser, si la comparación entre el ideal y la imagen que se tiene de sí mismo es congruente, el resultado de la evaluación personal es positivo, la autoestima es positiva o lo que es el mismo nos apreciamos como personas, apreciamos nuestra manera de ser.

Podemos definir autoestima 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 (Brander, 1994; 14).

3.7.2 Tipos de Autoestima.

- **Autoestima baja.**

Una autoestima baja produce sentimientos de insatisfacción, actitudes negativas sobre las aptitudes que uno tiene y falta de confianza en sí mismo.

Carecen de los elementos fundamentales como la competencias por un lado y el valor, el merecimiento, por el otro. Existe una mayor predisposición al fracaso debido a que se encuentran en los inconvenientes y los obstáculos que en las soluciones. Presentan también falta de confianza en sí mismas, falta de valoración de sus propias capacidades, descontentas con su forma de ser y de actuar.

- **Autoestima buena.**

Se siente seguro de sí mismo, de igual manera no tiene necesidad de estarlo demostrando y no necesita que los demás se lo reconozcan. No cuestionan su valor personal y no establece en función del valor de los demás. No se compara, ni busca la comparación y administración de otras personas. Está basada en: la convicción de ser capaces de enfrentarnos a los problemas de la vida diaria y el reconocimiento de nuestro valor como personas, como seres que buscan el desarrollo y crecimiento propio y de los demás.

- **Autoestima excelente.**

Se cuida y se ocupa de conocer cuál es su papel en el mundo se tiene confianza y afronta con responsabilidad las consecuencias de sus actos en cuanto a una persona vanidosa sólo tiene orgullo propio y afán excesivo por ser admirando, son parte de las personas que se creen con derecho por su acatamiento a los demás, aceptación, admiración y prestigio, aunque está también vinculada con necesidades fisiológicas como la pertenencia, reputación y autorrealización.

- **Autoestima óptima.**

Esta conducta de las personas es equilibrada, suele ser la ideal, porque se quiere y se ama tal como es, con limitaciones y grandeza, y sabe cuándo decir si o cuando no. No suele dar importancia a lo que piensen los demás de ella, antes importa su propia opinión. Lleva una vida de ecuanimidad, y paz consigo mismo. Aprende de sus derrotas y no se llena de poder con las victorias, suele ser humilde.

- **Autoestima deficiente.**

Personas con este tipo de autoestima se alejan de las personas porque piensa que nadie quiere estar con ellas, ya que se consideran aburridos, tontos, inquietantes, feos, unos buenos para nada.

- **Autoestima muy baja.**

Las personas con autoestima muy baja suelen sentir insatisfacción emocional con la vida que llevan, de igual manera demuestran una muy alta dependencia emocional de opinión que otros tengan de sí mismos.

- **Autoestima extrema.**

Las personas con autoestima extrema se caracterizan por presentar grandes deficiencias en los dos competentes que la forman (competencias y merecimiento). Las personas tienden a hacerse víctimas ante sí mismas y ante los demás.

- **Autoestima nula.**

Las personas con este tipo de autoestima llegan a un estado emocional crónico, pueden derivar en conductas pesimistas y derrotistas y eventualmente de depresión o en trastornos de conducta.

3.8 INDICIOS POSITIVOS Y NEGATIVOS DE LA AUTOESTIMA EN LA MUJER POLICÍA.

3.8.1. Positivos.

- Cree con firmeza en ciertos valores y principios, y está dispuesta a defenderlos, incluso aunque encuentre oposición. Además, se siente lo suficientemente segura de sí misma como para modificarlos, si la experiencia le demuestra que estaba equivocada.
- Es capaz de obrar según crea más acertado, confiando en su propio criterio, y sin sentirse culpable cuando a otros no les parezca bien su proceder.
- No pierde el tiempo preocupándose en exceso por lo que le haya ocurrido en el pasado ni por lo que le pueda ocurrir en el futuro. Aprende del pasado y proyecta para el futuro, pero vive con intensidad el presente.
- Confía plenamente en su capacidad para resolver sus propios problemas, sin dejarse acobardar fácilmente por fracasos y dificultades. Y, cuando realmente lo necesita, está dispuesta a pedir la ayuda de otros.

- Como persona, se considera y siente igual que cualquier otro; ni inferior, ni superior; sencillamente, igual en dignidad; y reconoce diferencias en talentos específicos, prestigio profesional o posición económica.
- Da por sentado que es interesante y valiosa para otras personas, al menos para aquellos con los que mantiene amistad.
- No se deja manipular, aunque está dispuesta a colaborar si le parece apropiado y conveniente.
- Reconoce y acepta en sí misma diferentes sentimientos y pulsiones, tanto positivas como negativas, y está dispuesta a revelárselos a otra persona, si le parece que vale la pena y así lo desea.
- Es capaz de disfrutar con una gran variedad de actividades.
- Es sensible a los sentimientos y necesidades de los demás; respeta las normas sensatas de convivencia generalmente aceptadas, y entiende que no tiene derecho ni lo desea a medrar o divertirse a costa de otros.

3.8.2 Indicios Negativos:

- Autocrítica rigorista, tendente a crear un estado habitual de insatisfacción consigo misma.
- Hipersensibilidad a la crítica, que la hace sentirse fácilmente atacada y a experimentar resentimientos pertinaces contra sus críticos.
- Indecisión crónica, no tanto por falta de información, sino por miedo exagerado a equivocarse.
- Deseo excesivo de complacer: no se atreve a decir no, por temor a desagradar y perder la benevolencia del peticionario.
- Perfeccionismo, o autoexigencia de hacer perfectamente, sin un solo fallo, casi todo cuanto intenta; lo cual puede llevarla a sentirse muy mal cuando las cosas no salen con la perfección exigida.
- Culpabilidad neurótica: se condena por conductas que no siempre son objetivamente malas, exagera la magnitud de sus errores y delitos y los lamenta indefinidamente, sin llegar a perdonarse por completo

- Hostilidad flotante, irritabilidad a flor de piel, siempre a punto de estallar, aún por cosas de poca importancia; propia del supercrítico a quien todo le sienta mal, todo le disgusta, todo le decepciona, nada le satisface.
- Tendencias defensivas, un negativo generalizado (todo lo ve negro: su vida, su futuro y, sobre todo, su sí mismo) y una inapetencia generalizada del gozo de vivir y de la vida misma (Cobler, 2014; s/p).

3.9 ESTRÉS:

3.9.1 Concepto.

Selye (1978; 143), define estrés como la respuesta del cuerpo a cualquier demanda que se le hace. Hay estrés positivo (eustress) asociado con sentimientos de alegría y realización y estrés negativo (distress), que puede tender a la cronicidad.

Se conceptualiza al estrés como la transacción que se produce entre el organismo y su ambiente. *“es el resultado de una transacción, influida tanto por el individuo como por el entorno”* (Meichembaum, 1987; 143).

Se pueden considerar el estrés como el proceso que se pone en marcha cuando una persona percibe una situación o acontecimiento como amanzanaste o desbordando de sus recursos. A menudo los hechos que lo ponen en marcha son los que están relacionados con cambios, exigen del individuo un sobre esfuerzo y por tanto ponen en peligro su bienestar personal.

El estrés es una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan situaciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves. Los médicos han reconocido desde hace tiempo que las personas son más proclives a entremeses de todo tipo cuando están sometidas a gran estrés.

Los acontecimientos negativos, tales como la muerte de una ser querido, parecen causar el suficiente estrés como para renunciar la resistencia del cuerpo a la enfermedad. Sin embargo las circunstancias positivas, tales como un nuevo trabajo, el

acontecimiento de un bebé en casa, también pueden alterar la capacidad normal de una persona para resistir la enfermedad.

3.10 CAUSAS DEL ESTRÉS.

Cualquier suceso que genera una respuestas emocional, pueden causar estrés. Esto incluye tanto situaciones positivas como negativas. Así también por irritaciones menores como esperar demasiado en una fila o en un tráfico, situaciones que provocan estrés en una persona pueden ser insignificantes para otras, sin embargo otras circunstancias que generen estrés suelen ser problemas de la familia, días calurosos, etc. hacen que se eleven el nivel de estrés y éste puede traer problemas de salud.

Maslach (2001; 397), calificó a las personas que tienen estrés como afectados de sobrecarga emocional o síndrome del burnout lo describió como síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

Sub escala emocional de agotamiento emocional.- valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por la demandas del trabajo.

Sub escala de despersonalización.- valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.

Sub escala de realización personal.- evaluación los sentimientos de auto eficiencia y realización de frialdad y distanciamiento.

3.11 TIPOS DE ESTRÉS:

3.11.1 Estrés Agudo.

El estrés agudo es la forma de estrés más común. Surge de las exigencias y presiones del pasado reciente y las exigencias y presiones anticipadas del futuro cercano. El estrés agudo es emocionante y fascinante en pequeñas dosis, pero cuando es demasiado resulta agotador. Una bajada rápida por una pendiente de esquí difícil, por ejemplo, es estimulante temprano por la mañana. La misma bajada al final del día

resulta agotadora y desgastante. Esquiar más allá de sus límites puede derivar en caídas y fracturas de huesos. Del mismo modo, exagerar con el estrés a corto plazo puede derivar en agonía psicológica, dolores de cabeza tensionales, malestar estomacal y otros síntomas.

Afortunadamente, la mayoría de las personas reconocen los síntomas de estrés agudo. Es una lista de lo que ha ido mal en sus vidas: el accidente automovilístico que abolló el parachoques, la pérdida de un contrato importante, un plazo de entrega que deben cumplir, los problemas ocasionales de su hijo en la escuela, y demás.

Dado que es a corto plazo, el estrés agudo no tiene tiempo suficiente para causar los daños importantes asociados con el estrés a largo plazo. Los síntomas más comunes son:

- Agonía emocional: una combinación de enojo o irritabilidad, ansiedad y depresión, las tres emociones del estrés.
- Problemas musculares que incluyen dolores de cabeza tensos, dolor de espalda, dolor en la mandíbula y las tensiones musculares que derivan en desgarro muscular y problemas en tendones y ligamentos.
- Problemas estomacales e intestinales como acidez, flatulencia, diarrea, estreñimiento y síndrome de intestino irritable.
- Sobreexcitación pasajera que deriva en elevación de la presión sanguínea, ritmo cardíaco acelerado, transpiración de las palmas de las manos, palpitaciones, mareos, migrañas, manos o pies fríos, dificultad para respirar, y dolor en el pecho.
- El estrés agudo puede presentarse en la vida de cualquiera, y es muy tratable y manejable.

3.11.2 Estrés Agudo Episódico.

Por otra parte, están aquellas personas que tienen estrés agudo con frecuencia, cuyas vidas son tan desordenadas que son estudios de caos y crisis. Siempre están apuradas, pero siempre llegan tarde. Si algo puede salir mal, les sale mal. Asumen muchas

responsabilidades, tienen demasiadas cosas entre manos y no pueden organizar la cantidad de exigencias autoimpuestas ni las presiones que reclaman su atención. Parecen estar perpetuamente en las garras del estrés agudo.

Es común que las personas con reacciones de estrés agudo estén demasiado agitadas, tengan mal carácter, sean irritables, ansiosas y estén tensas. Suelen describirse como personas con "*mucha energía nerviosa*". Siempre apuradas, tienden a ser cortantes y a veces su irritabilidad se transmite como hostilidad. Las relaciones interpersonales se deterioran con rapidez cuando otros responden con hostilidad real. El trabajo se vuelve un lugar muy estresante para ellos.

La personalidad Tipo A, propensa a los problemas cardíacos descrita por los cardiólogos Meter Friedman y Ray Rosenman, es similar a un caso extremo de estrés agudo episódico. Las personas con personalidad Tipo A tienen un impulso de competencia excesivo, agresividad, impaciencia y un sentido agobiador de la urgencia. Además, existe una forma de hostilidad sin razón aparente, pero bien racionalizada, y casi siempre una inseguridad profundamente arraigada. Dichas características de personalidad parecerían crear episodios frecuentes de estrés agudo para las personalidades Tipo A. Friedman y Rosenman descubrieron que es más probable que las personalidades Tipo A desarrollen enfermedades coronarias que las personalidades Tipo B, que muestran un patrón de conducta opuesto.

Otra forma de estrés agudo episódico surge de la preocupación incesante. Los "*doña o don angustias*" ven el desastre a la vuelta de la esquina y prevén con pesimismo una catástrofe en cada situación. El mundo es un lugar peligroso, poco gratificante y punitivo en donde lo peor siempre está por suceder. Los que ven todo mal también tienden a agitarse demasiado y a estar tensos, pero están más ansiosos y deprimidos que enojados y hostiles.

Los síntomas del estrés agudo episódico son los síntomas de una sobre agitación prolongada: dolores de cabeza tensos y persistentes, migrañas, hipertensión, dolor en el pecho y enfermedad cardíaca. Tratar el estrés agudo episódico requiere la

intervención en varios niveles, que por lo general requiere ayuda profesional, la cual puede tomar varios meses.

A menudo, el estilo de vida y los rasgos de personalidad están tan arraigados y son habituales en estas personas que no ven nada malo en la forma cómo conducen sus vidas. Culpan a otras personas y hechos externos de sus males. Con frecuencia, ven su estilo de vida, sus patrones de interacción con los demás y sus formas de percibir el mundo como parte integral de lo que son y lo que hacen.

Estas personas pueden ser sumamente resistentes al cambio. Sólo la promesa de alivio del dolor y malestar de sus síntomas puede mantenerlas en tratamiento y encaminadas en su programa de recuperación.

3.11.3 El Estrés Crónico.

Surge cuando una persona nunca ve una salida a una situación deprimente. Es el estrés de las exigencias y presiones implacables durante períodos aparentemente interminables. Sin esperanzas, la persona abandona la búsqueda de soluciones.

Algunos tipos de estrés crónico provienen de experiencias traumáticas de la niñez que se interiorizaron y se mantienen dolorosas y presentes constantemente. Algunas experiencias afectan profundamente la personalidad. Se genera una visión del mundo, o un sistema de creencias, que provoca un estrés interminable para la persona (por ejemplo, el mundo es un lugar amenazante, las personas descubrirán que finge lo que no es, debe ser perfecto todo el tiempo). Cuando la personalidad o las convicciones y creencias profundamente arraigadas deben reformularse, la recuperación exige el autoexamen activo, a menudo con ayuda de un profesional.

El peor aspecto del estrés crónico es que las personas se acostumbran a él, se olvidan que está allí. Las personas toman conciencia de inmediato del estrés agudo porque es nuevo; ignoran al estrés crónico porque es algo viejo, familiar y a veces hasta casi resulta cómodo.

El estrés crónico mata a través del suicidio, la violencia, el ataque al corazón, la apoplejía e incluso el cáncer. Las personas se desgastan hasta llegar a una crisis nerviosa final y fatal. Debido a que los recursos físicos y mentales se ven consumidos por el desgaste a largo plazo, los síntomas de estrés crónico son difíciles de tratar y pueden requerir tratamiento médico y de conducta y manejo del estrés. (Hunter, 2012; 57-59.)

3.12 EL IMPACTO DEL ESTRÉS EN LA SALUD MENTAL Y FÍSICA DE LA MUJER POLICÍA.

Las presiones del trabajo colocan a las mujeres policía en situación de riesgo para experimentar altos grados de tensión arterial, incremento de los niveles de hormonas del estrés destructivo, problemas cardíacos, trastorno de estrés post-traumático y suicidio. Éstos son los datos obtenidos por la Universidad de Búffalo (EUA) tras una década de investigación con policías. La investigación ha mostrado, entre otras cosas, que los policías mayores de 40 años tienen un riesgo mayor de padecer problemas coronarios que la media de la población. El 72% de los policías varones y el 43% de mujeres tienen niveles de colesterol más altos de lo recomendado. Las investigaciones han empleado la medida del cortisol, conocido como “la hormona del estrés” para determinar si éste se encuentra asociado a factores de riesgo fisiológico que lleve a problemas graves de salud, como diabetes y enfermedades cardiovasculares.

Cuando el cortisol se descontrola debido al estrés crónico, ello abre la puerta a la enfermedad, afirma Violanti, el principal investigador. El cuerpo pierde su equilibrio, se ataca a los órganos y el sistema inmunológico queda comprometido. Ésto es lo que nos hace el estrés. Los resultados de un estudio sobre los cambios de turno en el que participaron 115 policías al azar, mostraron que los pensamientos suicidas eran más frecuentes en las mujeres que trabajaban en el turno de mañanas y en los hombres que trabajaban en el turno de tarde/noches. Estos resultados concuerdan con otros estudios previos.

Los datos mostraron que el 23% de los hombres y el 25% de las mujeres informaban de más pensamientos suicidas que la población general (13.5%). En un estudio previo, Violanti encontró que las tasas de suicidio eran 3 veces mayores entre los policías que entre otros grupos de funcionarios.

La explicación que da Violanti para el impacto diferencial del estrés según el turno es posible que las mujeres policía se encuentren más incómodas y estresadas en el turno de día porque hay más oportunidades para el conflicto y los entornos negativos.

No se puede dejar de lado la interrupción fisiológica del ritmo circadiano, es decir permanecer despierto toda la noche mientras se debería estar durmiendo puede afectar la capacidad de razonamiento y la toma de decisiones. La combinación de estas dos situaciones puede tener un efecto sumatorio. La investigación ha mostrado que las mujeres policía tienen niveles de cortisol más altos cuando se levantan por la mañana, y que los niveles permanecen elevados a lo largo del día. Normalmente, el cortisol está alto durante la mañana y disminuye hasta el mínimo al atardecer. Este nivel alto y constante de cortisol va asociado a una menor elasticidad arterial, factor de riesgo para las enfermedades cardiovasculares. Según Violanti, las mujeres policía se encuentran bajo mayor estrés que los hombres. Todavía sigue siendo una profesión masculina y las mujeres pueden sentirse aisladas en el trabajo. Además, la mayoría de las mujeres tienen más responsabilidades domésticas de qué ocuparse, como la casa, los niños, entre otros (Violanti, 1991; 135).

3.13 AGRESIVIDAD.

3.13.1 Concepto.

El término agresividad hace referencia a un conjunto de patrones de actividad que pueden manifestarse con intensidad variable, incluyendo desde la pelea física hasta los gestos o expansiones verbales que aparecen en el curso de cualquier negociación. La palabra agresividad procede del latín, en el cual es sinónimo de acometividad. Implica provocación y ataque.

Es un concepto originario de la biología, que ha dado relevancia a su vínculo con el instinto sexual y el sentido de territorialidad, que también es asumido por la psicología.

Como adjetivo, y en sentido vulgar, hace referencia a quien es propenso a faltar el respeto, a ofender o a provocar a los demás. Se presenta como una mezcla secuenciada de movimientos con diferentes patrones, orientados a conseguir distintos propósitos. La conducta agresiva es una manifestación básica en la actividad de los seres vivos.

El término agresividad hace referencia a cualquier acción o reacción sin importar su grado o intensidad, que implica provocación y ataque. No se limita a actos físicos, sino que puede ser de tipo verbal como gestos y ademanes (Zacyk, 2002; 52).

3.14 Tipos de agresividad.

- **Agresividad física** (golpes).
- **Agresividad verbal** (insultos).
- **Agresividad facial** (gestos).
- **Agresividad indirecta** (hacia objetos de la persona afectada).
- **Agresividad y violencia.**

En general, se considera que la diferencia entre los términos radica en la intensidad de la conducta; la violencia es un acto agresivo de elevada intensidad y gravedad, que puede incluso implicar el asesinato de una persona, mientras que la agresividad implica una gravedad menor, por tanto toda conducta agresiva es violenta.

- **Agresividad física y verbal.**

La agresividad física es aquella que se manifiesta a través de golpes, empujones y otra forma de maltrato físico, mientras la agresividad verbal se manifiesta a través de amenazas.

- **Agresividad directa e indirecta.**

La agresividad indirecta es aquella que el agresor realiza de forma encubierta (por ejemplo, criticar a una persona cuando no esté presente) y la agresividad

directa es que la que se manifiesta de forma abierta (insultar, pegar, etc.). De hecho, las principales características de la agresividad indirecta son la ausencia de confrontación directa y la importancia del entorno social como elemento conductor de la agresión. Un ejemplo de agresividad indirecta consistirá en intentar persuadir a los miembros de un círculo social determinado de que rechacen a algunas de las personas que forman parte de este grupo social.

3.15 MANIFESTACIONES DE LA AGRESIVIDAD.

La agresividad puede manifestarse en cada uno de los niveles que integran al individuo: físico, emocional, cognitivo y social. Su carácter es polimorfo.

Se puede presentar en el nivel físico, como lucha con manifestaciones corporales explícitas. En el nivel emocional puede presentarse como rabia o cólera, manifestándose a través de la expresión facial y los gestos o a través del cambio del tono y volumen en el lenguaje, en la voz. Desde un nivel cognitivo puede estar presente como fantasías destructivas, elaboración de planes agresivos o ideas de persecución propia o ajena. El nivel social es el marco en el cual, de una manera o de otra, toma forma concreta la agresividad.

En el marco jurídico se puede entender como un “acto contrario al derecho de otro”. El término agresor se aplica a la persona que da motivo a una querrela o riña, injuriando, desafiando o provocando a otra de cualquier manera.

Como conducta social puede implicar lucha, pugnacidad y formar parte de las relaciones de poder/sumisión, tanto en las situaciones diádicas (de dos personas) como en los grupos.

En su sentido más estricto, puede entenderse como conducta dirigida a causar lesión física a otra persona. La intención de causar daño puede manifestarse de distintas maneras, unas más implícitas y ritualizadas (enseñar las uñas, gruñir, etc.), otras más explícitas (golpear, arañar, etc.).

La agresividad presenta elementos de ataque y retirada. Por ello, se implica con otras conductas de autoprotección. Amenaza, ataque, sumisión o huida se presentan muy asociadas en la naturaleza.

- **Influencias genéticas**

Las pruebas modernas sobre las influencias genéticas analizan el entorno familiar como factor determinante en la probabilidad de que un individuo cometa un crimen. En un estudio inglés se recoge que alrededor de un 40 % de los hijos de padres criminales fueron acusados de algún delito, mientras que sólo el 13% de hijos de padres no criminales poseían antecedentes criminales. El problema radica en determinar la proporción de influencia familiar que se produce por medio de las experiencias de aprendizaje.

Mediante el estudio comparativo de gemelos idénticos y fraternales, se pretende identificar y evaluar efectos genéticos más nítidos. La hipótesis de investigación postula que los gemelos idénticos y fraternales están expuestos a las mismas influencias prenatales dentro del vientre de su madre y, también, que ambos crecen en entornos familiares muy similares tras el nacimiento. Sin embargo, los dos tipos de gemelos difieren en términos de similitud genética. Los gemelos monozigóticos son genéticamente idénticos porque se desarrollan a partir de un único óvulo fértil; no obstante, los gemelos fraternales se desarrollan a partir de dos óvulos que fertilizan separadamente. En la medida en que un rasgo pueda ser hereditario, los gemelos idénticos deberían ser mucho más similares en la posesión del rasgo que los gemelos fraternales.

En lo que al tema de la agresividad se refiere, las investigaciones sobre gemelos han demostrado que la proclividad a la criminalidad puede ser hereditaria. La bibliografía publicada entre 1929 y 1940 establece un índice de concordancia media entre la herencia y la agresividad del 75 % para los gemelos monocigóticos en comparación con el 24 % de los dicigóticos. Así

pues, con independencia del grado exacto de concordancia, parece existir una influencia genética en la agresión.

El problema que plantea este tipo de estudios es que los científicos no coinciden en el tipo de resultados que se extraen sobre los gemelos. Sin embargo, estas investigaciones indican que, como mínimo, existe un comportamiento genético importante en la conducta agresiva.

Por otro lado, hay que considerar las investigaciones que analizan la influencia de los progenitores biológicos, en comparación con la de los adoptivos.

Científicamente hablando, el estudio necesario para obtener los mayores valores de fiabilidad habría de separar a los niños de sus progenitores biológicos tan pronto como nacieran para que fueran educados por otros progenitores elegidos al azar. A continuación, sería preciso realizar registros periódicos de los niños durante su crecimiento para comprobar si éstos se parecían más a sus progenitores biológicos o a los adoptivos. Si los resultados sobre agresividad fueran más similares a los de sus progenitores naturales que a los de los adoptivos, concluiríamos que la herencia influye en el grado de agresividad de un individuo.

De acuerdo con este planteamiento, un equipo de investigadores dirigidos por Sarnoff Mednick (1996, s/p) examinó los registros de hombres daneses que habían sido adoptados en la infancia y no habían conocido a sus progenitores naturales.

No es sorprendente que la criminalidad de los progenitores adoptivos tenga efectos sobre la probabilidad de que los hijos cuenten también con registros agresivos, pero el estudio concluía que esta influencia era relativamente pequeña, menor que la influencia de los progenitores biológicos. El índice de agresividad ascendía sólo al 15 % si los progenitores adoptivos presentaban registros delictivos en tanto que los biológicos no.

La probabilidad de ser acusados por la comisión de un delito era mayor en aquellos individuos cuyas dos familias, la biológica y la adoptiva,

proporcionaban influencias antisociales: una cuarta parte de los hijos que tenían progenitores biológicos y adoptivos con registros delictivos habían sido arrestados y acusados de algún delito de agresividad.

La agresividad de los progenitores naturales estaba más fuertemente relacionada con la probabilidad de que los hijos cometieran delitos contra la propiedad que con la de que cometieran crímenes violentos pero, como mínimo, parecía existir alguna relación entre la herencia genética y ambos tipos de conducta antisocial.

El análisis conjunto de los estudios realizados pone de manifiesto que algunos hombres heredan una tendencia a mostrar conductas antisociales, entre las que se incluyen los delitos de violencia. No obstante, la criminalidad de los padres biológicos no siempre conduce a la comisión de actos agresivos por parte de los hijos. Únicamente una minoría de los niños adoptados, cuyos progenitores biológicos eran agresivos, llega a serlo, incluso en el caso de que también los progenitores adoptivos sean agresivos. A modo de síntesis, cabe destacar que la herencia genética constituye un potencial para el desarrollo de tendencias agresivas que se actualizará sólo si se producen el aprendizaje y las condiciones ambientales apropiadas.

3.16 DIFERENCIAS EN LA AGRESIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Muchos científicos sociales creen que las diferencias están causadas principalmente por los papeles sociales que tradicionalmente se han asignado a hombres y mujeres. En este sentido, cabe reflexionar sobre todos los mecanismos mediante los que la sociedad occidental moderna enseña a los niños que la lucha resulta mucho más apropiada para los hombres que para las mujeres. La literatura popular y los medios de comunicación de masas muestran repetidamente hombres luchando pero no muestran a mujeres en esa situación. Los progenitores compran juguetes bélicos a sus hijos y muñecas para sus hijas. Los progenitores tienden a aprobar más la conducta agresiva de los chicos que la de las chicas. Repetidas veces, directa o indirectamente, los niños aprenden que los chicos son agresivos pero las chicas no, que es correcto

que chicos y hombres luchan por defender sus derechos o corregir los daños, pero que las chicas no deben comportarse de ese modo. Como es de esperar, dado que su agresión es recompensada frecuentemente durante el período de crecimiento, son más numerosos los hombres que las mujeres que aprueban el uso de la fuerza y la agresión en muchas situaciones de la vida como el control social, el refuerzo legal e incluso las relaciones interpersonales.

Además de mostrarse menos favorables al uso de la agresión para resolver problemas, las mujeres suelen prestar más atención a las posibles consecuencias de su conducta para ellas mismas y para los otros. Relaciones que se remontan tiempo atrás, que pueden dañar su propia reputación.

Como tienen más presentes las posibles consecuencias negativas, su tendencia a controlarse es mayor. Para justificar dichas hipótesis, efectuaron las siguientes afirmaciones:

- Los hombres son más agresivos que las mujeres en todas las sociedades humanas sobre las que existen datos.
- Las diferencias de sexo aparecen muy pronto en la vida de las personas, en un momento en el que no existen pruebas de que se hayan impuesto ya las presiones diferenciales de socialización de los adultos para modelar de forma diferentes la agresión de los dos sexos.
- Se encuentran diferencias de sexo similares en humanos y en primates subhumanos.
- La agresión está relacionada con los niveles de hormonas sexuales.

IV. DISEÑO METODOLÓGICO.

4.1 METODOLOGÍA.

La presente investigación está enmarcada dentro de la Psicología Clínica, entendiéndolo por el mismo: como un área de la psicología que se encarga de la investigación, la evaluación, el diagnóstico, el pronóstico, el tratamiento, la rehabilitación y la prevención de las cuestiones que afectan a la salud mental. Se trata de una rama de la psicología que atiende las condiciones que pueden generar malestar o sufrimiento a las personas.

4.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Es una investigación de tipo **exploratorio** ya que permiten aproximarse a fenómenos desconocidos, con el fin de aumentar el grado de familiaridad y contribuyen con ideas respecto a la forma correcta de abordar una investigación en particular. Con el propósito de que estos estudios no se constituyan en pérdida de tiempo y recursos, es indispensable aproximarnos a ellos.

Los estudios **descriptivos** tienen como objetivo reunir todo el material existente acerca del tema que se estudia. Es así que trata de establecer una descripción más precisa de las características de un determinado individuo, un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores.

Cuantitativa es aquella en la se recogen y analizan datos cuantitativos sobre las distintas variables, orientada al resultado de los datos sólidos y repetibles que permitirá conocer de manera cuantificable de los datos obtenidos.

Cualitativos consiste en la descripción detallada de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos observables incorporando lo que los participantes dicen, tal como lo expresan ellos mismo y no como lo expresaría el investigador (Cary, 2009; 19).

4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.

4.3.1 Población.

La población en la que recae la presente investigación son todas las oficiales de la policía nacional que trabajan en la unidad de la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (F.E.L.C.V.) de la ciudad de Tarija, la misma que está conformada por 58 mujeres, según datos de recursos humanos de dicha institución.

4.3.2 Muestra.

La muestra está compuesta por el 86% de la población total que la constituyeron 50 oficiales femeninas que trabajan en la unidad de la “Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (F.E.L.C.V.)” de la ciudad de Tarija.

4.3.3 Tipo de Muestreo.

Maestreo Intencional.- Este tipo de muestreo se caracteriza por que existe un cierto conocimiento del objeto de estudio, su técnica consiste en que el investigador escoge de forma intencional (Casall, 2003; s/p).

4.4 MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.

4.4.1 Métodos:

Para la recolección de información se utilizaron los siguientes métodos:

Teóricos.- el método teórico permite el análisis y síntesis que se utiliza por lo general en la elaboración del marco teórico y de la misma forma en la interpretación de los datos.

Empíricos. Es un estudio observacional en el cual el investigador busca recaudar datos por medio de un cuestionario prediseñado, y no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación (como sí lo hace en un experimento).

Estadísticos. Cuando los datos recogidos se expresan en escalas numéricas, se aplican las operaciones aritméticas, se sacan promedios y se presentan los resultados en tablas estadísticas.

4.4.2 Técnicas.

Las técnicas a utilizadas son las siguientes:

- **El cuestionario:** El cual 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. Permiten recabar información por medio de preguntas estructuradas y en orden ascendentes para permitir esclarecer la investigación.
- **El Inventario:** El inventario psicológico tiene como propósito medir características relacionadas a la psique del ser humano, los hay clínicos, educativos, fisiológicos, sociales, laborales, todos tratando de medir tu desempeño en áreas específicas de tu psique(mente) y sistema nervioso central.
- **Los test psicométricos:** Inscritos desde una corriente cognitivo 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, memoria, atención, funcionamiento cognitivo, felicidad, optimismo, tristeza daño cerebral, comprensión verbal, etc.), y se dirigen a actividades de evaluación y selección, como también al diagnóstico clínico, su organización, administración, corrección e interpretación suele estar más estandarizada.

4.4.3 Instrumentos.

Los instrumentos utilizados son los siguientes:

- **Cuestionario de Personalidad de Eysenck “EPQ.R”:**
Autores Hans J. Eysenck y Sybil B.G Eysenck 1991, el objetivo principal de este cuestionario es medir la personalidad en sus tres dimensiones: Los

principales factores que se miden con estas escalas han alcanzado el consenso más amplio en el campo de la personalidad, conociéndose más de su significado psicológico y su importancia en los ámbitos educativo, clínico, industrial y otros campos aplicados, de lo que se pueda decir sobre cualquier otro factor.

El test fue creado en 1985; consta de 84 preguntas cerradas en donde las opciones de respuesta es SI o NO, la corrección se realiza en base a la sumatoria de todas las respuestas, dividiéndolo en cuatro dimensiones ya separadas en la hoja de corrección y posteriormente se grafican los resultados.

El test fue creado en 1985; consta de 84 preguntas cerradas en donde las opciones de respuesta es SI o NO, la corrección se realiza en base a la sumatoria de todas las respuesta, dividiéndolo en cuatro dimensiones ya separadas en la hoja de corrección y posteriormente se grafían los resultados.

La aplicación Individual y colectiva, a partir de los 16 años; tiempo, entre 15 y 30 minutos. Nos permite identificar diferentes dimensiones de la personalidad. (Extroversión, escala E, emotividad, escala de neocriticismo N, dureza, escala de psicotismo P y una escala disimulo/conformidad escala L). Manual y ejemplar auto corregible.

➤ **Inventario de Autoestima del Método Mía 35B (Autor José Alvares)**

El test explora los componentes de la autoestima: cognitivo, afectivo y connotativo o intencional, indagando los distintos cambios emocionales, consigo mismo, entorno social y familiar de las personas. Este inventario consta de 50 ítems a los que el individuo responderá con cuatro alternativas con un rango de 0-3.

“0” = es mentira.

“1” = tiene algo de verdad.

“2” = creo que es verdad.

“3” = estoy convencido de que es verdad.

Para realizar la obtención del indicador de autoestima se realiza la sumatoria de los resultados individuales de todos los ítems de las preguntas con números

par, de este total se resta la sumatoria de los resultados individuales de todos los ítems con números impares. El resto que se obtiene de esta prueba es el indicador de autoestima.

La escala de autoestima comprende 10 rasgos cada uno con sus determinados niveles: Optimo 61 a 75; Excelente 46 a 50; Muy Bueno 31 a 45; Bueno 16 a 30; Regular 0 a 15, Baja -1 a -15; Deficiente – 31 a -60; Extrema-46 a -60; Nulo.

➤ **Cuestionario de Estrés.**

MBI inventario de Maslach 1986, es el instrumento más utilizado en todo el mundo. Esta escala tiene una alta consistencia interna y una finalidad cercana al 90% está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes, es decir al desgaste profesional. Se realiza en 10 o 15 minutos y mide los tres aspectos del síndrome: cansancio emocional, despersonalización. Realización personal.

Sub escala de agotamiento emocional: consta de 9 preguntas, valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

Sub escala de despersonalización. Está formado por 5 ítems valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.

Sub escala de realización personal. Se compone de 8 ítems, evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo, puntuación máxima 48.

La clasificación de las afirmaciones es la siguiente.

Cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22.

Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

La escala se mide según los siguientes rangos:

1.- Nunca.

2.- Raramente.

3.- Algunas veces.

4.- Muchas veces.

5.- Siempre.

➤ **Cuestionario de agresividad AQ.-**

Autor: Bus y Perry 1992.

El cuestionario de agresión (agresión Questionnaire) (AQ). Es un instrumento que evalúa diferentes componentes de la agresividad en la población general. La versión original está compuesta por 29 ítems referidos a conductas y sentimientos agresivos y codificados en una escala tipo Likert de cinco reactivos:

1= completamente falso para mí.

2= bastante falso para mí.

3= Ni verdadero no falso para mí.

4= bastante verdadero para mí.

5= completamente verdadero para mí.

El primer factor, agresión física, agrupa ocho ítems (5, 9, 1, 21, 17, 27, 13 y 29).

El factor 2, hostilidad, reúne ocho ítems (26, 28, 16, 12, 20, 8, 23 y 4).

El factor 3, ira, está formado por cinco ítems (18, 19, 25, 22 y 15).

El factor 4, denominado agresión verbal, agrupa seis ítems (14, 2, 10, 7, 11 y 6).

Las escalas son: muy alto (99 a mas), alto (83-98), medio (68-82), bajo (52-67), muy bajo (menos a 51) para agresividad general.

Sub escalas mostraron unos coeficientes más bajos: agresión física ($\alpha = 0.80$), hostilidad ($\alpha = 0.76$), ira ($\alpha = 0.72$) y agresión verbal ($\alpha = 0.73$).

Las escalas son: agresión física muy alto (30 a más), alto (24-29), medio (18-23), bajo (12-17) y muy baja (menos a 11). Agresión verbal: muy alto (18 a más), alto (14-17), medio (11-13), bajo (7-10) y muy baja (menos a 6). Ira muy alto (27 a más), alto (22-26), medio (18-21), bajo (13-17) y muy baja

(menos a 12). Hostilidad muy alto (32 a más), alto (26-31), medio (21-25), bajo (15-20) y muy baja (menos a 14).

Resumen el procedimiento de aplicación y corrección del test: Se clasifican las respuestas verticales dando un punto a cada respuesta elegida o seleccionada por el individuo anotando la sumatoria de cada columna al inferior del cuadro que es lo que indica el nivel de agresividad, luego de la misma forma para saca los puntos de la sub escala sumando el número de pregunta correspondiente a cada una de las mismas.

4.5 PROCEDIMIENTO:

Primera fase: Revisión bibliográfica

Corresponde a la búsqueda de material bibliográfico, referido a todas las teorías y conceptos necesarios para la construcción del marco teórico, la comprensión del objeto de investigación, éste comprende el soporte teórico de la investigación.

Segunda fase: Contacto con la población

En esta fase se realizó el contacto inicial con la muestra, es decir con la fuerza especial de lucha contra la violencia (FELCV) de la ciudad Tarija para establecer el “rapport” los horarios, las normas, la duración de la aplicación de los instrumentos y con los sujetos que participarán en la investigación.

Tercera fase: Preparación de los instrumentos

En esta fase se realizó la preparación de los instrumentos para la recolección de la información. Por lo tanto, se prepararán los protocolos y registros de las pruebas para la aplicación colectiva de los sujetos.

Cuarta fase: Prueba piloto

En esta fase se aplicaron los diferentes instrumentos a un número significativo de sujetos con la finalidad de observar lo que reflejarán los resultados y así poder

determinar si los instrumentos seleccionados nos ayudan en la consecución de los objetivos propuestos.

Quinta fase: Administración de los instrumentos

En esta fase se dio lugar a la aplicación de los diferentes instrumentos que se utilizaron en la investigación, para recabar información de las características del perfil psicológico de las mujeres policías que trabajan en La Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia. Los cuales consistieron en horarios de la tarde aplicar primero en la F.E.L.C.V. central, posteriormente recurrir a las EPIS distribuidas en la ciudad de Tarija donde se encuentran oficinas de la F.E.L.C.V.

Sexta fase: Procesamiento de los datos

En esta fase se realizó la corrección e interpretación de los instrumentos de recopilación de datos administrados en la presente investigación, así también se realizó:

- **Tabulación de los datos:** Consiste en ordenar y sistematizar los datos obtenidos, y categorizar en las distintas variables de estudio.
- **Presentación y descripción de los datos:** Consiste en presentar y describir los datos en cuadros de frecuencias y gráficos.

Séptima fase: Análisis e interpretación de los datos

Se realizó un análisis e interpretación de los resultados obtenidos para la investigación los cuales se muestran en cuadros de cada uno de los instrumentos aplicados.

Octava fase: Conclusiones y recomendaciones

En la fase final y de acuerdo a los resultados obtenidos se llegó a la conclusión y por su puestos elaboran las recomendaciones para a investigación.

Novena fase: Redacción del informe final

En esta etapa se realizó la redacción final del trabajo de investigación, posteriormente se presentó al docente guía de la materia para su corrección y su posterior aprobación.

III. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.

Una vez obtenidos los resultados de los diferentes instrumentos aplicados a la determinada población, se procedió a realizar el análisis de los cuadros, dando así respuesta al objetivo general que indica: *Identificar el perfil psicológico que presentan las mujeres policías que trabajan en la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (F.E.L.C.V.) del departamento de Tarija.* De igual manera describir y analizar cada uno de los resultados obtenidos en los cuadros para responder a cada uno de los objetivos específicos planteados.

Para ello, apoyado a las estadísticas se describen las frecuencias y porcentajes de los resultados más relevantes de cada uno de los cuadros.

Es importante también mencionar que en este capítulo se presenta un análisis del cumplimiento o no de la hipótesis planteada de la siguiente manera:

- 1.- Las mujeres policías que trabajan en la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (F.E.L.C.V.) presentan los siguientes rasgos de personalidad: Extraversión en un nivel promedio, neuroticismo en un nivel muy bajo, dureza en un nivel promedio y veracidad en un nivel promedio.
- 2.- El nivel de autoestima de las mujeres policías que trabajan en la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (F.E.L.C.V.) es bueno.
- 3.- El nivel de estrés de las mujeres policías que trabajan en la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (F.E.L.C.V.) es medio.
- 4.- El nivel de agresividad de las mujeres policías que trabajan en la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (FELCV) es alto.

A continuación se procederá al análisis de cada uno de los cuadros.

5.1 RASGOS DE PERSONALIDAD DE LAS MUJERES POLICÍAS QUE TRABAJAN EN LA F.E.L.C.V.

El presente cuadro responde al objetivo específico “*Determinar rasgos de personalidad de las mujeres policías que trabajan en la F.E.L.C.V. de la ciudad de Tarija*”

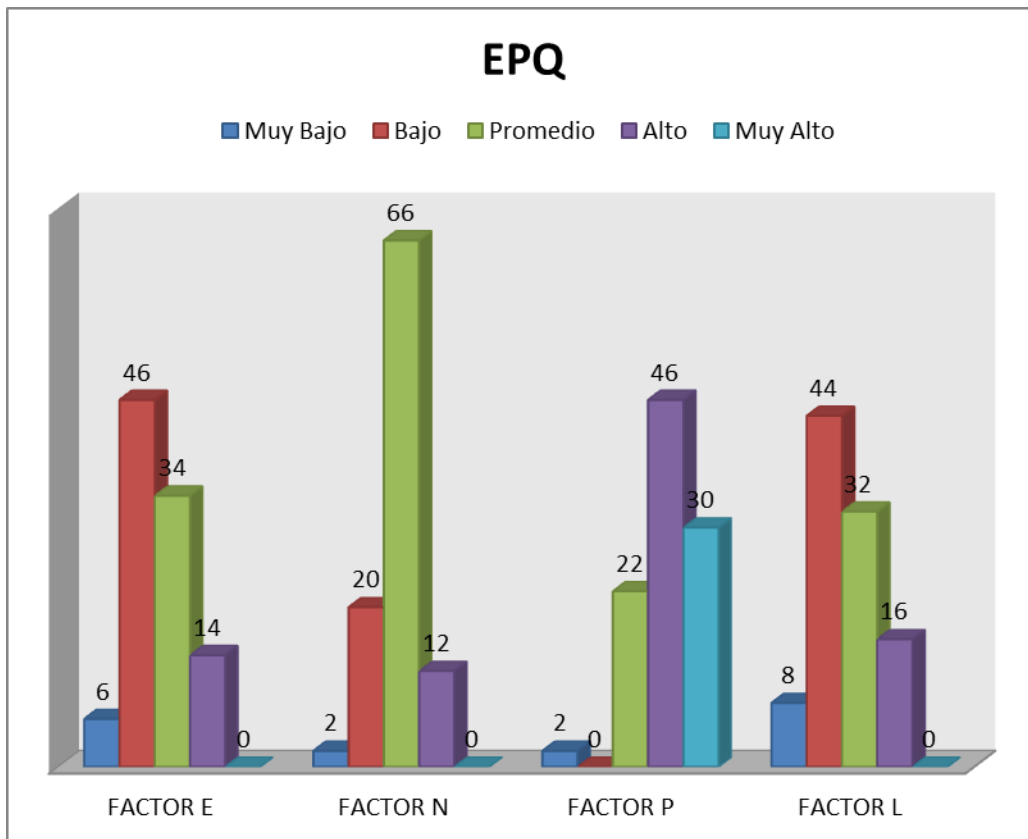
CUADRO N^o 1

ESCALA DE RASGOS DE PERSONALIDAD								
Nivel	EPQ. E		EPQ. N		EPQ. P		EPQ. L	
	EXTRAVERSIÓN		NEUROTICISMO		PSICOTISMO		VERASIDAD	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Muy Bajo	3	6	1	2	1	2	4	8
Bajo	23	46	10	20	0	0	22	44
Promedio	17	34	33	66	11	22	16	32
Alto	7	14	6	12	23	46	8	16
Muy Alto	0	0	0	0	15	30	0	0
Total	50	100	50	100	50	100	50	100

FUENTE: Cuestionario de personalidad de Eysenck “EPQ-R”

ELABORACIÓN: Propia.

GRÁFICO N° 1



FUENTE: Cuestionario de personalidad de Eysenck “EPQ-R”

ELABORACIÓN: Propia.

La personalidad es un constructo psicológico, que se refiere a un conjunto dinámico de características psíquicas de una persona, a la organización interior que determina que los individuos actúen de manera diferente ante una circunstancia.

El concepto se definió también en la presente investigación como el patrón de actitudes, pensamientos, sentimientos y repertorio conductual que caracteriza a una persona y que tiene una cierta persistencia y estabilidad a lo largo de su vida, de modo tal que las manifestaciones de ese patrón en las diferentes situaciones poseen algún grado de predictibilidad.

Según Eysenck *“Una organización más o menos estable y duradera del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona que determina su adaptación única al ambiente”*. 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 neuroendócrina (Eysenck y Eysenck, 1985; 8).

En este cuadro se analiza los rasgos de personalidad de las mujeres policías que trabajan en la F.E.L.C.V. para ello se aplicó el cuestionario de personalidad de Eysenck “EPQ.R”: Los autores Hans J. Eysenck y Sybil B.G Eysenck (1991; 7).

Como se puede observar en el Cuadro N^o 1 el factor que sobre sale con el 66% es: N “Neuroticismo – Emotividad”. Las personas con una elevada puntuación en neuroticismo son ansiosas, se preocupan con facilidad y están a menudo de mal humor o deprimidas. Suelen dormir mal y pueden tener trastornos psicósomáticos. A menudo reaccionan de forma irracional o rígida, debido a que se ven dominados por sus emociones.

Ésto significa que las mujeres policías tienen reacciones emocionales fuertes y se ven afectados fácilmente por las experiencias negativas, costándoles trabajo volver de nuevo a un estado de equilibrio tras el suceso, de manera que sus reacciones emocionales negativas pueden persistir durante un largo periodo de tiempo. Es decir, les cuesta mucho olvidar y superar las cosas malas que les suceden. Ésto hace que estén de mal humor o abatidas con frecuencia.

Se puede observar también en este Cuadro que el 46% de las mujeres policías presentan puntuaciones alta en el factor P psicotismo, lo que significa que presentan atributos de un pensamiento duro, tales como: impulsivas, creativas y poco sociables, son personas solitarias, muestran una actitud hostil, y por lo general carecen de sentimientos de empatía.

De igual manera, se observa también que el 46% de las mujeres policías presentan puntuaciones bajas en el factor E “extraversión”, el cual indica que son introvertidas reservadas, discretas y socialmente inhibidos. De igual manera retraídos, tranquilos, previsores, reservados, desconfiados, controlados y con baja tendencia a la agresión.

Por último el 44% presentan puntuaciones bajas en el factor L veracidad, está orientada a medir la tendencia del sujeto que responde al disimulo o simulación de respuestas para dar una buena impresión. Esto explica que las mujeres policías al momento de responder las preguntas fueron por lo general sinceras, no buscaron falsear las repuestas.

5.2 NIVEL DE AUTOESTIMA DE LAS MUJERES POLICÍAS QUE TRABAJAN EN LA F.E.L.C.V.

CUADRO N°2

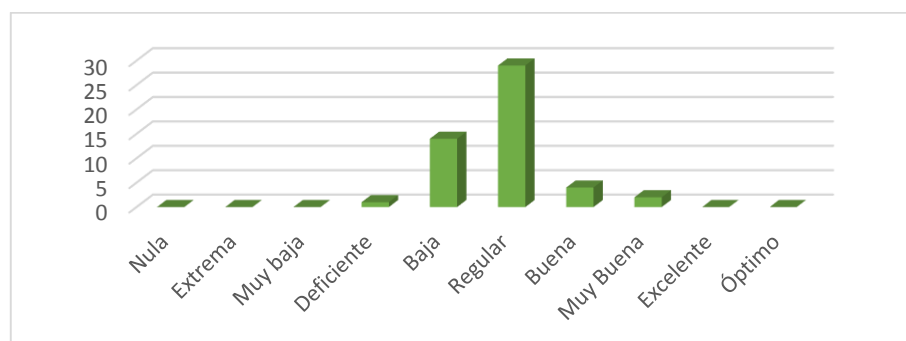
NIVEL AUTOESTIMA 35B		
	Frecuencia	Porcentaje
Nula	0	0
Extrema	0	0
Muy baja	0	0
Deficiente	1	2
Baja	14	28
Regular	29	58
Buena	4	8
Muy Buena	2	4
Excelente	0	0
Óptimo	0	0
Total	50	100

FUENTE: Inventario de Autoestima del Método Mía 35B (Autor José Alvares).

ELABORACIÓN: Propia.

GRÁFICO N°2

NIVEL DE AUTOESTIMA



FUENTE: Inventario de Autoestima del Método Mía 35B (Autor José Alvares).

ELABORACIÓN: Propia.

La autoestima en la presente investigación es conceptualizada como la valoración positiva o negativa que una persona hace de sí misma en función de los pensamientos, sentimientos y experiencias acerca de sí misma (Brander 1994; 14).

La autoestima es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter. En resumen, es la percepción evaluativa de nosotros mismos, la importancia de la autoestima estriba en que concierne a nuestro ser, a nuestra manera de ser y al sentido de nuestra valía personal. Por lo tanto, puede afectar a nuestra manera de estar, de actuar en el mundo y de relacionarnos con los demás. Nada en nuestra manera de pensar, de sentir, de decidir y de actuar escapa a la influencia de la autoestima (Coelho, 1992; 123).

Un aspecto muy importante de la personalidad, del logro de la identidad y de la adaptación a la sociedad, es la autoestima; es decir el grado en que los individuos tienen sentimientos positivos o negativos acerca de sí mismos y de su propio valor.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede apreciar en el Cuadro que el N^o 2 que el 58% de las mujeres policías que trabajan en la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia alcanzaron una autoestima regular, lo que significa que estas mujeres presentan un grado aceptable de confianza en sí mismas; sin embargo esto puede disminuir de un momento a otro, como producto de la opinión del resto. Es decir, se presentan seguras frente a los demás aunque internamente no lo sean. De esta manera, su actitud oscila entre momentos de autoestima elevada (como consecuencia del apoyo externo) y períodos de baja autoestima (producto de alguna crítica). Así también varía su percepción y valoración de sí mismas, dependiendo de muchos factores pero, sobre todo, de la opinión de los demás. Una crítica mal encajada puede hacer que la persona con autoestima regular se venga abajo y empiece a valorarse de forma más negativa.

Este resultado puede deberse a que gran parte de la mujeres policías temen mostrarse como realmente son, ya que trabajan en una área que la sociedad califica que son los varones quienes deben de estar ahí es por ello que existen pocas mujeres trabajando en esta área. Sin embargo, el proceso de integración y de asimilación de la mujer presenta avances diferentes a los que se observan en el ámbito policial. La presión de la sociedad hace que ellas muestren un comportamiento un tanto rudo y fuerte debido a la presión de la forma de trabajo ya que las misma trabajan una área que requiere un carácter fuerte, dominante por la situación de conflictos en la que desempeña sus labores ante la sociedad, por ello la autoestima ante una reconocimiento de sus logros hace que la estima que siente por sí misma se eleve , por el contrario ante una crítica no bien formulada o una situación en la que no pudo realizar una buena resolución del conflicto que tenga a su cargo esta autoestima puede disminuir y generar que la percepción propia sea negativa.

Yonatahan Garcia Allen en su libro Autoestima e Identidad s/p) expresa que las personas con autoestima regular son sensibles e influenciables por eventos externos. En cuanto se enfrenta a un evento exitoso su autoestima sube cuando termina la euforia del momento la autoestima vuelve a bajar, puede mostrar su opinión pero no la defiende.

Otro resultado importante encontrado en el mismo cuadro, es que el 23% de la población muestra una autoestima baja, este término alude a que en las mujeres prima un sentimiento de inseguridad e incapacidad con respecto a sí misma. Carecen de dos elementos fundamentales como son la competencia por un lado y el valor, el merecimiento, por el otro. Existe una mayor predisposición al fracaso debido a que se concentran en los inconvenientes y los obstáculos que en las soluciones. Presentan también falta de confianza en sí mismas, falta de valoración de sus propias capacidades, descontentas con su forma de ser y de actuar.

Dentro del mismo cuadro se puede observar un 8% no menos relevante, que indica la presencia de una autoestima buena, aunque sean pocas las mujeres que entran dentro

de este rango indican que son personas que poseen un conjunto de técnicas internas e interpersonales que las hace enfrentarse de manera positiva a los retos que deba enfrentar. Tienden a adoptar una actitud de respeto no sólo con ellos mismos sino con el resto. Por otro lado, en un sujeto con una autoestima alta existen menos probabilidades de autocrítica, en relación con las personas que poseen otro tipo de autoestimas.

5.3 NIVEL DE ESTRES DE LAS MUJERES POLICÍAS QUE TRABAJAN EN LA F.E.L.C.V.

CUADRO N°3

ESTRÉS.		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo.	48	96
Medio.	0	0
Alto.	2	4
Total	50	100

FUENTE: MBI Inventario de Maslach “Cuestionario de Estrés”.

ELABORACIÓN: Propia.

GRÁFICO N° 3



FUENTE: MBI Inventario de Maslach “Cuestionario de Estrés”.

ELABORACIÓN: Propia.

Se conceptualiza al estrés como la transacción que se produce entre el organismo y su ambiente. *“es el resultado de una transacción, influida tanto por el individuo como por el entorno” (Meichembaum, 1987:143).*

El esquema de funcionamiento de nuestra sociedad se basa en asumir responsabilidades y cumplir exigencias. Según Silpak (1991, s/p), habría personas que tienen dificultades en adaptarse a estas exigencias. Ante las exigencias o

situaciones amenazantes, objetivas o percibidas como tales, el organismo responde con una activación general, denominada como Síndrome General de Adaptación, que busca movilizar recursos necesarios para enfrentar la amenaza.

En este cuadro se observa que el 96% de las mujeres policías de la F.E.L.C.V. no presentan estrés laboral, ésto significa que el funcionamiento de sus actividades los realizan sin dificultades ante la exigencia del mismo, ya que hacen turnos rotarios por ende el trabajo se les hace menos pesado, disminuyendo de esa manera el agotamiento laboral que puede generarse. Permitiendo el desarrollo de un trabajo más equilibrado, satisfactorio y eficaz dentro de la institución.

Darse una pausa durante la jornada laboral para relajarse y despejar la mente, es de mucha ayuda.

El estrés es una respuesta competitiva mediante las características individuales y por procesos psicológicos la cual es a la vez la consecuencia de alguna acción de una situación o un evento externo.

El estrés laboral es uno de los problemas que existe en la actualidad día con día en la vida del individuo y que en consecuencia, siempre estará presente en el ámbito laboral; es importante que los trabajadores sepan y tengan presente que esta situación puede afectarles aún más en las actividades que realizan dentro de su trabajo y que tengan conocimientos para manejarlas de una manera positiva en donde puedan tener el apoyo de los demás, tomando en cuenta su valiosa participación dentro del ambiente laboral y no de manera negativa, donde se vea perjudicado en sus responsabilidades.

CUADRO N^o4

SUB ESCALA DE ESTRÉS.

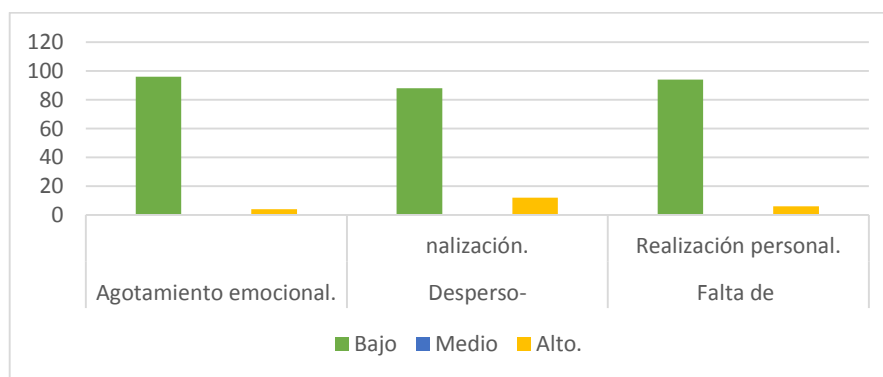
Nivel.	Agotamiento emocional.	Porcentaje	Desperso- nalización	Porcentaje	Falta de Realización personal.	Porcentaje
Bajo	48	96	44	88	47	94
Medio	0	0	0	0	0	0
Alto.	2	4	6	12	3	6
Total.	50	100	50	100	50	100

FUENTE: MBI Inventario de Maslach “Cuestionario de Estrés”.

ELABORACIÓN: Propia.

GRÁFICO N^o4

SUB ESCALA DE AGRESIVIDAD.



FUENTE: MBI Inventario de Maslach “Cuestionario de Estrés”.

ELABORACIÓN: Propia.

De acuerdo a los datos expresados en el cuadro se observa lo siguiente: presentan agotamiento emocional en un nivel bajo con el 96% en despersonalización un nivel también bajo con el 88% y realización personal bajo con el 94%.

El estrés laboral es uno de los problemas que existen en la actualidad día con día en la vida del individuo y que por consecuencia siempre estará presente en el ámbito laboral; es importante que los trabajadores sepan y tengan presente que esta situación puede afectarles aún más en las actividades que realizan dentro de su trabajo y que sepan manejar de una manera positiva en donde puedan tener el apoyo de los demás, tomando en cuenta su valiosa participación dentro del ambiente laboral y no de manera negativa, donde sean perjudicados en sus responsabilidades.

Por otra parte agotamiento emocional, que se refiere a la disminución y pérdida de recursos emocionales fue marcado por un 96% que manifiestan agotamiento emocional en nivel bajo.

Deducimos que las mujeres policías por el tipo de trabajo de esta profesión y las numerosas horas que se dedican, los diferentes problemas o peligrosos a los que están expuestas pueden llegar a provocar en ellas un cansancio emocional. Sin embargo se puede observar en este cuadro que las mujeres policías no presentan agotamiento emocional quizás el trabajo sea algo que lejos de llevarles a un cansancio emocional les interesa y les motiva.

Despersonalización o deshumanización que consiste en el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y de cinismo hacia los receptores de servicio presentado como malos tratos a sus compañeros de trabajo, a los pasajeros y clientes, etc. Contrariamente a los esperados el 88%, es decir de las mujeres policías se encuentran en un nivel bajo en la categoría; por lo que se deducen que la relación en general de las mismas con sus compañeras de trabajo es satisfactoria.

En cuanto a la realización personal, evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Fue marcado en un nivel bajo con el 94%, esto significa que las mujeres policías no se sienten realizadas profesionalmente. Esto puede deberse a que las expectativas que tenían al formarse como oficiales de la ley, no han sido las esperadas por la mismas, de alguna manera esto las ha afectado en cuanto a sentirse satisfechas como profesionales.

5.4 NIVEL DE AGRESIVIDAD DE LAS MUJERES POLICÍAS QUE TRABAJAN EN LA F.E.L.C.V.

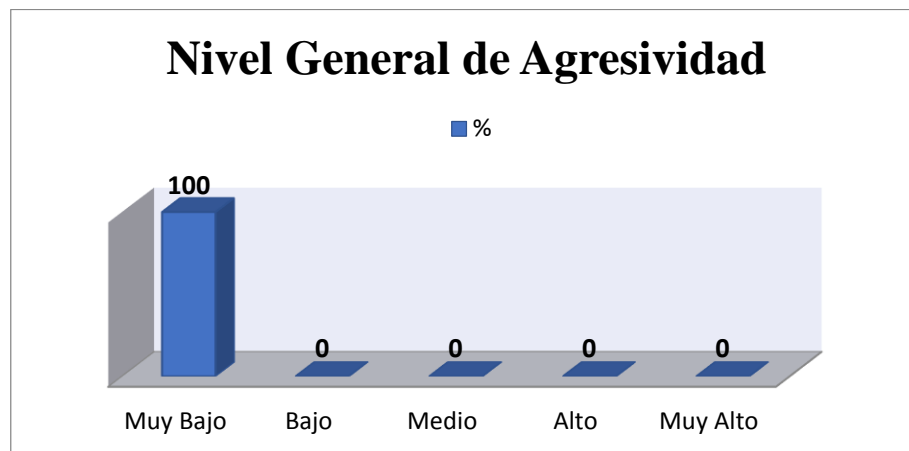
CUADRO N^o 5

Nivel General de Agresividad		
	Fr	%
Muy Bajo	50	100
Bajo	0	0
Medio	0	0
Alto	0	0
Muy Alto	0	0
Total	50	100

FUENTE: Cuestionario de Agresividad AQ.

ELABORACIÓN: Propia.

GRÁFICA N^o 5



FUENTE: Cuestionario de Agresividad AQ.

ELABORACIÓN: Propia.

El término agresividad hace referencia a un conjunto de patrones de actividad que pueden manifestarse con intensidad variable, también es considerada como un rasgo de personalidad; el comportamiento agresivo integra tanto actos físicos y verbales

como conductas que procuran dañar a otros por aislamiento y daño social en las relaciones interpersonales.

La agresividad puede manifestarse en cada uno de los niveles que integran al individuo: físico, emocional, cognitivo y social. Su carácter es polimorfo.

Se puede presentar en el nivel físico, como lucha con manifestaciones corporales explícitas. En el nivel emocional puede presentarse como rabia o cólera, manifestándose a través de la expresión facial y los gestos o a través del cambio del tono y volumen en el lenguaje, en la voz. Desde un nivel cognitivo puede estar presente como fantasías destructivas, elaboración de planes agresivos o ideas de persecución propia o ajena. El nivel social es el marco en el cual, de una manera o de otra, toma forma concreta la agresividad.

En el presente cuadro se puede observar que 100% de las mujeres policías que trabajan en la F.E.L.C.V. presentan un nivel muy bajo de agresividad, ésto es debido a que las mismas controlan de forma pacífica sus impulso ya que trabajan en diversas situaciones, donde el trato con mujeres adultas no es el mismo que con un niño, por lo tanto muestran un comportamiento acorde al ambiente; de esa misma manera el tono de voz que utilizan es en función de la circunstancia, las miradas que emite no son retadoras, porque su comportamiento es pacífico, tranquilo buscan las soluciones sin recurrir a actos violentos o agresivos.

Es decir, que su actuación depende del contexto en la que desempeñan su función como agentes policiales.

CUADRO N° 6

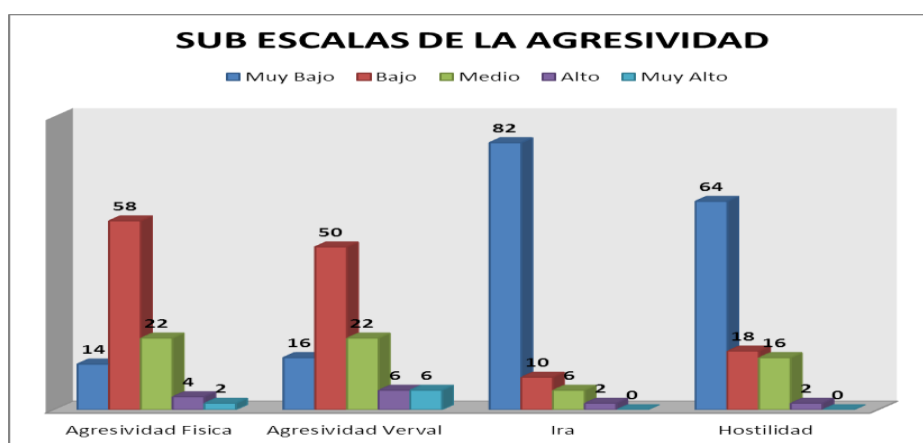
SUB ESCALA DE LA AGRESIVIDAD.

NIVEL	A. física		A. verbal		Ira		Hostilidad	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Muy Bajo	7	14	8	16	41	82	32	64
Bajo	29	58	25	50	5	10	9	18
Medio	11	22	11	22	3	6	8	16
Alto	2	4	3	6	1	2	1	2
Muy Alto	1	2	3	6	0	0	0	0
Total	50	100	50	100	50	100	50	100

FUENTE: Cuestionario de Agresividad AQ.

ELABORACIÓN: Propia.

GRÁFICO N° 6



FUENTE: Cuestionario de Agresividad AQ.

ELABORACIÓN: Propia.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se hará un análisis de cada una de las sub escalas de agresividad ya que consideramos importante para la presente investigación:

La agresión física consiste en sujetar, inmovilizar o golpear a alguien infringiéndole un daño corporal con cualquier parte del cuerpo u objeto. Este tipo de agresividad es la que fácilmente se identifica, porque sus huellas son muy evidentes. Se impone mediante la fuerza, mediante la fuerza física y el miedo.

En los gráficos de la sub escala de agresión se puede identificar que el 58% de las mujeres policías se ubican en un nivel bajo en agresión física lo que significa que no presentan comportamientos agresivos.

En cuanto a la conducta verbal, se distingue que el 50% de la mujeres policías presentan un nivel bajo, lo que significa que no tienen una conducta imperativa e inapropiada con que la defiende sus derechos y no trata de obtener, a la fuerza, sus puntos de vista, sentimiento e ideas, de manera directa o indirecta.

De igual manera, se observa también que el 82% de las mismas presentan un nivel muy bajo de ira, entendiendo que ira es uno de los rasgos que se pueden observar cuando las personas dicen palabras obscenas o insultos pero después que transcurre un tiempo se da cuenta y hasta puede sentirse avergonzada por sus actos.

Por último, por los resultados obtenidos, se verifica que el 64% de las mujeres policías demuestran un nivel muy bajo de hostilidad, entendiendo por el mismo como una actitud social de resentimiento que conlleva respuestas verbales o motoras implícitas, se la considera como una mezcla de ira y disgusto, asociada con indignación, desprecio y resentimiento.

5.5 ANÁLISIS DE LA HIPOTESIS.

- **La primera hipótesis.**

Las mujeres policías que trabajan en la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (F.E.L.C.V.) presentan los siguientes rasgos de personalidad: Extraversión en un nivel promedio, neuroticismo en un nivel muy bajo, dureza en un nivel promedio y veracidad en un nivel promedio. Se rechaza en vista de que los resultados muestran que se caracterizan por presentar como rasgos de personalidad: bajo nivel en el factor Extraversión, el cual indica que son personas introvertidas, reservados discretos y sociables inhibidos, sin embargo presentan un nivel promedio en el factor Neuroticismo, esto significa que suelen estar preocupadas, ansiosas, deprimidas y sentirse culpable. Referente al factor Psicotismo presentan un nivel alto, lo que significa que presentan atributos de un pensamiento duro, tales como: creativas y poco sociables, personas solitarias, carecen de sentimientos de empatía. Presenta un nivel bajo en el factor Veracidad lo que explica que no intentaron falsear sus respuestas.

- **La segunda hipótesis.**

Señala que el nivel de autoestima de las mujeres policías que trabajan en la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (F.E.L.C.V.) es bueno. Se rechaza ya que en los resultados obtenidos se verifica que las mismas presentan un nivel de autoestima regular, lo que podría significar que su actitud oscila entre momentos de autoestima elevada (como consecuencia del apoyo externo) y períodos de baja autoestima (producto de alguna crítica).

- **La tercera hipótesis.**

Señala que el nivel de estrés de las mujeres policías que trabajan en la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (F.E.L.C.V.) es un nivel medio. Se rechaza en vista que los resultados obtenidos mostraron que no existe agotamiento laboral, es decir estrés.

- **La cuarta hipótesis.**

Señala que el nivel de agresividad de las mujeres policías que trabajan en la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (F.E.L.C.V.) es moderado. Se rechaza ya que los resultados alcanzados manifiestan que existe un nivel muy bajo de agresividad en las mujeres policías que trabajan en F.E.L.C.V.

6.1. CONCLUSIONES.

Las conclusiones se presentan de manera puntualizada y en correspondencia a los objetivos planteados para la presente investigación.

Primer objetivo específico: “Determinar rasgos de personalidad de las mujeres policías que trabajan en la F.E.L.C.V. de la ciudad de Tarija”

Se concluye que la mayoría de las mujeres policías que trabajan en F.E.L.C.V. se caracterizan por presentar como rasgos de personalidad: bajo nivel en el factor Extraversión, el cual indica que son personas introvertidas, reservados discretos y sociables inhibidos, sin embargo presentan un nivel promedio en el factor Neuroticismo, esto significa suelen estar preocupadas, ansiosas, deprimidas y sentirse culpable. Referente al factor Psicotismo presentan un nivel alto, lo que significa que presentan atributos de un pensamiento duro, tales como: creativas y poco sociables, personas solitarias, carecen de sentimientos de empatía. Presenta un nivel bajo en el factor Veracidad lo que explica que no intentaron falsear sus respuestas.

Segundo Objetivo: “Establecer el nivel de autoestima de las mujeres policías que trabajan en la F.E.L.C.V. de la ciudad de Tarija”

En relación a este objetivo se concluye que la mayor parte de las mujeres policías que trabajan en la F.E.L.C.V. alcanzaron una autoestima regular lo que significa que presentan un grado aceptable de confianza en sí mismas; sin embargo, ésto puede disminuir de un momento a otro, como producto de la opinión del resto.

Tercer objetivo: “Identificar el nivel de estrés que presentan las mujeres policías que trabajan en la F.E.L.C.V. de la ciudad de Tarija.”

Referente al objetivo específico mencionado arriba, los resultados alcanzados mostraron que no presentan estrés en el desempeño de sus funciones ya que no existe agotamiento laboral, ésto significa que el funcionamiento de sus actividades los ejecutan sin dificultades ante la exigencia del mismo, puesto que realizan turnos rotatorios, disminuyendo de esa manera el agotamiento laboral que puede generarse,

permitiendo el desarrollo de un trabajo más equilibrado, satisfactorio y eficaz dentro de la institución.

Cuarto objetivo: “Describir el nivel de agresividad de las mujeres policías de la F.E.L.C.V. de la ciudad de Tarija”

Concerniente a este objetivo, los resultados obtenidos manifiestan que existe un nivel muy bajo de agresividad en las mujeres policías que trabajan en F.E.L.C.V. ésto es debido a que las mismas controlan de forma pacífica su impulso, ya que trabajan en diversas situaciones y su actuación depende del contexto en el que desempeñan su función como agentes policiales.

Objetivo General: “Determinar el perfil psicológico que presentan las mujeres policías que trabajan en la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia (F.E.L.C.V.) del departamento de Tarija”

De manera general, se concluye, que el perfil psicológico que presentan las mujeres policías que trabajan en F.E.L.C.V. de la ciudad de Tarija, tienen una tendencia a presentar las siguientes características:

Rasgos de personalidad más sobresalientes son: extraversión un nivel bajo, neuroticismo en un nivel promedio, en el factor psicotismo un nivel alto y en el factor veracidad baja. El nivel de autoestima regular, nivel de estrés bajo, y finalmente un nivel de agresividad muy baja.

6.2. RECOMENDACIONES.

Una vez concluida el presente trabajo de investigación, se presentan las siguientes recomendaciones.

- Realizar charlas psicológicas dirigidas a las mujeres policías que trabajan en la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia, para mejorar la autoestima, vale decir, para elevar la estima personal, la seguridad y alcancen de esa manera afianzar su personalidad.
- Realizar talleres de capacitación para las mujeres policías que trabajan en la Fuerza Especial de Lucha Contra la Violencia, para que logren aumentar la confianza en sí mismas, vencer sus propios obstáculos, desafiando su propia capacidad y desempeño dentro su ambiente laboral.
- A la sociedad tarijeña en general se recomienda valoren el trabajo que realizan la mujeres policías en tanto las características propias del trabajo policial llevaron a incorporar a la mujer bajo una perspectiva funcional, para desempeñar labores relacionadas con la atención de problemáticas sociales, de ayuda a otras mujeres, niños y ancianos.
- Finalmente, a futuros investigadores, indagar otros temas relacionados con la psicología de las mujeres policías y las influencias de estos rasgos en el desarrollo de la personalidad. Asimismo, se pudo identificar que presentan una autoestima regular; sería conveniente analizar a profundidad las causas y consecuencias de la misma.