

## INTRODUCCIÓN

La Policía Nacional en el ejercicio de su función ha venido evidenciando todo tipo de conductas desadaptadas, hoy en día es común escuchar episodios de corrupción, extorsión, violencia sexual y de género, problemas de narcotráfico, etc. donde se ven involucrados miembros de la Policía Boliviana. Estas inconductas tienen su génesis fundamentalmente en el proceso de formación, las cuales devienen de un antiguo modelo centrado en un enfoque militarista, que actuó en detrimento de la propia seguridad de la ciudadanía. Este enfoque se caracteriza por el uso indebido o excesivo de la fuerza; por la aplicación de técnicas y procedimientos, sin diferenciar los casos en los que produzcan daños y perjuicios a los ciudadanos; y por la existencia de un alto grado de corrupción policial, además de una carencia en la formación de principios y de valores éticos y morales en la actuación policial, que se evidencia en el fuerte desapego al respeto de los derechos humanos.

Como consecuencia de ello, la sociedad boliviana no ve al policía como su amigo o alguien en quien confiar, sino como alguien ajeno a la comunidad. Es urgente que el gobierno nacional pueda priorizar la instauración de un nuevo modelo de formación educativa en las Escuelas Básicas Policiales, en las que los responsables de la formación policial posean habilidades y destrezas para acercarse a la sociedad, haciendo uso visible de su carácter humanitariamente preventivo.

En la Escuela Básica policial no hay un interés real en conocer y profundizar sobre cuál debería ser el perfil psicológico que deben tener los futuros policías que egresan de sus aulas; asimismo, existe un desconocimiento acerca de los motivos más comunes que inducen a los jóvenes a ingresar en dicha institución, según nuestra investigación hemos identificado que lo que moviliza en esa decisión es principalmente la necesidad de inserción al mundo profesional, pero también la remuneración económica, y la estabilidad laboral. Por todos estos antecedentes se realizó el presente trabajo investigativo para conocer el perfil psicológico de los futuros policías de la Escuela Básica Policial de la ciudad de Tarija, de esta manera

caracterizar psicológicamente las dimensiones reales de la personalidad de los egresados.

A continuación, para una mejor comprensión de la investigación, se describe el proceso de estudio por capítulos:

**El Capítulo I** de la problemática, está conformado por el planteamiento del problema que implica una contextualización y justificación del mismo en sus tres niveles; teórico, práctico y metodológico.

**En el Capítulo II** se establece el diseño teórico, el cual nos permite observar los posibles alcances de la investigación; este capítulo contempla el objetivo general, los objetivos específicos y las hipótesis de la investigación.

**El Capítulo III** se expone el marco teórico en el que se basa la presente investigación, donde se presentan conceptos y teorías sobre factores que determinan los rasgos de la personalidad, autoestima, el coeficiente intelectual y las motivaciones y expectativas que tienen los futuros policías hacia su profesión policial, para concluir con el desarrollo de las diferentes dimensiones psicológicas que se abordaron en el presente trabajo.

**El Capítulo IV** está conformado por el diseño metodológico, donde se define el tipo de investigación, el diseño de investigación, se determina la población y la muestra que será objeto de estudio. Por otra parte, se describen los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos y se expone el procedimiento que se realizó en esta investigación.

**En el Capítulo V** se presenta el análisis e interpretación de las diferentes dimensiones desarrolladas en la investigación, obteniendo así el perfil psicológico de los futuros policías de la Escuela Básica Policial de la ciudad de Tarija y finalmente verificamos la veracidad o no de la hipótesis de trabajo.

**El último Capítulo VI** está constituido por las conclusiones y recomendaciones de la investigación. Donde se socializan los resultados y se describen las sugerencias y/o recomendaciones para el mejoramiento de la situación.

## **I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN:**

### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:**

*“La Policía Nacional es una institución profesional y técnica, depende del Ministerio de Gobierno, con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, organizada bajo el sistema jerárquico disciplinario, centralizado y único. Tiene por misión fundamental garantizar el orden interno, la seguridad individual y social, a su vez regula la carrera policial, establece derechos y obligaciones de sus miembros, garantizando su estabilidad, pretende su especialización, perfeccionamiento y asegura la selección de sus miembros a base de un sistema de evaluación por capacidad y méritos, buscando el perfil policial, que requiere no sólo una actitud adecuada, sino herramientas aptitudinales para ejercer con equilibrio dicha tarea tan honorable como es la defensa de los derechos y libertades del ciudadano”.* (Omonte, 2010:4).

En este entendido, la Policía, como una de las instituciones de servicio público más visible e imprescindible, debería trabajar de la mano de la sociedad garantizando el goce, la tranquilidad social y la calidad en el servicio que presta; asimismo sus funcionarios debieran ser ejemplo de comportamiento y de respeto a la sociedad. Sin embargo, la realidad acerca del trabajo policial es muy diferente de lo que debiera ser; en los últimos años hemos sido testigos de un sinnúmero de actos delictivos de toda índole, desde casos de corrupción, tráfico de drogas, violencia sexual y física en contra familiares, pero también a personas ajenas a su familia, y muchos otros delitos en los cuales estuvieron involucrados altos jefes policiales, como también miembros policiales de bajo rango. Este proceder policial ha generado una serie de sentimientos negativos, la impotencia, y la sensación de desprotección en la población se hace inevitable; Es muy importante reflexionar acerca de cuáles son los motivos que influyen en la conducta delictiva de los policías, consideramos que existen serias

falencias en su formación en cuanto a su fortalecimiento de su autoestima y de su personalidad, pero fundamentalmente de la formación en valores y principios éticos, morales y conductuales.

El verdadero cambio que se pretende efectuar en la policía nacional se debe sustentar en las modificaciones conductuales y operativas que se puedan lograr en el personal que se encuentra en las escuelas de formación que, en el futuro, será quien resguarde la seguridad y el bienestar de los ciudadanos cumpliendo funciones múltiples tales como, cumplir y hacer cumplir las leyes de su país, prevención, intervención y auxilio por el bien de la sociedad, son las más importantes que están en enmarcadas dentro de la Nueva Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia. (Ley Orgánica de la Policía, 2012).

Por lo tanto, la policía, al estar tan íntimamente ligada a la calidad de vida de las personas, el servicio que presta debe ser también de calidad, albergando un trasfondo de humanidad, tolerancia, respeto y cuidado por los bienes y la paz común.

A **nivel internacional** existen varios estudios que se realizaron en universidades de Latinoamérica con policías, entre ellos podemos destacar a Ruíz (2008:8), con una investigación titulada: “Motivación del Policía hacia su Profesión” donde hace un abordaje acerca de los diferentes elementos que influyen en la motivación y desmotivación de los miembros de fuerza policial, y cómo este factor influye en el desempeño de sus labores policiales diarias. Los resultados adquiridos en esta investigación por Ruíz fueron que la motivación es un factor determinante en el desempeño laboral de cada uno de los Policías, por eso este factor debe ser conocido y fortalecido, a través de incentivos y reconocer el mérito para que cada Policía se sienta parte fundamental de la institución policial.

Asimismo, en otros estudios, Rospigliosi, (2004:9); bajo el título: “Perfil del Policía Peruano”, hace un abordaje investigativo para conocer más a la Policía Nacional del Perú y alentar la continuidad del proceso de cambios institucionales.

Fernando Rospigliosi concluye que el proceso de modernización de la Policía Nacional iniciado en octubre del año 2001 detectó este problema y propuso, entre

otras medidas, la reorganización completa del sistema de administración de recursos humanos, adaptándolo a las técnicas modernas disponibles que, partiendo de la correcta definición de los objetivos y políticas institucionales, determine claramente el perfil del policía, y efectúe un análisis de puestos que facilite su correcta asignación.

Por ultimo vamos a destacar la investigación de Jar (2005:85) bajo el título “El papel de la policía en una sociedad democrática”, que hace un breve recorrido por lo que ha sido la evolución histórica de la misma y el papel que a dicha institución le puede corresponder en la sociedad del siglo XXI.

A **nivel nacional** también se realizaron algunos estudios acerca de los Policías entre los más importantes tenemos a: “La realidad de la Policía Boliviana”(2002:41), a cargo de desarrollo humano del gobierno departamental de Santa Cruz, en el cual se devela el vínculo primario que une al policía con su oficio, el nivel de satisfacción de los policías con los salarios que perciben, la infraestructura, los equipos y las prestaciones sociales que deben percibir por su trabajo en la institución, poniendo de manifiesto el espíritu de cuerpo que caracteriza y sostiene a la Policía Nacional.

Sin embargo es importante hacer notar que en cuanto a estudios de características similares al presente en el contexto nacional, no se pudo hallar registro en la web acerca de los mismos, quizás por la falta incentivo y/o poca motivación por parte de las instituciones de educación superior para socializar a través de la red de internet este tipo de investigaciones y muchas otras de diversas áreas del conocimiento, por lo que no se descarta que existiesen investigaciones que guarden similitud con la presente.

Finalmente a **nivel regional**, se encontraron 2 investigaciones con miembros de la policía boliviana, realizadas en la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho por los estudiantes, Gallardo(2013:5) ; Rodríguez (2012:9) que profundizan en los rasgos psicológicos, el nivel de estrés y el nivel de satisfacción profesional, que afrontan los funcionarios policiales de algunas divisiones de dicha institución, cabe hacer notar que estas investigaciones se realizaron con personal policial que cuenta con varios años de servicio y que inevitablemente los rigores del desempeño laboral incidirán en

las variables investigadas, entre los hallazgos más importantes podemos resaltar que son sujetos inestables emocionalmente, tensos e irritables probablemente por el entorno laboral de constante peligro, son tercos y obstinados también suelen mostrarse tímidos y retraídos en su trabajo; sin embargo, en su entorno familiar y social muestran una conducta camaleónica, siendo más alegres, animosos y comunicativos.

Por todos los antecedentes expuestos podemos afirmar que no se llevó a cabo ninguna investigación científica con los futuros policías y menos aún una profundización del perfil psicológico de los cadetes de último año de la Escuela Básica Policial ESBAPOL de la ciudad de Tarija, por lo tanto este trabajo de investigación científica contribuye a llenar ese vacío existente en cuanto al tema, con la finalidad de obtener una “radiografía” o una impresión de la vida psíquica y emocional de jóvenes que provienen de distintas regiones del país y del interior del departamento, ubicados entre los 19 a 24 años, de clase socioeconómica media, y que están sometidos a un régimen de instrucción de tiempo completo y con exigencias y particularidades especiales, que evidentemente modifican las dimensiones de su personalidad.

En este contexto se plantea la siguiente pregunta de investigación:

**¿Cuál es el perfil psicológico de los futuros policías de la “Escuela Básica Policial” de la ciudad de Tarija?**

## 1.2 JUSTIFICACIÓN:

En la actualidad percibimos que la Policía siendo una institución organizada y disciplinada está formando policías que no están brindando un buen servicio ni confianza en la ciudadanía, más bien está generando una imagen negativa en los bolivianos sobre los servicios policiales que prestan, además de las continuas noticias donde los policías son mostrados en un escenario público por malas actuaciones o procedimientos donde muchas veces son contrarios a la ética, los valores y el ejercicio de la ciudadanía.

Es por ello que consideramos importante la realización de la presente investigación por tratarse de un tema controvertido y álgido que se encuentra en el tapete en la actualidad, por cuanto está directamente relacionado con la seguridad ciudadana del país, lo cual es sumamente importante para su desarrollo, puesto que se debe garantizar a la sociedad elementos policiales no sólo con integridad física e intelectual sino también con equilibrio psíquico y emocional, por lo tanto constituye un aporte de importancia fundamental en el área.

El **Aporte Teórico** consiste en dejar un documento académico que sirva de base a otros estudios que quieran profundizar en los aspectos psicológicos de futuros policías, así mismo esta investigación brinda información de tipo científica acerca del perfil psicológico de los futuros policías en la ciudad de Tarija, proporcionando muchas luces para responder a las interrogantes que hoy en día se plantea la sociedad, tales como: los rasgos de personalidad que manifiestan los futuros policías, los niveles de coeficiente intelectual, su grado de aceptación o autoestima los cuales constituyen los más importantes y significativos reguladores de la conducta humana, debido a que son de gran importancia para la experiencia vital del individuo, para su

salud psíquica, su actitud hacia sí mismos y hacia los demás, por lo tanto para el desarrollo constructivo de su personalidad, y finalmente las motivaciones que impulsaron a estas personas para emprender la carrera policial; asimismo cuáles son sus expectativas con respecto hacia su futuro desempeño profesional. Brindándonos una visión integral acerca de las diferentes dimensiones que estructuran la personalidad del futuro policía.

**Aporte Practico:** La presente investigación se convierte en un registro importante del perfil psicológico de los futuros policías que beneficiara directamente a esta población para lograr el autoconocimiento, pero también a las autoridades académicas y administrativas de la Escuela Básica Policial de la ciudad de Tarija, dado que les permitirá una visión integral de las características psicológicas de sus integrantes, y coadyuvando en la proyección de estrategias de apoyo y mejoramiento a través de la instauración y ejecución de programas de fortalecimiento en las áreas de la personalidad que requieran apoyo, para potencializar la formación y educación integral que les permita un adecuado desempeño profesional de los agentes de Policiales que contribuyan al desarrollo de una sociedad más justa y segura.

**Aporte Metodológico:** Para la etapa de recolección de datos e información se utilizó un cuestionario estructurado de elaboración propia que fue concebido con el objetivo de interactuar con los sujetos, lo que nos permite conocer cuáles son las principales motivaciones y expectativas que tienen los futuros policías con respecto a su futuro profesional. Los sujetos tuvieron la posibilidad de escoger una opción de respuesta de una gama de alternativas y también la posibilidad de argumentar el por qué de dicha selección. Dicho instrumento pasó por la correspondiente revisión por expertos que certificaron la validación del instrumento.



## **II. DISEÑO TEÓRICO:**

### **2.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:**

¿Cuál es el perfil psicológico de los futuros policías de la Escuela Básica Policial de la ciudad de Tarija?

### **2.2 OBJETIVOS:**

#### **2.2.1 Objetivo General:**

- Determinar el perfil psicológico de los futuros policías de la Escuela Básica Policial de la Ciudad de Tarija.

#### **2.2.2 Objetivos Específicos:**

- Caracterizar los principales rasgos de personalidad de los futuros policías.
- Determinar el nivel de autoestima que presentan los futuros policías.
- Establecer el nivel de coeficiente intelectual de los futuros policías.
- Identificar cuáles son las principales motivaciones y expectativas de los futuros policías.

### **2.3 HIPÓTESIS**

Los futuros policías de la Escuela Básica Policial presentan un perfil psicológico con las siguientes características:

- Una personalidad con los siguientes rasgos: Sizotimia, Radicalismo, Dominancia, Inseguridad, Mucha Tensión y Dureza.
- Un nivel de Coeficiente Intelectual superior al término medio.

- Un nivel de Autoestima regular.
- Los futuros policías de la Escuela Básica Policial presentan una motivación caracterizada por el factor extrínseco; implica obtener un trabajo seguro y estable, y las expectativas que tienen con respecto a su futuro trabajo como policías es: ser servir a la sociedad y ser reconocido como un buen policía.

### OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES:

VARIABLE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADORES	ESCALA
<b>Rasgos de Personalidad</b>	<i>“Los rasgos de la personalidad son entendidos como una tendencia, relativamente permanente y amplia, a reaccionar de una forma determinada frente a estímulos externos o internos”</i> R. Cattell	Sizotimia	- Reservado, alejado, crítico, frío.	<b>Test de personalidad 16 PF (Factores de Personalidad)</b>  • 1-3 Bajo  • 4-6 Medio  • 7-9 Alto
		Afectotimia	- Abierto, Afectuoso, Sereno, participativo.	
		Inteligencia baja	- Capacidad mental general baja.	
		Inteligencia alta	- Capacidad mental general alta.	
		Poca fuerza del yo	- Afectado por los sentimientos.	
		Mucha fuerza del yo	- Emocionalmente estable, tranquilo.	
		Sumisión	- Sumiso, apacible, manejable, dócil.	
Dominancia	- Dominante, agresivo, terco.			
Desurgencia	- Sobrio, reflexivo.			
Surgencia	- Desinhibido, alegre.			
Poca fuerza del				

		<p>súper yo</p> <p>Mucha fuerza del súper yo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Despreocupado, poca aceptación de normas sociales.</li> <li>- Escrupuloso, moralista, consciente.</li> </ul>	
		<p>Timidez</p> <p>Audacia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cohibido, tímido, susceptible.</li> <li>- Emprendedor, no inhibido, atrevido</li> </ul>	
		<p>Dureza</p> <p>Ternura</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilidad dura, realista.</li> <li>- Sensibilidad blanda, busca atención.</li> </ul>	
		<p>Confiable</p> <p>Suspicaz</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptable, respetuoso.</li> <li>- Dogmático, desconfiado.</li> </ul>	
		<p>Practicidad</p> <p>Imaginatividad</p>		
		<p>Sencillez</p> <p>Astucia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realista, objetivo.</li> <li>- Imaginativo, fantasioso</li> </ul>	
		<p>Seguridad</p> <p>Inseguridad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Franco, natural.</li> <li>- Calculador, agudo.</li> <li>- Apacible, seguro de sí, sereno.</li> </ul>	
		<p>Conservadurismo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agobiado, inquieto,</li> </ul>	

		Radicalismo	ansioso.	
		Adhesión al grupo Autosuficiencia	- Tradicionalista, moderado. - Analítico, crítico, experimental.	
		Baja integración Mucho control	- Dependiente, falta de resolución. - Independiente, llenos de recursos.	
		Poca tensión Mucha tensión	- Autoconflictivo.  - Controlado, escrupuloso.  - Sereno, tranquilo, sosegado. - Tenso, sobre excitado, impaciente.	
<b>Autoestima</b>	<i>Es un conjunto de percepciones o pensamientos, evaluaciones, sentimientos, y tendencia de comportamiento dirigidas a hacia nosotros mismos o hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro</i>	Auto conocimiento	Grado en que la persona conoce sus potencialidades y debilidades.	<b>Test de auto estima (35B)</b>  61-75 Óptimo
		Auto concepto	Se refiere una serie de creencias acerca de sí mismo, que se manifiesta en la conducta.	46-60 Excelente
		Auto evaluación	Grado en que la	31-45 Muy bueno  16-30

	<i>cuerpo y nuestro carácter.</i> (Bielsa, 1956:36)		persona evalúa sus debilidades potencialidades.	Bueno 0-15 Regular
		Auto respeto	Grado en que la persona conoce y acepta sus propias potencialidades y debilidades.	-15-1 Baja -30-16 Deficiente
		Auto aceptación	Grado en que la persona se acepta tal como es.	-45-31 Muy baja -60-46 Extrema -75-61 Nulo
<b>Inteligencia</b>	<i>“La inteligencia es el agregado o capacidad global del individuo para pensar y actuar racional y propositivamente, a fin de adaptarse a las condiciones en las que se encuentra”</i>  Francisco Del Olmo, (1940)	Información o Conocimientos generales.		<b>Test Rápido de Barranquilla (Barsit)</b>  Muy Inferior De 0 hasta 26  Inferior De 27 a 33  Mediano De 34 a 43  Superior De 44 a 50
		Comprensión de Vocabulario	Mediante el conocimiento de opuestos.	
		Razonamiento Verbal	Discriminando la palabra que expresa un concepto diferente a otras cuatro que mantienen entre sí una semejanza de categoría.	
			Mediante la	

		Razonamiento Lógico	asociación a un elemento dado del análogo, de acuerdo con otra asociación conocida.	Excelente Más de 50
		Razonamiento Numérico	Mediante series de números que deben completarse; una vez deducida la regla que rige a cada serie.	
<b>Motivación</b>	<i>La motivación es el proceso psicológico que moviliza, dirige y sostiene la actuación del sujeto hacia objetivos profesionales de carácter predominantes consciente y en el que se manifiesta la unidad de la regulación cognitiva y afectiva de la personalidad.</i> (Bladés J., 1998)	Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Deseos de servir a la sociedad.</li> <li>- Tener aptitudes necesarias para trabajar.</li> <li>- Preocupación por la seguridad ciudadana e intolerancia a las injusticias.</li> </ul>	<b>Cuestionario de motivaciones y expectativas</b>  Opción 1  Opción 2  Opción 3  Opción 4
		Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estabilidad laboral</li> <li>- Remuneración económica</li> <li>- Tradición familiar</li> </ul>	
<b>Expectativas</b>		Expectativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Por el prestigio institucional.</li> <li>- Ganar</li> </ul>	

	<p><i>para enfrentarse a una tarea. Si la evaluación de las posibilidades de éxito es positiva, la persona se sentirá segura y elegirá esa alternativa; pero si por el contrario, la evaluación de las posibilidades es negativa, la persona no se sentirá segura y no elegirá la alternativa”</i> Agreda, (1998:35)</p>	<p>laborales</p> <p>Expectativas académicas</p>	<p>reconocimiento social y servir a la sociedad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar y proteger la sociedad.</li> <li>- Mejorar la seguridad ciudadana</li> <li>- Mejorar la imagen institucional</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejercer su profesión y especializarse después.</li> <li>- Especializarse y ejercer su profesión después.</li> <li>- Estudiar otra carrera apoyándose en su trabajo como Policía.</li> </ul>	
--	--	---	--	--

### **III. MARCO TEÓRICO**

En este capítulo se presenta todo el sustento teórico de la presente investigación, donde se desarrollan los siguientes puntos: en primer lugar se realizó una aproximación conceptual sobre la institución policial, su misión, en segundo lugar nos encaminaremos en una breve historia de cómo se fundó la institución policial y cómo se crea la Escuela Básica Policial (ESBAPOL), las características de su funcionamiento, su misión, visión, fines, etc., y por último vamos a desarrollar las diferentes dimensiones psicológicas que se abordan en la presente investigación.

#### **3.1 POLICÍA, DEFINICIÓN CONCEPTUAL**

Para fines de nuestra investigación vamos a manifestar que:

La Policía Boliviana Nacional es una institución fundamental del estado que cumple funciones de carácter público, esencialmente preventivas y de auxilio, fundada en los valores sociales de seguridad, paz, justicia, y preservación del ordenamiento jurídico que en forma regular y continua, garantiza el normal desenvolvimiento de las actividades de la sociedad. (1Ley Orgánica de la Policía Nacional Ley: 3)

#### **3.2 MISIÓN Y ATRIBUCIÓN**

La policía Nacional tiene por misión fundamental, conservar el orden público, la defensa de la sociedad y la garantía del cumplimiento de las leyes, con la finalidad de hacer posible que los habitantes y la sociedad de desarrollen a plenitud, en un clima de paz tranquilidad, conservar los derechos y garantías fundamentales, reconocidos a las personas por la Constitución Política del Estado, proteger el patrimonio público y privado y prevenir los delitos, faltas, contravenciones y otras manifestaciones antisociales. (2Ibídem:16)



### **3.3 RESEÑA HISTÓRICA DE LA POLICÍA BOLIVIANA Y LA ESCUELA BÁSICA POLICIAL**

Del libro: Historia de la Policía Nacional por Arandia (2003:45), hemos extraído la siguiente revisión histórica acerca del desarrollo de la Policía Boliviana.

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

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

En el año 1923 durante el Gobierno de Bautista Saavedra se crean escuelas de policías en todos los departamentos, para la instrucción y la educación de los candidatos para la Policía de la República. La Escuela Básica Policial, es un instituto de formación profesional policial creada mediante resolución ministerial no. 271/73 del 20 de diciembre de 1973. Comenzó a funcionar en un edificio anexo a la academia nacional de policías (Bajo Següencoma, ciudad de La Paz) desde el 4 de febrero de 1974. Su objetivo fundamental es formar agentes de policía, durante dos años académicos. En la actualidad, la universidad policial “Mcal. Antonio José de Sucre”, cuenta con diez escuelas básicas policiales en todos los departamentos del país, en dichas escuelas ofrecen el título de Técnico Superior en Ciencias Policiales, cuyos programas académicos se desarrollan en las escuelas básicas policiales a nivel nacional.

La Escuela Básica Policial, dependiente de la Dirección Nacional de Instrucción y Enseñanza y Universidad Policial “Mcal. Antonio José de Sucre”, se funda sobre la misión establecida en la Constitución Política del Estado Plurinacional, la Ley Orgánica de la Policía Nacional, Ley de Reforma Educativa, Sistema Educativo Policial, y las bases filosóficas, socioculturales, políticas, económicas y educativas del país. Con la finalidad de que a la conclusión de la formación policial se pueda acoger a los estudiantes egresados de este centro de estudios en el seno de la institución, como agentes de policía (2Ibidem:16)

### **3.4 ESBAPOL DEFINICIÓN CONCEPTUAL**

La Escuela Básica Policial (ESBAPOL), es una Unidad Académica de Grado, cuya tarea es la de formar Agentes de Policía, otorgándoles el grado académico de Técnico Superior en Ciencias Policiales. (1Omonte 2010:8)

### **3.5 FUNCIONES, MISIÓN, VISIÓN Y FINES DE LA ESCUELA BÁSICA POLICIAL:**

#### **3.5.1 Funciones:**

La Escuela Básica Policial como unidad académica de grado otorga títulos en provisión nacional como Técnico Superior en Ciencias Policiales. Este nivel de formación profesional busca dotarle a la Policía Boliviana, y por ende, a la sociedad boliviana, de profesionales competitivos integrados al conocimiento de la ciencia y la tecnología, la formación cultural, asimilación de virtudes humanas, desarrollo físico, intelectual, espiritual y emocional, capacidades que reflejadas en un adecuado desempeño profesional del Agente de Policía contribuirán al desarrollo de una sociedad más justa y segura.

### **3.5.2 Misión:**

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

### **3.5.3 Visión:**

Constituirse en una unidad académica especializada en excelencia académica que responda a los intereses y requerimientos de la sociedad, desarrollando eficazmente la docencia, la investigación, la interacción social y la administración académica, haciendo de los Recursos Humanos de la Policía Boliviana profesionales idóneos.

### **3.5.4 Fines:**

La Escuela Básica Policial cumple de manera específica las políticas y estrategias contenidas en la Constitución Política del Estado referidas a la Educación Superior, los planes y estrategias educativas de la Policía Boliviana y de la Universidad Pública Boliviana, que se definen como:

- Alcanzar excelencia en los procesos de formación, investigación técnica-científica, capacitación y especialización de los recursos humanos de la Policial Boliviana, en niveles de Grado y Postgrado.
- Lograr su plena institucionalidad, en el marco de las disposiciones legales vigentes, constituyéndose en el primer Centro Especializado de formación profesional en áreas referidas a la ciencia policial e interrelacionada con otras disciplinas.
- Mantener y mejorar la interacción entre nuestras Unidades Académicas, mediante procesos de articulación de los planes y programas. (2Ibidem:17)

## **3.6 EL PAPEL DEL POLICÍA EN LA SOCIEDAD**

Los cuerpos policíacos tienen como obligaciones primordiales universales el proteger la vida, la proteger, los derechos civiles y conservar el orden. Pueden tener mayores responsabilidades, pero eso depende de las leyes que organizan la policía en los países democráticos del mundo moderno. Lo importantes es que la policía tenga capacidad legal, las 24 horas del día, para atender los problemas y situaciones que tal vez requieran el uso de la fuerza y la coacción o la búsqueda de soluciones verdaderamente afectivas. (Cuello, Videla O., 2012:72).

Los oficiales de policía materializan el eje de un difícil equilibrio, de pesos y contrapesos, de facultades y obligaciones, ya que *“deben proteger la vida y la integridad de las personas, pero vienen obligados a usar armas, deben tratar correctamente a los miembros de la comunidad, pero han de actuar con energía y decisión cuando las circunstancias lo requieran. Y la balanza capaz de lograr ese equilibrio, entre tales fuerzas contrapuestas, no puede ser otra que la exigencia de una actividad de formación y perfeccionamiento permanente, respecto a la cual se pone en énfasis especial, sobre la base de una adecuada selección que garantice el equilibrio psicológico de la persona”*.(Cabrerizo, M. 994:1)

En este sentido, es de señalar que dentro de la Policía, son tantas las funciones a realizar, distintas, una primera división en el tipo de puesto de trabajo así el colectivo actúa en dos grandes áreas, una de servicio en la calle, en la primera línea, y otra de servicio interior, que prácticamente no ha de contactar con el público, ya que desarrolla su labor a nivel interno. Aparte, dentro de cada área, son múltiples, las funciones, como la de prevención, de uniforme (más pasiva) o grupos operativos (que se destacan por su comportamiento activo). (Cuello, Videla, 2012:19)

Por otro lado la sociedad, a través del Estado, ha depositado en los funcionarios policiales un poder instrumental sobre los demás para hacer cumplir la legalidad, poder que, en casos determinados, conlleva la coerción psíquica o física e incluso el uso de armas de fuego, con el riesgo inherente que esto encierra.

Por esta razón, es exigible que esta facultad del uso de la violencia, reglada pero con un gran componente de discrecionalidad, sea ejercitada por personas que dispongan de estabilidad psicológica y que actúen con actitudes positivas hacia la sociedad y

hacia su propio quehacer, de tal modo que les permita afrontar situaciones emocionales y de riesgo y tomar las mejores decisiones posibles, con el mínimo daño para todos los intervinientes.

### **3.7 PERFIL PROFESIONAL DEL EGRESADO DE LA ESCUELA BÁSICA POLICIAL:**

Los futuros agentes de policías egresan profesionalmente con conocimientos y competencias interdisciplinarios y flexibles; eficiente, innovador y creativo en el cumplimiento de su misión constitucional de defensa de la sociedad, conservación del orden público y cumplimiento de las leyes; capaz de aprender, adaptarse y desarrollar trabajos en equipo y bajo presión, con una amplia capacidad de pensamiento crítico y reflexivo; que además posea una alta sensibilidad social y sea el referente de sus conciudadanos en la revalorización de la ética, la moral y la diversidad sociocultural de Bolivia. (Omonte 2010:18)

### **3.8 PERFIL PSICOLÓGICO:**

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

Es importante hacer notar que no se trata de competencias técnicas (aptitudes, destrezas) de una persona, sino más bien de aspectos relativos a la personalidad, la dinámica conductual, los aspectos afectivos emocionales, etc.

Conozcamos a continuación algunas de las dimensiones más importantes que configuran un perfil psicológico.

### **3.9 LA PERSONALIDAD:**

Si nos detuviéramos a observar el comportamiento de los compañeros/as de clase, notaríamos que cada uno de ellos actúa de modo diferente ante una misma situación, a pesar de que todos realizan actividades comunes. Hay algo en cada persona que nos hace ser diferentes unos de otros y que nos mueve a actuar de modo diverso. A eso “algo” se le denomina personalidad.

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

#### **3.9.1 Rasgos de la Personalidad:**

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

Para Catell, la meta de la psicología y la teoría de la personalidad es formular leyes que permiten predecir la conducta en muchas condiciones.

La definición que expone de la personalidad Bischof Ledfor, (1980:495). “*es aquello que permite predecir lo que una persona hará en una determinada situación*”. Puntualizo en la estructura de la personalidad el pasado biológico y los determinantes sociales.

Sin embargo, para fines de nuestra investigación vamos a decir que: “*Los rasgos de la personalidad son las disposiciones persistentes e internas que hacen que el individuo piense, sienta y actúe, de manera característica*”. (Escaramuza 2010:12)

La anterior es una definición en la que se advierten dos cosas importantes; primero, que la personalidad se refiere a aquellos aspectos que distinguen a un individuo de

cualquier otro, y en este sentido la personalidad es característica de una persona, el segundo aspecto es: que la personalidad persiste a través del tiempo y de las situaciones.

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

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

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

A continuación, vamos a detallar cada uno de los 16 factores de la personalidad:

▪ **FACTOR A**

**Sizotímia:** La persona que puntúa bajo tiende a ser dura, fría, escéptica y a mantenerse alejada. Le gustan más las cosas que las personas, trabajar en solitario y evitar las opiniones comprometidas. Suele ser precisa y rígida en su manera de hacer las cosas y en sus criterios personales, rasgos que son deseables en muchas ocupaciones. En ocasiones puede ser crítica, obstaculizadora e inflexible.

**Afectotímia:** La persona que puntúa alto tiende a ser afable, reposada, emocionalmente expresiva (de aquí el polo de afectotímia), dispuesta a cooperar, solícita con los demás, bondadosa, amable y adaptable. Le gustan las

ocupaciones que exijan contactos con la gente y las situaciones de relación social, Fácilmente- forma parte de grupos activos, es generosa en sus relaciones personales, poco temerosa de las críticas y bastante capaz de recordar los nombres de las personas.

▪ **FACTOR B**

**Inteligencia baja:** La persona que puntúa bajo tiende a ser lenta para aprender y captar las cosas, «corta» e inclinada a interpretaciones concretas y literarias. Su cortedad puede ser debida a una escasa capacidad intelectual o a lo influencia de factores psicopatológicos que limitan su actuación.

**Inteligencia alta:** La persona que puntúa alto tiende a ser rápida en su comprensión y aprendizaje de las ideas. Existe alguna relación con el nivel cultural y con la viveza mental. En una situación de diagnóstico psicopatológico, estas puntuaciones altas contraindican la existencia de un deterioro mental.

▪ **FACTOR C**

**Poca fuerza del yo:** La persona que puntúa bajo tiende a presentar poca tolerancia a la frustración; cuando las condiciones no son satisfactorias es voluble, plástica, evade las necesidades y llamadas de la realidad, neuróticamente fatigada, displicente, de emoción y turbación fácil, activa cuando se encuentra insatisfecha; presenta síntomas neuróticos (fobias, alteraciones del sueño, quejas psicósomáticas, etc.). Estas puntuaciones bajas son comunes a casi todas las, formas de alteraciones neuróticas y a algunas psicóticas.

**Mucha fuerza del yo:** La persona que puntúa alto tiende a ser emocionalmente madura, estable, realista acerca de la vida, tranquila, con buena firmeza interior y capacidad para mantener una sólida moral de grupo. A veces puede presentar ajustes conformistas en el caso de problemas no resueltos.



▪     **F A C T O R E**

**Sumisión:** La persona que puntúa bajo tiende a ceder ante los demás, a ser dócil, y a conformarse. Es, a menudo, dependiente, acepta las ideas de los otros, y se muestra ansiosa por una exactitud obsesiva. Esta pasividad es parte de muchos síndromes neuróticos.

**Dominancia:** La persona que puntúa alto es dogmática, segura de sí misma, de mentalidad independiente. Tiende a ser austera, autoreguladora, hostil y extrapunitiva, autoritaria (en el manejo de los demás), y a hacer caso omiso de toda autoridad.

▪     **F A C T O R F**

**Desurgencia:** La persona que puntúa bajo tiende a ser reprimida, reticente, introspectiva. A veces es terca, pesimista, indebidamente cauta; es considerado por los demás como presumida y estiradamente correcta. Suele ser una persona sobria y digna de confianza.

**Surgencia:** La persona que puntúa alto tiende a ser jovial, activa, charlatana, franca, expresiva, acalorada y descuidada. Frecuentemente se le escoge como líder electo. Puede ser impulsiva y de actividad imprevisible o cambiante.

▪     **F A C T O R G**

**Poca fuerza del superyó:** La persona que puntúa bajo suele ser inestable en sus propósitos. Sus acciones son casuales y faltas de atención a los compromisos del grupo y las exigencias culturales. Su alejamiento de la influencia del grupo puede llevarle a actos antisociales, lo cual le hace ser más efectiva, a la vez que su negativa de sujeción a las normas le permite tener menos conflictos somáticos en situaciones de tensión.

**Mucha fuerza del superyó:** La persona que puntúa alto tiende a ser de carácter exigente, dominado por el sentido del deber, perseverante,

responsable, organizado, y no malgasta un minuto. Normalmente, es escrupulosa y moralista. Más que a tipos graciosos prefiere como compañeros a personas trabajadoras. Hay que distinguir el íntimo «imperativo categórico» de este superego esencial (en el sentido psicoanalítico), del «yo social ideal» del Q3, aparentemente similar.

#### ▪ FACTOR H

**Timidez:** La persona que puntúa bajo suele ser tímida, alejada, cautelosa, retraída, que permanece al margen de la actividad social. Puede presentar sentimientos de inferioridad. Tiende a ser lenta y torpe al hablar y expresarse, no le gustan las ocupaciones con contactos personales. Más que un grupo amplio, prefiere uno o dos amigos íntimos, y no es dada a mantenerse en contacto con todo lo que está ocurriendo a su alrededor. Emprendedora, socialmente atrevida, espontánea, no inhibida.

**Audacia:** La persona que puntúa alto tiende a ser sociable, atrevida, dispuesto a intentar nuevas cosas, espontánea, de numerosas respuestas emocionales. Su indiferencia (falta de vergüenza) le permite soportar sin fatiga el «toma y da» del trato con la gente y las situaciones emocionales abrumadoras. Sin embargo, puede despreocuparse por los detalles, e invertir mucho tiempo charlando. Tiende a ser emprendedora y estar activamente interesada por el otro sexo.

#### ▪ FACTOR I

**Dureza:** La persona que puntúa bajo tiende a ser práctica, realista, varonil, independiente, responsable y, a la vez, escéptica de las elaboraciones culturales subjetivas. A veces es inamovible, dura, cínica, pagada de sí misma. Tiende a mantener el grupo trabajando sobre unas bases prácticas, realistas y acertadas.

**Ternura:** La persona que puntúa alto suele dejarse afectar por los sentimientos, idealista, soñadora, artista, descontentadiza, femenina. A veces solicita para sí la atención y ayuda de los otros; es impaciente, dependiente,

poco práctica. Le disgustan las personas y profesiones rudas. Suele frenar la acción del grupo y turbar su moral con actividades inútiles e idealistas.

#### ▪ **F A C T O R L**

**Confiable:** La persona que puntúa bajo suele no presentar tendencia a los Celos o envidia; es adaptable, animosa, no competitiva, interesada por los demás, buena colaboradora del grupo.

**Suspica:** La persona que puntúa alto suele ser desconfiada y ambigua. A menudo se encuentra complicada con su propio yo, le gusta opinar sobre sí misma, y está interesada en la vida mental íntima. Suele actuar con premeditación; es despegada de los otros y colabora deficientemente con el grupo.

#### ▪ **FACTOR M**

**Practicidad:** La persona que obtiene una calificación baja tiene la tendencia a ser práctico y ansioso de hacer las cosas como deben hacerse. Se preocupa por todo y es capaz de mantener el control de sí mismo en momentos críticos. Es bastante correcto y cuidadoso.

**Imaginatividad:** El individuo que obtiene puntaje alto tiende a ser poco convencional y no importarle la demás gente. A veces hace escenas emocionales y llega a tener cierto grado de irresponsabilidad. Es bohemio, carente de sentido práctico con elucubraciones imaginativas.

#### ▪ **FACTOR N**

**Sencillez:** El individuo que obtiene una calificación baja tiene la tendencia a ser demasiado sencillo, poco estilizado, muy simple. Es ingenuo, no es brillante, se satisface fácilmente. A veces es rudo y vulgar.

**Astucia:** La persona que obtiene una calificación alta tiene la tendencia a ser cuidadoso, experimentado, mundano, desafiante. Es terco y analítico, es intelectualmente calculador y poco inclinado a encontrar solución a las situaciones difíciles.

▪ **FACTOR O**

**Seguridad:** Quien recibe una baja calificación posee la tendencia a ser plácido, de nervios inalterables, muy confiado en sí mismo y en sus habilidades para manejar situaciones y personas. Afronta con tranquilidad las situaciones y se siente siempre seguro de sí mismo.

**Inseguridad:** La persona un puntaje alto en este factor posee la tendencia a padecer depresiones, a estar preocupado, a evitar a la gente. Generalmente vive muy preocupado de los cambios de su estado de ánimo. Está inclinado a tener sentimientos de ansiedad, no se siente aceptado por los grupos ni con espíritu para participar en ellos.

▪ **FACTOR Q1**

**Conservadurismo:** El individuo que obtiene baja calificación tiende a ser demasiado moderado, tradicionalista, conservador. No le gustan las situaciones nuevas y se opone a cualquier cambio. No es imaginativo y se encuentra siempre demasiado satisfecho de sí mismo y de las cosas y situaciones que le rodean.

**Radicalismo:** El individuo que obtiene puntajes altos se interesa en cuestiones intelectuales. Con frecuencia resulta defendiendo ideas nuevas, siempre está bien informado y le gusta experimentar. No tiene tendencia a moralizar y es tolerante con las cosas que no están bien del todo.

▪ **FACTOR Q2**

**Adhesión del grupo:** quien recibe una baja calificación prefiere trabajar dependiendo de alguien, no le gusta tomar decisiones sino junto con otras personas. Le agrada mucho la aprobación de los demás y de la sociedad. Goza que le admiren, No es individuo muy resuelto y es indeciso.

**Autosuficiente:** La persona que recibe un puntaje alto, está acostumbrada a hacer las cosas como le parece que deben hacerse. Es independiente, toma decisiones personales y actúa por sí mismo. Sin embargo, no es

necesariamente un individuo dominante en cuanto a sus relaciones con los demás.

▪ **FACTOR Q3**

**Baja integración:** Las personas que reciben puntuación baja tienden a ser poco controlados y de carácter disparejo. No es demasiado respetuoso con los demás, es explosivo y poco cuidadoso.

**Mucho control:** El individuo que recibe una calificación alta tiene la tendencia a poseer un gran control sobre sí mismo, a dominar sus emociones. Tiende a ser muy considerado con los demás, sin embargo, algunas veces es demasiado obstinado. Un verdadero líder tiene un alto puntaje en este factor.

▪ **FACTOR Q4**

**Poca tensión:** La persona que obtiene una calificación baja en este factor posee una buena estabilidad emocional. Está, por consiguiente, libre de tensiones emocionales, y de impaciencia nerviosa.

**Mucha tensión:** La persona que obtiene un alto puntaje, tiende a ser excitable, desasosegado, irritable, impaciente, con frecuencia se siente demasiado fatigado, pero es incapaz de mantenerse inactivo. No tiene una buena visión de grupo.

Teniendo en cuenta los conceptos planteados anteriormente los rasgos de la personalidad, son de mucha importancia en el individuo ya que éste va construyendo su identidad a lo largo de la vida, proyectando deseos personales, miedos, esperanza, etc.

Estos rasgos los van adquiriendo en el transcurso de la vida a través de la educación, el afecto, el cuidado, que le proporcionan los padres de familia y su relación con el entorno.

**3.9.2 Perfil de la Personalidad del Policía.**

Les debe gustar la aventura, las emociones fuertes, trabajo bajo presión, deben poseer personalidad tolerante, con autodominio de sus emociones, dispuestos a grandes jornadas de trabajo, independientes emocionalmente, pero que al mismo tiempo puedan tratar con gente de altos niveles sociales; con educación media, líderes natos, un poco actores, políticos, críticos y propositivos. (1Carreras, 2010:5)

- **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, tozudo, etc.
- **Sus actitudes.** - valoraciones y creencias que tiene de las cosas, de la vida, de los que le rodean, el trabajo de policía. Lo correcto sería mostrar siempre una actitud positiva.
- **La motivación.** - El grado interés real hacia el puesto de trabajo. Se ha de mostrar siempre un gran interés, y además demostrarlo o parecerlo.
- **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, resistencia a situaciones difíciles, respeto por los derechos humanos, ética, disciplina, etc.

Asimismo, deberá descartarse la existencia de síntomas o trastornos psicopatológicos y/o de la personalidad. Para ello hay que tener estabilidad emocional, autoconfianza, capacidad empática e interés por los demás, habilidades interpersonales, control adecuado de la impulsividad, ajuste personal y social, capacidad de adaptación a normas, capacidad de afrontamiento al estrés y motivación por el trabajo policial.

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

sigma o nexo generacional o bien, por la tendencia del opositor a contribuir con un mundo mejor y por ende con la vida.

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

Hablamos de los policías capacitados y entregados por una sociedad más libre y donde tengamos mayor calidad de vida, pues hoy en día, se busca una situación laboral satisfactoria y un puesto que proporcione una libertad económica suficiente. Decir ante eso, que el verdadero 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.

### **3.10 AUTOESTIMA**

La autoestima ha ido cobrando mayor interés en la sociedad actual. Las personas han incluido la palabra dentro de su vocabulario y en diferentes conversaciones cotidianas, todo esto hace la importancia que este tema representa.

La autoestima es definida como el sentimiento de aceptación y aprecio hacia uno mismo, que va unido al sentimiento de competencia y valía personal. El concepto que tenemos de nosotros mismos es aprendido de nuestro alrededor, mediante la valoración que hacemos de nuestro comportamiento y de la asimilación e interiorización de la opinión de los demás respecto a nosotros.

La importancia de la autoestima radica en que nos impulsa a actuar, a seguir adelante y nos motiva para perseguir nuestros objetivos. A continuación, observamos diferentes conceptos que ofrecen los autores sobre lo que es la autoestima:

La autoestima, está constituida por toda *“las características que el sujeto se atribuye a sí mismo; es decir lo que siente, piensa, y la valoración que atribuye a este concepto de sí mismo”*. Reasoner (1992:190)

El psicólogo Carls Rogers (1971:29) manifiesta que: *“la autoestima constituye el núcleo de la personalidad y que todo individuo tiene una tendencia dirigida a la actualización de sus potencialidades y es capaz de representar su experiencia de una forma correcta”*.

Sin embargo, para fines de nuestro estudio vamos a decir que: *“La autoestima es definida como el sentimiento de aceptación y aprecio hacia uno mismo, que va unido al sentimiento de competencia y valía personal”*. Bielsa (1956:36).

La autoestima es la suma de juicios que una persona tiene de sí mismo, es decir la dimensión afectiva de la imagen personal. La autoestima es el grado de satisfacción consigo mismo, la valoración de uno mismo por acto de introspección y auto contemplación de yo espiritual, de las realizaciones y de las sinceras e íntimas proyecciones de futuro, así como un poderoso auto análisis del pasado.

### **3.10.1 Componentes de la Autoestima**

La autoestima posee tres componentes que operan íntimamente correlacionados de manera que una modificación entre ellas influirá en los otros.

- **El componente cognitivo:** “Lo que pienso” indica idea, opinión, creencias y apreciamiento de la información referente a uno mismo. Es un conjunto de auto esquemas que organizan las experiencias pasadas y son usados para interpretar y reconocer estímulos relevantes en el ámbito social.
- **El componente afectivo:** “Lo que siento” conlleva la valoración de lo que la persona tienes de positivo y negativo, relaciona un sentimiento de lo agradable y lo desagradable que puede ver la persona en sí mismo. Este elemento, es considerado el núcleo de la autoestima, es donde se formula la ley principal que gobierna su dinámica, a mayor carga afectiva, mayor potencia de autoestima.
- **El componente connotativo o intencional:** “Lo que hago” significa intención y decisión de actuar de llevar a la práctica un comportamiento consecuente y



coherente es la auto afirmación dirigida a su propio yo. Para este autor, la autoestima condiciona el aprendizaje, ayuda a superar las dificultades personales, fundamenta la responsabilidad, apoya la creatividad, posibilita una relación social saludable, garantiza la autonomía personal, la proyección futura de la persona, por lo que la constituye el núcleo de la personalidad, ya que es la fuerza más profunda del hombre es su tendencia a llegar a ser el mismo. (Ibídem:31)

Según Barrenechea, (1995) citado por De los Ríos (1999) asevera que la Autoestima es considerada un proceso que parte del conocimiento de sí mismo, es la capacidad de aceptarse y valorarse de manera positiva; estaría conformada por las siguientes áreas:

- **El Autoconocimiento:** es dominado como la forma de conocer el “yo” de manera integral, es decir en el aspecto biológico, psicológico y social, es la capacidad de reflexionar sobre sí mismo, acerca de características personales, gustos preferenciales; a medida que se desarrolla esta área, la persona será capaz de brindarse a los otros en toda su integridad, tal cual es y será reconocida por su entorno, también tendrá adecuadas relaciones interpersonales con sus semejantes.
- **El Autoconcepto:** esta área se forma a través de las conversaciones, conocimientos, actitudes de la familia, amigos. Esta área le sirve a la persona para construir la propia imagen, y con esta, la seguridad o inseguridad en sí mismo.
- **La Autoevaluación:** comprende la autocrítica que la persona hace de sí misma, elaborando a partir de ello juicios valorativos consentimientos a las propias capacidades.
- **La Autoaceptación:** consiste en identificar las potencialidades y debilidades de uno mismo; la autoestima es imposible de concebir sin auto aceptación.
- **El Autorespeto:** auto respetarse es atender las propias necesidades para satisfacerlas, vivir según los propios valores, y expresar los sentimientos y emociones, sin provocar daño ni sentir culpa por las malas decisiones o errores.

### 3.10.2 Importancia del Autoestima

Según Bonet J., (1997:29) la autoestima es importante porque:

- **Condiciona el aprendizaje:** la crítica de los padres de los profesores y de los propios compañeros, hacen que el sujeto se forme un auto concepto, que influye posteriormente en el rendimiento escolar.
- **Supera las dificultades personales:** cuando una persona posee una autoestima alta puede superar cualquier problema que se le presenta, lo cual lo lleva a un progreso en su madurez y competencia personal.
- **Fundamenta la responsabilidad:** una persona sólo se compromete cuando tiene confianza en sí misma y normalmente encuentra en su interior los recursos requeridos para superar las dificultades.
- **Apoya la creatividad:** una persona creativa sólo puede surgir si tiene fe en sí misma, en su originalidad, en su capacidad.
- **Posibilita una relación social saludable:** el respeto hacia uno mismo es la base relacionarse con las demás personas, estos aspectos permitirán forjar un ambiente positivo en el entorno del individuo. Como consecuencia la persona será capaz de disfrutar con las más actividades, como trabajar, leer, jugar, charlar, caminar, holgazanear.

### **3.10.4 Niveles de la Autoestima**

El nivel de autoestima puede ser alto, medio o bajo y consecuentemente cada uno indicara en nuestra calidad de vida. A falta de una base de autoestima sólida, nos cuesta asumir riesgos y tomar decisiones necesarias que nos permitan vivir una vida productiva y gratificante.

#### **3.10.4.1 Autoestima Positiva o Alta**

Esta clase de autoestima está fundada de acuerdo a dos sentimientos de la persona para con sí misma: la capacidad y el valor. Los individuos con un autoestima positiva poseen un conjunto de técnicas internas e interpersonales que los 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.

#### **3.10.4.2 Autoestima Media o Relativa**

El individuo que presenta una autoestima media se caracteriza por disponer de un grado aceptable de confianza en sí mismo. Sin embargo, la misma puede disminuir de un momento a otro, como producto de la opinión del resto. Es decir, esta clase de personas se presentan seguros frente a los demás, aunque internamente no lo son. 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).

#### **3.10.4.3 Autoestima Baja**

Este término alude a aquellas personas en las que 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 más en los inconvenientes y los obstáculos que en las soluciones.

#### **3.10.5 Autoestima de los Futuros Policías**

El modo como nos sentimos con respecto a nosotros mismos afecta en forma decisiva todos los aspectos inherentes a nuestra vida. Es decir, desde la manera de cumplir nuestras funciones en el trabajo, el amor o el sexo, hasta nuestro proceder en el rol de orientadores y educadores de nuestros hijos, y las posibilidades que tenemos de progresar y desarrollarnos en la vida.

Todo ser humano, sin excepción, por el mismo hecho de serlo, es digno de respeto incondicional de los demás y de sí mismo; por lo que merece que se le estime como persona. De ahí la importancia de un conocimiento sensato, concienzudo y auto crítico, para diferenciar y reconocer lo positivo y lo negativo de los rasgos de nuestro carácter y modificar actitudes mediante una evaluación y crítica constructiva de nuestros recursos, posibilidades, limitaciones y errores.

La autoestima representa básicamente la percepción evaluativa de uno mismo, por lo tanto su importancia estriba en lo concerniente a nuestra vida misma, a nuestra manera de ser y valía personal. Todos desarrollamos una autoestima suficiente, positiva, negativa o regular.

Esta percepción evaluativa de uno mismo en los miembros de la Policía Nacional se encuentra en la actualidad en un estado de “crisis”, por los problemas que viene atravesando la institución policial, ya que las autoridades policiales no dan solución a los problemas conductuales que muestra la policía, a lo que se suma la crítica destructiva que realiza a diario la prensa en general, transmitiendo mensajes globalmente condenatorios.

La crítica destructiva no se dirige a las personas, sino que señala acciones específicas realizadas dentro de una institución y ésto se debe a que vivimos en una sociedad muy mal pensada.

Según Galvan Flores J., (2002:1) refiere *“La autoestima del policía boliviano está prácticamente por los suelos, razón por la cual el trabajo que realiza lo hace a medida y con desgano, ocasionando pérdida de credibilidad y eficiencia en el servicio”*

Así también se afirma que, la autoestima es el factor más importantes, porque decide el éxito o el fracaso de todo ser humano, en las labores que desempeña, por lo tanto, ha llegado la hora de reflexionar y evaluar el momento por el que está atravesando la institución policial, y elevar el autoestima desde su formación hasta culminar la carrera sería muy importante para servir mejor a la sociedad a la que sirven, mediante una ejemplar conducta que esté basada en valores y principios ligados a nuestro ser. (2Ibidem:35)

### **3.11 INTELIGENCIA**

Es una cuestión difícil de abordar la inteligencia, teniendo en cuenta que la inteligencia es un concepto abstracto que refiere a la capacidad de aprender de la experiencia, resolver problemas y adaptarse a situaciones nuevas. Algunos autores se han preguntado sobre la posibilidad de medirla neurológicamente, intentando establecer una correlación entre las puntuaciones de inteligencia y la anatomía y funcionamiento del cerebro

Existen muchas definiciones del concepto “inteligencia”. La mayoría de las personas la relacionan, exclusivamente, con actividades de orden mental. Sin embargo, dependiendo de la edad del individuo, lo que se llama inteligencia se expresa de diferentes maneras.

Para el autor J.C. Raven (1973) que indica que *“la inteligencia son las actividades psíquicas relativas a la razón en un sentido potencial y dinámico orientado en situaciones nuevas en base de su comprensión...incluye la capacidad intelectual y el razonamiento analógico, como así también la habilidad para resolver problemas y la capacidad para comparar formas y razonar por analogía”*.

*Así también se indica que la “Inteligencia es la capacidad del individuo para ajustar, adaptar, conscientemente su pensamiento a nuevas exigencia. Es una capacidad mental general de nuevos deberes y condiciones de vida”*. (Gardner, H., 1983:155)

En lo que concierne a la presente investigación vamos a tomar en cuenta la definición realizada por Del Olmo Francisco (1940:10), que indica: *“La inteligencia es el agregado o capacidad global del individuo para pensar y actuar racional y propositivamente, a fin de adaptarse a las condiciones en las que se encuentra”*.

Generalmente, el área intelectual es la primera que se toma en cuenta para todo proceso de medición, ya que ella asegura la posibilidad de que la persona que se está evaluando, posee la capacidad para entender, aprender, razonar, recordar y además procesos cognoscitivos que tienen que ver con el éxito en una actividad.

La inteligencia es el agregado o capacidad global del individuo para pensar y actuar racional y propositivamente, a fin de adaptarse a las condiciones en las que se encuentra. Es decir, la inteligencia permite aprender, solucionar problemas de distinta

índole y complejidad y adaptarnos al medio en que nos desenvolvemos (físico, social y cultural).

En este contexto, la prueba de medición rápida de habilidad Intelectual BARSIT, busca medir rápidamente el nivel de inteligencia o aptitud para aprender, mediante la valoración de inteligencia verbal, razonamiento numérico, con intervención de elementos cognoscitivos lógicos verbales y de información.

### **3.11.1 Aspectos Intelectuales en los Policías**

Los aspectos intelectuales que deben poseer los futuros policías deben ser de niveles normales de coeficiente intelectual y capaz intelectualmente de:

- Pensar y comunicarse adecuadamente haciendo uso de los distintos tipos de lenguaje, de tecnologías y de procedimientos de análisis y resolución de problemas complejos. niveles
- Adquirir, integrar y aplicar conocimientos provenientes de distintas disciplinas campo del conocimiento.
- Trabajar y estudiar eficientemente con responsabilidad y compromiso con los valores personales, éticos, sociales y cívicos.
- Elaborar correctamente documentos referentes a actividades personales institucionales, conforme a normas y guías de procedimientos.
- Ejecutar proyectos de operaciones de orden y seguridad de las personas y de entes públicos y privados.
- Respetar y velar la vigilancia permanente de los derechos humanos, como componentes esenciales de las relaciones humanas.
- Colaborar en procesos de relacionamientos e intercambios de los componentes de la sociedad con vistas a una convivencia armónica.

Por lo tanto, la organización policial actual, dentro de la disciplina, exige que todo funcionario disponga de una mayor capacidad de análisis de las situaciones para tomar decisiones, y para conseguir que sus interacciones sean mucho más amplias e inevitables, y sean llevadas a cabo en forma positiva. (Yague G., 1994:60)

### **3.12 LA MOTIVACIÓN**

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. A continuación, vamos a reflejar algunas definiciones sobre la motivación:

Para Aguirre y Jardon (2003:5) el estudio de la motivación es el estudio de todas aquellas cosas que empujan y estimulan, en términos biológicos, sociales y psicológicos y que vencen nuestra indolencia y nos mueven, ya sea de manera deseosa o renuente, a la acción.

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

A la motivación también se la puede definir como un conjunto de factores biológicos, instintivos que se representan al impulso interno o externo con la capacidad de dirigir al individuo hacia una meta específica; entre otras definiciones, a la motivación se la considera como: *“la tensión que pone en movimiento al organismo hasta que este le haya reducido y haya recabado su integridad”*. (Lagache, D., 1971:251)

La definición que vamos a tomar en esta investigación es la de (Bladés, J, 1998:12) refiere lo siguiente: *“Proceso psicológico que moviliza, dirige y sostiene la actuación del sujeto hacia objetivos profesionales de carácter predominante consciente y en el que se manifiesta la unidad de la regulación cognitiva y afectiva de la personalidad”*.

### **3.12.1 Aprendizaje de la Motivación**

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

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

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

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

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

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



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

### 3.12.2 Tipología de la Motivación

Son numerosos los criterios que pueden utilizarse para clasificar la motivación. En este apartado consideraremos algunas clasificaciones básicas para la discusión general del tema. Se reservan para otro espacio las clases de motivaciones derivadas de teorías particulares. (2 *Ibíd*em: 38)

#### 3.12.2.1 Motivación Extrínseca y Motivación Intrínseca.

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

- **La Motivación Extrínseca:** es originada por las expectativas de obtener sanciones externas a la propia conducta. Se espera la consecución de una recompensa o la evitación de un castigo o de cualquier consecuencia no deseada. En otras palabras, la conducta se vuelve instrumental: se convierte en un medio para alcanzar un fin. Puede tratarse, por ejemplo, de obtener una recompensa económica, social o psicológica (una bonificación, la aprobación de sus compañeros o un reconocimiento de su supervisor). O puede tratarse de evitar consecuencias desagradables (la negativa de un aumento de salario, el rechazo de los otros, o la pérdida de confianza por parte de su jefe).
- **La Motivación Intrínseca:** es originada por la gratificación derivada de la propia ejecución de la conducta. La conducta es expresiva: es simultáneamente medio y fin. La realización, por ejemplo, de un trabajo desafiante para el cual se tiene las aptitudes necesarias, hace que la actividad sea, de por sí, satisfactoria. (3 *Ibíd*em: 38)

Reeve (2003:142.) resume así la diferencia: “*Con la conducta motivada intrínsecamente la motivación emana de las necesidades internas y la satisfacción espontánea que la actividad proporciona; con la conducta motivada extrínsecamente la motivación surge de incentivos y consecuencias que se hacen contingentes al comportamiento observado*”.

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

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

### **3.13 LAS EXPECTATIVAS**

Las expectativas determinan la confianza que tiene una persona para enfrentarse a una tarea. Si la evaluación de las posibilidades de éxito es positiva, la persona se sentirá segura y elegirá esa alternativa; pero si, por el contrario, la evaluación de las posibilidades es negativa, la persona no se sentirá segura y no elegirá la alternativa.

Alfonso Tapia (1977) Citado por Agreda (1998) destaca la importancia de las expectativas y sus determinantes, es decir, el grado y la forma en que las metas y las expectativas cambian en función del contexto social, por considerarlo un aspecto importante que determina la motivación de los futuros policías. Además afirma que en la medida que el futuro policía se prepara para proteger a la sociedad, el trabajo académico comienza a considerarse a partir de que puede contribuir a su propia independencia y a la inserción en el medio social para brindar seguridad y la garantía del cumplimiento de las leyes.

#### **3.13.1 Expectativas y Atribuciones**

Las personas calculamos las posibilidades de conseguir las metas que nos proponemos, y posteriormente evaluamos el resultado y buscamos explicaciones. Este proceso está determinado por la experiencia previa y la valoración de la propia valía, y matizado por los estereotipos de género.

Contempla la percepción de competencia como una variable determinante de la elección profesional, por su relación con las expectativas de éxito o fracaso en la profesión. Hombres y mujeres se perciben como competentes en áreas profesionales distintas, siguiendo el dictado de los roles tradicionales de género, por lo que sus expectativas de éxito se dan en actividades diferentes.

Las expectativas y las atribuciones son procesos psicológicos que afectan a la motivación, y tienen un papel principal en la elección profesional. Las expectativas se entienden como la probabilidad subjetiva de que determinadas acciones producirán ciertos resultados. 1Salanova (1996:215) define la expectativa como *“una creencia momentánea concerniente con la probabilidad de que un acto particular irá seguido por un resultado particular”*. Mientras que las teorías de la atribución tratan de analizar cómo la explicación de las personas sobre el éxito o el fracaso en sus acciones incide en la motivación.

Existe una gran variedad de atribuciones diferentes, que producirán estados emocionales, cognitivos y motivacionales distintos. El principal postulado de la teoría de la atribución consiste en la búsqueda de la razón por la cual suceden los acontecimientos. Las atribuciones tienen grandes implicaciones en diversos procesos motivacionales. Las atribuciones afectan a las expectativas de éxitos o fracasos futuros y a las reacciones emocionales. Weiner (1980) Citado por 1Salanova (1996) clasificaba las atribuciones en función de la causalidad y la estabilidad. De esta forma, las explicaciones internas y estables producían atribuciones de habilidad, las internas pero inestables producen atribuciones de esfuerzo, las externas estables producen atribuciones de dificultad de la tarea, y por último, las causas externas inestables producen atribuciones de suerte.

Las atribuciones a factores internos o controlables, como la capacidad y el esfuerzo, más que a factores externos e incontrolables, como la suerte o la dificultad de la tarea, con frecuencia se traducen en reacciones emocionales positivas como el orgullo en caso de éxito, o negativas como la vergüenza en caso de fracaso. (2Ibidem:42).

Los procesos de atribuciones están implicados en las expectativas de desarrollo profesional de las personas, y pueden convertirse en barreras cuando hablamos de profesiones tradicionalmente en desventajas.

### **3.14 APRECIACIÓN DE SU PROFESIÓN:**

Para fines de nuestro estudio vamos a definir el término apreciación como, *“El reconocimiento o la valoración que realizamos de las cualidades positivas o negativas de instituciones, personas, grupos u objetos”* Daroch (2012:68)

Del ensayo “La Imagen del policía de hoy” hemos extractado el siguiente análisis que describe claramente la apreciación de los policías hacia su profesión, por lo que según Daroch (2012:70) afirma lo siguiente: Los policías se reconocen a sí mismos como actores claves en la seguridad ciudadana, siempre desde el plano profesional. Sin embargo, es interesante lo que acá sucede, dado que, si bien reconocen la importancia de su profesión en la sociedad, éstos no se ven, ni creen que son mirados como una profesión prestigiosa, por ende, la posible relevancia de su profesión en la sociedad no los dota de una valoración.

La apreciación, que según los policías la sociedad tiene de ellos, es más poderosa que la propia visión que tienen sí mismos, a partir de que el discurso de los policías posee muy internalizado los conceptos que la sociedad atribuye sobre ellos, por ejemplo, se encuentra el juicio a los policías por su mala calidad como profesionales o problemas en sus intervenciones. Una de las principales autocríticas de los policías se enfoca precisamente en las nuevas generaciones, donde se cuestiona tajantemente la calidad de éstos, dado que no estarían cumpliendo los requerimientos mínimos para ejercer los roles que la sociedad y el estado les demandan.

Es importante comprender algunos elementos a nivel personal de los policías, dado que el cómo se ven a sí mismos, se encuentra afectado por la opinión pública y varias

de las políticas o reformas realizadas. Por ejemplo, se ve consagrado en el constante cuestionamiento a la calidad policial por los medios de comunicación, lo que genera inseguridad al enfrentarse a ellos mismos como grupo ocupacional, dado que no logran cohesionarse, además se genera una baja autoestima a nivel tanto profesional como personal. Es precisamente en estos aspectos donde nace la idea de la culpabilidad de los policías en materias formativas; la condición social y emocional de los policías posibilita la construcción y reproducción de esta idea.

#### **IV. DISEÑO METODOLÓGICO:**

##### **4.1 TIPIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:**

La presente investigación corresponde al área de la psicología general, porque busca conocer el perfil psicológico de los futuros policías de la escuela básica policial por lo tanto es un estudio que se incluye dentro del área de Psicología Clínica encargada de estudiar la conducta del ser humano, puesto que se realiza un diagnóstico a través de la aplicación de diferentes técnicas psicológicas y cuestionarios para determinar el perfil psicológico, investigando acerca de rasgos de personalidad, el nivel de coeficiente intelectual, la autoestima, las motivaciones y expectativas que tienen los futuros policías hacia la carrera policial.

El presente trabajo corresponde al diseño de investigación descriptivo.

*Descriptivo*, su objetivo es describir fenómenos y situaciones del objeto de investigación. En este sentido, en un estudio descriptivo, se selecciona una serie de aspectos y se mide, cada uno de ellos de forma independiente. En el presente estudio se buscó especificar y describir cómo es y cómo se manifiestan las características psicológicas de los futuros policías.

*Diagnóstico*, porque establece una caracterización del perfil psicológico de los futuros policías de la Escuela Básica Policial de la ciudad de Tarija, ya que expone un proceso psicológico evaluable de acuerdo con lo que sucede recoge información sobre los fenómenos observables y sus relaciones, sin agresiones.

Para el tratamiento y análisis de los datos se tomó en cuenta las dimensiones *cualitativas* porque a través del análisis realizamos una reflexión crítica y objetiva de los indicadores encontrados y el porqué de los mismos, y *cuantitativas* para estudiar los hechos más objetivamente y de manera cuantificable con apoyo de la estadística, con el que se elaboran cuadros y gráficos, para que a partir de éstos se logre conocer

los elementos sobresalientes del problema de investigación, para luego establecer relaciones entre los mismos.

## **4.2 POBLACIÓN:**

Para la presente investigación se trabajó con la totalidad de las personas que cursan el 2do año de la Escuela Básica Policial- Tarija gestión 2015 que son 60 sujetos de los cuales 47 son de sexo masculino y 13 del sexo femenino. Estas personas comprenden entre los 19 a 24 años de edad, proceden de las distintas provincias y del interior departamento, las mismas provienen de colegios fiscales y de familias medianamente estables económicamente. Dicha información fue dada de forma verbal por el director Tcnl. Nilo Torrejón de la Escuela Básica Policial (2015).

Para la realización de esta investigación no se trabajó con una muestra, con ningún tipo de muestreo, sino con la totalidad de la población, es decir que no se utilizó ningún criterio o decisión muestral. Los instrumentos de evaluación fueron aplicados a los 60 futuros policías debido a que la población no es numerosa y se buscó mayor validez confiabilidad

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

### **4.3.1 MÉTODOS:**

Para la recolección de la información se utilizó: Los métodos teóricos, empíricos y estadísticos, dentro de los *métodos teóricos* se recurrió al análisis, deducción generalización y síntesis; análisis de la información que existía sobre el tema de investigación, la utilización de la deducción para inferir causas de las problemáticas identificadas y de esta forma se podrá generalizar los datos recopilados y elaborar una síntesis después de haber interpretado la información.

El *método empírico* se utilizó para la recolección de la información para alcanzar el logro del objetivo general, permitiendo hacer el registro, la medición, el análisis y la interpretación de la realidad en el proceso de investigación.

Y finalmente con el *método estadístico* recurrimos a la estadística descriptiva basada en frecuencias y porcentajes sobre los resultados que se obtuvieron de la evaluación a los Futuros Policías de la “ESBAPOL”.

#### **4.3.2 LAS TÉCNICAS:**

Las técnicas a utilizar fueron 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. Que permitió recabar información por medio de preguntas estructuradas y en orden ascendentes para lograr 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 el desempeño en áreas específicas de la psique(mente) y el 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.

#### **4.3.3 LOS INSTRUMENTOS**

A continuación, se presentan detalladamente los instrumentos que fueron utilizados en la presente investigación, las características de cada uno y el objetivo que vendrá a contribuir.

##### **❖ Cuestionario de Personalidad 16 PF**



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

La visión global de la personalidad que intenta el 16 PF se basa en la evaluación de 16 dimensiones, funcionalmente independientes y psicológicamente significativas, aisladas y definidas repetidamente durante más de treinta años de investigaciones factoriales, en grupos de sujetos normales y clínicos.

**Autor:** Raymond Catell.

**Administración:** Individual y colectiva.

**Duración:** Variable, entre 45 y 60 minutos para las Formas A o B.

**Aplicación:** Adolescentes y adultos, con un nivel cultural mínimo equivalente al de la Enseñanza Media.

**Significación:** Apreciación de dieciséis rasgos de primer orden y cuatro de segundo orden de la personalidad.

Los 16 factores de la personalidad son:

Factor A: Sizotimia – Afectotimia.

Factor B: Inteligencia Baja – Inteligencia Alta.

Factor C: Poca fuerza del yo – Mucha fuerza del yo.

Factor E: Sumisión–Dominancia.

Factor F: Desurgencia – Surgencia.

Factor G: Poca fuerza del súper yo – Mucha fuerza del súper yo.

Factor H: Timidez – Audacia.

Factor I: Dureza – Ternura.

Factor L: Confiable – Suspica.

Factor M: Practicidad – Imaginatividad.

Factor N: Sencillez – Astucia.

Factor O: Seguridad – Inseguridad.

Factor Q: Conservadurismo – Radicalismo.

Factor Q1: Adhesión al grupo – Autosuficiencia.

Factor Q2: Baja integración – Mucho control.

Factor Q3: Poca tensión – Mucha tensión.

Además de los 16 factores primarios mencionados, el Cuestionario puede evaluar seis dimensiones secundarias que, como se indica posteriormente, son rasgos más amplios, obtenidos a partir de los factores primarios los cuales son:

Factor E: Extroversión.

Factor S: Estabilidad.

Factor A: Ansiedad.

Factor L: Don de mando

Factor R: Incentiva.

➤ **Inventario de Autoestima del método MÍA 35B (Autor José Alcántaras).**

El test explora los componentes de la autoestima: cognitivo, afectivo y connotativo o intencional, indagando los distintos cambios emocionales, con el 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 pregunta 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.

Este inventario mide el:

- Componente Afectivo
- Componente cognitivo
- Componente connotativo

➤ **Test Rápido de Barranquilla BARSIT (Autor: Francisco del Olmo Barrios)**

Este instrumento fue elaborado por Francisco Del Olmo, para medir rápidamente el nivel de inteligencia o aptitud para aprender, mediante la valoración de inteligencia verbal, razonamiento numérico, con intervención de elementos cognoscitivos lógico verbales y de información. Este test se aplica en forma individual o colectiva, tiene una duración de 10 minutos dirigida a: Nivel de aplicación básico obreros, técnicos y ayudantes en general, escolares a partir de la terminación del tercer grado y adultos con educación primaria.

La prueba consta de 60 reactivos escalonados experimentalmente con arreglo a la dificultad intrínseca que presentan, y mezclan progresivamente los cinco tipos de preguntas o ítems que se van formando:

1. **Información o Conocimientos generales.**
2. **Comprensión de Vocabulario** mediante el conocimiento de opuestos.
3. **Razonamiento Verbal**, discriminando la palabra que expresa un concepto diferente a otras cuatro que mantienen entre sí una semejanza de categoría.
4. **Razonamiento Lógico** mediante la asociación a un elemento dado del análogo, de acuerdo con otra asociación conocida.
5. **Razonamiento Numérico** mediante series de números que deben completarse; una vez deducida la regla que rige a cada serie.

La escala de BARSIT comprende de 5 categorías cada uno con sus determinados niveles: Excelente más de 50; superior de 40 a 50; mediano de 34 a 43; inferior de 27 a 33; muy inferior hasta 26.

Para calificar del BARSIT, se revisan las contestaciones dadas, de acuerdo con la clave de corrección, y a cada cuestión bien resuelta se otorga un punto. (En la parte superior de la clave, encima de cada columna de respuestas se destaca un número que corresponde a la página del test. Si se hacen coincidir ambos números, la operación de corregir los test es sumamente fácil). Se considera la respuesta como incorrecta si se ha subrayado más de una palabra, y si en las series numéricas solamente aparece bien uno de los dos números que se deben escribir también se conceptuará como incorrecto. Una vez calificada la prueba se anotarán los puntos obtenidos en la casilla correspondiente de la primera página, y se les asignará el percentil que les pertenece, de acuerdo con la tabla de normotipos. Así mismo fue utilizada para determinar en forma fácil y rápida la capacidad mental.

- **Confiabilidad:**

Un primer intento para calcular coeficientes de confiabilidad se llevó a cabo repitiendo la aplicación del test al mismo grupo, transcurridas unas semanas de la primera aplicación, y el resultado de este coeficiente de constancia fue de  $r = +.91$  (Liceo de Aplicación, Caracas, octubre-noviembre de 1948).

#### - Validez

Se obtuvo puntuaciones de las calificaciones de estudiantes, en el cual se intentó obtener criterios externos que permitieran calcular el grado de conexión entre los rendimientos del test y las notas de los estudiantes.

Al lado de resultados alentadores:  $r=+.716$ ; otros eran de  $r=+.446$ .

Muestra la relación que existe entre el éxito en los estudios y las puntuaciones del BARSIT. (Datos procedentes del Colegio San José, Barranquilla, noviembre 1944, cuarto año, B.N =26, M =31, DE = 6.8).

#### ➤ Cuestionario de Motivaciones y Expectativas. (elaboración propia)

Se crea el cuestionario estructurado en dos ejes: la motivación para ver cuál fue el principal motivo por la cual eligieron ingresar a la Escuela Básica Policial y qué expectativas tienen hacia su futura carrera como policías. Este cuestionario se elaboró con el objetivo de interactuar con el sujeto, y obtener datos específicos y necesarios para llegar a un diagnóstico, brindándonos una visión integral acerca de la motivación y expectativas que tiene cada sujeto hacia la carrera policial y su institución.

Dicho cuestionario está estructurado en función de tres categorías:

- Motivación: Intrínseca y extrínseca
- Expectativas laborales a futuro
- Apreciación de su profesión

#### 4.4 PROCEDIMIENTO:

La presente investigación se realizó y sistematizó de acuerdo a distintas fases, las cuales se describen a continuación:

##### **Primera fase: Revisión Bibliográfica**

Correspondió a la búsqueda del 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 Escuela Básica Policial “ESBAPOL” 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 participan en la investigación.

### **Tercera fase: Preparación de los Instrumentos**

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

### **Cuarta fase: Prueba Piloto**

Esta fase consistió en la aplicación de los diferentes instrumentos a un número significativo de sujetos con la finalidad de observar lo que reflejan los resultados y así poder determinar si los instrumentos seleccionados 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 utilizados en la investigación, para recabar información sobre las características del perfil psicológico de los futuros policías de la ciudad de Tarija.

Para este fin, en la primera sesión se aplicó dos pruebas psicológicas la primera fue el cuestionario de autoestima 35B que mide la autoestima y la segunda el test rápido de Barsit para medir el coeficiente intelectual de los futuros policías. En la segunda sesión se aplicó en primera instancia el cuestionario de motivaciones y expectativas que revela cuáles son las motivaciones y expectativas que tienen los futuros policías

con respecto a su carrera y por último, el inventario de personalidad 16 PF que mide los rasgos de personalidad que tienen los futuros policías.

#### **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**

En esta parte del proceso de análisis de datos, consiste en el análisis cualitativo de la información que se presenta, basada en los objetivos planteados.

#### **Octava fase: Elaboración de Conclusiones y Recomendaciones**

En esta fase se realizó la elaboración de las conclusiones y recomendaciones a las que se llega a través del análisis de los datos obtenidos, con los diferentes instrumentos que se utilizó en la presente investigación haciendo referencia a las hipótesis planteadas, si se cumplen o rechazan, así se dará lugar a recomendaciones y conclusiones de acuerdo a los resultados que se logran de la presente investigación.

#### **Novena fase: Elaboración del Informe Final**

En esta fase se realizó la redacción y presentación del trabajo de investigación. Una vez culminado será entregado al docente guía de la materia encargado de evaluar dicho trabajo con todas las observaciones correspondientes, para la exposición y defensa del trabajo de investigación final.

## **V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS:**

En el presente capítulo se procede al análisis y la interpretación de los resultados más importantes, obtenidos después de la aplicación de las pruebas a todos y cada uno de los sujetos que participaron en la presente investigación; en nuestro caso los estudiantes de último año de la Escuela Básica Policial de la ciudad de Tarija.

Los datos fueron organizados en cuadros y gráficos que reflejan el logro de cada uno de los objetivos específicos de la investigación, por lo tanto en primer lugar se encuentra el cuadro de los principales Rasgos de Personalidad, en segundo lugar presentamos el cuadro del nivel de Autoestima, seguidamente el cuadro del nivel de Inteligencia, y por último los cuadros donde identificamos las motivaciones y expectativas que tienen hacia su institución y hacia su carrera.

A través de los cuales llegamos a un análisis descriptivo del perfil psicológico de los futuros policías formados en la Escuela Básica Policial de la ciudad de Tarija

En cuanto a la parte estadística, los cuadros están expresados en frecuencias y porcentajes y fueron elaborados de acuerdo a los lineamientos exigidos en un trabajo científico académico. Finalmente, a partir de los datos reflejados en cada cuadro se realiza la descripción y la interpretación de los datos de forma cualitativa, tomando en cuenta aquellos resultados sobresalientes, paralelamente a este análisis se contrastan las hipótesis planteadas al inicio de la investigación con el fin de aceptar o rechazar las mismas.

## **5.1 RASGOS DE LA PERSONALIDAD:**



“Los rasgos de la personalidad son entendidos como una tendencia, relativamente permanente y amplia, a reaccionar de una forma determinada frente a estímulos externos o internos” R. Cattell (1972: 90)

Para la realización del análisis de los rasgos de personalidad de los futuros policías de la Escuela Básica Policial de la ciudad de Tarija vamos a reflejar los datos obtenidos mediante el inventario “16PF” de los cuales vamos a considerar exclusivamente los niveles altos y bajos, tomando en cuenta que cada factor está sujeto a un 100%.

En este entendido, con el fin de responder al primer objetivo específico: **Establecer los principales rasgos de personalidad de los futuros policías de la escuela básica policial de la ciudad de Tarija**, se presenta la siguiente información:

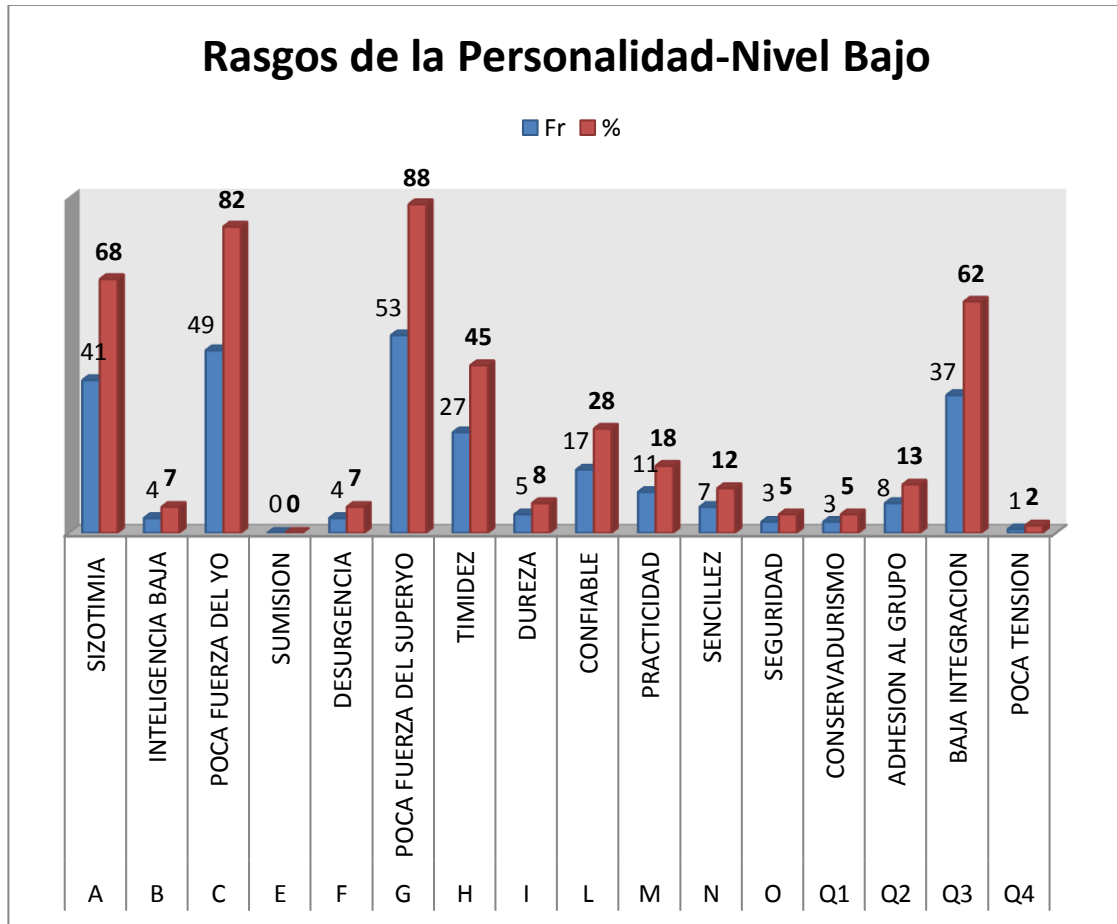
**CUADRO Nro. 1**

PRINCIPALES RASGOS DE PERSONALIDAD								
FACTORES	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
A SIZOTIMIA-AFECTOTIMIA	41	68	18	30	1	2	60	100
B INTELIGENCIA BAJA-INTELIGENCIA ALTA	4	7	25	42	31	52	60	100
C POCA FUERZA DEL YO-MUCHA FUERZA DEL YO	49	82	11	18	0	0	60	100
E SUMISION-DOMINANCIA	0	0	29	48	31	52	60	100
F DESURGENCIA-SURGENCIA	4	7	22	37	34	57	60	100
G POCA FUERZA DEL SUPERYO-MUCHA FUERZA DEL SUPER YO	53	88	4	7	3	5	60	100
H TIMIDEZ-AUDACIA	27	45	33	55	0	0	60	100
I DUREZA-TERNURA	5	8	25	42	30	50	60	100
L CONFIABLE-SUSPICAZ	17	28	39	65	4	7	60	100
M PRACTICIDAD-IMAGINATIVIDAD	11	18	26	43	23	38	60	100
N SENCILLEZ-ASTUCIA	7	12	36	60	17	28	60	100
O SEGURIDAD-INSEGURIDAD	3	5	27	45	30	50	60	100
Q1 CONSERVADURISMO-RADICALISMO	3	5	31	52	26	43	60	100
Q2 ADHESION AL GRUPO-AUTOSUFICIENCIA	8	13	41	68	11	18	60	100
Q3 BAJA INTEGRACION-MUCHO CONTROL	37	62	20	33	3	5	60	100
Q4 POCA TENSION-MUCHA TENSION	1	2	3	5	56	93	60	100

Fuente: Inventario “16 PF”

Elaboración propia

GRÁFICO Nro. 1



Fuente: Inventario "16 PF"  
Elaboración propia

Los futuros policías de la Escuela Básica Policial de la ciudad de Tarija, presentan una personalidad caracterizada por los siguientes rasgos, en el nivel bajo se observa: **Poca Fuerza del Superyo con un 88%** lo que denotaría la tendencia a ser caprichoso, irresoluto, inconstante, renunciador, voluble, frívolo, a veces indolente y falta a las normas interiores de conducta, sus acciones son casuales, faltos de atención, poca aceptación a los compromisos del grupo y a las exigencias culturales y sociales. Este rasgo se atribuye probablemente al escaso o inexistente énfasis que se da en este tipo de instituciones, en el fortalecimiento

de principios y valores de comportamiento social. Este déficit se puede evidenciar en su plan de estudios o malla curricular puesto que de 49 materias que cursan en el transcurso de su formación sólo 2 hacen referencia a derechos humanos y 1 a relaciones humanas públicas y de trato social. Indudablemente, esta formación está dirigida a desarrollar capacidades físicas, tácticas o de doctrina policial en desmedro de su formación como personas con principios y valores sólidos que coadyuven a erradicar comportamientos de frivolidad, inconstancia, volubilidad, y generen un cambio en las normas interiores de conducta; asimismo fortalezcan el compromiso a las exigencias culturales y sociales.

Este rasgo predominante repercutirá en futuras inconductas en la actuación policial, como consecuencia de ello, Myers, David G. (2007:18). *“La sociedad no ve al policía como su amigo o alguien en quien confiar, más por el contrario, se observa hasta como alguien ajeno a la comunidad”*

En la Escuela Básica Policial no se cuenta con un profesional para el cuidado de la salud mental de los futuros policías, lo cual no contribuye a la internalización de principios, normas y valores, y al cuidado de la vida afectiva emocional de los sujetos.

También presentan **Poca Fuerza del Yo con un 82%**, por lo que tienden a ser emocionalmente inmaduros, impulsivos, débiles para tolerar las frustraciones, evasivos, rehúyen la toma de decisiones, de nervios fatigados, que fácilmente se enojan con las cosas y la gente, generalmente son insatisfechos y poseedores de varios síntomas neuróticos, tales como, fobias, perturbaciones del sueño o problemas psicosomáticos.

Este rasgo predominante se desarrolla probablemente porque en instituciones como la Escuela Básica Policial, los futuros policías están internados durante los dos años de su formación y están sometidos a un régimen de estudios evidentemente demandante, puesto que un día de instrucción normal comienza a las 5:30 am y transcurre por más de 16 horas continuas de actividad (clases teóricas, preparación física e instrucción policial) culminando a las 10:00pm durante

toda la jornada cuentan con intervalos de descanso 15 minutos que sumados llegan a la media hora; ésto definitivamente repercute en una conducta de irritabilidad, es decir enojarse fácilmente con las cosas, o la gente, sensación de fatigabilidad, impulsividad puesto que no tienen la serenidad suficiente para reflexionar y responder adecuadamente en sus interacciones con sus pares y con su familia.

Es importante resaltar lo que manifiesta Ahumada y otros (2013:10) que afirma: *“Se considera que la sobreexigencia en los estudios afecta tanto al grupo de estudiantes como a su núcleo más cercano, como lo son sus familiares y amigos. Ésto provoca en ocasiones irritabilidad y enojo constante en los periodos de mayor estrés, entrevistados concuerdan en que el entorno les influye positiva o negativamente en la vida como estudiantes, así también, ellos afectan en su entorno, en una relación de interdependencia”*

Otro rasgo predominante es la **Sizotimia con un 68%**. Estos sujetos se caracterizan por las tendencias a la frialdad, impersonales, distantes, rígidas, centradas en las cosas, críticos, escépticos, bajo niveles de empatía, inflexibles, desconfiados, cerrados, hostiles, egoístas y poco afectuosos.

Suelen ser reservados, cautos en sus implicaciones y contactos, les gusta trabajar en solitario, no busca ni necesita del contacto interpersonal, es preciso en la manera de hacer las cosas, algunas veces pueden ser criticones, obstructivos, acaparadores y excluyentes.

Consideramos que existen factores externos que evidentemente modifican la conducta de los sujetos, uno de ellos, probablemente se deba al sometimiento a un régimen de trato, de instrucción, y de convivencia de tipo militar caracterizado por la disciplina autoritaria y la obediencia obligatoria a las órdenes y las instrucciones impartidas, que es la metodología de enseñanza actual en nuestros centros de preparación policial, indudablemente generará actitudes y conductas de frialdad, rigidez, inflexibilidad, hostilidad, etc.

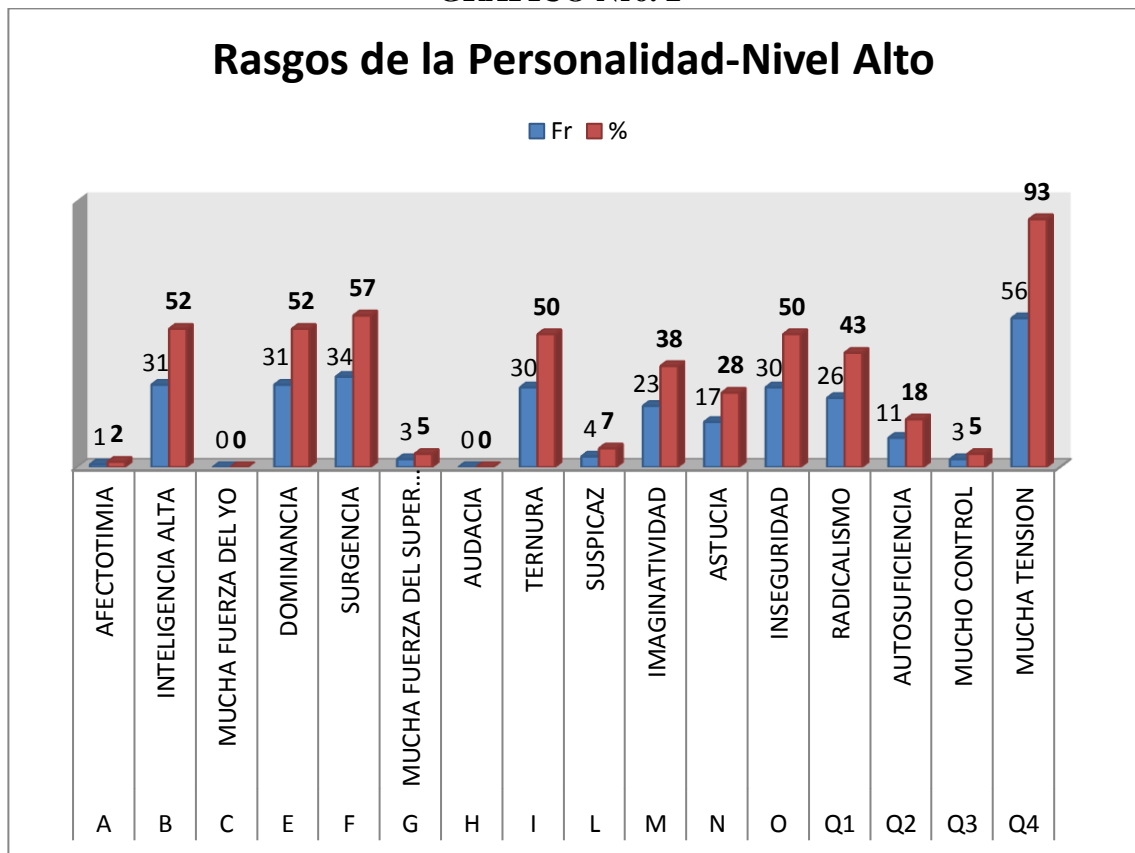
Al respecto UNES (2010: 35) refiere lo siguiente: Históricamente, en el ejercicio de su función las funcionarias y los funcionarios policiales han venido evidenciando todo tipo de conductas inadecuadas, las cuales devienen de un antiguo modelo de formación centrado en un enfoque militarista, que actuó en detrimento de la propia seguridad de las ciudadanas y los ciudadanos. Este enfoque se caracterizaba por el uso indebido o excesivo de la fuerza; por la aplicación de técnicas y procedimientos, sin diferenciar los casos en los que produzcan daños y perjuicios a las ciudadanas y los ciudadanos; y por la existencia de un alto grado de corrupción policial.

Todo esto denota una carencia de principios y de valores éticos y morales en la actuación policial, situación actual de la Policía Boliviana que se evidencia en el fuerte desapego al respeto de los derechos humanos.

Finalmente, en los factores de nivel bajo predominantes en los futuros policías, se observa al rasgo de **Baja Integración con un 62%** lo que implicaría que tienden a ser poco controlados y de un carácter disparejo. A su vez se muestran como personas flexibles y tolerantes con el desorden y las faltas, autoconflitivos. Pueden sentirse desajustados, muchas veces desaliñados, poco controlados, fuertemente inestables, explosivos y poco cuidadosos.

La predominancia de este rasgo se debe probablemente al tipo de instrucción que reciben los futuros policías, caracterizada por una verticalidad y jerarquía de mando donde no se les permite mostrarse como sujetos plenos, mostrar sus capacidades, su actitud crítica por temor a disentir con las normas, reglas y la autoridad representada por los instructores, recordemos que la policía es una institución no deliberante, es decir sus miembros están obligados a obedecer las instrucciones de la superioridad sin poner en tela de juicio la legitimidad de la mismas. Es probable que esto genere un sentimiento de inestabilidad, de desajuste emocional y autoconflictividad, es decir sienten un conflicto interior consigo mismo a causa de esa verticalidad en la instrucción que reciben los futuros policías; esto genera que muchas veces no vivan en coherencia con lo que ellos sienten y piensan, viéndose obligados a realizar actividades o conductas, y seguir ordenes, que no van en relación a sus principios, valores y creencias.

GRÁFICO Nro. 2



Fuente: Inventario "16 PF"  
Elaboración propia

Entre los factores del nivel alto podemos destacar a los siguientes: **Mucha Tensión con un 93%**, por lo que tienden a ser personas tensas, enérgicas, impacientes, intranquilas, excitables, irritables, incapaz de mantenerse inactivas, bajo nivel de

cohesión grupal. No tienen una buena visión de grupo, puede bloquear el desempeño grupal con sus miedos situacionales y fobias.

Ésto se atribuye probablemente a la presión interna que se origina en los sujetos, de no poder responder de acuerdo a las expectativas, las reglas o las demandas de la institución, viviendo con la intranquilidad por la probabilidad de ser castigados o en el peor de los casos ser expulsados cualquier momento de la Escuela Básica Policial, asimismo esta tensión puede atribuirse también a la angustia de sentirse obligados moralmente a culminar satisfactoriamente sus estudios, puesto que la mayoría de las familias realizan un esfuerzo económico muy grande para responder a las exigencias (uniformes, implementos de aseo, material para prácticas, etc.) de la institución, por lo que también sienten la preocupación de no fallar la confianza depositada por sus padres o tutores.

Al respecto, es oportuno acotar lo que plantea: Hurtado, J. (2000:38). *“Asimismo, otro factor de tensión son los problemas familiares, principalmente problemas económicos por los que pasa la familia, los cuales se unen con las exigencias académicas que conlleva la enseñanza superior, contribuyendo a la aparición de la ansiedad; ésto debido a que los problemas familiares producen que el estudiante no responda a las demandas académicas, concentrándose en su vida familiar, provocando así un bajo rendimiento y una alta preocupación de sí mismo para rendir en la institución, lo que genera, a su vez, un aumento de estrés”*

Los futuros policías presentan también el factor **Surgencia con un 57 %** que caracteriza a personas alegres, francas, animosas, enérgicas, expansivas, entusiastas, impulsivas, joviales, frecuentemente se los escoge como líderes, de reacción inmediata, no analiza, actúa, rápido para hablar, demasiado confiada, de actividad imprevisible o cambiante.

Este rasgo se presenta probablemente y a consecuencia de la edad por la que atraviesan nuestros sujetos de estudio, que oscila entre 19 a 24 años, recordemos que la edad cronológica muchas veces conlleva ciertas conductas inherentes a etapas de desarrollo del ser humano. En este caso la juventud se caracteriza por la jovialidad, la energía, la alegría, la impulsividad entre otras, que exponen a estos jóvenes mostrarse

muchas veces imprevisibles, irreflexivos o incautos a la hora de expresarse conductualmente.

Recordemos también que en esa etapa están en proceso de formación de su personalidad y de construcción de su madurez,

Finalmente se observa **Dominancia con un 52 %** por lo que tienden a ser dominantes, competitivos, serios, solemnes, rebeldes, poco convencionales, obstinados, de ideas posesivas, puede manejar la afectividad, sirve cuando hay que transformar o imponer una orden, le gusta que los alaben, adecuados para emergencias o situaciones críticas, agresiva en la búsqueda de metas, tendencia a ejercer la voluntad de uno mismo frente a los demás.

Ésto se atribuye probablemente al enfoque militarizado de enseñanza predominante en las instituciones de educación policial; asimismo el tipo de instrucción, el autoritarismo, la verticalidad, el trato que reciben los futuros policías, los induce a desarrollar conductas caracterizadas por la dominancia, puesto que muchas veces intentan imponer sus ideas, o sus creencias, porque éstas han sido transmitidas de la misma forma, es decir con rigidez.

Este enfoque de enseñanza que se imparte en este tipo de instituciones tiene sus raíces en la pedagogía tradicional donde el alumno debía acatar ciegamente las ideas y enseñanzas impartidas por el educador, sin realizar ningún aporte en el proceso educativo, al respecto afirma García,(2009:71) *“En tal sentido, la praxis autoritaria que ejercen los docentes en los distintos niveles educativos, muchas veces de manera inconsciente y hasta natural tiene su explicación social, en el malentendido que el autoritarismo, el control y la dominación del educando son características fundamentales de un excelente educador”*

Este rasgo de personalidad, repercute en ideas distorsionadas acerca del trato con la sociedad, que se manifiestan en conductas inadecuadas en la actuación policial, puesto muchas veces intentan imponer su autoridad de una forma dominante, al respecto Valenzuela (2008:33) manifiesta *“La sociedad muestra una evidente*



*desconfianza hacia el mundo académico policial que limita la capacidad de autocrítica y no tolerancia a la divergencia, sus miembros muestran deben mostrar una conducta que se define como obediente y no deliberante”.*

En base a los criterios previamente analizados, podemos resaltar que los cadetes de último año de la Escuela Básica Policial presentan una personalidad caracterizada por los siguientes rasgos: Sizotimia, Poca fuerza del yo, Poca fuerza del súper yo, Baja integración, Dominancia, Surgencia, Mucha tensión.

## **5.2 AUTOESTIMA**

*Es un conjunto de percepciones o pensamientos, evaluaciones, sentimientos, y tendencia de comportamiento dirigidas a hacia nosotros mismos o hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter. (Bielsa, 1956:36)*

Para la realización del análisis del nivel de Autoestima de los futuros policías de la Escuela Básica Policial de la ciudad de Tarija vamos a reflejar los datos obtenidos mediante el cuestionario de autoestima “35B” de los cuales vamos a considerar exclusivamente el nivel más alto, tomando en cuenta que la sumatoria total de los factores está sujeto al 100% de la muestra.

En este entendido con el fin de responder al segundo objetivo específico: **Determinar el nivel de autoestima que presentan los futuros policías de la Escuela Básica Policial de la ciudad de Tarija**, se presenta la siguiente información:

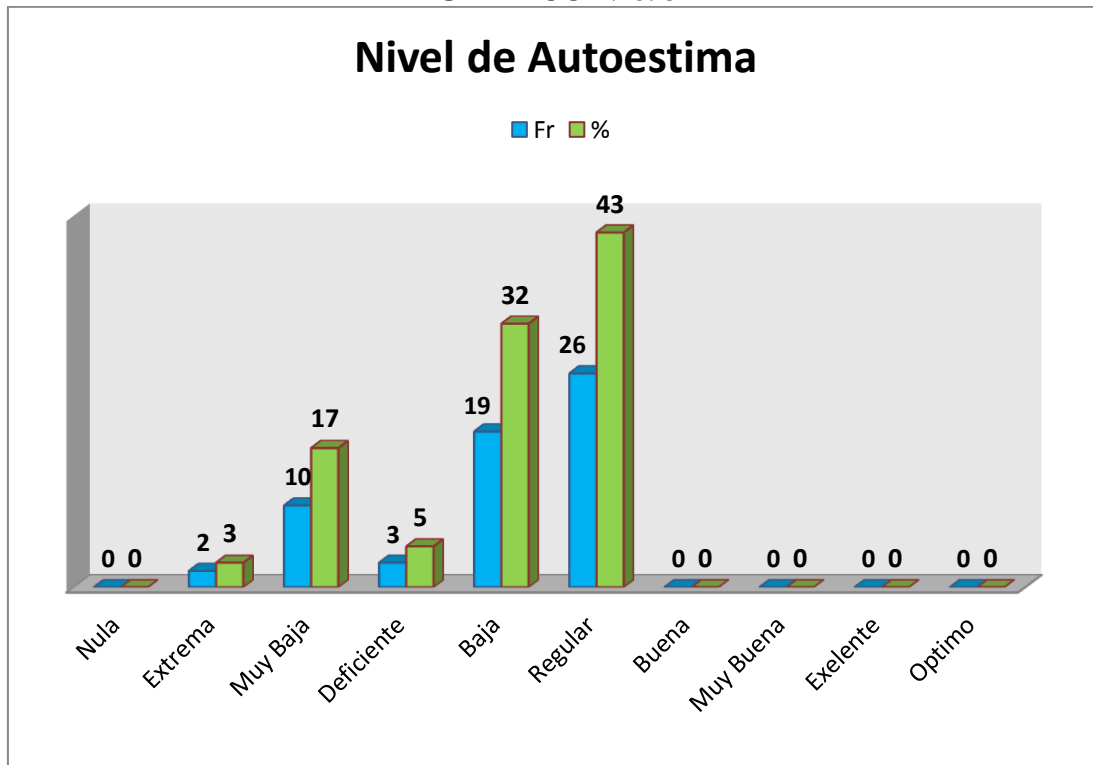
**CUADRO Nro. 2**

<b>NIVEL DE AUTOESTIMA</b>		
	<b>Fr</b>	<b>%</b>
<b>NULA</b>	0	0
<b>EXTREMA</b>	2	3
<b>MUY BAJA</b>	10	17

<b>DEFICIENTE</b>	3	5
<b>BAJA</b>	19	32
<b>REGULAR</b>	<b>26</b>	<b>43</b>
<b>BUENA</b>	0	0
<b>MUY BUENA</b>	0	0
<b>EXCELENTE</b>	0	0
<b>ÓPTIMO</b>	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario “35 B”  
Elaboración propia

**GRÁFICO Nro. 3**



Fuente: Cuestionario “35 B”  
Elaboración propia

El nivel de autoestima predominante entre los futuros policías de la Escuela Básica Policial, se ubica en un rango **Regular con un 43 %**, lo que indicaría una autoestima caracteriza por un grado aceptable de confianza en sí mismo, sin embargo, su nivel de autoestima puede disminuir de un momento a otro, como producto de las interacciones sociales, es decir, esta clase de personas se presentan seguros frente a los demás, aunque internamente no lo son. De esta manera, su actitud oscila entre

momentos de autoestima regular (como consecuencia del apoyo externo) y períodos de baja autoestima (producto de alguna crítica).

La persona con autoestima regular varía su percepción y valoración de sí misma dependiendo de muchos factores pero, sobre todo, de la opinión de los demás. Una crítica mal asimilada puede hacer que la persona con autoestima regular se venga abajo y empiece a valorarse de forma más negativa.

Si por algo se caracteriza la persona con autoestima regular es por su inestabilidad, un día cree que puede ganarse el mundo y, al menor contratiempo, se viene abajo y esta inestabilidad hace que su visión de sí mismas no pueda lograr la coherencia que necesita para llevar a cabo todos nuestros propósitos.

El nivel de autoestima predominante en los participantes de nuestro estudio se debe probablemente al trato que reciben, muchas veces existe una desvalorización y descalificación por parte de sus superiores hacia ellos mismos, tratándolos con algunos adjetivos degradantes, en tonos amenazantes, sin olvidar también que están sometidos a castigos de reclusión, o plantones, trato que se repite entre sus grupo de pares, sin duda alguna estas acciones socaban y mellan la autoestima de los sujetos.

En el desarrollo de la autoestima intervienen fundamentalmente dos factores: el primero es la valoración que realizamos de nosotros mismos y el segundo es la valoración que realizan los otros acerca de nosotros, al respecto Abraham Maslow (1954:69) manifiesta en su jerarquía de las necesidades humanas y describe la necesidad de aprecio, que se divide en dos aspectos, el aprecio que se tiene uno mismo (amor propio, confianza, pericia, suficiencia, etc.), y el respeto y estimación que se recibe de otras personas (reconocimiento, aceptación, etc.). Por lo tanto, el ambiente el que conviven los futuros policías no contribuye al fortalecimiento de su autoestima, el trato degradante que reciben de sus superiores y muchas veces también de su grupo de pares no les permite realizar una adecuada valoración de sí mismos.

Es probable que en el futuro su nivel de autoestima sufra deterioros, puesto que la percepción evaluativa de los miembros de la Policía Nacional se encuentra en la actualidad en un estado de “crisis”, por los problemas que viene atravesando la

institución policial, ya que las autoridades policiales no dan solución a los problemas conductuales que muestran los policías, a lo que se suma la crítica destructiva que realiza a diario la prensa en general, transmitiendo mensajes globalmente condenatorios. La crítica destructiva no se dirige a las personas, sino que señala acciones específicas realizadas dentro de una institución; ésto influye negativamente en la autoestima de los policías, porque se generaliza las inconductas a todos los miembros en detrimento de la imagen institucional.

Corroborando lo mencionado, podemos resaltar a Galvan Flores J., (2002:1) que refiere *“La autoestima del policía boliviano está prácticamente por los suelos, razón por la cual el trabajo que realiza lo hace a medida y con desgano, ocasionando pérdida de credibilidad y eficiencia en el servicio”*.

### 5.2.1 AUTOESTIMA SEGÚN SEXO:

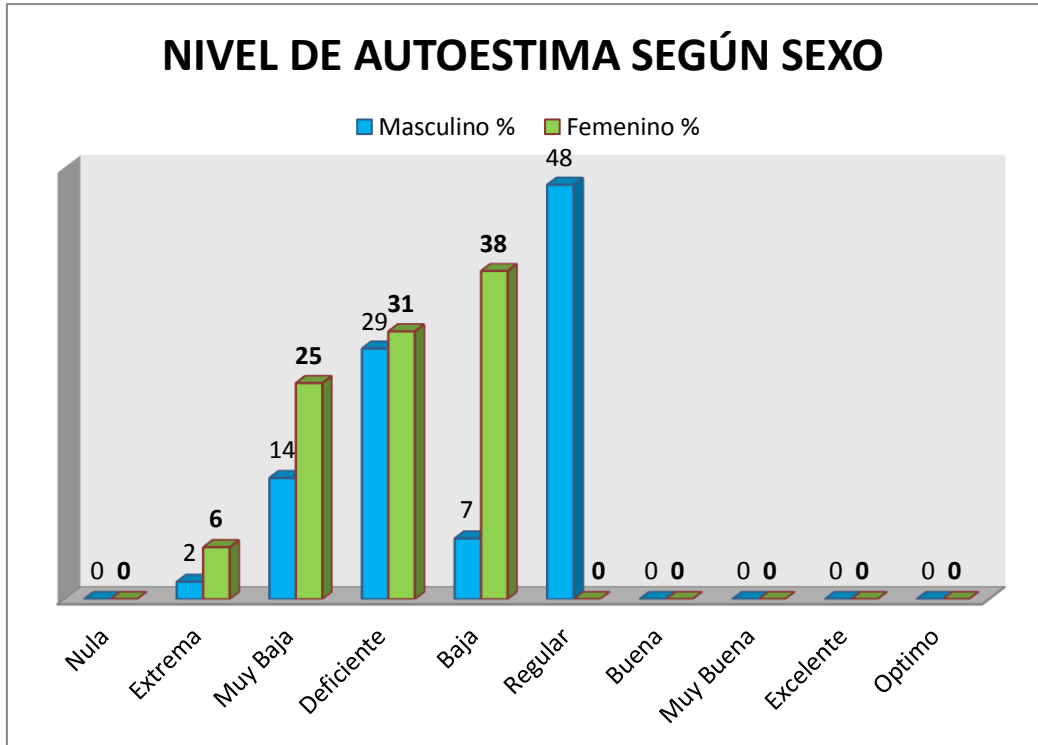
**CUADRO Nro. 3**

NIVEL DE AUTOESTIMA	SEXO			
	Masculino		Femenino	
	Fr	%	Fr	%
<b>NULA</b>	0	0	0	0
<b>EXTREMA</b>	1	2	1	6
<b>MUY BAJA</b>	6	14	4	25
<b>DEFICIENTE</b>	13	29	<b>5</b>	<b>31</b>
<b>BAJA</b>	3	7	<b>6</b>	<b>38</b>
<b>REGULAR</b>	<b>21</b>	<b>48</b>	0	0
<b>BUENA</b>	0	0	0	0
<b>MUY BUENA</b>	0	0	0	0
<b>EXCELENTE</b>	0	0	0	0

<b>ÓPTIMO</b>	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario "35 B"  
Elaboración propia

**GRÁFICO Nro. 4**



**Fuente: Cuestionario "35 B"**  
**Elaboración Propia**

Del cuadro que refleja el cruce de las variables Autoestima con el Sexo de los participantes, se evidencia que existe diferencia en cuanto al nivel de autoestima según el sexo, es decir que los varones tienden a presentar niveles regulares de autoestima con 48% a diferencia de las mujeres que presentan niveles entre bajos con 38% y deficientes con 31%, es probable que esta discrepancia se deba a los modos de afrontamiento de hombres y de mujeres en los episodios de crisis, presión y estrés que genera la formación académica policial, puesto las mujeres tienden a ser más vulnerables a la rigidez y verticalidad del trato, mientras que los hombres presentan menos vulnerabilidad.

### 5.3 COEFICIENTE INTELECTUAL:

*“La inteligencia es el agregado o capacidad global del individuo para pensar y actuar racional y propositivamente, a fin de adaptarse a las condiciones en las que se encuentra”* Francisco Del Olmo, (1940:10)

Para la realización del análisis del nivel de Inteligencia de los futuros policías de la Escuela Básica Policial de la ciudad de Tarija vamos a reflejar los datos obtenidos mediante el Test de inteligencia “BARSIT” de los cuales vamos a considerar exclusivamente el nivel más alto, tomando en cuenta que la sumatoria total de los factores está sujeto al 100% de la muestra.

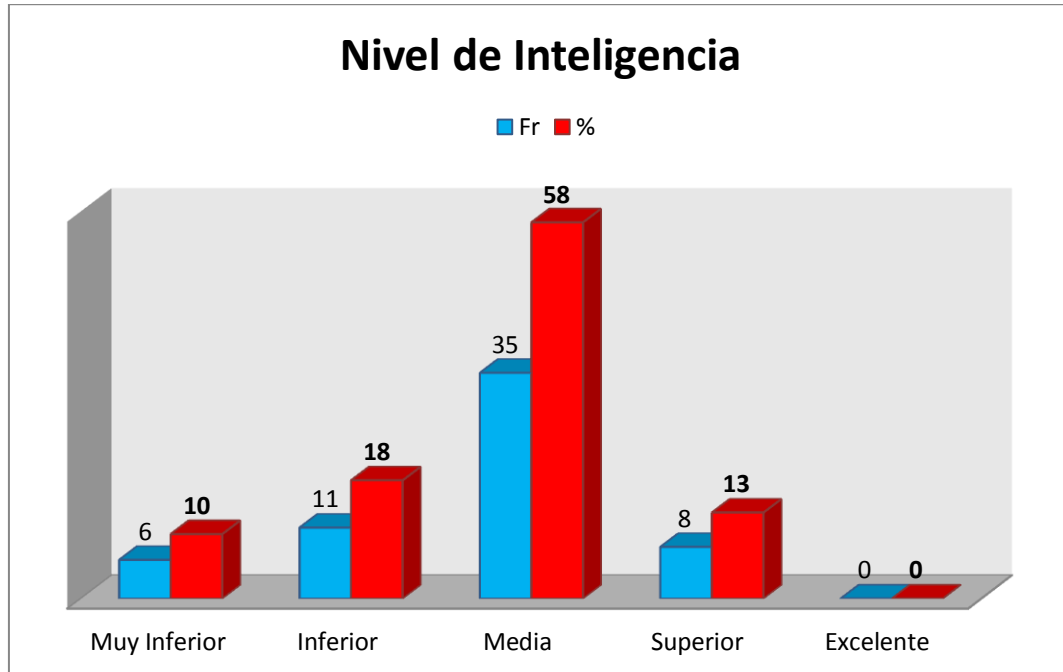
En este entendido, con el fin de responder al tercer objetivo específico: **Determinar el nivel de coeficiente intelectual que presentan los futuros policías de la Escuela Básica Policial de la ciudad de Tarija**, se presenta la siguiente información:

**CUADRO Nro. 4**

<b>NIVEL DE INTELIGENCIA</b>		
	<b>Fr</b>	<b>%</b>
<b>MUY INFERIOR</b>	6	10
<b>INFERIOR</b>	11	18
<b>MEDIA</b>	<b>35</b>	<b>58</b>
<b>SUPERIOR</b>	8	13
<b>EXCELENTE</b>	0	0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Fuente: Test de inteligencia “BARSIT”  
Elaboración propia

GRÁFICO Nro. 5



Fuente: Test de inteligencia “BARSIT”  
Elaboración propia

El nivel de inteligencia predominante en los futuros policías de la ESBAPOL se ubica en un rango de **inteligencia media con un 58 %** lo que indicaría que se encuentran en un nivel **“normal”** caracterizado por el desarrollo de la capacidad para comparar, razonar y resolver problemas sin dificultad. Sin embargo, como afirma: (Yague G., 1994:60) *“Por lo tanto, la organización policial actual, dentro de la disciplina, exige que todo funcionario disponga de una mayor capacidad de análisis de las situaciones para tomar decisiones, y para conseguir que sus interacciones sean mucho más amplias e inevitables, y sean llevadas a cabo en forma positiva”* consideramos que el policía actual debiese poseer un nivel de inteligencia por encima de la media, puesto que eso le permitiría tener una capacidad de análisis crítico, una capacidad de abstracción y una agilidad mental importante a la hora de resolver situaciones de crisis con las cuales se enfrentan.

Existen varios factores que intervienen en el desarrollo de la inteligencia en nuestra región. Entre estos factores podemos citar el sistema educativo escolar de nuestro país que comparado con otros países de nuestra región, presenta insuficiencias en cuanto a



los contenidos y la metodología de enseñanza docente. Otro factor que influye en el progreso de los niveles de inteligencia es el núcleo familiar, donde muchas veces no existe una adecuada estimulación temprana en los niños, lo que beneficiaría su desarrollo intelectual, es probable que ésto se deba a la situación económica de la mayoría de las familias en nuestro país, puesto que muchas veces se ven obligados a trabajar los dos progenitores para sustentar el hogar, por lo que se tiende a descuidar el fortalecimiento de las capacidades intelectuales y la educación de sus hijos. Por último vamos a resaltar que en los países en vías de desarrollo como nuestro país, con frecuencia existe una nutrición deficiente que incide en el desarrollo óptimo del coeficiente intelectual en nuestros niños y jóvenes.

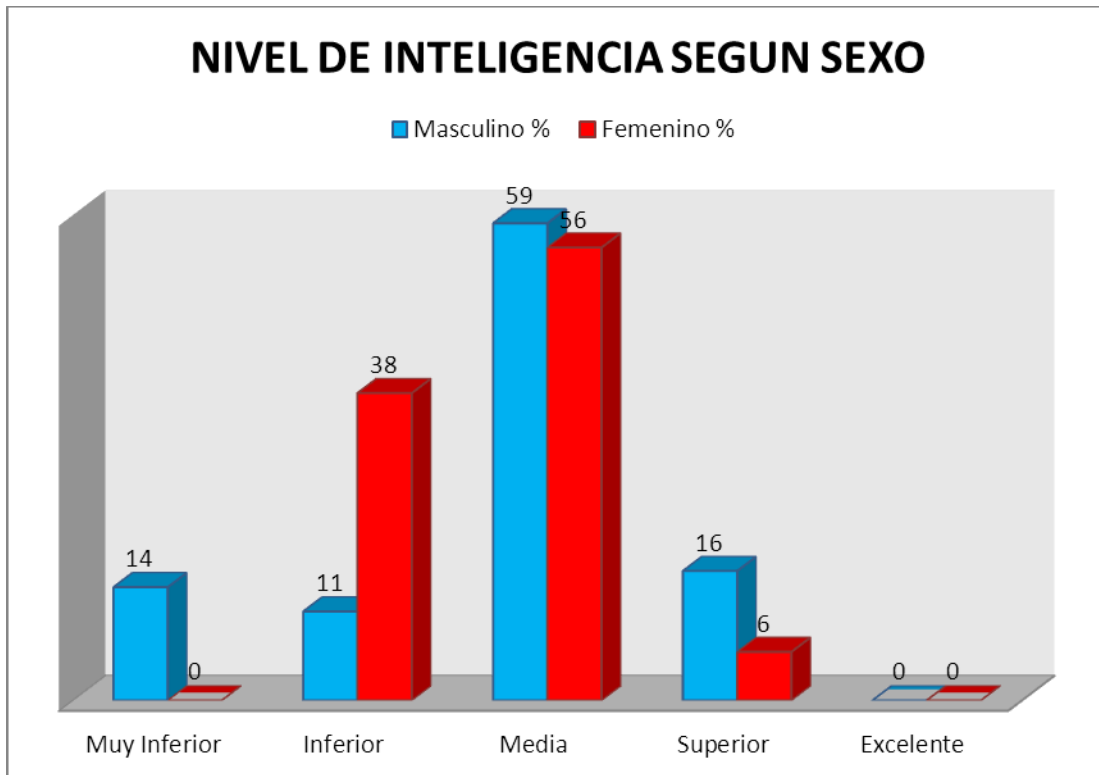
### 5.3 NIVEL DE INTELIGENCIA SEGÚN SEXO

CUADRO Nro. 5

NIVEL DE INTELIGENCIA	SEXO			
	Masculino		Femenino	
	Fr	%	Fr	%
<b>Muy Inferior</b>	6	14	0	0
<b>Inferior</b>	5	11	<b>6</b>	<b>38</b>
<b>Media</b>	<b>25</b>	<b>59</b>	<b>9</b>	<b>56</b>
<b>Superior</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	1	6
<b>Excelente</b>	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

Fuente: Test de Inteligencia "Barsit"  
Elaboración Propia

**GRÁFICO Nro. 6**



**Fuente: Test de inteligencia "BARSIT"**  
**Elaboración propia**

Del cuadro Nro.5 que refleja el cruce de las variables Inteligencia con el Sexo de los participantes, se observa que existe una mayor tendencia a presentar mejores niveles de inteligencia en el sexo masculino ya que se observa niveles de inteligencia ubicados entre Media con 59% y Superior con 16% a diferencia del sexo femenino que presenta niveles de inteligencia ubicados entre Media con 56% e Inferior con 38%, por lo que podemos afirmar que existe diferencia en cuanto a los niveles de inteligencia según el sexo de los cadetes de la Escuela Básica Policial.

## 5.4 MOTIVACIONES

*“La motivación es el proceso psicológico que moviliza, dirige y sostiene la actuación del sujeto, hacia objetivos profesionales de carácter predominantemente conscientes y en el que se manifiesta la unidad de la regulación cognitiva y afectiva de la personalidad”* (Bladés J., 1998:12)

Para la realización del análisis de las expectativas y motivaciones de los futuros policías de la Escuela Básica Policial de la ciudad de Tarija vamos a reflejar los datos obtenidos mediante el cuestionario de elaboración propia, de los cuales vamos a considerar exclusivamente el nivel más alto, tomando en cuenta que la sumatoria total de los factores está sujeto al 100% de la muestra.

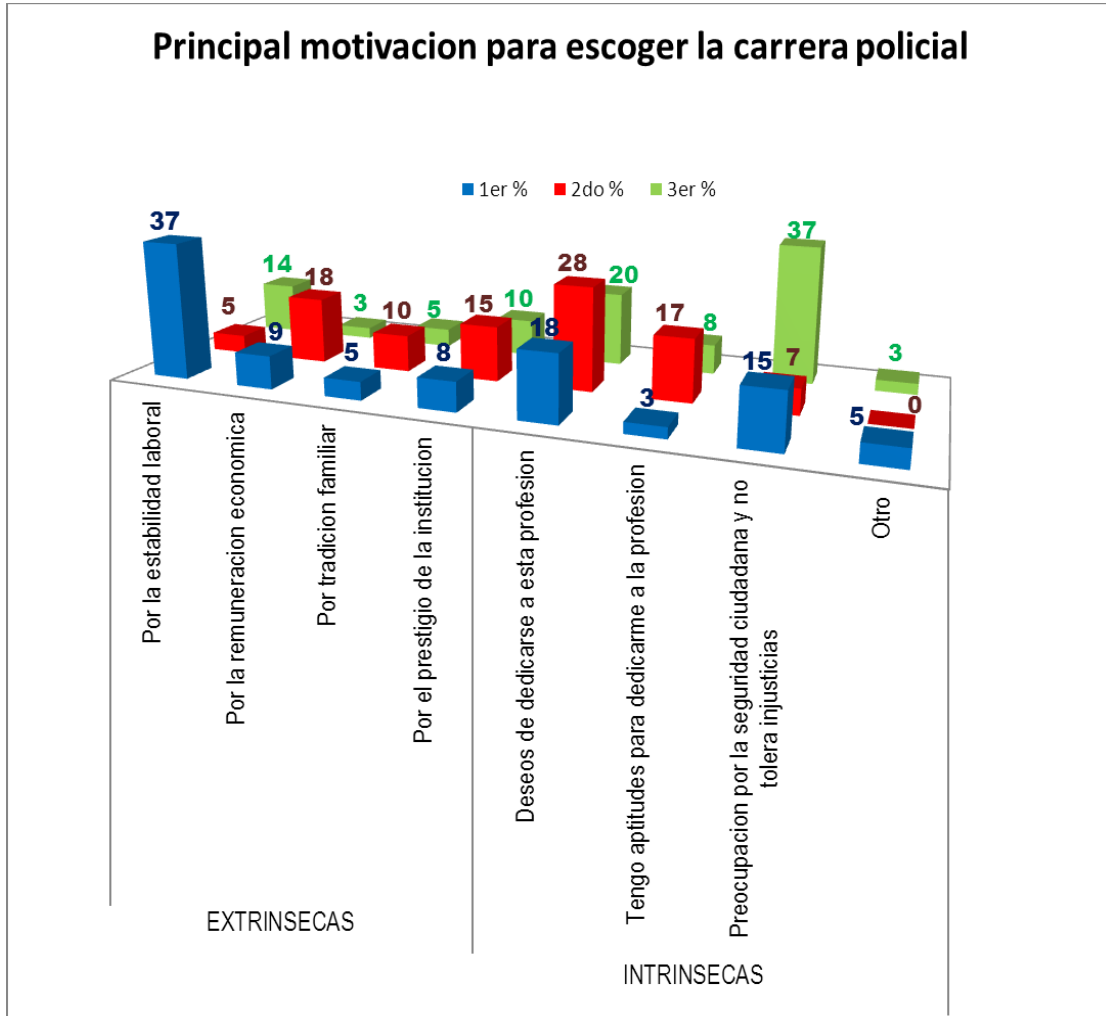
En este entendido, con el fin de responder al Cuarto objetivo específico: **Identificar cuáles son las principales motivaciones y expectativas de los futuros policías de la Escuela Básica Policial de la ciudad de Tarija, con respecto hacia su carrera,** se presenta la siguiente información:

**CUADRO NRO. 6**

Principales Motivaciones en la elección de la carrera policial	1er		2do		3er	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Por la estabilidad laboral	<b>22</b>	<b>37</b>	3	5	8	14
Por la remuneración económica	5	9	11	18	2	3
Por tradición familiar	3	5	6	10	3	5
Por el prestigio de la institución	5	8	9	15	6	10
Deseos de dedicarse a esta profesión	11	18	<b>17</b>	<b>28</b>	12	20
Tengo aptitudes para dedicarme a la profesión	2	3	10	17	5	8
Preocupación por la seguridad ciudadana y no tolera injusticias	9	15	4	7	<b>22</b>	<b>37</b>
Otro	3	5	0	0	2	3
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario de Motivaciones y expectativas  
Elaboración propia

GRÁFICO Nro. 7



**Fuente: Cuestionario de Motivaciones y expectativas  
Elaboración propia**

A partir del cuestionario aplicado a los cadetes de la ESBAPOL, se pidió que identifiquen las principales motivaciones que los llevaron a escoger la carrera policial, se solicitó que escogieran las tres principales en orden de importancia, las opciones de respuesta fueron diseñadas para establecer una división entre los motivos intrínsecos, que nosotros denominamos como motivos referidos a la “vocación” o de influencia interna, que se refieren básicamente a aquellas actividades que se realizan de forma espontánea, por el puro placer de hacerlas o por el interés que suscita su ejecución, siendo la consecuencia más habitual la satisfacción personal. Y los motivos extrínsecos que nosotros los denominamos como motivos de influencia

externa, se refieren a los incentivos que son los relacionados con las oportunidades percibidas de alcanzar prestigio social, expectativas económicas, tradición familiar, etc.

En base a estas consideraciones previas, se observa que la motivación que obtuvo mayor porcentaje y se ubica en el primer lugar en orden de preferencias es la **“Estabilidad Laboral” con un 38%**, sin duda es un dato importante que devela dos aspectos; el primero implica el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de su jubilación, dado que la policía al ser una institución dependiente del estado, garantiza a los egresados de los establecimientos educativos policiales puestos de trabajo en las diferentes reparticiones y unidades de la institución, ésto certifica una seguridad y estabilidad laboral a diferencia de otras profesiones libres en las que el profesional debe a través de sus méritos lograr la inserción y permanencia en instituciones públicas o privadas. El segundo aspecto revela que el motivo principal que moviliza a nuestra población a estudiar en la ESBAPOL es un motivo de tipo extrínseco, es decir la búsqueda de una recompensa externa (un empleo seguro) a la culminación de sus estudios.

Por otra parte, se evidencia que en segundo y tercer lugar en orden de preferencia los motivos más sobresalientes que influyeron en la decisión profesional fueron **“Deseos de dedicarse a esta profesión” con 28%** y **“Preocupación por la seguridad ciudadana y la intolerancia por las injusticias” con un 37%** respectivamente. Estos datos develan también dos aspectos importantes, el primero es que, este porcentaje de sujetos decidieron pertenecer a la institución policial por la disposición que poseen de velar por la seguridad de la sociedad, pero sobre todo por ese sentimiento de respeto por las normas y la justicia además de sentir satisfacción al ver su deseo de ser policía cumplido. El segundo aspecto que vamos a resaltar es que la decisión de formarse como policías viene de su motivación intrínseca, es decir del reconocimiento que realizan de sus capacidades físicas e intelectuales, de la preocupación por el prójimo, de su empatía con los más débiles de la sociedad, en síntesis, por una vocación de servicio a la sociedad.

Corroborando lo mencionado Gonzales Rey (1996:98) refiere que *“Los motivos por los cuales elegimos una carrera u otra pueden ser muy diversos. La tradición familiar, la vocación o las expectativas de obtener un elevado estatus social y económico pueden estar detrás de la elección profesional.”*

Personas con rasgo de personalidad como la Surgencia, rasgo predominante en nuestra población, probablemente escogen carreras que impliquen mucha actividad, excitación, contacto social, situaciones de riesgo ya que su personalidad enérgica, expansiva, entusiasta e impulsiva se inclina a profesiones de reacción inmediata, tales como la Policía, Bomberos, Militares, Seguridad física, etc. donde no se requiera analizar, sino más bien actuar rápido.

**CUADRO Nro. 7**

<b>Motivación en el desempeño diario como policía</b>		
	<b>Fr</b>	<b>%</b>
<b>El salario</b>	7	12
<b>Los descansos</b>	0	0
<b>El reconocimiento de sus superiores</b>	7	12
<b>Una felicitación en el folio de vida</b>	8	13
<b>El cumplimiento de sus labores</b>	<b>13</b>	<b>22</b>
<b>El reconocimiento de su comunidad</b>	8	13
<b>El reconocimiento de su familia</b>	<b>14</b>	<b>23</b>
<b>Otros</b>	3	5
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario de Motivaciones y expectativas  
**Elaboración propia**

Se invitó a los participantes a visualizarse como policías que se encuentran prestando servicio activo, y se indagó acerca de **cuál sería la principal motivación que movilizaría el desempeño diario de sus deberes**, por lo que se evidencia que **“El reconocimiento de su familia” con un 23%** es el motivo principal que los moviliza a desempeñarse diariamente como policías. Nuevamente se observa que la motivación viene de la influencia externa, es decir que sienten la necesidad de ser reconocidos, de ser aceptados y valorados como **“buenos profesionales”** por su

entorno familiar, para sentir satisfacción y motivarse de esta forma en la realización de sus deberes policiales.

Sin embargo, se observa también que la segunda opción de motivación más escogida fue **“El cumplimiento de su deberes” con un 22%** por lo que podemos inferir que se sienten motivados en función de la satisfacción de cumplir correctamente con su deber policial; esta motivación es más de tipo intrínseco, o vocacional, es decir ese sentimiento de satisfacción deviene fruto de sentirse conformes en la realización de una adecuada labor policial.

#### 5.4.1 PRINCIPALES MOTIVACIONES DE ELECCIÓN DE LA CARRERA POLICIAL SEGÚN EL SEXO:

CUADRO Nro. 8

Motivaciones para elegir la carrera policial según el Sexo				
	Masculino		Femenino	
	Fr	%	Fr	%
Por la estabilidad laboral	<b>20</b>	<b>45</b>	3	19
Por la remuneración económica	2	4	2	13
Por tradición familiar	2	4	1	6
Por el prestigio de la institución	2	4	<b>4</b>	<b>25</b>
Deseos de dedicarse a esta profesión	7	17	1	6
Tengo aptitudes para dedicarme a la profesión	2	4	0	0
Preocupación por la seguridad ciudadana y no tolera injusticias	6	15	<b>4</b>	<b>25</b>
Otro	3	7	1	6
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>100</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario de Motivaciones y expectativas  
Elaboración propia

En el presente cuadro se realiza una distinción entre hombres y mujeres acerca de **cuáles fueron las motivaciones que contribuyeron a escoger la carrera policial** donde se observa que los hombres fueron motivados por la **“Estabilidad Laboral” con un 45%** que implica la idea de obtener “un trabajo seguro” (recordemos que la profesión policial no es considerada una profesión libre, por lo tanto el estado está en

la obligación de otorgar puestos laborales a los egresados de las instituciones de formación policial). Así mismo es importante resaltar que es una motivación extrínseca, por lo tanto la conducta de haber ingresado a la Escuela Básica Policial puede tener como objetivo evitar una angustia o una preocupación acerca del futuro laboral y lograr una certidumbre en cuanto al mismo. Lo que se diferencia de la motivación de las mujeres que afirma haberse **motivado para estudiar la carrera policial por el “Prestigio de la institución” con 25%** que es entendido como el conjunto de percepciones que tienen las personas sobre la institución, es decir una síntesis de los factores de éxito de una organización; por lo tanto, el sentimiento de satisfacción que obtienen al pertenecer a una institución que ellas consideran prestigiosa es lo que motivó a ingresar a dicha institución. Asimismo, otro **25 %** manifestó que fueron **motivadas a estudiar la carrera policial por la “Preocupación por la seguridad ciudadana y por tener una actitud de intolerancia a la injusticia”**, entendemos estos factores como intrínsecos, puesto que ese sentimiento de desasosiego o inquietud por la seguridad de los ciudadanos movilizaron a estas mujeres en su ingreso al mundo policial con el objetivo de lograr un cambio social a partir de su aporte como policías.



## 5.5 EXPECTATIVAS

*“Las expectativas de determinan la confianza que tiene una persona para enfrentarse a una tarea. Si la evaluación de las posibilidades de éxito es positiva, la persona se sentirá segura y elegirá esa alternativa; pero si por el contrario, la evaluación de las posibilidades es negativa, la persona no se sentirá segura y no elegirá la alternativa”*  
 Agreda, (1998:35)

A continuación, vamos a presentar en el siguiente cuadro las expectativas que tienen los cadetes de la Escuela Básica Policial con respecto a su futuro trabajo como policías y con respecto a su futuro académico al finalizar su ciclo de estudios.

**CUADRO Nro. 9**

<b>Expectativas con respecto a su futuro trabajo como policía</b>		
	<b>Fr</b>	<b>%</b>
<b>Ser reconocido como un buen policía de servicio a la sociedad</b>	<b>18</b>	<b>30</b>
<b>Mejorar la sociedad</b>	15	25
<b>Mejorar la seguridad ciudadana</b>	12	20
<b>Mejorar la imagen institucional</b>	7	12
<b>Otros</b>	8	13
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>
<b>Expectativas académicas al finalizar la carrera</b>		
<b>Ejercer su profesión inmediatamente y especializarse después</b>	11	18
<b>Realizar otros estudios de especialización y posteriormente ejercer su profesión</b>	13	22
<b>Estudiar otra carrera universitaria o técnica apoyándose en su trabajo como policía</b>	<b>36</b>	<b>60</b>
<b>Otro</b>	0	0
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario de Motivaciones y expectativas  
 Elaboración propia

Otra variable importante de nuestra investigación es aquella referida a las expectativas, acerca de su futura labor policial, por lo tanto se interrogó a nuestra

población de estudio acerca de **qué expectativas tienen con respecto a su futuro trabajo como policías**, y se observó que la mayoría de los entrevistados quiere **“Ser reconocido como un buen policía y servir a la sociedad” con un 30%**, ésto se da probablemente porque buscan mejorar la imagen de su institución ante la sociedad, puesto que perciben que la imagen de los policías no es positiva ante la comunidad. Asimismo necesitan ser reconocidos como ejemplos de buen comportamiento y destacarse como buenos policías, Se cuestionó también acerca de **que planes académicos tienen una vez concluidos sus estudios policiales** y se evidenció que el **60% “Piensa estudiar otra carrera universitaria o técnica apoyándose en su trabajo como policía”**, esto indicaría probablemente que esperan complementar la carrera policial con otras ciencias del conocimiento, para poder estar más capacitados y brindar un mejor servicio a la sociedad.

### 5.4.3 APRECIACIÓN DE SU PROFESIÓN:

A continuación, vamos a presentar en el siguiente cuadro donde se observa la apreciación que hacen los futuros policías con respecto a su profesión, en el que identifican cuáles son los factores que desfavorecen la imagen de su institución y plantean por qué se origina dicho factor de desacreditación de su profesión.

Según Daroch (2012:70) sostiene que, la apreciación, que según los policías la sociedad tiene de ellos, es más poderosa que la propia visión que tienen sí mismos, esto a partir que el discurso de los policías posee muy internalizado los conceptos que la sociedad atribuye sobre ellos.

**CUADRO Nro. 10**

<b>Factor que desfavorece la imagen de la institución policial en la sociedad</b>		
	<b>Fr</b>	<b>%</b>
<b>Corrupción</b>	<b>43</b>	<b>72</b>
<b>Falta de equipamiento</b>	14	23
<b>Inestabilidad del alto mando</b>	0	0
<b>Falta de sentimiento de pertenencia</b>	2	3
<b>Falta de habilidades sociales</b>	0	0
<b>Falta de trabajo en equipo</b>		
<b>Otros</b>	1	2
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>
<b>La corrupción en la policía es un factor que se presenta por</b>		
<b>Nuestras condiciones sociales y culturales</b>	<b>18</b>	<b>30</b>
<b>Debilidad de principios y valores</b>	16	27
<b>Pérdida de pertenencia e identidad institucional</b>	1	2
<b>Falta de control institucional</b>	16	27
<b>Otros</b>	9	15
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario de Motivaciones y expectativas  
Elaboración propia

Otro indicador que deseamos destacar es el referido a la apreciación de su profesión que realizan los futuros policías; vamos entender este concepto como el punto de vista personal que tienen hacia su institución y su carrera, para este fin se preguntó a los participantes **cual creen que es el principal problema que desfavorece la imagen de la institución policial en la sociedad**, y el principal problema que fue identificado por los futuros policías fue el de la **“Corrupción” con un 72%**, así mismo cuando se interrogó, **a que atribuyen el problema de la corrupción en la policía**, la mayoría de los entrevistados manifestó que **“Nuestras condiciones sociales y culturales” con un 30 %** nos influyen a ser corruptos; se evidenció que tienen una valoración negativa de su institución y de su carrera, puesto que identificaron a la corrupción como uno de los principales problemas que deteriora, y desprestigia la imagen de la policía. Otro dato bastante llamativo es que atribuyen que la policía es corrupta porque la sociedad y la cultura conlleva a ser corruptos; es decir, que se tiene la idea equivocada que si la sociedad y la cultura corrompen, las instituciones inevitablemente deben ser corrompibles, atribuyendo el problema de la corrupción como una condición social inherente a la cultura.

Al respecto refiere Omonte (2010:35) El trabajo desarrollado por la Policía Boliviana satisface parcialmente las necesidades y exigencias de la ciudadanía en materia de Seguridad Ciudadana. Además de los graves problemas de corrupción que enfrenta la institución policial al interior de sus filas, está la cada vez menor confianza de la ciudadanía en su trabajo y los resultados derivados de él. Esta desconfianza ha generado en la sociedad en su conjunto, una sensación de desprotección que va más allá de la sensación de inseguridad, que menoscaba su ya deteriorada calidad de vida. No es ajeno al conocimiento de todos los miembros de nuestra institución y también de la sociedad en su conjunto, pasando por los gobernantes de turno, las instituciones y los ciudadanos de a pie, que el policía boliviano está afectado por un sinnúmero de limitaciones que influyen negativamente en su actitud y posterior conducta.

#### 5.4 ANÁLISIS DE LAS HIPÓTESIS:

Posteriormente a la realización del análisis de los cuadros que reflejan los hallazgos de la presente investigación se procede a comparar los mismos con las hipótesis planteadas para cada objetivo al inicio de la investigación.

##### **HIPÓTESIS Nro. 1**

- Los futuros policías de la Escuela Básica Policial presentan un perfil de personalidad con los siguientes rasgos: sizoitimia, radicalismo, dominancia, inseguridad, mucha tensión y dureza.

En el Cuadro Nro. 1 de la pág. 54 se puede observar, que el índice de rasgos de la personalidad que con mayor frecuencia presentan los futuros policías de la escuela básica policial son: **poca fuerza del superyó (88%), poca fuerza del yo (82%), sizoitimia (68%), baja integración (62%), mucha tensión (93%), surgencia (57%) y dominancia (52%)**.

Realizando la comparación correspondiente con los rasgos de personalidad planteados en la hipótesis inicial podemos evidenciar que 3 de los 6 rasgos citados en la hipótesis inicial, coinciden con los resultados reflejados en la investigación por lo que podemos decir que la hipótesis planteada queda **aceptada parcialmente**.

##### **HIPÓTESIS Nro.2**

- Los cadetes de la Escuela Básica Policial presentan un nivel de Autoestima Regular.

En el Cuadro Nro. 2 de la pág. 62 se puede observar que los futuros policías de la ESBAPOL presentan un **nivel de autoestima regular (43%)** Realizando la comparación correspondiente podemos afirmar que la hipótesis planteada

inicialmente no refleja el nivel de autoestima de la mayoría de la población. Por lo tanto, la segunda hipótesis planteada se **rechaza**.

### **HIPÓTESIS Nro. 3:**

- Los estudiantes de segundo año de la Escuela Básica Policial presentan un nivel de coeficiente intelectual medio.

En el Cuadro Nro. 3 de la pág. 68 se evidencia que los futuros policías de la ESBAPOL presentan un **nivel de coeficiente intelectual medio (58%)**. Realizando la comparación correspondiente podemos afirmar que la hipótesis planteada inicialmente coincide con los resultados reflejados en la investigación por lo que podemos decir que la hipótesis queda **aceptada**

### **HIPÓTESIS Nro. 4**

- Los futuros policías de la Escuela Básica Policial presentan una motivación caracterizada por el factor extrínseco que implica obtener un trabajo seguro y estable, y las expectativas que tienen con respecto a su futuro trabajo como policías es: servir a la sociedad y ser reconocido como un buen policía.

Del Cuadro Nro. 6 de la pág. 73 podemos apreciar que la **principal motivación para elegir la carrera policial, (45%)**, fue la **estabilidad laboral**, que implica la idea de obtener “un trabajo seguro” y estable. Así mismo del Cuadro Nro. 9 de la pág. 78 correspondiente a esta variable podemos decir que: las expectativas que tienen los cadetes con respecto a su futuro trabajo como policías, es “**Ser reconocido como un buen policía y servir a la sociedad**” (30%). Realizando la comparación correspondiente podemos aseverar existe coincidencia con la hipótesis planteada inicialmente por lo tanto queda **aceptada**.

## VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

### 6.1 CONCLUSIONES:

Podemos concluir que los Futuros Policías de la Escuela Básica Policial de la ciudad de Tarija presentan las siguientes características:

- I. Los **rasgos de personalidad** predominantes son los siguientes: **Poca fuerza del yo** ésto revela a sujetos afectados por los sentimientos y poco estables emocionalmente. **Poca fuerza del superyó** por lo que tienden a ser despreocupados, muestran poca aceptación de normas sociales, son relajados. **Sizotimia** se caracterizan por ser reservados, alejados, críticos y fríos. **Baja integración**, por lo tanto son personas autoconflictivas, descuidadas de reglas sociales **Mucha Tensión** muestran tensión, son excitados, irritables, frustrados, impacientes e inestables. **Surgencia** lo que indica que son desinhibidos, alegres, animosos, habladores, sociables, comunicativos.
- II. Se establece que los futuros policías de la ciudad de Tarija tienen a **Niveles de Autoestima Regular**, por lo que disponen de un grado aceptable de confianza en sí mismos.
- III. Se concluye también que existe diferencia en cuanto al nivel de **autoestima según el sexo**, donde los cadetes de sexo masculino presentan un nivel de autoestima Regular, a diferencia de las mujeres que presentan niveles de autoestima entre Bajo y deficiente.
- IV. Se concluye que los futuros policías de la ciudad de Tarija presentan un **Nivel de Inteligencia Medio** lo que indicaría que se caracteriza por el desarrollo regular de la capacidad para comparar, razonar y resolver problemas.
- V. En cuanto a la **Inteligencia según el Sexo** de los participantes, se establece que existe una mayor tendencia a presentar mejores niveles de inteligencia en

el sexo masculino ubicados entre Media y Superior a diferencia del sexo femenino que presenta niveles de inteligencia ubicados entre Media e Inferior.

**VI. La principal Motivación para escoger la carrera policial es la estabilidad laboral**, que implica la idea de obtener “un trabajo seguro” y estable, de tipo Extrínseca, ya que conlleva la búsqueda de una recompensa externa, el segundo motivo más sobresaliente que influyo en la decisión profesional fue **la preocupación por la seguridad ciudadana y la intolerancia por las injusticias**, esto refleja una motivación intrínseca que viene de su vocación de velar por la seguridad de la sociedad, pero sobre todo por ese sentimiento de respeto por las normas y la justicia.

**VII.** Al respecto de la motivación según el sexo de los participantes podemos afirmar que la “**Estabilidad Laboral**” es lo que movilizó en la elección de la carrera policial en los hombres a diferencia de las mujeres que afirma haberse motivado por el “**Prestigio de la institución**” y por la “**Preocupación por la seguridad ciudadana y por tener una actitud de intolerancia a la injusticia**”.

**VIII.** Por último las **Expectativas que tienen con respecto a su futuro trabajo como policías**, principalmente es “**Ser reconocido como un buen policía y servir a la sociedad**” acerca de **los planes académicos que tienen una vez concluidos sus estudios policiales**, desean “**estudiar otra carrera universitaria o técnica apoyándose en su trabajo como policía**”.

Se concluye de manera general: El “perfil psicológico de los futuros policías de la Escuela Básica Policial” presenta los siguientes rasgos de la personalidad más sobresalientes; Poca fuerza del yo, Poca fuerza del superyó, Sizotimia, Baja integración, Mucha Tensión, Surgencia, un nivel de Autoestima Regular; nivel de Inteligencia Medio; la principal motivación para escoger la carrera policial es la “Estabilidad Laboral”; las expectativas que tienen con respecto a su futuro trabajo como policías, es “Ser reconocido como un buenos policías”.



## **6.2 RECOMENDACIONES**

En base a los resultados y las conclusiones establecidas en la presente investigación, se realizan las siguientes recomendaciones:

### **A la Escuela Básica Policial:**

- El objetivo principal de la formación del oficial debería ser, formar un oficial reflexivo que tenga capacidad de tomar decisiones y no sólo recibir órdenes. Por lo tanto, abrir verdaderos espacios de crítica y debate que permitan, en el contexto de la formación, desarrollar intercambio de ideas donde el grado de los estudiantes no juegue un rol principal.
- Promover espacios de discusión y crítica reflexiva en la formación, sin el temor de los alumnos a discrepar o dar una opinión, por el respeto al grado del profesor, independiente de la coherencia, pertinencia de su planteamiento.
- Propiciar situaciones placenteras de tranquilidad y éxito, de modo que los futuros policías se sientan seguros y valiosos.
- Eliminar las amenazas, castigos y humillaciones y, por el contrario, brindar espacios para la atención personal que permitan experimentar aceptación y respeto.
- Consolidación de un régimen interno y disciplinar que considere espacios de doctrina, así como otros espacios de posible debate y diálogo.
- Ampliar los espacios en donde el cadete puede tomar decisiones respecto al uso de su tiempo, para promover la toma de decisiones y la autorregulación.

- Se recomienda a las autoridades educativas policiales la realización de ejercicios de habilidad, o de desarrollo de la inteligencia, que puede ser logrado a través de juegos tales como el ajedrez,
- Implementar la realización de simulaciones o “rol-playing” de situaciones de crisis en las que se genere un elevado nivel de estrés. De esta forma, se consigue adquirir, de una forma más controlada, determinadas experiencias reales de afrontamiento al estrés. Sin embargo, estas simulaciones deben realizarse de forma gradual, de menor a mayor dificultad, para evitar en el policía un desbordamiento emocional o un posible “trauma” por la adquisición de algún miedo.

**A los Instructores formadores de nuevos Policías:**

- Promover ambientes educativos que beneficien la dimensión afectiva, lo que evita así la aparición del aburrimiento, el estrés o la ansiedad que aumenten los sentimientos e ideas de fracaso y menoscaben la valoración personal y el rendimiento académico de los cadetes de segundo año de la Escuela Básica Policial.
- Ayudar al estudiante a descubrir y confiar en sus capacidades y habilidades, eliminando ideas erróneas que pueda tener respecto de su autoeficacia.
- Facilitar experiencias de logro académico que favorezcan el autoconcepto y la autoestima de los futuros policías.
- Disminuir el control de la conducta a través del refuerzo negativo de las faltas y el refuerzo positivo de la buena conducta, ya que promueve prácticas complejas de evaluación de riesgos para evitar castigos. Limitando de esta forma la reflexión adecuada para una moral autónoma regida por la autorregulación.
- Buscar la consolidación de convenios entre la UAJMS y la ESBAPOL de la ciudad de Tarija donde se pueda gestionar talleres para elevar la autoestima de los futuros policías.
- Gestionar la firma de convenios entre la UAJMS y la ESBAPOL para la implementación de Gabinetes psicológicos para realizar una evaluación, intervención y seguimiento de los problemas psicológicos que enfrentan los futuros policías en el proceso de su formación.

**A los Futuros Investigadores:**

- Realizar nuevas investigaciones, abarcando nuevas dimensiones de la personalidad. Asimismo, realizar investigaciones acerca de las características psicológicas de los instructores y el plantel docente que se ocupa de la formación de nuevos policías.