

CAPÍTULO I.

PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Muchas veces nos preguntamos cuál es el perfil psicológico que debe tener un policía, pues de su forma de ser y aún más, de actuar, dependerá la seguridad de los demás. Partimos de la idea de que toda disciplina y profesión tiene su propio perfil psicológico que caracteriza a las personas que ejercen ese oficio. Para ser policía en el área de criminalística, se requiere de mucha empatía, seguridad, confianza en sí mismo, inteligencia, perseverancia, responsabilidad y respeto.

Sin embargo, nos encontramos en tiempos de modernización constante, la tecnología avanza sin cesar, y nos encontramos con nuevos tipos delictivos (más allá de los primitivos delitos contra la vida y la propiedad). Dentro la estructura institucional policial, encontramos perfiles específicos dependiendo de la división operativa a la que pertenezca el policía, pues no todos deben reunir el mismo perfil, la experiencia, y especialización hace que las formas de investigar o actuar sean distintas

Por **perfil psicológico** se entiende *“todas aquellas características comportamentales relativamente estables que definen a un individuo y que son producto de sus pensamientos, sentimientos valores y actitudes en general”*. (Cattell, 1972: 96). Los perfiles psicológicos, son patrones generales de características propias de los individuos. Un reporte de perfil normalmente incluye el género, edad, estado civil, nivel educativo, y alguna información amplia de la ocupación del sujeto. Del mismo modo, se establece una predicción o estimación sobre la persona. Se busca identificar rasgos de personalidad, para la formulación de hipótesis sobre la conducta del sujeto.

Para caracterizar el perfil psicológico del policía hemos visto por conveniente estudiar las siguientes variables: personalidad, ansiedad, depresión, motivación y satisfacción laboral.

Una de las principales características psicológicas que aborda esta investigación es la **personalidad** *“Los rasgos de personalidad son entendidos como una tendencia, relativamente permanente y amplia, a reaccionar de una forma determinada frente a estímulos externos o internos”*. (Cattell, 1972: 89). Es decir, que la personalidad se forma en función del desarrollo del individuo, a partir de las características ambientales, biológicas y sociales que explican, modulan y mantienen su comportamiento. Retomando lo anterior, resulta relevante resaltar la importancia del contexto social en que se desarrolla el sujeto, por ejemplo, en este trabajo se busca definir la personalidad de un determinado grupo de personas, quienes comparten condiciones laborales similares y desempeñan funciones en común, pero que poseen características propias de manera independiente.

La **ansiedad** *“es una emoción que surge cuando una persona se siente en peligro, sea real o imaginaria la amenaza. Es una respuesta normal o adaptativa, que prepara al cuerpo para reaccionar ante una situación de emergencia. Por lo tanto, tiene una función muy importante relacionada con la supervivencia, junto con el miedo, la ira, la tristeza o la felicidad”*. (Rojas, 1987: 61). Para preservar su integridad física ante amenazas, el ser humano ha tenido que poner en marcha respuestas eficaces y adaptativas durante millones de años: la reacción de lucha o huida.

Para comprender a cabalidad el perfil psicológico de un determinado funcionario hay que conocer la motivación que le llevó a esa situación laboral, por lo que es menester conocer este aspecto. Los autores del test IML, empleado en esta tesis, Arévalo e Izquierdo, adoptan la siguiente definición de **motivación** laboral: *“Es el conjunto de factores, internos y externos que inciden en el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción laboral que satisfaga alguna de sus necesidades y contribuya al alcance de una meta grupal”* (Herzberg, 1989: 39). Una adecuada motivación laboral es la suma interactiva de factores motivacionales y de higiene que dan como resultado una eficacia laboral.

La **satisfacción laboral** se la entiende “*como la actitud que tiene el trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea y desempeño de tareas*”. (Palma, 1999: 9). En esta teoría se plantea que si las personas desarrollan tareas más complejas en su cargo existirá una satisfacción alta, y se podrá obtener un incremento en la productividad de la institución; en esta teoría existen condiciones para verificar cómo se siente el personal dentro de su cargo: trabajo en sí, realización, reconocimiento, progreso profesional y responsabilidad.

En los últimos años la policía, criminólogos, y hombres de ley viven inquietos por la necesidad de adecuar su conducta profesional, a los presupuestos exigidos por la sociedad, para el establecimiento del orden colectivo. Por lo que en los últimos años del siglo pasado, se realizaron numerosas investigaciones al respecto, con la intención de estructurar los perfiles profesionales idóneos para la búsqueda de justicia. En las páginas siguientes se hace una revisión general de las principales investigaciones realizadas en los planos internacional, nacional y regional.

A **nivel internacional**, y sin alejarnos mucho de nuestras fronteras, en la hermana República del Perú, el *Dr. Oscar Miro Quesada de la Guerra* fundador de la *Asociación Científica de Peritos en Criminalística Del Perú*, destacado estudioso y catedrático de la “Facultad de Jurisprudencia de La Universidad Mayor de San Marcos, contagiado de este saber da su aporte través de obras como “Antropología Criminal,” (Quesada, 2005) que en su primer capítulo “Crimogenia” delimita factores y causas del crimen, y en su segundo capítulo “Criminalística”, describe las aptitudes que debe poseer el policía criminalista. Entre estas destaca la inteligencia emocional, particularmente la empatía y la perspicacia, como rasgos fundamentales para poder “leer” la mente de los individuos implicados en una situación policial.

Asimismo, el Instituto Universitario de la Policía Federal Argentina, con el interés de optimizar el tratamiento de la escena del crimen, tratamiento de indicios y evidencia hallada en lugar de los hechos, por ser etapa base del proceso de investigación penal, realiza constantes actualizaciones sobre la expectativa del perfil profesional del “Perito Criminólogo”. En una de las conclusiones referidas a la influencia que tiene la variable estrés en el desempeño profesional, indica que la profesión policial es una actividad de reconocido riesgo estresógeno "per se". Además de los propiamente inherentes al trabajo policial, existen otros factores de estrés, de carácter estructural, que inciden negativamente en la motivación y disposición de los policías a la hora de realizar su labor. Su conocimiento, y posibles mejoras, permiten una optimización de las aptitudes de las funciones y un mayor aprovechamiento de sus capacidades.

En la Universidad del país Vasco, Pascual Izaola, realizó una investigación sobre los principales factores de morbilidad psiquiátrica en los policías, entre las conclusiones de la misma se destaca que, debido a la gran presencia de factores estresores en las sociedades europeas, no se advierte diferencia entre el oficio y de policía y el resto de la población. El autor expone así las conclusiones de su estudio:

“• El policía no presenta niveles de salud inferiores a los de la población general de igual sexo y edad.

• Los problemas de salud más frecuentemente expresados son: Lumbalgias, trastornos del estómago y problemas de nervios.

• No se aprecia correlación entre el nivel de salud y el grado de estrés ocupacional.

• La prevalencia de morbilidad psiquiátrica funcional se presenta semejante a la de la población general de igual edad y sexo.

• La autopercepción de padecer trastornos psiquiátricos no se relaciona con la edad, estado civil o tipo de convivencia, y sí con el nivel educativo.

• La autopercepción de salud mental está relacionada con la escala profesional, el tipo de unidad y la región policial a la que se pertenece.” (Izaola, 2000: 72).

En el Distrito Federal de México, Pascual Dextro, realizó una investigación psicológica con los policías sobresalientes del área de criminología, empleando pruebas conocidas como 16PF, el STAI, el CAQ y el SIV, definiendo como rasgos esenciales del perfil psicológico, los siguientes:

“– Son tolerantes, comunicativos, asertivos y saben desenvolverse en todo tipo de situaciones.

– Gustan de la aventura y las emociones fuertes al mismo tiempo que saben autorregular sus emociones, son estables emocionalmente y saben trabajar bajo una gran presión.

– Tienen una alta capacidad empática y habilidades interpersonales.

– Tienen una alta motivación, están dispuestos a realizar largas jornadas de trabajo y muestran un buen afrontamiento del estrés.

– Saben trabajar en equipo y al mismo tiempo saben recibir órdenes.

– Tienen una alta capacidad para la resolución de conflictos y resistencia en situaciones tensas”. (Dextro, 2015: 22).

A nivel **nacional**, se cuenta con algunas investigaciones generales realizadas sobre el tema; no se ha encontrado ningún estudio específico sobre las dimensiones analizadas en esta tesis, por lo cual se citan dichos estudios de manera referencial. Así por ejemplo Mónica García, realizó una investigación con policías en la ciudad de La Paz, la misma autora sintetiza su trabajo de esta manera: *“Este trabajo se propuso describir el grado de relación del síndrome de Burnout y el desempeño laboral en policías de la Unidad de Solución Temprana de la FELCC de la ciudad de La Paz. Los resultados obtenidos de la investigación develan que si bien los policías consideran que tienen un buen desempeño laboral y que no padecen del síndrome de Burnout, debe llamarnos la atención los niveles presentados en la sub escala de Despersonalización y Logros personales, ya que esto puede llevar a un padecimiento del mencionado síndrome, pues se debe tomar en cuenta que el Burnout es más que el cansancio habitual que puede ser reparado con unos días de descanso, este síndrome*

envuelve una serie de padecimientos a nivel psicológico, físico, social y también en relación con la institución, lo que causa una disminución del desempeño laboral y trato negativo con las personas que interactúan con ellos". (García, 2016: 2)

Un artículo publicado en La Razón, da cuenta de la necesidad de realizar investigaciones sobre el perfil psicológico de los policías. El coronel Wenceslao Zea Ophelan, planteó la necesidad de aplicar un test psicológico a todos los postulantes a la Universidad Policial (Unipol) y a la Escuela Básica de Policías, que permita tener un perfil cabal de sus efectivos. El jefe policial aclaró que ese debe ser uno más de los criterios que se aplican para la admisión del personal policial para evitar que las personas que visten el uniforme policial cometan tantos delitos penales —asesinatos, robos o asaltos—, así como actos de corrupción que no hacen otra cosa que empañar la imagen de la institución del orden. Las declaraciones de Zea surgieron a propósito del asesinato cometido por el teniente Jorge Clavijo Ovando contra su esposa, la periodista de la red PAT Hanalí Huaycho Hannover, quien murió víctima de 15 puñaladas que le asestó el oficial antes de darse a la fuga. También recordó que hubo *“casos espeluznantes de policías que han eliminado a toda su familia por temas pasionales. Hechos que suceden desde hace tiempo y que son temas de estudio para los criminalistas”*. (Belaunde, 2012: 9).

En una investigación realizada en la UMSA por Cristian Raúl Claure Torrez sobre el síndrome de Burnout y desempeño laboral en policías vigilantes del recinto penitenciario San Pedro de la ciudad de La Paz, realizado en cuarenta y dos policías vigilantes del recinto penitenciario San Pedro de la ciudad de La Paz. Con este propósito, se les aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI) y la escala de evaluación de Desempeño Laboral. Los resultados encontrados indican que el 17% de los sujetos padece Burnout en grado alto. El análisis factorial corrobora la estructura tridimensional del MBI, cansancio emocional, realización personal y despersonalización. Los sujetos de menor edad mostraron actitudes más negativas hacia el trabajo (despersonalización) que los de mayor edad. La relación del resto de

variables sociodemográficas: el sexo de los vigilantes resultó significativo, las mujeres no presentaron Burnout; la antigüedad laboral influye significativamente en la conformación del síndrome de Burnout, a mayor cantidad de años en la profesión, menor el riesgo a padecer síndrome de Burnout. (Claure, 2011)

En el **plano regional**, de manera parecida al plano nacional, solo se tienen estudios aproximativos al tema y ninguno concuerda con las variables adoptadas en nuestro estudio. Así por ejemplo en el año 2005, Cervantes M. realizó la investigación titulada “Caracterización Psicológica del Aspirante a Policía en la Escuela Básica Policial de la Ciudad de Tarija”, con estudiantes de la ES.BA.POL (Escuela Básica Policial). En dicho estudio se estableció que los postulantes presentan un nivel intelectual normal, inmadurez emocional por parte de las mujeres, reservada y dependiente, en contraste a los varones que presentaron inmadurez emocional, impulsividad, sentido práctico, disposición de trabajo. (Cervantes, 2005).

El 2017 se realizó una investigación sobre las “Características psicológicas de las mujeres aspirantes a policía de la escuela básica ES.BA.POL (Escuela Básica Policial), en la cual se determinó, que las mujeres postulantes a policías tenían rasgos de personalidad de “muchas tensiones” es decir que son irritables, impacientes “dominancia” por lo que son estrictas agresivas obstinadas” radicalismo “muestran interés intelectual “poca fuerza del yo” muestran que son inmaduras, impulsivas “sintomía” poseen emociones frías, distantes y reservadas “baja integración” no saben controlarse en el entorno. A su vez en la misma investigación se pudo observar que las aspirantes poseen una autoestima buena y que presentan ansiedad a nivel psíquico y físico. (Guarachi, 2017).

Por todo lo planteado es que nuestro trabajo busca dilucidar metódica y científicamente el **“Perfil psicológico del investigador en criminalística de la F.L.C.C., del Comando Departamental de la Policía en la ciudad de Tarija”**.

1.2 JUSTIFICACIÓN

El conocimiento del perfil psicológico de los policías es de vital importancia para el adecuado desempeño de estas funciones y, sobre todo, para la seguridad de la sociedad en general. La evaluación psicológica para la tenencia y el empleo del arma reglamentaria siempre suele ser motivo de controversia entre los agentes. El objetivo de estas evaluaciones es tratar de predecir qué policías pueden experimentar dificultades serias en un futuro próximo en relación al empleo de su arma y prerrogativas que la ley le confiere.

Sabemos que hay determinados rasgos psicológicos asociados a cada profesión, los cuales están vinculados al desempeño exitoso en las mismas. Es por esa razón que en esta investigación se pretende saber el perfil psicológico de los policías con el fin de aportar tanto con conocimientos como con insumos para la elaboración de posibles estrategias institucionales para mejorar la función de dichos policías.

La psicología como ciencia, ha permitido a lo largo de la historia indagar, estudiar y conocer la conducta humana a fin de proponer teorías e instrumentos que sirvan en pro de la humanidad. Tal es el caso del conjunto de rasgos de personalidad, que da lugar a la estructuración de un perfil psicológico determinado en una diversidad de áreas, oficios o profesiones. En este trabajo se pretende identificar el perfil del policía investigador en criminalística de nuestro medio, a razón de que su labor, resulta de importancia para la sociedad en cuanto su contribución directa al esclarecimiento de la verdad y consecuente administración de justicia.

El **aporte teórico** de esta investigación radica en que se informa de datos certeros sobre la personalidad, la ansiedad, la motivación laboral y la satisfacción laboral de los policías del área de criminalística. Por lo cual es necesario contar con un soporte teórico en cuanto la estructura de personalidad del investigador en criminalística, para que con ello, de manera práctica se busque realizar los ajustes institucionales necesarios, para

el mejor ejercicio de la profesión y asimismo para contrarrestar la posible ansiedad e insatisfacción laboral en los funcionarios policiales.

En cuanto al **aporte práctico** que tiene este estudio hay que considerar las instituciones que podrían emplear estos datos como insumos para rediseñar sus políticas institucionales tendientes a mejorar su desempeño en pro de brindar un mayor beneficio social. De manera obvia identificamos a la policía como principal institución que potencialmente se beneficiaría con estos datos. También podemos mencionar a otras instituciones relacionadas, como ser, seguridad ciudadana, el Ministerio de Justicia, la Carrera de Derecho y Psicología, etc. Considerando que el perfil profesional es el conjunto de características inherentes al ser humano en relación a su ocupación, su estudio resulta de gran utilidad para la selección de personal, asignación de puestos y movimientos en la jerarquía laboral. En la actualidad, las instituciones de seguridad pública, no llevan a cabo evaluaciones psicológicas que contribuyen a optimizar la selección de su personal, por lo que nuestro trabajo pretende ser un aporte a la institución policial, y que ello contribuya a un mejor servicio a la sociedad.

Con la dificultad de estudiar a la policía en su totalidad, optamos por tomar una pequeña parte de la población, en éste caso abordamos a los policías encargados de investigación criminalística, a fin de establecer un perfil que contribuya a comprender a la persona que labora en esta institución.

Por lo cual nuestra intención es brindar una base científica descriptiva, teórica y práctica a través de la estructuración metódica del perfil profesional del investigador policial en criminalística del comando departamental de Tarija, para que con ello se pueda mejorar el servicio de la institución a la sociedad, así como para sugerir temas de estudio a posteriores trabajos de investigación en el área.

CAPÍTULO II.

DISEÑO TEÓRICO

2. DISEÑO TEÓRICO

2.1 PREGUNTA CIENTÍFICA

¿Cuál es el perfil psicológico del investigador en criminalística de la F.L.C.C., del Comando Departamental de la Policía en la ciudad de Tarija?

2.2 OBJETIVOS

2.2.1 Objetivo General

“Identificar el perfil psicológico de los investigadores en criminalística de la F.L.C.C., del Comando Departamental de la Policía en la ciudad de Tarija en el año 2018”

2.2.3 Objetivos Específicos

Con el objetivo de no repetir en cada objetivo, aclaramos que los mismos hacen referencia a la F.L.C.C., del Comando Departamental de la Policía en la ciudad de Tarija en el año 2018.

1. Caracterizar los rasgos de personalidad que presentan los investigadores en criminalística.
2. Determinar el grado de ansiedad que presentan los investigadores profesionales en criminalística.
3. Identificar el tipo de motivación laboral que tienen los investigadores en criminalística.
4. Precisar el nivel de satisfacción laboral que presentan los investigadores profesionales en criminalística.

2.3. HIPÓTESIS

El perfil psicológico de los investigadores en criminalística de la **F.L.C.C. “Fuerza Especial de Lucha Contra el Crimen”** del Comando Departamental de la Policía en la ciudad de Tarija 2018 es el siguiente:

1. En la personalidad predomina: Dominancia, inteligencia alta y mucha tensión.
2. Grado de ansiedad alto.
3. Motivos laborales predominantes: Identificación con las metas y valores institucionales. Metas y valores personales.
4. Nivel de satisfacción laboral caracterizada por: Alta satisfacción intrínseca (Desarrollo personal) y baja Satisfacción extrínseca (beneficios laborales y/o remunerativos).

2.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Personalidad: <i>“Conjunto de características inherentes a una persona que la diferencian de la demás”</i> . (Catell, 1972: 61).	A -Sizotimia -Afectotimia	Ausencia de emoción viva Extroversión, calidez y afecto	Inventario de 16 Factores de Personalidad de Catell Escala: BAJO (1-3) MEDIO (4-6) ALTO (7-9)
	B -Inteligencia baja -Inteligencia Alta	Cognitividad alta Cognitividad baja	
	C -Poca fuerza del yo -Mucha fuerza del Yo	Inestabilidad emocional Madurez emocional, tranquilidad, realismo	
	D -Sumisión -Dominancia	Sumiso, apacible, manejable, dócil. Dominante, agresivo, independiente	
	E -Des urgencia -Sugerencia	Sobrio, reflexivo, serio, silencioso, obsesivo. Alegre, animoso, hablador, sociable y comunicativo.	
	F -Poca fuerza del súper Yo -Mucha fuerza del súper Yo	Poca aceptación de normas. Responsable, ética, moralista	

	H -Timidez	Cohibido, silencioso, retraído, cauteloso.
	-Audacia	Emprendedor, cordial, atrevido.
	L -Confiable	Adaptable, comprensible, sociable.
	-Suspica	Dogmático, difícil de engañar, exigente, desconfiado.
	M -Practicidad	Práctico, realista, objetivo.
	-Imaginatividad	Fantasmioso, excéntrico, bohemio, reducible, absorto.
N -Sencillez	Franco, natural, sencillo, auténtico, sin perspicacia.	
-Astucia	Calculador, mundano, terco, agudo, desafiante, sociable.	
O -Seguridad	Seguro de sí, placido, seguro.	
-Inseguridad	Agobiado, inquieto, ansioso, Preocupado, culpable.	
Q1 - Conservadurismo	Tradicional, arraigado, moderado.	
-Radicalismo	Analítico, crítico, experimental, libre, liberal, ideas nuevas.	

	Q2 -Adhesión al grupo	Dependiente del grupo falto de resolución.
	-Autosuficiencia	Independiente, decidido, con recursos propios.
	Q3 -Baja integración	Auto conflicto, descuido de reglas sociales
	-Mucho control	Controlado, compulsivo escrupuloso, y llevado por su autoimagen.
	Q4 -Poca tensión	Sereno, tranquilo, sosegado, satisfecho, no frustrado.
	-Mucha tensión	Tenso, sobreexcitado, frustrado, impaciente, inestable.

<p>Ansiedad: <i>“Reacción emocional, natural, sin estímulo presente, a causa de la excesiva preocupación por el futuro”</i>. (Rojas, 1987: 61).</p>	Síntomas Físicos	Sequedad de la boca, menor interés por la sexualidad, palpitaciones, sensación de falta de aire, dificultad para respirar, falta de apetito	<p>TEST DE ANSIEDAD DE ROJAS</p> <p>Ansiedad Normal (0-20)</p> <p>Ansiedad Ligera (20-30)</p> <p>Ansiedad Moderada</p>
	Síntomas Psicológicos	Inquietud, desasosiego, angustia, vivencia de amenaza, lucha, temor a perder el control, temor a la muerte temor a suicidarse, temor a la locura.	

	Síntomas conductuales	Comportamiento alerta, estar en guardia, estado de tensión , expectante, dificultad para la atención , dificultad para realizar tarea sencillas	(30-40) Ansiedad Grave (40-50) Ansiedad Muy Grave (+50)
--	-----------------------	---	---

Motivación laboral: “conjunto de factores, internos y externos que inciden en el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción laboral que satisfaga alguna de sus necesidades y contribuya al alcance de una meta grupal” (Herzberg, 1989: 39).	Cultura organizacional.	Evalúa el grado de compatibilidad, convencimiento y aprecio de la institución como tal.	Inventario de motivación laboral (IML). Autor: Dr. Edmundo Arévalo Luna y Mg. Luis Allan Izquierdo. Motivación muy alta (81 – 100) Motivación alta (61 – 80) Motivación intermedia (41 – 60) Motivación baja (21 – 40) Motivación muy baja (0 – 20)
	Identificación con las metas y valores institucionales.	Tiene que ver con el convencimiento de que la misión a largo plazo de la institución se corresponde con sus metas e ideales personales.	
	Metas y valores personales.	Valor y significado que el trabajador le da a las actividades cotidianas que realiza en la institución, en relación con sus metas personales.	
	Metas pragmáticas.	Satisface la necesidad más básicas, primarias e ineludibles de todo ser vivo: economía, necesidad de afiliación o de pertenencia grupal, de protección y de poder controlador de los demás.	

Satisfacción laboral: “como la actitud que tiene el	Satisfacción intrínseca.	Son aquellos que son consustanciales al trabajo; contenido del mismo,	Escala de Satisfacción Laboral SL-
---	--------------------------	---	------------------------------------

<i>trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea y desempeño de tareas". (Palma, 1999: 9).</i>		responsabilidad, logro, etc. Estos factores generan la satisfacción laboral.	SPC. Autora: Sonia Palma Carrillo (1999).
	Satisfacción extrínseca.	Son las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, tales como el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, etc.	1= Ninguna o Nunca 2= Poco 3= Regular o Algo 4= Mucho 5= Todo o siempre

CAPÍTULO III.
MARCO TEÓRICO

3. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo nos enfocamos en la parte teórica, al ser este acápite un gran aporte teórico para la investigación, haremos referencia de manera conceptual a cada una de las variables. Entre las variables que forman parte de la presente investigación se halla la institución “Policía Boliviana” (Comando Departamental), de la cual es importante conocer su historia y como está organizada. Asimismo, es de vital relevancia analizar las variables de: personalidad, ansiedad, depresión, motivación, satisfacción laboral y valores; dichas variables serán abordadas en relación con los funcionarios policiales especialistas en criminalística.

3.1 POLICÍA BOLIVIANA

La Policía Boliviana, como fuerza pública, tiene la misión específica de la defensa de la sociedad y la conservación del orden público y el cumplimiento de las leyes en todo el territorio boliviano. Ejercerá la función policial de manera integral, indivisible y bajo mando único, en conformidad con la Ley Orgánica de la Policía Boliviana y las demás leyes del Estado. Como institución, no delibera ni participa en acción política partidaria, pero individualmente sus miembros gozan y ejercen sus derechos ciudadanos de acuerdo con la ley.

“Las fuerzas de la Policía Boliviana dependen de la presidencia del estado por intermedio del ministerio de gobierno. Para ser designado comandante General de la Policía Boliviana será indispensable ser boliviana o boliviano de nacimiento, General de la institución, y reunir los requisitos que señala la ley. En caso de guerra internacional, las fuerzas de la Policía Boliviana pasaran a depender del comando en jefe de las fuerzas Armadas por el tiempo que dure el conflicto” (Quintana, 2005: 9)

3.1.1 Historia de la Policía Boliviana.

Desde la época de los Tahuantinsuyo se llevaba un control de protección entre los pobladores, al que lo denominaron “Tukuyrikuy”, que quiere decir (El que lo ve todo), esa persona se encarga de realizar una labor de vigilancia en el distrito de su jurisdicción, sus métodos de castigo y las penas eran tan rigurosas, que fallecido el cuerpo del culpable tenía que ser arrojado a los barrancos para alimento de las alimañas y no así enterrarse. Los malhechores y ladrones debían purgar sus penas en establecimientos carcelarios lúgubres y especiales.

Con la conquista de los españoles, se dieron cambios muy rotundos en la función de las personas encargadas de la vigilancia, siendo ahora su labor exclusivamente proteger la vida y la hacienda de los conquistadores. Después de la guerra en contra de los españoles y declarada la independencia, en la gestión del Mariscal Santa Cruz se dieron nuevamente cambios en los encargados de la vigilancia, Mantener la seguridad de las personas y bienes y la conservación del orden público, estará a cargo de los Intendentes en las Capitales de los Departamentos. Por la época de la presidencia de don Francisco Errazuriz se fundó un Cuerpo de Bomberos, como también en el Gobierno de Gregorio Pacheco se promulgó el 11 de noviembre de 1886, la Ley Reglamento de la Policía de Seguridad.

La función del policía se fue modificando en cada gobierno, desarrollándose con diferentes trabajos: dirección nacional de identificación, personal Patrulla de Auxilio y Cooperación Ciudadana (PAC), Control Operativo Aduanero (COA), brigada de protección a la familia, plan nacional de prevención, Dirección Nacional de Prevención e investigación de Robo de Vehículos (DIPROVE) y erradicaciones de la violencia. En la actualidad, la labor del policía mantiene esos diferentes trabajos, pero también se incrementó las tareas que el policía ejerce en nuestro país. (Quintana, 2005).

3.1.2 Organización de la Policía Boliviana

La organización de la Policía Boliviana es:

“ORGANISMOS DE DIRECCIÓN Y CONTROL

Comando general

Sub comando general

Inspectoría general

ORGANISMO DISCIPLINARIO

Tribunal disciplinario superior

ORGANISMO DE ASESORAMIENTO Y APOYO

Dirección nacional de personal

Dirección nacional de inteligencia

Dirección nacional de planeamiento y operaciones

Dirección nacional de administrativa

Dirección nacional de servicios técnicos auxiliares

Dirección nacional de identificación personal

Dirección nacional de salud y bienestar

Dirección nacional de instrucción y enseñanza

Dirección nacional de control de sustancias peligrosas

Dirección de la oficina central nacional de la organización Internacional de policía criminal (INTERPOL)

ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS

Fondo complementario de Seguridad Social

Consejo Nacional de Vivienda Policial

Centro Nacional de Producción

ADMINISTRACIÓN DESCONCENTRADA

ORGANISMOS DE DIRECCIÓN Y CONTROL

Comando Departamental de policía
Sub comando departamental de policía
Inspectoría departamental
ORGANISMO DISCIPLINARIO
Tribunal Disciplinario Departamental
ORGANISMO DE ASESORAMIENTO Y APOYO
Departamento de Personal
Departamento de Inteligencia
Departamento de Planeamiento y operaciones
Departamento de Administración
Departamento de Servicios Técnicos Auxiliares
Departamento de Identificación Personal
Departamento de Salud y Bienestar Social

ORGANISMOS OPERATIVOS

Unidades de Orden y Seguridad
Unidades de Tránsito
Unidades de Criminalística y Policía Judicial
Unidades de Policía Aduanera
Juzgados Policiales
Policía Femenina
Unidades de Policía Provincial y Fronteriza
Unidades de Control de Substancia Peligrosas”. (Quintana, 2005: 5-6)

3.2. CRIMINALÍSTICA

“La criminalística es la ciencia en la que se aplica conocimientos, métodos y técnicas de investigación científica de las ciencias naturales en el examen del material sensible significativo relacionado con un presunto hecho delictuoso con el fin de determinar, en auxilio de los órganos encargados de administrar justicia, su existencia

cierta, reconstruirlo o señalar y precisar la intervención de uno o varios sujetos en el mismo. La criminalística se sirve de los conocimientos científicos para reconstruir los hechos. El conjunto de disciplinas auxiliares que la componen se denominan Ciencias Forenses". (Cano, 2009: 58).

La palabra forense viene del adjetivo latino forensis, que significa "perteneciente o relativo al foro". En la Antigua Roma, una imputación por crimen suponía presentar el caso ante un grupo de personas notables en el foro. Tanto la persona que se la acusaba por haber cometido el crimen como el denunciante tenían que explicar su versión de los hechos. La argumentación, las pruebas y el comportamiento de cada persona determinaban el veredicto o sentencia del caso. En las concepciones actuales sobre la criminalística existen algunos puntos de controversia. Por una parte, algunas definiciones la consideran como una ciencia auxiliar del derecho penal mientras que otras consideran que es aplicable al derecho en general. El doctor Rafael Moreno González, tratando de ser muy explícito, presenta una definición simple pero útil: "La ciencia del pequeño detalle".

En el marco actual, se puede definir como: "*La disciplina que aplica los conocimientos, métodos y técnicas de investigación de las ciencias naturales en el examen del material sensible significativo relacionado con un presunto hecho delictivo, con el fin de determinar su existencia, o bien reconstruirlo, para señalar y precisar la intervención de uno o varios sujetos, llegando así a la verdad histórica del hecho*". (Moreno, citado por Cano, 2009: 58).

El más ilustre y distinguido criminalista de todos los tiempos es Hans Gross (1847-1915), se le considera el padre de la criminalística. A él se debe la generalización del término criminalística con el que se refería al «análisis sistemático de las huellas dejadas por el culpable». Ejerció el cargo de magistrado y fue profesor de Derecho Penal en las universidades de Czernowitz y Graz. La elaboración del Manual del Juez como Sistema de Criminalística le llevó 20 años de experiencias e intensos trabajos. En 1912 inauguró el "Real e Imperial Instituto de Criminología de la Universidad de

Graz", único a escala mundial. Los resultados de su trabajo fueron determinantes hasta bien entrado el siglo XX y su método científico, conocido bajo el nombre de "escuela criminológica de Graz", le hizo famoso en todo el mundo.

Principios de la Criminalística. Son los siguientes:

Principio de uso. Todo delito es cometido utilizando algún agente físico, químico, biológico o informático.

Principio de intercambio. Durante un acto delictivo se origina un intercambio de indicios entre el autor, la víctima y el lugar de los hechos. "Todo contacto deja su huella" Las evidencias no mienten

Principio de correspondencia. Señala que cuando un agente vulnerante se impacta, roza o comprime ciertos materiales de menor dureza le imprime a éste material sus características, de esta forma se explica la impresión de las huellas de pisadas, dactilares o las marcas de identificación en balas, casquillos, etc.

Principio de producción. Como es bien sabido no existe el crimen perfecto y por ende, quien realiza un hecho criminal siempre dejara indicios de diferente variedad morfológica en el lugar, ya que sus acciones producirán rastros diversos que darán señales de que estuvieron ahí, en algunos casos las huellas serán latentes esto quiere decir que no se ven a simple vista ya que es necesario utilizar lentes de aumentos o diversos reactivos para encontrar dicha marca y en otros casos los rastros o vestigios se podrán apreciar a simple vista. (Cano, 2009)

Los estudios criminalísticos se apoyan en **métodos y técnicas** propias del trabajo de diferentes disciplinas, ciencias auxiliares y laboratorios periciales, entre los que se encuentran:

Arte forense: El retrato compuesto o hablado, realizado a partir de la memoria de la víctima, es el más famoso, pero también se llevan a cabo dibujos con base en videos y fotos, y progresiones de edad en caso de personas desaparecidas. Utilizan un restirador, lápices, testimonio, ya sean verbales o con fotos y videos, para ofrecer opciones al artista.

Antropología forense: Para poder determinar el sexo, talla, edad, grupo étnico, e incluso llegar a la reconstrucción facial de restos humanos, se requiere de varias semanas de trabajo en el laboratorio antropológico.

Balística forense: La balística forense, como rama de la balística general y parte fundamental de la Criminalística, tiene como objetivo que en sus laboratorios se lleven a cabo todos los procedimientos y estudios necesarios de los cartuchos, balas y armas relacionadas con los homicidios, suicidios, accidentes y lesiones personales.

Dactiloscopia: Aunque la gran mayoría de las impresiones dactilares pueden hallarse en el lugar del hecho, en otros casos es necesario que los objetos que posiblemente tengan huellas latentes sean trasladados a los laboratorios para su reactivación, utilizando polvos, vapores de yodo, ciano-acrilato de sodio o por medio del rayo láser.

Entomología forense: Es la interacción de la Entomología y el sistema judicial. Se divide en tres áreas principales: Entomología Urbana, Entomología de productos almacenados y entomología médico-legal, médico criminal o "entomología médico forense". Esta última analiza la sucesión ecológica de los artrópodos que se instalan en un cadáver para determinar el lapso de tiempo transcurrido entre el momento del deceso y el hallazgo del cadáver, técnicamente denominado como Intervalo Postmortem. (Pons, 2015).

3.3. PERSONALIDAD

La personalidad puede definirse como *“Los rasgos de personalidad son entendidos como una tendencia, relativamente permanente y amplia, a reaccionar de una forma determinada frente a estímulos externos o internos”*. (Cattell, 1972: 89). Otro autor la describe como el conjunto de características o patrón de sentimientos, emociones y pensamientos ligados al comportamiento, es decir, los pensamientos, sentimientos, actitudes, hábitos y la conducta de cada individuo, que persiste a lo largo del tiempo frente a distintas situaciones distinguiendo a un individuo de cualquier otro haciéndolo diferente a los demás. (Sobral, et al, 2000).

Entre estas características se encuentra lo que en psicología e denominan rasgos (como agresividad, sumisión, sociabilidad, sensibilidad...), conjuntos de rasgos como: extroversión o introversión, y otros aspectos que las personas utilizan para describirse como: sus deseos, motivaciones, emociones, sentimientos y mecanismos para afrontar la vida. Es decir, la personalidad es la forma en que pensamos sentimos, nos comportamos e interpretamos la realidad.

3.3.1 Rasgos de Personalidad

Para Raymond B. Cattell, la personalidad es lo que determina la conducta en una situación definida y un estado de ánimo definido, está fundada en la técnica estadística del análisis factorial, que sirve de puente entre las teorías clínicas y las experimentales.

El elemento estructural Básico (rasgo): representa tendencias reactivas generales y nos indica características de conducta del sujeto que son relativamente permanentes:

“Rasgos Superficiales

Son expresiones de conducta pueden aparecer unidas, pueden ser descubiertas a través de métodos subjetivos.

Rasgos Profundos

Son expresivos de una relación de conducta que varían conjuntamente y que forman una dimensión de personalidad unitaria e independiente.

Entre los factores, Cattell distingue entre ergios y sentimientos.

- **Ergios:** *Son factores que reflejan las fuerzas de los impulsos biológicos innatos.*
- **Sentimientos:** *Son factores que reflejan pautas de conductas determinadas por el ambiente”. (Sobral, et al, 2000:48).*

3.3.2. Factores de Personalidad.

A continuación, se presenta una breve descripción de cada uno de los 16 factores de la personalidad. (Monedero, 1984: 12-16).

- **“Sizotimia.** *El individuo que recibe una calificación baja tiene la tendencia de ser un estirado, frío, reservado. Le gusta trabajar solo o en compañía de personas que él considera intelectuales. Le agradan las cosas materiales que él considera intelectuales. Le agradan las cosas materiales y la discusión cuando se exponen puntos de vista diferentes.*

Es persona precisa y rígida en la misma manera de hacer las cosas y con relación a la generalidad de la gente, algunas veces puede ser criticón, obstructivo, acaparador y excluyente.

- **Afectomia.** *El individuo que recibe un alto puntaje en este factor “A”, tiene la tendencia de ser de buen genio, fácil de tratar, cooperador, amable con la gente y adaptable. Le gustan las ocupaciones que tiene que ver con la gente y poco con las cosas materiales. Tienen la tendencia de formar o integrarse en grupos activos y es generoso en las relaciones personales. Es menos temeroso de las*

críticas y ligeramente menos responsable y preciso en sus obligaciones y en su trabajo.

- ***Inteligencia baja.*** *El individuo que obtiene una baja calificación en este factor tiende a ser lento o despacio en sus actos, en su percepción y en su habilidad mental. Es de poca energía y demorado en aprender. Tiene poco gusto y poca capacidad, para las formas altas de conocimientos y tiende a ser en forma rústica y burdo.*
- ***Inteligencia alta.*** *El individuo que recibe una calificación alta en este factor posee actitud para percibir y comprender las cosas con rapidez, es inteligente y aprende pronto. Generalmente es persona culta y de carácter, poseedora de una actividad mental rápida. Es brillante.*
- ***Poca fuerza del yo.*** *El individuo que obtiene puntaje bajo tiende a ser emocionalmente inmaduro e impulsivo, débil para tolerar las frustraciones, evasivo, rehúye la toma de decisiones, de nervios fatigados, que fácilmente se enoja con las cosas y la gente. Generalmente es insatisfecho y poseedor de varios síntomas neuróticos, tales como fobias, perturbaciones del sueño y problemas psicosomáticos.*
- ***Mucha fuerza del yo.*** *El que tiene un puntaje alto en este factor, tiende a ser maduro, persistente desde el punto de vista emocional, calmado, flemático, realista en cuanto a la vida y sus problemas y sus posibilidades, poseedor de una gran fuerza moral. Generalmente poseen explicaciones completas o una filosofía íntegra sobre la vida. Es capaz de mantener una moral alta en un grupo.*
- ***Sumisión.*** *El individuo cuyo puntaje es bajo tiende a ser un seguidor de los demás, a depender de otras personas, a ir con el grupo, a someterse, es suave, complaciente, manso, tranquilo, obediente, es tierno, expresivo, dócil, humilde, impunitivo, pero se disgusta con facilidad.*
- ***Dominancia.*** *El que obtiene una alta calificación en este factor, tiende a ser progresista, seguro de sí mismo, positivo, agresivo, polémico, jactancioso,*

valiente en su manera de enfrentar de enfrentar las situaciones, extrapositivo. Algunas veces puede llegar a ser solemne y estricto.

- **Desurgencia.** *un bajo puntaje en este factor, indica que el individuo posee la tendencia a ser taciturno, reticente, sobrio, retraído. A veces es incommunicativo, melancólico, lánguido, suave, preocupado, incapaz de relajarse.*
- **Surgencia.** *El individuo que obtiene alta calificación en este factor es alegre, charlatán, franco, enérgico, expansivo. Con frecuencia se lo elige como líder o dirigente de grupos por su buen humor e ingenio.*
- **Poca fuerza del súper yo.** *El individuo que obtiene una calificación baja tiene la tendencia de ser caprichoso, irresoluto, inconstante, renunciador, voluble, frívolo. A veces es indolente falta de normas de conducta negligente en los deberes sociales, inmaduro relajado.*
- **Mucha fuerza del súper yo.** *Un puntaje alto indica que se trata de un individuo de carácter fuerte, responsable, decidido, enérgico, bien organizado. Generalmente es muy consciente y emocionalmente maduro y estable. Tiene un gran respeto por los principios morales y prefiere a la gente eficiente, es atento con sus compañeros.*
- **Timidez.** *El individuo que obtiene calificación baja tiene la tendencia a ser tímido, retraído, fugitivo, cauteloso, aislado, generalmente tiene complejo de inferioridad. Tiene tendencia a expresar con lentitud, prefiere a uno o dos amigos íntimos y no muchos, no es capaz de mantener contacto con todo lo que está sucediendo a su alrededor.*
- **Audacia.** *El individuo que obtiene un puntaje alto tiene la tendencia a ser sociable, precario, arriesgado, dinámico, espontáneo, Es poseedor de respuestas emocionales y soporta situaciones emocionales sin fatigarse. Tiene la inclinación a ser sentimental y a tener siempre interés en el sexo opuesto.*

- **Dureza.** Sensibilidad dura, realista, auto confiado, tiene aptitudes para mantener a un grupo operando sobre bases prácticas y realistas. Domina sus sentimientos y no demuestra ansiedad.
- **Ternura.** Sensibilidad blanda, busca atención y ayuda, tiene la tendencia a ser muy tierno, imaginativo, artístico, soñador, dependiente, inmaduro, poco práctico, se angustia fácilmente.
- **Confiable** Respetuoso de los demás, muy bueno para trabajar en grupo, tolerante de los errores de las personas, está libre de duda, celos y envidias comprensivo y de fácil adaptación.
- **Suspicaez.** Poco confiable, presumido, piensa demasiado en su vida interior, generalmente no le importa los demás y es inadecuado para trabajar en grupo.
- **Practicidad.** Ansioso de hacer las cosas como deben hacerse, se preocupa por todo y es capaz de mantener el control de sí mismo en momentos críticos. Es bastante correcto y cuidadoso.
- **Imaginatividad.** Es poco convencional y no le importa los demás, a veces hace escenas emocionales y llega a tener cierto grado de irresponsabilidad. Es bohemio, carente de sentido práctico con elucubraciones imaginativas.
- **Sencillez.** Es demasiado sencillo, poco estilizado, muy simple, ingenio, no es brillante, se satisface fácilmente.
- **Astucia.** Cuidadoso experimentado, mundano, desafiante, terco, calculador y poco inclinado a encontrar solución a las situaciones difíciles.
- **Seguridad.** Muy confiado en sí mismo y en sus habilidades, para manejar y poco inclinado a encontrar solución a las situaciones difíciles.
- **Inseguridad.** evitan a la gente, inclinado a tener sentimientos de amistad, no se sienten aceptados por los grupos ni con espíritu para participar en ellos.
- **Conservadurismo.** Son tradicionales, conservadores, no les gusta las situaciones nuevas y se opone a cualquier cambio, no es imaginativo

y se encuentra siempre demasiado satisfecho de sí mismo y de las cosas y situaciones que le rodean.

- **Radicalismo.** *Siempre está informado, le gusta experimentar ideas nuevas, no tiene tendencia a moralizar y es tolerante con las cosas que no están bien del todo.*
- **Adhesión al grupo.** *No le gusta tomar decisiones sino, junto con otras personas, le agrada mucho la aprobación de los demás y de la sociedad, goza de que lo admiren no es un individuo muy suelto.*
- **Autosuficiencia.** *Es independiente, toma decisiones personales y actúa por sí mismo, sin embargo, no es necesariamente un individuo dominante en cuanto a sus relaciones con los demás.*
- **Baja integración.** *Es poco controlado, de carácter disparejo, no es respetuoso con los demás, es explosivo y poco cuidadoso.*
- **Mucho control.** *Posee un gran control sobre sí mismo, domina sus emociones, es considerado con los demás, es obstinado y muy cuidadoso.*
- **Poca tensión.** *Posee una buena estabilidad emocional y libre en tensiones emocionales de impaciencia nerviosa.*
- **Mucha tensión.** *Tienden a ser excitables, desasosegado, irritable, impaciente, con frecuencia se sienten demasiado fatigado, pero es incapaz de mantenerse inactivo”.*

3.3.3. Estudios sobre la Personalidad de los Policías

La personalidad del policía (criminalista) se caracteriza por la inestabilidad emocional y una tendencia al neurocriticismo, por encima de la media poblacional. Una alta suspicacia, dogmatismo, desconfianza, intolerancia e incomprensión ante los errores ajenos, una elevada autosuficiencia, es decir, gusto por las propias decisiones y alta disponibilidad de recursos, para solucionar problemas. Dentro del perfil general de personalidad, existe una amistad flotante prácticamente dentro de la media

poblacional que puede considerarse como la principal prueba de ausencia de rasgos importantes de patología psíquica en la muestra de funcionarios estudiada. (Miralles, 2007).

En una investigación realizada en la ciudad de México D.F., sobre el perfil psicológico de los policías con más de 30 años de servicio, empleando el 16PF y el STAI, se descubrió que las principales características de estos profesionales son:

“Es una persona con dotes de liderazgo pero con la capacidad de acatar órdenes cuando es preciso.

Que confía en los demás pero que siempre guarda un punto de desconfianza inicial.

Que sabe perdonar y no es rencorosa.

Que es conciliadora y que evita el conflicto violento y el uso de agresividad.

Que tiene dureza emocional y poca sensibilidad.

Que es capaz de planificar y es perfeccionista, siendo plenamente eficiente sin tener que llegar a obsesionarse.

Que tiene una alta autoconfianza y sabe defender sus propias ideas.

Que cuenta con una gran capacidad de comunicación y argumentación, intentando hacer ver a los otros su opinión mientras intenta entender el punto de vista del otro.

Que tiene bajo neuroticismo, es decir, que no se molesta ni se ve afectado por los detalles o hechos de poca importancia.

Que confía en la buena fe y la bondad del resto de personas, dando desde el principio un mínimo de confianza.

Con una alta tolerancia a la frustración y al comportamiento y forma de actuar de los demás.

Con bajo ensañamiento y frialdad reflejado en un trato justo y respetuoso hacia los demás.

Que es polivalente y eficaz en muchos ámbitos.

Que tiene altas dotes para la cooperación y el compañerismo, sabiendo trabajar en grupo.

Que no critica gratuitamente a los demás.

Y, por último, que tiene un bajo inconformismo y baja tendencia a la reivindicación, con cierto gusto por lo establecido en la sociedad.

De todo esto se desprende que las respuestas más buscadas en el perfil psicológico de un policía se centran principalmente en la capacidad de comunicación y conciliación, en la posibilidad de trabajar de forma organizada y en equipo, y en la tolerancia a recibir órdenes teniendo, al mismo tiempo, ciertas dotes de liderazgo”. (O’Brien, 1998: 39)

Menjíbar (2015), han estudiado la personalidad de una muestra de 289 agentes de policía de las Unidades Especiales de Italia. No detallaron suficientemente los rasgos valorados, pero manifestaron que dos tercios de los agentes presentaban una personalidad bastante similar a la de la población general y que, sin embargo, el otro tercio presentó unos niveles más altos en todos los dominios de personalidad. Este grupo de agentes con un mejor perfil, obtuvieron puntuaciones más bajas en depresión, ansiedad, agotamiento profesional y falta de empatía, así como las más altas puntuaciones en capacidad de recuperación. Los autores consideraron, a estos agentes con un perfil de personalidad más alto, los más adecuados para la realización de las operaciones más delicadas.

Desde la psicología militar, Menjíbar señaló que los soldados americanos que desarrollaron Trastorno por Estrés Postraumático tras la exposición al combate, presentaban puntuaciones significativamente menores en Personalidad Resistente que aquellos que no lo padecieron, más tarde, también se confirmó respecto a los soldados enviados a la guerra del Golfo. (Menjíbar, 2015).

Menjíbar defendió la utilidad de aumentar la capacidad de recuperación, ante los factores de estrés militar, en base al estilo psicológico conocido como “hardiness”. Considera que los líderes organizacionales pueden aumentar la resiliencia individual y de grupo frente al estrés en base a este modelo. Señalando que los líderes

organizacionales, se encuentran en una posición única para dar forma a las experiencias estresantes y que, estas, sean entendidas de manera más positiva por los miembros del grupo. Comunican, a través del ejemplo y la discusión, una construcción positiva o reconstrucción de la experiencia como retos interesantes que pueden cumplirse y que proporcionan oportunidades para aprender. Pudiéndose esperar de este tipo de líder, que proporcione un mayor sentido de los valores compartidos, respeto y cohesión grupal. Por esto se dio la asignación de 125 millones de dólares, aproximadamente, a un programa de entrenamiento en resiliencia del ejército de los Estados Unidos de América, denominado Comprehensive Soldier Fitness (CSF).

En Holanda, luego de numerosos estudios que develaron que los policías tienen una personalidad vulnerable a la depresión y el estrés, se han interesado por fortalecer a sus agentes. Alrededor de 40.000 policías recibirían, a lo largo de los siguientes tres años (2012), un curso de 32 horas para mejorar su resistencia mental. A pesar de todo, son pocos los estudios que ofrecen datos empíricos sobre la resiliencia / resistencia de las organizaciones policiales y sobre la implantación de programas de fortalecimiento.

Algunos estudios han demostrado que un factor importante de protección de la personalidad vulnerable de los policías, es la expectativa de ser capaz de autorregular el ánimo negativo. Se sugiere que los policías que están convencidos de su capacidad para aliviar sus estados de ánimo negativos, usan estrategias de afrontamiento más positivas y presentan una menor incidencia de problemas físicos y de abuso de alcohol. Se ha descubierto que los policías con mayor autoestima son capaces de implementar estrategias de afrontamiento más eficaces y disminuir el riesgo de burnout.

En cuanto a la personalidad típica de los policías, se ha señalado la importancia de la estructura cognitiva del agente policial a la hora de elaborar un trauma. Se ha estudiado las diferencias entre un grupo de policías con Trastorno por Estrés Postraumático, respecto a otro sin trastorno y en base a sus esquemas cognitivos. En concreto, abordan la importancia de la ilusión de invulnerabilidad y la seguridad de ser capaz de defenderse del peligro y de la percepción de amenaza física. Los esquemas

cognitivos que se poseen, pueden ser violados por la experiencia del trauma y esto causar numerosas dificultades psicológicas que interfieren con el proceso de afrontamiento. Concluyendo que los policías con esquemas idealizados de invulnerabilidad e integridad física, cuando se exponen a una situación traumática que destruye esta ilusión, son más propensos a desarrollar trastornos psicológicos.

Otros investigadores empleando metodología cualitativa, valoraron el relato de cinco policías discapacitados tras sufrir un hecho violento en Cali (Colombia). Sus conclusiones, apoyan la concepción del carácter evolutivo de la resiliencia y muestran que las distintas identidades narrativas que forjaron los policías, antes y después del trauma, tienen una continuidad. Entre los principales hallazgos respecto al cambio producido en estos policías colombianos, se señaló que el cambio vino impulsado por la incomodidad y la insatisfacción que les producía definirse a sí mismo desde el déficit y gracias a la aparición de los llamados “acontecimientos extraordinarios”, acontecimientos que constituían una divergencia y ponían en duda la identidad forjada en base al déficit. Sucesos como aprender a caminar unos metros, verse capaz de llevar su aseo diario, etc. se aunaron y generaron otros significados que constituyeron una nueva identidad narrativa. (Martínez et al, 2013).

Recientemente, se ha estudiado la personalidad (Big Five) y la resiliencia en una muestra de 348 agentes de policía de las Unidades de Intervención Policial (del CNP de España). Encontraron una relación estadísticamente significativa tanto de la edad como del nivel educativo, con la resiliencia. Relación que no se encontró con otras variables sociodemográficas como nivel de ingresos, el estado civil o el tipo de convivencia. Entre las dimensiones de la personalidad (BFQ), se detectó la asociación de la resiliencia con algunos rasgos de personalidad (energía, tesón, estabilidad emocional, escrupulosidad, perseverancia, control de las emociones y control de los impulsos). Siendo la interacción entre algunos aspectos sociodemográficos (edad y nivel académico) y algunas de las dimensiones de la personalidad estudiadas (el tesón y el control de las emociones) lo que explicó el 66% de la varianza. (Pastor, 1990).

3.4. ANSIEDAD

3.4.1. Concepto y síntomas de la ansiedad

La ansiedad es un estado desagradable de temor que se manifiesta externamente a través de diversos síntomas y signos que pueden ser una respuesta normal o exagerada a ciertas situaciones estresantes del mundo en el que vivimos, aunque también puede ser una respuesta patológica y anormal producida por diversas enfermedades médicas y/o psiquiátricas. Aunque normalmente se habla de ansiedad y de angustia como términos equivalentes, no son realmente lo mismo, de tal forma que la *“ansiedad se relaciona más con el sentimiento interior psíquico de malestar y la angustia con las manifestaciones externas corporales que acompañan a la ansiedad”*. (Rojas, 1987: 24).

Según Rojas, *“la ansiedad puede presentarse en distintas circunstancias y maneras, todas reflejando la angustia entre circunstancias próximas a presentarse. Muchos de nosotros hemos experimentado lo que es la ansiedad, pero es más importante aún, que la precedemos, saber exactamente los síntomas que la conforman”*. (Rojas, 1987: 24).

3.4.1. Síntomas de la ansiedad

Según Rojas (1987), la valoración de la ansiedad implica la medición de los siguientes síntomas:

- **Síntomas Físicos.**

Están producidos por una serie de estructuras cerebrales intermedias donde residen o se asientan las bases neurofisiológicas de las emociones. Además de las bases apuntadas en el nivel anatómico, la ansiedad se produce, o está condicionada por descargas de adrenalina. Los efectos causados por esta van a ser parecidos a una estimulación directa del sistema nervioso simpático, donde brotan los síntomas físicos. Por una parte, hay que hablar de patrones de respuesta familiar, lo que significa que hay familias con tendencia hereditaria a padecer trastornos digestivos, cardiovasculares o respiratorios. De tal modo, cuando padecen fuertes tensiones emocionales, periodos de graves conflictos o estados de ansiedad o menos crónicos más siempre se observa síntomas en un área concreta. Otro factor que destacar es el siguiente: hay emociones que son más digestivas, otras que tiende a canalizarse más en el aparato respiratorio y otras que escogen la vía cardíaca y urinaria o la sexual. Por ejemplo, el terror suele expresarse en la zona precordial, con sensaciones de opresión y/o taquicardia; muchos conflictos se manifiestan en forma de náuseas, vómitos, pellizcos, molestias digestivas difusas.

Cuadro N°1
Síntomas físicos de la ansiedad
Taquicardia, palpitaciones

Dilatación pupilar

Contricción de casi todos los vasos sanguíneos.

Temblores: e manos, pies y cuerpos en general.

Hipersudoración

Boca seca

Tics localizados

Inquietud psicomotora.

Dificultad respiratoria.

Tensión abdominal.

Polaquiuria.

Nauseas.

Vómitos.

Despeños diarreicos.

Opresión precordial.

Pellizco gástrico.

Sensación pseudovertiginosa.

Inestabilidad en la marcha.

Moverse continuamente de aquí para allá.

Tocar algo con las manos continuamente.

Hiperactividad global.

Si la activación neurológica es excesiva, se añade:

Insomnio en la primera parte de la noche.

Ensueños angustiosos.

Sueño durante el día.

Anorexia – bulimia.

Disminución de la tendencia sexual o aumento de la misma.

- **Síntomas psicológicos**

Es preciso distinguir angustia por una parte y ansiedad por otra. La angustia tiene siempre unas manifestaciones somáticas más marcadas, mientras que la ansiedad se desarrolla en un nivel psicológico fundamentalmente. La angustia produce una reacción asténica, de paralización, bloqueo o inhibición. Los síntomas somáticos se expresan especialmente en la zona precordial y en el territorio gástrico: taquicardia, opresión precordial, pellizcos gástricos, sensaciones vagas e indefinidas epigástricas, ardores, etc. En ella, el tiempo transcurre lentamente de modo que recuerda un poco al padecimiento del melancólico: los acontecimientos circulan interiormente de una forma parsimoniosa, más pausada y más gradual que en la ansiedad. Por otro lado, hay una vivencia temerosa del porvenir, pero con elementos del pasado.

En la ansiedad observamos unas notas diferenciales en esos mismos puntos. La experiencia de la libertad o de las posibilidades del ser humano. De ahí se deriva que esta sea más creativa. Provoca una reacción esténica, de sobresalto, de incitación a la huida, de participación activa en esa impresión de miedos difuminados y etéreos: hay un cierto desafío que es una mezcla de agitación, preocupación, puesta en marcha, actividad, tendencia a escaparse, o evadirse o a correr; en una palabra: impresión subjetiva de no estar quieto. Hay unos síntomas preferentes: sensación de falta de aire y dificultad para respirar, el tiempo interior va más acelerado: el hecho se vive con rapidez, todo tiene una cierta velocidad, una mezcla de agobio y aglomeración de acontecimientos, todo parece que se precipita y se mueve alocadamente. Al mismo tiempo hay una clara anticipación de lo peor: malos presagios, vaticinios negativos de algo que sobreviene, presentimientos repletos de la idea de que algo grave va a suceder, y todo en una atmosfera indefinida, vaga, inconcreta, abstracta, poco clara.

Cuadro N ° 2

Síntomas Psicológicos de la ansiedad

Inquietud

Desasosiego

Vivencia de amenaza

Experiencia de lucha

Temores difusos

Inseguridad

Amplia gama de sentimientos

Sensación de vacío interior

Presentimiento de la nada

Temor a perder el control

Temor que agredir

Disolución

Disminución de la atención

Melancolía

Pérdida de energías

Sospecha e incertidumbre

Cuando la ansiedad es muy intensa:

Temor a la muerte

Temor a la locura

Temor que suicidarse

Pensamientos mórbidos, perniciosos, retorcidos.

- **Síntomas de conducta**

Se llama conducta a todo aquello que se puede observar desde fuera en otra persona.

No es necesario que la persona cuente, lo que le pasa, sino que simplemente se registra

al ver su comportamiento; y esto, tanto en el aspecto general como en el plano comunicativo. Sus indicadores son: estado de alerta, dificultad para la acción, bloqueo afectivo, inquietud motora, trastorno del lenguaje no verbal, etc.

<p>Cuadro N ° 3</p> <p>Síntomas de conducta de la ansiedad</p>
<p>Comportamiento de alerta</p> <p>Hipervigilancia</p> <p>Estado de atención expectante.</p> <p>Dificultad para la acción.</p> <p>Inadecuación estímulo respuesta.</p> <p>Disminución o ausencia de la eficacia operativa.</p> <p>Bloqueo afectivo.</p> <p>Interrupción del normal.</p> <p>Dificultad para llevar a cabo tareas simples.</p> <p>Inquietud motora.</p> <p>Trastornos del lenguaje no verbal</p> <p>Expresión facial</p> <p>Contracción del Angulo externo de los ojos.</p> <p>Expresión facial displacentera.</p> <p>Cara con rasgos de excitación.</p> <p>Frente fruncida.</p> <p>Cejas descendidas.</p> <p>Mejillas, boca y mentón rígidos.</p> <p>Bloqueo de los movimientos de las manos</p>

- **Síntomas intelectuales**

Hacen referencia a un estado subjetivo de tensión que se produce como consecuencia de errores o deficiencias en la acumulación de la información. Se

manifiesta por presentar: diversos errores en el procesamiento de la información, expectación generalizada de matiz negativa, pensamientos ilógicos, dificultad para concentrarse, trastorno de la memoria, etc.

Cuadro N ° 4

Síntomas intelectuales de la ansiedad

Errores en el proceso de la información.
Expectativas negativas generalizadas.
Falsas interpretaciones de la realidad personal.
Pensamientos preocupantes.
Falsos esquemas.
Pensamientos absolutistas.
Patrones automáticos.
Dificultad para concentrarse.
Tendencia a que grupos de pensamientos nocivos se habrán paso.
Generalizaciones permanentes.
Atribuciones improcedentes de hechos personales.
Tendencia a la duda.
Respuestas displicentes.
Problemas de memoria
Olvido permanente de los aspectos gratificantes.

- **Síntomas asertivos**

“Se definen como trastornos de las habilidades para un comportamiento personal social adecuado a cada situación. Se manifiesta por: descenso en las diversas habilidades sociales, bloqueo en las relaciones humanas, no saber decir que no, no saber terminar una conversación difícil, etc.”. (Rojas, 1987: 73).

<p>Cuadro N°5</p> <p>Síntomas asertivos de la ansiedad</p>
<p>No saber que decir ante ciertas personas.</p> <p>No saber iniciar una conversación.</p> <p>Dificultad para presentarse uno a sí mismo.</p> <p>Dificultad o imposibilidad para decir que no muestra desacuerdo en algo.</p> <p>Graves dificultades para hablar de temas generales e intrascendentes.</p> <p>Hablar siempre de lenguaje demasiado categórico y extremista.</p> <p>Dar una respuesta por otra.</p> <p>Bloquear al hacer preguntas o al tener que responder.</p> <p>Adoptar en demasiadas ocasiones una postura pasiva.</p> <p>No saber llevar una conversación.</p> <p>No saber terminar una conversación.</p> <p>Pocas habilidades prácticas.</p> <p>No saber aceptar una broma.</p> <p>Escaso entrenamiento para estar relajado.</p>

3.4.2. Estudios sobre la ansiedad en policías.

El término ansiedad laboral constituye desde hace muchos años un área de enorme interés tanto para los profesionales de la psicología como para el público general. Las definiciones son variadas y pueden estar aludiendo al estímulo o suceso generador, a las alteraciones en la salud que producen (ansiedad, problemas digestivos, estrés postraumático...) a la relación persona-entorno o ser utilizado como sinónimo de un estado de elevada activación (Arousal).

En numerosas investigaciones se toma como sinónimos ansiedad laboral y estrés laboral. Resulta preciso concretar la definición del término estrés, especialmente cuando se habla de los entornos laborales. La Comisión Europea, estableció que se

sufre estrés en el trabajo, cuando las exigencias del entorno laboral sobrepasan la capacidad de los trabajadores para afrontarlas o controlarlas y señala que: *“El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”*. (Miguel, 2008: 2).

En las organizaciones policiales el estudio del estrés resulta muy fructífero, e incluso, recientemente la American Psychological Association ha publicado unas recomendaciones para abordar este tema, en las organizaciones policiales. Su grupo de trabajo sobre la policía del siglo XXI, señala que:

1. Se necesitan estudios con resultados rigurosos, no sólo para examinar la eficacia de la intervención de manejo del estrés en el bienestar de los policías, sino también para desarrollar enfoques de intervención coherentes para el control del estrés prestado a esta población.
2. Las intervenciones de control del estrés deben dirigirse a categorías y tipos de estrés específicos (es decir, incidentes traumáticos, organizacionales, operacionales o personales).
3. Deben desarrollarse enfoques que permitan conseguir más aceptación de las intervenciones para el control del estrés.
4. Deben difundirse las mejores prácticas y enfoques prometedores, haciendo destacar las intervenciones en la gestión de las organizaciones policiales.
5. Deben proporcionarse capacitación para la formación policial y personal sobre el tema del control del estrés para los agentes policiales.
6. Deben desarrollarse una serie de manuales de capacitación con preguntas de prueba y cuestionarios pre-test/post-test, en base a resultados fiables y válidos de la formación que se pondrán a disposición de los instructores y de los formadores de la policía.

Las organizaciones policiales han desarrollado una amplia literatura en relación al estudio del estrés, mostrando especial interés en la identificación de los principales estresores policiales. Se parte de la diferenciación entre estresores organizacionales y los relativos al contenido de la función policial, aunque otros autores consideran una tercera categoría específica de estrés policial que denominan “ineficacia de la Policía” y que se refiere a la falta de soluciones estructurales, a aquellas situaciones que se generan cuando no se atienden las verdaderas causas de los problemas sino sólo sus síntomas. En esta categoría, se sitúan las actitudes negativas de los ciudadanos frente a la policía, las condenas inadecuadas por delitos o la limitada autoridad, en ocasiones, de los agentes policiales. (Miguel, 2008).

Entre los estresores organizacionales destacan cuatro tipos de estresores: los de gestión, los inherentes al desempeño de la tarea, los relacionados con la comunidad y los relacionados con el sistema judicial. Los inherentes al contenido de la labor policial, aunque con carácter general se refieren a la exposición al peligro, a la miseria humana y a la violencia pueden ser muy variados, incluyendo desde el fallecimiento de un compañero, a las intervenciones con niños víctimas de la violencia, el miedo al contagio de enfermedades o la intervención con suicidas, entre otros estresores. Con frecuencia los estudiosos del estrés policial se preguntan si son los estresores organizacionales o los operativos, los que ocupan el lugar más destacado de estrés policial. Las investigaciones más recientes, sugieren que los factores organizacionales son los que se muestran como fuente principal de estrés. (Kelly, 2015).

Autores como Kelly restan importancia a los efectos negativos de las características inherentes al trabajo policial, sugieren que los agentes de policía pueden tener cierta tendencia a exagerar el efecto estresante de estos factores y que no los suelen referir espontáneamente como fuente de estrés, sólo los señalan cuando se les pregunta directamente. También recuerdan que la amenaza de daño físico y la exposición a la violencia no es un factor frecuente en muchos departamentos policiales. En esta línea,

resulta interesante señalar que en los estudios llevados a cabo mostraron que, en los policías turcos, los índices de delincuencia en las distintas jurisdicciones se relacionaban negativamente con los síntomas de estrés. Consideraron, como otros autores, que el hecho de haber participado en actividades propias de la policía, como, por ejemplo: detenciones, persecuciones, inspecciones en la escena de un crimen, controles de tráfico, etc. No constituía una situación negativa en la vida cotidiana del agente, sino que, por el contrario, aumentaba la satisfacción del agente con su trabajo. Siendo, de hecho, la falta de oportunidad de realizar este verdadero trabajo policial, lo que generaría en ellos insatisfacción profesional. (Kelly, 2015).

Con carácter general, parece sugerirse que el mayor efecto sobre el estrés policial viene determinado por algunas prácticas y políticas organizativas de las instituciones policiales, seguido de la sobrecarga de trabajo y la asignación de recursos consideran trece fuentes importantes de estrés en los policías que son, en orden descendente de importancia: las exigencias de trabajo que inciden en casa, la falta de consulta/comunicación, el insuficiente apoyo de los superiores, las amplias jornadas de trabajo, la presión para obtener resultados, las solicitudes urgentes que impiden la terminación de un trabajo planificado, el insuficiente control sobre el trabajo, los plazos o presión de tiempo, la existencia de demasiado trabajo, papeleo, el estar sometido a investigación por alguna queja, los turnos de trabajo y las impredecibles horas de trabajo. (Kelly, 2015).

Otra línea de investigación frecuente en el tema de la ansiedad en los policías, trata de determinar la repercusión que el estrés laboral supone en la salud de los agentes policiales. Algunos estudios realizados con población policial británica en los años, advertían que un 17-22% de los agentes policiales presentaban un nivel importante de mala salud mental, particularmente asociada a cuestiones organizacionales. Se estudió la relación entre los estresores y los problemas de salud mental en una muestra de 873 policías de Reino Unido. Encontraron que los agentes que presentaban un malestar psíquico significativo (aquellos que puntuaron como probable caso en el G.H.Q de

Goldberg) percibían más estresante los factores organizacionales y operativos en comparación a aquellos policías que no mostraban síntomas de malestar emocional. Además, los autores observaron, mediante regresión logística, que cinco estresores resultaban de importancia predictiva en la sintomatología mental del agente y que, en orden descendiente, resultaron ser: las exigencias de trabajo que inciden en casa, el insuficiente apoyo de los superiores, la intervención con personas borrachas, el estar sometido a investigación por alguna queja y el riesgo de contagiarse de hepatitis o Sida. Sorprende que dos factores de estrés operativo como son la intervención con personas borrachas y el riesgo de contagiarse de hepatitis o Sida, que sólo obtuvieron una puntuación media respecto al nivel de estrés, resultaban de importancia predictiva significativa, en la predicción de agentes con probable patología psíquica.

En una muestra de 307 policías de Sudáfrica, realizaron un análisis discriminante con el fin de diferenciar a los policías con alta ideación suicida, en base a diversos factores de estrés. Se apreció que el factor de estrés debido a la demanda específica de la función policial, explicaba el 1% de la variable, mientras que los factores de estrés por demandas de trabajo o por la falta de recursos no resultaron predictivos respecto a la ideación suicida.

Calve, con una muestra de 1.792 policías del Cuerpo Nacional de Policía (España) estudia los factores de riesgo de morbilidad psiquiátrica por considerar que este grupo profesional está sometido a factores ansiógenos. Subtitula su investigación: “un estudio del estrés ocupacional” ya que valora algunos factores estresantes como el riesgo de accidentes asociados a la profesión, la percepción de peligro físico, la percepción de riesgo de contraer enfermedades infecciosas, la percepción de riesgo de afectación por el estrés ocupacional, así como el estrés ocupacional asociado a la función. Respecto al riesgo de accidentes, concluye que la probabilidad de tener un accidente de servicio, en comparación a la probabilidad de tenerlo fuera de servicio, es de 1,5 (una vez y media más, estando de servicio). El estudio reflejaba que el 17% de los encuestados habían tenido, en el año anterior a la encuesta, algún tipo de accidente (299 policías

tuvieron un total de 345 accidentes) y del total de los accidentes el 62% ocurrieron estando de servicio. El tipo de accidentes de servicio se distribuía de la siguiente manera: 28,9% caídas; 12,6% accidentes de tráfico; 9,8% cortaduras; 7,5% quemaduras, 2,3% heridas por arma blanca; 0,9% heridas por arma de fuego; 36,9% no definidos (Gutiérrez, 2002).

El estrés ocupacional asociado a la función, fue determinado creando un grupo Delphi de nueve expertos que valoraron las Unidades respecto al nivel de estrés ocupacional, considerando cinco parámetros: riesgo físico, responsabilidad, periodos de aburrimento, situaciones imprevistas y toma de decisiones. El autor, concluye señalando que las Unidades del 091 y aquellas que realizaban servicios especiales (desactivación de explosivos, subsuelo) presentaban el mayor nivel de estrés y las oficinas de denuncias y los servicios administrativos, los niveles menores. (Gutiérrez, 2002).

3.5. MOTIVACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

La motivación y satisfacción laboral son dos aspectos muy interrelacionados, por lo que la mayoría de los autores los consideran al mismo tiempo. Es por esta razón que se exponen los conceptos teóricos relacionados con estos temas en un mismo acápite.

3.5.1. Concepto de motivación y satisfacción laboral.

La motivación es un conjunto coordinado de acciones, es un proceso, reflejo de la personalidad del individuo, de aquí se puede destacar el hecho de que la motivación no es más que el fiel reflejo de la personalidad del individuo y el impacto que tenga la motivación en el será la manera en que la persona ponga de manifiesto lo profundo y compleja que pueda ser su personalidad. En general, las motivaciones es lo que impulsa a las personas es su deseo de alcanzar su meta u objetivo, este deseo es mayor o menor dependiendo de cada persona individual y es fundamento gracias a las

creencias religiosas, enseñanzas familiares y experiencias propias de las personas lo que hace tan particular estos deseos o fuerzas que le ayuden a seguir adelante.

Los autores del test IML, empleado en esta tesis, Arévalo e Izquierdo, adoptan la siguiente definición de motivación laboral: *“Es el conjunto de factores, internos y externos que inciden en el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción laboral que satisfaga alguna de sus necesidades y contribuya al alcance de una meta grupal”* (Herzberg, 1989: 39). Una adecuada motivación laboral es la suma interactiva de factores motivacionales y de higiene que dan como resultado una eficacia laboral.

La motivación laboral consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por esto es necesario pensar en que puede hacer uno por estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos, en tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios. En la motivación laboral, el clima organizacional es la principal percibida por los miembros de la empresa y que influye en el comportamiento de estos, es decir, los aspectos internos de la organización conducirán a despertar diferentes clases de motivación, pero en términos más prácticos, el clima organizacional depende del estilo de liderazgo utilizado y de las políticas organizacionales depende del estilo de liderazgo utilizado y de las políticas organizacionales. Es por eso que, para la organización produzca los resultados esperados, el administrador debe desempeñar funciones activadoras y emplear los incentivos adecuados, de real interés de los subordinados, para obtener motivación.

Sin embargo, trabajar en equipo es algo difícil de lograr, y por lo tanto no todos los grupos de trabajo de los miembros, la intensidad de los conflictos a solucionar y las presiones internas, para que los miembros sigan las normas establecidas, además la versatilidad humana es diversa. *“Cada persona es un fenómeno multidimensional, sujeto a la influencia de muchas variables. El haz de diferencias, en cuanto a actitudes,*

es amplio y los patrones de comportamiento aprendidos son infinitos. Las organizaciones no disponen de datos medios, para comprender la complejidad total de su personal”. (Ibídem: 62)

Según el autor Slocum, en su libro “Motivación y satisfacción laboral”, indica que existe tres componentes: Motivación laboral, Satisfacción laboral y Jerarquía laboral.

- **Motivación Laboral**

La motivación laboral es algo personal, algunos trabajan para satisfacer sus necesidades básicas para sobrevivir, mientras que otros buscan seguridad; otros más trabajan para satisfacer su propio ego o algo aún más profundo, aunque los factores que mueven a un individuo a trabajar no pueden ser reducidos a una motivación puramente económica. Se podría decir entonces que la motivación laboral es la cantidad de esfuerzos que una persona invierte para alcanzar una meta o realizar una tarea. De aquí su importancia, ya que su diagnóstico revela todas aquellas variables que dificultan el logro de metas de una actividad y, así también esta información es útil para el mejoramiento del desempeño de las personas, lo que lleva a aumentar el compromiso de ambas partes y, contribuir a mejorar el clima organizacional. (Slocum, 2012).

- **Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral en el trabajo es un motivo en sí mismo, es decir, una actitud no una conducta, ya que, así también. Es la expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha. Es por esto, que la eliminación de fuentes de insatisfacción conlleva en cierta medida a un mejor rendimiento del trabajador, reflejado en una actitud positiva frente a la organización. Existiendo insatisfacción en el trabajo, estaremos en presencia de un quiebre en las relaciones laborales. *“Es importante que la empresa o institución, conozcan las características generales y específicas de sus trabajadores y, en particular, en qué medida están satisfechos laboralmente, esto llevaría a una mejoría*

dentro de las relaciones jefe-obrero, que permitiría llevar a la empresa a mejores resultados de crecimiento comercial”. (Slocum, 2012).

- **Jerarquía Laboral**

El estatus es el valor de una persona tal como estima por parte de un grupo o clase de personas o de otra forma es el prestigio, la categoría, la admiración con que somos vistos o evaluados por los demás, y como tal, no depende de lo que uno es o cree ser o de lo que hace, sino de lo que los demás piensan que uno es, es suma podemos decir que el estatus individual depende siempre de como los otros lo perciben y lo evalúen. En efecto desempeñar un rol supone conducirse y comportarse según unas pautas determinadas establecidas socialmente y esto, evidentemente, nos permite establecer relaciones con los demás de forma relativamente predecible y coherente; esas pautas y ese rol poseen una valoración, una imagen social atribuible a cada persona que conforma el estatus, y ambos nos dan un puesto en la vida. *“El reconocimiento es una parte fundamental en toda empresa, esto quiere decir, “tener en cuenta” y “reconocer” los aportes individuales y hasta cierto punto premiar y motivar a quien se lo merece. El reconocimiento parece sencillo, pero no lo es, ya que es escaso encontrar este punto como método empresarial”.* (Slocum, 2012: 80).

3.5.2. Estudios sobre la motivación y satisfacción laboral en policías.

En una investigación realizada por Raúl Pérez Zúñiga en la Universidad Nueva Granada de Bogotá, Colombia, con el fin de conocer cuál es la motivación de los policías, se descubrió que los aspirantes o los policías recién graduados tienen una motivación que puede calificarse por “vocación”, en cambio los policías antiguos y los de alta jerarquía, su motivación principal es la económica:

“El nivel de motivación de los policías, según su antigüedad en la institución, va cambiando a ser más por estabilidad y lo financiero que por convicción e identificarse

con los ideales. El análisis de estos resultados se infiere que, según los encuestados, al comienzo de la vida policial los funcionarios tienen unas convicciones y motivaciones más por sus ideales y pensamiento, pero estas se van transformando por las experiencias que van adquiriendo en su labor.

Pero, ¿qué es lo que desmotiva a los policías jóvenes para conculcar sus ideales ciudadanos por otros meramente económicos? Los factores desmotivadores en orden jerárquico son los siguientes:

- 1. Comportamiento poco ejemplar de sus superiores*
- 2. Laborar lejos de la Familia*
- 3. Falta de Apoyo*
- 4. Falta de Reconocimiento*
- 5. Extensas Horas de Trabajo*

Analizando los factores de desmotivación se comprende que los integrantes de la institución se encuentran en esta situación en un mayor porcentaje por quienes tienen la responsabilidad y control en la dirección de esta institución, motivo por el cual no dan ejemplo y motivan a su personal, esto causa que la imagen y clima laboral al interior se deteriore, generando enemistades, conflictos, un mal desempeño, lo que trae como consecuencia que se afecte el servicio de policía, dañando la imagen institucional y afectando los objetivos que se ha propuesto cumplir” (Pérez, 2015: 31).

El Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo (PNUD) a través de la consultora Leticia Salomón, patrocinó una investigación en Tegucigalpa, Honduras, en Febrero del 2004, debido al alto índice de desmotivación y corrupción en la policía. Luego de efectuada una investigación al respecto, la autora, comenta de esta manera los resultados:

“Un gran porcentaje de la ciudadanía hondureña opina con negatividad en cuanto al desempeño profesional del policía, ya que piensa que la educación, la preparación y el entrenamiento deberían ser elementos integrales en un verdadero policía o en el estereotipo del policía profesional. La educación conduce a prestar un mejor servicio al llamado del ciudadano a quien la mayoría de las veces los policías no tratan con el respeto pertinente o hacen caso omiso de su requerimiento. Por otra parte, la debida preparación académica y su respectivo entrenamiento hacen que el policía se profesionalice en niveles suficientes para enfrentar con capacidad y eficiencia al delincuente, reduciendo así, ostensiblemente el número de casos que quedan sin una respuesta que satisfaga plenamente al ciudadano afectado. Actualmente el policía carece de todo ello o lo tiene en condiciones precarias, lo que lo inclina fácilmente al soborno y a la realización de actos delincuenciales.

Existe otro sector poblacional, no menos importante que el anterior, que piensa muy reservadamente del profesionalismo policial, ya que considera que en muy pocas ocasiones el ciudadano se encuentra con un policía honesto, insobornable y con suficiente ética que lo desligue en forma definitiva del delincuente y que, además, posea don de servicio y demuestre prontitud y agilidad en atender el llamado ciudadano.

En la encuesta realizada se recogieron las siguientes respuestas para la pregunta: ¿Cree que el desempeño policial es profesional? La tendencia señalada fue la siguiente:

Desfavorable 49.12%, a veces, 38.60% y favorable, 12.28%.

Otro elemento importante a destacar es el grado de confianza ciudadana en que la Policía le puede ayudar en caso de emergencia. Sobre este tema, un gran sector de la población opina

Desfavorablemente de la confianza en la Policía para una emergencia, pues piensan que el policía está en su puesto por el simple hecho de estarlo, sin importarles siquiera los problemas de la ciudadanía a la cual ellos se deben. Lo anterior se basa

en que, al solicitarle su ayuda en una situación delincuencia, o hacen oídos sordos al llamado o, en su defecto, presentan al ciudadano una interminable lista de pretextos, que hacen que éste desista de tal ayuda. Este sector sigue opinando que, si por casualidad son ayudados, llegan tarde a la escena del delito o simplemente nunca llegan. Por tal razón y ante la pérdida de tanto tiempo para un resultado infructuoso, prefieren cruzarse de brazos o resolver las situaciones con sus propias manos.

La población entrevistada señaló los aspectos que deben ser mejorados en la Policía, los cuales se presentan en orden descendente:

- Nivel Académico*
- Eficiencia*
- Recursos*
- Trato con el público*
- Honestidad*
- Mayor cantidad de policías*
- Conocimientos*

De lo expresado anteriormente se pueden extraer dos señalamientos muy importantes: Uno de ellos es que existe un grupo de aspectos que apuntan a la capacidad institucional de la Policía, como son el nivel académico, los conocimientos y los recursos presupuestarios y humanos. El otro señalamiento apunta a características de los policías en su desempeño y en su contacto directo con la ciudadanía, referidas a la eficiencia, la honestidad y el trato con el público. La gente percibe al policía con el que se contacta diariamente, con problemas graves de corrupción, ineficiencia y maltrato hacia la ciudadanía a quien, por definición debe servir. Es indudable que no todos los policías son así, pero si la ciudadanía observa la repetición de comportamientos negativos que no son sancionados, saca la conclusión, errónea quizás, de que todos los policías son así y que, además, son protegidos por sus

superiores, lo que reafirma la percepción de impunidad y complicidad” (Salomón, 2004: 15-17).

Nuestro País Bolivia no está exento de esta crisis de motivación e insatisfacción laboral de los policías. La Ministra de Transparencia, Nardi Suxo, expresó su preocupación sobre el tema, la cual es reflejada de esta manera en un medio de comunicación:

“Desde 2007 hasta la fecha, 30 oficiales de la Policía Boliviana fueron denunciados por diferentes actos de corrupción y ninguno de estos casos tuvo el esperado avance por la inacción de los operadores de la justicia, dijo hoy la ministra de Transparencia, Nardi Suxo.

"Tenemos más de 30 oficiales denunciados por diferentes hechos de corrupción, lamentablemente estos casos no avanzaron por la inacción de la Policía, porque la misma Policía tiene que llevar adelante las acciones investigativas y también del Ministerio Público y el Órgano Judicial", afirmó.

Pidió tomar conciencia a las autoridades que tienen en su poder las investigaciones y procesamiento de las denuncias en contra de los policías acusados de corrupción. "Si finalmente son sobreseídos o declarados inocentes, bueno, eso es otra cosa, pero tiene que haber un proceso que no se concluyó", sostuvo.

Extinción de dominio. La autoridad informó que como Ministerio de Transparencia ya están concluyendo el trabajo de modificación al proyecto de Ley de Extinción. "Estamos mejorando un trabajo sobre un proyecto de Ley de Extinción de Dominio de Bienes en casos exclusivos de corrupción, porque no es lo mismo narcotráfico que corrupción", enfatizó.

Caravana de Transparencia. La Ministra informó que la caravana de Transparencia concluyó en Sucre con más de 40 talleres y ferias interministeriales en 21 municipios del país. Destacó la participación de jóvenes en este proceso. En la caravana se incluyó juegos para llegar con mensajes de gestión y trabajo transparente a los menores de edad". (Revista DATOS, enero 27, 2018, S/P).

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

IV. METODOLOGÍA

El trabajo de investigación que se expone en este documento pertenece a la **psicología clínica** puesto que la unidad de estudio es el individuo y se realiza de él un diagnóstico personal, el cual podría servir para un posterior abordaje y tratamiento. *“La psicología clínica es la rama de la psicología en la que se realiza la evaluación, diagnóstico, prevención y tratamiento de todo tipo de comportamiento en general de las personas. Un psicólogo clínico se encarga de diagnosticar un problema psicológico en una persona para luego llevar a cabo un tratamiento personalizado mediante psicoterapia”*. (Manrique, 2015: 66).

Asimismo, esta investigación está inserta en el área de la criminalística, ya que tomamos como marco referencial esta disciplina para determinar el perfil psicológico del profesional que labora en esta área. La criminalística es una ciencia auxiliar del Derecho Penal y el común denominador de su carácter científico es la psicología clínica, cuyo objetivo es el descubrimiento, explicación y prueba de los delitos y verificación científica del delito y del delincuente. (Pérez, 2015). En sí Criminalística es la disciplina que aplica el investigador especial de laboratorio, ejecutando fundamentalmente los conocimientos, métodos y técnicas de investigación de las ciencias naturales en el examen de material sensible significativo relacionado con un presunto hecho delictuoso, a ello se suma el tipo de personalidad que el mismo tenga, nivel de ansiedad, depresión, satisfacción laboral y valores, para una deficiente o efectiva función investigativa.

Por lo que la presente investigación se encuentra dentro el área de la psicología clínica, puesto que indaga los diferentes rasgos psicológicos, ansiedad, depresión, motivación, satisfacción laboral y valores que presentan los policías de criminalística del Comando Departamental de Policía de la ciudad de Tarija.

4.1. TIPIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación realizada tiene las siguientes características:

Es de tipo **descriptivo** en cuanto se ha seleccionado un grupo de variables relacionadas entre sí, a través de las cuales se realizó una descripción del fenómeno de estudio, sin entrar en consideraciones causales ni explicativas. Dichas variables son valoradas cuantitativa y cualitativamente de manera independiente, logrando una caracterización global del fenómeno de estudio.

Asimismo, se categoriza como investigación **diagnóstica**, por su carácter racional en tanto se utiliza un conjunto de técnicas y procedimientos clínicos a objeto de determinar el perfil profesional de los investigadores en criminalística del Comando policial del departamento de Tarija. *“Las investigaciones diagnósticas son aquellas que concluyen con una valoración sintética de las variables seleccionadas en la etapa descriptiva, ubicando los resultados conclusivos en una escala comparativa que permite comparar al individuo con un grupo estandarizado”*. (Sánchez, 2000: 67).

Para el tratamiento de los datos se utilizó el enfoque **cuantitativo** por medio de la estadística descriptiva, puesto que todos los instrumentos empleados son de naturaleza numérica, ya que responden a variables y escalas objetivas, que han sido externalizadas a través de reactivos pertinentes con el fin de caracterizar adecuadamente el fenómeno de estudio. La Metodología Cuantitativa es aquella que permite examinar los datos de manera numérica, especialmente en el campo de la Estadística. Para que exista Metodología Cuantitativa se requiere que entre los elementos del problema de investigación exista una relación cuya Naturaleza sea lineal. Es decir, que haya claridad entre los elementos del problema de investigación que conforman el problema, que sea posible definirlo, limitarlos y saber exactamente donde se inicia el problema, en cual dirección va y qué tipo de incidencia existe entre sus elementos. Los elementos

constituidos por un problema, de investigación Lineal, se denominan: variables, relación entre variables y unidad de observación. (Manrique, 2015).

Por otra parte, se trata de un estudio **transversal** puesto que el estudio se realizó en un grupo de distintos sujetos y no se hizo un seguimiento exhaustivo de una o pocas unidades de estudio. Un estudio transversal es un estudio estadístico y demográfico, que mide la prevalencia de la exposición en una muestra poblacional en un solo momento temporal, es decir, permite estimar la magnitud y distribución de una característica en un momento dado y porque no existe continuidad en el eje del tiempo. El diseño de estudios transversales se define como el diseño de una investigación observacional, individual, que mide una o más características o enfermedades (variables), en un momento dado. La información de un estudio transversal se recolecta en el presente y, en ocasiones, a partir de características pasadas o de conductas o experiencias de los individuos. Los objetivos del diseño transversal consisten en determinar las diferentes características y el desarrollo del diseño de estudio observacional, en un momento dado, en una sola medición retrospectiva. (Manrique, 2015).

También podemos decir que la investigación realizada es de tipo **exploratoria**, debido a que pretende aplicar un abordaje aproximativo al fenómeno de estudio y no agotar todos los recursos metodológicos llegando a resultados explicativos. Además, que el tema de estudio es relativamente nuevo en nuestro medio y porque la muestra conformada no se basa en criterios estadísticos rigurosos. Los estudios exploratorios nos sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, investigar problemas del comportamiento humano que consideren cruciales los profesionales de determinada área, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones posteriores o sugerir afirmaciones (postulados) verificables. (Sánchez, 2000).

Finalmente, el estudio ejecutado es de naturaleza **teórica**, puesto que su fin primordial es aportar con datos y absolver dudas científicas y no tiene como meta principal resolver un problema dado o evidente.

4.2. POBLACIÓN

La población del presente trabajo está constituida por todos los funcionarios policiales que trabajan en el Comando o Departamental de Policía de la ciudad de Tarija del área de criminalística.

En el año 2018, según entrevista realizada (en esa fecha) al encargado de personal, del Comando Departamental de la Policía, se tenía 60 oficiales de diferentes grados y cargos que realizan funciones de investigación criminalística. Por tanto, las variables de selección fueron:

1. Repartición. Policía que trabaje en el área de criminalística.
2. Antigüedad en el área de criminalística. Según estos niveles:
 - a) Hasta 2 años.
 - b) De 3 a 5 años.
 - c) Más de 5 años.
3. Sexo. Sólo varones.
4. Edad. Entre 30 y 50 años.
5. Formación. Según estos niveles:
 - a) Básica: Policía empírico sin formación en el área.
 - b) Media: Policía con estudios básicos (cursos y seminarios con 50 horas mínimas de capacitación).
 - c) Avanzada: Perito criminalística

4.3. MUESTRA

Tomando en cuenta el tipo de investigación y las características de la investigación se tomó una muestra de 32 funcionarios de criminalística que equivalen el 53 % del total de la población.

El tipo de muestreo fue intencional y por consulta. Considerando que los funcionarios de criminalística están saturados de trabajo se descartó la posibilidad de seleccionar la muestra al azar y por simple orden del Comandante Departamental de Policía, pues de esta manera no se garantizaba la conformación de una muestra comprometida con el estudio. Más bien se conformó la muestra de manera intencional acudiendo a la consulta de los diferentes funcionarios de criminalística identificando de esta manera a aquellos que realmente tuvieron interés en participar en la investigación y desearon que se les haga un perfil psicológico relacionado con su profesión. Tomando en cuenta que por el trabajo que desempeña el postulante (abogado en la Fiscalía) tiene contacto cotidiano con todos los funcionarios de criminalística, por lo cual es dable entrar en una relación de mayor confianza con dichos funcionarios para conformar una muestra comprometida con la investigación y que resulte genuina y representativa de esta área laboral que indagó.

DATOS GENERALES DE LA MUESTRA

Algunos datos importantes de los componentes de la muestra son los siguientes:

CUADRO 1. EDAD DE LOS POLICÍAS

Años	Frecuencia	Porcentaje
30	1	3,1
31	2	6,3
32	3	9,4
33	4	12,5
34	1	3,1
35	4	12,5
36	4	12,5
37	3	9,4
39	3	9,4
40	1	3,1
41	2	6,3
42	1	3,1
43	3	9,4
Tot al	32	100,0

Edad en rangos	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
30 - 35 años.	15	46,9
36 - 40 años	11	34,4
Más de 40 años	6	18,8

Total	32	100,0
-------	----	-------

Media: 36.2 años

El personal de la División de Criminalística es relativamente joven, pues la media es de 36 años.

CUADRO 2. ANTIGÜEDAD DE LOS POLICÍAS EN EL ÁREA DE CRIMINALÍSTICA

Años	Frecuencia	Porcentaje
2	8	25,0
3	3	9,4
4	5	15,6
5	2	6,3
6	2	6,3
7	2	6,3
8	3	9,4
9	3	9,4
11	2	6,3
12	2	6,3
Total	32	100,0

Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Hasta 2 años	8	25,0
De 3 a 5 años.	10	31,3
Más de 5 años	14	43,8
Total	32	100,0

Media: 5.5 años

La antigüedad de los policías en el área de criminalística es, en la mayor parte de los casos, escasa, considerando las responsabilidades e implicancias de las funciones en este sector. El 25% de toda la muestra sólo llega a los 2 años y la media de todo el grupo es de 5.5 años. La razón de esto, como lo dijeron algunos entrevistados, que el personal policial con mucha frecuencia es cambiado de sector o de región.

CUADRO 3. NIVEL DE FORMACIÓN EN CRIMINALÍSTICA

	Frecuencia	Porcentaje
<u>Básica</u> . Policía empírico sin formación académica en el área	14	43,8
<u>Media</u> : Policía con estudios básicos (cursos y seminarios con 50 horas mínimas de capacitación).	7	21,9
<u>Avanzada</u> : Perito en criminalística	11	34,4
Total	32	100,0

Como puede apreciarse en el anterior cuadro, los datos indican que la mayor parte de los funcionarios policías (43.8) no tienen capacitación académica en criminalística, sino que todo lo que saben lo aprendieron de manera empírica o por experiencia directa al trabajar con otros funcionarios que sí tienen formación en el área. Según decían los entrevistados, todos empiezan de esa manera y según el desempeño que tengan en el área, van, con posterioridad, capacitándose.

4.4. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

4.4.1. MÉTODOS

En este trabajo se vio por conveniente el uso de varios métodos. En principio se utilizó el **método teórico**, a razón de consolidar e enriquecer los conocimientos teóricos que soportan el problema científico planteado, de manera tal que sea viable poder conceptualizar las variables, precisar los objetivos, asimismo encontrar la pertinencia y conducencia de los instrumentos para la correcta recolección de datos. Asimismo se empleó el método empírico para el recojo directo de la información de modo que se garantice datos fiables y de primera mano. Finalmente, se empleó el método estadístico para el procesamiento objetivo de los datos recogidos.

Los métodos de la investigación son los procedimientos generales que se aplican para poder alcanzar los objetivos de un estudio. Para la presente investigación, en la etapa de **procesamiento e interpretación** de los datos se empleó los siguientes métodos:

Método Teórico. Este método permite recopilar la información al respecto del tema de la presente investigación este a su vez es el encargado de brindar las pautas y por ultima tiene el fin de sustentar la investigación con una base teórica. (Sánchez, 2000). El método teórico se utilizó principalmente en todo lo relacionado con la información del marco teórico y la interpretación de datos.

Método empírico. Su aporte al proceso de la investigación consiste en el manejo de datos catalogados como información primaria, es decir, obtenidos por el mismo investigador, resultado fundamentalmente en la práctica, experiencia y en la observación de los hechos. Estos métodos posibilitan revelar las relaciones esenciales y las características fundamentales del objeto de estudio, accesibles a la detección senso

perceptual, a través de procedimientos prácticos con el objeto y diversos medios de estudios.

Método estadístico que consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Mediante este método se pudo realizar el análisis de los datos que se obtuvieron mediante los distintos instrumentos aplicados. (Sánchez, 2000).

En la etapa de **recojo de la información** se empleó los siguientes métodos, técnicas e instrumentos, ordenados según las variables a las que corresponden:

CUADRO 4. PRESENTACIÓN ESQUEMÁTICA DE LOS MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

VARIABLES	MÉTODOS	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Personalidad	Test psicológico	Inventario	16 PF
Ansiedad	Test psicológico	Cuestionario	Rojas
Motivación laboral.	Test psicológico	Inventario	Inventario de motivación laboral (IML). De Arévalo e Izquierdo.
Satisfacción laboral	Test psicológico	Escala	Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC. De Palma Carrillo.

4.4.2. TÉCNICAS

La técnica son procedimientos específicos, dentro de los métodos globales, mediante las cuales se procede a la recolección de datos. En la presente investigación las técnicas que se utilizaron fueron las siguientes:

Inventarios: El término "Inventario" se refiere al instrumento elaborado para medir variables psicológicas, con la característica de que las respuestas no son correctas o incorrectas, lo único que demuestran es la conformidad o no de los sujetos con los enunciados de los ítems.

Cuestionarios. Un cuestionario es un instrumento de investigación que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información de los consultados. El cuestionario fue introducido por Sir Francis Galton. Los cuestionarios pueden ser estructurados o no estructurados.

Los cuestionarios estructurados son aquellos que tienen la particularidad que la respuesta del entrevistado es categorizada de forma inmediata ya que se le fuerza al mismo a elegir una categoría definida.

Los cuestionarios estructurados tienen la ventaja sobre los no estructurados, puesto que poseen respuestas estandarizadas que hacen más simple la tabulación de los datos. Sin embargo, estas respuestas estandarizadas pueden frustrar a los usuarios, ya que no siempre las opciones coinciden con el punto de vista del entrevistado. Las preguntas de los cuestionarios estructurados deben ser cerradas, y estas a su vez deberían ser exhaustivas y mutuamente exclusivas. Se distinguen cuatro escalas para las preguntas cerradas, y que son las siguientes:

Dicotómicas, donde el consultado tiene dos opciones.

Nominal-politómica, donde el consultado tiene más de dos opciones desordenadas.

Ordinal-politómica, donde el consultado tiene más de dos opciones ordenadas.

Continua (limitada), donde al consultado se le presenta una escala continua.

La respuesta de un consultado a una pregunta abierta es codificada en una escala en un proceso posterior. Un ejemplo de una pregunta abierta es una pregunta donde el consultado tiene que completar una sentencia.

El término "Escala" se suele utilizar para hacer referencia al instrumento elaborado para medir variables no cognitivas: actitudes, intereses, preferencias, opiniones, etc., y se caracterizan porque los sujetos han de responder eligiendo, sobre una escala de categorías graduada y ordenada, aquella categoría que mejor represente su posición respecto a aquello que se está midiendo, no hay respuestas correctas o incorrectas, y la puntuación total es la suma de las puntuaciones asignadas a las categorías elegidas por los sujetos. (Sánchez, 2000)

4.4.3. INSTRUMENTOS

Estos son los instrumentos que se emplearon en el proceso de recolección de datos:

4.4.3.1. INVENTARIO DE LOS 16 FACTORES DE LA PERSONALIDAD (16 P. F)

Responde al objetivo específico número 1: Medición de la personalidad.

Inventario de los 16 factores de la personalidad creado por Raymond B. Catell y Eber, para adultos a partir de 18 años en adelante, mujeres y hombres en diferentes áreas, educativo y profesionales. El inventario consta de 187 ítems que examinan 16 factores bipolares de la personalidad.

Puede ser aplicado tanto individual como colectivamente, no tiene límite para la administración, cada factor cuenta con diferentes números de preguntas y cada pregunta se puntúa con 0, 1 o 2 de acuerdo a la respuesta sumándose el total para establecer un tipo de factor bipolar.

Los factores son:

16 P. F PERSONALIDAD

FACTORES	POLOS	ESCALAS
A	Sizotimia – afectotimia	
B	Inteligencia baja – inteligencia alta	
C	Poca fuerza del yo – mucha fuerza del yo	
E	Sumisión – dominancia	Bajo (1-3)
F	Desurgencia – surgencia	

G	Poca fuerza del súper yo – muchas fuerza del súper yo	
H	Timidez – Audacia	
I	Dureza – Ternura	Medio (4-6)
L	Confiable – Suspica	
M	Practicidad – Imaginativita	
N	Sencillez – Astucia	
O	Seguridad – Inseguridad	
Q1	Conservadurismo – Radicalismo	Alto (7-9)
Q2	Adhesión al grupo – Autosuficiencia	
Q3	Poca tensión – Mucha tención	
Q4	Baja integración – Mucho control	

4.4.3.2. CUESTIONARIO DE ANSIEDAD DE ROJAS

Responde al objetivo específico número 2: Medición de la ansiedad.

Su objetivo es establecer la intensidad de la ansiedad bajo unos rangos preestablecidos. Esta prueba puede ser autoadministrable o aplicada en grupo y es de una duración corta. Se le presenta las instrucciones diciendo que responda a las preguntas en relación con los síntomas que usted haya anotado durante los tres últimos meses. Y que encierre en un círculo alrededor del asterisco ya sea en la opción SI o en la NO, si no tiene síntomas. Si fuera en el primero, es decir, en la opción sí, debe valorar la intensidad de los síntomas del 1 al 4.

Síntomas: Físicos, psíquicos, intelectuales, conductuales y asertivos.

Grado de intensidad Rango

Banda normal	0-20
Ansiedad ligera	20-30
Ansiedad moderada	30-40
Ansiedad grave	40-50
Ansiedad muy grave	50

Validez y confiabilidad. En la Universidad Complutense de Madrid en España (Rojas M.E 2004), se ha aplicado el cuestionario pentadimensional para la ansiedad de Rojas, a una muestra de 300 personas constituidas por un grupo de pacientes con trastornos por ansiedad, otro de pacientes que no estaban en psiquiátrico y un tercero de población sana. Los resultados obtenidos se analizan estadísticamente, hallando su índice de fiabilidad, especificidad y valor predictivo; análisis de fiabilidad-consistencia interina; determinación de la validación constructo por medio de análisis factorial ni lineal: validez referida a un criterio por medio de análisis discriminante. De este modo se realiza una aportación a la validación del cuestionario citado.

4.4.3.3. INVENTARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL (IML)

Objetivo. Mide la motivación laboral

Autores: Dr. Edmundo Arévalo Luna y Mg. Luis Allan Izquierdo. Adaptación realizada al estudio de la motivación policial.

Técnica. Inventario.

Responde al objetivo específico número tres.

Historia de creación. El Inventario de Motivación Laboral (IML) (en su versión de adaptación al estudio del ámbito policial) fue construido y validado por Edmundo Arévalo Luna y Eduardo Izquierdo en la Universidad Privada Antenor Orrego – Escuela Profesional de Psicología, Trujillo-Perú en el año 2012. Su ámbito de aplicación está dirigido a los colaboradores de diversas organizaciones, que sepan leer y escribir, siendo su propósito evaluar el nivel de motivación hacia el trabajo y los

factores que mejor influyen. El IML, tiene como objetivo determinar la motivación general de un empleado en una organización; también permite identificar el grado de compromiso que posee y a partir tomar decisiones para ubicarlo en el área que mejor se desempeñe. El inventario consta de 48 elementos las mismas que se encuentran distribuidos en 4 dimensiones:

- Cultura organizacional, evalúa el grado de pertenencia del colaborador al compartir con los demás miembros de la organización, experiencias, hábitos, costumbres y creencias; sentimientos de satisfacción, identidad y considerar a su trabajo compatible con las metas organizacionales, y a su ambiente como un escenario que le brinda comodidad, confort y seguridad.

- Identificación y valores, Grado de identidad del trabajador con la empresa, bienestar y compromiso para actuar en procura de las metas organizacionales; apoyo y cumplimiento de las normas y valores de la organización. Sentir que las metas organizacionales se corresponden con sus metas personales, y por esta razón, se esfuerza en el cumplimiento de su tarea.

- Realización, grado de realización personal y laboral; sentir el reconocimiento que tiene la organización con sus expectativas; compatibilidad en las metas personales y organizacionales; visualizar su futuro positivamente en relación con la empresa.

- Trabajo en equipo, Grado de cohesión y compromiso para trabajar en equipo. Ayudarse unos a otros, manifestar intereses, metas comunes y corporativas.

En cuanto a las normas de calificación, esta prueba se califica fácilmente, se suman por indicadores; en tal sentido se recomienda los siguientes pasos:

- Verificar la hoja de respuestas, que todas hayan sido respondidas correctamente
- Sumar cada columna o espacio por cada factor, considerando la direccionalidad de los reactivos
- Se obtendrá un puntaje de cada indicador siendo y se consigna en el casillero correspondiente.
- Seguidamente se obtiene el puntaje total, sumando cada valor de los indicadores que será de 240 como máximo y 48 como mínimo.
- Después de haber obtenido los puntajes directos por indicador y el total, se continúa el proceso de calificación transfiriendo a puntales normalizados en percentiles, ubicando en las tablas de los baremos y enea tipos.

Validez y confiabilidad. En cuanto a la validez, se aplicó la prueba a 300 sujetos, para posteriormente analizar los datos a través del método ítem test, por medio de la fórmula Producto Momento de Pearson, cumpliéndose con el criterio $r > 0.30$, para que sean aceptados o válidos cada uno de los ítems; precisando de esta manera la correlación real entre el ítem y el total del test. De esta manera se pudo estimar que el índice de validez de los 40 ítems de la prueba oscila entre 0.597 y 0.851.g

Con respecto a la confiabilidad, por medio del método de mitades, haciendo uso del estadístico de producto momento de Pearson; y corregido con la fórmula de Spearman Brown. Se aprecia que los índices de confiabilidad en todas las áreas son bastante buenos, siendo para cada uno de ellas: Cultura organizacional (0.89); Identificación y valores (0.91); Realización (0.87); Trabajo en equipo (0.85).

Se obtuvo la validez de constructo del Inventario de Motivación Laboral (IML), por medio del método Item – test, empleando el estadístico Alpha de Crombach, el cual permitió establecer que todos los ítems que conforman sus subescalas: Cultura organizacional, Identificación y valores, Realización, Trabajo en equipo, correlacionan directamente y muy significativamente ($p < .01$), con la puntuación total

de la prueba, registrando índices de correlación que superan el valor mínimo requerido de .20, los mismos que oscilan entre .234 y .756.

Con respecto a la confiabilidad, se procedió mediante el método de consistencia interna, empleando el estadístico Alpha de Crombach, alcanzando los siguientes índices: Cultura organizacional (.763); Identificación y valores (.784); Realización (.804); Trabajo en equipo (.795); y Escala General (.810); registrando una confiabilidad calificada como muy buena, por lo se deduce que el Inventario de Motivación Laboral (IML), presenta consistencia interna y que todos los ítems dentro de cada subescala tienden a medir lo mismo.

CORRECCIÓN. Según la respuesta a cada ítem darle un valor numérico anotando en la siguiente planilla, tomando en cuenta los ítems positivos y negativos. Los negativos deben ser invertirlos en su valor.

Las respuestas con direccionalidad POSITIVA valen estos puntajes:

TD	D	I	A	TA
0	1	2	3	4

Las respuestas con direccionalidad NEGATIVA valen estos puntajes:

TD	D	I	A	TA
4	3	2	1	0

Los ítems son dirección negativa son: 4, 6, 9, 15, 27, 32, 41 y 46.

Escala en base a la cual se presentan los resultados:

ESCALA MOTIVACIONAL	Tradicional institucional – Cultura organizacional	Identificación con las metas y valores institucionales	Realización personal y valores personales	Metas pragmáticas	TOTAL
5: Motivación muy alta (81 – 100)					
4: Motivación alta (61 – 80)					
3: Motivación intermedia (41 – 60)					
2: Motivación baja (21 – 40)					

1: Motivación muy baja (0 – 20)					
---	--	--	--	--	--

4.4.3.4. ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

Autor: Sonia Palma Carrillo (1999).

Técnica: Escala.

Responde al objetivo específico número cuatro.

Forma de aplicación: Directa Duración: 15 minutos

Indicadores: Condiciones Físicas y/o Materiales. Beneficios Laborales y/o Remunerativos. Políticas Administrativas. Relaciones Sociales Desarrollo Personal Desempeño de Tareas Relación con la Autoridad

Descripción del instrumento: Este instrumento fue creado el año 1999 por Sonia Palma Carrillo en Lima, Perú. Fue diseñado para ser aplicado individualmente a empleados que guardan una relación de dependencia institucional, consta de 36 ítems de respuesta múltiple, bajo la escala Likert y los resultados se agrupan en torno a las dimensiones de satisfacción intrínseca y extrínseca. Cada ítem es respondido de acuerdo a esta escala:

Escala de medición: Variable Satisfacción Laboral

Índices	Puntaje
Ninguna o Nunca	1
Poco	2
Regular o Algo	3
Mucho	4
Todo o siempre	5

Niveles de Satisfacción Laboral

Índices	Dimensión 1	Dimensión 2
	Satisfacción intrínseca	Satisfacción extrínseca
Bueno		
	[44 ; 60]	[88 ; 120]
Regular		
	[28 ; 44>	[56 ; 88>
Malo		
	[12 ; 28>	[24 ; 56>

Confiabilidad y validez del instrumento:

Para determinar la consistencia interna del instrumento se utilizó el estadístico de fiabilidad “Alfa de Cronbach” para el 20% de la muestra, a razón de una prueba piloto. Se obtuvo el valor de 0.924 para los ítems relacionados con la dimensión realización personal; 0.973 para los ítems relacionados con la dimensión involucramiento laboral; 0.954 para los ítems correspondientes con la dimensión supervisión, asimismo un valor de 0.983 para los 10 ítems relacionados con la dimensión comunicación y finalmente un valor de 0.893 para los ítems relacionados con la dimensión condiciones laborales, los cuales representan en conjunto una confiabilidad alta.

La validez del instrumento se efectuó a través de 3 expertos, según se detalla en la tabla siguiente:

Expertos validadores de los instrumentos

Experto	Especialidad
Mgr. Willian Sebastian Flores Sotelo	Gestión Económica Empresarial
Mgr. Sonia Romero Vela	Metodología de la investigación
Mgr. Santiago Gallarday Morales	Docencia e investigación universitaria

Criterios de evaluación por expertos

Criterios de evaluación							
Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
S	N	S	N	SI	N	S	NO
I	O	I	O		O	I	

4.5. PROCEDIMIENTO

El procedimiento permite conocer el desarrollo de la investigación, cómo cada una de las fases se desarrolla. A continuación, se detalla el procedimiento ejecutado en la presente investigación:

Primera Fase: Revisión Bibliográfica y contacto con la institución. La revisión de la bibliografía, debe ser pertinente en relación al objeto de investigación, esta consiste en recoger toda la información, de diferentes fuentes teóricas, tales como libros, tesis, ensayos, revistas e incluso el internet, mismas que en lo posible deberán guardar la mayor idoneidad, a fin de una mejor elaboración del diseño y solido sustento de nuestra investigación. Asimismo, se estableció contacto con la institución a través del Comando Departamental de la Policía de la ciudad de Tarija.

Segunda Fase: Selección de los Instrumentos. En esta fase se procedió a la selección de los instrumentos, observando su factibilidad en base a los objetivos que se plantearon en la investigación. Para cerciorarnos de la idoneidad de los instrumentos propuestos en este proyecto, se realizó una prueba piloto al 5% de la muestra de estudio,

tal como sugieren los manuales de investigación científica. Para esto se aplicó todos los instrumentos a dos policías que cumplieran con los requisitos exigidos en las variables de selección y, posteriormente, se analizó si los resultados alcanzados mediante estos instrumentos satisfacen las metas propuestas en los objetivos.

Tercera Fase: Selección de la Muestra. La muestra seleccionada para la presente investigación es del 55% de la población, vale decir 36 funcionarios que cumplen labores en criminalística, seleccionados de manera intencional. Para la selección de la muestra se realizó un contacto formal con el Comando Departamental de Policía a fin de recabar la autorización respectiva. Con dicha autorización del Comandante Policial se entró en contacto con los funcionarios policiales de la sección de Criminalística consultándoles quiénes deseaban participar en la investigación proyectada. En función de la aquiescencia de un determinado número de funcionarios policiales se conformó la muestra respetando de manera proporcional las variables: edad, antigüedad y formación.

Cuarta Fase: Aplicación de los Instrumentos. Los instrumentos fueron aplicados en éste orden: Test de personalidad, test de ansiedad, test de motivación laboral y test de satisfacción laboral. Dichos instrumentos fueron aplicados personalmente por el postulante, en el lugar y momento coordinado con cada uno de los funcionarios policiales, adaptándonos a la disponibilidad de tiempo de los mismos.

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

Sexta Fase: Redacción, Presentación y Defensa del Informe Final. Resulta primordial un análisis pormenorizado de todo el documento previa presentación final, siendo esencial mantener el trabajo dentro las directrices del programa de actividad de profesionalización I, II y III, conforme lo estipulado por nuestra casa superior de estudios “Universidad Autónoma Juan Misael Saracho”, de tal manera que el trabajo se acomode a los estándares de investigación científica, en relación a su elaboración, organización , redacción , revisión y aprobación final por el docente tutor de la materia. Finalmente solicitar al director de departamento del área correspondiente (clínica o social) una fecha de defensa, para luego llevar a cabo la defensa, con lo que finaliza nuestro proyecto de investigación.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

V. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo, se presentan los resultados obtenidos durante el proceso de investigación, los mismos que se reflejan en datos porcentuales en los respectivos cuadros y gráficas, datos cuantitativos, que permiten el análisis cualitativo de acuerdo a los objetivos planteados en el presente trabajo.

5.1 ANALISIS DE LOS RESULTADOS POR OBJETIVOS.

Objetivo número uno: *“caracterizar los rasgos de personalidad que presentan los investigadores en criminalística de la F.L.C.C., del Comando Departamental de la Policía en la ciudad de Tarija”.*

Para valorar la variable referida a los rasgos de personalidad, se empleó el test de personalidad 16PF de Raymond Catell.

Cuadro N° 5.
**RASGOS DE PERSONALIDAD DE LOS INVESTIGADORES EN
 CRIMINALÍSTICA**

FACTOR	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
A. Sizotimia - Afectividad	1 6	50	9	28. 1	7	21. 9	3 2	100 %
B. Inteligencia Baja - Inteligencia Alta	5	15. 6	1 5	46. 9	1 2	37. 5	3 2	100 %
C. Poca Fuerza Del Yo- Mucha Fuerza Del Yo	1 8	56. 3	1 0	31. 3	4	12. 5	3 2	100 %
E. Sumisión – Dominancia	6	18. 8	8	25	1 8	56. 3	3 2	100 %
F. Desurgencia – Surgencia	4	12. 5	1 5	46. 9	1 3	40. 6	3 2	100 %
G. Poca Fuerza Del Súper Yo- Mucha Fuerza Del Súper Yo	1 7	53. 1	1 3	40. 6	2	6.3	3 2	100 %
H. Timidez – Audacia	7	21. 9	1 1	34. 4	1 4	43. 8	3 2	100 %

I. Dureza – Ternura	1 9	59. 4	7	21. 9	6	18. 8	3 2	100 %
L. Confiable – Suspica	3	9.4	7	21. 9	2 2	68. 8	3 2	100 %
M. Practicidad – Imaginativita	6	18. 8	1 4	43. 8	1 2	37. 5	3 2	100 %
N. Sencillez – Astucia	4	12. 5	3	9.4	2 5	78. 1	3 2	100 %
O. Seguridad – Inseguridad	1 0	31. 3	9	28. 1	3	40. 6	3 2	100 %
Q1. Conservadurismo – Radicalismo	5	15. 6	1 6	50	1 1	34. 4	3 2	100 %
Q2 Adhesión Al Grupo – Autosuficiencia	7	21. 9	1 0	31. 3	1 5	46. 9	3 2	100 %
Q3 Baja Integración - Mucho Control	3	9.4	6	18. 8	2 3	71. 9	3 2	100 %
Q4 Poca Tensión -	17	53.1	3	9.4	1 2	37. 5	3 2	100 %

Mucha Tensión								
------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: test 16PF Personalidad

Elaboración: Propia

Con la finalidad de caracteriza el perfil de rasgos de personalidad de los policías que conformaron la muestra de estudio, analizaremos en primera instancia los porcentajes más representativos en los puntajes altos.

El 78.1%. manifiesta **mucha astucia** esto significa que, estas personas tienen una elevada capacidad de analizar la realidad de forma exhaustiva. Las personas con este rasgo, tienden a ser calculadoras y emocionalmente frías, desconfían de todo lo que les dicen los demás y no toman decisiones hasta estar muy seguras del paso a tomar.

El puntaje elevado en el factor astucia es coincidente con el perfil deseable de un policía de criminalística, pues si algo debe caracterizar a este funcionario, es su astucia para poder desentrañar los misterios de un delito y no dejarse sorprender por la mente de un delincuente. De la misma manera lo reflejan los estudios realizados por diversos investigadores en esta área. *“En cuanto a la personalidad, son individuos de elevada susceptibilidad, astucia y sutaliza para tomar en cuenta todos los indicios implicados en un caso”*. (Miralles, 2007: 107).

Desde otro punto de vista, el rasgo que predomina en segundo lugar es Q3 **mucho control (71,9%)**. Cattell describe a estas personas como individuos que se esfuerzan por mostrar una imagen ideal y socialmente aceptada. Tienden a controlar sus emociones, son compulsivos y perfeccionistas. Estas personas llevan una vida tensa y estresante pues retienen sus emociones principales. (Cattell, 1972).

Este rasgo, caracteriza a las personas como calculadoras, saben controlar sus pensamientos y emociones. *“El policía a menudo siente el deseo y la necesidad de reaccionar ante los delincuentes como toda persona común y corriente, pero debe*

contenerse y actuar de manera profesional. Esta represión a menudo conlleva elevados índices de estrés de y Burnout”. (O’Brien, 1998: 45)

Asimismo, se observa que, los policías se caracterizan por ser **susplicaces (68,8 %)**. Los que puntúan alto en este factor, tienden a desconfiar de los demás, pudiendo llegar a presentar, en casos extremos, un comportamiento paranoico. Por esta razón, sus relaciones interpersonales son generalmente problemáticas, deteriorándose por el exceso de celos, sospechas y el escepticismo, son poco flexibles, intolerantes y muy competitivos.

En el estudio de policías de la ciudad de México, se descubrió que estas personas *“suelen ser muy observadoras, vigilantes, tensas por estar en alerta permanente, reservadas y no demasiado expresivas”.* (O’Brien, 1998: 45).

Otro dato importante, es el 56.3 % que se encuentra en el factor de **Dominancia**, estas personas tienden a ser seguros de sí mismo y positivos, pueden manifestar agresividad, son valientes en su manera de enfrentar las situaciones problemáticas.

El 46:9 % de la muestra objeto de estudio, manifiesta **Autosuficiencia**. Son personas independientes, saben toma decisiones personales y actuar por sí mismas, sin embargo, no son necesariamente dominantes en cuanto a sus relaciones con los demás.

El 43.8 % son **Audaces**, las personas que se encuentran en este factor, tienen la tendencia a ser sociables, arriesgados, dinámicos y espontáneos, soportan las situaciones de presión.

Finalmente, el 40.6 % de las personas analizadas, presentan Inseguridad, evitan a la gente, no se sienten aceptados por los grupos ni con espíritu para participar en ellos.

Entre los porcentajes bajos más significativos encontramos lo siguiente:

El 59.4 %, se encuentra en el factor de **Dureza** Sensibilidad dura, realista, auto confiado, tiene aptitudes para mantener a un grupo operando sobre bases prácticas y realistas. Domina sus sentimientos y no demuestra ansiedad.

En el rasgo de **Poca fuerza del yo**, se encuentra el 56.3 %, estas personas tienden a ser emocionalmente inmaduras e impulsivas, no toleran las frustraciones, son indecisos, nerviosos y fácilmente se enojan con las cosas y la gente.

El 53.1 % manifiesta, **Poca fuerza del súper yo**. tienen la tendencia a ser caprichosos, inconstantes, volubles y frívolos. falta de normas de conducta negligente en los deberes sociales, inmaduro relajado.

Otro 53.1 % tiene **Poca tensión**. Posee una buena estabilidad emocional, son menos preocupados por los problemas cotidiano.

Finalmente, el 50 %.se encuentra en el factor de **Sizotimia**. tienen la tendencia de ser reservados. Les gusta trabajar solos son personas rígidas.

Cuadro N° 6.

RELACIÓN ENTRE RASGOS DE PERSONALIDAD Y EL NIVEL DE FORMACIÓN EN CRIMINALÍSTICA

N. Sencillez – Astucia	Nivel de formación en criminalística			Total
	Básica	Media	Avanzada	
BAJO	4 28,6%	0 0,0%	0 0,0%	4 12,5%
MEDIO	1 7,1%	1 14,3%	1 9,1%	3 9,4%
ALTO	9 64,3%	6 85,7%	10 90,9%	25 78,1%
	14 100,0%	7 100,0%	11 100,0%	32 100,0%
Q3 Baja Integración - Mucho Control	Nivel de formación en criminalística			Total
	Básica	Media	Avanzada	
BAJO	1 7,1%	2 28,6%	0 0,0%	3 9,4%
MEDIO	4 28,6%	0 0,0%	2 18,2%	6 18,8%
ALTO	9 64,3%	5 71,4%	9 81,8%	23 71,9%
	14 100,0%	7 100,0%	11 100,0%	32 100,0%
L. Confiable – Suspica	Nivel de formación en criminalística			Total
	Básica	Media	Avanzada	
BAJO	2 14,3%	0 0,0%	1 9,1%	3 9,4%
MEDIO	3 21,4%	2 28,6%	2 18,2%	7 21,9%
ALTO	9 64,3%	5 71,4%	8 72,7%	22 68,8%
	14 100,0%	7 100,0%	11 100,0%	32 100,0%

Fuente: test 16PF Personalidad

Elaboración: Propia

En el cuadro anterior se puede observar que existe una estrecha relación entre la formación en criminalística del funcionario policial con los tres rasgos de personalidad predominantes.

En la primera parte del cuadro se advierte que los policías que tienen un nivel de formación de peritos en criminalística, son astutos en nivel alto (90.9%). Según el test 16 PF, a mayor experiencia y formación profesional el policía es más astuto en su trabajo. Seguramente los estudios de los diferentes tratados en criminalística y los cursos aprobados en el tema hicieron que estos funcionarios sean mucho más hábiles en situaciones que tienen que ver con el delito que aquellos que recién están empezando en la carrera policial en el área de criminalística.

De la misma manera, en la parte central del cuadro se puede observar que el 81.8% de los policías con elevada formación en criminalística tienen una personalidad mucho más fría y controlada que aquellos policías principiantes en esta repartición que se muestran más impulsivos. Por simple lógica se puede suponer que una persona con varios de experiencia en el oficio (algunos con más de 10 años) han aprendido a controlar sus emociones y mostrarse más serenos y precavidos en las situaciones de tensión, como lo son todos los caso que implican robos, violencia, asesinatos.

Finalmente, en la tercera parte del cuadro del mismo modo se puede advertir que los policías con más formación en el área son más suspicaces (72.7%) que los policías con menor formación. Este rasgo (susplicacia) guarda estrecha relación con la astucia y el control emocional, por lo cual se aprecia una relación muy estrecha. Es coherente pensar que un policía con amplia experiencia en el quehacer delictivo sea desconfiado, suspicaz y precavido al momento de analizar una situación delictiva y sacar conclusiones sobre la misma.

Cuadro N° 7.
RELACIÓN ENTRE RASGOS DE PERSONALIDAD Y EDAD DEL
POLICÍA

N. Sencillez Astucia	Edad (rangos)			Total
	30-35 años.	36- 40 años	Más de 40 años	
BAJO	3	0	1	4
	20,0%	0,0%	16,7%	12,5 %
MEDIO	1	1	1	3
	6,7%	9,1%	16,7%	9,4%
ALTO	11	10	4	25
	73,3%	90,9%	66,7%	78,1 %
	15	11	6	32
	100,0%	100,0%	100,0%	100, 0%
Q3 Baja Integración - Mucho Control	Edad (rangos)			Total
	30-35 años.	36 -40 años	Más de 40 años	

BAJO	1	1	1	3
	6,7%	9,1%	16,7%	9,4%
	4	2	0	6
	26,7%	18,2%	0,0%	18,8
				%
MEDIO	10	8	5	23
	66,7%	72,7%	83,3%	71,9
			%	
ALTO	15	11	6	32
	100,0%	100,0%	100,0%	100,
			0%	
L. Confiable Suspicious	Edad (rangos)			Total
	30-35	36- 40	Más de 40	
	años.	años	años	
BAJO	2	0	1	3
	13,3%	0,0%	16,7%	9,4%
MEDIO	5	1	1	7
	33,3%	9,1%	16,7%	21,9
			%	
ALTO	8	10	4	22

	53,3%	90,9%	66,7%	68,8
	15	11	6	32
	100,0%	100,0%	100,0%	100,
				0%

Fuente: test 16PF Personalidad

Elaboración: Propia

Los datos del cuadro precedente indican que no existe una relación tan clara entre las variables. Si bien la edad del policía está vinculada a la formación en criminalística del mismo (por lo general los policías de más edad son los que tienen más formación en criminalística), pero no siempre es así, puesto que hay algunos policías que son mayores en edad y que no se especializaron en criminalística y que por cuestiones de reubicación de personal terminaron trabajando en el área de criminalística. De manera inversa, hay algunos policías relativamente jóvenes en edad que por diferentes razones se han especializado en criminalística desde un principio de su carrera, de modo que tienen el título de peritos en esta área, aunque no son tan mayores en edad.

Así por ejemplo se puede ver que en la dimensión **astucia** los policías mayores de 40 años no son los más astutos de toda la muestra tomada, sino que este lugar lo ocupan los policías de 36 a 40 años. Los más jóvenes (menores de 35 años) ocupan un lugar intermedio en cuanto a astucia.

En el caso de la dimensión **elevado control**, sí se mantiene la relación del cuadro anterior, es decir que los policías de mayor edad son los más fríos y calculadores en sus relaciones personales en situación de trabajo. Los de menor edad aparecen como los más espontáneos, impulsivos y “descontrolados”.

En relación a la dimensión **susplicacia** se repite la situación observada en la primera parte del cuadro, es decir, que los policías de más edad no son necesariamente los más

suspicaces y desconfiados, sino que este primer lugar lo ocupan los policías que tienen entre 36 y 40 años. Los policías de menos de 35 años son los menos suspicaces, los más confiados y crédulos de toda la muestra evaluada.

Objetivo número dos: *Determinar el grado de ansiedad que presenta los investigadores profesionales en criminalística de la F.L.C.C., del Comando Departamental de la Policía en la ciudad de Tarija.*

Para efectuar el análisis del nivel de ansiedad de los funcionarios policiales se empleó el test de ansiedad de Rojas. A continuación, se presenta un cuadro general de toda la muestra:

CUADRO 8. NIVEL DE ANSIEDAD DE LOS POLICÍAS

ANSIEDAD	Frecuencia	Porcentaje
	a	e
Normal	17	53,1
Ansiedad ligera	8	25,0
Ansiedad moderada	7	21,9
Total	32	100,0

Fuente: test Ansiedad de Rojas

Elaboración: Propia

En el cuadro anterior se puede apreciar que los policías de la muestra en su mayoría (53.1%) presentan un nivel de ansiedad normal y pocos (21.9%) llegan a un nivel de ansiedad moderada.

Según Rojas, el autor del test empleado, las personas que presentan un nivel de ansiedad **normal** se caracterizan por tener un comportamiento de alerta deseable y que permite la adaptación a sus diferentes actividades. La ansiedad es una sensación o un estado emocional normal ante determinadas situaciones, es una respuesta habitual a

diversas circunstancias cotidianas estresantes. Por ello, cierto grado de ansiedad es incluso deseable para el manejo normal de las exigencias del día a día.

Se trata de una emoción que surge cuando una persona se siente en peligro, sea esta amenaza real o imaginaria. Es una respuesta normal o adaptativa, que prepara al cuerpo para reaccionar ante una situación de emergencia. Por lo tanto, junto con el miedo, la ira, la tristeza, y la felicidad, tiene una importante función relacionada con la supervivencia. Para preservar la integridad física ante amenazas, el ser humano ha puesto en marcha respuestas eficaces y adaptativas durante millones de años: la reacción de lucha o huida.

(Rojas, 1987).

A su vez, en el nivel de ansiedad **moderada**, en el cual la persona se centra sólo en las preocupaciones inmediatas. Esto implica una disminución del campo de percepción. La persona bloquea determinadas áreas, pero puede reconducirse si se centra en ello. Con frecuencia esto sucede cuando la persona ha estado expuesta a un acontecimiento nuevo, para lo cual no tiene comportamientos habituales. Con frecuencia este hecho es acompañado con problemas de sueño, transpiración y algunas veces cefaleas. Asimismo, existe una evitación de estímulos asociados al hecho y en ciertas circunstancias una perturbación del comportamiento general. (Rojas, 1987).

Sin embargo, en las diferentes investigaciones consultadas se encontró que los policías sufren de un nivel de ansiedad alto, incluso llegando al síndrome de burnout. Por ejemplo, en la investigación realizada en el Distrito Federal de México, Pascual Dextro indica: *“Es muy común observar un nivel de ansiedad alto en el sector de los policías. Algunos de los factores en la actividad del policía los hacen susceptibles a esta situación: el lidiar con el crimen, la violencia, incluso la muerte, por otra parte la ambigüedad de lo que se le exige; conflicto de funciones como en exigencias contradictorias, sobre todo en la transmisión de órdenes y en la asignación de tareas, actividades excesivas o insuficientes; responsabilidad sobre la seguridad de otros*

trabajadores u otras personas; factores asociados al desarrollo de la carrera profesional (ascensos excesivos o insuficientes, poca estabilidad laboral, falta de congruencia con la categoría), escasa o nula participación en las decisiones sobre cómo desarrollar la tarea en cuestión. Además de los ya mencionados estarán la imagen y credibilidad de la institución, la cual, contiene un aspecto común a otras organizaciones en relación con la ciudadanía”. (Dextro, 2015).

Cuadro N° 9.
RELACIÓN ENTRE LA ANSIEDAD Y EL NIVEL DE FORMACIÓN EN
CRIMINALÍSTICA

ANSIEDAD	Nivel de formación en criminalística			Total
	Básica	Media	Avanzada	
NORMAL	7	2	8	17
	50,0%	28,6%	72,7%	53,1%
ANSIEDAD LIGERA	4	2	2	8
	28,6%	28,6%	18,2%	25,0%
ANSIEDAD MODERADA	3	3	1	7
	21,4%	42,9%	9,1%	21,9%
	14	7	11	32
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: test Ansiedad de Rojas

Elaboración: Propia

De los datos presentados en el cuadro anterior se desprende la apreciación de que los policías con mayor formación en criminalística son los que sufren en menor grado ansiedad. Se puede advertir que el 72.7% de los peritos en criminalística tienen una ansiedad normal y sólo el 9.1% experimentan ansiedad moderada.

Los que sufren mayor ansiedad son los policías de formación intermedia y los más jóvenes que tienen una formación básica. Posiblemente la mayor experiencia y

profesionalismo de los policías que tiene formación avanzada son los factores que les permiten trabajar con mayor serenidad y aplomo en situaciones difíciles y les protege de la ansiedad. Quizás los policías de menor formación, al tener menos experiencia en el área, se angustian en mayor grado y sienten mayor ansiedad en su trabajo.

Cuadro N° 10
RELACIÓN ENTRE LA ANSIEDAD Y LA EDAD DEL POLICÍA

ANSIEDAD	Edad (rangos)			Total
	30 - 35 años.	36 - 40 años	Más de 40 años	
NORMAL	9	3	5	17
	60,0%	27,3%	83,3%	53,1%
ANSIEDAD LIGERA	5	3	0	8
	33,3%	27,3%	0,0%	25,0%
ANSIEDAD MODERADA	1	5	1	7
	6,7%	45,5%	16,7%	21,9%
	15	11	6	32
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: test Ansiedad de Rojas

Elaboración: Propia

En el cuadro anterior se aprecia la misma situación comentada en el cuadro relativo a la formación profesional de los policías. Es decir, la edad de los policías se relaciona con el nivel de ansiedad. Se puede apreciar que los policías de mayor edad (más de 40

años) son los que sufren en menor grado ansiedad y casi todos ellos (83.3%) tienen un nivel de ansiedad normal.

Son los policías de edad intermedia (36 – 40 años) los que experimenta mayor nivel de ansiedad. En conclusión, los de mayor edad y los de menor edad son los más relajados y menos tensos, quizás los primeros por su mayor experiencia en la vida y los segundos por su juventud y menor compromiso toman las cosas con mayor tranquilidad. Los que están en un nivel intermedio son los que parecen angustiarse más. No se ha encontrado investigaciones que corroboren ni rechacen estos datos.

Objetivo número tres: *Identificar el tipo de motivación laboral que tienen los investigadores en criminalística de la F.L.C.C., del Comando Departamental de la Policía en la ciudad de Tarija.*

Para identificar el tipo de motivación laboral que tienen los policías de la división de criminalística se aplicó el Inventario de motivación laboral (IML) de Arévalo e Izquierdo. A continuación, se presenta un cuadro de motivación general de toda la muestra.

Cuadro N° 11.

MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS POLICÍAS DE CRIMINALÍSTICA

(Datos desglosados según frecuencias y porcentajes)

ESCALA MOTIVACIONAL	Tradición institucional – Cultura organizacional	Identificación con las metas y valores institucionales	Realización personal - metas y valores personales	Metas pragmáticas
5: Motivación muy alta (81 – 100)			1 (3.1%)	10 (31.3%)

4: Motivación alta (61 – 80)	12 (37.5%)	9 (28.1%)	1 (3.1%)	16 (50%)
3: Motivación intermedia (41 – 60)	19 (59.4%)	21 (65.6%)	18 (56.3%)	5 (15.6%)
2: Motivación baja (21 – 40)	1 (3.1%)	2 (6.3%)	12 (37.5%)	1 (3.1%)
1: Motivación muy baja (0 – 20)				
MEDIA:	57.7	55.7	45.6	72

Fuente: Inventario de motivación laboral (IML)

Elaboración: Propia

El cuadro anterior expone la distribución de frecuencias y porcentajes según cada una de las áreas motivacionales. En dicho cuadro se puede advertir que el mayor porcentaje de las personas investigadas eligió la carrera policial por lo que los autores del test llaman “*metas pragmáticas*”.

Cada área motivacional se mide en una escala de 0 a 100, es decir por percentiles. Si todos los miembros de la muestra hubieran respondido con la opción máxima a cada una de las preguntas del área (totalmente de acuerdo), la media sería de 100. Según dicha escala se puede apreciar que el área de “*Metas pragmáticas*” tiene una media aritmética de 72, es decir que en promedio los policías entrevistados respondieron con la opción “de cuerdo” a los ítems del área de metas pragmáticas.

Le sigue el área de “*Tradicional institucional, o cultura organizacional*”, con una media de 57.7, luego viene “*Identificación con las metas y valores institucionales*” (media 55.7) y finalmente “*Realización personal - metas y valores personales*”, con una media de 45.6

Antes de pasar al análisis del significado de cada una de las áreas se expone el siguiente cuadro donde se indica la cantidad y porcentaje de personas que eligieron en primer lugar cada una de las 4 áreas motivacionales.

Cuadro N° 12.

MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS POLICÍAS DE CRIMINALÍSTICA

(Según la motivación predominante)

	Frecuencia	Porcentaje
1.- Tradición institucional – Cultura organizacional	3	9,4
2.- Identificación con las metas y valores institucionales	4	12,5
3.- Realización personal - metas y valores personales	2	6,3
4.- Metas pragmáticas	23	71,9
Total	32	100,0

Fuente: Inventario de motivación laboral (IML)

Elaboración: Propia

La diferencia entre el cuadro 12 y el 13 es que en el 12 los datos están desglosados por áreas y según cada uno de los rangos, tanto por frecuencias como por porcentajes. Por su parte el cuadro 13 es más sintético, pues ha sido construido en base a un solo dato: la motivación predominante. Esto significa que, por ejemplo, de los 32 policías investigados, 23 de ellos (71.9%) indicaron que la motivación principal que les impulsó a entrar a la academia policial fueron las “metas pragmáticas”. Asimismo, el 12.5% de los policías eligieron en primer lugar la motivación “metas y valores institucionales” y, al final de la jerarquía, sólo 2 personas (6.3%) indicaron que la razón que les impulsó a ser policías fue la “realización personal”.

Habiendo aclarado el origen de los datos de los cuadros 12 y 13 y la forma en que fueron elaborados, pasamos a interpretar los mismos.

Con total claridad los cuadros 12 y 13 demuestran que la motivación laboral predominante que hizo que las 32 personas estudiadas optaran por la carrera policial es la que los autores denominan “metas pragmáticas”. Las metas pragmáticas son aquellas

que *“Satisfacen las necesidades más básicas, primarias e ineludibles de todo ser vivo: economía, necesidad de afiliación o de pertenencia grupal, de protección y de poder controlador de los demás. Se basa en la idea que es necesario trabajar en equipo para alcanzar las metas; en la capacidad personal de realizar actividades coordinadas con otras personas y con la posibilidad real que le brinda su cargo de realizar un trabajo grupal con los compañeros laborales. Es, desde otro punto de vista, el grado de convencimiento de que la institución le brinda la posibilidad de satisfacer sus necesidades básicas y primarias”*. (Arévalo e Izquierdo, 2012: 39).

El 72% de los policías admite que eligieron esta profesión por la cuestión económica, (a pesar que la mayoría de ellos están inconformes con el salario que reciben), por el “poder” que les da vestir el uniforme policial y por el estatus social que les brinda su cargo.

El 42% de los que optaron en primer lugar por la motivación “metas pragmáticas” respondió de acuerdo con el ítem que dice *“No se puede vivir dignamente solo del salario de mi profesión”*, sin embargo, el 78% también respondió afirmativamente al ítem que indica *“Me siento satisfecho con los ingresos económicos que obtengo mediante mi profesión”*, lo cual a simple vista parece contradictorio.

Los ítems que tuvieron una respuesta afirmativa casi plena en el área de “metas pragmáticas” fueron:

“Me siento complacido cuando la gente me respeta y me teme por ser policía”

“Actualmente me siento orgulloso y complacido con el status social que me da mi profesión de policía”.

Estos dos ítems consideramos que son la esencia del área de “metas pragmáticas”, pues reflejan que la motivación esencial de los policías que se identifican con ellas son las posibilidades económicas que brinda el ser policía, además del poder y prestigio social asociados a su trabajo.

Los dos ítems que tuvieron mayor grado de desacuerdo o rechazo por las personas que se identificaron con las metas pragmáticas, fueron los siguientes:

“Ante alguna dificultad que tiene un trabajador todos los de la sección donde trabajo buscamos la forma de resolver o solucionar”.

“Me agrada el clima de confianza y protección mutua que existen entre los trabajadores de esta institución”.

El rechazo a la idea planteada por estos ítems hace presuponer que el ambiente laboral en el entorno policial donde trabajan no es el más cooperativo ya que cuando alguien tiene un problema no siente el apoyo de los demás y, además, no existe un clima de confianza y protección mutua.

La segunda área motivacional que el 12.5% de los policías la eligieron en primer lugar es la que dice “Identificación con las metas y valores institucionales”. Esta área, en palabras de los autores del test significa: *“Grado de identificación del trabajador con las metas y propósitos de la institución. Tiene que ver con el convencimiento de que la misión a largo plazo de la institución se corresponde con sus metas e ideales personales. Sentimiento genuino que el propósito final de la institución es algo valioso, necesario y digno de apoyarse. Satisface el impulso y deseo personal de ver cumplidas las metas y propósitos que persigue la institución, porque estas, a su vez, son las suyas. Es el grado de coincidencia y aceptación de los fines institucionales”.* (Arévalo e Izquierdo, 2012: 39).

Las personas que eligieron como motivación principal a la segunda área, que se denomina *“Identificación con las metas y valores institucionales”* consideran que los propósitos de la institución policial boliviana (*“La Policía Boliviana, como fuerza pública, tiene la misión específica de la defensa de la sociedad y la conservación del orden público, y el cumplimiento de las leyes en todo el territorio boliviano”.*) son

valiosos y necesarios para la sociedad. La motivación que les llevó a optar por la carrera policial es, en última instancia, para preservar el orden público y garantizar el cumplimiento de las leyes. Esto significa que estas personas anteponen a sus metas personales, a sus necesidades pragmáticas y primarias, los fines sociales. Aunque es preciso recordar que el porcentaje de personas que tiene esta motivación es apenas el 12.5.

Sólo 3 personas (9.4%) eligieron como motivación principal a la que dice “Tradición institucional – Cultura organizacional”. Es preciso indicar que esta área motivacional es aquella que: *“Evalúa el grado de compatibilidad, convencimiento y aprecio de la institución como tal. Sondea la aceptación o rechazo de las normas, reglamentos, estrategias, métodos, etc. a través de los cuales la institución pretende alcanzar sus metas y propósitos. Está relacionada con la necesidad de mantener y fortalecer la institucionalidad, la gobernabilidad, la tradición, la organización, la disciplina, el modo de ser y de hacer de la profesión y el trabajo que realiza. Grado de coincidencia y aceptación de los medios para alcanzar los fines”*. (Arévalo e Izquierdo, 2012: 40).

Las personas que eligieron en primer lugar el área motivacional referida a “Tradición institucional – Cultura organizacional” respondieron con los calificativos máximos (“De acuerdo”, “Totalmente de acuerdo”) ítems como:

“De niño y adolescente soñaba con ser policía.”

“Cuando salí de bachiller mi primera opción de estudio fue para ser policía”.

“Elegí esta profesión por tradición familiar; en mi familia hubo varios policías y/o se tiene aprecio a esta profesión”.

“Me gusta que la gente se entere que soy policía”.

Esta área motivacional significa que la persona valora y aprecia el hecho mismo de ser policía, incluso desligado de sus metas y fines sociales. El ser policía es una tradición familiar y cuando salieron de bachilleres no pensaron dos veces para ingresar

a la academia policial. En otras palabras, como lo dicen los autores del test, estas personas “*aman la institución*”, el uniforme.

La motivación menos elegida en primer lugar (solo 2 personas, que equivale al 6.3%) fue la denominada “Realización personal - metas y valores personales”. Esta motivación se refiere al “*Valor y significado que el trabajador le da a las actividades cotidianas que realiza en la institución, en relación con sus metas personales. Satisface la necesidad de aprecio a la labor que realiza cotidianamente (metas a corto plazo), al sentimiento de que su trabajo no es una simple formalidad, ni una actividad burocrática, sino que es algo útil, con relevancia social y personal, que le acerca cada vez más a su propia autorrealización. Podría darse el caso que el trabajador esté de acuerdo con las metas y valores de la institución, pero no considera valioso el trabajo que él realiza. Grado de convencimiento de que su trabajo le permite alcanzar la autorrealización*”. (Arévalo e Izquierdo, 2012: 40).

Sólo 2 personas de toda la muestra indican que el hecho de ser policías satisface sus anhelos y metas personales más genuinas, que tienen verdaderamente la vocación para este trabajo y que con dicha profesión se sienten autorealizadas.

Las dos personas que eligieron en primer lugar ésta área respondieron que estaban muy de acuerdo con ítems como los siguientes:

“Estoy convencido que mis mayores metas y aspiraciones personales pueden ser realizables a través de la profesión de policía

Las metas que tiene la institución, son a su vez mis metas personales por lo cual me incentivan a trabajar con mayor esfuerzo

Para mí, triunfar en la vida es desarrollarme laboralmente como policía y ser feliz en mi trabajo

Con frecuencia me siento afortunado por tener el trabajo que tengo”

Cuadro N° 13.
RELACIÓN ENTRE EL ÁREA DE MOTIVACIÓN LABORAL Y EL
NIVEL DE FORMACIÓN EN CRIMINALÍSTICA

MOTIVACIÓN LABORAL	Nivel de formación en criminalística			Total
	Básica	Media	Avanzada	
1.- Tradición institucional. Cultura organizacional	3 21,4%	0 0,0%	0 0,0%	3 9,4%
2. Metas y valores institucionales	4 28,6%	0 0,0%	0 0,0%	4 12,5%
3.- Realización personal	0 0,0%	0 0,0%	2 18,2%	2 6,3%
4.- Metas pragmáticas	7 50,0%	7 100,0%	9 81,8%	23 71,9%
	14	7	11	32
TOTAL:	100,0 %	100,0 %	100,0%	100,0 %

Fuente: Inventario de motivación laboral (IML)

Elaboración: Propia

El cuadro 13 refleja cierta relación entre las variables motivación laboral y formación en criminalística. En primer lugar, hay que indicar que los policías con mayor experiencia en criminalística son los que tienen metas más pragmáticas, es decir, eligieron esta profesión para satisfacer sobre todo necesidades básicas, como la economía, sed de poder y las ventajas personales que se puede sacar por el hecho de vestir un uniforme policial.

El 81.8% de los policías que tienen una formación a nivel de peritos en criminalística y el 100% de los que tienen una formación media indicaron que eligieron la carrera policial por una motivación de tipo pragmática. Solo el 50% de los policías con una formación básica en criminalística dijo que optaron por esta profesión por razones eminentemente pragmáticas. Sin embargo, la relación no es nada concluyente pues los 2 únicos policías que dijeron que eligieron esta profesión por verdadera vocación son dos peritos en criminalística con más de 10 años de experiencia en el área.

Al parecer las variables motivación laboral y formación profesional en criminalística no guarda una relación definida.

Cuadro N° 14.
RELACIÓN ENTRE EL ÁREA DE MOTIVACIÓN LABORAL Y LA
EDAD DE LOS POLICÍAS

MOTIVACIÓN LABORAL	Edad (rangos)			Total
	30 - 35 años.	36 - 40 años	Más de 40 años	
1.-Tradición institucional. Cultura organizacional	2 13,3%	1 9,1%	0 0,0%	3 9,4%
2.Metas y valores institucionales	2 13,3%	1 9,1%	1 16,7%	4 12,5%
3.- Realización personal	0 0,0%	1 9,1%	1 16,7%	2 6,3%
4.- Metas pragmáticas	11 73,3%	8 72,7%	4 66,7%	23 71,9%

TOTAL:	15 100,0%	11 100,0%	6 100,0%	32 100, 0%
--------	--------------	--------------	-------------	------------------

Fuente: Inventario de motivación laboral (IML)

Elaboración: Propia

Los datos del cuadro 14 son incluso menos claros que los del cuadro 13, pues no se puede advertir ninguna relación consistente entre las variables tipo de motivación laboral con la edad. Por una parte los policías más jóvenes parecer ser los que tienen mayor vocación policial y comparten en mayor medida las metas institucionales, pero por otra parte, son también los que en una proporción más alta (73.3%) manifiestan tener metas de tipo pragmáticas. En conclusión no existe relación entre la edad de los policías y la motivación que les llevó a incorporarse a la academia policial.

Objetivo número cuatro: *Precisar el nivel de satisfacción laboral que presentan los investigadores profesionales en criminalística de la F.L.C.C. del Comando Departamental de la Policía en la ciudad de Tarija.*

Para evaluar la variable satisfacción laboral se empleó la Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC, de Palma Carrillo. Esta escala, como puede verse en el cuadro 15, se mide la satisfacción laboral en dos dimensiones y en 7 áreas.

Cuadro N° 15.

ESTRUCTURA LÓGICA DE LA ESCALA SL-SPC

DIMENSIONES	ÁREAS	NIVELES DE RESPUESTA	NIVELES DE SATISFACCIÓN
Satisfacción intrínseca	Desarrollo personal	1. Ninguna o nunca	1. Muy baja
	Desempeño en tareas	2. Poco	2. Baja
Satisfacción extrínseca	Condiciones físicas y/o materiales	3. Regular o algo	3. Regular
		4. Mucho	4. Alta
	Beneficios laborales y/o remunerativos	5. Todo o siempre	5. Muy alta

	Políticas administrativas		
	Relaciones sociales		
	Relación con la autoridad		

ÁREAS DE SATISFACCIÓN	NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL INTRÍNSECA					TOTAL	MEDIA Sobre 100
	Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy alta		
Desarrollo personal	N = 1 3.1%	N = 21 65.6%	N = 9 28.1%	N = 1 3.1%		N = 32 100%	38.19 Baja
Desempeño en tareas			N = 27 84.4%	N = 5 16.6%		N = 32 100%	55.19 Regular
							Sub total intrínseco 46.69Regular
	NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL EXTRÍNSECA						
Condiciones físicas y/o materiales			N = 30 93.8%	N = 2 6.3%		N = 32 100%	52.91 Regular
Beneficios laborales y/o remunerativos			N = 24 75%	N = 8 25%		N = 32 100%	56.53 Regular
Políticas administrativas		N = 1 3.1%	N = 29 90.6%	N = 2 6.3%		N = 32 100%	52.06 Regular
Relaciones sociales		N = 2 6.3%	N = 30 93.8%			N = 32 100%	49.16 Regular

Relación con la autoridad		N = 1 3.1%	N = 23 71.9%	N = 8 25%		N = 32 100%	55.03 Regular
							Sub total extrínseco 53.14Regular
							TOTAL 51.29Regular

Fuente: Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC

Elaboración: Propia

Luego de aplicarse la escala SL-SPC a todos los miembros de la muestra y de convertir los puntajes brutos a eneatis y finalmente a percentiles se construyó el cuadro 16 donde se presenta la satisfacción laboral general de todas las personas evaluadas.

Cuadro N° 16.

NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL GENERAL

Fuente: Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC

Elaboración: Propia

Analizando los datos expuestos en el cuadro 16 se pueden comentar varios aspectos. En primer lugar, que el nivel de satisfacción laboral general de todas las personas evaluadas es de 51.29 (sobre 100), que corresponde a la categoría de Regular. Entonces se puede indicar que los funcionarios valorados casi está en el punto medio, es decir, que tienen tantos aspectos con los cuales se sienten insatisfechos, como aspectos con los cuales se sienten satisfechos, según los indicadores tomados en cuenta por los 36 ítems de la escala SL-SPC.

En segundo lugar, se puede observar que los funcionarios evaluados están menos conformes laboralmente con los aspectos intrínsecos (Media: 46.6. Categoría regular) que con los aspectos extrínsecos (Media 53.1. Categoría regular). Es preciso recordar que la satisfacción intrínseca, *“está compuesta por aquellos factores que son consustanciales al trabajo: realización personal, coincidencia de valores, sentimiento de aprecio institucional, etc. Estos factores son los principales ya que ellos, en última instancia, generan la satisfacción laboral. No puede haber una verdadera satisfacción*

laboral si estos factores son valorados como bajos o muy bajos”. (Pérez y Fidalgo, 2011: 94).

Dentro de los factores intrínsecos a su vez se puede apreciar que el área correspondiente al “Desarrollo personal” es la menos favorecida de las 7 áreas de toda la escala, pues tiene una media de 38.19 (Categoría baja), mientras que el área “Desempeño en tareas” tiene una media de 55.19 (Categoría regular). Esto significa que a los funcionarios policiales evaluados no les satisface su trabajo en cuanto a desarrollo personal. Ellos no consideran que las labores que realizan en su trabajo les contribuyan a desarrollar o autorealizar en lo relativo a sus metas personales más genuinas.

Las personas evaluadas respondieron la mayoría con un “Nunca” o “poco” a los siguientes ítems:

“Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.

Mi trabajo me hace sentir realizado.

Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo”.

En tercer lugar podemos advertir que los policías investigados se encuentran satisfechos a nivel promedio en lo que se refiere a los aspectos extrínsecos. Hay que aclarar que *“Los factores extrínsecos o higiénicos están referidos a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, tales como el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, etc. Estos factores extrínsecos sólo pueden prevenir la insatisfacción laboral o evitarla cuando ésta exista, pero no pueden determinar la satisfacción”*. (Pérez y Fidalgo, 2011: 94).

Dentro de los factores extrínsecos el área que obtuvo un puntaje más bajo es la referida a *“Políticas administrativas”* (Media 52.06. Categoría regular), mientras que

el área que obtuvo el puntaje más elevado fue la referida a “*Beneficios laborales y/o remunerativos*” (Media 56.53. Categoría regular).

Los policías de la muestra, en cuanto a los factores extrínsecos (área políticas administrativas), mostraron mayor acuerdo con ítems como los siguientes:

“Siento que recibo de parte de la institución mal trato.

La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.

No me reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias”.

El hecho que los policías estudiados se sientan identificados con los anteriores ítems significa que tienen cierto roce con las autoridades y las normas vigentes. A pesar que la esencia de la carrera policial es la disciplina y la obediencia a la autoridad, pero los datos relacionados con el objetivo uno (personalidad), también reflejan que los policías se caracterizan por tener una clara tendencia hacia la dominancia (56.3) y poca fuerza del súper yo (53.1%), lo cual les hace rebeldes y poco proclives a bajar la cabeza ante las órdenes de sus superiores que ellos consideran injustas o que atentan a sus derechos.

En relación al área denominada “*Beneficios laborales y/o remunerativos*”, que, como se indicó, obtuvo una media de 56.53 (sobre 100), lo cual equivale a una categoría regular, volvemos a constatar que los policías, de manera general, no se sienten insatisfechos con sus ingresos económicos producto de su profesión. Aunque nuevamente se aprecia una contradicción, pues el ítem 2, que dice “*Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo*” fue contestado con menor grado de acuerdo que con el ítem 22 que indica “*Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas*”.

Se puede advertir que existe una estrecha relación entre los resultados arrojados por el test de motivación laboral (objetivo tres) y el de satisfacción laboral (objetivo cuatro). En ambos existe un predominio del área relacionada con las condiciones

materiales (Metas pragmáticas – Beneficios laborales y/o remunerativos). El primer test revela que los sujetos evaluados en gran porcentaje se inscribieron a la academia policial por los beneficios económicos que les proporcionaría esta profesión y el segundo test pone de manifiesto que el área donde los policías se sienten más conformes y satisfechos es por sus ingresos económicos generales que obtienen de la profesión (Media 56.5. Categoría regular).

Asimismo, el test de motivación laboral indicó que la razón menos favorecida que hizo que las personas evaluadas acudieran a la academia policial fue la vinculada a la “*Realización personal*”, pues solo dos personas dijeron sentirse autorealizadas con el hecho de ser policías. Las mismas dos personas en el test de satisfacción laboral volvieron a señalar (la una con un percentil 59 y la otra con 67) que se sienten mayormente satisfechos con su trabajo, ya que a través de éste consideran que han alcanzado sus metas personales.

CUADRO 17. RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EL GRADO DE FORMACIÓN EN CRIMINALÍSTICA

LA SATISFACCIÓN LABORAL	Nivel de formación en criminalística			Total
	Básica	Media	Avanzada	
3.- Regular	14 100,0 %	7 100,0 %	10 90,9%	31 96,9 %
4.- Alta	0 0,0%	0 0,0%	1 9,1%	1 3,1 %
	14 100,0 %	7 100,0 %	11 100,0 %	32 100,0 0%

Media aritmética: (Sobre 100)	49.03	51.57	54	51.2 9
----------------------------------	-------	-------	----	-----------

Fuente: Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC

Elaboración: Propia

Los datos del cuadro 17 reflejan una estrecha relación entre el grado de satisfacción laboral con el grado de formación en criminalística. Los policías con mayores estudios en ésta área son los más satisfechos con su trabajo, posiblemente esto se deba a su mayor antigüedad y, por ende, a su mayor jerarquía y nivel salarial dentro de la institución.

Como se puede advertir, los policías de formación básica y media el 100% de los casos se encuentran medianamente satisfechos, mientras que en el caso de los policías con formación avanzada, sólo el 90.9% está en la categoría de satisfacción media, mientras que el 9.1% corresponde al nivel de satisfacción alta.

La apreciación anterior se corrobora con el hecho de que la media de satisfacción laboral de los policías de formación básica es de 49.03, mientras que la media de satisfacción laboral de los peritos en criminalística es de 54. Los policías con una formación media en criminalística también ocupan un lugar intermedio en cuando a satisfacción laboral.

La anterior relación entre las variables es lógica y previsible, pues mientras más formación tiene una persona en una institución, generalmente goza de mayor estatus, salario y autoridad. Posiblemente esas sean las razones de por qué los peritos en criminalística dieron puntajes más elevados en el test SL-SPC.

Cuadro N° 18.
RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA EDAD DE
LOS POLICÍAS

La Satisfacción Laboral	Edad (rangos)			Total
	30 - 35 años.	36 - 40 años	Más de 40 años	
3.- Regular	15 100,0%	11 100,0%	5 83,3%	31 96,9%
4.- Alta	0 0,0%	0 0,0%	1 16,7%	1 3,1%
	15 100,0%	11 100,0%	6 100,0%	32 100,0%
Media aritmética: (Sobre 100)	50.83	52	51.17	51.29

Los datos del cuadro 18 indican que los policías de mayor edad (más de 40 años) son los que tienen mayor satisfacción laboral. Los policías de los rangos 30-35 y 36-40 años, en el 100% de los casos se encuentran en la categoría de satisfacción regular, mientras que los policías de más de 40 años sólo el 83.3% se encuentran satisfechos a nivel regular y el 16.7% está con un nivel de satisfacción alta. Es decir, que los policías más maduros tienen mayor satisfacción con su trabajo.

Se puede suponer que a mayor edad mayor satisfacción laboral por los siguientes hechos: Los policías de más de 40 años, por su misma antigüedad perciben un mejor salario; además, los policías de mayor edad, tienen una situación laboral más estable

en la institución y gozan de mayor jerarquía entre sus compañeros de trabajo. Estos hechos que resultan favorables a los policías pueden explicar el por qué a mayor edad existe mayor satisfacción con la fuente laboral.

5.2 ANÁLISIS DE LAS HIPÓTESIS

En base a toda la información recogida y presentada en el capítulo de los resultados, se procede a realizar el análisis de las hipótesis planteadas:

Primera hipótesis: *En la personalidad predomina: dominancia, inteligencia alta y mucha tensión.*

La primera hipótesis que fue elaborada tomando en cuenta toda la información consultada en la construcción del marco teórico, donde se menciona que los policías del área de criminalística son de personalidad dominante, elevada inteligencia y que soportan altos niveles de tensión y ansiedad.

Los datos del cuadro 5 indican que la primera hipótesis se rechaza pues no se cumplen las anticipaciones realizadas. Si bien el perfil de personalidad elaborado en base al 16PF revela que los policías de la muestra tienen una elevado puntaje en el factor Dominancia (56.3%), pero este valor no es de los más altos ya que hay otros más elevados que definen el perfil de los policías.

Por otra parte, la hipótesis indica que los policías estudiados tienen una Inteligencia alta, pero los datos manifiestan que esta presunción no es correcta, pues solo el 37.5% de la muestra tiene ese nivel de inteligencia.

Asimismo, en la hipótesis se afirma que los policías de criminalística presentan Mucha tensión, pero los datos revelan que sólo el 37.5% de la muestra alcanza ese nivel de tensión.

Por tanto, en base a toda la información recogida la primera hipótesis se rechaza.

Segunda hipótesis: *Grado de ansiedad alto.*

La segunda hipótesis que asevera que el nivel de ansiedad de los policías es algo no coincide con los datos expuestos en el cuadro 8, ya que allí se presenta que el 53.1% de los policías tiene un nivel de ansiedad “Normal”. El 25% sufre de una ansiedad ligera y sólo el 21.9% tienen una ansiedad moderada.

Por tanto, según los datos producto de esta investigación, los policías evaluados no sufren de ansiedad ya que esta se encuentra, mayoritariamente, en un nivel normal. Por lo cual la segunda hipótesis se rechaza.

Tercera hipótesis: *motivos laborales predominantes: identificación con las metas y valores institucionales. metas y valores personales.*

La tercera hipótesis, indica que los policías estudiados entraron a la academia policial por motivaciones relacionadas con los “valores institucionales” y “metas y valores personales”. Sin embargo, los datos del cuadro 11 indican todo lo contrario.

Los policías de la muestra estudiada optaron por la profesión policial motivados por “metas pragmáticas”, que tienen que ver con la cuestión salarial, el poder y el prestigio social.

La motivación relacionada con las “metas institucionales” está en tercer lugar y la de “metas y valores personales” aparece en último lugar. Por tanto la tercera hipótesis se rechaza.

Cuarta hipótesis: Nivel de satisfacción laboral caracterizada por: alta satisfacción intrínseca (desarrollo personal) y baja satisfacción extrínseca (beneficios laborales y/o remunerativos).

La cuarta hipótesis, al igual que la tercera, considera que los policías experimentan una elevada satisfacción intrínseca y, en menor grado, una satisfacción extrínseca.

Sin embargo, los datos del cuadro 16 también contradicen lo previsto en la presente hipótesis, puesto que la información recogida permite concluir que los policías de la muestra tienen una baja satisfacción laboral intrínseca (sienten que su trabajo no satisface sus metas personales) y una moderada satisfacción extrínseca (están mediamente satisfechos con sus ingresos laborales).

Al evidenciarse esta disparidad en los datos, la cuarta hipótesis se rechaza.

CAPÍTULO VI.
CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Después de haber desarrollado todo el proceso investigativo se llega a las siguientes conclusiones en virtud de las metas propuestas en los objetivos:

1. **Personalidad.** Los rasgos de personalidad de los investigadores en criminalística de la F.L.C.C., del Comando Departamental de la Policía de la ciudad de Tarija, entre los rasgos más altos, se caracterizan por:

Mucha astucia. Según Cattell estas personas tienen una elevada capacidad de analizar la realidad de forma exhaustiva y mostrar sólo aquellos rasgos que generen las respuestas que desean obtener de los demás. Tienden a ser calculadoras, frías, refinadas, diplomáticas y muy conscientes socialmente. Desconfían de todo lo que les dice los demás y no toman decisiones hasta estar muy seguras del paso a tomar. De manera paralela tienen una elevada empatía, pues esta capacidad les permite anticiparse a lo que piensan y sienten los demás, por lo cual pueden tomar decisiones que les favorezcan y rara vez son presas del engaño.

Mucho control. Son individuos que se esfuerzan por mostrar una imagen ideal y socialmente aceptada. Tienden a controlar sus emociones, son muy auto-conscientes, compulsivos y perfeccionistas. Estas personas llevan una vida tensa y estresante pues retienen sus emociones principales. Son personas calculadoras que no anticipan sus pensamientos y emociones tratando siempre de sorprender al *rival* y esperando que éste “baje primero sus cartas”. La misma sociedad y cultura actual tiende a la represión de los instintos en sus miembros.

Susplicacia. Tienden a desconfiar de los demás, son poco flexibles, intolerantes y muy competitivos, pudiendo llegar a presentar, en casos extremos, un comportamiento paranoico. A veces las relaciones interpersonales son

problemáticas, debido al exceso de susceptibilidad, celos, sospechas y el escepticismo en toda situación indeterminada.

En síntesis, el perfil de personalidad de los policías que conformaron la muestra de estudio, considerando los rasgos más altos, se caracteriza por presentar rasgos de astucia, mucho control, suspicacia, dominantes, autosuficientes, audaces y en determinadas situaciones, también se muestran inseguros.

Entre los porcentajes bajos más significativos encontramos que los policías manifiestan comportamientos de dureza, poca fuerza del yo, que se relaciona con la inseguridad, poca fuerza del súper yo, es decir que, se dejan llevar en muchas ocasiones por la impulsividad, poca tensión y manifiestan tendencia hacia la introversión.

2. **Ansiedad.** Los policías de la muestra en su mayoría (53.1%) presentan un nivel de ansiedad **normal**, en menor grado ansiedad ligera (25%) y pocos (21.9%) llegan a un nivel de ansiedad moderada. Las personas con un nivel de ansiedad normal se caracterizan por tener un comportamiento de alerta deseable y que permite la adaptación a sus diferentes actividades. La ansiedad es una sensación o un estado emocional normal ante determinadas situaciones, es una respuesta habitual a diversas circunstancias cotidianas estresantes.

Las personas con un nivel de ansiedad **moderada**, se centran sólo en las preocupaciones inmediatas. Esto implica una disminución del campo de percepción. La persona bloquea determinadas áreas, pero puede reconducirse si se centra en ello. Con frecuencia esto sucede cuando la persona ha estado expuesta a un acontecimiento nuevo, para lo cual no tiene comportamientos habituales. Con frecuencia este hecho es acompañado con problemas de sueño, transpiración y algunas veces cefaleas. Asimismo, existe una evitación de estímulos asociados al hecho y en ciertas circunstancias una perturbación del comportamiento general.

3. **Motivación laboral.** La motivación principal que les impulsó al 71.9% de las personas investigadas a entrar a la academia policial fueron las “metas pragmáticas”. Las metas pragmáticas son aquellas que “*Satisfacen las necesidades más básicas, primarias e ineludibles de todo ser vivo: economía, necesidad de afiliación o de pertenencia grupal, de protección y de poder controlador de los demás*”.

La segunda área motivacional que al 12.5% de los policías les impulsó a elegir la profesión de policías es la que dice “Identificación con las metas y valores institucionales”. Esta área, en palabras de los autores del test significa: “*Grado de identificación del trabajador con las metas y propósitos de la institución. Tiene que ver con el convencimiento de que la misión a largo plazo de la institución se corresponde con sus metas e ideales personales*”.

Sólo 3 personas (9.4%) eligieron como motivación principal la “Tradición institucional – Cultura organizacional”. Esta área motivacional es aquella que: “*Evalúa el grado de compatibilidad, convencimiento y aprecio de la institución como tal. Sondea la aceptación o rechazo de las normas, reglamentos, estrategias, métodos, etc. a través de los cuales la institución pretende alcanzar sus metas y propósitos*”.

La motivación laboral menos elegida (solo 2 personas, que equivale al 6.3%) fue la denominada “Realización personal - metas y valores personales”. Esta motivación se refiere al “*Valor y significado que el trabajador le da a las actividades cotidianas que realiza en la institución, en relación con sus metas personales. Satisface la necesidad de aprecio a la labor que realiza cotidianamente (metas a corto plazo), al sentimiento de que su trabajo no es una simple formalidad, ni una actividad burocrática, sino que es algo útil, con relevancia social y personal, que le acerca cada vez más a su propia autorrealización*”.

4. **Satisfacción laboral.** El nivel de satisfacción laboral general de todas las personas evaluadas es de 51.29 (sobre 100), que corresponde a la categoría de Regular. Entonces se puede indicar que los funcionarios valorados, están en el punto medio de satisfacción laboral.

Los funcionarios evaluados están menos conformes laboralmente con los aspectos intrínsecos (Media: 46.6. Categoría regular) que con los aspectos extrínsecos (Media 53.1. Categoría regular). La satisfacción intrínseca, *“está compuesta por aquellos factores que son consustanciales al trabajo: realización personal, coincidencia de valores, sentimiento de aprecio institucional, etc. Estos factores son los principales ya que ellos, en última instancia, generan la satisfacción laboral. No puede haber una verdadera satisfacción laboral si estos factores son valorados como bajos o muy bajos”*.

Los policías investigados se encuentran satisfechos a nivel promedio en lo que se refiere a los aspectos extrínsecos. *“Los factores extrínsecos o higiénicos están referidos a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, tales como el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, etc.”*.

Dentro de los factores extrínsecos el área que obtuvo un puntaje más bajo es la referida a *“Políticas administrativas”* (Media 52.06. Categoría regular), mientras que el área que obtuvo el puntaje más elevado fue la referida a *“Beneficios laborales y/o remunerativos”* (Media 56.53. Categoría regular).

6.2. RECOMENDACIONES

A la institución policial.

Tomar en cuenta que los policías adscritos a la división de criminalística están sujetos a una situación que implica riesgo y responsabilidad constante, ya que de la decisión de ellos depende en gran medida que un delito sea esclarecido y se aplique la ley como es debido o que éste permanezca en el misterio y prevalezca la impunidad.

En este sentido es imperiosa la necesidad de contar con un Departamento de Psicología Forense, que no sólo asesore a los policías de criminalística en su labor, sino que apoye a los policías desde la dimensión personal promoviendo y preservando la salud y equilibrio mental de los mismos.

A la Carrera de Psicología

Promover un mayor acercamiento institucional con la Policía Nacional, firmar convenios de mutua cooperación para la realización de prácticas institucionales, ya que en dicha repartición del Estado es muy necesaria la presencia de la labor del psicólogo. Particularmente apoyar a la psicología forense, como disciplina emergente e insoslayable en todo proceso investigativo, no sólo con el fin de coadyuvar al experto en criminalística, sino dando apoyo a los civiles implicados en los diferentes hechos policiales.

A futuros investigadores sobre el tema

A lo largo de todo el proceso investigativo surgieron una serie de dudas, sobre todo motivadas por la inconsistencia de los datos obtenidos, particularmente si se los

compara con los resultados publicados por otros investigadores del tema. A continuación, se citan tales dudas:

- En la investigación realizada y que se publica en este documento, los policías de la muestra tienen un muy bajo nivel de tensión (16PF) y de ansiedad (test de Rojas). En todas las investigaciones consultadas se ha encontrado que los policías están sujetos a situaciones muy estresantes, llegando incluso a desarrollar el síndrome de Burnout. Son innumerables los estudios que indican que la labor policial es una de las más estresantes y desgastantes, sin embargo, en los datos obtenidos los policías de la muestra no presentan ninguno de esos rasgos y aparecen con un nivel de tensión normal. Se recomienda realizar una investigación específica del tema para corroborar o descartar los datos preliminares presentados en este documento y utilizar otros instrumentos diseñados en base los criterios diagnósticos del DSM o CIE 10, que permitan analizar la presencia o no de trastornos psicopatológicos.
- Existe inconsistencia en los datos arrojados por algunos de los ítems, tanto del instrumento empleado para medir la motivación laboral, como del utilizado para medir la satisfacción laboral. Particularmente llama la atención la aparente incompatibilidad de los siguientes hechos: Primero, los policías indican que eligieron la mencionada profesión motivados por “Metas pragmáticas” (salario, poder, prestigio). Segundo: Están insatisfechos con el salario que reciben y sienten que la institución y sus superiores no les dan el lugar que se merecen. Tercero: sin embargo, en el test de satisfacción laboral el área en la que se encuentran más satisfechos es en la referida a los recursos económicos que la profesión les permite obtener.

Se recomienda a los futuros investigadores del tema, abordar esta cuestión mediante una investigación cualitativa, mediante entrevistas en profundidad, respetando la total confidencialidad, pues en los test enteramente psicométricos, respondidos en los ambientes laborales, se ha podido advertir que los investigados

reprimen cierta información al estar dentro de una institución que, por ley, es verticalista y que se basa en la disciplina y en la obediencia al superior.