

## **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Hoy en día se sabe que poseer una buena formación profesional es necesario para casi todos los ámbitos dentro de la sociedad y dependerá de las características psicológicas cada individuo el desempeñar una labor y desenvolverse profesionalmente. La formación cultural y formación académica son factores relevantes al momento de elegir que tipo de profesión ejercer y que ambas influyen en la manera de conocer a la sociedad e incluso así mismos, es así como se comprueba que no todos pueden realizar servicios destinados a la ayuda de la sociedad como voluntarios ya que a pesar de realizar sus propias labores profesionales y status, de modo continuo, responsable y desinteresado dedican parte de su tiempo a actividades solidarias realizadas no en favor de si mismos ni asociados en las organizaciones donde se integran, sino en favor de los demás o de intereses sociales colectivos.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS/OPS), América Latina tuvo en el año 2000 una de las tasas per cápita promedio de muertes por accidentes de tráfico más altas del mundo con una cifra media de 26 fallecidos por cada 100.000 personas. Se estima que estos sucesos en todo el mundo acaban cada año con la vida de 1.2 millones de personas, dejando seriamente heridos o discapacitados a un número de entre 20 y 50 millones de individuos.

Reportes procedentes de Naciones Unidas informan que las colisiones de tránsito constituyen la segunda causa principal de muertes en las personas de entre 5 y 25 años. Dentro de este grupo de edad, los varones jóvenes (peatones, ciclistas, motociclistas, conductores principiantes y pasajeros) tienen una probabilidad aproximadamente tres veces mayor de morir o sufrir traumatismos en las carreteras que las mujeres jóvenes, es por tal motivo que se ve la necesidad de implementar programas en las cuales se realice educación vial en la población en general.

En un estudio comparativo del 2005 publicado por Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) donde se recogen datos y evolución de esta

problemática en varios países de la Región entre 1996 y el 2003 se indica que Colombia, Chile y Cuba reportaron importantes descensos en las tasas de fatalidad. Costa Rica es otro de los países que está registrando mejoras sustantivas. No obstante estos avances, la Dra. Rodríguez recuerda que la epidemiología de las lesiones, discapacidad y muerte por incidentes de tráfico que estamos observando en las Américas es algo que contrariamente a algunas convicciones arraigadas en la población, puede y debe prevenirse con la ayuda de programas de apoyo social como la implementación de educadores viales como las cebras o mimos.

Situación actual del voluntariado en España ha aumentado considerablemente haciendo que mayor gente se sume a este tipo de labor social, ya que el crecimiento poblacional ha hecho que cada vez se vuelva más difícil el salir de la pobreza y se pierdan los valores en las personas es así que las personas más afortunadas y altruistas deciden cada vez sumarse a la colaboración social como se muestra en una encuesta realizada en España se pudo observar que, Personal voluntario en el año 2000 son de 1.073,636 personas voluntarias al servicio de la población con vulnerabilidad.

El auge del voluntariado demuestra: que existe concientización acerca de lo que significa el poder ayudar a los demás y el interés de la gente por los problemas sociales.

En Sur América también se vio la necesidad de la implementación de un tipo de voluntariado social por la problemática de la creciente población automovilística es así como nace la iniciativa de Mockus gobernador de una de las ciudades de Colombia quien ejecutó su Plan de Gobierno basado en la implementación de políticas y programas de construcción de cultura ciudadana. Sus esfuerzos los centró en organizar las finanzas públicas de la ciudad, desarrolló un amplio programa de pedagogía y cultura ciudadana orientado a mejorar los comportamientos de los habitantes en el espacio público, mediante el uso de símbolos como cebras y mimos.

En Bolivia también se realizó la implementación de voluntarios que trabajan como educadores viales con trajes de cebras todos los días, las cebras se cubren el cuerpo. Mientras los peatones desesperados avanzan a la orden del semáforo, ellas bailan, juegan, bromean y gesticulan sin cesar. Cuando se van, los niños y ancianos las extrañan y el caos retorna a las calles. Lo que era una unidad de educación vial se convirtió también en un soporte para los chicos que trabajan allí, ayudándoles a encontrar una mirada hacia adentro de ellos mismos en búsqueda de sus fortalezas, creyendo sobre todo en lo que significa trabajar como equipo en lo se llama la “Actitud Cebra”: ser positivos, ser considerados y productivos, y sobre todo ser capaces de ponerse en el lugar del otro, sin olvidar la labor de educar a la ciudadanía como niños, adultos y población en general para evitar accidentes de tránsito.

Abordando los temas de investigación en la Facultad de Humanidades, particularmente en la Carrera de Psicología, no se ha encontrado ningún trabajo que tengan algunos datos generales en relación al presente tema de investigación. Por lo que con esta investigación se pretende aportar con conocimientos científicos de gran utilidad para la población en general. Por lo cual se propone el siguiente problema de investigación.

**¿Que características psicológicas presentan las personas voluntarias que trabajan como cebras en tráfico y viabilidad de la ciudad de La Paz?**

## **1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación pretende averiguar las principales características psicológicas de las personas que trabajan en voluntariado como cebras en tráfico y viabilidad en la ciudad de La Paz, teniendo en cuenta aquellos aspectos más significativos dentro de lo que significa ser voluntario y educadores ya que en la actualidad la creciente población no tiene una adecuada formación en cuanto al tema de tráfico y viabilidad, por lo que cada vez aumenta el índice de accidentes de

tránsito tanto por la imprudencia de los peatones como de los conductores por la falta de la educación vial y cultura ciudadana.

Por tanto, el presente trabajo de investigación, es importante porque se aportan un conocimiento más, a la sociedad, por lo mismo es necesaria que los ciudadanos en general fortalezcan su capacidad y profundicen sus conocimientos sobre esta temática.

La realización del trabajo de investigación, surge partir de la inquietud por saber cuáles son las características psicológicas de las personas voluntarias que trabajan como cebras en tráfico y viabilidad de la ciudad de La Paz, Estos personajes son muy conocidos por la población paceña y la labor que desempeñan es de gran importancia, son las encargadas de dar con el ejemplo una educación vial correcta a toda la población en general y brindan ayuda a todas las personas que día a día se enfrentan a los problemas de tráfico y viabilidad, tanto transeúntes como conductores de automóviles tanto particulares, como del servicio público, es importante que las personas voluntarias que trabajan como cebras en tráfico y viabilidad se encarguen de este proceso de formación y educación vial a todos los ciudadanos como ser niños, jóvenes y adultos. Y los mismos reconozcan las características psicológicas que manifiestan en la acción de sus funciones, conozcan aquellos rasgos característicos que comparte esta población y determine realmente como son estos personajes.

Sin lugar a dudas, este trabajo de investigación se constituye en un valioso aporte teórico en cuanto a los aspectos de caracterizar las características psicológicas de las personas que trabajan como voluntarios de cebras, constituyéndose de esta manera en un aporte significativo al conocimiento de dicha problemática, se constituirá en un referente vital y fundamental, el cual estará a disposición de las instituciones, estudiantes y personas interesadas que trabajen con esta problemática, Y a la población en general, que va llenando el vacío existente que hay en nuestra ciudad con referencia a este tema pues no se han encontrado investigaciones que hablen o

traten de este tema específicamente sobre características psicológicas en las personas voluntarias que trabajan como cebras en tráfico y viabilidad.

Por otro lado, se espera comprobar a partir de la teoría cómo los niveles de autoestima que se manifiestan, rasgos de personalidad que presentan, los niveles motivacionales para llevar adelante la acción que implica ser voluntario, por último los valores y lo que implica hacer un estudio del ámbito psicológico de cada persona.

## **2.1. PREGUNTA CIENTÍFICA**

¿Cuáles son las características psicológicas de las personas voluntarias que trabajan como cebras en tráfico y viabilidad de la ciudad de La Paz?

## **2.2. OBJETIVO**

Determinar las características psicológicas de las personas voluntarias que trabajan como cebras en tráfico y viabilidad de la ciudad de La Paz.

### **2.2.2. Objetivos Específicos**

- Identificar el nivel de autoestima de las personas voluntarias que trabajan como cebras en tráfico y viabilidad de la ciudad de La Paz.
- Determinar los rasgos de personalidad de las personas voluntarias que trabajan como cebras en tráfico y viabilidad de la ciudad de La Paz.
- Establecer el nivel de motivación que presentan las personas voluntarias que trabajan como cebras en tráfico y viabilidad de la ciudad de La Paz.
- Identificar los valores predominantes, de las personas voluntarias que trabajan como cebras en tráfico y viabilidad de la ciudad de La Paz.

## **2.3. HIPÓTESIS**

Las personas voluntarias que trabajan como cebras en tráfico y viabilidad de la ciudad de La Paz presentan las siguientes características psicológicas:

- Un nivel de autoestima buena.
- Rasgos de personalidad, sociable, dulzura y contacto fácil, imaginación y comprensión afectiva, sacrificio renuncia.
- Presentan una motivación alta
- El Valor predominante es el valor social, segundo valor positivo presente el valor religioso y como antivalor el valor económico.

## 2.4 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSION O CATEGORIA	INDICADOR	SUB INDICADOR	ESCALA
<b>AUTOESTIMA</b>	“la autoestima, en suma es la percepción evaluativa de uno mismo. La importancia de la autoestima radica en que concierne a nuestro ser, a nuestra manera de ser y al sentido de nuestra manera de ser y al sentido de nuestra valía personal”. Bonet, José Vicenti 1997.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoconocimiento</li> </ul>	Se reconoce si mismo sobre las dificultades que tiene para sentirse cómodo en situaciones nuevas, reconoce la necesidad de reconocimiento, sentirse libre y seguro o con temor para expresar como es, reconoce los errores y características particulares, sabe como puede sentirse bien.		<b>Cuestionario de autoestima 35B</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Optima (75 a 61)</li> <li>▪ Excelente (61 a 46)</li> <li>▪ Muy buena (45 a 31)</li> <li>▪ Buena (30 a 16)</li> <li>▪ Regular (15 a 0)</li> <li>▪ Baja (-10 a -15)</li> <li>▪ Deficiente (-16 a -30)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auto concepto</li> </ul>	Posee un auto concepto que lo caracteriza como persona particular y denota la individualidad de la valoración que se atribuye así mismo		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoevaluación</li> </ul>	Reconoce las cualidades y defectos que posee y evalúa a partir de reflexión y reconocimientos de sus actos y actitudes.		

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auto respeto</li> </ul>	Demuestra respeto hacia si mismo, hacia su manera de sobrellevar los triunfos y dificultades.		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Muy baja (-31 a -45)</li> <li>▪ Extremadamente baja (-46 a -60)</li> <li>▪ Nula (-61 a -75)</li> </ul>
<b>RAGOS DE PERSONALIDAD</b>	Los rasgos de personalidad hacen referencia a “la organización relativamente estable de aquellas características estructurales y funcionales innatas y adquiridas que forman la conducta con que cada		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociabilidad dulzura y contacto fácil</li> </ul>	-Tronco de líneas onduladas -suelo ondulado -copa de líneas curvas - sombreado lado derecho.	<b>El test del dibujo del Árbol de Karl Koch</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia de indicador</li> <li>• ausencia de indicador</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dulzura, imaginación y comprensión afectiva</li> </ul>	-Trazo curvo	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sacrificio y renuncia</li> </ul>	-Frutos que caen	

<p>individuo afronta las distintas situaciones". Catell. R(s/f).</p>	<b>Otros indicadores</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• personas orgullosas, vanidosas y deseos de superación.</li> </ul>	-Dibujo grande
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarraigado, fluctuación y falta de estabilidad emocional</li> </ul>	-sin suelo
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimientos de inferioridad y modestia</li> </ul>	-tronco sin base
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rigidez frialdad y aparente sociabilidad</li> </ul>	-Dibujo pequeño -Línea derecha ondulada, izquierda recta
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Narcisismo vanidad y exhibicionismo</li> </ul>	-Copa grande
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilidad interior en cubierta</li> </ul>	-Dibujo de línea izquierda ondulada, derecha recta

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fantasía vanidad narcisismo entusiasmo y exhibición</li> </ul>	- Tronco grueso	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impresionabilidad comprensión y pasividad</li> </ul>	-suelo en montículo	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificultad de contacto adaptación y conflictos con el ambiente</li> </ul>	- Copa sombrada	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subjetividad, introversión</li> </ul>	-Remarque derecho	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persona reservada, distante y desadaptada</li> </ul>	-suelo ascendente	
<b>MOTIVACIÓN</b>	La motivación es pocas palabras también puede ser definida como el	a) Necesidades de protección y seguridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se centran en la seguridad económica y personal e incluyen la consecución de un nivel de vida razonable.</li> </ul>		<b>El Cuestionario MbM</b> <i>Gestión por motivación</i> Elaborado por Marshall Sashkin, Ph.D.

	empuje que nos dirige a ser tal o cual cosa y al mismo tiempo diseña el cómo hacerlas. Maslow,	b) Necesidades sociales y de pertenencia	✓ Están relacionadas con la interacción social, la identidad con el grupo, la necesidad de amistad y contactos personales significativos y la necesidad de amor e intimidad con otra persona		<b>a) Muy alta</b> <b>b) Alta</b> <b>c) Media</b> <b>d) Baja</b> <b>e)Muy baja</b>
		c) Necesidades de autoestima	✓ Se refieren a la necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse a sí mismo.		
		d) Necesidades de autorrealización	✓ Se refieren al deseo del individuo de desarrollar todo su potencial, de “ser todo lo que uno puede llegar a ser”.		
<b>VALORES</b>	Definiendo el termino valor, se expone “la palabra valor viene el latín valor (fuerza, salud, estar sano,	• Valor teórico (conocimientos)	✓ El interés predominante del hombre teórico es empírico, critico y racional, por lo cual ordena sistemáticamente el conocimiento		<b>Test de Valores de Gordon Allport</b>  1+.- Valor predominante de acuerdo al puntaje máximo

<p>ser fuerte). Cuando decimos que algo digno de aprecio y estimación. En el campo de la ética y moral, los valores son cualidades que podemos encontrar en el mundo que nos rodea” Salazar (2004)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valor utilitario</li> </ul>	<p>✓ Se interesan por lo que es útil. Basado originalmente en la satisfacción de necesidades corporales (auto preservación), el interés por lo útil se desarrolla, abarcando los asuntos prácticos del mundo de los negocios: producción, mercado.</p>		<p>2+.- Segundo valor predominante correspondiente al segundo puntaje mayor.</p> <p>1-.- Valor de mayor rechazo de acuerdo el puntaje mínimo.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valor estético (artístico)</li> </ul>	<p>✓ Sus intereses mas altos son la forma y la armonía, juzga desde lo estético a través de la gracia, la simetría y la fineza, la vida tiene valor en lo que le afecta a el, no necesariamente debe ser un artista sino le encuentre el gusto a lo artístico de la vida, la verdad equivale a la belleza.</p>		
	<p>Valor social (humanitarios)</p>	<p>✓ El interés mayor es el amor a las personas, son amables, simpáticas, sin egoísmo, consideran fría e inhumana la actitud teórica, utilitaria y</p>		

			estética, son altruistas y se aproximan a la actitud religiosa.		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valor político (dominante)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se interesan por el poder, desean poder personal, influencia y fama, quieren tener el control, tienden a dominar, a manejar y manipular para tener beneficios, son optimistas, mentirosos, falsos, son extremadamente calculadores.</li> </ul>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valor religioso (morales, regulatorios)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Son personas místicas que tratan de comprometer el cosmos como un todo, hallan la afirmación de la vida en la experiencia religiosa. Tiene el enfoque de que existe un ser superior a nosotros.</li> </ul>		

## **13. MARCO TEÓRICO**

El marco teórico es uno de los capítulos importantes en la investigación que establece el sustento de todo el proceso de la misma sirve como factor fundamental en la formulación del problema, análisis de la información y la interpretación psicológica del conjunto de variables.

Este capítulo se desarrolla con la intención de dar a conocer y fomentar a la comprensión del tema e importancia de la investigación, tomando en cuenta sobre todo a la población investigada que son las personas voluntarias que trabajan como cebras en tráfico y viabilidad y seguidamente introducimos dentro del campo de la psicología clínica, para el desarrollo de las características psicológicas, tomadas en cuenta para llevar a cabo la investigación y ordenadas en relación a los objetivos planteados en el diseño teórico autoestima, personalidad, motivación, los valores.

### **3.1. ANTECEDENTES:**

#### **SITUACIÓN DEL CAOS DEL TRÁFICO EN CIUDADES GRANDES Y CIUDADES INTERMEDIAS.**

Las ciudades no siempre han estado tan congestionadas como lo están hoy en día. Todo empezó con la producción masiva de autos y la creación de “ciudades para autos”, rodeada por autopistas enormes, mientras los sistemas de transporte público caían en desuso. Estas ciudades se han transformado para servir a los automóviles, no a las personas. "La ciudad de la velocidad es la ciudad del éxito" era el lema de Le Corbusier y resume la mentalidad de los proyectos urbanos de mediados del siglo XX. Cincuenta años después, la motorización se ha acelerado, hasta el punto de poder contar por millones las muertes relacionadas con el uso de automóviles. Y donde alguna vez existían hermosos bulevares arbolados, ahora nos encontramos con el infierno ensordecedor de las autopistas de cuatro a diez carriles.

Probablemente, Los Ángeles sea el mejor ejemplo de una ciudad trastornada por el tráfico, donde el 55% de su superficie está cubierta por calles, autopistas y estacionamientos; los que no transitan en su auto son marginados de la sociedad; Y la energía se desperdicia al mismo tiempo que se contamina el aire. El humo sobre Los Ángeles ha dado lugar a la legislación ambiental más severa del mundo, sin embargo, la contaminación del aire sigue siendo un grave problema.

Aunque la situación en algunas ciudades puede ser "relativamente favorable" todavía, no hay razones para estar tranquilo. Europa, los países del ex-bloque comunista y el Tercer Mundo se están dirigiendo directamente hacia el caos del tránsito.

En Buenos Aires, el 20% de la superficie está destinado sólo a calles y las superficies destinadas a nuevas autopistas y accesos están aumentando. Uno de los cuadros característicos de algunas zonas de Buenos Aires es la de los antiguos cines hoy convertidos en estacionamientos.

Lo que se puede perder es la estructura orgánica y luego la cultura de las ciudades que todavía no estén definidas por el automóvil, en las que las calles y las plazas fueron planeadas y construidas como espacios vitales, compatibles con una variedad de usos tales como descansar, caminar, jugar, trabajar y moverse. Estas estructuras se están desmoronando en muchos lugares, los espacios abiertos con diferentes funciones se están convirtiendo en áreas mono-funcionales, reservadas para los automóviles y llenas de tránsito.

Actualmente la gente es cada vez más consciente de los problemas de transporte en varias ciudades del mundo. Sin embargo, todavía hay una amplia brecha entre la comprensión y la acción, particularmente para los que toman las decisiones.

No hay soluciones tecnológicas simples para salir de los embotellamientos vehiculares de tráfico en las ciudades; sólo un cambio radical de perspectiva y un enfoque comprensivo -evitando las acciones aisladas- puede convertirlas de nuevo en lugares habitables.

Con todas las consecuencias adversas que conlleva el uso del automóvil (contaminación, congestionamientos, accidentes) uno bien podría asustarse con las perspectivas para el futuro de las ciudades ya que, internacionalmente, los factores económicos contribuyen a agravar el problema favoreciendo la expansión del uso del transporte individual.

La congestión es un problema demasiado serio y contundente como para suponer que se puede mitigar con medidas unilaterales, erráticas o voluntaristas. Por el contrario, para mantenerla bajo control y asegurar un mínimo de sostenibilidad de los niveles de vida urbanos, surge un esfuerzo multidisciplinario que incluye el mejoramiento de los hábitos de conducción, y el cumplimiento de normas de tránsito. También es necesario fomentar una cultura ciudadana para los transeúntes y así evitar accidentes de tránsito. Las vías urbanas latinoamericanas no tienen la capacidad suficiente para soportar el uso indiscriminado del automóvil particular, y no la van a tener nunca, aunque se tomen todas las medidas financieras, ambientales y políticamente factibles para ampliarla.

La sola provisión de más infraestructura vial no resuelve el problema; en realidad, puede contribuir a empeorarlo, como lo muestra la experiencia de Caracas y otras urbes grandes que aplicaron esa estrategia. Con todo, el mejoramiento de las vías e incluso su ampliación son medidas potencialmente útiles.

Mejores resultados pueden esperarse de la intervención simultánea y progresiva en una amplia gama de facetas que componen el sistema de transporte: una apropiada demarcación y conservación de las calles, la coordinación de los semáforos, el mejoramiento de los hábitos de conducción, la racionalización del transporte público y de los estacionamientos, la consideración de los mayores volúmenes de tránsito generados por la construcción de edificios y centros comerciales, y muchas otras. Nunca debe perderse de vista que la aplicación de una medida puede repercutir en otros aspectos de la circulación vehicular, lo que debe anticiparse para prevenir efectos negativos.

En otras palabras, es necesario poner en práctica un conjunto de medidas factibles para ampliar la capacidad mediante el mejoramiento de la gestión y la productividad de la infraestructura existente.

El transporte se efectúa en limitados espacios viales, los que son fijos en el corto plazo; como es fácil de comprender, no se puede acumular la capacidad vial no utilizada para usarla posteriormente en períodos de mayor demanda.

En los últimos años, la sociedad argentina ha comenzado a preocuparse, reconocer e interesarse por la problemática del tránsito. A partir del alarmante número de víctimas de accidentes, el tema tuvo una creciente difusión en los medios de comunicación y se tradujo en la organización de distintos grupos de ciudadanos que transformaron su búsqueda de soluciones en demandas y propuestas hacia las autoridades.

Se trata de una preocupación que reconoce antecedentes en el contexto internacional: la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró al año 2004 como el “Año de la Seguridad Vial” con el propósito de generar diversas acciones que lograsen reducir, y en lo posible terminar con el fenómeno de la inseguridad vial. En ese año, la OMS había categorizado como “epidemia” a los accidentes de tránsito, pues constituían la décima causa de muerte en el mundo y se proyectaba que, de no tomarse medidas al respecto, se constituiría en la tercera causa de mortalidad mundial para el año 2020.

En Argentina, se ha declarado al 2007 como el Año de la Seguridad Vial. En ese marco, el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la República Argentina, junto con otros organismos oficiales, organizaciones no gubernamentales e institutos del sector privado vinculados con esta problemática, incrementaron las acciones tendientes a generar múltiples y diversos espacios escolares e iniciativas pedagógicas. Organización Panamericana de salud (2011).

### **3.2. TRÁFICO Y EDUCACIÓN VIAL EN BOLIVIA**

En Bolivia, el congestionamiento vehicular en las principales ciudades es un problema para quienes deben tomar el servicio público para ir a sus oficinas o

retornar a sus domicilios en especial en las horas pico, como ser a mediodía o al finalizar la tarde, tampoco quedan al margen los que tienen movilidad propia. En Bolivia prácticamente no existe información comprensiva sobre los niveles de contaminación del aire urbano ni sobre cómo éstos están afectando la salud de las personas.

En Bolivia, el pronunciado incremento del parque automotor en los últimos años, las demoras en el traslado y la falta de implementación de políticas de transporte conducentes a evitar el aumento del congestionamiento hacen que nuestras ciudades especialmente las principales ciudades capitales tales como La Paz, Santa Cruz y Cochabamba se encuentren en una situación límite que requiere de una inmediata puesta en práctica de medidas que ayuden, al menos en el corto plazo, a revertir la actual situación. Es necesario entonces, el establecimiento de una política de largo plazo tendiente a disminuir el uso individual del automóvil, acortando las distancias en las ciudades y creando espacios para el traslado empleando medios de transporte de menores costos ambientales y sociales.

Por tal motivo existe la necesidad de realizar un plan de descongestionamiento vehicular en el que participe el personal del Organismo Operativo de Tránsito, la Dirección de Tráfico y Vialidad del GAMEA de cada departamento, y los educadores urbanos (cebras y burritos).

Dirección de Tráfico y Vehicular del municipio apoyará con los educadores urbanos para promover la educación vial en los peatones y los efectivos policiales de Tránsito de cada departamento se dedicarán a hacer respetar las señalizaciones.

Según Magne, el congestionamiento vehicular se produce porque varias líneas de transporte se dedican a realizar el recorrido por tramos, haciendo un circuito corto, razón por la cual el personal de Servicio Públicos de Tránsito controlará a las líneas para que cumplan su recorrido de parada a parada.

### **3.3. EDUCACIÓN VIAL**

La educación vial como educación del transeúnte es una invitación a ocuparse de las condiciones subjetivas que contribuirían a que la experiencia del tránsito forme parte de una cultura de convivencia responsable y respetuosa, y a favorecer el desarrollo de ciudadanos capaces de mejorar la calidad de la vida en comunidad.

Se trata de promover, desde la escuela, saberes para la circulación y el tránsito seguro en la vía pública, entendiendo que esta última constituye un espacio complejo y conflictivo, reglado, surcado por intereses diversos, que demanda una toma de decisiones consciente e informada. Supone también enfatizar el concepto de tránsito como derecho y como construcción social y desnaturalizar su representación habitual. Es decir que, poner el énfasis en la educación del transeúnte implica superar visiones que reducen y simplifican esta problemática, toda vez que la remiten únicamente a la presentación de la vía pública como un espacio de riesgo y del tránsito como objeto de aplicación mecánica de normas preexistentes.

Se trata de atender al fenómeno de la circulación y el tránsito priorizando el análisis de casos e invitando a distinguir la forma en que intervienen los diferentes factores del sistema de tránsito (vehicular, humano y ambiental), la normativa e incluso las costumbres, en distintas situaciones concretas. Consideramos que propuestas que incluyan a los chicos en un análisis comprensivo del tema (referenciado en situaciones de tránsito concretas y contextualizadas, por ejemplo), pueden habilitar ricos espacios de aprendizaje que integran el conocimiento de las regulaciones viales con la reflexión sobre las normas, su lugar e importancia para las comunidades y los procesos de construcción social mediante los cuales se definen.

En esta perspectiva partimos de afirmar que todos somos transeúntes: en tanto peatones, pasajeros o conductores. Y como ciudadanos que transitamos tomamos decisiones cuyas consecuencias impactan en la vida personal y social; nos conducimos con prudencia o sin ella, preservamos o ponemos en riesgo la vida

propia y la de los demás. Al mismo tiempo, somos actores capaces de participar en la construcción de normas, en la regulación del tránsito y en nuestra sociedad.

El respeto a la normativa vial y la responsabilidad en el tránsito se re significan en este marco, entendiéndose como parte de un ejercicio cívico consciente, activo, constructivo; y la educación vial como parte de la propuesta escolar se integra, de esta manera, en un horizonte de sentido mayor: la formación del ciudadano.

### **3.4. PERSONAS VOLUNTARIAS QUE TRABAJAN COMO CEBRAS EN TRAFICO Y VIABILIDAD-**

No son personajes de Disney o mascotas que promocionan una marca o producto. Las “cebras” que circulan por las calles de La Paz, tienen un trabajo muy especial: son educadores urbanos que enseñan a la gente a caminar con seguridad por toda la ciudad. Día a día, cubren su cuerpo con un disfraz y una máscara: se mueven, saltan, gritan y agitan banderines para llamar la atención de los peatones. Según datos de la organización municipal “Cultura Ciudadana” alrededor de 240 jóvenes trabajan en dos turnos, cuatro horas por día y veinte horas a la semana y 65 son jóvenes voluntarios al servicio de la población.

El tráfico vehicular y peatonal es cada vez mayor en la ciudad sede del gobierno boliviano. Los automóviles no respetan los semáforos y la gente cruza las calles por cualquier lugar. El caos es total. La vida de la gente, especialmente de los niños, está en permanente peligro. Por eso, la autoridad municipal decidió tomar medidas concretas. Así nacieron las “cebras”.

En el año 2001, la Alcaldía creó un proyecto a través de la entidad “Cultura Ciudadana” con el fin de descongestionar el tráfico vehicular. “Las cebras emergieron con el objetivo de indicar el paso peatonal a los ciudadanos de a pie”, según Kathia Salazar, coordinadora del “Proyecto Cebbras”, en sus inicios. En la actualidad se consolidó dentro de la dirección de cultura ciudadana de la ciudad de La Paz a cargo el licenciado Sergio Caballero.

Este movimiento de cultura ciudadana se inició en Colombia. Ahí se trabajaba con mimos educadores. En las calles, grupos de niños y estudiantes hacían juegos para demostrar como debía cruzarse un paso peatonal. “En Bolivia, este proyecto se ha extendido a Oruro, Tarija, Viacha y El Alto.

La representante municipal afirma que este proyecto posee dos pilares fundamentales: educativo y social. La mayoría de los muchachos que trabaja como cebras tiene entre 16 y 22 años y está autorizada por la municipalidad para descongestionar el tráfico vehicular y facilitar el tránsito de los peatones.

Los requisitos para trabajar como cebra son la voluntad, el emprendimiento, la creatividad y los deseos de salir adelante. Todos los días, las cebras se cubren el cuerpo con trajes de algodón y tela blanca adornada con líneas de color negro. Mientras los peatones desesperados avanzan a la orden del semáforo, ellas bailan, juegan, bromean y gesticulan sin cesar.

El Censo Nacional de 2001, reportó una población de 1.552.156 habitantes en toda el área metropolitana de La Paz, incluyendo la ciudad de El Alto. La población estimada al año 2010 es de cerca de 2 millones de habitantes, sin incluir a El Alto, de casi 1,2 millones de personas. En su conjunto forman la aglomeración urbana más grande del país.

Según Datos del Instituto Nacional de Estadística de Bolivia, el parque automotor en La Paz, llegó a cerca de 220.000 vehículos en 2009. Si bien existen leyes y multas que regulan el tráfico en La Paz, la mayoría de los choferes no respetan la luz roja del semáforo. Mucho menos el derecho de los peatones, ni las líneas de cruce. Es por ese motivo, que las cebras se encuentran en casi todas las esquinas de la ciudad, ayudando a la gente a cruzar la calle, y disciplinando a los conductores, desde las primeras horas de la mañana hasta caer la noche.

Una de cada diez personas en la ciudad de La Paz maneja un vehículo a motor. En comparación con otras ciudades del mundo, éste no es un índice alto de congestión. Pero sin embargo, la capital de Bolivia está sufriendo serios problemas de tráfico y contaminación.

Desde 2005, la Alcaldía de La Paz ha intentado aliviar este caos con un programa innovador: con la ayuda de chicos y chicas jóvenes, disfrazados de cebras.

Existen leyes y multas que regulan el tráfico en La Paz, pero a pesar de esto, la mayoría de choferes no respetan la luz roja del semáforo, y mucho menos el derecho de los peatones, ni las líneas de cruce.

Se estaba buscando de alguna manera una respuesta amigable, no coerción, no sanción, no boleta, no policía", dice Patricia Grossman, la directora de Cultura Ciudadana de la Alcaldía de La Paz. Periódico el país publicacion2011/04.

### **3.5 EL VOLUNTARIADO**

Las constituciones de la mayoría de los países, reconoce como derecho de todo ciudadano el que ofrezca gratuitamente parte de su tiempo libre en beneficio de los demás y que se entiende que es toda persona que aporta su colaboración no lucrativa en beneficio del individuo o de la comunidad. Es una persona especialmente sensibilizada ante las necesidades del individuo y de la comunidad, integrada en una organización voluntaria o participación en programas o servicios concretos de Acción Social.

#### **3.5.1. PERFIL DEL VOLUNTARIO**

El perfil que de las personas voluntarias cumplen las siguientes expectativas que son:

- Atención y aceptación del otro como es, respeto: Dedicar tiempo, saber esperar, estar disponible, supone estar dispuesto a aceptar las deserciones, cobardías y cansancios.
- Hay que respetar siempre la libertad, no hacer imposiciones, de cara a las personas:
- Diálogo: Saber escuchar y dejar hablar, sólo así podremos valorar la situación y no tomar nunca decisiones precipitadas. Ayudando a que el interesado plantee la solución, estimulando y acentuando su capacidad de autodeterminación

- Valoración positiva: Siempre hay algo que podemos aprender del otro, confianza en las personas, la persona gana en confianza en la medida que siente que nosotros confiamos en el.
- Sentido de equipo, cada uno aporta lo que tiene: sus conocimientos, su trabajo, su ilusión, etc. Todos somos complementarios unos de otros. La defensa de la dignidad humana.

Par ser voluntario pues debe agruparse en organizaciones humanitarias y éstas unirse en redes, plataformas u otro colectivos.

### **3.6. CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS**

Una característica psicológica *“es aquella cualidad que determina los rasgos de una persona o cosa y que muy claramente la distingue del resto, es decir las características que presenta el individuo resultan ser sus notas particulares que o distinguen y que de alguna manera los hacen ser lo que son y no otros”*. La característica es lo mismo a decir rasgo típico o peculiar.” hay algunas características que resultan ser primordiales porque sin observarlas, entonces se dejaría de ser miembro de una especie; y luego existen otro tipo de características, las particulares, que son aquellas propis de cada uno”. Características psicológicas (2009).

Las personas voluntarias que trabajan como cebras, poseen un perfil muy exigente. El voluntario es una persona dotada de generosidad y desprendimiento, y capacidad para saber relacionarse con los demás personas. Tiene capacidad para escuchar a otro, aceptar de buen grado, aceptar sus puntos de vista e integrarse al trabajo de grupo, posee una justa autoestima, espíritu de responsabilidad y sensibilidad social, que le permiten descubrir las necesidades ajenas e interesarse por su solución procura ser buen comunicador y crear a su alrededor un clima de confianza.

### **3.7. AUTOESTIMA**

J.V. Bonet (1997) pag.60 comparte *“la autoestima, en suma es la percepción evaluativa de uno mismo. La importancia de la autoestima radica en que*

*conciérne a nuestro ser, a nuestra manera de ser y al sentido de nuestra manera de ser y al sentido de nuestra valía personal”.*

De ahí la importancia de un autoconocimiento sensato y sanamente autocrítico, como base imprescindible para conocer tanto lo positivo como lo negativo de los rasgos de nuestro carácter y de nuestras conductas. Por lo tanto, la autoestima se aprecia mejor cuando uno cuenta de que lo opuesto a ella no es la hetero estima o estima de los otros, sino la desestima propia, rasgo característico de ese estado de suma infelicidad suficiente suele ser uno de los componentes de la persona feliz. (Ibíd.).

### **3.7.1. Formación de la Autoestima**

La autoestima, es importante en todos los estadios de la vida, lo es de manera especial en los estadios formativos de la infancia y la adolescencia, en el hogar y en el aula, así como en el estadio degenerativo de la vejez. La psicopedagogía adjudica a la autoestima un papel fundamental en el crecimiento del niño como persona y como discente.

### **3.7.2. Niveles de autoestima**

Existen distintos niveles e autoestima: alto, medio y bajo según los cuales se adoptan una postura u otras y se tienen actitudes concretas que ponen en evidencia la importancia de la valoración personal en la conducta y estilo de vida. En relación a estos se pueden citar algunas características que la persona posee en mayor o menor grado, Bonet (1997) pag78 las denomina “las Aes de la autoestima”. A continuación se presenta las cuatro características que presuponen un buen nivel de autoconocimiento en especial de autoconciencia.

1.-Aprecio genuino de si mismo como persona, independientemente de lo que pueda hacer o poseer, de tal manera que se considera igual, aunque diferente, a

cualquier otra persona. Un aprecio que incluye todo lo positivo que pueda haber en uno mismo: talentos, cualidades corporales, mentales, espirituales, etc.

2.- Aceptación tolerante y esperanzada de sus limitaciones, debilidades, errores y fracasos. Se reconoce un ser humano falible, con todos los demás, y no le extraña ni acongoja demasiado el hecho de fallar con mayor o menor frecuencia. Reconoce serenamente, los aspectos desagradables de su personalidad. Se responsabiliza de todos sus actos, sin sentirse excesivamente culpable por los desacertados.

3.- Afecto, una actitud positivamente amistosa, comprensiva y cariñosa hacia sí misma, de tal suerte que la persona se sienta en paz, no en guerra, con sus pensamientos y sentimientos (aunque no le agraden), con su imaginación y con su cuerpo (con todas sus arrugas y verrugas). Y así sabe disfrutar bien consigo misma dentro de su propia piel.

4.- Atención y cuidado fraternal de sus necesidades reales tanto físicas como psíquicas, intelectuales. Las personas que se autoestima prefiere la vida a la muerte, el placer al dolor, el gozo al sufrimiento y la misma por una persona o una causa con la que se sienta profundamente identificada.

Por otra parte cuando hablamos de autoestima, hablamos también de la afirmación de ser persona, de ser humano que piensa y siente, que es irreplicable valiosísimo y que merece todo nuestro respeto y consideración de uno mismo.

Bonet (1997) 65 cita a Hamachen (1971) pag 189 con su aporte que propone los indicios positivos y negativos de la persona con su autoestima deficiente manifestados en síntomas.

#### ✓ **Indicios positivos**

1.- Cree firmemente en ciertos valores y principios, está dispuesto a defenderlos, aun cuando encuentre oposición, y se siente lo suficientemente segura de sí mismo como para modificarlos si nuevas experiencias indican que estaba equivocada.

2.- Es capaz de obrar según crea más acertado, confiado en su propio juicio, sin sentirse culpable cuando a los otros no les parezca bien lo que haga.

3.- No pierde tiempo preocupándose en exceso por lo que haya ocurrido en el pasado ni por lo que pueda ocurrirle en el futuro. Aprende del pasado y lo proyecta para el futuro, pero vive intensamente el presente, el aquí y el ahora.

4.-Tiene una confianza básica en su capacidad para resolver sus propios problemas, sin dejarse acobardar fácilmente por los fracasos y dificultades. Y está dispuesta a pedir ayuda de otros cuando realmente lo necesita.

5.-Como persona, se considera y se siente igual a cualquier otra persona, ni inferior ni superior, sencillamente igual en dignidad, y se reconoce diferencias en talentos específicos, prestigio profesional o posición económica.

6.-Da por supuesto que es interesante y valiosa para otros, al menos para aquellos con quienes se asocia amistosamente.

7.-No se deja manipular por los demás, aunque está dispuesto a colaborar con ellos si le parece apropiado y conveniente.

8.- Reconoce y acepta en si mismo una variedad de sentimientos y pulsiones, tanto positivos como negativos y esta dispuesto a revelárselos a otra persona, si le parece que vale la pena y así lo desea.

9.- Es capaz de disfrutar con los demás diversas actividades, como trabajo, leer, jugar charlar, caminar, holgazanear, etc.

10.- Es Sensible a los sentimientos y necesidades de los demás, respeta las normas sensatas de convivencia generalmente aceptadas, y entiende que no tiene derecho, ni lo desea, a medrar o divertirse a costa de otros.

#### ✓ **Indicios negativos**

1.- Autocritica rigorista, tendente a crear un estado habitual de insatisfacción consigo mismo.

2.- Hipersensibilidad a la crítica, que le hace sentirse fácilmente atacada y a experimentar resentimientos permanentes contra sus críticos.

3.-Indecisión crónica, no tanto por falta de información sino por miedo exagerado a equivocarse.

4.- Deseo excesivo de complacer, no se atreve a decir no, por temor a desagradar a perder la benevolencia del peticionario.

5.- Perfeccionismo, o auto exigencias hacer perfectamente, sin un fallo, casi todo cuanto intenta; lo cual pueda llevarle a sentirse muy mal cuando las cosas no salen con la perfección exigida.

6.- Culpabilidad neurótica se condena por conductas que no siempre son objetivamente malas, exagera la magnitud de sus errores y delitos y/o los lamenta indefinidamente, sin llegar a perdonarse por completo.

7.- Hostilidad flotante, irritabilidad a flor de piel, que le hace estallar fácilmente por cosas de poca monta.

8.-Actitud súper crítica, casi todo le sienta mal, le disgusta, la decepciona, la deja insatisfecho.

9.- Tendencias depresivas, tiende a verlo todo negro, su vida, su futuro y sobre todo su si mismo, y es proclive a sentir una inapetencia generalizada del gozo de vivir y aun de la vida.

### **3.7.3. Perfil de la Persona que se Autoestima Positivamente**

Se presentan cuatro rasgos que se pueden aceptar o rechazar.

- Habla serena y sinceramente de sus logros y fracasos, como quien mantiene una relación amistosa con su propia realidad.
- Se siente cómodo al dar y recibir expresiones de aprecio y afecto.
- Camina con la cabeza bien alta, pero sin menospreciar a nadie.
- Evita de rodearse de “satélites” proclives a repetir la voz “la voz de su amo”.

- A la hora de llamar la atención a otra persona por sus debilidades, lo hace con sensibilidad y tacto.

### **3.8. RASGOS DE PERSONALIDAD**

Los rasgos de personalidad hacen referencia a “la organización relativamente estable de aquellas características estructurales y funcionales innatas y adquiridas que forman la conducta con que cada individuo afronta las distintas situaciones”. Catell. R(s/f).

Las características de las personas “se consideran cualidades o rasgos, que se infieren de su forma de comportarse que se han observado y que permanecen invariables. Por lo tanto, un rasgo se puede definir en función a la constancia o repetición de su presencia en la conducta de un sujeto, y de su estabilidad en el tiempo. Stern, lo denomina disposición y Allport propuso el nombre de rasgo”. Joseph N(s/f).

“Hay rasgos que se refieren a los aspectos formales del comportamiento y de la personalidad, como la inteligencia, la habilidad, o la actividad; y otros rasgos que se relacionan con las opiniones, los intereses, o sea que se refieren a las actitudes de un sujeto frente al mundo, es decir, a su ideología y su forma de ver el mundo”.

#### **3.8.1. Personalidad en las Personas Voluntarias que Trabajan como Cebras en Tráfico y Viabilidad**

El perfil de las personas voluntarias cumplen las siguientes expectativas que son:

- Atención y aceptación del otro como es, el respeto, dedicar tiempo, saber esperar, estar disponible, supone estar dispuesto a aceptar las deserciones, cobardías y cansancios, hay que respetar siempre la libertad, no hacer imposiciones y de cara a las personas.
- Otro importante valor que cuenta es el diálogo: saber escuchar y dejar hablar, sólo así podremos valorar la situación y no tomar nunca decisiones precipitadas, ayudando a que el interesado plantee la solución, estimulando y acentuando su capacidad de autodeterminación
- Valoración positiva: Siempre hay algo que podemos aprender del otro.

- Confianza en las personas, la persona gana en confianza en la medida que siente que nosotros confiamos en él.
- Seguimiento, desinterés. Sentido de equipo, cada uno aporta lo que tiene: sus conocimientos, su trabajo, su ilusión, etc. Todos somos complementarios unos de otros.

Es consciente de las causas estructurales de los problemas en este caso de la falta de educación vial tanto en peatones como en los conductores.

### **3.9. MOTIVACIÓN**

La motivación, puede ser definida como estado abstracto pero con reflejos concretos que genera efectos en el individuo tanto en su comportamiento y como consecuencia a las metas u objetivos que tenga como dirección. La motivación es pocas palabras también puede ser definida como el empuje que nos dirige a ser tal o cual cosa y al mismo tiempo diseña el cómo hacerlas.

Maslow, diseñó una jerarquía motivacional en seis niveles que, según él explicaban la determinación del comportamiento humano. Este orden de necesidades sería el siguiente: fisiológicas, de seguridad, amor y sentimientos de pertenencia, prestigio, competencia y estimas sociales, autorrealización, y curiosidad y necesidad de comprender el mundo circundante.

En la práctica las administraciones modernas señalan a la motivación como factor clave que los Directivos incorporan en las relaciones de trabajo que crean y supervisan. La función administrativa de la dirección se entiende, como el proceso de influir en las personas, para que contribuyan a los objetivos de la organización en conjunto; para esto se requiere la creación y el mantenimiento de un contexto en lo que los individuos se sientan comprometidos hacia el logro de objetivos comunes.

### **3.9.1. Origen y Desarrollo de la Motivación**

El estudio de la motivación se relaciona con esta pregunta del porque o de las causas inmediatas del comportamiento. El tipo mas simple del desarrollo de la motivación es aquel en el que un objeto neutro adquiere una valencia positiva por el hecho de haberse convertido en el medio de obtener otro objeto que satisface la necesidad. En otras palabras, el sujeto es motivado a buscar un objeto en virtud de una motivación que lo impulsa hacia otro objeto que depende del primero.

En ese sentido, la motivación es el motor que maneja nuestra forma de actuar ante una situación que debemos ejecutar. Ahora bien, en el contexto laboral representa para la organización un valor intangible para la productividad, desarrollo y alcance las metas definidas.

La motivación crea efectos que pudiésemos definirlos tanto positivos como negativos, los cuales puedes ser inducidos por el medio ambiente o medio laboral donde se desarrolle el individuo.

### **3.9.2. La Motivación Desde el Punto de Vista Clínico**

La investigación clínica, es el estudio de la motivación, se halla entre los métodos que tradición y la experiencia científica han reconocido como adecuados para el análisis de esta importante actividad psicológica. El método clínico parece ser un instrumento apropiado para el estudio de la motivación, sobre todo si se tiene en cuenta que actualmente, cada vez más los psicólogos están convencidos de que, en toda actividad psíquica, es lógico suponer la existencia de componentes de naturaleza inconscientes...Ancona (1978)34.

### **3.9.4. Clasificación de las motivaciones**

**-Necesidades fisiológicas.** La categoría más básica de motivación se centra en la supervivencia. Entre estas necesidades están la comida, el agua, el aire y un lugar para cobijarse. Todos nacemos con estas necesidades, que motivan, en mayor o menor medida, nuestro comportamiento a lo largo de la vida. Sin embargo, en nuestra sociedad, la mayor parte de las personas tienen bien cubiertas estas

necesidades fisiológicas. Incluso cuando oímos el caso de un vagabundo que ha muerto congelado en la calle por falta de cobijo, no pensamos en las causas por las que este vagabundo no pudo encontrar un lugar en que guarecerse sino en qué le indujo a rechazar el cobijo que se ofrece siempre a aquellos que no tienen donde alojarse en invierno. Desde luego, es altamente improbable que una persona que dispone de trabajo estable en una empresa no tenga satisfechas sus necesidades más básicas. Es cierto que, con demasiada frecuencia, los trabajadores más pobres tienen que alojarse en refugios o incluso dormir en coches o pequeñas caravanas pero, aún en este caso, no se puede hablar de una lucha por la supervivencia física. El *Cuestionario MbM* no mide las necesidades fisiológicas, puesto que es prácticamente seguro que una persona que complete este cuestionario tendrá satisfechas sus necesidades fisiológicas y su mayor motivación no procederá, por lo tanto, de la satisfacción de estas necesidades humanas básicas.

**-Necesidades de protección y seguridad.** La primera escala del *Cuestionario MbM* evalúa las necesidades de protección y seguridad. Estas necesidades tienden a un plazo más largo que la mayoría de las necesidades fisiológicas básicas. Así, hablamos, con frecuencia, de la seguridad económica, de un nivel de vida confortable y de una sensación de seguridad. En la mayor parte de los países occidentales, la satisfacción de estas necesidades se consigue a través del dinero que las empresas pagan directamente a los empleados a cambio de su trabajo. En otros países, como Japón, muchas empresas proporcionan vivienda y asistencia sanitaria a sus empleados.

Sin embargo, en ambos casos, la satisfacción de las necesidades relacionadas con estas motivaciones se obtiene a través del empleo y la pertenencia a una empresa. Con frecuencia, las empresas utilizan los aumentos de sueldo para recompensar un rendimiento excepcional y esto puede redundar en la satisfacción de las necesidades de protección. No obstante, salvo que un empleado viva en circunstancias muy difíciles, no es probable que el sueldo sirva como motivador importante para satisfacer las necesidades de protección y seguridad. Por

supuesto, esto no quiere decir que el sueldo no sirva para motivar el rendimiento, sino que, cuando ocurre esto, suele ser porque el dinero se puede utilizar para satisfacer muchas necesidades distintas. El dinero es, como dice el estudioso de temas sociales George Will, “fungible”. Es decir, puede tener una amplia variedad de usos y objetivos.

La protección y la seguridad son especialmente importantes para aquellos individuos que, por una u otra razón, carecieron de ellas en el pasado. Aún cuando hayan cambiado las circunstancias, es posible que estos individuos conserven su preocupación por cubrir sus necesidades de protección y seguridad, puesto que los problemas derivados de su ausencia no siempre son algo que pertenece al pasado lejano. En los últimos años, muchas empresas han reducido su mano de obra de manera drástica y el miedo al despido por reducción de personal se ha generalizado. Incluso empresas en que nunca se habían producido despidos por este motivo, como IBM, han reducido su personal o aplicado medidas de reingeniería de recolocación de sus empleados. Desde luego, aquellas personas que corren el peligro inminente de perder su puesto de trabajo considerarán la protección y la seguridad una preocupación inmediata y básica. No se puede, por lo tanto, ignorar esta categoría de motivación; por varias razones, unas de índole personal y otras relacionadas con el entorno. La preocupación por satisfacer las necesidades de protección y seguridad siempre será una cuestión importante para algunos (quizá, muchos empleados). Aun así, no es probable que sirva como fuente de motivación importante o general para la mayor parte de los empleados.

**-Necesidades sociales y de pertenencia.** La segunda escala *MbM* mide las necesidades sociales el sentimiento y necesidad de pertenencia, de interacción con otros en relaciones duraderas. En el caso del empleado motivado por estas necesidades, el directivo puede optar, por ejemplo, por pasar más tiempo con esa persona. Esto permitirá que el directivo y el empleado desarrollen una relación interpersonal positiva. Sin embargo, esto sólo es posible hasta cierto punto. Por una parte, es cierto que hace falta ser un mando o directivo poco dotado y socialmente inepto para no molestarse siquiera en aprender los nombres de pila y

apodos de los empleados y no mostrar siquiera una simpatía superficial y un interés personal hacia los mismos. Pero, por otra parte, ningún directivo tiene tiempo para establecer una relación interpersonal fuerte con cada uno de sus empleados. Una forma de satisfacer esta necesidad y usar la motivación social de manera productiva es diseñar trabajos que deban ser realizados por grupos o equipos. Esto genera una situación en la cual la mejor manera de que disponen los empleados para satisfacer sus necesidades de pertenencia a un grupo es trabajar en unión de otros en la realización del trabajo.

La ventaja de esta práctica es que hace innecesario el tipo de contacto social (conversación improductiva y hábitos similares) que van en detrimento del rendimiento laboral.

Un planteamiento de gestión en equipo es otra de las formas en que los directivos pueden aprovechar la motivación relacionada con las necesidades sociales y de pertenencia. Esto se puede reducir a una breve reunión del grupo una o más veces a la semana o consistir, de manera más amplia, en un sistema formal de delegación en el equipo.

**.Necesidades de autoestima.** Muchas personas, quizá la mayoría, se sienten motivadas por la búsqueda de su valor como individuos, necesitan sentirse importantes. La necesidad de autoestima es el centro de atención de la tercera categoría de motivación humana detectada por Maslow y es evaluada por el *Cuestionario MbM*. Es evidente que los directivos deben elogiar a los empleados por su buen trabajo o por la consecución de logros especiales. También es posible diseñar los trabajos de manera que los empleados tengan la oportunidad de sentir que sus logros son resultado de su esfuerzo. La repetición interminable de una o dos operaciones sencillas no puede ofrecer a la persona la sensación de realización de una tarea significativa que genera autoestima. Los directivos pueden también diseñar el trabajo de manera que el trabajador tenga un control real sobre su actividad laboral. Esto asegura que el empleado pueda establecer una conexión entre sus logros laborales y su propio esfuerzo, una condición necesaria para obtener autoestima a través del trabajo. También se puede organizar el trabajo de manera que se perciba como algo completo o “entero”, con un principio y final

claros. Si es posible, la existencia de un producto real o un resultado concreto ayuda también al trabajador a incrementar su autoestima.

Sucede, sin embargo, que existen muchos trabajos de pequeña escala y los directivos pueden argumentar que es difícil conceder mucha importancia a una tarea o trabajo menor. En este caso, el problema se puede resolver aplicando la propuesta, expuesta anteriormente, de formar equipos. La investigación demuestra que los miembros de un equipo se identifican con los logros del equipo prácticamente como si ellos mismos hubieran realizado el trabajo de manera individual. El uso de un equipo que tiene una responsabilidad determinada en el trabajo hace posible aprovechar tanto las necesidades sociales y de pertenencia como las necesidades de autoestima.

**-Necesidades de autorrealización.** La última escala del *Cuestionario MbM* se centra en lo que Maslow consideraba el nivel superior de motivación humana: la búsqueda del autodesarrollo y el esfuerzo por ser “todo lo que uno puede llegar a ser”. Maslow llamó a esto autorrealización.

La mayoría de las personas desean autorrealizarse en mayor o menor medida. Lo que varía de una persona a otra es la importancia que otorgan a esta motivación. La puntuación que obtenga en esta escala le puede servir de indicación de la intensidad de su propia motivación con respecto a este aspecto. Esto le permitirá también tener en cuenta y entender mejor las necesidades de autorrealización de los demás. La mayor parte de los empleados prefieren que su trabajo implique un reto, es decir, desean tener la sensación de que no solamente están utilizando sus destrezas actuales sino que están adquiriendo también nuevas destrezas y conocimientos. Los directivos pueden tener en cuenta estas necesidades y aprovechar esta motivación para fomentar el desarrollo de las personas. Pueden planificar y asignar tareas que contribuyan al desarrollo. A los empleados se les puede conceder la oportunidad de aprender nuevas destrezas a través de una formación formal. Los directivos pueden asignar nuevas tareas a los empleados para ayudarles a fijarse nuevos objetivos. Estas son sólo algunas de las muchas formas que tiene un directivo eficiente de crear oportunidades para el crecimiento y desarrollo y, por lo tanto, gestionar por motivación.

El resultado que se obtiene es el indicador de Cada una de las cuatro escalas del Cuestionario MbM tiene un mínimo de 5 y un máximo de 25 puntos. Las puntuaciones altas, de 20 puntos o más, indican que las motivaciones medidas por esa escala son muy importantes para usted; entre 15 y 19 puntos indican que son relativamente importantes; entre 10 y 14 puntos, que son escasamente importantes y una puntuación baja, por debajo de 10, muestra que no son en absoluto importantes. 1990 Marshall Sashkin, Ph. Pag.3

Todos esos motivos constituyen elementos capaces de impulsar al individuo hacia la acción, en el sentido de motivos o fuerzas que impulsan al logro de una meta u objetivo, tienen carácter psicológico. Días (1985).

### **3.10. VALORES**

Definiendo el término valor, se expone “la palabra valor viene el latín valor (fuerza, salud, estar sano, ser fuerte). Cuando decimos que algo digno de aprecio y estimación. En el campo de la ética y moral, los valores son cualidades que podemos encontrar en el mundo que nos rodea” Salazar (2004)45.

Los valores para Allport son “los principios morales e ideológicos que condicionan el comportamiento humano, nos sirve de base y razón fundamental para lo que hacemos o dejamos de hacer, y son una causa para sentirnos bien con nuestras propias decisiones. Los valores nos ayudan a proceder según lo que consideramos que está bien o mal para nosotros mismos”. Aquellos motivos validos para la propia conciencia incide en la vida diaria de los individuos y en sus diversos estilos de relacionarse con su entorno.

Allport (1980), cita a Sprager, donde afirma que no se trata de seis tipos de persona diferentes, a lo que denomina como “tipología de valores” bajo el termino “tipo ideal”, donde explicar que “un tipo ideal; es un esquema de comprensibilidad, una medida que nos permite determinar cuan lejos ha ido una determinada persona en la organización que de su vida siguiendo uno o varios e estos”.

### 3.10.1 Los valores de Allport

**1.-El teórico:** El interés predominante del hombre teórico “ideal” es el descubrimiento de la verdad. En la persecución de este objetivo adopta una actitud “cognitiva” característica, busca identidades y diferencias y hace abstracción de sí mismo en los juicios sobre la belleza o la utilidad de los objetos, buscando únicamente observar y razonar.

**2.- El utilitario:** el hombre utilitario “ideal” se interesa por lo que es útil. Basado originalmente en la satisfacción de necesidades corporales (auto preservación), el interés por lo útil se desarrolla, abarcando los asuntos prácticos del mundo de los negocios: producción, mercado, consumo de mercancías, elaboración de crédito, acumulación de riqueza tangible.

**3.- El estético:** el hombre estético considera que los valores más altos son la forma y armonía. Cada experiencia es juzgada desde el punto de vista de la gracia, la simetría y la finura. El estético ve la vida como un conjunto de numerosos acontecimientos y cada impresión solamente tiene valor en lo que afecta a él. El valor estético es en cierto sentido diametralmente opuesto al teórico.

**4.-El social:** para este tipo ideal el valor más alto es el amor a otras personas, a una o varias, conyugal, filial, de amistad o filantrópico. El hombre social ama a otras personas como fines y es amigable, simpático, sin egoísmo. Tiende a considerar frías e inhumanas las actitudes teóricas, utilitaria y estética. En su forma más pura, el interés social es altruista y tiende a aproximarse estrechamente a la actitud religiosa.

**5.- El político:** el hombre político se interesa primeramente por él, sus actividades no se limitan necesariamente a la política, pero sea la que fuese su vocación, siempre busca el poder. Sin embargo, pueden distinguirse de las demás personalidades en las que el deseo de una expresión directa de esta motivación es dominante, personalidades que desean ante todo poder personal, influencia y fama.

**6.- El religioso:** el valor el hombre religioso puede denominarse unidad, la persona perteneciente a este tipo es mística y trata de comprender el cosmos como un todo, relaciona así mismo con la abarcadora totalidad. Algunos hombres de este tipo son “místicos inmanentes”, es decir, hallan su experiencia religiosa en la afirmación de la vida y su participación en ella. (ibíd.).

J.F. Gallo (1995)<sup>66</sup> propone una escala de valores humanos “la escala de los valores humanos, se refiere a los valores fundamentales de la persona, los cuales estamos obligados a proteger y respetar los valores humanos en los demás y hacerlo respetar en nosotros”. Al mismo tiempo nos estamos haciendo dignos de merecer respeto por parte de los demás.

A continuación se inscribe un listado de escalas de valores que debemos de respetar en los demás y en nosotros mismos.

- El respeto a la vida de todos los seres.
- El respeto a la integridad personal.
- El respeto a la propiedad y vida privada.
- El respeto a la libertad personal.
- El respeto a las cosas íntimas en el amor.
- El respeto en los compromisos con nuestras amistades.
- La justicia para con todo el mundo.
- La bondad y don de servicio al prójimo.
- La firmeza y cumplimiento de nuestros deberes humanos.
- El civismo y la solidaridad social.
- La ecuanimidad, la tolerancia y el perdón.
- La objetividad y la conciencia.
- La generosidad y el humanismo.
- La actitud mental positiva y constructiva.

Cuando hablamos de valor, generalmente nos referimos a las cosas materiales, espirituales, instituciones, profesionales derechos civiles, etc., que permiten al hombre realizarse de alguna manera. El valor es, entonces, una propiedad de las

cosas o de las personas, es captado como un bien, ya que se le identifica con lo bueno, con lo perfecto o con lo valioso.

Los valores valen por sí mismos, se les conozca o no, van más allá de las personas, es decir, trascienden, por lo que son y no por lo que se opine de ellos. Todos los valores se refieren a las necesidades o aspiraciones humanas. Las personas buscamos satisfacer dichas necesidades.

## 4. DISEÑO METODOLÓGICO

El presente trabajo de investigación se encuentra dentro del área de la Psicología clínica “*en términos generales la psicología clínica se puede definir como una rama de la psicología que investiga y aplica los principios de la misma a la situación única y exclusiva del paciente para reducir sus tensiones y ayudarlos a funcionar en forma eficaz y con mayor sentido*”.Berstein (1982). (pag.34).

Así mismo “*La psicología clínica esta dirigida a la detección, prevención, mantenimiento y desarrollo de la salud mental de los individuos, grupos sociales y comunidad. Desarrolla investigaciones orientadas al estudio de la personalidad normal y patológica (trastorno de personalidad Neurosis, psicosis). También realiza investigaciones sobre diseño, evaluación y mejoramiento de métodos de diagnostico, prevención y sobre todo la elaboración, depuración y eficacia de los distintos métodos y técnicas psicoterapéuticas para el tratamiento de los trastornos emocionales de los individuos*”. (Ibíd.).

Abordamos el tema de investigación tomando en cuenta a las personas voluntarias que trabajan como cebras en tráfico y viabilidad de la ciudad de Tarija, que conforman un grupo social de voluntariado, muy importante para todas los habitantes en general que viven en la ciudad de Tarija para investigar y describir las características psicológicas que presentan.

### 4.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación al que corresponde el presente trabajo es:

**Descriptivo.-** “*Este tipo de investigación se adapta s las necesidades del tema de investigación y caracteriza sistemáticamente los atributos de un fenómeno, se busca especificar además las propiedades importantes de la persona, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que pueda estar sometido a un análisis*”.(Hartwell) 1984 (pag119)

En este caso se trata de describir psicológicamente las propiedades y características importantes que presentan las personas voluntarias que trabajan como cebras en tráfico y viabilidad de la ciudad de La Paz.

Para el tratamiento y análisis de los datos obtenidos se trabajara con un tipo:

**Cuantitativo.-** “Usa recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento”: Hernández R (2005)57.

En este caso, ofrece la posibilidad de generalizar los resultados de manera amplia, además que brinda una gran posibilidad de replica sobre los puntos específicos de tales fenómenos y puede facilitar la comparación entre estudios similares donde los resultados serán representados de manera gráfica con la utilización de tablas, para un mejor análisis estadístico de datos sólidos y generalizables a la población.

**Cualitativa.-** “Utiliza recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación y puede o no probar hipótesis en un proceso de interpretación”.

Este análisis de investigación cualitativa puede generar datos mas profundos, riqueza interpretativa, la contextualización del ambiente o entorno, o los detalles y las experiencias únicas, de tal manera que se tenga un entendimiento profundo de la investigación ya que este análisis es flexible a la hora de interpretar.

## 4.2 POBLACIÓN

La población de la investigación la componen todas las personas voluntarias que trabajan como cebras en tráfico y viabilidad de la ciudad de La Paz.

<b>POBLACIÓN</b>	
<b>Mujeres</b>	<b>35</b>
<b>Hombres</b>	<b>30</b>
<b>Total</b>	<b>65</b>

### **4.3 MUESTRA**

La población general esta constituida por 65 voluntarios hombres y mujeres pertenecientes al gobierno municipal del área urbana de la ciudad de La Paz.

La muestra constituye el 100% de los voluntarios que trabajan como cebras en educación vial de la ciudad de La Paz. Tomando en cuenta que la población es muy reducida en comparación a otras, por esto se intenta lograr que la muestra comprendida por los 65 voluntarios sea representativa para la población en general y los datos sean confiables.

Para la selección de muestra se utilizó el tipo de muestreo intencional el muestreo por cuotas o intencional ha sido el que más ha empleado en las encuestas de opinión pública, la técnica variara de un investigador a otro, pero en general la pauta es dejar una considerable libertad de elección al entrevistador, imponiéndole, empero, la limitación de que determinadas características (edad, sexo, estado socioeconómico, raza, etc.) de los con testantes sea representativa de la zona ( ciudad, condado, estado, nación) o del grupo entre el que se hace la encuesta. Williams J. Goode (1976) (pag57).

La selección se realizó directa e intencionalmente a los individuos de esta población, en función de los siguientes criterios.

- Ser voluntario activo trabajando como cebra para la educación vial durante la gestión correspondiente.
- Deben poseer una edad mínima de 16 años.
- Voluntarios que trabajan como cebras tanto hombres y mujeres.

### **4.4 MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

Para llevar a adelante la presente investigación y posterior recolección de datos, nos guiaremos por el método:

**4.4.1 Teórico.-** este método” permite la construcción y desarrollo de la teoría científica, en el enfoque general para abordar los problemas de la ciencia. Por ello los métodos teóricos permiten profundizar en el conocimiento de las

regularidades y cualidades esenciales de los fenómenos. Estos cumplen una función gnoseológica importante, ya que nos posibilitan la interpretación conceptual de los datos empíricos encontrados”. Ezequiel Ander-EGG (2007) 86.

Además que crean condiciones para ir más allá de las características superficiales de la realidad explicar los hechos y profundizar en las relaciones esenciales y cualidades fundamentales de los procesos no observables directamente.

En este caso se utilizó el método teórico fundamentando los conocimientos científicos que se pretenden obtener, ya que es un tema no abordado a nivel nacional ni local y por ello se intenta conocer las cualidades esenciales que caracterizan a las personas voluntarias que trabajan como cebras como educadores viales y puede servir como apertura para la realización de otras investigaciones en relación a las población, variable, etc.

**4.4.2 Empírico:** este método nos permite ciertos procedimientos prácticos sobre el objeto de estudio, elaborando instrumentos de recolección de datos, en este caso el inventario de autoestima 35B

**4.4.3 Estadístico:** la utilización de este método, sirve para el tratamiento de los datos obtenidos de los objetos de estudio, para el análisis, interpretación de los sucesos de la realidad.

## **4.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

La recolección de datos se realizó mediante encuesta.

Se utilizara el cuestionario como instrumento que consiste en una lista de preguntas de elección múltiple, porque las preguntas de estimación introducen, dentro del abanico de respuestas diversos grados de intensidad para un mismo ítem, que nos va permitir indicar un grado de intensidad creciente o decreciente, para la recolección de información

Las técnicas que se utilizaran para la recolección de datos fueron.

- **Cuestionario.-** *“es un instrumento destinado a conseguir respuestas a preguntas utilizando para ello un impreso o formulario que le con testante pueda realizar por si mismo”*. Williams J. (1976) 75

En este sentido se empleó el cuestionario de autoestima 35B, y el cuestionario de motivación MbM, valores cada uno con sus respectivas instrucciones de respuesta

- **Test proyectivos psicológicos.-** los test psicológicos o pruebas psicológicas son instrumentos experimentales que tienen por objeto medir o evaluar una característica psicológica específica, o los rasgos generales de la personalidad de un individuo<sup>2</sup>. Test psicológicos (2006)108.

Asimismo se empleó una técnica abierta proyectiva motivacional y dos test psicológicos gráficos: “el test del árbol”.

Para la recolección de la información se utilizara:

#### **4.5.1 Test del dibujo del árbol “Karl Koch”.**

El test del árbol es un test proyectivo de la personalidad profunda. Es una técnica grafica muy utilizada tanto en la práctica clínica como en la práctica laboral ya que analiza las distintas partes del dibujo del árbol y nos brinda importante información.

El tronco nos permite evaluar principalmente: nivel de fortaleza yoica, nivel de estabilidad emocional. Presencia y nivel de conflictivas asociadas tales como; sensibilidad, vulnerabilidad, susceptibilidad, rigidez emocional, adaptabilidad nos permite evaluar como se encuentra actualmente el sujeto, su fortaleza, criterio de realidad, la capacidad para controlar sus emociones e impulsos.

La anchura del tronco; nos indica que polo predomina en el yo, aspectos mas ligados a lo impulsivo, a la acción, emociones, a aspectos mas relacionales o un equilibrio entre ambos. Otro elemento a tomar en cuenta en el dibujo del árbol es el suelo, que constituye la línea de base, de sustentación, puede o no estar presente,

su principal sentido es vincularlo a la estabilidad, el grado y la modalidad con la cual un sujeto afirma su personalidad.

La administración de este instrumento puede ser individual o colectiva, se necesita como material; una hoja de papel bond blanco, tamaño carta, 1 lápiz mongol Nro. 2, no tiene un límite de tiempo y es aplicable a hombres y mujeres, a partir de los 6 años de edad. La consigna para su aplicación es: “dibuje un árbol aquí, a su gusto”, señalando la hoja en forma vertical.

“objetivos del test: se puede utilizar el test del árbol como medio auxiliar psicodiagnostico, elaborar en un lapso más breve e lo común un perfil de una personalidad, entender la fuerza intuitiva que se aplica a los dibujos, verificar que desde el punto de vista fenomenológico, la propia respuesta vendrá del dibujo, de su misma naturaleza, reconocer que le sujeto no se produce la desconfianza que suele oponerse a ciertos medios diagnósticos, comprender que no puede separarse una proyección total de la personalidad”. Test del árbol (2010).

#### **4.5.2 Cuestionario de autoestima 35b**

Este instrumento fue adaptado en aspectos formales por la lic. De los Rios Jaqueline (1999); el cuestionario 35b de autoestima es un instrumento de evaluación al método de incremento de la autoestima (MIA), consta de 50 ítems a los que los sujetos responden según cuatro alternativas en un rango de 0 a 3, donde 0 es falso, 1 algo cierto, 2 creo que es cierto y 3 estoy seguro de que es cierto.

Este cuestionario se ajusta a la definición de auto estima como actitud, ya que mide actitudes hacia uno mismo, las respuestas se dan a cuan verdadero o falso es un criterio para una persona, si se siente de acuerdo o en desacuerdo. Para obtener el indicador de autoestima, se realiza la sumatoria de los resultados individuales de todos los ítems con números pares, de este total se resta la sumatoria de los resultados individuales de todos los ítems con números impares. El resultado que se obtiene es el indicador de autoestima que se ubica en la escala que comprende 10 rangos: de (61 a 75) corresponde a un nivel optimo de autoestima, de (40 a 60) excelente, de (31 a 45) muy bueno, de (16 a 30) bueno, de (0 a -45) regular, de (-1 a -15) baja, de (-16 a -45) deficiente, de (-46 a -60) muy baja, de (-61 a -60)

un nivel de autoestima nula. Este cuestionario es aplicable para personas de 12 años en adelante, su tiempo de aplicación transcurre entre 20 a 30 minutos.

#### **4.5.3 Cuestionario MbM Gestión por motivación Elaborado por “Marshall Sashkin, Ph.D”.**

El *Cuestionario MbM* mide las motivaciones internas, tal como las percibe el individuo. Parte del modelo desarrollado hace más de 50 años por el psicólogo Abraham Maslow, que observó que todos nacemos con determinadas motivaciones inherentes - por ejemplo, la necesidad de comer y respirar. Un niño llora cuando tiene hambre; no es necesario que se le motive para comer. Cuando el niño se hace adulto, aparecen otras motivaciones, algunas de las cuales se aprenden a través de la interacción con los otros. Maslow detectó cinco categorías básicas de motivación cuya existencia se ha visto apoyada por la investigación. Comprendiendo estas categorías, los directivos pueden aprovechar la motivación que tienen los trabajadores al acudir a su lugar de trabajo. El Cuestionario MbM está diseñado para ayudarle a entender sus propias motivaciones, en el contexto de las cinco categorías de motivación. De esta manera estará mejor preparado para buscar las categorías de motivación específicas más importantes para los demás.

1996. Marshall Sashkin, Ph. D

Es decir, sabrá qué busca y qué tipos de preguntas formular para averiguar las motivaciones de otras personas. De esta manera, los directivos pueden llegar a saber qué desean los empleados y qué les motiva. Al proporcionar a los empleados aquello que desean como contrapartida a su eficacia en el trabajo, los directivos pueden hacer uso de la motivación de los empleados para conseguir la realización del trabajo.

- Las necesidades de protección y seguridad se centran en la seguridad económica y personal e incluyen la consecución de un nivel de vida razonable.

- Las necesidades sociales y de pertenencia están relacionadas con la interacción social, la identidad con el grupo, la necesidad de amistad y contactos personales significativos y la necesidad de amor e intimidad con otra persona.
- Las necesidades de autoestima se refieren a la necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse a sí mismo.
- Las necesidades de autorrealización se refieren al deseo del individuo de desarrollar todo su potencial, de “ser todo lo que uno puede llegar a ser”.

#### **4.5.4. Test de valores “Gordon W. Allport, Philip E. Vernon, Gardner Lindzey”.**

Este test tipo cuestionario mide la importancia relativa de seis intereses o motivos básicos en personalidad; teórico, económico, estético, social, político y religioso, logrando la identificación de los valores personales y la adaptación al medio social.

“En 1968 el inventario se aplicó a una muestra nacional de estudiantes de educación media de los grados 10º, 11ª, y 12ª. Los bachilleres representados en la muestra se diversificaron por religión y estado de EUA. Muchachos y muchachas tuvieron igual representación. Para los grados de 10º-12ª combinados, el número total de mujeres evaluadas fue de 1872 y de varones fue de 1744. Se utilizó el procedimiento de muestreo que desarrolló originalmente el Dr. Jhon T. Dailey para el estudio “proyect Talent”. Con el propósito de derivar la muestra”, Valores de Allport (2009).

“Este se encuentra dividido en 2 partes. La primera está formada por reactivos a contestar con base en el total o moderado acuerdo o desacuerdo con los mismos presentando 3 alternativas de elección (a, b, y c), en tanto que la segunda posee reactivos que se responden jerarquizando cada tétrada de mayor o menor con cuatro alternativas (a, b, c y d). La prueba abarca 6 clasificaciones de valor: teórico, económico, estético. Social, político y religioso. Su calificación es rápida y sencilla en el mismo folleto. Sus componentes son: manual, folleto de

aplicación (que incluye, reactivos, procedimiento de calificación y perfil de valores). La aplicación puede ser: individual, colectiva y auto aplicable”. Su edad aplicación puede ser: individual, colectiva y auto aplicable”. Su edad de aplicación es de 16 años en adelante. ”. (Op. Cit).

## **4.6 PROCEDIMIENTO**

El presente estudio paso por las siguientes frases:

### **Fase I: Revisión bibliográfica**

En esta primera fase se procedió a realizar la revisión bibliográfica y posterior corrección del documento de investigación.

### **Fase II: Contacto con las instituciones**

Se entro en contacto con instituciones, en este caso con la honorable alcaldía municipal de cercado de la ciudad de Tarija, elegida para la investigación y así encontrar la muestra especifica de acuerdo a los criterios de elección para realizar el estudio.

En esta fase se realizaron las entrevistas con los encargados de cultura ciudadana de la honorable alcaldía municipal y/o coordinadores de los grupos de trabajo de las personas voluntarias que trabajan como cebras en educación vial para tener la autorización respectiva para realizar la investigación de manera adecuada y exitosa, contemplando días, horas, ambientes adecuados y tiempo que se ocupo para la recolección de datos e información necesaria de la muestra a ser estudiada.

### **Fase III: Prueba piloto**

Es una fase previa a la aplicación de los instrumentos, consiste en aplicar los instrumentos a una pequeña muestra para detectar las posibles fallas de los instrumentos u otros efectos no medibles con los instrumentos, como la no comprensión de ciertos términos en los cuestionarios y/o test, instrucción no entendible, sentido de las respuestas, además de corroborara la validez y confiabilidad de las pruebas a ser aplicadas para la investigación

### **Fase IV: Revisión y aplicación e los instrumentos**

Se realizo la revisión de los instrumentos y en base a las dificultades que podría presentarse en la prueba piloto y posteriormente en esta fase se procederá a la aplicación del instrumento a los sujetos de investigación

**Fase V: Análisis e interpretación de los datos:**

Se analizaron los resultados referentes a la aplicación del instrumento utilizado para determinar las características psicológicas de las mujeres que por causa de un embarazo no esperado practicaron el aborto.

**Fase VI: Elaboración de conclusiones y recomendaciones:**

Se determinará si la hipótesis se acepta o se rechaza llegando a la conclusión de todo el proceso investigativo, y se darán las respectivas recomendaciones al problema abordado.

**Fase VII: ORGANIZACIÓN Y PRESENTACIÓN DEL INFORME FINAL:**

Para finalizar se procedió a la presentación del informe final a la docente de la materia de investigación clínica y patológica para su posterior revisión del presente trabajo.

## V.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En el presente capítulo se encuentran, los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos, a partir de los cuales fue posible responder los objetivos específicos planteados dentro de esta investigación.

Los resultados a los cuales se alcanzó están organizados siguiendo el orden de la aplicación de los instrumentos, vale decir, Cuestionario de autoestima 35b “De los Ríos Jaqueline”, test del dibujo del árbol “Karl Koch”, cuestionario MbM Gestión por motivación Elaborado por “Marshall Sashkin, Ph.D” y por último el test de valores de “Gordon W. Allport, Philip E. Vernon, Gardner Lindzey”.

Posteriormente se procedió al análisis de las hipótesis para poder confirmar o rechazar las mismas según los resultados alcanzados. A continuación, se presentarán los datos generales a través de cuadros.**5.1.- “Identificar el nivel de autoestima de las personas voluntarias que trabajan como cebras en tráfico y viabilidad de la ciudad de La Paz”.**

CUADRO NRO. 1

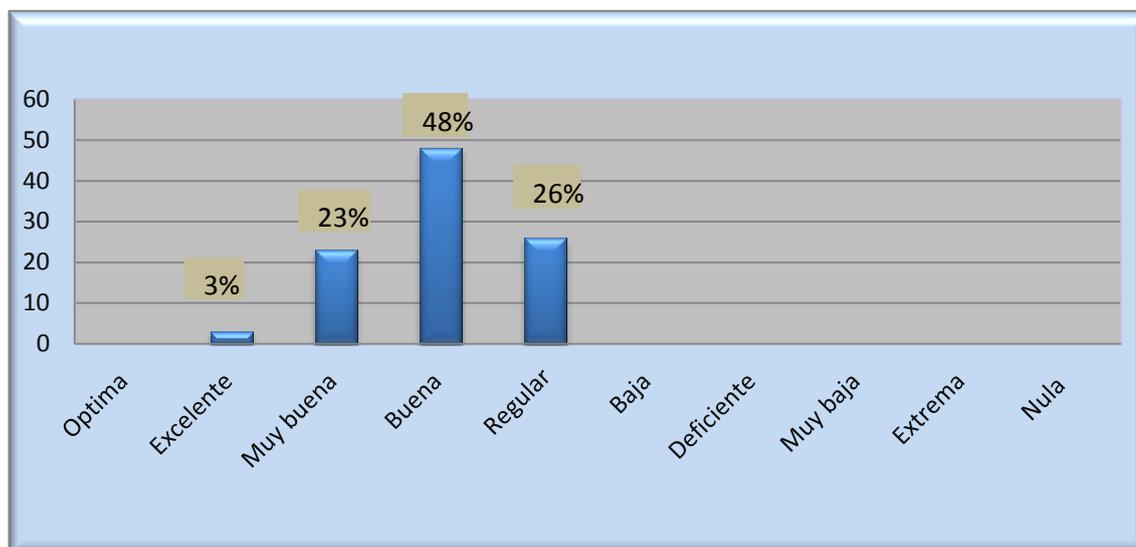
### AUTOESTIMA

	CATEGORÍA	Frecuencia	%
1	Optima (75 a 61)	0	0%
2	Excelente (61 a 46)	2	3%
3	Muy buena (45 a 31)	15	23%
4	Buena (30 a 16)	31	48%
5	Regular(15 a 0)	17	26%
6	Baja ( -10 a -15 )	0	0%
7	Deficiente (-16 a -30)	0	0%
8	Muy baja (-30 a -45)	0	0%
9	Extremadamente baja (-40 a -60)	0	0%
10	Nula (-61 a -75)	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario de autoestima 35B

Elaboración: Propia

### Nivel de Autoestima



Como se observa en los anteriores cuadros y gráficas, los resultados más significativos alcanzados por los voluntarios que trabajan como cebras, en función al cuestionario de autoestima 35B se encuentran dentro de los niveles de bueno 48%, regular 26% y muy bueno 23%. Mientras un reducido 3% de autoestima excelente.

El 48% que presenta la mayoría de los sujetos que conforman la muestra, presentan una autoestima buena, y que constituye lo esperado para este grupo de sujetos, y no representa un resultado negativo, puesto que al ser voluntarios brindan ayuda hacia los demás y necesariamente se requiere de un autoestima buena, es decir si uno tiene un auto concepto favorable de uno mismo, es más factible el buen trato a los demás.

Por lo tanto, los voluntarios que trabajan como cebras integrantes de nuestra muestra al tener una autoestima que oscila entre los niveles de regular a buena, evidencian un desarrollo favorable en la creación del auto concepto, donde el juicio que tienen los mismos frente a la opinión de los demás se apoya esencialmente en valores y creencias; en este sentido la autora Marta Solís refiere que, el auto concepto “*se entiende como la imagen que uno tiene de sí mismo y que se encuentra determinada por la acumulación integradora de la información*”

*tanto interna como externa, juzgada y valorada mediante la interacción de los sistemas de estilos (o forma específica que tiene el individuo de razonar sobre la información) y valores (o la selección de los aspectos significativos de dicha información). En síntesis no es más que la opinión o juicio que tenemos de nosotros mismos; la cual es influenciada por el ambiente” (Solís, M, 1980; 15)*

Así también, manifiesta una tendencia a reaccionar favorablemente ante determinadas situaciones, mostrando confianza en sus capacidades y una reacción favorable frente a la apreciaciones que pudieran realizar personas de su entorno acerca de si mismos; son autocríticos, a través de ello consiguen identificar en ellos potencialidades y debilidades generando un auto aceptación y en consecuencia el auto respeto que les permite valorarse frente a los demás.

26% de la muestra tomada presenta una autoestima regular, ósea donde el ser humano necesita realizarse en diversos ámbitos de su vida para encontrar en ella un sentido; de ese modo “la autoestima ayuda a que el sujeto confíe en sus capacidades y consiga proyectar las mismas a través de sus logros, de ahí que es necesaria una autoestima favorable porque esta permite mantener valores morales y experimentar plena satisfacción a través de pensamientos y acciones; permitiendo así al individuo desarrollar una buena y productiva adaptación social; el nivel de autoestima determina nuestra forma de ver y afrontar la vida.( Bonet, J, V., 1997:28)”.

Dentro de los resultados obtenidos un 23% de la muestra posee una autoestima muy buena, la misma que es reflejo de que los voluntarios que trabajan como cebras se sienten bien consigo mismos, los efectos que origina la autoestima en el pensamiento, emociones, valores y metas de las personas, permiten al individuo desarrollarse en plenitud. Siendo capaz de reconocer sus cualidades y otorgarse el crédito que como ser humano se merece Por últimos y no menos importe un reducido 3% de nuestra muestra poseen un autoestima excelente, según Alcantar “la autoestima no viene determinada por éxito social, el aspecto físico, la popularidad o cualquier otro valor que no se halle directamente bajo el control de nuestra voluntad. Al contrario depende de nuestra racionalidad honestidad e

integridad, pues son procesos volitivos, operaciones de la mente de las cuales somos responsables. Alcantar, J.A., (1993); 15.

Los voluntarios que trabajan como cebras no solo cumplen una labor social sino también personal para la realización personal, al tener una autoestima excelente llevan una vida más plena.

La hipótesis planteada para este objetivo fue: un nivel de autoestima buena; los resultados obtenidos permiten señalar que la hipótesis se ACEPTA; pudiendo comprobar que nuestra autoestima se refleja en: nuestras actividades, decisiones, forma de relacionarnos con los demás y la reacción con nosotros mismos, el ser voluntario implica actuar con motivación y con energía ser respetuoso y que les guste ayudar a los demás, en conclusión se debe tener buena autoestima.

**5.2.- “Describir los rasgos de personalidad predominantes de los voluntarios que trabajan como cebras en tráfico y viabilidad”**

El test del árbol se constituye a partir de unos números de indicadores, sin embargo únicamente serán considerados los porcentajes más elevados que presentaron los voluntarios que trabajan como cebras en tráfico y viabilidad en la ciudad de La Paz

**CUADRO NRO. 2**  
**RASGOS DE PERSONALIDAD**

INDICADORES		PRESENCIA		AUSENCIA		TOTAL	
		frec	%	frec.	%	Frec	%
1	Persona orgullosa. vanidosa deseos de superación	43	66%	22	34%	65	100%
2	sociabilidad, dulzura imaginación y contacto fácil	55	85%	10	15%	65	100%
3	Desarraigado, fluctuación y falta de estabilidad emocional	10	15%	55	85%	65	100%
4	Sentimientos de inferioridad y modestia	15	23%	50	77%	65	100%
5	Sacrificio y renuncia	33	51%	32	49%	65	100%
6	Rigidez frialdad y aparente sociabilidad	21	32%	39	60%	65	100%
7	Sensibilidad interior en cubierta	8	12%	57	88%	65	100%
8	Fuerza violencia y agresividad	9	14%	56	86%	65	100%
9	Fantasía vanidad narcisismo entusiasmo y exhibición	22	34%	43	66%	65	100%
10	Imaginación, comprensión afectiva	44	68%	21	32%	65	100%

**Fuente:** Test del árbol

**Elaboración:** Propia

Como se observa en el gráfico nro. 2, las personas voluntarias que trabajan como cebras presentan como rasgos predominantes de personalidad los siguientes.

El 85% de nuestra muestra manifiesta a personas muy sociables, el sujeto con rasgos de personalidad podrá integrarse sin mayores dificultades los diferentes contextos que se presentan en su vida, lo cual facilita sus relaciones interpersonales, y permite una mejor adaptación. (Pereira, B, 2009,4)

El voluntario que trabaja con cebra, es una persona activa y comprometida con toda la comunidad al que brinda apoyo sobre educación vial y valores como el respeto; las relaciones interpersonales favorables facilitan el desenvolvimiento en el trabajo para ser capaz de brindar apoyo de cultura ciudadana como el respeto a las normas de tránsito hacia toda la población para evitar accidentes de tránsito.

68% de los voluntarios que trabajan como cebras, presentan una personalidad caracterizada por la comprensión y pasividad, la persona se pone en el lugar del otro, según Emily Sigmund (2002) *” es un proceso de creación mental, encontrar justificados razonables a los actos o sentimientos de otro ”*

Un 66% de los voluntarios que trabajan como cebras manifiestan como rasgos de personalidad de deseo de superación que es la determinación, voluntad y compromiso por superarse en la vida y lograr diversos objetivos. Quien posee el deseo de superación es capaz de sobreponerse a todo tipo de circunstancias adversas. Los voluntarios cebras buscan no solo superarse en nivel económico sino espiritual y emocionalmente ser mejores personas.

El 51% de nuestra muestra dio como resultados una personalidad con presencia de renuncia, sacrificio. Que es la renuncia o privación que se hace puede también considerado como aquel esfuerzo extraordinario para alcanzar un beneficio mayor, venciendo los propios gustos, intereses y comodidades aunque parezca drástico, pero el sacrificio nos ayuda a superar muchos escollos en nuestra vida y nos imprime un carácter de compromiso, perseverancia, optimismo, superación y servicio, pues es necesario tener que en el caso del voluntariado trabajo de cebra, dejar de lado la comodidad y dar lo mejor de sí hacia la ciudadanía en general.

La personalidad se construye a partir de procesos en la diversidad etapas de la vida es en ella que la persona se muestra al mundo como un conjunto de rasgos no solo físicos, sino también de personalidad que permiten desarrollar conducta en relación con las distintas situaciones que debe enfrentar; adecuadamente al proceso natural de la vida que insta a que todo esta siempre en movimiento y en consecuencia en constante cambio. Es por que el individuo debe a partir de sus propias características adaptarse para poder crecer como ser humano”. Adecuarse a los cambio, aprender de los errores y asimilar con gratitud los éxitos. (Pereira, B.; 2009)

La hipótesis planteada para este objetivo fue: Rasgos de personalidad, sociable, dulzura y contacto fácil, imaginación y comprensión afectiva, sacrificio renuncia.; una vez realizado el análisis respectivo para este objetivo se tiene las personas voluntarias que trabajan como cebra presentan rasgos de personalidad como sociabilidad, comprensión, deseos de superación y sacrificio; por lo cual la hipótesis se ACEPTA, por mayoría de ítems presentes en nuestra población, espeto en el rasgo de personalidad deseos de superación.

5.3.- “Establecer el nivel de motivación que presentan las personas voluntarias que trabajan como cebras en tráfico y viabilidad de la ciudad de La Paz”.

CUADRO NRO. 3

MOTIVACIÓN

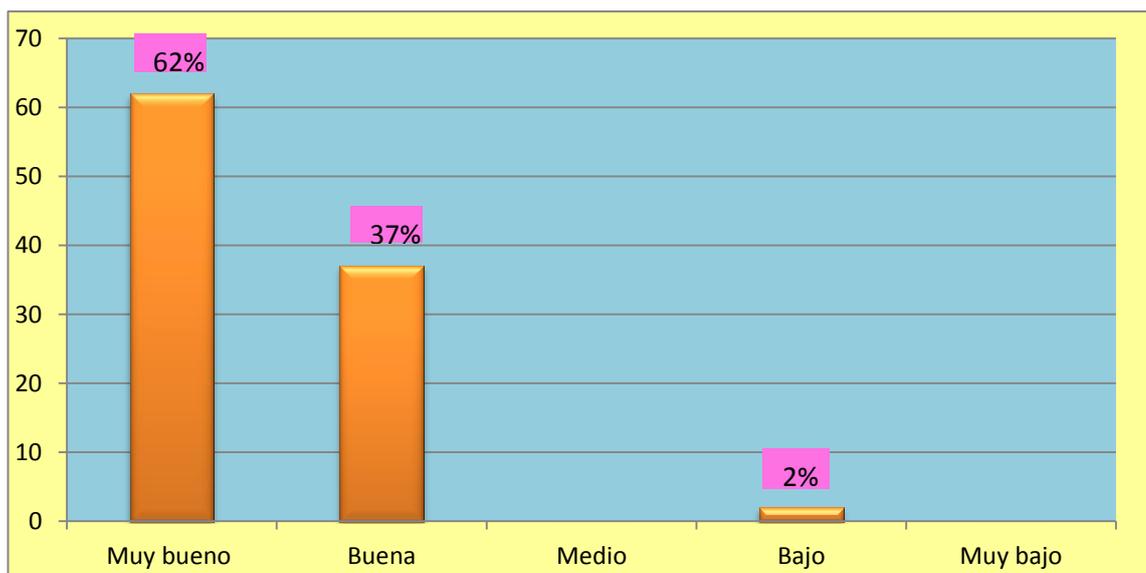
	ESCALA	FREC	%
1	Muy bueno	40	62%
2	Buena	24	37%
3	Medio	0	0%
4	Bajo	1	2%
5	Muy bajo	0	0%
<b>TOTAL</b>		<b>65</b>	<b>100%</b>

Fuente: El Cuestionario MbM *Gestión por motivación*

Elaboración: Propia

Grafico nro.3

Nivel de motivación



Los resultados obtenidos dentro de nuestra investigación ponen en manifiesto que un 62% de las personas voluntarios que trabajan como cebras se encuentran dentro del nivel muy bueno, por lo que manifiestan intereses cognoscitivos atribuidos hacia su vocación que se ven reflejados como una necesidad de autorrealización. El centro en lo que Maslow consideraba el nivel superior de motivación humana: la búsqueda del autodesarrollo y el esfuerzo por ser “todo lo que uno puede llegar a ser”. Maslow llamó a esto autorrealización.

La mayoría de las personas desean autorrealizarse en mayor o menor medida. Lo que varía de una persona a otra es la importancia que otorgan a esta motivación. La puntuación que obtenga en esta escala le puede servir de indicación de la intensidad de su propia motivación con respecto a este aspecto. Esto le permitirá también tener en cuenta y entender mejor las necesidades de autorrealización de los demás. La mayor parte de los empleados prefieren que su trabajo implique un reto, es decir, desean tener la sensación de que no solamente están utilizando sus destrezas actuales sino que están adquiriendo también nuevas destrezas y conocimientos. Los directivos pueden tener en cuenta estas necesidades y aprovechar esta motivación para fomentar el desarrollo de las personas. Pueden planificar y asignar tareas que contribuyan al desarrollo. A los empleados se les puede conceder la oportunidad de aprender nuevas destrezas a través de una formación formal. Los directivos pueden asignar nuevas tareas a los empleados para ayudarles a fijarse nuevos objetivos. Estas son sólo algunas de las muchas formas que tiene un directivo eficiente de crear oportunidades para el crecimiento y desarrollo, por lo tanto, gestionar por motivación. (Marshall Sashkin, Ph. Pag.3;1990)

Un 37% de la población investigada dio como resultado un nivel de motivación buena esto implica que responden a la Necesidades sociales y de pertenencia. es el sentimiento y necesidad de pertenencia, de interacción con otros en relaciones duraderas. Ya que el voluntario debe trabajar en equipo con todo el equipo por el servicio social y que existe un verdadero compromiso que responde a la necesidad social.

Un reducido 2% de la muestra poseen una motivación baja, la misma responde a las necesidades de protección y seguridad. Estas necesidades tienden a un plazo

más largo que la mayoría de las necesidades fisiológicas básicas. Así, hablamos, con frecuencia, de la seguridad económica, de un nivel de vida confortable y de una sensación de seguridad. En la mayor parte de los países occidentales, la satisfacción de estas necesidades se consigue a través del dinero que las empresas pagan directamente a los empleados a cambio de su trabajo. En otros países, como Japón, muchas empresas proporcionan vivienda y asistencia sanitaria a sus empleados. Este resultado nos muestra que existe un inconformismo hacia la labor que realizan los voluntarios que trabajan como cebras debido los bajos pagos económicos por ser voluntariado.

La hipótesis planteada para este objetivo fue, las personas voluntarias que trabajan como cebras en tráfico y viabilidad de la ciudad de La Paz, “Presentan un nivel de motivación buena” los resultados obtenidos demuestran que los voluntarios que trabajan como cebras alcanzan un nivel de motivación muy buena, por lo que cual cabe señalar que la hipótesis se RECHAZA.

**5.4 Identificar los valores predominantes, de las personas voluntarias que trabajan como cebras en tráfico y viabilidad de la ciudad de La Paz**

**CUADRO NRO. 4**

**VALORES**

TIPOS DE VALORES		Valor predominante		Valor secundario		Valor negativo	
		Frec.	%	frec.	%	frec.	%
1	Valor teórico	3	5%	35	54%	0	0%
2	Valor económico	0	0%	10	15%	1	2%
3	Valor estético	0	0%	0	0%	14	22%
4	Valor social	62	95%	3	5%	0	0
5	Valor político	0	0%	1	2%	44	68%
6	Valor religioso	0	0%	16	25%	6	9%
<b>TOTAL</b>		<b>65</b>	<b>100%</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

Fuente: Test de los valores

Elaboración: Propia

**Grafico Nro. 4**

**Valores**



De acuerdo a los resultados obtenidos se puede evidenciar como el primer valor apremiante obtenido en los voluntarios que trabajan como cebras es el **social**, con

un porcentaje de 95% que constituye el valor que es representativo para nuestra muestra, para este tipo ideal, el valor más alto es el amor a otras personas, a una o varias, conyugal, filial, de amistad o filantrópico. El hombre social ama a otras personas como fines y es amigable, simpático, sin egoísmo. Tiende a considerar frías e inhumanas las actitudes teóricas, utilitarias y estéticas. En su forma más pura, el interés social es altruista y tiende a aproximarse estrechamente a la actitud religiosa.

El valor social es el valor que todo voluntario debe poseer ya que su vocación o trabajo requiere de ese desprendimiento de uno mismo, dar y servir a la sociedad como en este caso brindar apoyo en educación vial, hacerlo de manera ingeniosa como el usar el disfraz de cebra para captar la atención tanto de niños y adultos y así realizar una labor en bien de la sociedad y inculcar la cultura ciudadana y evitar así accidentes de tránsito.

Como segundo valor apremiante tenemos el valor **teórico**, con un 54% de las personas que trabajan como cebras. Estas personas, por lo general, presentan un interés dominante frente a la búsqueda del conocimiento, se interesan en el aprendizaje y en el proceso de razonamiento; son personas críticas y analíticas, con poca frecuencia aceptan las cosas tal cual son; adoptando de este modo una actitud cognitiva característica en la búsqueda de sus objetivos; aspecto que va estrechamente vinculado con la inteligencia, dado que esta constituye la capacidad que tiene el individuo para adaptarse al medio, previa abstracción, comprensión análisis de la realidad.

Si bien el resultado obtenido dentro de muestra segundo valor no fue el esperado y esta fuera de la expectativa de nuestra investigación, la mayor parte de las personas voluntarias que trabajan como cebras, son jóvenes estudiantes y que realizan el voluntariado a medio tiempo o en sus tiempos libres así que los resultados obtenidos no serían totalmente incoherentes y obedecen a las actividades que realizan los voluntarios.

Por otro lado, un 68% de la muestra presenta como valor negativo él; valor político son personas que se interesan primeramente por él, sus actividades no se

limitan necesariamente a la política, pero sea la que fuese su vocación, siempre busca el poder. Sin embargo pueden distinguirse de las demás personalidades en las que el deseo de una expresión directa de esta motivación es dominante, personalidades que desean ante todo poder personal, influencia y fama.

Es importante mencionar que al ser voluntarios a beneficio del servicio social no se busca poseer ningún tipo de poder, al contrario, es el desprendimiento de tiempo y trabajo sin esperar nada a cambio más que la satisfacción de colaborar al bien social para poder concientizar a toda la población sobre el problema que significan los accidentes de tránsito y realizar la labor de ser un educador en tráfico y viabilidad.

La hipótesis planteada para este objetivo fue: El Valor predominante es el valor social, segundo valor positivo presente el valor religioso y como antivalor el valor económico. La conclusión de los resultados muestran como primer valor político el social, como segundo valor positivo el valor teórico y por ultimo como valor negativo el valor político; por ello la hipótesis se RECHAZA.

## **VI.-CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1 CONCLUSIONES**

Las personas voluntarias que trabajan como cebras, cumplen una labor de orientación en beneficio de los transeúntes y conductores en educación vial. Es por ello que la implementación de programas es realmente importante tanto como para el descongestionamiento vehicular como para una buena educación vial, con programas sociales, haciendo respetar las normas de tránsito dentro de la ciudad de La Paz.

Una vez concluida la investigación, fue posible arribar a las conclusiones siguientes:

- Las personas voluntarias que trabajan como cebras en tráfico y viabilidad presentan un nivel de autoestima buena, lo que señala que los sujetos han logrado desarrollar un auto concepto, auto evaluación y auto respeto que les permite una mejor forma de vida.
- Como principales rasgos de personalidad, sociabilidad, dulzura imaginación y contacto fácil, comprensión afectiva, deseos de superación Sacrificio y renuncia. Como rasgo predominante presente en estos sujetos encontramos la sociabilidad, que desde un principio se esperó dentro de esta población y su trabajo exige el contacto directo con toda la población, tiene que ser un contacto amable, debe ser capaz de sobre llevar exigencias y problemáticas del vida cotidiana y servir de orientador en cuanto a educación vial se refiere hacia toda la comunidad. Sin embargo se presenta también como rasgo predominante dentro de nuestra muestra deseos de superación esto se debe a que la mayoría de la población cumple otras funciones en la comunidad tales como estudiar tanto en colegios como en la universidad y el trabajo que realizan es a medio tiempo de forma voluntaria.
- El nivel motivacional encontrado en las personas voluntarias que trabajan como cebras es muy bueno, y nos pone al descubierto la satisfacción de los

mismos respecto al voluntariado que realizan y no se encontraron quejas el trabajo que realizan satisface realmente sus expectativas motivacionales.

- Como primer valor predominante en las personas voluntarias que trabajan como cebras se encuentra el valor social que por el trabajo que desempeñan era el esperado ya que el mayor interés es el amor hacia los demás de manera desprendida, y como segundo valor positivo el valor teórico, es decir se basan fundamentalmente en criterios empíricos y racionales, que si bien no era lo esperado esto se debe a que muchos de los voluntarios que trabajan como cebras pues estudian y que si bien lo hacen el trabajo de manera desinteresada lo hacen solo por un periodo de sus vidas. Como valor negativo está el valor político, no se interesan en poder personal, influencia o fama o por sacar beneficio económico.

## **6.2.- RECOMENDACIONES**

Las personas voluntarias que trabajan como cebras son simbolizadas como educadores viales son personajes que transmiten Cultura Ciudadana con el fin de descongestionar el tráfico vehicular y que de forma más amigable hagan cumplir las normas de tránsito tanto para los conductores como los peatones de la ciudadanía en general.

Es por ello que se realizan las recomendaciones siguientes:

- Se sugiere a las autoridades competentes, realizar más cursos continuos de capacitación no solo en el área de educación vial, sino también en valores para que este grupo voluntario se fortalezca y desempeñen un mejor labor social para que la misma aporte de manera positiva el entorno en el que se desenvuelven.
- Así también se considera oportuno proponer la creación de espacios donde los profesionales psicólogos puedan atender demandas de este grupo de población, brindándoles de ese modo el soporte necesario.

### **A futuras investigaciones**

- Se sugiere a futuros investigadores, considerar más variables adicionales como ser condición económica nivel de instrucción; con el fin de primordial de actualizar la temática y realizar un estudio más profundo; con diversa implicancias dadas las variables puestas en consideración.
- De igual modo se sugiere considerar la posibilidad de ampliar y tomar en cuenta a toda la población que trabajan como cebras de la ciudad de La Paz y no así solo al personal que trabaja de manera voluntaria a efectos de tener un panorama mucho más completo de la temática.
- Llevar a cabo una investigación dentro del área social, para ver cuál es la percepción de la ciudadanía hacia estos personajes en general para ver así cuales es su aporte a la misma y así poder mejorar el servicio que brindan.