

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

## 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Existe una institución estructurada y reconocida por la sociedad a nivel mundial, la cual es la “Policía” que trabaja de mano con la sociedad, para resolver algunos problemas que se presentan en la misma. Entre sus múltiples funciones se encuentra la de cumplir y hacer cumplir las leyes de su país, el de prevención, intervención y de auxilio por el bien de la sociedad a la que se deben.

Ciertamente, el oficio de policía no es un oficio cualquiera. No sólo por las características del servicio público que los policías deben garantizar a la ciudadanía, sino también porque los sacrificios que demanda en el ejercicio diario de la profesión son múltiples, desde la carga laboral rutinaria, los horarios de trabajo y los periodos de acuartelamiento, hasta el riesgo laboral inherente a la profesión o asociado a las condiciones físicas en las que se desenvuelve.

Al cumplir con su trabajo, los funcionarios se ven obligados a permanecer día a día en el penal ignorando el riesgo que corren, pasando por alto los eventos a los que se ven obligados a participar, todos estos eventos son causantes de un estado emocional inestable.

Lo único que les mantiene y hace que su permanencia siga firme dentro del penal y en especial dentro de la Policía Boliviana es la necesidad de traer el pan de cada día al hogar.

A nivel internacional en Ginebra y Nueva York, el personal penitenciario acoge a su cargo a personas que han sido legítimamente privadas de su libertad, donde tienen la responsabilidad de retenerlas en condiciones de seguridad y más adelante, en la mayoría de los casos, liberarlas de nuevo para que regresen a la comunidad. Esta función entraña llevar a cabo tareas sumamente exigentes y estresantes en nombre de la sociedad, a pesar de ello, en muchos países los funcionarios de prisiones están mal capacitados, mal pagados y no siempre gozan del respeto de la opinión pública.

A su vez, los funcionarios policiales de prisiones, se enfrentan a situaciones de restricción legítima de libertades y derechos, se encuentran día a día en la primera línea de la protección de los derechos humanos, experimentándolos y poniéndolos en práctica, respetándolos y haciendo que sean respetados.

Magros salarios, elevado riesgo de vida, deudas, falta de cursos de instrucción, malas condiciones laborales, problemas psíquicos y una difícil convivencia con los delincuentes, y con sus propias familias, conforman la vida de los policías Uruguayos. (Barreneche E., 2003.)

Cerca de 1.500 policías han sido atendidos, en lo que va del año, por la Unidad de Distrés de Sanidad Policial, por cada cinco policías que fallecen, sólo uno muere en acto de servicio; otros cuatro se suicidan, además de los problemas psicológicos derivados del estrés, los policías enfrentan jornadas laborales de 16 horas, en ocasiones la hacen de médico o de bomberos, multiempleos, matrimonios fracasados y un elevado nivel de violencia doméstica que termina en muertos y heridos.

En Bolivia, el funcionario de la ley está a disposición del gobierno y autoridades departamentales en general; el trabajo rutinario que realiza día a día, la pesada carga laboral que tiene que cumplir exige en el funcionario un alto nivel de capacidad, para desenvolverse en su rol laboral. (Nueva Ley de Régimen Disciplinario de la Policía Boliviana, 2011:1-2.)

“La labor como funcionario policial en las cárceles requiere de un equilibrio emocional que permita respuestas adecuadas, razonadas y rápidas ante situaciones muchas veces impredecibles. Lo típico del trabajo es que se desarrolle entre largos periodos de rutina durante los que, sin embargo, hay que mantener un nivel adecuado de atención. Estos periodos de calma se alternan con acontecimientos repentinos de mayor o menor tensión en los que deben resolverse problemas puntuales imprevistos

en ocasiones haciendo frente a actitudes violentas, verbales o incluso físicas de los reclusos, que pueden poner en riesgo la seguridad del funcionario”. (Arroyo, 2004: 49-50)

En la actualidad son cada vez más evidentes las muestras de malestar de los policías con su salario, su alimentación, los equipos con que trabajan o el respaldo que tienen en caso de sufrir algún imprevisto. Como muchos bolivianos, pero sin duda más expuestos por los sacrificios y las exigencias propias del oficio, los policías se sienten insatisfechos y preocupados con sus condiciones de trabajo.

En Tarija en la gestión 2005 se realizó una sola investigación (“Caracterización Psicológica del Aspirante a Policía en la Escuela Básica Policial de la Ciudad de Tarija”) con los estudiantes postulantes a policías en la ES.BA.POL (Escuela Básica Policial), donde se llega a establecer los postulantes que presentan un nivel intelectual normal, las mujeres en el área de personalidad presentan una emocionalidad inmadura, reservada, dependiente, con una necesidad de aprobación, a diferencia de los varones que mostraron rasgos de individualidad, emocionalmente inmaduros e impulsivos, tendencia hacia el sentido práctico, disposición de trabajo de grupo personalizado, respeto por los demás, calmados frente a cualquier estímulo social, en el área de motivación, demostrando las mujeres una mayor motivación en comparación con los varones. (Peñaloza W; 2005: 82-84.)

En base de todo lo expuesto y tomando en cuenta la ausencia de datos que profundicen la problemática es que se plantea la siguiente pregunta de investigación:

**¿Cuáles son las características psicológicas que presentan los funcionarios policiales que trabajan en el Penal de Morros Blancos de la ciudad de Tarija?**

## 1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La labor de policía exige mucho compromiso por parte de los funcionarios, porque es un servicio público que ejercen, al servir a toda la ciudadanía en diferentes áreas o unidades. El trabajo, posee una carga laboral pesada y el salario que percibe no retribuye el trabajo que ellos llevan a cabo. A esto se suma, que están a disposición de sus superiores, los cuales les realizan cambios de unidades o trasposos a otros departamentos, lo cual no les permite llevar una vida familiar estable.

Así, la presente investigación fue llevada a cabo en el Penal de Morros Blancos de la ciudad de Tarija, para conocer las diferentes características psicológicas de los funcionarios policiales que ejercen su labor en dicho penal, es decir conocer los rasgos de personalidad, inteligencia, depresión, ansiedad, motivación, satisfacción y agotamiento laboral que manifiestan.

En este marco, la presente investigación presenta una **relevancia teórica**, puesto que permite obtener conocimientos sobre las características psicológicas que tienen los funcionarios policiales, las cuales se encuentran presentes en el desarrollo de las funciones que cumplen dentro de la sociedad, para así expresarlo en un diagnóstico sobre sus características.

En función de la información existente sobre las características psicológicas de los funcionarios policiales tanto a nivel internacional, nacional y departamental, la presente investigación se constituye en un referente teórico actual que profundiza las características psicológicas que presentan los policías en la ciudad de Tarija, conocimiento que permite actualizar, la teoría existente en el área.

El conocimiento proporcionado es de vital importancia, para los funcionarios policiales, puesto que desarrollan su labor en un entorno conflictivo, en el límite de la marginalidad y criminalidad, su herramienta de trabajo (la defensa y la pistola) tiene

un riesgo que se añade a otros factores psicológicos como laborales, lo cual puede llegar a incidir en mayor o menor medida en la personalidad del policía.

A su vez dentro del proceso investigativo se realizó un **aporte práctico** que sirve de apoyo para la institución policial, porque aporta con información pertinente sobre el problema de investigación, lo que se constituye en un punto de partida para reconocer, identificar y sugerir estrategias de autocontrol para los miembros de la institución, mejorando su bienestar psicológico.

Lo cual, también puede generar acciones correctivas, para mejorar la integridad tanto física como psicológica del funcionario policial, acciones que se lleven a la práctica para una mejor calidad de vida del policía, lo cual se debe dar desde el estado y desde cada una de las instituciones policiales.

Finalmente, la investigación se convierte en una base para iniciar nuevos procesos de investigación encaminados a profundizar los datos encontrados en la misma, con la idea de mejorar la realidad de los policías y por ende la tranquilidad y seguridad social.

# **CAPÍTULO II**

## **DISEÑO TEÓRICO**

## **II DISEÑO TEÓRICO**

### **2.1. PREGUNTA CIENTÍFICA.**

**¿Cuáles son las características psicológicas que presentan los funcionarios policiales que trabajan en el Penal de Morros Blancos de la ciudad de Tarija?**

### **2.2. OBJETIVOS**

#### **2.2.1. Objetivo General.**

“Determinar las características psicológicas que presentan los funcionarios policiales que trabajan en el Penal de Morros Blancos de la ciudad de Tarija”

#### **2.2.2. Objetivos Específicos.**

- ❖ Caracterizar los rasgos de personalidad predominantes de los funcionarios policiales.
- ❖ Identificar el nivel intelectual de los funcionarios policiales.
- ❖ Establecer el nivel de ansiedad de los funcionarios policiales.
- ❖ Valorar el nivel de depresión de los funcionarios policiales.
- ❖ Establecer la motivación y satisfacción laboral que tienen los funcionarios policiales.
- ❖ Identificar el grado de agotamiento laboral de los funcionarios policiales.

### **2.3. HIPÓTESIS**

Las características psicológicas que presentan los funcionarios policiales que trabajan en el Penal de Morros Blancos de la ciudad de Tarija, son las siguientes:

- ❖ Rasgos de personalidad presentes de: dominancia, poca fuerza del yo, sumisión, inseguridad y mucha tensión.
- ❖ Un nivel intelectual medio.
- ❖ Un nivel de ansiedad ligera.
- ❖ Un grado de depresión ligera.

- ❖ Una motivación, satisfacción y jerarquía laboral baja.
- ❖ Un agotamiento laboral, realización personal y despersonalización anormal.

#### 2.4. OPERALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	CONCEPTO DE VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<b>Personalidad</b>	Es algo único de cada individuo, y es lo que nos caracteriza como entes independientes y diferentes.	<b>A</b> -Sizotimia-  -Afectotimia	-Ausencia de emoción viva y vibrante. -Extrovertida, cálida, despreocupada, emocionalidad tierna.	<b>Inventario de los 16 factores de la personalidad</b>  Bajo (1 – 3)  Medio (4 – 6)  Alto (7 – 9)
		<b>B</b> -Inteligencia baja  -Inteligencia alta	-Capacidad mental baja. -Capacidad mental alta	
		<b>C</b> -Poca fuerza del Yo  -Mucha fuerza del Yo	-Poco estable emocionalmente -Maduro tranquilo se enfrenta a la realidad	
		<b>D</b> -Sumisión  -Dominancia	-Sumiso, apacible, manejable, dócil, dependiente. -Dominante agresivo independiente	

			terco obstinado.	
		<b>E</b> -Desurgencia  - Surgencia	-Sobrio reflexivo serios silenciosos y obsesivo. -Alegre animoso hablador sociable y comunicativo	
		<b>F</b> -Poca fuerza del Súper Yo  -Mucha fuerza del súper Yo	-Poca aceptación de normas. -Responsable, moralista.	
		<b>H</b> -Timidez  -Audacia	-Timidez. Cohibido tímido y susceptible retraído cauteloso aislado cerrado. -Audacia. Emprendedor, cordial atrevido gregario.	

		<b>L</b> -Confiable  -Suspicaaz	-Confiable, adaptable, comprensivo, tolerante, respetuoso. -Dogmático, difícil, de engañar, exigente, desconfiado.	
		<b>M</b> -Practicidad  -Imaginatividad	-Práctico, realista, objetivo, interesado en Resultados inmediatos. -Fantasioso, excéntrico, bohemio, seducible, absorto	
		<b>N</b> -Sencillez  -Astucia	-Franco, natural, sencillo, auténtico, sin perspicacia, simple. -Astuto, calculador, mundano, terco, agudo, desafiante, sociable.	

		<b>O</b> -Seguridad  -Inseguridad	-Seguro de sí, plácido, tranquilo, satisfecho y sereno. -Agobiado inquieto, ansioso, inseguro, preocupado y culpable.	
		<b>Q<sub>1</sub></b> -Conservadurismo  -Radicalismo	-Conservado de ideas tradicionales arraigadas moderado. -Analítico, crítico, experimental, liberal de ideas nuevas, libre.	
		<b>Q<sub>2</sub></b> .Adhesión al grupo  -Autosuficiencia	-Dependiente del grupo falto de resolución, inseguro y enrolado. - Independiente, lleno de recursos y decidido.	

		<b>Q<sub>3</sub></b> -Baja integración  -Mucho control	-Auto conflicto, descuidado de reglas sociales. -Controlado compulsivo, escrupuloso y llevado por su autoimagen.	
		<b>Q<sub>4</sub></b> -Poca Tensión  -Mucha tensión	-Serenos, tranquilo, sosegado, satisfecho, no frustrado, estable. -Tenso, sobre excitado, estable, irritable, frustrado, impaciente, inestable.	
<b>Inteligencia</b>	Es la capacidad, para reconocer sentimientos propios y ajenos, y el conocimiento para manejarlos. Es sentir, entender, controlar y modificar estados anímicos propios y ajenos.	Factor General	Capacidad intelectual para razonar.	<b>Raven</b> (95 superior) (90-75 superior al término medio) (50 término medio) (25-10 inferior al término medio) (5 deficiente)

<p><b>Ansiedad</b></p>	<p>Es una reacción de miedo, es muy útil y perfectamente natural, el problema sobreviene, cuando no hay una razón racional para sentir esa angustia.</p>	<p><b>Síntomas físicos</b></p>	<p>Sequedad de la boca, menor interés por la sexualidad, palpitaciones, sensación de falta de aire, dificultad para respirar, gases en el estómago, falta de apetito.</p>	<p><b>Test de Ansiedad de Rojas</b>          -Normal ansiedad (0-20) -          Ansiedad ligera (20-30)          -Ansiedad moderada (30-40)          -Ansiedad grave (40-50)          -Ansiedad muy grave (50)</p>
		<p><b>Síntomas psicológicos</b></p>	<p>Inquietud, desasosiego, angustia, vivencia de amenaza, lucha, temor a perder el control, temor a la muerte, temor a suicidarse, temor a la locura.</p>	
		<p><b>Síntomas de conducta</b></p>	<p>Comportamiento de alerta, estar en guardia, estado de atención expectante, dificultad para la atención, dificultad para llevar a cabo tareas simples, inquietud</p>	

			motora.	
		<b>Síntomas intelectuales</b>	Errores en el procesamiento de la información, expectativas negativas generalizadas, pensamiento preocupantes, falsos esquemas en la fabricación de las ideas, juicios y razonamientos. Tendencia a sentirse afectado negativamente, dificultad para concentrarse.	
<b>Depresión</b>	Es un trastorno de la vitalidad debido a las alteraciones importantes en la neuroquímica cerebral.	<b>-Síntomas Conductuales</b>	-Pesimismo -Insatisfacción -Expectativa de castigo _Auto desagrado -Indecisión -Auto acusaciones -Separación social	<b>Depresión de Beck</b> No existe (0-10)  Ligera (11-20)  Moderada (21-30)

		<b>-Síntomas Somáticos</b> -Pérdida de apetito -Pérdida de peso. -Pérdida de la libido -Cambios en la imagen corporal -Fatigabilidad -Insomnio	-Pérdida de apetito -Pérdida de peso. -Pérdida de la libido -Cambios en la imagen corporal -Fatigabilidad -Insomnio	Muy alta (31-40)  Extrema (Más de 41)
		<b>-Síntomas Afectivos</b> -Tristeza -Ideas suicida -Irritabilidad -Sensación de fracaso -Culpa	-Tristeza -Ideas suicida -Irritabilidad -Sensación de fracaso -Culpa	
<b>Motivación y satisfacción laboral</b>	Motivación laboral es la satisfacción de realizar un buen trabajo.  Influye el ambiente, relación, incentivos, etc.	<b>Motivación</b>	Salario Prestaciones Aspiraciones personales Seguridad Ambiente laboral	<b>Motivación y satisfacción laboral</b> Muy motivado (80-100) Medianament e motivado (45-80)  Poco motivado (0-45)
		<b>Satisfacción</b>	Importancia del Trabajo  Expectativas de Exigencias del Trabajo  Expectativas entre Esfuerzo y Desempeño	Alta satisfacción (80-100) Medianament e satisfecho (45-80)  Baja satisfacción (0-45)

		<b>Jerarquía</b>	Importancia del Status o Jerarquía	Alta jerarquía (80-100)
			Reconocimiento de los demás hacia el cargo	Mediana jerarquía (45-80) Baja jerarquía (0-45)
<b>Motivación y agotamiento laboral (Burnout)</b>	Es un sentimiento de inadecuación personal y profesional que se manifiesta en un cansancio emocional muy fuerte.	<b>Realización personal</b>	Desarrolla la idea de fracaso profesional.	<b>Motivación y agotamiento laboral</b> Normal (0-25) Anormal (25-48)
		<b>Agotamiento emocional</b>	Vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.	Normal (0-35) Anormal (35-54)
		<b>Despersonalización</b>	Desarrollo de actitudes negativas hacia las personas con que se trabaja.	Normal (0-25) Anormal (25-48)

# **CAPÍTULO III**

## **MARCO TEÓRICO**

### **III. MARCO TEÓRICO**

En el presente capítulo, nos enfocaremos 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” (Penal de Morros Blancos.) en la cual se realizó la práctica, conocer su historia y cómo está organizada. Asimismo, es importante mencionar las variables de: personalidad, inteligencia, ansiedad, depresión, motivación y satisfacción laboral, motivación y agotamiento laboral; las cuales son conceptualizadas también en relación a los funcionarios policiales.

#### **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 Presidenta o del Presidente del Estado por intermedio de la Ministra o Ministro de Gobierno. Para ser designado Comandante General de la Policía Boliviana será indispensable ser boliviana o boliviano por nacimiento, General de la institución, y reunir los requisitos que señala la ley.

En caso de guerra internacional, las fuerzas de la Policía Boliviana pasarán a depender del Comando en Jefe de las Fuerzas Armadas por el tiempo que dure el conflicto. (Nueva Ley de Régimen Disciplinario de la Policía Boliviana, 2011: 1-2.)

### **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 denominaban “Tukuyrikuj”. Que quiere decir (El que lo ve todo), esa persona se encargaba de realizar una labor de vigilancia en el distrito de su jurisdicción, sus métodos de castigo eran tan rigurosas las penas que fallecido el culpable, su cuerpo no debía enterrarse sino arrojarse a los barrancos para alimento de las alimañas. 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 Departamento.

Por la época de la presidencia de don Francisco Errázuriz se fundó un Cuerpo de Bomberos, como también en el Gobierno de Gregorio Pacheco se promulgó el 11 de noviembre de 1886, la Ley Reglamentaria 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 erradicación 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. ("Historia de la Policía Nacional", 2004)

### **3.1.2 Organización de la Policía Boliviana**

La organización de la Policía Boliviana

#### **ORGANISMOS DE DIRECCIÓN Y CONTROL**

Comando general

Sub comando general

Inspectoría general

#### **ORGANISMO DISCIPLINARIO**

Tribunal disciplinario superior

#### **ORGANISMOS DE ASESORAMIENTO Y APOYO**

Dirección nacional de personal

Dirección nacional de inteligencia

Dirección nacional de planeamiento y operaciones

Dirección nacional 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

#### **ORGANISMOS 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 Sustancias Peligrosas. (Torrico, 1985: 5-6)

Es importante también mencionar que dentro de las diferentes variables se encuentran subtítulos, los cuales nos ayudarán a tener un mejor conocimiento sobre la finalidad de nuestra investigación; entre ellos se encuentra dentro de la personalidad, los rasgos de personalidad, los 16 factores y la personalidad de los policías.

La inteligencia y sus factores. La ansiedad y sus síntomas (físicos, psíquicos, conductuales, intelectuales y asertivos).

La depresión, los modelos de depresión según Beck, niveles de depresión y depresión en el policía. Como también mencionaremos la motivación y satisfacción laboral, que es la motivación laboral, la satisfacción laboral, la jerarquía laboral y la motivación y satisfacción en policías.

Y para concluir en el capítulo tres mencionaremos, el Agotamiento laboral (Burnout), describir qué es el agotamiento laboral, despersonalización, realización personal y el agotamiento laboral en policías.

## **PERSONALIDAD**

La personalidad puede sintetizarse 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. (Grimaldi, 2009.)

Entre estas características se encuentra lo que en psicología se 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.

### 3.2.1. 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 y sostiene que todos los individuos tienen rasgos idénticos, pero en distinto grado por lo tanto no hay dos individuos exactamente iguales. El elemento estructural básico en su teoría es el rasgo (Determinados por la herencia y el medio ambiente).

La teoría de la personalidad está fundada en la técnica, estadística del análisis factorial, que sirve de puente de unión 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.

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. (Salinas. M., 2008: 5-6).

### 3.2.1.2. Factores de personalidad

A continuación aparece una breve descripción de cada uno de los 16 Factores de la personalidad. (Reynoso H. 1996; 12-16)

❖ **Sizotimia.** El individuo que recibe una calificación baja, tiene la tendencia de ser un estirado, frío, rígido, reservado. Le gusta trabajar solo o en compañía de personas 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 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. Tiene la tendencia a 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 para aprender. Tiene poco gusto y poca capacidad, para las formas altas de los conocimientos y tiende a ser en forma rústico 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 o 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 cuya 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 las situaciones extrapositivo. Algunas veces puede llegar a ser solemne y estricto.

❖ **Desurgencia.** Un bajo puntaje en este factor F indica que el individuo posee la tendencia a ser taciturno, reticente, introspectivo, sobrio, retraído. A veces es comunicativo, melancólico, lánguido, suave, preocupado, incapaz de relajarse.

❖ **Surgencia.** El individuo que obtiene alta calificación en este factor, es alegre, charlatán, franco, animoso, enérgico, expansivo. Con frecuencia se le elige como líder o dirigente de grupos por su buen humor e ingenio.

❖ **Poca fuerza del súper Yo.** El individuo que obtiene una calificación bajo tiene la tendencia a ser caprichoso, irresoluto, inconstante, renunciador, voluble, frívolo. A veces es indolente falta de normas interiores 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, aislado, cauteloso, fugitivo, 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, cordial, arriesgado, dinámico, espontáneo. Es poseedor de respuestas emocionales en abundancia. Se entiende fácilmente con la gente en todas las circunstancias 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 dudas, celos y envidias comprensivo y de fácil adaptación.
- ❖ **Suspica.** 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 importarle 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, ingenuo, no es brillante, se satisface fácilmente. A veces es rudo y vulgar.
- ❖ **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 situaciones y personas, afronta con tranquilidad las situaciones y se siente siempre seguro de sí mismo.
- ❖ **Inseguridad.** Están preocupados, evitan a la gente, inclinado a tener sentimientos de ansiedad, 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 le 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.

### 3.2.1.3. Personalidad de los Policías

La personalidad del policía es destacar una inestabilidad emocional y una tendencia al neocriticismo, 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 los problemas.

Por último, dentro del perfil general de personalidad, existe una ansiedad 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. (Arroyo, 2004: 49-50.).

### **3.3. LA INTELIGENCIA**

Existen varias definiciones referente a la inteligencia, pero la definición que se asume es la de Goleman “La inteligencia es la capacidad de relacionar conocimientos que poseemos, para resolver una determinada situación, ser inteligente es saber elegir la mejor opción entre las que se nos brinda, para resolver un problema. Por ejemplo, si a una persona se le plantea subir al tejado de una casa, la persona seleccionará los instrumentos que cree necesario para subir, pues con los conocimientos que ya posee (lógicos, matemáticos,...) ha ideado una forma de ejecutar una acción que le permitirá subir al tejado”. (Goleman, 1998:3).

Para Raven, la inteligencia está integrada por un conjunto de habilidades y éstas a su vez, por factores, los cuales resultan de un proceso de educación lógica basado en correlaciones entre habilidades.

A continuación, se hará mención de los diferentes factores: el general, específico, y de grupos o comunes.

#### **3.3.1. Factores de la inteligencia.**

❖ **Factor G (General).**- Es un factor cuantitativo de la inteligencia. Sólo un factor pero el común y fundamental de todas las funciones cognitivas del mismo individuo. Su magnitud es intra individualmente constante e inter individualmente variable. Constante en todas las mismas habilidades de un mismo individuo y ampliamente variable de un individuo a otro.

❖ **Factor E (Específico).**- Es un factor cuantitativo variable tanto de una a otra habilidad de un mismo individuo, como de uno a otro individuo por tanto E es propio de cada habilidad particular y no depende ni se correlaciona con G ni con los otros E. Cualitativamente los E son las máquinas dispositivos o instrumentos a través de los cuales actúa y opera la energía mental.

❖ **Factores de grupos o comunes.**- Es un factor común a muchas de las habilidades de un conjunto afín, relaciona unitariamente gran parte de un conjunto dado de habilidades. Sperman ha identificado entre otros los siguientes factores de grupo: V, verbal M, mecánico, E, espacial N, numérico, M, memoria, L, lógico, V, voluntad, H, habilidad capacidad de cambiar rápidamente de tarea mental a otra distinta, postulado por Garnett y aceptado por Sperman como factor importante de rapidez, P, perseverancia se expresa en la tendencia a la inercia a perseverar. (Raven J. C, 2000: 16).

## **ANSIEDAD**

La ansiedad es un estado desagradable de temor que se manifiesta externamente a través de diversos síntomas y signos, y que puede ser una respuesta normal o exagerada a ciertas situaciones estresantes del mundo en 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 primera se relaciona más con el sentimiento interior psíquico de malestar y la angustia con las manifestaciones externas corporales que acompañan a la ansiedad. (Fernández. J., 2001: 2)

Según Rojas, la ansiedad puede presentarse en diferentes circunstancias y maneras, todas reflejando la angustia ante circunstancias próximas a presentarse. Muchos de nosotros hemos experimentado lo que es la ansiedad, pero es más importante aún, que

creer que la padecemos, saber exactamente los síntomas que la conforman. (Rojas. E, 1994:24)

### **3.3.2. Síntomas de la ansiedad**

#### **❖ Síntomas físicos**

Están producidos por una serie de estructuras cerebrales intermedias donde residen o se asientan las bases neurofisiológicas de las emociones. Se puede afirmar que el hipotálamo es esencial para la expresión 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 a 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 náusea, vómitos, pellizcos gástricos, molestias digestivas difusas, etc.

<b>Cuadro N°1</b>
<b>Síntomas físicos de la ansiedad</b>
<p>Taquicardia, palpitaciones  Dilatación pupilar  Constricción de casi todos los vasos sanguíneos  Temblores: en 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 acá para allá.  Tocar algo con las manos continuamente.  Hiperactividad global.</p> <p>Si la activación neurofisiológica es excesiva, se añade:</p> <p>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.</p>

### ❖ **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 los territorios gástricos: 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 es más que nada psicológica, de tal manera que se ha dicho que la ansiedad es la experiencia de la libertad o de las posibilidades del ser humano. De ahí se deriva que ésta sea más creativa. Provoca una reacción esténica, de sobre salto, 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: los hechos 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 ello en una atmosfera indefinida, vaga, inconcreta, abstracta, poco clara.

<b>Cuadro N°2</b>
<b>Síntomas psicológicos de la ansiedad</b>
<p>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 a agredir  Disolución  Disminución de la atención  Melancolía  Pérdida de energías  Sospecha e incertidumbre</p> <p><i>Cuando la ansiedad es muy intensa</i>  Temor a la muerte  Temor a la locura  Temor a suicidarse  Pensamientos mórbidos, perniciosos, retorcidos.</p>

❖ **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.

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

❖ **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, et

<b>Cuadro N°4</b>
<b>Síntomas intelectuales de la ansiedad</b>
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 y 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, 1994:73-84)

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

No saber llevar una conversación. No saber terminar una conversación Pocas habilidades prácticas No saber aceptar una broma Escaso entrenamiento para estar relajado.
---

Dentro del perfil general de personalidad del policía, existe una ansiedad 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. (Cheves R., 2000:32)

### **3.5. DEPRESIÓN**

Es un trastorno del estado de ánimo, ya sea desde el punto de vista de la psicología o desde el punto de vista de la psiquiatría, pero siempre dentro del ámbito de la psicopatología. Según el modelo médico, la psiquiatría la describe como un trastorno del estado de ánimo y su síntoma habitual es un estado de abatimiento e infelicidad que puede ser transitorio o permanente. (Formanti M., 2001:54).

La depresión afecta el cuerpo, el ánimo y los pensamientos. Puede afectar la manera en que te sientes sobre ti mismo y sobre los demás. Si no se somete a tratamiento, puede afectar el trabajo, la familia, los hábitos del comer, el dormir y la vida en general. No es posible ignorar la depresión y pensar que desaparecerá con el tiempo. Los síntomas pueden empeorar con el paso del tiempo. Es importante buscar tratamiento, ya que la mayoría de las personas afectadas pueden seguir una vida plena una vez que inician el tratamiento.

Quien sufra de depresión tiene sentimientos de desesperanza y desesperación que pueden llegar a obstaculizarle muchos aspectos de la vida y afectarle actividades de las que antes disfrutaba. La depresión puede ocurrir una vez en la vida de las personas aunque es común que ocurra varias veces. (Formanti, 2001-62)

### **3.5.1. Modelo de depresión según Beck**

Para explicar la depresión, este modelo postula 3 conceptos:

En la tríada cognitiva la persona tiene una visión negativa de su futuro, de sí mismo y tiende a interpretar las experiencias del día a día de un modo negativo.

- ❖ La persona se ve desgraciada, torpe, con poca valía. Tiende a subestimarse, a criticarse a sí mismo en base a esos defectos que se ha adjudicado.
- ❖ Cree que el mundo le interpone obstáculos insalvables, el entorno le frustra continuamente.
- ❖ Del futuro sólo espera penas, frustraciones y privaciones interminables.

Cuando una persona se enfrenta a una circunstancia, el esquema (patrones cognitivos estables) es la base para transformar los datos en cogniciones. Los esquemas activados en una situación específica determinan la manera de responder de una persona. En la depresión estos esquemas son inadecuados. El sujeto pierde gran parte del control voluntario sobre sus procesos de pensamiento y es incapaz de acudir a otros esquemas más adecuados. A medida que la depresión se agrava el pensamiento está cada vez más dominado por ideas negativas. En los estados depresivos más graves, el pensamiento del sujeto puede llegar a estar totalmente absorto en pensamientos negativos, repetitivos, perseverantes encontrando extremadamente difícil concentrarse en estímulos externos (por ejemplo, leer) o emprender actividades mentales voluntarias (solución de problemas, recuerdos.).

Los errores sistemáticos que se dan en el pensamiento del depresivo mantienen la creencia del sujeto en la validez de sus conceptos negativos, incluso a pesar de la existencia de evidencia contraria.

Las distorsiones cognitivas son aquel tipo de pensamientos que no son verificables y que nos provocan emociones negativas que no están en consonancia con el acontecimiento que los ha activado.

Se dividen en diez tipos diferentes:

1. Pensamiento todo / nada
2. Generalización excesiva
3. Filtro mental
4. Descalificación de lo positivo
5. Conclusiones apresuradas
6. Magnificación o minimización
7. Razonamiento emocional
8. Enunciaciones "debería"
9. Etiquetación
10. Personalización

Con frecuencia un pensamiento distorsionado puede encuadrarse en varias de las diez categorías apuntadas.

### **3.5.2. Los niveles de depresión**

#### **❖ Síntomas Conductuales**

Una medida de vitalidad consiste en averiguar la calidad y cantidad de sus relaciones sociales. Cuando estamos animados tendemos a estar más expansivos, nos comunicamos más y mejor con las personas que nos rodean, tenemos intereses en cuidar y mejorar el trato humano. Por el contrario, la reacción más común al estar desanimados es disminuir la búsqueda activa de contacto y desimplicarnos en las relaciones que tenemos por costumbre.

La depresión nos lleva al desinterés por los demás y por nosotros mismos, nos degradamos. La cosa puede iniciarse por señales sutiles, como desinteresarse por la imagen pública, poniéndonos cualquier prenda, descuidando la higiene, dejando de lado la exquisita educación y no nos afanamos en resultar simpáticos o seductores.

“Son manifestaciones especiales y consecuencias del aislamiento, el resentimiento, la frustración, la agresividad que pueden conducir al sujeto a la sociabilidad, la oposición y la revolución.”

La desmotivación supone la existencia de limitaciones contra la que es muy difícil luchar y vencer, tales como las bajas expectativas y atribuciones inadecuadas, falta de hábitos, prejuicios, falta de conocimiento y habilidades.

El ser humano necesita motivos para actuar ilusiones y objetivos que den sentido a su vida. La depresión se manifiesta por una apatía, una desgana, una desilusión y falta de sentido en nuestras vidas, tendiendo a ser inactivos. Pero el mayor grado de abandono conduce a la inanidad, a una muerte por tristeza o a la tentación del suicidio.

#### ❖ **Síntomas Somáticos**

La depresión es el estado de ‘debilidad’, y en ocasiones pronunciando el enlentecimiento es más el estado de inactividad que fruto de cansancio o de proceso degenerativo. Se trata de un estado que la persona puede describir como ‘falta de energía’ y que predispone muy negativamente frente a los esfuerzos físicos como levantarse de la cama, ducharse, vestirse, desplazarse, etc.

#### ❖ **Síntomas Afectivos**

La tristeza a un repliegue hacia un intimismo, hacia el Yo herido, mientras que la alegría busca un tú o un nosotros con los que compartir, aumentar y difundir la onda expansiva de la vitalidad interna.

El contacto humano, especialmente en un ambiente acogedor y armónico, realiza necesidades muy importantes de los seres humanos, tanto el apego, seguridad, integración, reconocimiento, valoración e incluso de identidad.

“Pero la falta de habilidades sociales, especialmente para intimar y hacer amigos, las dificultades de carácter y maduración, hacen que nuestras relaciones resulten problemáticas o insatisfactorias, pobres y decepcionantes, lo que puede producir en nosotros pérdidas de identidad y vinculación que conllevan dosis de frustración, duelo y tristeza”. (Friedrich, 1996:28-32.)

### **3.5.2. Depresión en el Policía**

El agente policial está expuesto a la depresión, como receptor directo del peligro o el daño, de aquélla en la que él se expone como testigo del sufrimiento ajeno. Trabajo pesado, descansos infrecuentes, turnos y horas de trabajo largos: trabajos frenéticos y de rutina que tienen poco significado, no usan las habilidades de los trabajadores, y proveen poco sentido de control.

Las experiencias laborales, cuya carga emocional se determina por la exposición del policía como receptor. Siendo, en este caso, el agente el que experimenta el peligro o recibe la violencia de otros, (agresiones verbales y acometimientos), con las lesiones o heridas graves en acto de servicio, los atentados con explosivos o armas de fuego de grupos terroristas, así como con la participación del agente en dispositivos peligrosos o en intervenciones de riesgo (enfrentamiento armado).

Las exposiciones al dolor ajeno se presentan, entre otras, en la atención a mujeres y niños, víctimas de delitos sexuales u otras agresiones, en la investigación de redes de pornografía infantil, delitos violentos, en el recate de personas secuestradas. Situaciones donde el agente no es parte damnificada, es testigo del daño ocasionado a otras personas. Pudiendo estar expuesto de manera presencial o no presencial.

Cuando la carga emocional parte de una situación vivida por el agente en el lugar y momento en el que se producen los hechos o cuando presencia, de manera directa, los daños ocasionados (levantamientos de cadáveres, suicidios, duras reyertas, intervención en escenas de malos tratos).

Los policías que intervienen con ellos deben utilizar su empatía para ser eficaces, transmitirles respeto, seguridad, comprensión o afecto, pero evitando las expresiones, públicas o ante los afectados, de un dolor irrefrenable que sólo añadiría desconfianza respecto a su capacidad profesional.

Si un policía se desborda en este tipo de situaciones, debe ser sustituido y atendido psicológicamente. (Casenave P. 2009:186-188)

### **3.6. 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 fundamentado gracias a las creencias religiosas, enseñanzas familiares y experiencias propias de las persona lo que hace tan particular estos deseos o fuerzas que le ayudan a seguir adelante. (Aragón, 2011.).

La motivación laboral consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por esto es necesario pensar en qué 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 propiedad percibida por los miembros de la empresa y que influye en el comportamiento de éstos, 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. Es por esto que, para que 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 obtienen el éxito deseado, esto se debe a que existen variables como la capacidad 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 o medios, para comprender la complejidad total de su personal.

Según el autor Messick (1989, 1995) señala que dentro del cuestionario “Motivación y satisfacción laboral” existe una divisoria de tres partes que se describirán.

❖ **Motivación laboral**

❖ **Satisfacción laboral**

❖ **Jerarquía laboral**

## ❖ **Motivación laboral**

La motivación 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.

## ❖ **Satisfacción laboral**

La satisfacción 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. (Uslenghi S, 2012.)

## ❖ **Jerarquía laboral**

El estatus es el valor de una persona tal como se le 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; en suma podemos decir que el estatus individual depende siempre de cómo los otros lo perciben y lo evalúan.

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. (Uslenghi S., 2012.)

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.

El reconocimiento pone en marcha la motivación, motivar es poner en movimiento. Este movimiento es impulsado por emociones. Esto ayuda a mejorar la autoestima de todo trabajador y lo motiva para mejorar su desempeño.

Una persona motivada rinde 80% de su capacidad laboral. La misma persona rinde un 30% de su capacidad cuando está desmotivada. Esto significa que por la misma remuneración se pierde nada menos que el 50% de capacidad de cada empleado que podría ser invertido en nuestra organización al prestarle atención al potencial emocional de los empleados y el entorno humano general.

"El reconocimiento no es por medio de alguien, por cartas, ni mails, es directo".  
(Selman J. 2003.)

### **3.6.1. Motivación y satisfacción en policías**

La forma de motivación que los Servidores Públicos pueden recibir son incentivos económicos, con base a resultados de las evaluaciones que reflejen indicadores de excelencia, idoneidad, capacidad, motivación y eficiencia en el desempeño de su trabajo.

“Cuán satisfechos pueden estar los agentes policiales de su trabajo, de la orientación de su profesión y del rol que desempeñan dentro de la sociedad, al percibir que el mismo está en sintonía con las expectativas de la comunidad” (Schneider H, 1998).

La satisfacción y motivación del policía con su trabajo tiene su origen, entre otros, en la aceptación de la comunidad, toda vez que la aceptación de los miembros de la comunidad reduce el nivel de aislamiento y segregación social natural que sufre el policía a consecuencia de la labor que desempeña, lo que lo convierte en un “tipo de persona distinta” al resto de la ciudadanía. (López, R, 2003: 85)

### **3.7. AGOTAMIENTO LABORAL (BURNOUT)**

La gran competitividad e inseguridad laboral, así como las exigencias del medio, los cambios trascendentales en los enfoques de la vida y las costumbres, condicionan un ritmo vertiginoso, que genera angustia, agotamiento emocional, trastornos en los ritmos de alimentación, actividad física y descanso, con dolencias físicas, psíquicas y factores de riesgo en la salud de los individuos del nuevo milenio.

El Síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de aniquilamiento, síndrome de estar quemado, síndrome de desmoralización o síndrome de agotamiento

emocional o profesional es considerado por la Organización Mundial de la Salud como una enfermedad laboral que provoca detrimento en la salud física y mental de los individuos.

Herbert Freudenberger en 1974 introdujo el concepto de Burnout describiéndolo como una “sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”.

El Burnot tendría un carácter tridimensional: agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal. A continuación describiremos a cada uno de ellos.

#### ❖ **Agotamiento emocional**

Definido como desgaste, agotamiento emocional, fatiga y que puede manifestarse tanto físico como psíquicamente, vaciamiento de los recursos emocionales y personales, sensación de no tener nada más que ofrecer profesionalmente.

#### ❖ **Despersonalización**

Desarrollo de actitudes negativas, e insensibilidad y cinismo hacia las personas que se debe atender, que pone manifiesto un cambio negativo en las actitudes y respuestas hacia otras personas, especialmente beneficiarios de su trabajo, acompañado de un incremento de la realidad y pérdida de motivación hacia el mismo, reacciones de distancia, cinismo y hostilidad hacia los beneficiarios del trabajo y también hacia sus compañeros de trabajo.

## ❖ **Realización personal**

Tendencia a evaluar el propio trabajo en forma negativa, sentimientos de baja autoestima. Sentimiento de inadecuación y disminución de la realización personal en el trabajo, que se traduce en respuestas negativas hacia uno mismo y su labor, típico de los estados depresivos, evitación de relaciones interpersonales, baja productividad, incapacidad para soportar la presión y baja autoestima. Percepción de inadaptación profesional. (Isabel P., 2005:34-35.)

### **3.7.1. Agotamiento laboral en Policías**

El agotamiento laboral en el policía es ocasionado por falta de seguridad en el trabajo, expectativas insatisfechas, el trabajo excesivo o insuficiente, trabajo a turnos que puede provocar insomnio, no tener en claro lo que se le exige, escasa o nula participación en las decisiones sobre cómo desarrollar la tarea en cuestión. La anulación de la capacidad de poder opinar y participar, y así, poder imbricarse en los objetivos de la empresa, provocan frustración y un elevado grado de insatisfacción que aumenta el grado de estrés del trabajador.

Si existen malas relaciones o tirantezas personales, éstas se trasladan al campo del trabajo, produciendo una merma en el rendimiento y un peor ambiente del trabajo, que desencadena un incremento de la tensión y del estrés del servicio o departamento. Hay que considerar en este apartado también, como factor importante en el manejo de las relaciones entre el personal, el estilo de liderazgo, un mal liderazgo, separa y disgrega, destruye la estructura de grupo, provocando aumento en los roces, con sentimientos de frustración y desarmonía, lo que desencadena, rechazos al tipo de trabajo y retraimiento en las labores propias del grupo, con las consecuencias que todo esto puede conllevar. (Milla, 2000: 22-24).

# **CAPÍTULO IV**

## **DISEÑO METODOLÓGICO**

## IV METODOLOGÍA

La Psicología Clínica es la rama de la ciencia psicológica que se encarga de la investigación de todos los factores, evaluación, diagnóstico, tratamiento y prevención que afecten a la salud mental y a la conducta adaptativa, en condiciones que puedan generar malestar subjetivo y sufrimiento al individuo humano.

Así también, la psicología clínica es la rama de la psicología que versa sobre el estudio, diagnóstico y tratamiento del comportamiento anormal". (Feldman, R., 1998: 7).

Por lo que la presente investigación se encuentra en el área de la psicología clínica puesto que indaga los diferentes rasgos psicológicos (personalidad, inteligencia, ansiedad, depresión, motivación, satisfacción y agotamiento laboral.), que se desarrollan en los efectivos policiales, que presentan un particular entorno al interactuar con los internos del penal como parte de sus funciones de trabajo cotidianas.

### 4.1. TIPIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

A su vez, la investigación corresponde al tipo **descriptivo** refiere en un trabajo de investigación a la selección de una serie de variables a medir, cada uno de ellos de forma independiente, para luego describir el tipo de instrumento con el que se trabajó, como está formada la muestra y el análisis de los resultados.

Como también es una investigación **diagnóstica** al ser un proceso racional que utiliza un conjunto de técnicas y procedimientos con la finalidad de diagnosticar y resolver problemas fundamentales, encontrar respuestas a preguntas científicamente preparadas, estudiar la relación entre factores y acontecimientos o generar conocimientos científicos, con el objetivo de fomentar y propiciar la investigación

científica como elemento, para la formación integral de los profesionales. (Zambrano J. 2011.)

Para el tratamiento de los datos se utilizó los siguientes enfoques: Cuantitativo que mide los datos de forma estadística, representándolos en cuadros y gráficas, lo que permite tener un mejor conocimiento de los resultados obtenidos, para luego realizar un análisis de los resultados expuestos.

Y por otra parte, el enfoque cualitativo, nos permitirá realizar un análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

#### **4.2. POBLACIÓN**

La población de la presente investigación está constituida por todos los funcionarios policiales que trabajan en el Penal de Morros Blancos del Departamento de Tarija.

Actualmente se tiene a 60 oficiales uniformados de diferentes grados y cargos, que realizan diferentes actividades dentro del penal, entre ellas están; el control de los internos, vigilancia, resguardo, seguridad etc.

Al desempeñarse laboralmente, los funcionarios policiales corren varios peligros así de: agresión física, empujones, agresión con arma, agresión psicológica, insultos, falta a la autoridad que son ocasionados por los internos.

#### **4.3. MUESTRA**

Tomando en cuenta el tipo de investigación y las características de la población, se tomó un criterio muestral del 53% del total de la población puesto que en el medio se cuenta sólo con 60 funcionarios policiales.

Para la selección de la muestra se utilizó un tipo de muestreo aleatorio simple, porque las actividades que los funcionarios realizan dentro del penal son muy constantes, tienden a rotar con sus compañeros cada 4 horas, los momentos utilizados para la aplicación de los instrumentos.

A partir de estos criterios se puede indicar que no hubo variables específicas para la selección de la muestra, por lo que cualquier funcionario policial que trabaja en el penal, podía ser parte de la muestra, pero por el poco tiempo que disponían no se pudo incluir a toda la población tomando solo en cuenta a 32 funcionarios que corresponden el 53% de total de la población.

En este sentido la muestra está formada por 32 funcionarios policiales que actualmente se encuentran trabajando en el Penal de Morros Blancos, de los cuales se tiene a 28 varones y 4 mujeres.

<b>Cuadro N°6</b>					
<b>CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS DE LOS</b>					
<b>FUNCIONARIOS POR GRADOS</b>					
<b>GRADOS</b>	<b>SEXO</b>	<b>POBLACIÓN</b>		<b>MUESTRA</b>	
		Fr	%	Fr	%
<b>Mayor</b>	M	1	2	1	3
<b>Teniente</b>	M	2	3	2	6
<b>Sub oficial</b>	M	2	3	0	0
<b>Sargento</b>	M	2	3	0	0
<b>Cabo</b>	M	13	23	8	25
	F	2	3	2	6
<b>Policía</b>	M	36	60	17	54
	F	2	3	2	6
<b>Total</b>	F/M	60	100	32	100

#### 4.4 MÉTODOS TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

En la presente investigación se utilizaron diferentes métodos; entre ellos el **método teórico** para la fundamentación y el enriquecimiento de nuestra teoría en relación al problema científico, conceptualización de las variables, los objetivos e instrumentos, por lo que se recurrió a investigaciones pasadas, internet y libros.

Como también se utilizará el **método empírico** que nos sirve como una fuente de apoyo al ser los test, inventarios y cuestionarios; pruebas estandarizadas que se usaron para la recolección de los diferentes datos obtenidos. Entre los instrumentos manipulados, uno de los más utilizados fue el cuestionario que consiste en una serie de preguntas ya sean abiertas, cerradas o múltiples; siendo su aplicación de forma grupal o individual.

La **técnica** utilizada fue el **cuestionario** que es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos del proyecto de investigación. El cuestionario permite estandarizar e integrar el proceso de recopilación de datos. Un diseño mal construido e inadecuado conlleva a recoger información incompleta, datos no precisos de esta manera genera información nada confiable. Por esta razón, el cuestionario es en definitiva un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que se van a medir, su aplicación se puede dar de forma grupal o individual.

Los **instrumentos** utilizados para la recolección de datos fueron: el Inventario de los 16 Factores de la Personalidad (16 P.F), test de Aptitud Mental General (Raven), cuestionario de Ansiedad de Rojas, el Inventario de Depresión de Beck, el Inventario Motivación y Satisfacción Laboral y el Inventario de Motivación y Agotamiento Laboral (Maslach Burnout Inventory – MBI)

**-Inventario de los 16 Factores de la Personalidad (16 P.F).**

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:

<b>16 P.F PERSONALIDAD</b>		
<b>FACTORES</b>	<b>POLOS</b>	<b>ESCALAS</b>
<b>A</b>	Sizotimia –Afectotimia	Bajo (1-3)
<b>B</b>	Inteligencia baja- Inteligencia alta	
<b>C</b>	Poca fuerza del Yo–Mucha fuerza del Yo	
<b>E</b>	Sumisión – Dominancia	
<b>F</b>	Desurgencia – Surgencia	
<b>G</b>	Poca fuerza del Súper Yo-Mucha fuerza del súper Yo	Medio (4-6)
<b>H</b>	Timidez – Audacia	
<b>I</b>	Dureza – Ternura	
<b>L</b>	Confiable – Suspica	
<b>M</b>	Practicidad – Imaginatividad	
<b>N</b>	Sencillez – Astucia	Alto (7-9)
<b>O</b>	Seguridad – Inseguridad	
<b>Q<sub>1</sub></b>	Conservadurismo-Radicalismo	
<b>Q<sub>2</sub></b>	Adhesión al grupo-Autosuficiencia	
<b>Q<sub>3</sub></b>	Poca Tensión-Mucha tensión	
<b>Q<sub>4</sub></b>	Baja integración-Mucho control	

### **-Test de Aptitud Mental General (Raven)**

<b>RANGO</b>	<b>DIAGNÓSTICO</b>	<b>PERCENTIL</b>
<b>I</b>	Superior.	95
<b>II</b>	Superior al término medio.	90 75
<b>III</b>	Término medio	50
<b>IV</b>	Inferior término medio	25 10
<b>V</b>	Deficiente	5

El test de inteligencia de Raven, es un cuaderno de 60 láminas de figuras geométrica abstractas, ordenadas en 5 series denominadas A, B, C, D, E de 12 ítems que plantea problemas de completamiento de sistemas de relaciones (matrices) en las primeras 24 y correlacionales en las últimas 36, el tiempo de aplicación puede oscilar entre 30 a 60 minutos, se puede administrar de manera individual o colectiva. Tiene como objetivo medir la inteligencia general, (comparar formas, razonar, fluidez verbal, mecánico espacial, numérico, memoria, lógico, etc) del individuo entre 12 a 65 años de cualquier raza, nivel intelectual, educación, origen socioeconómico, cultural y nivel de instrucciones.

### **-Cuestionario de 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 notado durante los tres últimos meses. Y que encierre en un círculo alrededor del asterisco ya sea en la opción Sí o en 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.

<b>Grado de intensidad</b>	<b>Rango</b>
Banda normal	0-20
Ansiedad ligera	20-30
Ansiedad moderada	30-40
Ansiedad grave	40-50
Ansiedad muy grave	50

### **-El Inventario de Depresión de Beck**

El Inventario de Depresión de Beck (Beck Depresión Inventory, BDI) (Beck y cols, 1961) En 1979 Beck y cols. Dan a conocer una nueva versión revisada de su inventario, adaptada y traducida al castellano por Vázquez y Sanz fue desarrollado inicialmente como una escala heteroaplicada de 21 ítems, cada ítem contemplaba de 4 a 6 opciones de respuesta, ordenadas de menor a mayor gravedad, 15 hacen referencia a síntomas psicológico-cognitivos, y los 6 restantes a síntomas somático-vegetativos, para evaluar la gravedad (intensidad sintomática) de la depresión.

Conteniendo cada ítem varias frases auto evaluativas que el entrevistador leía al paciente, para que este seleccionase la que mejor se adaptase a su situación; la población de aplicación son de 18 a 64 años de edad, con posterioridad su uso se ha generalizado como escala auto aplicada.

<b>GRADO DE INTENSIDAD</b>	<b>FRECUENCIA</b>
<b>Depresión No existe</b>	0-10
<b>Depresión Ligera</b>	11-20
<b>Depresión Moderada</b>	21-30
<b>Depresión Muy alta</b>	31-40
<b>Depresión Extrema</b>	Más de 41

## **-Cuestionario de Motivación y Satisfacción Laboral.**

Inventario creado por Messick (1989, 1995), mide las características o las variables que tienen mayor influencia en la motivación del sector, institución o área en el cual se desarrollan, el nivel en el que afectan al empleado, determina las situaciones que estimulan al trabajador a sentir satisfacción en el medio en el que labora o bajo qué condiciones el empleado puede comenzar a sentirse insatisfecho con su labor. El cuestionario está constituido por 35 preguntas distribuidas en 3 partes, con un total de 19 preguntas relacionadas a la motivación, 9 a la satisfacción laboral y 6 a la jerarquía del cargo.

Para la evaluación del test se tomaron los siguientes indicadores:

<b>• Indicadores de Motivación</b>	
	1. Salario
	2. Prestaciones
	3. Seguridad
	4. Ambiente Laboral
	5. Aspiraciones Personales
<b>• Indicadores de Satisfacción</b>	
	1. Importancia del Trabajo
	2. Expectativas de Exigencias del Trabajo
	3. Expectativas entre Esfuerzo y Desempeño
<b>• Indicadores de Sentido de Posición y Jerarquía</b>	
	1. Importancia del Status o Jerarquía
	2. Reconocimiento de los demás hacia el cargo

Como Calificar					
Indicadores de Motivación		Indicadores de Satisfacción		Indicadores de Jerarquía	
Muy Motivado	80-100	Alta Satisfacción Laboral	80-100	Alto sentido de Posición y Jerarquía	80-100
Medianamente Motivado	45-80	Medianamente Satisfecho Laboralmente	45-80	Sentido de Posición y Jerarquía medio	45-80
Poco Motivado	0-45	Baja Satisfacción Laboral	0-45	Bajo sentido de Posición y Jerarquía	0-45

**Confiabilidad.** A través de una investigación con el apoyo del personal de un hospital entre enfermeros, doctores y administrativos. Con una muestra de 49 sujetos donde en primer lugar se determinan los porcentajes de las puntuaciones obtenidas, dependiendo del máximo que pueda alcanzarse en el test, por ejemplo en este caso el mayor puntaje que pueden obtener es de 175, luego con los datos obtenidos se hace el gráfico de dispersión de Porcentaje del Puntaje del Muestreo 1 (X%) vrs Porcentaje del Puntaje del Muestreo 2 (Y%).

Después se procede a hacer el respectivo cálculo del coeficiente de correlación, el valor del coeficiente de correlación se puede interpretar en base a los rangos. Y en nuestro caso la dispersión que muestran los datos es pequeña (débil), lo cual se corrobora con el cálculo del coeficiente de correlación, el cual obtuvo un valor aproximado de 0.9144, mostrando una excelente correlación, **por tanto se marca la confiabilidad** que posee el test de Motivación y Satisfacción Laboral.

## **Cuestionario de Motivación y Agotamiento Laboral (Maslach Burnout Inventory – MBI) (Inventario de Burnout de Maslach)**

Fue creado por las psicólogas Christina Maslach y Susan Jackson en 1981. Este cuestionario consta de 22 ítems y mide la frecuencia e intensidad del "Burnout". Está constituido por tres subescalas: baja realización personal (desarrollar la idea de fracaso profesional), agotamiento emocional (vivencia de encontrarse emocionalmente agotado) y despersonalización (desarrollo actitudes negativas hacia las personas con que se trabaja).

Este inventario ha sido adaptado al castellano por Gil-Monte y Peiro (1999), quien demostró la validez y confiabilidad del instrumento. También Gil-Monte (2002) exploró la estructura factorial del Maslach Burnout Inventory General Survey, con una muestra de policías españoles.

En su estudio examinaron las propiedades psicométricas con 119 funcionarios carcelarios (109 hombres y 10 mujeres). Los resultados arrojaron una consistencia interna aceptable y correlación de los ítems para la escala completa y para las subescalas, denominadas "sobrecarga de trabajo", "conflicto de rol y ambigüedad de rol", "condiciones físicas de prisión inadecuadas", "percepción de amenaza", y "problemas generales".

Los coeficientes de **confiabilidad** Test-retest fueron de 0.77 para la escala total y entre 0.68 y 0.78 para las subescalas. La escala total y la mayoría de las subescalas se correlacionaron positivamente con la depresión, ansiedad, y desesperanza, y negativamente con el apoyo social percibido. En definitiva, los autores concluyeron que esta escala puede ser una herramienta potencialmente útil para la investigación del estrés laboral.

Nro. Preguntas	Indicadores	Sub-escalas	
		Normal	Anormal
1,2,3,6,8,13,14,16,20	Agotamiento Emocional	0-35	35-54
5,10,11,15,22	Despersonalización	0-25	25-48
4,7,9,12,17,18,19,21	Realización Personal	0-25	25-48

#### **4.5. PROCEDIMIENTO**

El procedimiento permite conocer el desarrollo de la investigación, como cada una de las fases se desarrolla, por lo que a continuación se detalla el procedimiento ejecutable en la presente investigación.

##### **Primera Fase Revisión Bibliográfica**

La realización de la bibliografía consiste en recabar la información de diferentes soportes teóricos importantes, para el diseño y sustento de la investigación a través del internet, libros, e investigaciones pasadas.

##### **Segunda Fase Selección de los instrumentos.**

En esta fase se realizó una selección de los instrumentos en base a los objetivos que se plantearon en la investigación.

##### **Tercera Fase Selección de la muestra y aplicación de los instrumentos**

La muestra que se seleccionó para llevar a cabo esta investigación es del 53% de la población, 32 funcionarios, los cuales fueron seleccionados al azar para conocer las diferentes características psicológicas (personalidad, inteligencia, ansiedad,

depresión, motivación y satisfacción laboral, motivación y agotamiento laboral.), de los funcionarios del Penal de Morros Blancos.

Y se realizó la aplicación de los instrumentos a los diferentes funcionarios, para luego los datos encontrados tabular de forma estadística, en cuadros de frecuencia y gráficos porcentuales.

#### **Cuarta Fase Análisis e interpretación de la Información**

La redacción del informe es la etapa concluyente de la investigación, en la que se analiza e interpreta los resultados obtenidos de los diferentes instrumentos aplicados sistematizados en cuadros y gráficos porcentuales. De tal manera conocer si se acepta o rechaza las hipótesis planteadas en nuestra investigación.

#### **Quinta Fase Redacción, Presentación y Defensa del Informe Final**

Para que se dé una presentación final del documento es necesario tomar muy en cuenta los criterios establecidos en la universidad, el documento muy bien elaborado, organizado, revisión de la ortografía y la redacción, revisión y aprobación por parte de la docente guía de la materia. Para luego solicitar al director de departamento del área correspondiente (clínica o social) una fecha de defensa, para luego llevar a cabo la defensa lo que finaliza nuestro proyecto de investigación.

**CAPÍTULO V**  
**ANÁLISIS DE LOS**  
**RESULTADOS**

## **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

Este capítulo hace referencia al análisis e interpretación de los resultados de manera sistemática a través de cuadros y gráficos porcentuales, de manera organizada se darán a conocer los resultados existentes en esta investigación.

Los diferentes cuadros con sus respectivos gráficos tomando en cuenta que se harán primero por general, después por sexo y por grados. Y el orden se tomará según como fueron los objetivos específicos planteados:

Rasgos de personalidad que manifiestan los funcionarios policiales, el nivel intelectual, el nivel de ansiedad y los síntomas de ansiedad, el nivel de depresión, la motivación, satisfacción y jerarquía laboral, el grado de agotamiento, la despersonalización y la realización personal.

A lo que seguidamente se realiza un análisis e interpretación cualitativa de los cuadros y gráficos realizados según los resultados encontrados.

**OBJETIVO N° 1**

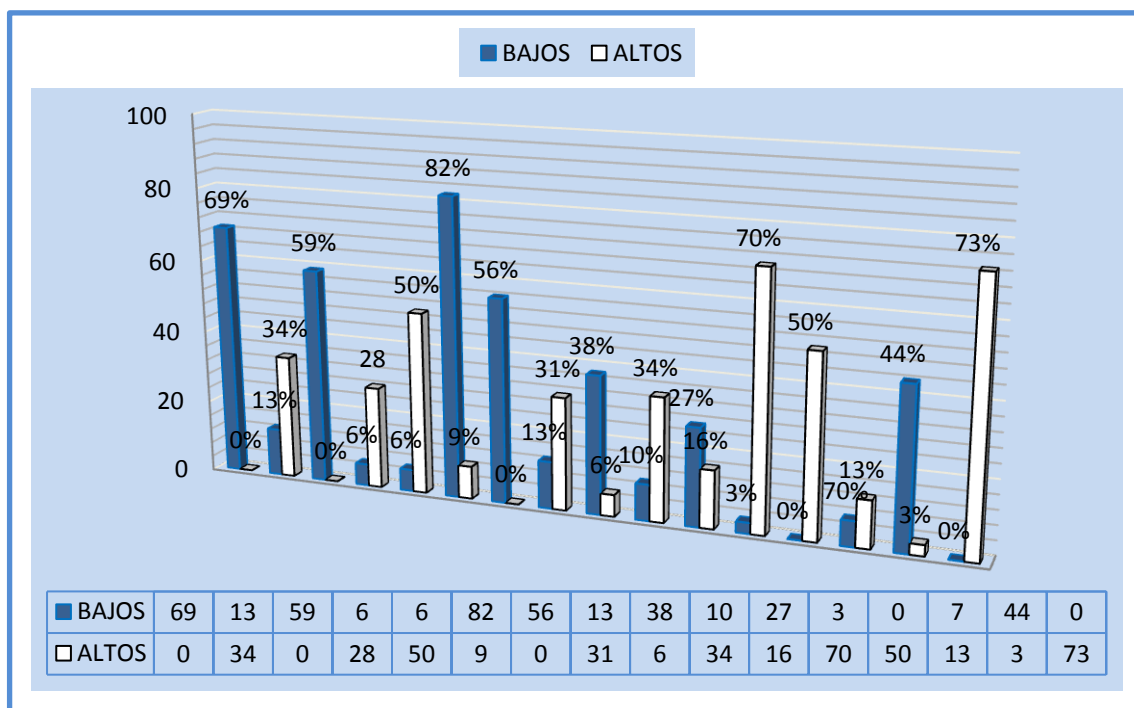
**5.1 Caracterizar los rasgos de personalidad de los funcionarios policiales**

**Cuadro N° 1**

**Rasgos de Personalidad en General**

FACTORES		NIVEL						TOTAL	%
		BAJO		MEDIO		ALTO			
		F	%	F	%	F	%		
A	Sizotimia- Afectotimia	22	69	10	31	0	0	32	100
B	Inteligencia Baja- Alta	4	13	17	53	11	34	32	100
C	Poca fuerza-Mucha fuerza del Yo	19	59	13	41	0	0	32	100
D	Sumisión-Dominancia	2	6	21	66	9	28	32	100
F	Desurgencia - Surgencia	2	6	14	44	16	50	32	100
G	Poca fuerza-Mucha fuerza del súper Yo	26	82	3	9	3	9	32	100
H.	Timidez – Audacia	18	56	14	44	0	0	32	100
I	Dureza – Ternura	4	13	18	56	10	31	32	100
L.	Confiable – Suspica	12	38	18	56	2	6	32	100
M	Practicidad – Imaginatividad	3	10	18	56	11	34	32	100
N	Sencillez – Astucia	8	27	19	57	5	16	32	100
O.	Seguridad – Inseguridad	1	3	8	24	23	73	32	100
Q <sub>1</sub>	Conservadurismo Radicalismo	0	0	16	50	16	50	32	100
Q <sub>2</sub>	Adhesión al grupo Autosuficiencia	2	7	26	80	4	13	32	100
Q <sub>3</sub>	Baja integración Mucho control	14	44	17	53	1	3	32	100
Q <sub>4</sub>	Poca Tensión Mucha tensión	0	0	9	27	23	73	32	100

**Gráfico N° 1**  
**Rasgos de Personalidad General**



El cuadro demuestra los rasgos de personalidad que se obtuvo a través de la aplicación del instrumento a los diferentes funcionarios policiales del Penal de Morros Blancos, los cuales son:

❖ En el factor “A” sizotimia, el 69%; es decir, 22 funcionarios tienden a presentar rasgos de personalidad: fríos, rígidos, reservados, críticos, obstructivos, acaparadores y excluyentes.

Novoa afirma que “*Uno empieza a convivir con personas frías y se hace frío*” (Novoa. L. 2010: 16).

Partiendo de esto deducimos que el funcionario al estar en contacto con los internos se vuelve frío y más que todo autoritario, ya que el estar a cargo de personas

peligrosas, la forma para poder controlarlos, es teniendo un carácter duro para que no les falte el respeto.

❖ El factor “C” poca fuerza del Yo, el 59% llegando a ser 19 policías se muestran emocionalmente inmaduros, débiles para tolerar la frustración, evasivos, fácilmente se enojan con la gente e insatisfechos.

Los diferentes rasgos que presentan en este factor, nos demuestran en los policías una inmadurez emocional, pudiendo ser debido a que ellos tienen un rol de autoridad dentro del penal, lo que no les permite manifestar sus emociones libremente, mostrándose mayormente enojados, rígidos y fríos. Evitando mostrarse sensibles, cariñosos, caritativos delante de los internos, lo que puede ser un factor que les provoca un desequilibrio emocional.

❖ Factor “F” surgencia donde se encuentra el 50%; es decir, 16 policías tienen los rasgos de: retraído, abatido, reticente e introspectivo, comunicativo, melancólico e incapaz de relajarse.

Se deduce que los funcionarios del penal presentan estos rasgos por que se ven obligados a socializar muy poco con los presos durante su jornada de trabajo; por lo mismo, este factor hace que se muestre evasivo, triste, pensativo por tener que vivir cada día esta rutinaria jornada laboral.

❖ Factor “G” poca fuerza del súper Yo, el 82%; es decir, 26 policías que calificaron bajo, mostrando tendencias a ser, caprichoso, irresoluto, inconstante, renunciador, voluble, frívolo, falta de normas interiores, negligente en los deberes sociales e inmaduro.

Los siguientes factores encontrados en 26 policías se pueden dar debido a que no sienten a gusto en el trabajo y se manifiestan inmaduros, poco sociables con sus compañeros, no cumplen lo que se les pide o lo hacen con desinterés.

❖ El factor “H” timidez, 56% siendo 18 sujetos tiene la tendencia a ser tímido, retraído, aislado, cauteloso, fugitivo, tienen complejo de inferioridad, se expresan con lentitud, prefieren a uno o dos amigos íntimos y no son capaces de mantenerse en contacto con lo que está pasando a su alrededor.

Deducimos que estos rasgos dentro de los sujetos se pueden dar debido a que algunos policías antes de ser parte de la institución policial, su personalidad estaba constituida por este rasgos característicos de sí mismo; tímido, poco sociables, al relacionar con uno o dos amigos como también sentirse inferior que los demás, lo que puede ser debido a cómo fue tratado dentro de su hogar o el medio en el cual se desarrolló y el ejercer la vocación de policía no fue influencia suficiente, para cambiar estos rasgos por lo que no se acomodan al perfil que debería tener un policía.

❖ El factor “O” inseguridad, el 73%; es decir, 23 funcionarios los que calificaron alto en este factor, están preocupados constantemente, no se sienten aceptados por los grupos ni con espíritu para participar en ellos.

Apellaniz afirma que: *“Cuando al policía se le plantean exigencias contradictorias, sobre todo en la transmisión de órdenes y en la asignación de tareas, se produce inseguridad en cuanto a la forma de actuar”*. (Apellaniz, 2000:23)

❖ Factor “Q<sub>1</sub>” radicalismo, el 50%; es decir, 16 sujetos que puntuaron alto demuestran interés en cuestiones intelectuales, defienden ideas nuevas, les gusta experimentar y son tolerantes con las cosas que no están bien.

Los sujetos que demuestran estos rasgos en este caso son personas que tal vez les interesa este tipo de trabajo, ya que aprovechan la oportunidad de trabajar dentro del penal para ganar experiencia al participar en juicios, aprender a convivir con los internos y cómo solucionar las dificultades dentro del penal.

❖ El factor “Q<sub>4</sub>” mucha tensión, 73% siendo 23 policías, los rasgos que se manifiestan en los sujetos son, desasosiego, irritabilidad, impaciencia, se sienten demasiado fatigados, pero es incapaz de mantenerse inactivo.

El trabajo que el policía realiza en diferentes lugares, como dentro del penal lo mantiene todo el tiempo activo, días donde el funcionario no cuenta con el descanso que le corresponde, realizando labores de apoyo en actividades cívicas, marchas, protestas, actividades competitivas, etc. Pudiendo ser esto motivo que provoca mucha tensión, desasosiego y fatigación en el policía, al no sólo realizar su trabajo dentro del penal, eventualmente también fuera de él al brindar apoyo a las autoridades y a la sociedad cuando se lo requiere.

**Cuadro N° 2**  
**Rasgos de Personalidad por Sexo**

FACTORES		Rasgos de P. por Sexo																	
		Masculino								Femenino								Total	
		Ba		Me		Al		Tot.		Ba		Me		Al		Tot.			
		F	%	F	%	F	%	Fr	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>A</b>	Sizotimia- Afectotimia	21	75	7	25	0	0	28	100	1	25	3	75	0	0	4	100	32	100
<b>B</b>	Inteligencia Baja- Alta	3	11	16	57	9	32	28	100	1	25	1	25	2	50	4	100	32	100
<b>C</b>	Poca fuerza- Mucha fuerza del Yo	16	57	12	43	0	0	28	100	3	75	1	25	0	0	4	100	32	100
<b>D</b>	Sumisión- Dominancia	2	7	18	64	8	29	28	100	0	0	3	75	1	25	4	100	32	100
<b>F</b>	Desurgencia - Surgencia	2	7	12	43	14	50	28	100	0	0	2	50	2	50	4	100	32	100
<b>G</b>	Poca fuerza- Mucha fuerza del súper Yo	22	78	3	11	3	11	28	100	4	100	0	0	0	0	4	100	32	100
<b>H.</b>	Timidez – Audacia	17	61	11	39	0	0	28	100	1	25	3	75	0	0	4	100	32	100
<b>I</b>	Dureza – Ternura	4	14	15	54	9	32	28	100	0	0	3	75	1	25	4	100	32	100
<b>L.</b>	Confiable – Suspica	10	35	17	61	1	4	28	100	2	50	1	25	1	25	4	100	32	100
<b>M</b>	Practicidad – Imaginatividad	3	11	15	54	10	35	28	100	0	0	3	75	1	25	4	100	32	100
<b>N</b>	Sencillez – Astucia	8	29	15	54	5	17	28	100	0	0	4	100	0	0	4	100	32	100
<b>O.</b>	Seguridad – Inseguridad	1	4	7	25	20	71	28	100	0	0	1	25	3	75	4	100	32	100
<b>Q<sub>1</sub>.</b>	Conservadurismo Radicalismo	0	0	14	50	14	50	28	100	0	0	2	50	2	50	4	100	32	100
<b>Q<sub>2</sub>.</b>	Adhesión al grupo Autosuficiencia	2	7	23	82	3	11	28	100	0	0	3	75	1	25	4	100	32	100
<b>Q<sub>3</sub>.</b>	Baja integración Mucho control	11	39	16	57	1	4	28	100	3	75	1	25	0	0	4	100	32	100
<b>Q<sub>4</sub>.</b>	Poca Tensión Mucha tensión	0	0	7	25	21	75	28	100	0	0	2	50	2	50	4	100	32	100

A través del siguiente cuadro se analizarán los rasgos de personalidad que desacuerdan entre varones y mujeres.

❖ En el factor “A” sizoimia, se observa que este rasgo es más dominante en el varón que en la mujer siendo un 75%; es decir, 21 varones con rasgos de personalidad: fríos, rígidos, reservados, críticos, obstructivos, acaparadores y excluyentes.

En este factor se observa que puntuaron sólo los de sexo masculino, lo que puede deducir que el funcionario varón dentro del penal se relaciona con los presos varones donde se encuentran varios reos peligrosos. Por lo que al relacionare con estos sujetos se vuelven personas frías, viéndose obligados a tratarlos cuando es necesario, de forma autoritaria, fría, ser estrictos con ellos lo que ayudará a que el preso no pretenda faltar a su autoridad o cause problemas dentro del penal.

❖ Factor “B”, inteligencia alta puntuaron el 50% que son 2 mujeres a diferencia de los varones que se encuentran en un nivel bajo, poseen una aptitud para comprender y percibir las cosas con rapidez, es inteligente y aprende pronto, generalmente es persona culta, tiene una actividad mental rápida.

En este factor puntuaron alto las mujeres en comparación con los varones, deducimos que puede deberse a que tienen un nivel de preparación, tanto en conocimientos, cultura o instrucción ampliar sus conocimientos para un mejor futuro y más aún tener un mejor desenvolvimiento en su labor diaria.

❖ El factor “H”, timidez 61% siendo 17 varones tienen la tendencia a ser tímido, retraído, aislado, cauteloso, fugitivo, tienen complejo de inferioridad, se expresan con lentitud, prefieren a uno o dos amigos íntimos y no son capaces de mantenerse en contacto con lo que está pasando a su alrededor.

Deducimos que estos rasgos sobresalen más en los varones que en las mujeres, por lo que podría ser ocasionado por el medio en el que se criaron, la forma cómo fue tratado para sentirse inferiores a los demás y no poder relacionarse con sus compañeros, sólo con algunos.

❖ Factor “L”, confiable siendo el 50% 2 mujeres tiene la tendencia a estar libre de dudas, celos, envidias, es respetuosa de los demás, muy buena para trabajar en grupo, comprensiva y de fácil adaptación.

Se presume que estos rasgos se dan en porcentajes altos en las mujeres, que pueden ser debido a que la mujer se desempeña con más responsabilidad, seriedad, interés, no tiene dificultades ni problemas con sus compañeros, demuestra un mejor trato con las internas por lo que no son tan conflictivas como los internos.

❖ Factor “Q<sub>1</sub>”, radicalismo, 50% es decir 14 sujetos de sexo masculino y el 50% siendo 2 mujeres que puntuaron alto demuestran interés en cuestiones intelectuales, defienden ideas nuevas, les gusta experimentar y son tolerantes con las cosas que no están bien.

En este grupo se encuentran los policías varones que agradan de su trabajo, deducimos que se da más en los varones porque les gusta correr riesgos, vivir nuevas experiencias, estar todo el tiempo activo y dispuesto para cualquier suceso que se presente. A diferencia, el sexo femenino deducimos que presentan estos rasgos porque les gusta experimentar cosas nuevas, relacionarse con diferentes personas por lo que son tolerantes hacia los demás en especial la gente con la que frecuentan (internas.)

❖ El factor “Q<sub>3</sub>” baja integración, 75%, es decir, 3 mujeres que puntuaron bajo demuestran los rasgos de; poco controlado, de carácter disparejo, no es respetuoso con los demás, es explosivo y poco cuidadoso.

Se presume que las mujeres presentan estos rasgos debido a que frente a las internas quieren mostrar un carácter fuerte para ser respetadas, por lo que en algunos casos al no obedecer sus órdenes ellas se muestran autoritarias.

❖ El factor “Q<sub>4</sub>” mucha tensión, 75% que son 21 varones y el 50%, es decir, 2 mujeres los rasgos que se manifiestan en los sujetos son, desasosiego, irritabilidad, impaciencia, se sienten demasiado fatigados, pero es incapaz de mantenerse inactivo.

Los varones manifiestan estos rasgos por lo que suponemos que se dan debido a que dentro del penal el policía varón tiene más responsabilidad que la policía femenina al ser el pabellón de varones mucho más grande y por lo cual tener que controlar a muchos internos corriendo más riesgos. A diferencia de los varones se presume que las mujeres no están acostumbradas a este tipo de trabajo, la relación con la internas y en algunos momentos presenciar peleas entre internas.

### Rasgos de personalidad por Grados

F	Grados																													
	Mayor						Teniente				Cabo				Policía															
	Ba		Me		Al		Ba		Me		Al		Tot		Ba		Me		Al		Tot									
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%						
A	1	100	0	0	0	0	2	100	0	0	0	0	2	100	5	50	5	50	0	0	10	100	14	74	5	26	0	0	19	100
B	0	0	1	100	0	0	0	0	1	50	1	50	2	100	2	20	8	80	0	0	10	100	2	10	7	37	10	53	19	100
C	1	100	0	0	0	0	1	50	1	50	0	0	2	100	7	70	3	30	0	0	10	100	10	53	9	47	0	0	19	100
D	0	0	1	100	0	0	1	50	1	50	0	0	2	100	0	0	7	70	3	30	10	100	1	5	12	63	6	32	19	100
F	0	0	1	100	0	0	0	0	2	100	0	0	2	100	1	10	4	40	5	50	10	100	1	5	7	37	11	58	19	100
G	0	0	1	100	0	0	2	100	0	0	0	0	2	100	9	90	1	10	0	0	10	100	15	79	1	5	3	16	19	100
H	0	0	1	100	0	0	1	50	1	50	0	0	2	100	8	80	2	20	0	0	10	100	9	47	10	53	0	0	19	100
I	0	0	1	100	0	0	0	0	1	50	1	50	2	100	1	10	6	60	3	30	10	100	3	16	10	52	6	32	19	100
L	1	100	0	0	0	0	1	50	0	0	1	50	2	100	2	20	7	70	1	10	10	100	8	42	11	58	0	0	19	100
M	0	0	1	100	0	0	0	0	1	50	1	50	2	100	1	10	5	50	4	40	10	100	2	10	11	58	6	32	19	100
N	1	100	0	0	0	0	0	0	2	100	0	0	2	100	2	20	8	80	0	0	10	100	5	26	9	48	5	26	19	100
O	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	2	100	2	100	0	0	2	20	8	80	10	100	1	5	6	32	12	63	19	100
Q	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	2	100	2	100	0	0	5	50	5	50	10	100	0	0	10	53	9	47	19	100
Q	0	0	1	100	0	0	0	0	2	100	0	0	2	100	0	0	7	70	3	30	10	100	2	10	16	85	1	5	19	100

<b>Q</b>	1	100	0	0	0	0	0	0	2	100	0	100	2	100	5	50	5	50	0	0	10	100	8	42	10	53	1	5	19	100
<b>Q</b>	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	2	100	2	100	0	0	2	20	8	80	10	100	0	0	7	37	12	63	19	100

El cuadro demuestra los rasgos de personalidad que predominan en los diferentes grados, los cuales se obtuvieron a través de la aplicación del instrumento a los diferentes funcionarios policiales del Penal de Morros Blancos, los cuales son:

❖ En el factor “A”, sizotimia, el 50% es decir funcionarios de grado **Cabo** y el 74% siendo 14 sujetos de grado **Policía** tiende a presentar rasgos de personalidad: fríos, rígidos, reservados, críticos, obstructivos, acaparadores y excluyentes.

Lo que se deduce que por la labor de controladores, inspectores y tener un contacto más próximo con los reos en comparación a los otros grados, lo que muestran un comportamiento frío, distante, autoritario hacia los internos.

❖ En el factor “B”, inteligencia alta, llegando a ser el 50% siendo 1 sujeto de grado **Teniente** y el 53% al ser 10 sujetos de grado **Policía** presentan los rasgos de: capacidad mental alta, comprensión y rapidez de aprendizaje.

Se presume que manifiestan estos rasgos los de grado teniente, por la preparación que tienen y el cargo de autoridad que exige una gran responsabilidad por parte de ellos. El grado de policía deducimos que presentan estos rasgos porque ellos se exigen a sí mismos para un mejor rendimiento laboral ya que su preparación y experiencia es inferior a la de los otros grados.

❖ En el factor “D” sumisión se encuentran el 50% siendo un sujeto de grado **Teniente** presenta los rasgos de personalidad de: sumiso, apacible, manejable, dócil, acomodadizo y dependiente.

Deducimos que el sujeto presenta estos rasgos ya que al ser autoridad se siente obligado a ser el ejemplo de sus subordinados, acatando las órdenes de sus superiores, relacionarse con todos los que son parte del penal siendo al ser comprensible con los demás. Obligado infundir confianza, respeto y si es necesario ser un poco duro para que no falten a su autoridad.

❖ Factor “F” surgencia donde se encuentra el 50%; es decir, 5 del grado **Cabo** y 58% llegando a ser 11 **Policías** tienen los rasgos de: retraído, abatido, reticente e introspectivo, comunicativo, melancólico e incapaz de relajarse.

Deducimos que esto puede darse por que los de grado cabo y policía se sienten muy desalentados en relación al duro trabajo que les toca realizar dentro del penal en comparación con los otros grados, ya que son los que tienen que usar la fuerza física cuando se dan problemas con los internos, auxiliar a un herido o reconocer un cuerpo.

❖ Factor “G” poca fuerza del súper Yo, el 100%; es decir, 2 **Tenientes**, el 90% 9 **Cabos** y el 79% 15 **Policías** que calificaron bajo, mostrando tendencias a ser, caprichoso, irresoluto, inconstante, renunciador, voluble, frívolo, falta de normas interiores, negligente en los deberes sociales e inmaduro.

En los diferentes policías se pueden dar estos rasgos debido a que no se sienten muy conforme con el trato que reciben dentro de la institución por lo que algunos días su comportamiento en el trabajo es perezoso, inconstante, muestra un bajo rendimiento.

❖ El factor “H”, timidez 50% siendo 1 sujeto de grado **Teniente** y el 80% es decir 8 de grado **Cabo** tiene la tendencia a ser tímido, retraído, aislado, cauteloso, fugitivo, tienen complejo de inferioridad, se expresan con lentitud, prefieren a uno o dos amigos íntimos y no son capaces de mantenerse en contacto con lo que está pasando a su alrededor.

❖ El factor “I”, dureza, el 50% 1 **Teniente** presenta los rasgos de: sensibilidad dura, tiene actitudes para mantener a un grupo sobre bases sólidas.

Se presume que se puede dar debido a que el grado de teniente dentro del penal ejerce un rol de autoridad por lo que la estabilidad del grupo está bajo su cargo viend

❖ Factor “L”, confiable el 100% siendo 1 sujeto en grado **Mayor** y el 50% 1 sujeto de grado **Teniente** presentan rasgos de: confiable, respetuoso, muy bueno para trabajar en grupo, comprensivo y fácil de adaptación.

Novoa expresa que *“Formar profesionales de policía responsables, confiables dentro de métodos, procedimientos e interacciones que partiendo de realizaciones humanas, penetren en el ámbito de los conocimientos, las habilidades, destrezas y desempeño, para el ejercicio comprometido, eficiente y efectivo, de los cargos de dirección, comando investigación y operación que determina el servicio de policía en todas sus modalidades y especialidades”*. (Novoa. L. 2010: 13)

❖ Factor “L”, suspicaz, el 50% 1 sujeto de grado **Teniente** se muestra: suspicaz, poco confiable, piensa demasiado en su vida interior no le importan los demás.

Se presume que esto se da debido a que no tiene una buena relación con los demás, por lo que siempre toma decisiones que beneficien a su persona y más aún donde él pueda quedar bien con sus superiores, exigiendo demasiado a los demás sin demostrar él, responsabilidad, colaboración y camaradería siendo poco sociable con los demás, lo que ocasiona un ambiente laboral desagradable.

❖ Factor “M”, imaginatividad siendo el 50% 1 sujeto grado **Teniente** se muestra poco convencional, no le importan los demás, bohemio, carente de sentido práctico.

Podemos decir que el sujeto puede manifestar estos rasgos debido como autoridad no cumple las funciones que esto determina en él y puede ser ocasionado por problemas personales que pueden estar viviendo lo que afectan demasiado para que él se comporte de esa manera

❖ Factor “N”, sencillez siendo el 100%; es decir, 1 policía de grado **Mayor** sencillo, poco estilizado, muy simple ingenuo no es brillante.

Se deduce que para lograr un mejor acercamiento y una buena relación hacia las personas con las cuales trabaja, siendo la mayor autoridad se comporta de manera humilde, poco intelectual, sencillo por el lugar donde se encuentra, ya que se relaciona con personas con una baja educación y él se ve forzado a comportarse según el lugar y las personas con las que se va a relacionar.

❖ Factor “Q<sub>1</sub>” radicalismo, el 100%; es decir, 2 sujetos **Tenientes** y el 50% 5 **Cabos** que puntuaron alto demuestran interés en cuestiones intelectuales, defienden ideas nuevas, les gusta experimentar y son tolerantes con las cosas que no están bien. Se deduce que el grado teniente en comparación con el otro grado tienen mejores oportunidades, para capacitarse y más aún ser tolerantes con los policías que trabajan junto con ellos hace que se dé una mejor relación.

Y el grado de Cabo, su comportamiento se debe al interés que ponen en su trabajo, están todo el tiempo informado de lo que pasa, son responsables, dedicados, les gusta experimentar cambios, se muestran conforme con el trabajo que realizan por lo que toleran las cosas que no andan bien.

❖ Factor Q<sub>3</sub> baja integración se halla el 100% es decir 1 policía de grado **Mayor** es poco controlado, de carácter disparejo, es explosivo y poco cuidadoso.

Presumimos que su rol de autoridad dentro del penal siendo responsable de todo lo que pasa adentro, ocasiona en el comportarse a veces de esa manera, tal vez porque tiene problemas personales o las cosas no se dieron como él quería, no se logró solucionar algún problema o algún policía desobedeció la orden que él impuso.

❖ El factor “Q<sub>4</sub>” mucha tensión, 100% 1 **Mayor**, el 80% 8 Grado **Cabo** y el 63% 12 **Policías** los rasgos que se manifiestan en los sujetos son, desasosiego,

irritabilidad, impaciencia, se sienten demasiado fatigados, pero es incapaz de mantenerse inactivo.

Se deduce que en el grado de Mayor, estos rasgos se pueden dar debido a que estar al cargo del penal es una gran responsabilidad para él, ya que casi siempre se presentan problemas por lo que el penal está habitado por personas conflictivas.

El grado de cabo y policía manifiestan estos rasgos por la labor que cumplen al realizar vigilancia, control de los internos, seguridad y lo más fatigador es el horario de trabajo que tienen que realizar.

### **Conclusiones.**

Concluimos que en general los policías presentan los rasgos de: Sizotimia, poca fuerza del Yo, surgencia, poca fuerza del súper Yo, timidez, inseguridad, radicalismo y mucha tensión. En relación al sexo se observa que el sexo masculino presenta los rasgos de sizotimia, timidez, radicalismo y mucha tensión.

Pero a diferencia de los varones, las mujeres presentan los rasgos de confiabilidad y baja integración. En similitud tanto las mujeres como los varones presentan los rasgos de radicalismo y mucha tensión.

Por grados se observa que el grado de Mayor presenta similitud con el grado de teniente por los rasgos de confiable, sencillez, con los grados de cabo y policía mucha tensión. En caso del grado teniente se observa que tiende a presentar rasgos similares con los grados de cabo y policía de poca fuerza del súper Yo, como también con el grado de cabo se asemeja por los rasgos de timidez y radicalismo.

El grado de Cabo muestra similitudes con el grado policía por los rasgos de personalidad de sizotimia, poca fuerza del súper Yo, surgencia y mucha tensión. Podemos mencionar que en los diferentes grados existen diferencias, por lo que el

grado de mayor diferencia de los otros grados por el rasgo de baja integración, el grado teniendo rasgos de dureza, suspicaz e imaginatividad, por lo que estos grados no presentan los otros grados en puntajes altos o bajos.

### **Análisis de la hipótesis**

La hipótesis planteada fue “Los policías presentan rasgos de personalidad” de: dominancia, poca fuerza del yo, sumisión, inseguridad y mucha tensión.

A través de los resultados obtenidos se puede observar que el 59% presenta poca fuerza del Yo, el 73% inseguridad y el 73% mucha tensión por lo que nuestra hipótesis planteada es parcial por qué se observa en los resultados encontrados, algunos rasgos planteados en la hipótesis.

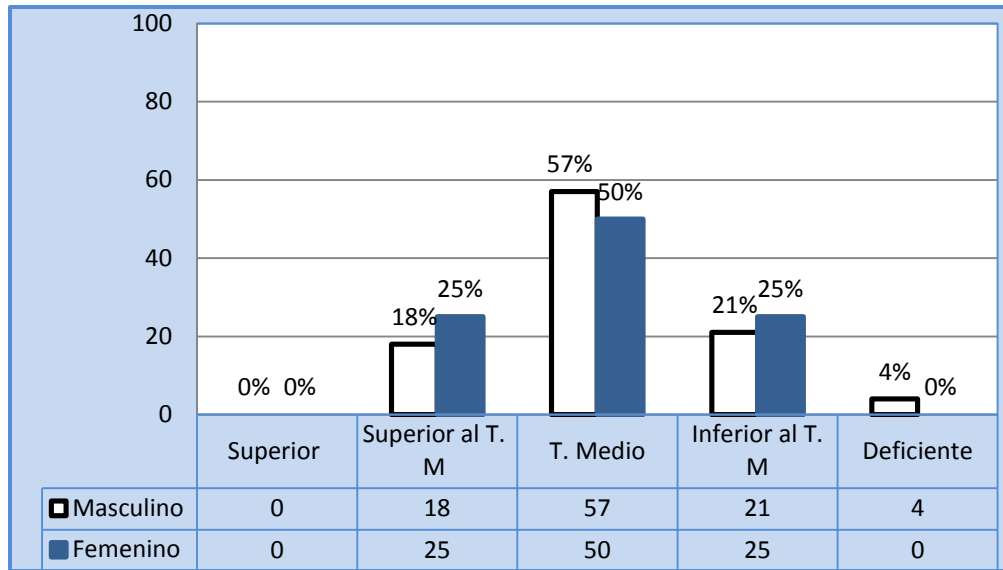
### **OBJETIVO N° 2**

#### **5.2.IDENTIFICAR EL NIVEL INTELECTUAL DE LOS FUNCIONARIOS POLICIALES.**

**Cuadro N°4  
Nivel intelectual por sexo**

<b>RANGO</b>	<b>Masculino</b>		<b>Femenino</b>		<b>Total</b>	
	<b>Fr</b>	<b>%</b>	<b>Fr</b>	<b>%</b>	<b>Fr</b>	<b>%</b>
Superior.	0	0	0	0	0	0
Superior al término	5	18	1	25	6	19
Término medio	16	57	2	50	18	56
Inferior término	6	21	1	25	7	22
V deficiente	1	4	0	0	1	3
Total	28	100	4	100	32	100

**Gráfica N°2**  
**Nivel intelectual por sexo**



En este cuadro los funcionarios policiales se hallan en un nivel intelectual de:

- ❖ El 56% llegando a ser 18 sujetos se encuentran con un intelecto término medio esto indica que su capacidad para resolver problemas de orden común es aceptable o normal.

Deducimos que en los policías su capacidad para resolver los problemas es normal ya que no muestran dificultades o inconvenientes para la solución de cualquier problema. Dentro del perfil del policía como menciona Carreras; *“En el policía uno de sus rasgos más significativos es tener una capacidad para resolver problemas”* por lo que dentro de este grupo de policías este rasgo es muy característico al encontrarse dentro de un parámetro intelectual normal. (Carreras, 2010.).

- ❖ El 3%; es decir, 1 sujeto presenta un intelecto deficiente, esto indica que su capacidad para resolver problemas de orden común es nula.

Se deduce que, al ser su capacidad intelectual algo ilimitado, significa que requieren más tiempo que la persona con una capacidad normal, su rendimiento laboral es más físico al solo esperar órdenes por parte de sus superiores.

❖ En relación al sexo, el 57% llegando a ser 16 policías varones tienen un nivel intelectual término medio es decir normal.

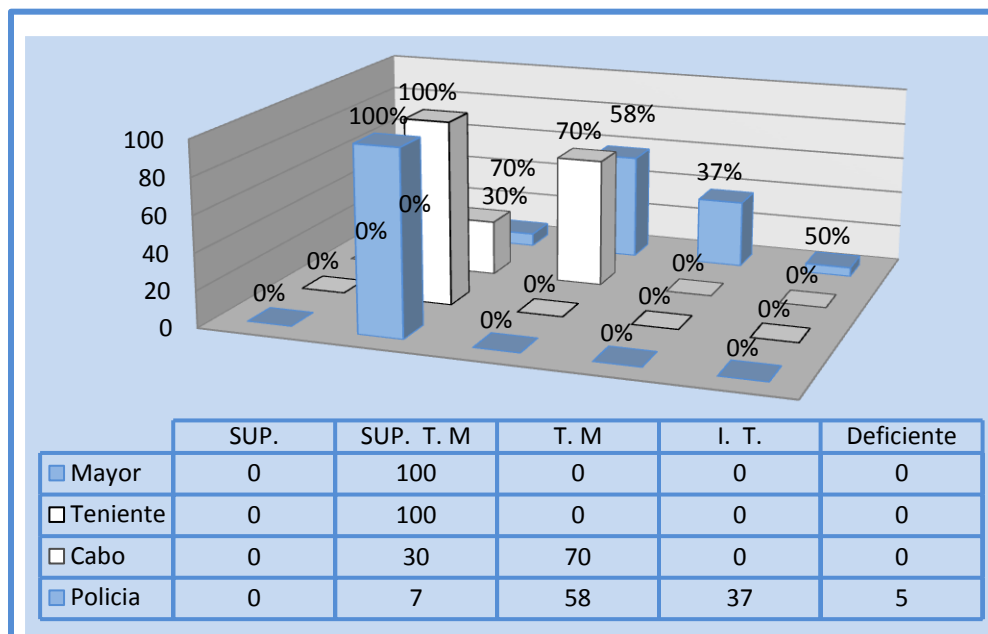
Se deduce que al manifestar una capacidad normal para resolver problemas, se sienten aptos, para poder intervenir en los problemas que se dan dentro del penal con los internos, como también con sus compañeros y superiores.

❖ El 50% que son 2 policías mujeres tienen un nivel intelectual término medio es decir normal. Lo que se deduce que su capacidad para resolver problemas de orden común es normal por lo que no muestra dificultades, para comprender una situación y dar respuestas a los problemas que se le presentan.

**Cuadro N°5**  
**Nivel intelectual por Grados**

RANGO	Mayor		Teniente		Cabo		Policía		Total	
	F	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Superior.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Superior al término	1	100	2	100	3	30	0	0	6	19
Término medio	0	0	0	0	7	70	11	58	18	56
Inferior término	0	0	0	0	0	0	7	37	7	22
V deficiente	0	0	0	0	0	0	1	5	1	3
Total	1	100	2	100	10	100	19	100	32	100

**Gráfico N°3**  
**Nivel Intelectual**



El cuadro muestra los datos de los funcionarios policiales por grados que se hallan en un nivel intelectual de:

❖ En el grado Mayor el 100%; es decir, 1 sujeto se halla en un rango superior al término medio, con un nivel intelectual de 75, demuestra facilidad y capacidad para buscar soluciones rápidas a los conflictos. Lo que puede deberse a que el grado de estudio y preparación es superior a los demás policías.

Novoa especifica que “*Un Comandante del servicio debe tener habilidades para definir objetivos y estrategias en función de las necesidades de los ciudadanos carácter, líder social y responsable frente así mismo, a los demás y a la policía; competitivo e innovador, con amplia capacidad para aplicar el servicio de policía, los conocimientos teóricos y tecnológicos, en pro del perfeccionamiento del quehacer policial y el logro de los objetivos propuestos; disciplinado, con capacidad para ejecutar con alto nivel de*

*eficiencia y efectividad, todas las actividades tanto personales como profesionales y modelo de comportamiento, en pro de la unidad de policía, cohesión y trabajo en equipo, un profesional justo e imparcial capaz de tomar decisiones y de conciliar en la resolución de conflictos”.* (Novoa. L. 2010: 21)

❖ El grado Teniente, el 100% siendo 2 policías se encuentra dentro de un nivel intelectual superior al término medio, también es importante mencionar que su grado de estudio es superior a los demás policías.

Por lo que presumimos que puede ser un factor para presentar ese nivel intelectual y por lo tanto ejercer un rol muy importante dentro del penal, teniendo a su cargo a todos los policías, como autoridad verse obligado a intervenir con soluciones drásticas en momentos críticos y conflictivos.

❖ El grado de Cabo, el 70%, es decir, 7 sujetos se encuentran en el nivel intelectual término medio es decir normal.

Deducimos que los policías de este grado manifiestan una capacidad para razonar normal, por lo que es muy relevante mencionar que su desempeño laboral dentro del penal es muy satisfactorio para él, como para la institución.

❖ El grado de policía, el 58% llegando a ser 11 sujetos se hallan dentro de un nivel intelectual término medio.

Por lo que suponemos que puede darse debido a que los sujetos no tienen dificultades, para encontrar soluciones a los problemas que se van desarrollando dentro del penal.

### **Conclusiones:**

En general se puede observar que los policías se hallan en mayor porcentaje dentro de un nivel intelectual término medio, presentando una capacidad normal para resolver problemas. En relación al sexo no se encuentran diferencias, ya que ambos se encuentran dentro de un nivel intelectual normal.

Por grados se puede observar que en el grado tanto mayor como teniente se encuentran dentro de un nivel intelectual superior al término medio a diferencia de estos grados, los grados de Cabo y Policía que están en un mismo nivel intelectual normal, pero difieren de los anteriores grados.

### **Análisis de la hipótesis**

La hipótesis planteada es “los policías se hallan dentro de un nivel intelectual término medio.”

A través de los resultados encontrados, los policías en general presentan un porcentaje alto, siendo el 56% dentro un nivel intelectual término medio por lo que nuestra hipótesis planteada se cumple.

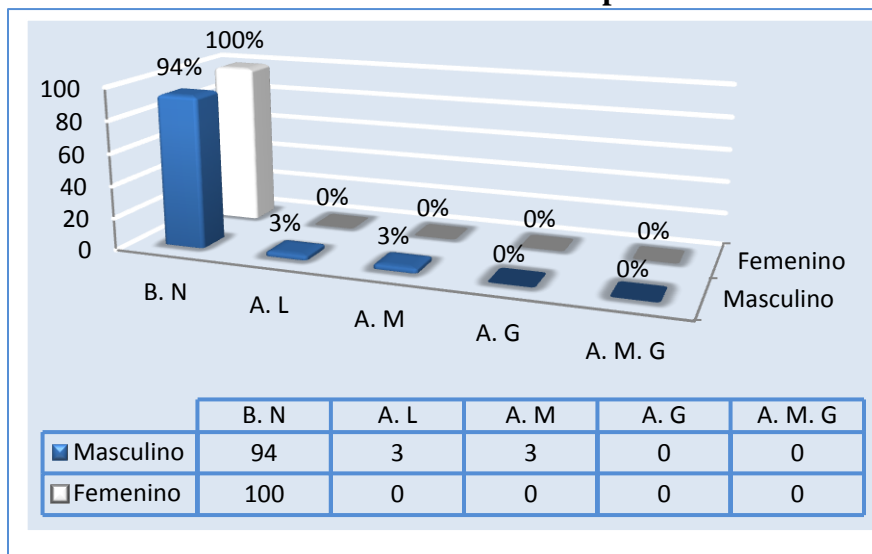
### OBJETIVO N° 3

#### 5.3 ESTABLECER EL NIVEL DE ANSIEDAD DE LOS FUNCIONARIOS POLICIALES.

**Cuadro N° 6**  
**Nivel de Ansiedad por Sexo**

Grado de intensidad	Masculino		Femenino		Total	
	Fr	%	F	%	F	%
Banda normal	26	94	4	100	30	94
Ansiedad ligera	1	3	0	0	1	3
Ansiedad moderada	1	3	0	0	1	3
Ansiedad grave	0	0	0	0	0	0
Ansiedad muy grave	0	0	0	0	0	0
Total	28	100	0	0	32	100

**Gráfico N° 4**  
**Nivel de Ansiedad por sexo**



El cuadro nos muestra en datos numéricos que:

❖ El 94%; es decir, 30 sujetos se encuentra en un grado de ansiedad normal que es una reacción natural frente a un peligro, amenaza o situaciones nuevas que percibe o experimenta la persona.

Partiendo de lo que dice Symonds *“Los funcionarios de policía se hallan expuestos en mayor medida que otros profesionales a “incidentes críticos”, y otras situaciones que aun no siendo excesivamente traumáticas tienen componentes que las hacen desencadenantes de estados anímicos perjudiciales. La relación autoridad y subordinación, como también las situaciones de peligro que tienen que enfrentar cada día y la relación con la sociedad, que a veces es conflictiva”*. (Symonds, 2011)

❖ El 3% siendo 1 sujeto se halla dentro de un grado de ansiedad moderada que no se diferencia del anterior grupo, por lo que en ambos grados el sujeto manifiesta momentos angustiosos en relación a situaciones que tiene que enfrentar al relacionarse con una población peligrosa o eventos peligrosos que se desarrollan dentro del penal.

En relación al sexo se puede observar que:

❖ El 94% siendo 26 varones se encuentran dentro de una ansiedad normal.

Deducimos que los varones a diferencia de las mujeres enfrentan situaciones más angustiosas que las mujeres, porque su relación con los internos se da con más continuidad y por ser el pabellón de varones con más reos en comparación de las mujeres es el causante para que se desarrollen más conflictos, que inquieta y agobia al policía varón.

❖ El 100% siendo 4 de sexo femenino se hallan dentro de un nivel normal de ansiedad. Deducimos que como los varones el estar dentro del penal y en contacto con los internos provoca una reacción de amenaza o peligro, pero también a

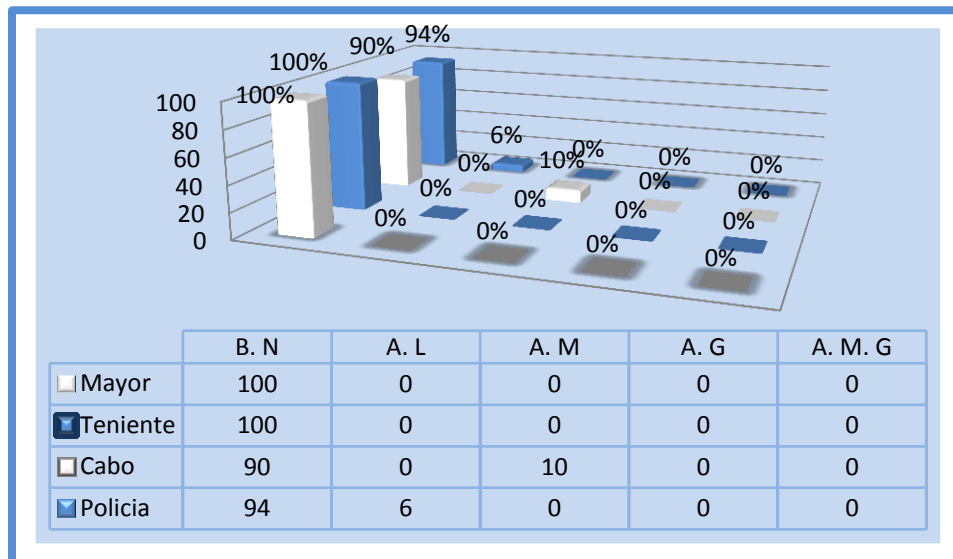
diferencia de los hombres les produce ansiedad, el no saber cómo están sus hijos o familiares no poder estar el tiempo necesario para poder cuidarlos.

**Cuadro N° 7**  
**Nivel de Ansiedad por Grados**

Grado de intensidad	Mayor		Teniente		Cabo		Policía		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Banda normal	1	100	2	100	9	90	18	94	30	94
Ansiedad ligera	0	0	0	0	0	0	1	6	1	3
Ansiedad moderada	0	0	0	0	1	10	0	0	1	3
Ansiedad grave	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ansiedad muy grave	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	100	2	100	10	100	19	100	32	100

**Gráfico N° 5**

**Nivel de Ansiedad**  
**Por Grados**



En el siguiente cuadro se observa el nivel de ansiedad en los que se encuentran los diferentes grados de policías:

❖ El 100%; en grado Mayor es decir, 1 persona, tiene relación con el grado de teniente siendo 100%, 2 personas encontrándose dentro de un grado de ansiedad normal.

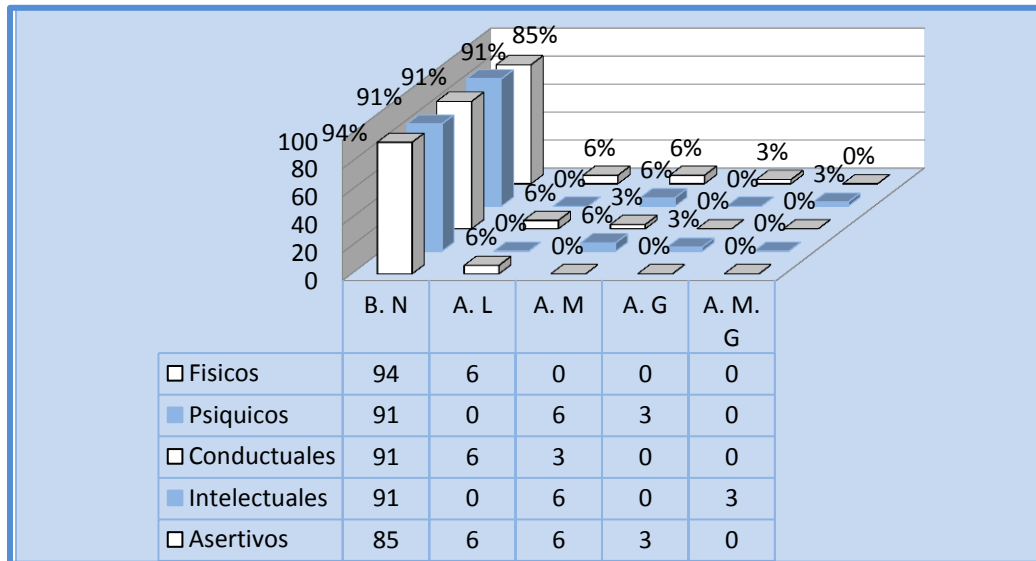
Deducimos que ambos manifiestan ansiedad por el peso de responsabilidad que tienen, ya que las situaciones peligrosas que llegan a darse dentro del penal, afectando a las personas que están bajo su mando cómo también a ellos al ser autoridad deciden como intervenir, dar solución al conflicto.

❖ El 90% llegando a ser 9 sujetos en grado cabo y el 94%, 18 sujetos en grado policía tiene relación por lo que se halla dentro de un grado de ansiedad normal. Deducimos que puede ser ocasionado por los momentos críticos y peligrosos que tiene que enfrentar al trabajar con los internos, que lo llevan a veces a estados de angustia.

**Cuadro N° 8  
Nivel de Ansiedad por Síntomas**

Grado	Síntoma									
	Físicos		Psíquicos		Conductuales		Intelectuales		Asertivos	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>B. Normal</b>	30	94	29	91	29	91	30	94	27	85
<b>A Ligera</b>	2	6	0	0	3	9	0	0	2	6
<b>A. Moderada</b>	0	0	2	6	0	0	2	6	2	6
<b>A Grave</b>	0	0	1	3	0	0	0	0	1	3
<b>A Muy Grave</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	32	100	32	100	32	100	32	100	32	100

**Gráfico N° 6**  
**Nivel de Ansiedad por Síntomas**



En el presente cuadro se puede observar los resultados del nivel de ansiedad encontrados en los policías por síntoma.

❖ En síntomas físicos se puede observar que el 94% de los sujetos llegando a ser 30 se encuentran en un grado normal manifestando pequeñas molestias físicas como: sudar mucho, tics, dificultad para dormir y otras que las pueden sobre llevar.

Esto se deduce que en los sujetos estos síntomas se manifiestan momentáneamente, es decir, que no se da todo el tiempo, lo que puede ser provocado por los horarios de trabajo que a veces tienen que cumplir haciendo el control y vigilancia en el penal (en las madrugadas).

❖ El 91% que son 9 sujetos en el nivel de ansiedad psíquico se encuentran en un grado normal manifestando algunas molestias: nervios, cansancio, sentirse amenazados, miedo, etc.

Estos síntomas que ellos manifiestan se deduce que son ocasionados por lo que vaya a ocurrir dentro del penal en especiales en horas de visita, donde el trabajo es más cansador, pudiendo suscitarse muchos hechos de agresividad, lo que está bajo su responsabilidad. A lo que esto sólo se da en ciertas horas por lo que estas molestias son transitorias.

❖ En los síntomas conductuales el 91%; es decir, 29 policías se encuentran en un grado normal, por lo que presentan algunos síntomas entre ellos estar siempre en alerta, nervioso, chuparse el dedo, le cuesta mucho iniciar algo nuevo.

Se puede deducir que el policía al cumplir su labor dentro del penal, por ser un lugar peligroso todo el tiempo tiene que estar en alerta, por los sucesos que se dan y las agresiones que puedan recibir por los reos, que es algo normal dentro del penal.

❖ Se encuentran en un grado normal, el 91% 29 sujetos manifiesta los siguientes síntomas intelectuales: le inquieta el futuro, le cuesta recordar cosas recientes, necesitan un cambio profundo, se concentra con dificultad, todo le afecta negativamente.

Deducimos que los sujetos muestran dificultades, para llevar a cabo una tarea asignada, debido a que se ven perturbados por ideas negativas que formulan en su mente en relación a lo que están viviendo y a su futuro que dificultad su concentración y rendimiento en el trabajo.

❖ El 88% llegando a ser 28 funcionarios que presentan un grado normal al manifestar síntomas asertivos de vergüenza ajena, le interesa el qué dirán, le resulta difícil terminar una conversación comprometida, le resulta difícil hablar en público, a veces no sabe qué decir, le cuesta iniciar una conversación, como también le cuesta expresar ante los demás sus opiniones.

Se presume que estos síntomas pueden manifestarse debido a que el policía está expuesto a las diferentes críticas de la sociedad, por lo que una de las maneras de expresar su diario vivir o su realidad, la cual ignora la sociedad es manifestarlo verbalmente, por lo que dificultad en ellos, ya que son poco creíbles y que algunos policías hacen quedar mal a institución.

**Conclusión.** Concluimos que:

Los policías se encuentran en un grado de ansiedad normal, por lo que reaccionan de forma natural frente a un peligro o amenaza. En relación al sexo se observa que no existen diferencias.

Por grados y síntomas tampoco no se observan diferencias, ya que se encuentran dentro de un grado de ansiedad normal.

**Análisis de la hipótesis.**

La hipótesis planteada es “Los policías presentan un nivel de ansiedad ligera”

Los resultados encontrados nos permitieron conocer que los policías en general, el 94% se hallan dentro de un grado de ansiedad normal. Por lo que la hipótesis planteada se rechaza.

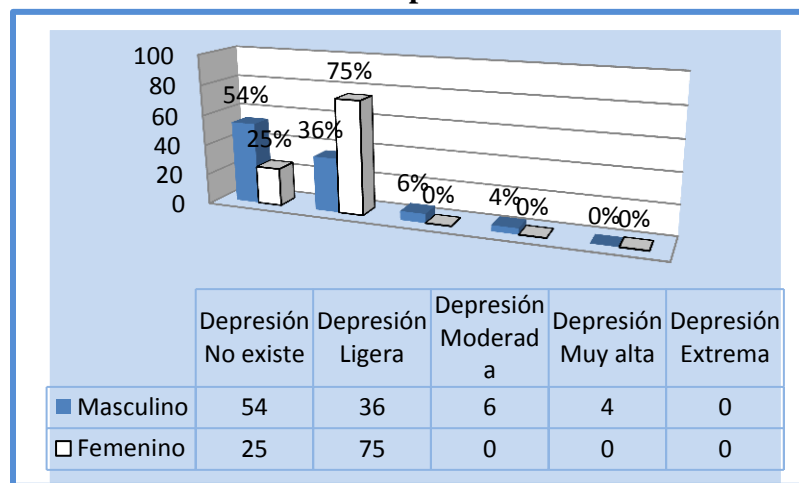
## OBJETIVO N° 4

### 5.4 VALORAR EL NIVEL DE DEPRESIÓN DE LOS FUNCIONARIOS POLICIALES.

**Cuadro N° 9**  
**Grado de Depresión por Sexo**

GRADO DE INTENSIDAD	Masculino		Femenino		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Depresión No existe	15	54	1	25	16	50
Depresión Ligera	10	36	3	75	13	41
Depresión Moderada	2	6	0	0	2	6
Depresión Muy alta	1	4	0	0	1	3
Depresión Extrema	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

**Gráfico N° 7**  
**Grado de Depresión**



En el cuadro se puede observar los diferentes grados de depresión que presenta cada sujeto, los cuales se describirán de la siguiente forma:

❖ El 41% que son 13 sujetos se encuentran en un grado de depresión ligera, es decir, muestran un circunstancial trastorno del estado de ánimo.

Casenave hace referencia que *“El agente policial está expuesto a la depresión, como receptor directo del peligro o el daño, de aquella en la que él se expone como testigo del sufrimiento ajeno. Trabajo pesado, descansos infrecuentes, turnos y horas de trabajo largos: trabajos frenéticos y de rutina que tienen poco significado”*. (Casenave, 2009:187).

❖ El 3% llegando a ser 1 sujeto presenta una depresión muy alta; es decir, que muestran un estado de ánimo bajo que llega a provocar ideas o manifestaciones suicidas.

Unda manifiesta en su artículo: *“La jornada laboral de un gendarme en la cárcel de Punta Arenas (Chile) es muy agotador por lo que es de 19 horas con 5 horas de descanso, que consiste en hacer vigilancia y otros trabajos dentro de la cárcel, todo esto por seis días a la semana lo que lleva al extremo de amenazar con suicidarse si no mejoran su situación”*. (Unda, 2011)

Según el sexo podemos observar:

❖ El 36%; es decir, 10 sujetos varones se encuentra con una depresión ligera. Se observa que un mínimo porcentaje de varones manifiesta una depresión ligera, desánimo; deducimos que se da por el trabajo que tienen que realizar dentro del penal, como el ser parte de eventos peligrosos, trágicos en relación a accidentes o homicidios entre los internos que a diferencia de las mujeres se dan más en el pabellón de los varones.

❖ El 75%; es decir, 3 mujeres se encuentran con una depresión ligera. Lo que puede ser debido al trabajo que realizan, a diferencia de los varones sus horarios son menos cansadores, ya que no tienen que realizar una vigilancia en horarios

vespertinos, pero lo que más les baja el ánimo es los pocos momentos que pueden estar con sus hijos o familiares que esto afecta más a las mujeres que a los varones.

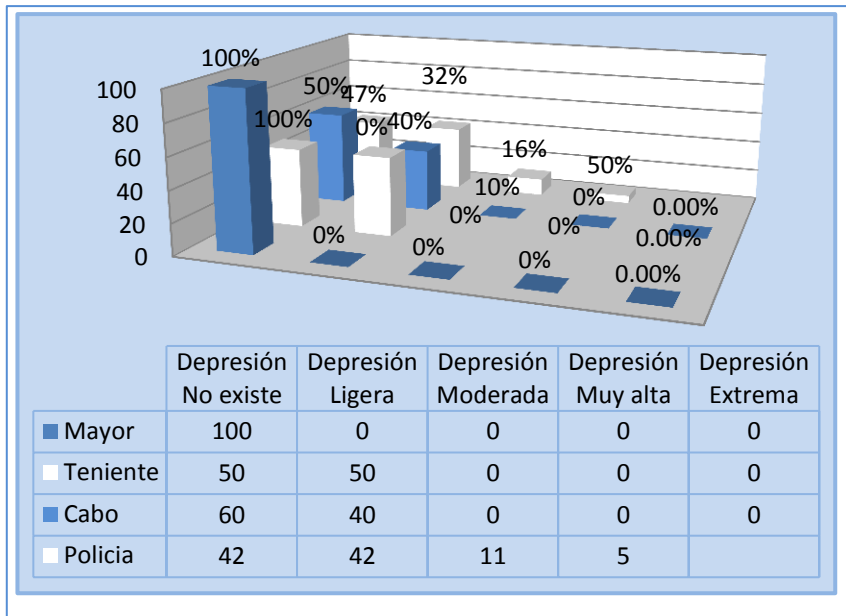
### Cuadro N° 10

#### Depresión por Grados

GRADO DE INTENSIDAD	Mayor		Teniente		Cabo		Policía		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Depresión No existe	1	100	1	50	6	60	8	42	16	50
Depresión Ligera	0	0	1	50	4	40	8	42	13	41
Depresión Moderada	0	0	0	0	0	0	2	11	2	6
Depresión Muy alta	0	0	0	0	0	0	1	5	1	3
Depresión Extrema	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

**Gráfico N° 8**

**Depresión por Grados**



En el cuadro se puede observar los diferentes grados de intensidad de depresión que presenta cada sujeto:

- ❖ El 50%, 1 teniente se encuentra dentro de una depresión ligera. Se deduce que puede darse debido a que frente a la responsabilidad que todos los días tiene que enfrentar al tener a su cargo a muchas personas y tener que responsabilizarse por lo que pase dentro del penal puede llegar a provocar rasgos de depresión en el sujeto.
  
- ❖ El 40% 4 grado Cabo y 42% 8 grado Policías se encuentran dentro de una depresión ligera. Porque a diferencia de los otros grados son los que tiene que trabajar en horarios muy cansadores, presenciar sucesos trágicos con relación a los problemas que se dan dentro de los pabellones donde se encuentran los internos.

## Conclusiones.

Concluimos que en general los funcionarios no presentan depresión. En relación al sexo si bien las mujeres se caracterizan por presentar depresión ligera, los varones no presentan depresión pero un porcentaje en los varones presenta depresión moderada y muy alta.

En el caso de los policías por grados se observa que en porcentajes altos no manifiestan depresión.

**Análisis de la hipótesis:** La hipótesis planteada es “Los funcionarios policiales presentan un grado de depresión ligera.”

Los resultados encontrados en general nos dan a conocer que en el 50% de los policías no existe depresión, por lo que nuestra hipótesis planteada se rechaza.

## OBJETIVO N° 5

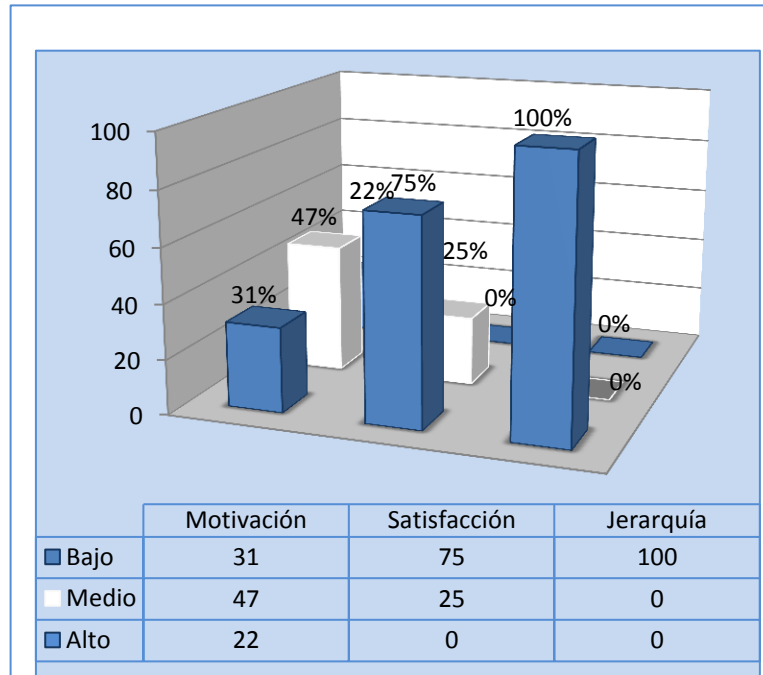
### 5.5 ESTABLECER LA MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL QUE TIENEN LOS FUNCIONARIOS POLICIALES

**Cuadro N° 11**

**Categoría Motivación y satisfacción laboral**

CATEGORÍA	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
<b>Motivación</b>	10	31	15	47	7	22	32	100
<b>Satisfacción</b>	24	75	8	25	0	0	32	100
<b>Jerarquía</b>	32	100	0	0	0	0	32	100

**Gráfico N° 9**  
**Categoría Motivación y satisfacción laboral**



El cuadro nos muestra la posición de los sujetos por nivel de motivación laboral en el que se encuentran:

El 47% que son 15 sujetos se encuentran con una **motivación mediana**. Carreras refiere que “*Las motivaciones que aducen los policías para explicar su ingreso a la Policía Nacional: las oportunidades de desarrollo profesional, la remuneración económica y la estabilidad laboral, pero todo esto no justifica los sacrificios que hacen*”. (Carreras, 2010.)

❖ El 75% que son 24 sujetos que se hallan con una **satisfacción baja**. Se puede dar debido a que el trabajador está sometido a sus superiores, reciben órdenes, las cuales debe acatar sin cuestionamiento, mostrándose conforme, aunque la

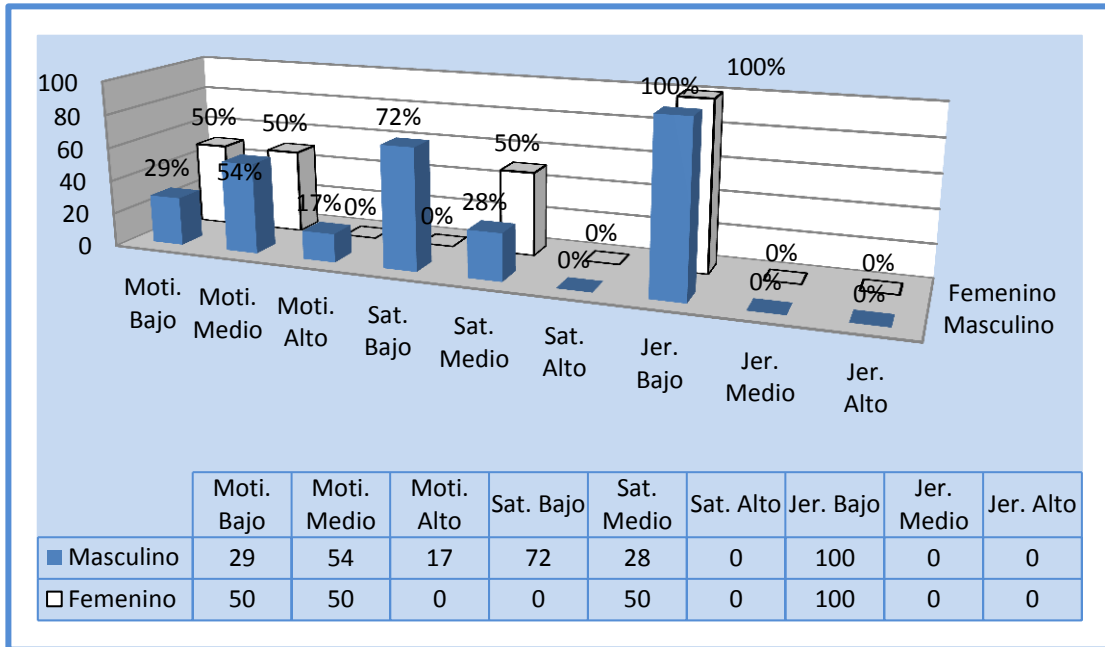
labor que realice no sea de su agrado ni satisfaga sus necesidades y más aún no se valore su desempeño.

❖ El 100% llegando a ser 32 funcionarios presentan una **jerarquía baja** tal vez Se da debido a que no reconocen el trabajo que el policía va realizando dentro del penal, los riesgos que ellos tienen que vivir cada día dentro del penal. Más aun la sociedad no reconoce al policía como autoridad, ni los sacrificios y esfuerzos que ellos hacen. Por lo que una de las dificultades que atraviesa el policía es la falta de equipamiento dentro de la institución.

**Cuadro N° 12**  
**Categoría Motivación y satisfacción laboral**  
**Por Sexo**

CAT	MASCULINO								FEMENINO									
	BAJO		MEDI O		ALTO		Total		BAJO		MED IO		ALT O		Total		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Mot</b>	8	29	15	54	5	17	28	100	2	50	0	0	2	50	4	100	32	100
<b>Sat</b>	22	72	6	28	0	0	28	100	2	50	2	50	0	0	4	100	32	100
<b>Jer</b>	28	100	0	0	0	0	28	100	4	100	0	0	0	0	4	100	32	100

**Gráfico N° 10**  
**Categoría Motivación por Sexo**



A través del siguiente cuadro se puede observar en qué nivel de las respectivas categorías se encuentran los policías tanto de sexo femenino como masculino:

- ❖ El 54% llegando a ser 15 varones tiene una **motivación mediana**. Puede deducirse que el policía no está muy conforme con el trabajo que tiene que realizar dentro del penal, el salario que percibe satisface algunas de sus necesidades, no cuenta con incentivos por su rendimiento laboral, y más aun siendo muy sacrificado el trabajo que realiza la paga no es justificable. Por lo que algunos policías desearían otro trabajo en lugar de este, pero la necesidad a la mayoría les conduce a ejercer esta labor.

- ❖ El 50%, 2 mujeres se encuentran dentro de una motivación alta. Tal vez se deba a que uno de los factores, la buena relación que tiene con sus compañeros, contar con un sueldo seguro y la oportunidad de ascender de grado permitiéndole recibir bonos de antigüedad, un mejor rendimiento y una experiencia laboral.

❖ El 72% siendo 22 sujetos varones se hallan con una **satisfacción** baja. Presumimos que el trabajo que ellos realizan dentro del penal es muy importante al realizar el control, inspecciones de armas, droga, alcohol y vigilancia todo el tiempo. Por lo que todo lo que realizan debe ser informado a sus superiores, los cuales no reconocen ni valoran el trabajo que ellos cumplen, como también el sueldo que perciben es injustificable provocando insatisfacción en lo que hacen diariamente.

El 50%, 2 mujeres se hallan con una satisfacción baja. Serrate indica que, *“Las mujeres policías muestran una insatisfacción, lo manifiesta con su salario, la infraestructura, el material, los equipos y las prestaciones sociales en la institución”*. (Serrate, 2002:13)

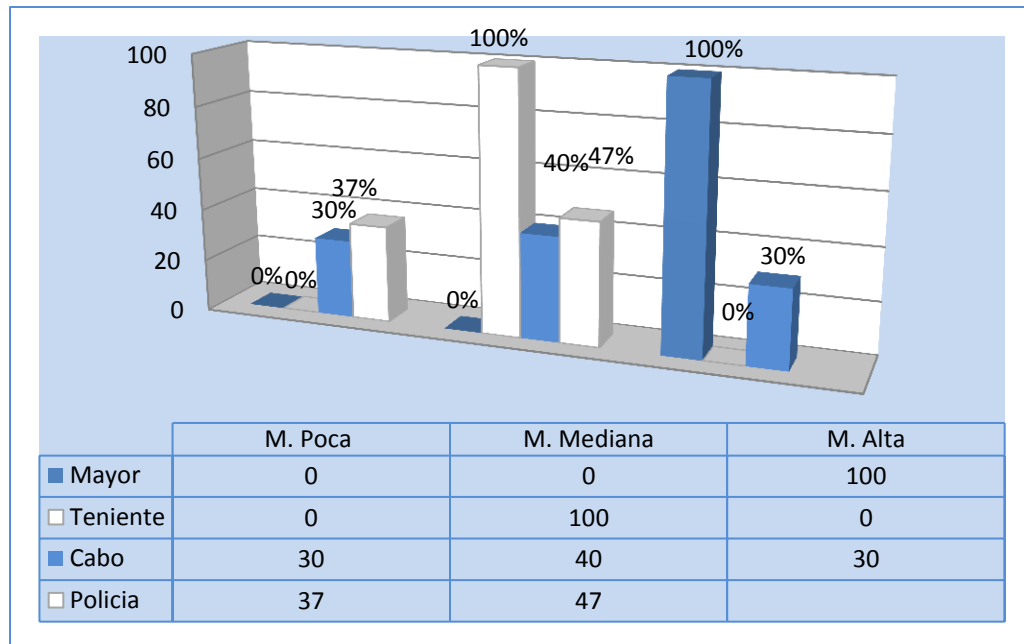
❖ El 100%; es decir, 28 hombres se hallan dentro de una **jerarquía baja**. Lo que puede darse debido a que no reconocen los demás su posición de autoridad, no se reconoce el desempeño y esfuerzo que hace por la institución.

❖ El 100%, 4 mujeres se hallan dentro de una jerarquía baja. Deducimos que puede darse a que dentro de la institución son muy pocas mujeres que tienen rango jerárquicos altos, por lo que no se toma mucha importancia al trabajo que ellas realizan, ni los sacrificios al abandonar su rol de madre y esposa.

**Cuadro N° 13**  
**Categoría Motivación por Grados**

CAT	MAYOR		TENIENTE		CABO		POLICIA		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Motivación Poca</b>	0	0	0	0	3	30	7	37	10	31
<b>Motivación Mediana</b>	0	0	2	100	4	40	9	47	15	47
<b>Motivación Alta</b>	1	100	0	0	3	30	3	16	7	22
<b>TOTAL</b>	1	100	2	100	10	100	19	100	32	100

**Gráfico N° 11**  
**Categoría Motivación**



El cuadro nos presenta en qué categoría se encuentran los policías según sus grados.

❖ El 100%, 1 sujeto de grado Mayor presentan una motivación alta. Deducimos que se da porque cuenta mejores oportunidades de crecimiento profesional, perciben mejores ingresos económicos en comparación a los otros grupos y no corren muchos peligros.

❖ El 100% 2 Tenientes, se hallan dentro de una motivación mediana. Deducimos que puede darse debido a que la institución le brinda muchas ventajas como aspiraciones de crecimiento económico y profesional a futuro.

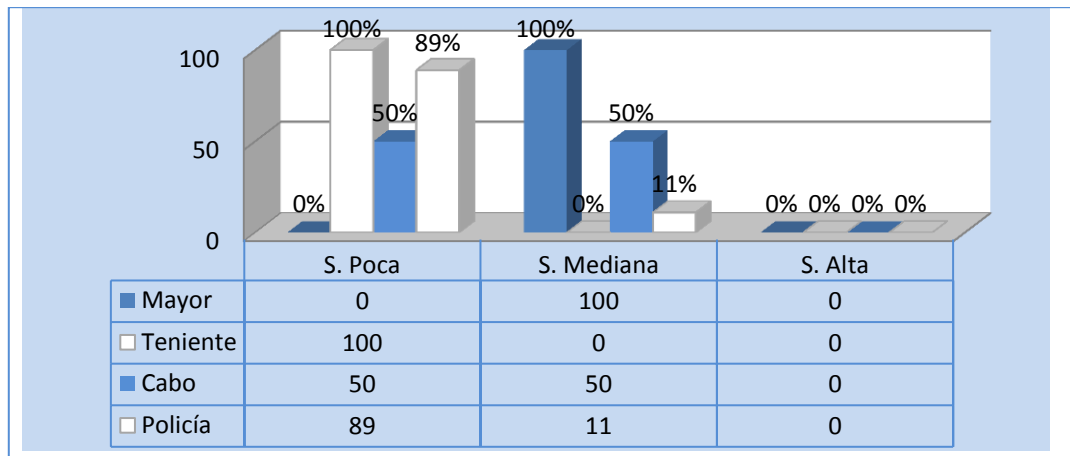
❖ El 40% siendo 4 de grado Cabo y el 47% 9 policías se encuentran dentro de una motivación mediana. Deducimos que en comparación a los anteriores grupos no cuentan con prestaciones, ni crecimiento económico y más aún no gozan de un seguro ambiente laboral, ya que todos los días corren diferentes peligros.

**Cuadro N° 14**  
**Categoría Satisfacción por Grados**

CATEGORIA	Mayor		Teniente		Cabo		Policía		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
Satisfacción Poca	0	0	2	100	5	50	17	89	24	75
Satisfacción Mediana	1	100	0	0	5	50	2	11	8	25
Satisfacción Alta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	1	100	2	100	10	100	19	100	32	100

**Gráfico N° 12**

**C. Satisfacción**



Lo propio en este gráfico se encuentra los niveles de satisfacción en la que se hallan los sujetos:

❖ El 100% que es 1 sujeto de grado mayor, manifiestan una **satisfacción** mediana. Presumimos que este grado se siente poco satisfecho, ya que el trabajo le brinda un buen ingreso económico, pero a veces sus superiores no aprecian su trabajo.

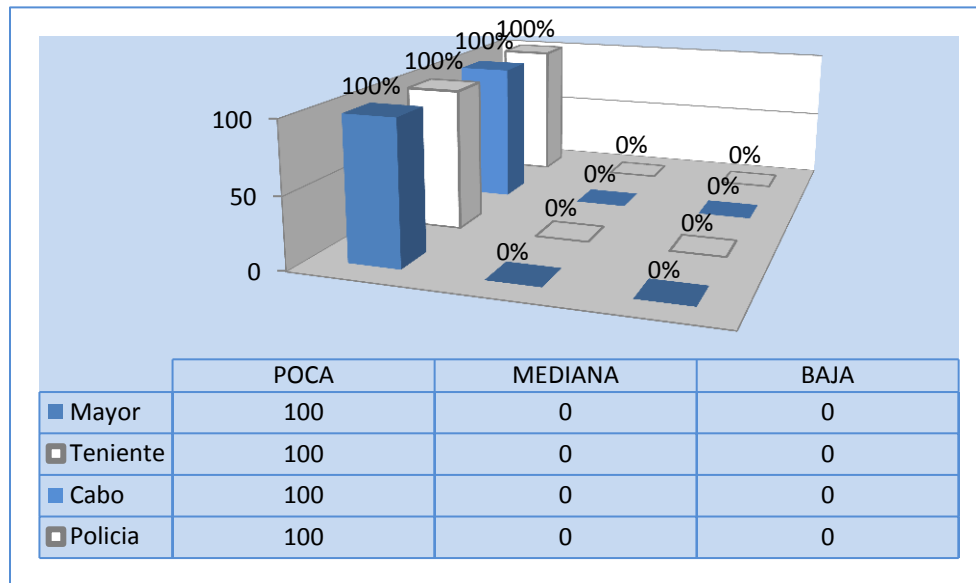
❖ El 100% 2 Tenientes, tiene una satisfacción laboral baja. Se deduce a pesar que la institución les brinda una remuneración económica aceptable, pero no se preocupa por las contribuciones y esfuerzos que el policía aporta dentro de la institución, lo que le provoca insatisfacción.

❖ El 50% 5 Cabos y el 89% 17 policías tiene una satisfacción laboral baja. Serrate manifiesta que; *“El policía declara sentirse “muy insatisfecho” con su ingreso y la satisfacción de sus necesidades familiares que actualmente no están cubiertas por ningún servicio social en la institución”* (Serrate, 2002: 15)

**Cuadro N° 15**  
**Categoría Jerarquía por Grados**

CATEGORIA	Mayor		Teniente		Cabo		Policía		Total	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
<b>Jerarquía Poca</b>	1	100	2	100	10	100	19	100	32	100
<b>Jerarquía Mediana</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Jerarquía Alta</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	1	100	2	100	10	100	19	100	32	100

**Gráfico N° 13**  
**C. Jerarquía**



❖ En el presente cuadro el 100% 1 sujeto del grado Mayor y el 100% del grado Teniente se sienten en una jerarquía baja, deducimos que estos grados a pesar que son autoridades, no se los reconoce como tal, los logros, sacrificios, esfuerzos que ponen dentro de la institución quedaron en el olvido por lo que sus superiores no mostraron interés en el trabajo que ellos van realizando.

❖ El 100% 10 sujetos del grado Cabo y el 100% 19 sujetos del grado policía se encuentra en una jerarquía baja. Deducimos que dentro de la institución se hallan dentro de una jerarquía de subordinados, por lo que sus superiores y compañeros no reconocen el grado en el que se encuentran a pesar de ser subordinados aportan mucho a la institución.

### **Conclusiones**

Se observa que los funcionarios presentan una motivación mediana, satisfacción baja, por lo que se sienten dentro de una jerarquía baja, es decir, un status jerárquico dentro de su institución bajo.

Los varones se hallan dentro de una motivación mediana, satisfacción baja y jerarquía baja a diferencia de las mujeres que se encuentran dentro de una motivación alta, pero se asemeja al encontrarse ambos con una satisfacción baja y dentro una jerarquía baja.

En relación a los grados se observa que existe similitud entre los grados Teniente Cabo y Policía, ya que ambos presentan una motivación mediana, satisfacción baja y una jerarquía baja en el grado de Mayor se diferencia de los anteriores grados, porque presenta una motivación alta y una satisfacción mediana. Pero se encuentra dentro de una jerarquía baja igual que los otros grados.

**Análisis de la hipótesis:** La hipótesis planteada es “Los funcionarios policiales se encuentran con una motivación, satisfacción y jerarquía baja.”

Los resultados nos permitieron conocer que en general, el policía se encuentra el 47% con una motivación mediana, el 75% una satisfacción mediana y una jerarquía baja, por lo que se deduce que la hipótesis planteada se cumple.

**OBJETIVO N° 6**

**5.6 Identificar el grado de agotamiento de los funcionarios policiales**

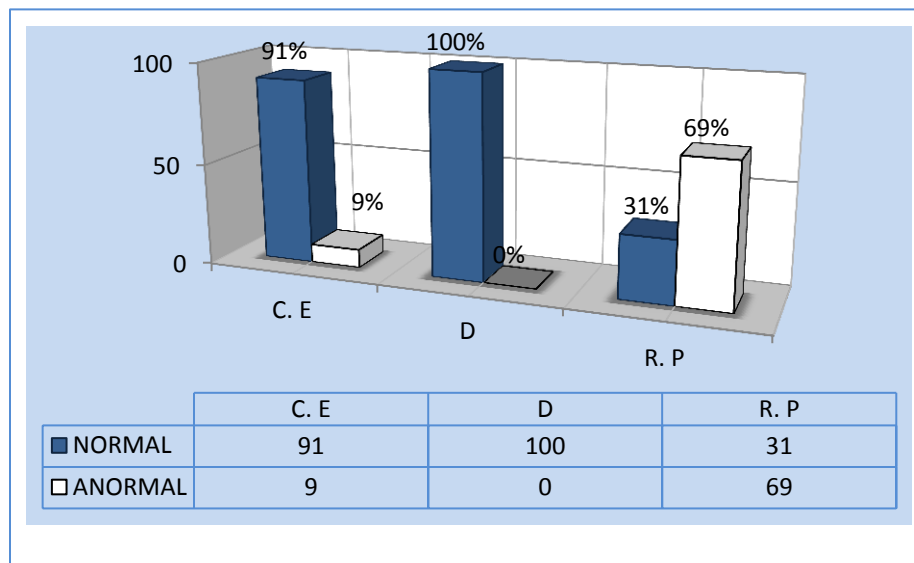
**Cuadro N° 16**

**Agotamiento Laboral**

CATEGORÍAS	Nivel	Fr	%
Cansancio emocional	Normal	29	91
	Anormal	3	9
	Total	32	100
Despersonalización	Normal.	32	100
	Anormal	0	0
	Total	32	100
Realización personal	Normal	10	31
	Anormal	22	69
	Total	32	100

**Gráfico N° 14**

**Agotamiento laboral**



En el siguiente cuadro se puede observar que:

- ❖ En la categoría de **cansancio emocional**, el 91% llegando a ser 29 sujetos se encuentran en un nivel normal.

Apellaniz manifiesta que *“El trabajo mal distribuido, puede provocar una alteración en el ritmo y la sobrecarga en el desempeño laboral del policía llega a desencadenar episodios de cansancio emocional”*. Partiendo de esto los policías no manifiestan un cansancio emocional, debido a que dentro de la institución se da diferentes problemas tanto con los internos, superiores y compañeros que mayormente tienen soluciones, también a veces tienen que cumplir horarios de trabajo fatigosos que con el tiempo puede provocar en ellos un cansancio emocional. (Apellaniz, 2000: 22)

- ❖ El 100%; es decir, 32 sujetos se encuentran en un nivel normal en la categoría **despersonalización**

Lo que se deduce que la relación en general entre los policías es muy satisfactoria, entre ellos existen sentimientos de camaradería, colaborándose todo el tiempo y más aun cuidándose entre ellos en momentos difíciles que se les presenta dentro del penal como: problemas con los internos o problemas con sus superiores.

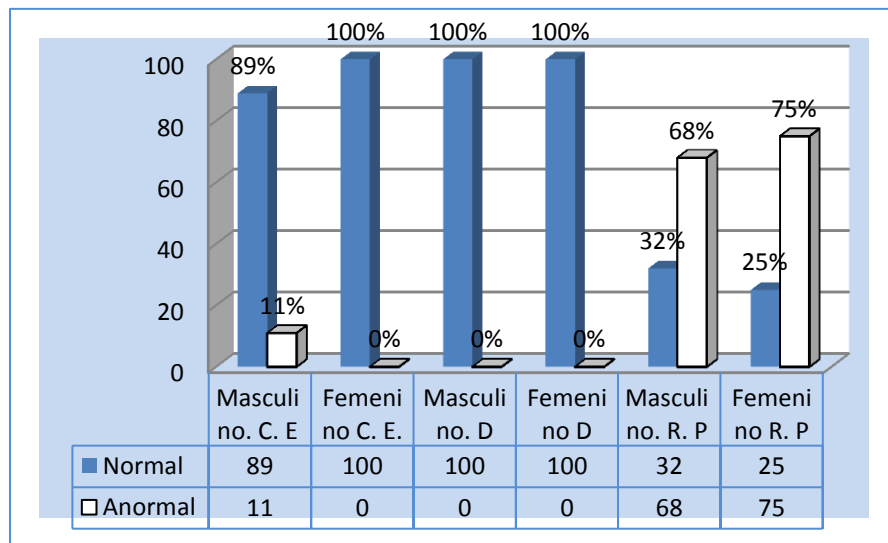
- ❖ En el área de **realización personal**, el 69%; es decir, 22 sujetos se halla en un nivel anormal.

Lo que quiere decir que los policías no se sienten realizados profesionalmente, por lo que están sometidos todo el tiempo a decisiones de sus superiores no permitiéndoles desenvolverse como a ellos les gustaría hacerlo, lo que provoca un desempeño laboral bajo, que afecta también en la relación con sus compañeros.

**Cuadro N° 17**  
**Grado cansancio emocional**  
**Por Sexo**

CATEGORÍA	MASCULINO						FEMENINO					
	Normal		Anormal		Total		Normal		Anormal		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Cansancio Emocional</b>	25	89	3	11	28	100	4	100	0	0	32	100
<b>Despersonalización</b>	28	100	0	0	28	100	4	100	0	0	32	100
<b>Realización personal</b>	9	32	19	68	28	100	1	25	3	75	32	100

**Gráfico N° 15**  
**Realización personal por Sexo**



En el cuadro se observa en que categoría se encuentran los sujetos:

❖ El 89% 25 sujetos varones manifiestan un **cansancio emocional normal**.

Deducimos que puede darse en los varones debido a que todo lo que viven dentro del

penal, como las horas corridas de trabajo, los diferentes peligros a los que están expuestos pueden llegar a provocar en ellos un cansancio emocional.

❖ El 100% 4 mujeres manifiestan un **cansancio emocional normal**. Se presume que a diferencia de los varones, el trabajo que ellas realizan es más liviano, siempre cuenta con la colaboración de sus compañeros varones, muy rara vez se presentan conflictos con sus superiores y a diferencia de sus compañeros no se les exige demasiado ni corren muchos peligros como ellos, por lo que es mínimo el porcentaje para manifestar un cansancio emocional.

❖ El 100% siendo 28 varones presentan una **despersonalización normal**. Deducimos que los policías procuran relacionarse muy poco con los internos, pero lo que ayuda más positivamente es la buena relación que tienen los policías entre ellos.

❖ El 100% 4 mujeres presentan una **despersonalización normal**. Deducimos que se da a diferencia de los varones por que la relación que tienen las policías mujeres con las internas es más tolerable, ya que el pabellón de mujeres no es tan conflictivo como el de los varones, lo que no genera actitudes negativas hacia las internas como también hacia su trabajo.

❖ El 68% 19 varones tienen una **realización personal anormal**. Deducimos que por la labor que desempeñan dentro del penal que todo el tiempo es de subordinación y las críticas que reciben todo el tiempo por parte de sus superiores y más que todo de la sociedad, el policía no se sienten realizado profesionalmente.

❖ El 75% 3 mujeres se encuentran con una realización personal anormal. Se deduce que este trabajo lo ejercen por necesidad, pero en las mujeres a diferencia de los varones profesionalmente no se sienten realizada, por lo que no es reconocido su desempeño, este trabajo les desmotiva, para conseguir nuevos objetivos en relación a su trabajo como también personal y más que todo familiar.

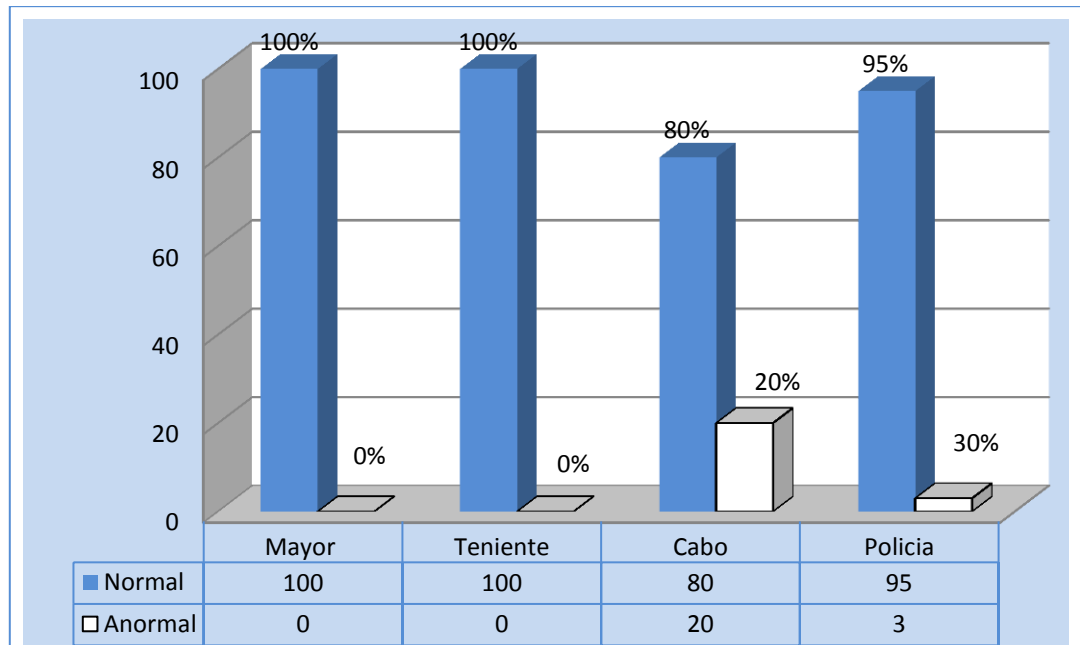
**Cuadro N° 18**

**Grado cansancio emocional  
Por Grados**

CATEGORÍA	Mayor		Teniente		Cabo		Policía		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Cansancio Emocional</b>									<b>r</b>	
<b>Normal</b>	1	100	2	100	8	80	18	95	29	91
<b>Anormal</b>	0	0	0	0	2	20	1	5	3	9
<b>Total</b>	1	100	2	100	10	100	19	100	32	100

**Gráfico N° 16**

**Grado cansancio emocional  
Por Grados**



En el cuadro se observa el grado de cansancio emocional por grados de los policías.

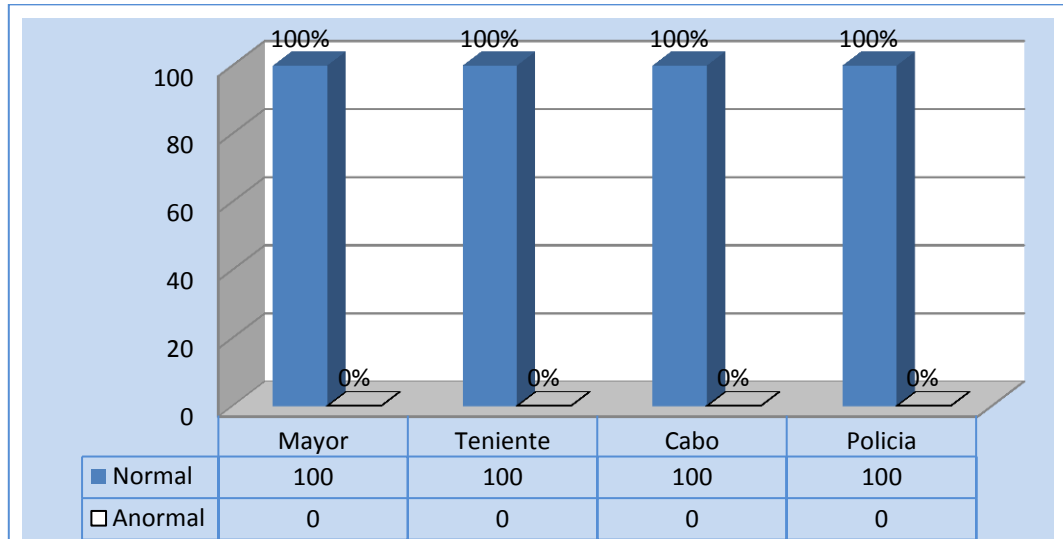
❖ El 100% 1 sujeto Grado Mayor, y el 100% 2 en grado Teniente ambos teniendo relación entre sí, ya que su rol en el penal es de autoridad, presenta un **cansancio emocional normal**. Deducimos que ellos cumplen un rol de autoridad, ya que todo lo que pasa dentro del penal está bajo su responsabilidad llegando a afectar demasiado, porque a veces dentro del penal llega a suscitarse problemas donde hay agresiones con consecuencias de heridos o hasta muertos, lo que podría ocasionar en estos diferentes grados cansancio emocional.

❖ El 80% 8 grados Cabos y el 95% 18 sujetos de grado policías manifiestan un cansancio emocional normal. Se deduce que los policías de estos grados corren muchos riesgos, al ser parte de los conflictos que se dan dentro del penal a diferencia de los otros grados, lo que podría ser un factor para que lleguen a tener un cansancio emocional.

**Cuadro N° 19**  
**Despersonalización por Grados**

CATEGORÍA	Mayor		Teniente		Cabo		Policía		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Normal</b>	1	100	2	100	10	100	19	100	32	100
<b>Anormal</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	1	100	2	100	10	100	19	100	32	100

**Gráfico N° 17**  
**Despersonalización por Grados**



El presente cuadro nos muestra en qué categoría se encuentra los diferentes grados policiales:

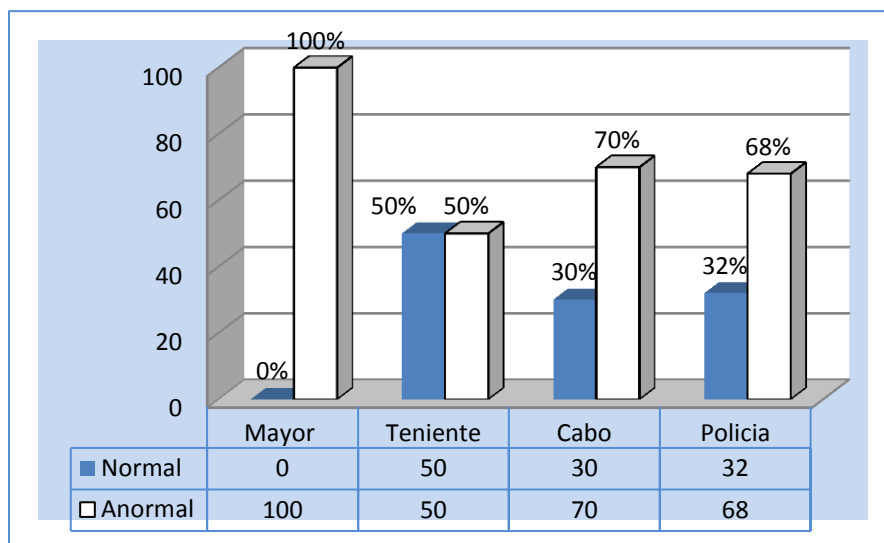
- ❖ El 100% siendo 1 sujeto grado Mayor, el 100% 2 Tenientes presentan una despersonalización normal. Se puede deducir que estos grados teniendo un cargo de autoridad buscan alternativas, para lograr un ambiente laboral adecuado, como no tomar en cuenta los aspectos negativos de los internos y rescatando lo positivo de ellos como las habilidades que tienen para poder sobre llevar su permanencia en el penal.

- ❖ El 100% 10 Cabos y el 100% 19 policías presentan una despersonalización normal. Deducimos que puede ser que, procuran el más mínimo acercamiento con los internos, para que no haya actitudes negativas hacia ellos.

**Cuadro N° 20**  
**Realización personal por Grados**

CAT	Mayor		Total		Teniente		Total		Cabo		Total		Policía		Total		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>R. Personal</b>																		
<b>Normal</b>	0	0	0	0	1	50	1	50	3	30	3	30	6	32	6	32	10	31
<b>Anormal</b>	1	100	1	100	1	50	1	50	7	70	7	70	13	68	13	68	22	69
<b>Total</b>	1	3	1	100	2	100	2	100	10	100	10	100	19	100	19	100	32	100

**Gráfico N° 18**  
**Realización personal por Grados**



El presente cuadro nos muestra en qué categoría se encuentra los diferentes grados policiales:

❖ El 100% 1 de grado Mayor, el 50% 1 Teniente se encuentran dentro de una realización personal anormal. Deducimos que ambos grados pueden manifestar esto ya que no se sienten realizados profesionalmente, porque la institución no le permite ejercer su cargo autoritario como quisieran, por lo que todo el tiempo están cumpliendo órdenes y emitiéndola a los que están bajo su cargo.

❖ El 70% 7 Cabos y el 68% 12 policías se encuentran con una realización personal anormal. Se presume que esto se da porque no les gusta la forma como se maneja esta institución, estar sometidos a alguien, cumplir las órdenes tal cual se les impuso, correr riesgos, hacer sacrificios, trabajar horas extras y en ningún momento poder protestar o quejarse no les hace sentir realizados como personas.

### **Conclusiones:**

Concluimos que en general los policías se encuentran con un cansancio emocional, despersonalización normal, pero una realización personal anormal. En relación al sexo no se encuentran diferencias.

En relación a los grados tampoco no existen diferencias, por lo que se halla dentro de un cansancio emocional, una despersonalización normal y una realización personal anormal.

**Análisis de la hipótesis:** La hipótesis planteada es “Los funcionarios policiales se encuentran con un cansancio emocional, una despersonalización y una realización personal anormal.”

Los resultados nos permitieron conocer que en general el policía se encuentra el 91% con un cansancio emocional normal, el 100% con una despersonalización normal y el 69% con una realización personal anormal, por lo que nuestra hipótesis planteada se rechaza.

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

## CONCLUSIONES

Una vez analizado los datos de manera cuantitativa y cualitativa. Llegamos a las siguientes conclusiones:

### 1. Rasgos de personalidad

Presentan: Sizotimia, poca fuerza del Yo, surgencia, poca fuerza del súper Yo, timidez, inseguridad, radicalismo y mucha tensión. En relación al sexo se observa que el sexo masculino presenta los rasgos de sizotimia, timidez, radicalismo y mucha tensión a diferencia de los varones, las mujeres presentan el rasgo confiabilidad y baja integración. Pero los rasgos de radicalismo y mucha tensión se dan en ambos sexos.

El grado de Mayor presenta similitud con el grado teniente, por los rasgos de confiable y sencillez, con los grados de cabo y policía mucha tensión. En caso del grado teniente se observa que tiende a presentar rasgos similares con los grados de cabo y policía de poca fuerza del súper yo, como también con el grado cabo se asemeja por los rasgos de por los rasgos de timidez y radicalismo.

El grado de Cabo muestra similitudes con el grado policía por los rasgos de personalidad de sizotimia, poca fuerza del súper yo, surgencia y mucha tensión. Podemos mencionar que el grado de mayor a diferencia de los otros grados presenta baja integración, el grado de teniente dureza, suspicacia e imaginatividad, dichos rasgos no manifiestan los otros grados.

### 2. Nivel de inteligencia

Los funcionarios policiales presentan un nivel intelectual término medio, presentando una capacidad normal para resolver problemas. En relación al sexo no se encuentran diferencias, ya que ambos se encuentran dentro de un nivel intelectual normal.

Por grados se puede observar que el grado de mayor como el de teniente se encuentra dentro de un nivel intelectual superior al término medio a diferencia de estos grados,

los grados de Cabo y Policía que están en un mismo nivel intelectual normal, pero difieren de los anteriores grados.

### **3. Grado de ansiedad**

Los funcionarios se encuentra en un grado de ansiedad normal, en relación al sexo se observa que no existen diferencias. Por grados y síntomas tampoco no se observan diferencias, ya que se encuentran dentro de un grado de ansiedad normal.

### **4. Grado de depresión**

Los funcionarios no presentan depresión. En relación al sexo no presentan depresión pero un cierto porcentaje en los varones presenta depresión moderada y muy alta. En el caso de los policías por grados se observa que en porcentajes altos no manifiestan depresión.

### **5. Motivación, satisfacción y jerarquía:**

Los funcionarios presentan una motivación mediana, satisfacción baja, por lo que se sienten dentro de una jerarquía baja.

Los varones se hallan dentro de una motivación mediana, satisfacción baja y jerarquía baja. A diferencia de ellos las mujeres presentan una motivación alta, una satisfacción baja y en similitud con los varones se encuentran dentro de una jerarquía baja.

En relación a los grados se observa que existe similitud entre los grados Teniente Cabo y Policía, ya que ambos presentan una motivación mediana, satisfacción baja y una jerarquía baja en el grado de Mayor. Se diferencia de los anteriores grados, porque presenta una motivación alta y una satisfacción mediana, pero se encuentra dentro de una jerarquía baja igual que los otros grados.

### **6. Cansancio emocional, despersonalización y realización personal dentro de una categoría:**

Concluimos que en general los policías se encuentran con un cansancio emocional, despersonalización normal, pero una realización personal anormal. En relación al sexo no se encuentran diferencias.

En relación a los grados tampoco no existen diferencias, por lo que se halla dentro de un cansancio emocional, una despersonalización normal y una realización personal anormal.

## RECOMENDACIONES

Después de la experiencia del proceso que conlleva, la presente investigación recomienda, lo siguiente:

❖ A la institución buscar diferentes estrategias de motivación y satisfacción que permitirá a los policías sentirse parte de la institución y lograr mejorías en las relaciones de los policías con las autoridades.

❖ A la institución que muestren interés en el buen desempeño de los funcionarios dentro de los diferentes departamentos de la policía, porque es un estímulo para que el policía continúe trabajando de esa manera, logrando que la sociedad confíe nuevamente en la institución.

❖ A futuros investigadores se sugiere profundizar más aún en esta temática (Causas del estrés, motivación para ejercer este trabajo, el perfil psicológico de un policía, etc.) al ser la profesión de la policía muy extensa, con un diario vivir ignorado por la sociedad, por lo cual se pueden rescatar realidades desconocidas que coadyuven para un bienestar psíquico y físico del policía.

❖ A las autoridades competentes que, al momento de seleccionar a los postulantes, no sólo tomen en cuenta el rendimiento académico si no también el perfil de personalidad de los mismos y que cuenten con una verdadera motivación, para esta profesión. Ya que es una población que está en contacto directo con la sociedad, cuya función es la de velar por la seguridad de la misma.

❖ A las autoridades competentes implementar un gabinete psicológico que beneficie en su mayoría a los policías, por lo que no se muestran psíquicamente afectados pero muestran ciertos rasgos de agotamiento, desmotivación, depresión, ansiedad, etc. que con el tiempo puede traer consecuencias serias si no es atendido a tiempo.

❖ A las autoridades que se enfoquen en un mejoramiento de la infraestructura penitenciaria en pabellones, ya que los mismos están todos juntos (pensionistas, violadores, delincuentes, etc.) por lo que esto favorecería al policía para un mejor control de los internos y una reducción en los riesgos que actualmente corren.

