

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
CARRERA DE PSICOLOGÍA**



**TESIS DE GRADO**

**TENDENCIAS EN LA ESTRUCTURA DE LA PERSONALIDAD DE  
CADETES QUE SE ENCUENTRAN EN FORMACIÓN PARA LA  
PROFESIÓN DE POLICÍA**

**PARA OBTENER EL GRADO DE LICENCIATURA  
EN PSICOLOGÍA**

**POSTULANTE:** FABIOLA INGRID MANCILLA RUÍZ  
**TUTOR:** LIC. RENÉ CALDERON JEMIO

LA PAZ – BOLIVIA  
2013

## RESUMEN

En la actualidad, es una necesidad el conocer las tendencias de la personalidad de los cadetes que se encuentran en plena formación policial, para que de esa forma se pueda establecer la presencia de trastornos o algún tipo de psicopatología, puesto que pueden manifestarse durante su preparación o en el ejercicio de sus funciones laborales. Por tal razón, en el presente estudio “*Tendencias en la estructura de la personalidad de cadetes que se encuentran en formación para la profesión de policía*” se determinó las tendencias en la estructura de la personalidad de cadetes, ello permitirá mejorar el perfil de ingreso de postulantes a la Universidad Policial.

Considerando las características de la investigación, el tipo de estudio fue el descriptivo, con un diseño no experimental y transversal, las técnicas e instrumentos que permitieron la recogida de datos fueron el Cuestionario de Tendencias de Personalidad, la Escala de Autovaloración y el Test de Afrontamiento ante situaciones laborales; y la revisión documental. Los test fueron aplicados a 90 cadetes (varones y mujeres) de primer y cuarto año de la Universidad Policial.

Entre los resultados más relevantes, las categorías significativas relacionadas con una personalidad de tendencias van dirigidas hacia una forma de ser obsesivo, desconfiado, aislado, egocéntrico e histriónico.

### **Palabras claves:**

Tendencias de la personalidad, policías, trastornos.

### *Dedicatoria*

*A mi querida familia por todo el apoyo y la colaboración incondicional que siempre me dieron.*

*A mi esposo, porque es un pilar fundamental en mi vida, tus palabras de apoyo siempre me acompañaron. Gracias a ti pude alcanzar mis sueños y lograr mis metas.*

*A mi adorada hijita, eres la luz de mi vida y la fuerza que tuve en todo momento para seguir adelante y la que siempre me acompañó a clases, exámenes y en todos los momentos difíciles de la universidad.*

*A mi amado bebe, que desde mi vientre sentiste y viviste conmigo este sueño de ser profesional.*

### *Agradecimiento*

*Principalmente agradezco a Dios nuestro creador por haberme dado la existencia “Llévame siempre de tu mano mi señor”.*

*A ti mi esposo que vistes con honor el uniforme verde olivo, me guiaste y me abriste las puertas de tan noble Institución la Policía Boliviana.*

*Agradecer también a mis docentes que me formaron y me brindaron toda su sabiduría y sus enseñanzas.*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
RESUMEN .....	ii
 <b>INTRODUCCIÓN</b>	
 <b>CAPÍTULO I</b>	
<b>PROBLEMA Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN</b>	
I. ÁREA PROBLEMÁTICA .....	4
II. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	5
III. OBJETIVOS .....	7
3.1. Objetivo general.....	7
3.2. Objetivos específicos.....	7
IV. JUSTIFICACIÓN .....	7
 <b>CAPÍTULO I</b>	
<b>MARCO TEÓRICO</b>	
I. LA PERSONALIDAD.....	9
1.1. Desarrollo de la personalidad .....	12
1.2. Teorías de la personalidad .....	14
1.2.1. Aprendizaje cognoscitivo social de Albert Bandura .....	14
1.2.1.1. Aprendizaje por la observación o modelado .....	15
1.2.1.2. Proceso de autocontrol .....	17
1.2.2. Teorías de la imitación.....	18
1.3. Clasificación de los trastornos de personalidad según Millon y Beverly .....	19
1.3.1. Trastorno de la personalidad de tipo independiente .....	20

1.3.2. Trastorno de la personalidad por dependencia .....	20
1.3.3. Trastorno de la personalidad por ambivalencia .....	21
1.3.4. Trastorno de la personalidad por desvinculación.....	21
1.3.5. Trastorno de la personalidad más graves.....	22
1.4. Componentes de la personalidad .....	24
1.5. Tendencias de la personalidad.....	26
1.6. Método biológico del estudio de la personalidad .....	26
II. HISTORIA DE CREACIÓN DE LA POLICÍA BOLIVIANA .....	28
2.1. Creación de la Escuela de Policías .....	29
III. UNIVERSIDAD POLICIAL “MARISCAL ANTONIO JOSÉ DE SUCRE” UNIPOL .....	30
3.1. Campo de acción académico profesional .....	32

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA**

I. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	43
1.1. Tipo de investigación .....	43
1.2. Diseño de investigación.....	44
II. VARIABLES .....	45
2.1. Variables independientes .....	45
2.2. Variables dependientes .....	45
III. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	46
3.1. Población.....	46
3.2. Muestra.....	46
IV. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN .....	47
4.1. Test de personalidad .....	47
4.2. Revisión documental .....	48
V. AMBIENTE DE INVESTIGACIÓN.....	48
VI. PROCEDIMIENTO .....	48

## **CAPÍTULO IV**

### **PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

I. RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE TENDENCIAS DE PERSONALIDAD PARA ENTREVISTAS DEL INVENTARIO SCID-II .....	51
II. RESULTADOS DEL TEST DE AFRONTAMIENTO ANTE SITUACIONES LABORALES .....	69
III. RESULTADOS DE LA ESCALA DE AUTOVALORACIÓN .....	94

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

I. CONCLUSIONES .....	126
II. RECOMENDACIONES .....	134

## **BIBLIOGRAFÍA**

## **ANEXOS**

## ÍNDICE DE CUADROS

	<b>Pág.</b>
Cuadro N° 1 Pregunta 1: Tengo una tendencia a evitar resolver mis problemas .....	94
Cuadro N° 2 Pregunta 2: Pienso que no debo ser amistoso con la gente porque no les caigo bien.....	95
Cuadro N° 3 Pregunta 3: Me invaden pensamientos de inferioridad en relación al resto de personas.....	96
Cuadro N° 4 Pregunta 4: Pienso que soy una persona irascible.....	97
Cuadro N° 5 Pregunta 5: Me comparo con las personas .....	98
Cuadro N° 6 Pregunta 6: No me siento seguro/a de poder resolver los problemas que se me presentarán en el futuro .....	99
Cuadro N° 7 Pregunta 7: Pienso que la gente no confía en mí .....	100
Cuadro N° 8 Pregunta 8: Me siento culpable cuando las otras personas tienen problemas .....	101
Cuadro N° 9 Pregunta 9: Tengo miedo a relacionarme con personas que no conozco .....	102
Cuadro N° 10 Pregunta 10: Siento timidez en situaciones sociales .....	103
Cuadro N° 11 Pregunta 11: Tengo miedo que las personas averigüen lo que en realidad soy.....	104
Cuadro N° 12 Pregunta 12: No me siento en el mismo nivel de las otras personas.....	105
Cuadro N° 13 Pregunta 13: Pienso que las personas reaccionan mal sólo conmigo .....	106
Cuadro N° 14 Pregunta 14: Cuando estoy con personas, no doy mi opinión por miedo a equivocarme .....	107
Cuadro N° 15 Pregunta 15: Siento que no soy yo mismo/a cuando estoy con muchas personas .....	108

Cuadro N° 16 Pregunta 16: Pienso que tengo mala suerte por todo lo que me sucede .....	109
Cuadro N° 17 Pregunta 17: No me siento totalmente normal.....	110
Cuadro N° 18 Pregunta 18: Las personas no reconocen mis virtudes .....	111
Cuadro N° 19 Pregunta 19: Las personas tienden a criticarme.....	112
Cuadro N° 20 Pregunta 20: Cuestiono mi valía personal .....	113
Cuadro N° 21 Pregunta 21: Me siento diferente a las otras personas.....	114
Cuadro N° 22 Pregunta 22: Hago lo que quieren las otras personas para sentirme bien .....	115
Cuadro N° 23 Pregunta 23: Estoy consciente que la mayor parte de las personas son más seguras que yo .....	116
Cuadro N° 24 Pregunta 24: Algo me dice que no hago las cosas bien .....	117
Cuadro N° 25 Pregunta 25: He llegado a la conclusión de que no vivo de forma feliz .....	118
Cuadro N° 26 No hablo sobre mi porque tengo temor a ser criticado/a .....	119
Cuadro N° 27 Pregunta 27: No me siento seguro/a de poder afrontar la mayor parte de mis problemas .....	120
Cuadro N° 28 Pregunta 28: No puedo ser natural delante de otras personas.....	121
Cuadro N° 29 Pregunta 29: Cuando alguien me critica me siento muy mal .....	122
Cuadro N° 30 Pregunta 30: Cuando alguien dice algo positivo de mí me es difícil creerlo .....	123
Cuadro N° 31 Resultados de la Escala de Autovaloración.....	124
Cuadro N° 32 Resultados globales por puntuación obtenida sobre el Nivel de autoestima .....	125

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
Gráfico N° 1 Tendencia de la personalidad depresiva.....	52
Gráfico N° 2 Tendencia de la personalidad evitativa .....	53
Gráfico N° 3 Tendencia de la personalidad desconfiada.....	54
Gráfico N° 4 Tendencia de la personalidad aislada.....	55
Gráfico N° 5 Tendencia de la personalidad excéntrica.....	56
Gráfico N° 6 Tendencia de la personalidad límite .....	57
Gráfico N° 7 Tendencia de la personalidad ansiosa.....	58
Gráfico N° 8 Tendencia de la personalidad dependiente .....	59
Gráfico N° 9 Tendencia de la personalidad obsesiva .....	60
Gráfico N° 10 Tendencia de la personalidad histriónica.....	61
Gráfico N° 11 Tendencia de la personalidad egocéntrica.....	62
Gráfico N° 12 Tendencia de la personalidad pasivo agresivo .....	63
Gráfico N° 13 Tendencia de la personalidad antisocial .....	64
Gráfico N° 14 Resultados generales del test de personalidad .....	65
Gráfico N° 15 Conclusivo de Tendencia de la personalidad.....	67
Gráfico N° 16 Resultados conclusivos de los estudiantes de 4to. año .....	68
Gráfico N° 17 Pregunta 1: La acción más adecuada para proseguir con un objetivo en un grupo de trabajo, para usted sería: .....	69
Gráfico N° 18 Pregunta 2: Si está presentando un caso a sus camaradas sobre la materia en la que trabaja y los asistentes no entienden lo que trata de explicar, usted:.....	71
Gráfico N° 19 Pregunta 3: Va a tener una reunión con sus camaradas y espera que los resultados sean altamente positivos, usted:.....	72
Gráfico N° 20 Pregunta 4: En las ocasiones en que los compañeros de trabajo no han querido colaborar en la solución de los problemas que han surgido en el trabajo, usted: .....	73

Gráfico N° 21 Pregunta 5: La desición que usted tomaría en caso de considerar su labor muy pesada y con demasiadas responsabilidades, sería: .....	74
Gráfico N° 22 Pregunta 6: Tiene la misión de llevar a cabo una reunión con un grupo de personas muy heterogéneo y muy conflictivo, usted: .....	75
Gráfico N° 23 Pregunta 7: Cuando se disponen documentos importantes en un determinado orden y alguna persona de la oficina los ordena sin previo aviso:.....	76
Gráfico N° 24 Pregunta 8: Usted está trabajando en una actividad en la que despliegan acciones de mucha colaboración a personas necesitadas, aunque la remuneración es muy poca. Teniendo posibilidades de encontrar un mejor trabajo en el que demuestre su capacidad profesional, usted: .....	77
Gráfico N° 25 Pregunta 9: En los periodos de trabajo en los que tiene problemas personales, usted: .....	78
Gráfico N° 26 Pregunta 10: Cuando tiene ideas creativas e innovadoras que comunicar a un grupo de trabajo, usted:.....	79
Gráfico N° 27 Pregunta 11: Si tuviera que iniciar un nuevo proyecto con personas que no conoce, usted: .....	80
Gráfico N° 28 Pregunta 12: Si tiene que orientar un conflicto que ha durado mucho tiempo por la dificultad de las partes de encontrar soluciones adecuadas, usted: .....	81
Gráfico N° 29 Pregunta 13: Uno de los objetivos que un líder deberá desarrollar es: .....	82
Gráfico N° 30 Pregunta 14: Cuando tiene que dar un comunicado u opinión que es muy comprometedor para algunas personas, pero que a la vez coopera o ayuda a otras personas, usted:.....	83
Gráfico N° 31 Pregunta 15: Si tiene una habilidad específica en el ámbito profesional, pero en su trabajo sabe que otra persona lo hace mejor, usted: .....	84

Gráfico N° 32 Pregunta 16: Cuando alguien que no tiene tanta experiencia y formación como usted se toma atribuciones que no le corresponden en el trabajo, haciendo mal las cosas, usted: .....	85
Gráfico N° 33 Pregunta 17: En la nueva institución donde ha llegado a trabajar, las personas no saben como conciliar estrategias e ideas para lograr sus objetivos, usted:.....	86
Gráfico N° 34 Pregunta 18: Cuando se encuentra en una reunión con varios camaradas y usted tiene una postura firme y decidida respecto al tema de discusión surgido y se da cuenta que la mayoría de las personas no piensan lo mismo: .....	87
Gráfico N° 35 Pregunta 19: Está a punto de entrar en receso laboral, sin embargo, queda por entregar un trabajo que no es importante ni para usted ni para la institución, pero si para algunos miembros del equipo:.....	88
Gráfico N° 36 Pregunta 20: En los momentos en los que usted se siente muy cansado y todavía tiene mucho trabajo que realizar:.....	89
Gráfico N° 37 Pregunta 21: Si un camarada a elevado ha instancias superiores un informe negativo y falso sobre su persona y que además ud se ha enterado por otras personas: .....	90
Gráfico N° 38 Pregunta 22: Le han pedido asesoramiento para el diseño de un proyecto de mejora institucional, las personas involucradas no cuentan con capacitación en el área, usted: .....	91
Gráfico N° 39 Pregunta 23: Al asesorar situaciones de mucho riesgo de las cuáles dependen su trabajo: .....	92
Gráfico N° 40 Pregunta 24: Llegan a buscarlo personas que se encuentran descontentas con algo que usted propuso y no dio buenos resultados, usted:.....	93
Gráfico N° 41 Pregunta 1: Tengo una tendencia a evitar resolver mis problemas ...	94
Gráfico N° 42 Pregunta 2: Pienso que no debo ser amistoso con la gente porque no les caigo bien.....	95

Gráfico N° 43 Pregunta 3: Me invaden pensamientos de inferioridad en relación al resto de personas.....	96
Gráfico N° 44 Pregunta 4: Pienso que soy una persona irascible .....	97
Gráfico N° 45 Pregunta 5: Me comparo con las personas.....	98
Gráfico N° 46 Pregunta 6: No me siento seguro/a de poder resolver los problemas que se me presentarán en el futuro.....	99
Gráfico N° 47 Pregunta 7: Pienso que la gente no confía en mí .....	100
Gráfico N° 48 Pregunta 8: Me siento culpable cuando las otras personas tienen problemas .....	101
Gráfico N° 49 Pregunta 9: Tengo miedo a relacionarme con personas que no conozco.....	102
Gráfico N° 50 Pregunta 10: Siento timidez en situaciones sociales .....	103
Gráfico N° 51 Pregunta 11: Tengo miedo que las personas averigüen lo que en realidad soy.....	104
Gráfico N° 52 Pregunta 12: No me siento en el mismo nivel de las otras personas .....	105
Gráfico N° 53 Pregunta 13: Pienso que las personas reaccionan mal sólo conmigo .....	106
Gráfico N° 54 Pregunta 14: Cuando estoy con personas, no doy mi opinión por miedo a equivocarme .....	107
Gráfico N° 55 Pregunta 15: Siento que no soy yo mismo/a cuando estoy con muchas personas .....	108
Gráfico N° 56 Pregunta 16: Pienso que tengo mala suerte por todo lo que me sucede.....	109
Gráfico N° 57 Pregunta 17: No me siento totalmente normal.....	110
Gráfico N° 58 Pregunta 18: Las personas no reconocen mis virtudes .....	111
Gráfico N° 59 Pregunta 19: Las personas tienden a criticarme.....	112
Gráfico N° 60 Pregunta 20: Cuestiono mi valía personal .....	113
Gráfico N° 61 Pregunta 21: Me siento diferente a las otras personas .....	114
Gráfico N° 62 Pregunta 22: Hago lo que quieren las otras personas para sentirme bien .....	115

Gráfico N° 63 Pregunta 23: Estoy consciente que la mayor parte de las personas son más seguras que yo .....	116
Gráfico N° 64 Pregunta 24: Algo me dice que no hago las cosas bien .....	117
Gráfico N° 65 Pregunta 25: He llegado a la conclusión de que no vivo de forma feliz .....	118
Gráfico N° 66 Pregunta 26: No hablo sobre mi porque tengo temor a ser criticado/a .....	119
Gráfico N° 67 Pregunta 27: No me siento seguro/a de poder afrontar la mayor parte de mis problemas .....	120
Gráfico N° 68 Pregunta 28: No puedo ser natural delante de otras personas.....	121
Gráfico N° 69 Pregunta 29: Cuando alguien me critica me siento muy mal .....	122
Gráfico N° 70 Pregunta 30: Cuando alguien dice algo positivo de mí me es difícil creerlo .....	123
Gráfico N° 71 Resultados de la Escala de Autovaloración .....	124
Gráfico N° 72 Resultados globales por puntuación obtenida sobre el Nivel de autoestima .....	125

## **INTRODUCCIÓN**

La Policía Boliviana es sin duda una institución de ineludible importancia para toda la sociedad boliviana. Como fuerza pública, tiene la misión específica de la defensa de la sociedad, la conservación del orden público y el cumplimiento de las leyes en todo el territorio nacional. Ejerce la función policial de manera integral y bajo mando único, en conformidad con su Ley Orgánica y las leyes del Estado Plurinacional,<sup>1</sup>dejando por sentado que la formación profesional de sus Recursos Humanos debe ser integral, abarcando el amplio espectro de las ciencias policiales.

Es importante que para consolidar una Policía Boliviana apegada al cumplimiento de la Ley y la norma, se estimule el desarrollo profesional para brindar un servicio de excelencia al pueblo boliviano, como principal destinatario; depende de la efectividad, idoneidad y responsabilidad en las labores que desarrolle el personal policial, con la finalidad de constituirse en un valor de la defensa moral. Es por ello, que en la formación académica impartida en la Universidad Policial “Mariscal Antonio José de Sucre”; así como, en otros Institutos de formación policial, un aspecto importante a considerar es la personalidad de los cadetes, ya que si bien es algo interno, llegado un momento en la vida de un individuo se exterioriza causando algún efecto sobre el entorno familiar, social o laboral.

El trabajo desarrollado por la Policía Boliviana satisface parcialmente las necesidades y exigencias de la ciudadanía en materia de Seguridad Ciudadana. Además de los graves problemas de corrupción que enfrenta la institución Policial al interior de sus filas, esta da cada vez menor confianza de la ciudadanía en su trabajo y los resultados derivados de él. Esta desconfianza ha

---

<sup>1</sup>Constitución Política del Estado Plurinacional. Título Octavo Régimen de la Policía Nacional, Artículo N° 215.

generado en la sociedad en su conjunto, una sensación de inseguridad, que menoscaba su ya deteriorada calidad de vida. No es ajeno al conocimiento de todos los miembros de la Policía Boliviana y también de la sociedad en su conjunto, pasando por los gobernantes de turno y las instituciones, que el policía boliviano está afectado por un sinnúmero de limitaciones que influyen negativamente en su actitud, su conducta y naturalmente su desempeño.

En una sociedad democrática la eficacia de la Policía no depende sólo del equipamiento técnico, del número de efectivos policiales, sino también de la forma en que se desempeña la actividad policial. Dada la consideración de la Policía como un servicio público, dirigido a proteger a la sociedad, se produce una interacción entre los miembros de esta Institución y el resto de las personas que conforma la colectividad.

La preparación académica del personal policial se inicia desde el momento de la incorporación de los sujetos, mediante un proceso selectivo, basado en un conjunto de condiciones académicas, valores, habilidades y destrezas, hasta el aprendizaje de las más sofisticadas técnicas de intervención en situaciones de crisis, donde la libertad o la vida de una persona pueden depender de un saber actuar acorde con los principios de congruencia, oportunidad y proporcionalidad. Es por ello, que es una necesidad el conocer las tendencias de la personalidad de los cadetes que se encuentran en plena formación policial, para que de esa forma podamos establecer la presencia de trastornos o algún tipo de psicopatología, puesto que dichos aspectos pueden manifestarse durante su preparación o una vez se gradúen de los institutos de formación policial, es decir, en el ejercicio de sus funciones laborales como Oficiales de Policía. Y a partir de ello con la presente investigación coadyuvar con la formación policial, a fin de detectar e intervenir ante la presencia de cualquier alteración psíquica que pueda ocasionar un desequilibrio en la salud mental de alguno de sus miembros.

La Policía Boliviana al ser una entidad generadora de normas y proveedora de servicios de seguridad, orientados a la defensa de la sociedad, conservación del orden público y el cumplimiento de las leyes en todo el territorio nacional. Por lo tanto, debe generar dentro de sí misma una serie de normas al momento de formar a sus efectivos policiales, en este caso de la vida de los cadetes, bajo un enfoque de disciplina, orden y rigidez. Las mismas que se justifican dada la necesidad de mantener el orden y la eficacia en la UNIPOL, por ello su aplicación son continuas, repetitivas e inflexibles.

En la actualidad, la Universidad Policial “Mariscal Antonio José de Sucre” se encuentra iniciando un proceso de profundas transformaciones para reencaminar el Sistema Educativo Policial hacia el logro de su misión, visión y objetivos, concordantes con la transformación institucional de la Policía Boliviana. Al determinar las tendencias en la estructura de la personalidad de cadetes que se encuentran en formación para la profesión de policía, permitirá mejorar el perfil de ingreso de postulantes a la Universidad Policial, aportando a la configuración de un perfil mejorado para los futuros postulantes que deseen profesionalizarse en la noble labor de policía. Para ello, en la presente investigación se aplicó el Cuestionario de Tendencias de Personalidad, la Escala de Autovaloración y el Test de afrontamiento ante situaciones laborales a caballeros y damas cadetes tanto de Primer y Cuarto Año de la Universidad Policial.

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN**

#### **I. ÁREA PROBLEMÁTICA**

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

Por esta razón, es exigible que esta facultad del uso de la violencia, reglada pero con un gran componente de discrecionalidad, sea ejercida por personas que dispongan de estabilidad psicológica y que actúen con actitudes positivas hacia la sociedad y hacia su propio quehacer, de tal modo que les permita afrontar situaciones emocionales y de riesgo; y tomar las mejores decisiones posibles, con el mínimo daño para todos los intervinientes. La tarea policial presenta unas características muy especiales en cuanto a su desempeño, como son el contacto constante con multitud de miembros de la sociedad, el afrontamiento de situaciones muy singulares y el riesgo inherente al uso de la fuerza, tanto por pasivo como por activo. Su trabajo diario constituye un banco de pruebas constante para el profesional, en el que se somete a examen su equilibrio psíquico. Un trabajo así genera forzosamente un estresor continuo que puede afectar al individuo con menoscabo de su estabilidad psíquica.

Un factor de máximo interés a meditar es la doble incidencia que tiene la función policial, sobre el policía como persona y sobre la sociedad en cuyo seno trabaja, lo cual requiere que este funcionario posea el mayor nivel de equilibrio psíquico posible, y que disponga de recursos mentales para desenvolverse de una forma adecuada en cada situación dada.

Igualmente obligado es el que la Institución conozca en todo momento el estado mental de su personal y obre en consecuencia.

Desde estas consideraciones surge la necesidad de conocer las tendencias de la personalidad de cadetes que se encuentran en plena preparación profesional en la Universidad Policial, a fin de establecer servicios específicos para atender a quienes por causas personales o profesionales muestren problemas de tipo psíquico, es decir, que ha de cuidar de la salud mental de su personal, por éste y por la Institución.

Cuando alguien padece una alteración psíquica se produce un malestar subjetivo en el individuo, que puede interesar toda su esfera vital, y por tanto, su conducta particular y profesional. Unido a ello, será la familia la que resulte perjudicada por su comportamiento.

Además, en el trabajo de un policía, se han de tener muy en cuenta las consecuencias negativas que pueden derivar sobre la sociedad. Si el afectado continúa prestando servicio, su comportamiento profesional también sufrirá los efectos de su desequilibrio, con perjuicio para su Institución y para el ciudadano con el que intervenga.

Una actividad preventiva que no puede faltar es el deber de supervisión de la Institución, desde el punto de vista de equilibrio psicológico, que ha de ejercer sobre las personas que pertenecen al colectivo, para evitar conductas negativas incluso fuera del servicio.

## **II. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

En este estudio se busca conocer y determinar las tendencias en la estructura de la personalidad de cadetes que se encuentran en plena preparación y

formación para la profesión de policía en la Universidad Policial. Esto implica identificar las características y tendencias de la personalidad de los cadetes de la UNIPOL; así como el de evaluar y analizar el tipo de tendencia de dichos cadetes.

Específicamente, se busca conocer las tendencias en la estructura de la personalidad de los cadetes de la UNIPOL a fin de coadyuvar con la detección e intervención en caso de encontrar algún tipo de personalidad que pueda ser considerada como un factor de riesgo para una Institución que cuyos miembros se encuentran en pleno contacto con la sociedad y además con un tipo de poder especial que les es asignado por el Estado para el cumplimiento de las leyes con el pleno uso de la fuerza e incluso de armas de reglamento. Entonces, es preciso para la Institución Policial contar con efectivos policiales idóneos y desde luego con una buena salud tanto física como mental, para que de esa forma la Institución del orden pueda lograr una imagen totalmente positiva ante la sociedad, en razón de que actualmente viene atravesando un desencanto ante la población por los múltiples hechos delictivos en los que se ven involucrados algunos de sus miembros. Y que mejor el poder trabajar todos estos puntos desde la fase inicial en la que se encuentran los cadetes para su formación policial.

Bajo este contexto se formula la siguiente pregunta de investigación:

*¿Cuáles son las tendencias en la estructura de la personalidad de cadetes que se encuentran en formación para la profesión de policía?*

### **III. OBJETIVOS**

#### **3.1. Objetivo general**

- Evaluar las tendencias en la estructura de la personalidad de cadetes que se encuentran en formación para la profesión de policía, mediante un protocolo de evaluación para mejorar la selección de postulantes en la Universidad Policial "Mariscal Antonio José de Sucre".

#### **3.2. Objetivos específicos**

- Identificar las características y tendencias de la personalidad de cadetes que se encuentran en formación para la profesión de policía.
- Evaluar el tipo de tendencia de la personalidad de los cadetes que se encuentran en formación para la profesión de policía.
- Analizar las tendencias de la personalidad de los cadetes en proceso de formación para coadyuvar en su formación profesional.

### **IV. JUSTIFICACIÓN**

Este presente estudio permitirá conocer y analizar las tendencias de la personalidad de cadetes que se encuentran en formación para la profesión de policía, para aportar a la configuración de un perfil mejorado para futuros postulantes adecuado a la formación y el ejercicio profesional. El perfil de un policía debe ser considerado en la carrera profesional en sus diferentes instituciones de formación, en el caso de la Universidad Policial "Mariscal Antonio José de Sucre", al estar encargada de proporcionar a la sociedad la

seguridad ciudadana correspondiente, necesita de estudiantes con formación integral en la prevención y restablecimiento del orden público a fin de interactuar con la sociedad en representación del estado para desarrollar acciones preventivas, de mediación y auxilio, preservando el normal desenvolvimiento de las actividades públicas en sociedad y la aplicación de leyes en el marco de la normativa nacional e internacional.

Es por ello, que resulta importante conocer y analizar las tendencias en la estructura de la personalidad que se presentan en los cadetes en su formación policial, para que en caso de que se presenten rasgos no óptimos en el perfil de la personalidad de un policía, puedan ser tratados adecuadamente por especialistas en el tema. De modo, que se pueda ayudar a los cadetes a canalizar la personalidad apropiada que deberían desarrollar y la sociedad resulte beneficiada. De esta manera, no sólo se estará cuidando el bienestar de la población civil, sino también de las personas que están encargadas de dar cumplimiento a la misión emanada por la Nueva Constitución Política del Estado Plurinacional.

Por último señala, que conocer la tendencia de la personalidad de los cadetes de la UNIPOL, es importante, ya que ayudará a atender los diferentes tipos de problemas que se presentan en estas personas.

## CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

### I. LA PERSONALIDAD

El término de personalidad, es considerado uno de los más ambiguos en la psicología moderna, por lo existen diferentes posturas u orientaciones teóricas que hacen un intento para definir la personalidad. En un principio, personalidad fue definida con base en la palabra *personae*, que proviene del latín, y que viene a significar *máscara* "...que los actores se ponían en él para interpretar a sus personajes".<sup>2</sup>Entonces se refería al hecho de habla con el rostro oculto por una máscara.

Posteriormente, empezaron a surgir diferentes posturas para definir la personalidad, una de esas es Jung quien consideró el concepto de máscara y señala que la personalidad refiere automáticamente a dos aspectos básicos: representación y ocultamiento. Entonces el término persona sugería una pretensión de apariencia, es decir la pretensión de poseer rasgos distintos de los que caracterizan realmente a la persona que hay detrás de la máscara.

Después de un tiempo, el término persona perdió su connotación de pretensión, y empezó a representar a la persona real; posteriormente, el término personalidad se profundiza en la impresión superficial para iluminar el mundo interno. Entonces "...el significado del término ha pasado de ser una ilusión de lo externo a referirse a una realidad externa y, finalmente, a rasgos internos..."<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup>**SOCIEDAD ESPAÑOLA DE PSIQUIATRÍA** – Sociedad Española de Psiquiatría Biológica. M. Roca Bannasar, E. Baca Baldomero, C. Leal Cercós, Julio Vallejo Ruiloba, Salvador Cervera Enguix, José Giner Ubago (2010: 6).

<sup>3</sup>**CLONINGER**, Susan. Teorías de la personalidad. (2003:3).

Kagles en 1910, tiene una concepción de persona como "...una unidad viviente con conciencia de sí misma, es decir, poseedora de un yo. La personalidad es, en consecuencia, 'el sí mismo individual'".<sup>4</sup>

La personalidad es un término que se ha empleado para definir lo que hace diferentes unos de los otros<sup>5</sup>. Existen muchas definiciones como las que establece Millon; "...un patrón complejo de características psicológicas profundamente arraigadas, que son en su mayor parte inconscientes y difíciles de cambiar, se expresan automáticamente en casi todas las áreas del funcionamiento del individuo. Estos rasgos intrínsecos y generales surgen de una complicada matriz de determinantes biológicos y aprendizajes, comprenden el modo de percibir, sentir, pensar, afrontar y comportarse de un individuo".<sup>6</sup>

Por otra parte, Cloninger manifiesta que la personalidad es un campo dentro de la psicología científica que estudia a los individuos; definen la personalidad "...como las causas internas que subyacen al comportamiento individual y a la experiencia de la persona..." (2003:3) Hoy en día, la personalidad es entendida como "...un patrón complejo de características psicológicas profundamente enraizadas, que expresan de forma automática en casi todas las aéreas de la actividad psicológica. Es decir, la personalidad es un patrón de características que configuran la constelación completa de la persona..."<sup>7</sup>

La teoría de Millón plantea que cada persona desarrolla un estilo de personalidad, según sus necesidades, motivos, mecanismos, rasgos, esquemas y defensas que forman parte de la personalidad, aunque individualmente nunca

---

<sup>4</sup>**SOCIEDAD ESPAÑOLA DE PSIQUIATRÍA** – Sociedad Española de Psiquiatría Biológica. M. Roca Bannasar, E. Baca Baldomero, C. Leal Cercós, Julio Vallejo Ruiloba, Salvador Cervera Enguix, José Giner Ubago (2010: 6-7).

<sup>5</sup>**PINTO** (2005).

<sup>6</sup>**MILLON** citado en **FIERRO**, A. Manual de Psicología de la personalidad. (1996).

<sup>7</sup>**MILLON** Theodor; Grossman, Seth; MillonCarrie; Meagher, Sarah; Ramnath, Rowena. Trastornos de la personalidad en la vida moderna. (2006: 2).

constituyen la historia completa del individuo. Esta teoría hace énfasis en los estilos de adaptación de las diferentes especies para de esta manera designar el estilo más o menos distinto al funcionamiento adaptativo que un miembro determinado de una especie podría mostrar con su adaptación normal a su entorno.<sup>8</sup>

La personalidad lleva a observar los comportamientos manifiestos no uno a uno como si fuesen simplemente elementos de una lista, aislados a partir de un todo más amplio, sino que conmina a examinar los comportamientos en conexión uno con otro como medio por el cual inferir algún tema o unidad de propósito subyacente con el cual cada aspecto del todo es de algún modo numerable.<sup>9</sup>

En su modelo teórico, Millón se refiere a los estilos de adaptación de las diferentes especies y señala que en este nivel básico, el término personalidad podría emplearse para designar el estilo más o menos distintivo de funcionamiento adaptativo que un miembro determinado de una especie muestra al relacionarse con su ambiente.<sup>10</sup>

Gracias a la Teoría de Millón se pueden identificar dos factores fundamentales de la personalidad, y que surgen por una integración con aspectos de la psicopatología; uno de ellos es el aspecto *funcional*, que hace referencia al nivel de comportamiento (observable e interpersonal), el nivel *intrapsíquico* (mecanismos de defensa) y el nivel *fenomenológico* (estilo cognitivo).

Para definir un trastorno de personalidad, Millón, (2006) plantea principios los cuales deben ser tomados en cuenta, en donde se aclara lo siguiente:

---

<sup>8</sup> **FIERRO**, A. Manual de psicología de la personalidad. (1996).

<sup>9</sup> **Ibíd**em (1996).

<sup>10</sup> **MILLON**, Theodore. Psicopatología y personalidad. (1974).

- No son enfermedades.
- Son sistemas estructurales, y dinámicos.
- No existe una posibilidad de división normalidad y patología.
- Pueden ser evaluados, pero no diagnosticados de una forma definitiva.

Requieren modalidades de intervención combinadas y diseñadas estratégicamente

Por último, es importante reconocer que cada persona posee una individualidad única, que le es peculiar, no se sabe exactamente cómo describir esta individualidad, por lo que se ha adquirido el hábito de darle el rótulo general de “personalidad”.<sup>11</sup>

### **1.1. Desarrollo de la personalidad**

La personalidad “...no es una entidad estática e inamovible sino que por el contrario, está sometida a continuos cambios y transformaciones. El concepto de desarrollo admite un punto de partida y un punto de llegada, además un conjunto de funciones que remiten de uno a otro”.<sup>12</sup> El autor señala que la personalidad “... se elabora y se construye, en gran parte, a lo largo del proceso del desarrollo.”

Existen diversas teorías que indican que existen diferentes factores que determinan el desarrollo de la personalidad, entre estos se encuentran los factores biológicos y los factores culturales o ambientales, sociales, familiares, escolares. Por lo que la personalidad que una persona tiene es resultado de

---

<sup>11</sup> THORPE, Louis. Fundamentos psicológicos de la personalidad. (1946: 1).

<sup>12</sup> POLAINO, Lorente; Aquilino, Cabanyes, Truffino; Pozo, Armentía, Araceli. Fundamentos de psicología de la personalidad. (2003: 53).

numerosos factores. (Herencia, lugar de nacimiento, educación recibida, cultura con la que se relaciona).

La estructura de la personalidad se desarrolla a través de un proceso de aprendizaje; la base de la personalidad no tiene origen genético, pero si puede haber una predisposición nerviosa.

En cuanto al trastorno de la personalidad es la consecuencia de un aprendizaje mal-adaptado, en el cual se producen conductas de transferencia a otros ámbitos, donde los efectos pueden ser nocivos.

El trastorno de personalidad es un tipo de personalidad aprendida de un contexto mal-adaptado; o hubo excesiva protección o un excesivo cuidado, no hubo un equilibrio afectivo emocional.

Desde un punto de vista teórico de aprendizaje biosocial, la personalidad se compone de categorías o pautas de afrontamiento al medio aprendidas, que son formas complejas y estables de manejarse en el entorno y que conllevan conductas instrumentales mediante las cuales los individuos logran esfuerzos y evitan castigos. Por este motivo organiza los trastornos de personalidad, además por la gravedad que suponen, según la naturaleza del refuerzo (positivo y negativo), por la fuente del refuerzo (uno mismo y los demás) y por las conductas instrumentales para conseguir los refuerzos (estrategias de afrontamiento pasivas y estrategias activas).<sup>13</sup>

De esta forma obtiene ocho tipos fundamentales de personalidades anómalas (de gravedad leve-ligera e intermedia, que presentan conflictos intrapsíquicos desadaptativos que dificultan la satisfacción personal para encontrar los

---

<sup>13</sup> **MILLON** Theodor; Grossman, Seth; Millon Carrie; Meagher, Sarah; Ramnath, Rowena. Trastornos de la personalidad en la vida moderna. (2006: 2).

refuerzos en sí mismo o en los demás) y tres variantes de éstas (de gravedad alta, caracterizándose por déficit en habilidades sociales y brotes psicóticos periódicos y reversibles).

- a) *Gravedad leve-ligera*: Histriónico, dependiente, antisocial y narcisista.
- b) *Gravedad intermedia*: Pasivo – agresivo, obsesivo – compulsivo, evitador y esquizoide.
- c) *Gravedad alta*: Esquizotípico(variante de evitador y esquizoide), límite(variante de histriónico, dependiente, pasivo – agresivo y obsesivo –compulsivo) y paranoide (variante de antisocial y narcisista, y en algunos casos de pasivo – agresivo y obsesivo compulsivo).(Sandin 1995-585).

## **1.2. Teorías de la personalidad**

Una teoría de la personalidad considera los criterios de los diversos teóricos respecto a la naturaleza humana en general, y también de modo particular. Asimismo, pueden ser considerados interpretaciones personales de la naturaleza psicológica individual y colectiva de la persona. A continuación, se presenta la teoría de Bandura relacionada con el aprendizaje cognoscitivo social.

### **1.2.1. Aprendizaje cognoscitivo social de Albert Bandura**

Este tipo de aprendizaje va ligado a una serie de conductas específicas de la vida social (hábitos sociales, actitudes, etc.). Puede darse en virtud de las relaciones con las demás personas en un ambiente social y también por la interacción de factores tanto externos como internos y el medio que interviene

en la conducta personal. Puede darse a través de un proceso de modelamiento, de imitación, observando lo que otros hacen.

Bandura fue sentando las bases de esta teoría, poniendo especialmente de relieve el modelado. Sus puntos de partida son los básicos del modelo interaccionista: carácter activo del individuo, significado de la situación, y la conducta como fruto de la interacción entre las variables personales y las de la situación.<sup>14</sup>

La teoría del aprendizaje cognoscitivo social destaca que la idea de que buena parte del aprendizaje humano se da en el medio social, al observar a los otros, la gente adquiere conocimientos, reglas, habilidades, estrategias, creencias y actitudes. También aprenden acerca de la utilidad y conveniencia de diversos comportamientos fijándose en modelos y en las consecuencias de su proceder.

Asimismo, según Bandura otra característica singular de la teoría cognoscitiva social es el papel central que asigna a las funciones de autorregulación. La gente no se comporta sólo para complacer las preferencias de los demás. Gran parte de su conducta está motivada y regulada por normas internas y por las reacciones de sus propios actos. Ya que se han adoptado normas personales, las discrepancias entre una acción y el criterio con el que se mide activan reacciones de autoevaluación que influyen en las conductas.<sup>15</sup>

#### **1.2.1.1. Aprendizaje por la observación o modelado**

El modelamiento es considerado un componente crucial de la teoría cognoscitiva social, según Schunk<sup>16</sup>, se trata de un término general que se

---

<sup>14</sup>POLAINO, Aquilino; y otros. Fundamentos de Psicología de la Personalidad (2003:331)

<sup>15</sup>SCHUNK Dale. Teorías del aprendizaje. (2000: 102-103)

<sup>16</sup>Ibídem. (2000: 110)

refiere a los cambios conductuales, cognoscitivos y afectivos que derivan de observar a uno o más modelos.

Bandura centra su interés por el aprendizaje observacional, a través del cual ha demostrado que los seres humanos adquieren conductas nuevas al observar a otro individuo, o modelo, lo cual le permite llevar a cabo una determinada conducta. Este autor considera que el comportamiento no se desarrolla exclusivamente a través de lo que aprende el individuo directamente por medio del acondicionamiento operante y clásico, sino que también a través de lo que aprende indirectamente (vicariamente) mediante la observación y la representación simbólica de otras personas y situaciones<sup>17</sup>

Para que se de este aprendizaje Bandura observó que es necesario prestar atención, retener o recordar lo que hemos atendido a través de imágenes mentales o descripciones verbales y, por último, reproducir lo que se ha observado en el comportamiento. También se necesita tener motivación por la conducta a imitar.

Todas estas variantes permitieron a Bandura a establecer que existen ciertos pasos envueltos en el proceso de modelado:<sup>18</sup>

- **Atención:** El observador presta atención a los acontecimientos relevantes del medio. La conducta modelada depende de las capacidades cognoscitivas y perceptuales del observado, así como del valor del comportamiento en cuestión. Cuanto más desarrollado estén las capacidades cognoscitivas y cuanto más conocimiento se posea de la conducta modelada será mayor la atención que se preste al prototipo y se percibirá mejor la conducta.

---

<sup>17</sup>SCHULTZ, Duane P.; y Schultz, Sindey. Teorías de la personalidad. (2009: 400).

<sup>18</sup>Ibídem. (2009:402-405).

- **Retención:** Es preciso codificar y transformar la información modelada para almacenarla en la memoria. Entonces, se debe ser capaz de retener (recordar) aquello a lo que se le ha prestado atención. La imaginación y el lenguaje juegan un papel importante, se guarda lo que se ha visto hacer al modelo en forma de imágenes mentales o descripciones verbales. Una vez archivados, se puede hacer resurgir la imagen o descripción de manera que se pueda reproducirlas con el comportamiento propio.
- **Reproducción:** Consiste en traducir las concepciones visuales y simbólicas de los sucesos modelados en conductas abiertas, es preciso ser capaces de reproducir el comportamiento. Otra cuestión importante con respecto a la reproducción es la habilidad para imitar antes de llevarlo a cabo.
- **Motivación.** Influye en el aprendizaje por observación, es importante tener buenas razones para realizar algo. Bandura menciona un número de motivos: refuerzo pasado (como el conductismo tradicional o clásico), refuerzos prometidos (incentivos que se puedan imaginar), refuerzo vicario (la posibilidad de percibir y recuperar el modelo como reforzador). También es importante considerar que las motivaciones negativas también pueden dar motivos para no imitar:

#### **1.2.1.2. Proceso de autocontrol**

La habilidad para regular los impulsos, emociones, deseos y acciones se ha relacionado con un conjunto de prácticas que pueden aprenderse y desarrollarse. Bandura<sup>19</sup> distingue tres etapas en el proceso de autocontrol:

---

<sup>19</sup>POLAINO, Aquilino; y otros. Fundamentos de Psicología de la Personalidad. (2003:333-335).

- **Auto-observación:** Se refiere a la observación que realiza el sujeto de su propio comportamiento. El sujeto observa los actos, inclinaciones, metas, estrategias y carga efectiva que lleva consigo su comportamiento. De un modo u otro cada persona efectúa una observación de sus conductas.
- **Procesos de enjuiciamiento:** Constituyen la valoración que realiza el sujeto de sus comportamientos, en función de una serie de normas que ha ido asumiendo. Este proceso se relaciona con los modelos internos y el auto reforzamiento. Los primeros son elaboraciones específicas que cada persona realiza sobre referentes externos y que representan las metas a alcanzar. El auto reforzamiento surge cuando la valoración ha sido positiva, manteniendo de este modo la conducta, especialmente cuando casan las recompensas externas.
- **Auto-respuesta:** Se refiere a la reacción que se da en la persona tras las dos etapas anteriores. Puede existir tres tipos de reacciones: la primera que no produzca ningún tipo de reacción, la segunda las reacciones auto valorativas, que supone la valoración que uno hace de sí mismo como consecuencia de las etapas anteriores pudiendo ser positiva o negativa; por último la auto- aplicación observable de las consecuencias de las conductas que puede ser recompensa o castigo.

### **1.2.2. Teorías de la imitación**

La imitación fue considerada como un medio importante de transmisión de comportamientos.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup>SCHUNK Dale. Teorías del aprendizaje. (2000: 103)

- **La imitación como instinto:** El hombre posee un instinto natural de imitación de los actos de los demás. La propensión a hablar, caminar y conducirse como los otros es la más directa y en general no tiene la intención consciente de hacerlo. Existe la tendencia imitativa que se muestra en las grandes concentraciones de hombres, produce pánico, orgías y delirios de violencia, y sólo los más singulares de los individuos se pueden resistir activamente a ella. La imitación es responsable de la socialización de los niños.
- **El desarrollo limita la imitación:** Piaget ofreció una explicación distinta de la imitación, desde esta teoría el desarrollo del ser humano consiste en la adquisición de esquema, estructuras cognoscitivas básicas que posibilitan el pensamiento organizado y la acción. Los pensamientos y acciones son manifestaciones de los esquemas. Valentine (1930) citado en Schunk (2000) descubrió que los niños imitaban dentro de sus capacidades actos que no habían ejecutado antes. Los pequeños mostraban una fuerte tendencia a imitar las acciones inusuales que los atraían, pero también era importante la persona que realizaba las acciones, lo más probable era que imitasen a su madre.
- **La imitación es condicionada:** Es una reacción circular en la que cada respuesta hace las veces de estímulo para la siguiente.

### **1.3. Clasificación de los trastornos de personalidad según Millón y Everly**

Según Millon y Everly (1994), los trastornos de la personalidad se diferencian de las enfermedades mentales, considerando cuatro aspectos: son estables temporalmente, y no un conjunto de síntomas que aparecen en una situación determinada; reflejan alteraciones más globales de la persona y están menos

circunscritas a unos síntomas concretos; son egosintónicos, no simbólicos subjetivamente, al menos en la misma medida en que lo son muchos de los síntomas experimentados en las enfermedades mentales; y son menos cambiables.<sup>21</sup>

Considerando a Millon y Everly, los trastornos de la personalidad se clasifican en cinco grupos, cada uno subdividido en otros. Éstos serán dados a conocer a en los epígrafes posteriores.<sup>22</sup>

### **1.3.1. Trastorno de la personalidad independiente**

- **Trastorno antisocial de la personalidad:** Ambición. Persistencia. Conducta dirigida hacia un objetivo. Aparente necesidad de control del ambiente. Dificultad en confiar en las habilidades de los demás.
- **Trastorno narcisista de la personalidad:** Sobrevaloración de importancia personal. Dirección de afectos hacia uno mismo más que hacia los demás. Se espera que los demás reconozcan el valor único y especial.

### **1.3.2. Trastorno de la personalidad por dependencia**

- **Trastorno histriónico de la personalidad:** Conducta excesivamente dramática, exagerada y afectivamente lábil. Relaciones interpersonales abiertamente disfuncionales caracterizadas por inmadurez, seducción y manipulación obvia.

---

<sup>21</sup>**ECHEBURÚA**, Enrique; De Corral, Paz. Avances en el tratamiento cognitivo-conductual de los trastornos de la personalidad. Análisis y modificación de conducta. (1999: 588). Disponible en: <http://www.ehu.es/echeburua/pdfs/3-avances.pdf> Recuperado el: 28-09-12.

<sup>22</sup>**CALDERON**, Clasificación de los trastornos de personalidad. Apuntes de clases de psicología clínica. (2010).

- **Trastorno de la personalidad por dependencia:** Docilidad. Sensación de falta de ayuda, de apoyo y de reafirmación. Poca autoestima. Sentimientos de inferioridad, y se prefiere abdicar la propia responsabilidad y el propio control en los demás. Subordinación de los deseos propios a los de los demás. Estando solo, se ve impotente por desarrollar un modo de vida constructivo.

### 1.3.3. Trastorno de la personalidad por ambivalencia

- **Trastorno de la personalidad pasivo - agresivo:** Personalidad negativista. Tendencia a ser opositorista, no complaciente, malhumorado, pesimista y crónicamente quejoso. Tendencia a estar descontento con facilidad y a desmoralizar a los demás. Las propias acciones a menudo sirven para obstruir los esfuerzos y placeres de los que le rodean.
- **Trastorno compulsivo de la personalidad:** Se ahoga la ambivalencia en un mar de gran conformidad, supersumisión y un comportamiento hiper-rígido. En una palabra, se es "normativo". Se es tan inflexible que lleva a indecisión y conformidad, temeroso del más pequeño error o desviación de la norma.

### 1.3.4. Trastorno de la personalidad por desvinculación

- **Trastorno de la personalidad por evitación:**  
*Leve:* Sentimientos de aislamiento y soledad combinados con temor al rechazo y la humillación interpersonal.

*Grave:* Hipersensibilidad no solamente a la humillación, sino también a la vergüenza. Se es reacio a entrar en relaciones interpersonales. Muy pobre autoestima.

• **Trastorno esquizoide de la personalidad:**

*Leve:* Se trabaja calladamente y rara vez se atrae la atención de los que le rodean. Se orienta la atención de los que rodean. Se orienta la atención y capacidad hacia intereses que no demandan contacto interpersonal. Asocial; pobre respuesta a prácticamente cualquier tipo de estimulación.

*Grave:* Se aparece emocionalmente frío, indiferente a la interacción interpersonal y se tienen pocos o ningún amigo cercano. Excesiva ensoñación y elaboradas fantasías.

**1.3.5. Trastorno de la personalidad más graves**

• **Trastorno esquizotípico de la personalidad:** Conducta errática. Se prefiere el aislamiento social y se pueden llevar a cabo actividades extrañas para los demás. Vida de aislamiento interpersonal. Estilo cognitivo rumiador y autístico. Afecto deficiente y disarmónico. Frecuentemente, se considera a uno mismo como desamparado y con falta de sentido en la vida, o en casos más graves, uno se ve vacío.

• **Trastorno límite de la personalidad:** Conducta aparentemente caprichosa y labilidad del estado de ánimo. Se aparece impulsivo, con crisis inesperadas y espontáneas. Conducta errática. Se experimenta conflicto entre las propias necesidades de dependencia y la gran capacidad de individualismo. Trastornos de identidad.

- **Trastorno paranoide de la personalidad:** Desconfianza en los demás junto con deseo de no tener relaciones personales íntimas en las que se pueda perder independencia y autocontrol. Suspicious, resentimiento y hostilidad. Se responde con ira a lo que se asemeje al ridículo, decepción, desprecio o desconsideración.

A	B	C
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evitación</li> <li>- Esquizoide</li> <li>- Paranoide</li> <li>- Esquizotípico</li> <li>- Limítrofe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dependencia</li> <li>- Histriónico</li> <li>- Obsesivo</li> <li>- Compulsivo</li> <li>- Narcisista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Psicopatía</li> <li>- Pasivo agresivo</li> <li>- Antisocial</li> </ul>
A	B	C
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inexpresiva</li> <li>- Ocultar emociones</li> <li>- Retraimiento personal</li> <li>- Rechazo</li> <li>- Reactividad interpersonal</li> <li>- Agresividad</li> <li>- No lideran no dirigen</li> <li>- Contenido de pensamiento distorsionado y delusivo sobre amenazas.</li> <li>- Aplanamiento y encapsulamiento emocional.</li> <li>- Evitación a involucrarse afectivamente.</li> <li>- Esquemas de razonamiento circular y de carácter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expresividad</li> <li>- No ocultan las emociones</li> <li>- Sociabilidad</li> <li>- Apego</li> <li>- Manipulación</li> <li>- Agresividad</li> <li>- Búsqueda de integración</li> <li>- Hay una tendencia inestable</li> <li>- Búsqueda de una identidad social pero con exageración, llegando a la Estereotipia (Manipulación para fines personales para satisfacer necesidades perturbadoras (distorsión patológica que va en desmedro de las</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modulan su afectividad en función de sus propios intereses</li> <li>- En la estructura nuclear hay un congelamiento de la afectividad</li> <li>- El daño es un fin</li> <li>- Autovaloración delusiva y distorsionada. Sobredimensionamiento de las posibilidades de capacidades personales en relación a otras personas.</li> </ul>

intratensivo y defensivo. - Autovaloración y representación distorsionada.	personas)	
---	-----------	--

Fuente: Calderón, 2010.

#### 1.4. Componentes de la personalidad

Existen autores que proponen listas parciales o completas de los componentes esenciales de la personalidad. Por consiguiente, se presentan los componentes de la personalidad considerando ciertos aspectos:<sup>23</sup>

- **Agrupamientos típicos de los rasgos de la personalidad:**

Conociendo que la personalidad no puede ser considerada como la simple suma total de algunos rasgos, aun algunos psicólogos consideran aquello. Dashiell<sup>24</sup> propone una lista típica que abarca seis rasgos y sus subdivisiones: físico (tamaño, fuerza, alud, belleza); inteligencia (general, aptitudes especiales, bagaje de conocimientos (hábito de percepción, diferenciación, etc.); movilidad (hipercinética vs. hipocinética, impulsiva vs. Inhibida, graciosa vs. torpeza); temperamento (vivacidad, intensidad, estabilidad, actitud emocional); motivación (instrucciones, focalización, extroversión-introversión, ascendiente-sumisión, métodos para acomodarse a las dificultades) sociabilidad (percepción social, socialización de los hábitos).

Por otra parte, se tiene a Gilliland, quien forma una lista de algunos rasgos que para él constituyen la personalidad, estos son: la inteligencia, la agresividad o violencia, la sociabilidad, el aspecto personal, y la moralidad.

---

<sup>23</sup>THORPE, Louis. Fundamentos psicológicos de la personalidad. (1946: 16).

<sup>24</sup>DASHIEL citado en: THORPE, Louis. Fundamentos psicológicos de la personalidad. (1946: 16).

Por último, citar a Rosanoff, quien da importancia al factor temperamental en la personalidad normal, considerando también la inteligencia, la sexualidad, los factores físicos, y otros componentes menores, como el talento matemático o musical.<sup>25</sup>

- **La teoría de las estructuras en la personalidad:**

Morrison clasifica las estructuras de la personalidad en seis grupos: estructuras aprendidas en la infancia (obediencia, afecto familiar, el andar, el habla, la auto-independencia, la frugalidad, la cautela, y la atención a las necesidades corporales); la estructura volicional, con sus disposiciones concomitantes para obrar en consecuencia; la estructura del pensamiento (lenguaje en todas sus formas, la representación gráfica y las matemáticas); la estructura moral (conducta correcta en contraste con la vida ética y pragmática); los valores humanísticos (gustos cultivados bajo la forma de la apreciación de lo bello); y la inteligencia.<sup>26</sup>

- **Las actitudes emocionales como componentes de la personalidad:**

Briggs considera que los hombres ordenan su vida sobre la base de actitudes emocionales precisas, las cuales se convierten en las determinantes esenciales de la conducta y del carácter, considera la personalidad como sinónimo de carácter, porque señala que el carácter es la suma de las actitudes emocionales. Este autor y sus discípulos han reducido las actitudes experimentales de la personalidad y del carácter a 30 unidades esenciales, cada una se considera como un área de comportamiento: honesto, cooperativo, democrático, saludable, frugal, competente, tolerante, industrial, inteligente, patriótico, digno de crédito, leal eficiente, apreciativo, cortés, alerta, sincero, capaz, escrupuloso, justo,

---

<sup>25</sup>**Ibíd.** (1946: 18).

<sup>26</sup>**THORPE**, Louis. Fundamentos psicológicos de la personalidad. (1946: 19-22).

ingenioso, que se domina, fidedigno, veraz, seguro, valiente, de su casa, exacto, progresista y delicado.<sup>27</sup>

### **1.5. Tendencias de la personalidad**

Las tendencias de la personalidad pueden ser consideradas como un conjunto de características de personalidad muy específicas (biológicas y psicosocioculturales), que se organizan en forma de estrategias comportamentales, que permiten a la persona identificarse unas de otras. Es importante mencionar que las tendencias de personalidad no aparecen de forma aislada, sino que se dan dentro de un contexto muy específico que es el individuo mismo, en interacción con el contexto-biológico y psico-socio-cultural en el que se desenvuelve, a partir del cual, va conformando un territorio personal, imagen personal o yo.<sup>28</sup>

En este territorio personal, imagen personal o yo, el individuo se incluye en todo aquello que en un principio forma parte de la indiferencia, y que paulatinamente va conociendo, asimilando y acomodando a su propia estructura personal.<sup>29</sup>

### **1.6. Método biológico del estudio de la personalidad**

Según Millon (1974: 28), la herencia tiene mucho que ver con el desarrollo de la personalidad; entonces "...un enfoque biológico de la personalidad debería tratar de derivar de la biología todo lo que puede contribuir a explicar lo que sea la personalidad, cómo se origina y de qué modo puede modificarse y

---

<sup>27</sup>**Ibídem.** (1946: 26).

<sup>28</sup>**VALDEZ**, José Luis; González Norma; Gonzalez Sergio. Las tendencias de personalidad erigen, definición, desarrollo, construcción, evaluación y alternativas de intervención para lograr una mejor salud mental. (2010: 381). Disponible en: [http://www.conductitlan.net/notas\\_boletin\\_investigacion/131\\_tendencias\\_personalidad.pdf](http://www.conductitlan.net/notas_boletin_investigacion/131_tendencias_personalidad.pdf)  
Recuperado el: 09-03-12.

<sup>29</sup>**Ibídem** (2010: 381).

mejorarse...”<sup>30</sup> Para el autor, es insostenible considerar que los individuos estén constituidos en compartimentos separados (anatómico, fisiológico, bioquímico, psicológico), y que éstos no estén relacionados entre sí o lo estén lejanamente. Asimismo, considera que la anatomía es básica en el individuo con respecto a la fisiología y a la bioquímica, incluso de la psicología. Existen variaciones morfológicas enormes en la persona, dentro del ámbito llamado normal de individuo a individuo, ya sea en el sistema esquelético, en el sistema digestivo, en el sistema respiratorio, en el sistema circulatorio, en el sistema endocrino, en el sistema nervioso e incluso en la composición microscópica de la sangre.<sup>31</sup>

Las personas cuando se enfrentan a situaciones similares, no piensan de manera igual, ello según Millon puede deberse a aspectos anatómicos como psicológicos, ya que los rasgos morfológicos del cerebro son transmitidos por herencia, aunque el autor considera que no tiene pruebas definitivas sobre ello. El reconocimiento de los factores hereditarios no excluye en modo alguno, la consideración de los aspectos dinámicos de la personalidad. Las potencialidades y las habilidades son características heredadas y no fijas. La idea muy extendida de que la personalidad se desarrolla a partir de la infancia temprana concuerda con una apreciación de los factores hereditarios.

Watson considera que cada uno de los bebés poseen “...exactamente las mismas posibilidades de desarrollarse en un médico, abogado, artista, comerciante, jefe e inclusive, sin duda, en un mendigo y un ladrón...”<sup>32</sup>

En el estudio de la personalidad, se debe reconocer las numerosas diferencias individuales que se observan en las diversas áreas de la biología, es preciso estudiarlas intensamente para así establecer su importancia. Uno de los

---

<sup>30</sup>**MILLON**, Theodore. Psicopatología y personalidad. (1974: 28).

<sup>31</sup>**MILLON**, Theodore. Psicopatología y personalidad. (1974: 30).

<sup>32</sup>**Ibíd.** (1974: 33).

estudios muestra que la desnutrición puede influir en los trastornos de la personalidad es el de Keys. La consideración de un enfoque biológico proporciona una visión más amplia respecto a la personalidad.<sup>33</sup>

## **II. HISTORIA DE CREACIÓN DE LA POLICÍA BOLIVIANA**

La partida de nacimiento de la Policía Nacional, con que se la institucionaliza y se le fijan atribuciones propias y específicas, corresponde a las necesidades de organización política y administrativa y que el Gran Mariscal de Ayacucho, dictó para el gobierno de Bolivia (Daga, 2009: 58). Es así que un 24 de junio de 1826, crea la primera Policía de la República con carácter departamental al disponer que en cada capital establezca un Intendente de Policía nombrado por el gobierno, para cuidar la tranquilidad buen orden y comodidad de sus habitantes, que esté subordinado al Prefecto del Departamento y le suceda en el mando accidentalmente.

Asimismo, mediante Orden Suprema de 24 de septiembre de 1826, se instruyó a los intendentes de policía y a los gobernadores, que den ocupación a los presos, sin atormentarlos, dentro de las mismas cárceles y fuera de ellas para que ganen lo suficiente para subsistir.

De esta manera, es que la institución del orden había nacido para servir al pueblo, protegiéndolo de males que perjudicaban la pacífica convivencia. Posteriormente, y luego de haber asumido el Mariscal Santa Cruz, la Presidencia de Bolivia, puso al servicio de la Nación todo su talento de gobernante, pues entre las medidas adoptadas por él corresponde poner en relieve, al escribirse la Historia de la Policía Nacional, que a tiempo de dar al país un cuerpo de legislación propia que puso a Bolivia como el primero en el continente en su ordenamiento jurídico (Código Santa Cruz), se preocupa por

---

<sup>33</sup>MILLON, Theodore. Psicopatología y personalidad. (1974: 34-35).

reordenar la legislación policaria dictando el Reglamento de Policía de 3 de mayo de 1831, en cuyos considerando hace notar que en el Código Penal de la República de 22 de marzo de 1831 no se consignaban los títulos de holgazanes, juegos prohibidos, embriaguez y otros por juzgarse que correspondían privativamente a las Leyes de la Policía.

Que, el Reglamento que regía en dicha época dictada antes de la aprobación de los códigos, tampoco tenía detalladas las penas con las que debían castigar esos delitos.

A través del tiempo la Policía ha recibido diferentes reglamentos y leyes, hasta que durante el Gobierno de Gregorio Pacheco, se promulgó, el 11 de noviembre de 1886, la Ley Reglamentaria de la Policía de Seguridad (así nombrada) merece un acápite aparte por cuanto sus acertadas disposiciones vinieron a poner en cierto modo punto final a una larga serie de disposiciones dictadas por anteriores gobiernos y que en muchos casos eran insuficientes y contradictorias. Además considerando la fecha en que fue dictada y aprobada, tiene una duración que se prolonga hasta el presente, tal es el caso de la Ley Orgánica de la Policía Nacional en vigencia, que en muchas de sus disposiciones se inspira en esta Ley.

## **2.1. Creación de la Escuela de Policías**

Durante el periodo Presidencial del Dr. Bautista Saavedra mediante Decreto Supremo de 20 de diciembre de 1923, se dispuso la creación de una Escuela de Policías, de manera que pudiera funcionar en cada ciudad, con destino a la instrucción y educación de alumnos, para el servicio de los policías de la República.

La Escuela de Policía, está plagada de acciones de Protección hacia la Patria, convirtiéndose en una institución de mucho orgullo, demostrando con creces lo que reza la letra en su himno que dice: “...*guardia fiel que te importa la vida si alumbrando te mata el deber*”. (Daga, 2009).

### **III. UNIVERSIDAD POLICIAL “MARISCAL ANTONIO JOSÉ DE SUCRE” UNIPOL**

El 27 de junio de 1955, por Decreto Supremo N° 4103 cambia el nombre de “Escuela Nacional de Policías y Carabineros” a “Academia de Carabineros y Policías” asignándoles funciones de preparación, habilitación, especialización y perfeccionamiento. En el año 1963, mediante Decreto Supremo N° 06338, de conformidad con la Ley Orgánica de la Policía Nacional de 9 de enero de 1962 se aprobó el Reglamento Orgánico de la Academia Nacional de Policías, Reglamento Interno, disciplina y el Plan de Enseñanza, adoptando las características que al presente ostenta. Habiendo iniciado actividades ya de manera oficial en 1964 en los predios que se encuentran ubicados en la zona de Bajo Següencoma de la ciudad de La Paz.

La Resolución Suprema N° 222297 de 18 de febrero de 2004, que además aprueba el Estatuto Orgánico del Sistema Educativo Policial SEP y el Estatuto Orgánico de la Universidad Policial UNIPOL, autoriza la creación de la Universidad Policial “Mariscal Antonio José de Sucre”, debiendo ofrecer Grados y Diplomas Académicos de igual jerarquía a los otorgados por las Universidades del país, de acuerdo a disposiciones legales en actual vigencia.

Mediante Resolución Suprema No. 408/06 fechada el 28 de noviembre de 2006, se autorizó la apertura y funcionamiento de la Universidad Policial “Mariscal Antonio José de Sucre”, siendo la Academia Nacional de Policías una Unidad Académica de Formación Policial de Grado a nivel Licenciatura, otorgando a

sus egresados el grado jerárquico de Subteniente de Policía y el grado académico de Licenciado.

La Academia Nacional de Policías, dependiente de la Dirección Nacional de Instrucción y Enseñanza y Universidad Policial “Mariscal Antonio José de Sucre”, se funda sobre la misión establecida en la Constitución Política del Estado Plurinacional, la Ley Orgánica de la Policía Nacional, Ley de Reforma Educativa, Sistema Educativo Policial (S.E.P.) y las bases filosóficas, socioculturales, políticas, económicas y educativas del país.

La Policía Nacional, con experiencia histórica en la administración y formación educativa de sus recursos humanos, en sus diferentes niveles, a partir de la creación de sus Institutos Policiales, el siglo pasado, como la otra Escuela de Carabineros y Policía, hoy la Academia Nacional de Policías; las Escuelas Básicas Policiales en cada Departamento del país, la Escuela Superior con sus diferentes Cursos; de acuerdo a la modernidad y las nuevas demandas de la sociedad boliviana, adecua su organización y administración de acuerdo a estas nuevas exigencias; luego de un arduo trabajo de sus profesionales en las diferentes jerarquías, logra consolidar el nacimiento del principal estamento educativo como lo es la Universidad Policial “Mariscal Antonio José de Sucre”.

La misión fundamental de la UNIPOL, es la de formar y preparar integralmente al personal policial para el cumplimiento de su misión destinada a responder a las demandas y requerimientos del Estado y la Sociedad, de acuerdo a políticas educativas nacionales.<sup>34</sup>

La Policía Boliviana al constituirse en una necesidad social no sólo en Bolivia, sino también en todas las sociedades del mundo, con la finalidad de brindar

---

<sup>34</sup>NEGRIÉ, Tubert José. Tratado técnico para el oficial. (2002).

orden y seguridad; poseedora de un conjunto de funciones, tareas y responsabilidad, que son importantes en la vida nacional, su presencia se advierte en todo el territorio nacional en las áreas urbanas y rurales.

En virtud a los requerimientos de la sociedad es que la Policía Nacional tiene que responder a las demandas sociales, para ello preparan personal idóneo para el desempeño de las funciones que debe cumplir la Institución Policial, mediante un Plan de Estudios implementando en sus Institutos Académicos, así como la instrucción que se les imparte, para que los efectivos del orden adquieran destrezas en el accionar y la utilización de los medios policiales. Todo ello para hacer cumplir la ley, garantizando la integridad física de los ciudadanos, proteger la propiedad privada, mantener el orden público, para un normal desenvolvimiento de todas las actividades.

Antes el programa de enseñanza, era una lista de materia que se estudiaban bajo la orientación del docente, ahora el horizonte es más amplio y la malla curricular abarca todas las actividades, experiencias materiales, métodos de enseñanza y otros medios que emplea el educador para alcanzar los objetivos deseados.<sup>35</sup>

### **3.1. Campo de acción académico profesional**

La Universidad Policial está enmarcada dentro el proceso de educación superior fijado por el Gobierno y para ello todos los esfuerzos se han dirigido y coordinado para lograr un alto grado de preparación, por lo tanto:

- Transmite la instrucción superior como un medio eficaz para la realización plena del Oficial de la Policía, con miras a configurar una institución estructurada para brindar mejores servicio al país.

---

<sup>35</sup>NEGRIÉ, Tubert José. Tratado técnico para el oficial. (2002).

- Cooperar para que el personal que allí se prepara, realice sus funciones a plenitud para garantizar una acción policial más eficaz.
- Participa en el desarrollo de los distintos niveles del mando policial para facilitar su interacción y el logro de los objetivos institucionales.
- Fomenta la formación que garantice la calidad de la educación en sus diferentes modalidades y niveles.
- Enseña técnicas modernas de investigación en todos los campos del conocimiento Policial.
- Educa científicamente a los mandos institucionales para dotarles de una conciencia renovada en las teorías y técnicas modernas de Policía que les permita asumir responsablemente una correcta actitud antes los fenómenos que a diario se presentan.
- Aprueba la realización de un estudio sistemático de las necesidades nacionales en su campo, dirigido a buscar y proponer las soluciones que la sociedad pueda adoptar para satisfacerlas.<sup>36</sup>

### **3.2. Concepción de la educación**

Las funciones del sistema educativo, como la socialización de las nuevas generaciones, en relación con la cultura y coherencia social; así como la formación ciudadana, han dado lugar a la creciente necesidad de formación y preparación de los ciudadanos para el ejercicio de competencias laborales y su

---

<sup>36</sup>NEGRIÉ, Tubert José. Tratado técnico para el oficial. (2002).

incorporación al aparato productivo. Por otra parte, los cambios que se registran en la tecnología introducen a la sociedad en el conocimiento y la información, haciendo necesaria la formación de cuadros profesionales para su desenvolvimiento frente a estos nuevos retos.

Sin embargo, la formación de los futuros profesionales de la Policía Boliviana debe ser integral, tal como se enfatiza en las bases educativas, propugnadas por la UNESCO para el siglo XXI, en el informe “Delors”, que ha perfilado como pilares de la educación los siguientes:

- a) **Aprender a conocer.** Con el proceso de enseñanza – aprendizaje enfocado en objetivos vivenciales, para que el estudiante pueda aprender desarrollando al máximo sus capacidades y potencialidades, en aprendizaje de conocimientos, procedimientos y actitudes.
- b) **Aprender a aprender.** Cuya base radica en enseñar a pensar. Se desarrolla esta habilidad aprendiendo hábitos de estudio, desarrollando la capacidad de manejar información y producir conocimientos, para maximizar los beneficios de la educación a lo largo del ejercicio profesional y la vida.
- c) **Aprender a hacer.** Desarrollar competencias para hacer frente a un gran número de situaciones y a trabajar en equipo, en el marco de las distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen en la práctica profesional.
- d) **Aprender a vivir juntos.** Desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de relación con la sociedad, para realizar proyectos comunes y para la resolución y transformación de conflictos, respetando los valores de pluralismo y comprensión mutua.

- e) **Aprender a ser.** Inculcando los principios de identidad basados en la concepción doctrinaria de la institución, con el desarrollo de la propia personalidad del individuo y que le proporcione condiciones para obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad profesional.

### **3.3. Concepción de currículo**

El currículo, se define como una serie estructurada de objetivos, contenidos y experiencias de aprendizaje, que se articulan con el fin de producir aprendizajes, que se traducen en formas de actuación profesional frente a los problemas de la realidad.

En la actualidad, el diseño curricular por competencias es el más adecuado para el diseño de programas académicos profesionales, debido al énfasis que pone en el desempeño de las competencias profesionales en la práctica concreta. Por esta razón se adoptó este modelo curricular en el presente diseño. Asimismo, éste tiene base en el resultado de un proceso de investigación curricular realizado en el ámbito nacional, que responde a las necesidades y demandas tanto internas como externas.

Por competencia profesional, vamos a entender a ésta como un sistema integrado de conocimientos, procedimientos y actitudes, de tal manera que:

- a) Se internalicen conocimientos que permitan describir, explicar, modelar, predecir aspectos de la profesión policial en el más alto nivel, como componente académico – científico (Saber: Conocimientos).
- b) Se determinen los **procedimientos**, que permitan actuar de manera consciente y con fundamento científico en las actividades policiales,

orientados a los modos de resolver las diferentes situaciones y necesidades sociales que corresponden a la función. Los procedimientos constituyen en el componente tecnológico de la profesión. (Saber Hacer: Habilidades y Destrezas).

**c) Las actitudes**, son las disposiciones afectivas, emocionales y valoracionales, es la dimensión social y humana del profesional. (Saber Ser: Actitudes y valores)

### **3.4. Acondicionamiento físico**

El acondicionamiento físico tiene como objetivo general el crear en los futuros policías, nuevos patrones de conducta personal y social, lo cual les aporta valores de autoestima y respeto en el entorno en el que se desenvuelve.

- Practicar capacidades de destrezas y habilidades para desenvolverse de manera aceptable en este mundo de conflictos.
- Desarrollar óptimas cualidades físicas.
- Técnicamente demuestre habilidades y conocimientos sobre las diferentes disciplinas gimnásticas, deportivas atléticas y recreativas.
- Profesionalmente se desempeñe practicando valores morales, personalidad sana y carácter equilibrado.

#### **a) Importancia y finalidad del acondicionamiento físico**

Las áreas de Educación Física y Deportes, más claramente vinculadas con la percepción cinestética y el aprendizaje son aquellos que implican

adiestrar el cuerpo en sus diferentes manifestaciones. En estos temas en la que los estudiantes tienen la oportunidad de no sólo de aprender pautas específicas de movimiento, sino también a utilizar un Feedback cinestético para mejorar las habilidades motoras.

El conocimiento cinestético en un sentido interno, un saber cómo se siente el cuerpo al moverse, como se sienten los músculos cuando están tensos o relajados.

A menudo los estudiantes actúan automáticamente, apenas sin saber lo que están haciendo, no se dan cuenta que sus mandíbulas o sus hombros están excesivamente tensos.

Con los nuevos avances de las nuevas técnicas se debe enseñar el conocimiento cinestético debe dirigir la atención hacia el interior, hacia las sensaciones corporales.

La finalidad del área es favorecer el desarrollo personal, a la vez promover aspectos perceptivos, motores, expresivos, comunicativos afectivos y cognitivos, por medio de una acción centrada en el cuerpo y el movimiento.

Frecuentemente en diferentes ámbitos de la sociedad, la Educación Física es relegada a un segundo plano sin considerar el valor real que aporta esta especialidad en la educación.

La educación física tiene que ser considerada como un aspecto vital de la educación general y por tanto no puede separarse de otras facetas de la educación intelectual, moral, estética, cívica y profesional.

El deporte como uno de los fenómenos sociales más importantes del siglo es indudablemente uno de los factores que hoy promueven la globalización de la cultura.

Los deportes en la generalidad buscan crear un ambiente de sana convivencia como un medio de recreación y competencia deportiva. Buscan a orientar talentos deportivos hacia la práctica según sus posibilidades.

## **b) Fundamentación**

### **- Acondicionamiento físico**

Está orientada básicamente a mejorar la condición física y mental del futuro policía con la mejoría de las capacidades de la fuerza, potencia y resistencia. Educando el esquema corporal y ajuste postural, con un estudio del ejercicio físico específico.

Las habilidades físicas que tiene cada ser humano son muy importantes para un total éxito en el ejercicio profesional.

### **- Atletismo y deportes**

El atletismo y los deportes tienen un valor muy importante debido a la aspiración competitiva y a su natural atracción.

Por medio de su práctica se desarrollan cualidades que hacen a la formación de los estudiantes, tales como la iniciativa, perseverancia, cooperación, confianza, valor y capacidad para pensar y actuar con rigidez.

Asimismo, en estas actividades disfrutan de momentos de oportunidades de expresar libremente y conocen la reglamentación.

### **- Natación**

Esta disciplina es de gran utilidad para los futuros policías para socorrer en situaciones difíciles. Es necesario que conozca de manera práctica las técnicas, métodos de salvamento y las técnicas de la respiración artificial en muchos casos para salvar vidas humanas.

- **Gimnasia deportiva**

La ejecución de las pirámides humanas ha tenido una historia larga y hermosa entre los pueblos de Asia, Grecia, Roma como un medio de demostración, para desarrollar un buen carácter, buena coordinación Neuro Muscular, flexibilidad, seguridad y fuerza. Estas cualidades son las más indispensables para la formación de grupos acrobáticos.

Comprende el estudio del ejercicio físico específico, su estructura, técnica y su correcta ejecución de los diferentes saltos en trampolín.

La ejecución de las pirámides pequeñas y grandes ayuda a desarrollar el carácter y la coordinación Neuro Muscular.

### **3.5. Identificación de las cualidades físicas**

#### **Forma física**

- Flexibilidad
- Fuerza dinámica
- Fuerza estática
- Fuerza explosiva
- Resistencia aeróbica
- Resistencia anaeróbica
- Resistencia muscular

#### **Habilidad motora**

- Velocidad motora
- Velocidad de reacción

- Agilidad
- Equilibrio estático
- Equilibrio dinámico
- Coordinación

### 3.6. Perfil del Postulante a Oficial de Policía

La Policía Boliviana para la formación profesional de los futuros Oficiales de Policía, requiere de jóvenes con las siguientes competencias, ya formadas en periodo anteriores de la formación humanística:

No.	COMPETENCIAS	DESCRIPCIÓN
1.	<b>COMPETENCIAS BÁSICAS</b>	Lee y escribe adecuadamente la lengua castellana (Art. 5 CPE)
		Domina la expresión oral de un idioma nativo de acuerdo a la región de donde proviene.
		Aplica las TIC'S y la Ofimática (Dactilografía y OFFICE), en la comunicación multimedia (oral, escrita y visual).
2.	<b>COMPETENCIAS FÍSICAS</b>	Demuestra resistencia física óptima, compatible con la escala de Cooper.
		Desarrolla fuerza de brazos aceptable, de acuerdo con la escala de Cooper.
		Demuestra resistencia para el despliegue en agua (natación) aceptable, de acuerdo con la escala pre – establecida.
3.	<b>COMPETENCIAS ACTITUDINALES</b>	Demuestra la internalización de valores y principios morales, constatables a través de test.
		Califica su condición vocacional en relación al entorno a partir de un estudio psico-sociológico.
		Demuestra capacidad para trabajar en equipo y

		bajo presión, determinada a través de test.
		Demuestra su disposición a la sujeción de normas disciplinarias.

En este sentido, los postulantes deben cumplir con los requisitos de admisión estipulados en la normativa del Sistema Educativo Policial, modificados por la Resolución Suprema 04908/ de 20 de diciembre del 2010, Reglamento para la Convocatoria, Selección y Admisión de Postulantes a las Unidades Académicas de Grado de la Universidad Policial UNIPOL “Mariscal Antonio José de Sucre”, Artículo 26 (REQUISITO DE INSCRIPCIÓN), que son los siguientes:

1. Ser boliviana o boliviano de nacimiento.
2. Presentar certificado emitido por el Órgano Electoral, sobre libertad de estado y decencia.
3. Presentar Certificado de Nacimiento original, (edad comprendida entre los 18 y 22 años, a la fecha de haber accedido a la unidad académica).
4. Presentar Diploma de bachiller original y fotocopia legalizada (el original será devuelto al momento de dejar la fotocopia legalizada) o libreta de 4to medio de la gestión en curso.
5. Presentar fotocopia legalizada de la Cédula de Identidad.
6. Presentar certificados de no haber sido dado de baja de la Policía Boliviana o las unidades académicas de la UNIPOL, por faltas disciplinarias.

7. Presentar certificados de no haber sido dado de baja por faltas disciplinarias de las Fuerzas Armadas (Ejército, Armada y Fuerza Aérea) y sus unidades de formación.
8. Presentar documento notariado de autorización expresa y consentimiento por parte de la o el postulante, para ser sometida (o) a los exámenes médicos, clínicos, laboratorio y psicológicos, durante el proceso de postulación.
9. Entregar cuatro (4) fotografías, a color, de frente, tamaño 4x4 y una tamaño postal de cuerpo entero; todas con fondo verde olivo.

### **3.7. Perfil del Estudiante**

- a) Desarrolla una sólida formación en ciencias policiales, ciencias sociales, ciencias de la seguridad, leyes y principios éticos y doctrinarios que le permitan desenvolverse eficiente y eficazmente en el desempeño de sus asignaturas.
- b) Investiga y produce conocimientos científicos tecnológicos y humanísticos en forma integral.
- c) Interpreta y correlaciona de manera crítica y reflexiva la realidad social y los procedimientos policiales, para contribuir a la solución de conflictos sociales.
- d) Aplica la ciencia y tecnología a las funciones integrales de policía, como el patrullaje virtual, georeferenciación, estadísticas y otros.
- e) Desarrolla liderazgo como principio de mando y conducción.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

Toda investigación que busca comprender la realidad, en cierta medida, deberá emplear procedimientos e instrumentos cualitativos y cuantitativos, y analizar datos cualitativos y cuantitativos.

Los enfoques a los que se apegó la investigación fueron el cualitativo y cuantitativo, puesto que se enfocaron tópicos conceptuales y simbólicos, pero también se consideró la medición estadística de datos cuantitativos. Las investigaciones de enfoque cualitativo "...tratan de comprender los significados sociales, las experiencias y los sentidos que producen el sujeto."<sup>37</sup> Por otro lado, también se consideró el enfoque cuantitativo porque "...determina cuantitativamente los atributos y relaciones de los objetos, (...) emplean procedimientos estandarizados, métodos e instrumentos que permiten medir y expresar las conductas y relaciones términos numéricos".<sup>38</sup> Es así que estos enfoques permitieron que se conozcan las tendencias en la estructura de la personalidad de los cadetes que se encuentran en proceso de formación en la UNIPOL para la profesión policial.

#### **I. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

##### **1.1. Tipo de investigación**

---

<sup>37</sup> TINTAYA, Porfirio. Proyectos de investigación. (2008: 35).

<sup>38</sup> TINTAYA, Porfirio. Proyectos de investigación. (2008: 35).

El tipo de la presente investigación fue descriptivo basado en índices e indicadores de variabilidad de acuerdo a las hojas de resultados cuantitativos y cualitativos de las pruebas y test aplicados, se debe a que "...miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos, variables, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar".<sup>39</sup>Es así que el tipo descriptivo permitió especificar las tendencias de la personalidad de los cadetes de la UNIPOL. Asimismo, el estudio no se limitó a la recolección de datos, sino al análisis e interpretación de los datos obtenidos a través de los instrumentos que se aplicaron, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al propósito del presente estudio.

## 1.2. Diseño de investigación

En cuanto al diseño de investigación se consideró el *no experimental*, lo cual se debe a que "...no hay manipulación intencional ni asignación al azar, (...) el investigador no tuvo nada que ver, no influyó, era una situación que ya existía."<sup>40</sup> De este modo, no se realizó manipulación de ninguna de las variables que intervinieron en el objeto a investigar. Por medio de los instrumentos que se aplicaron se determinó las tendencias en la estructura de la personalidad de cadetes que se encuentran en formación para la profesión de policía, y así mejorar el perfil de ingreso de postulantes a la Universidad Policial.

Asimismo, se consideró un diseño *transversal*, ya que éste permite "...recolectar datos en un sólo momento, en un tiempo único..."<sup>41</sup>El diseño adoptado por la investigación se debe a que las encuestas aplicadas a estudiantes de la UNIPOL se realizaron en determinado periodo de tiempo.

---

<sup>39</sup> **HERNÁNDEZ** Sampieri, Roberto; Fernández, Carlos; Baptista, Pilar. Metodología de la investigación, (2006: 102).

<sup>40</sup> **Ibíd**em (2006: 207).

<sup>41</sup> **Ibíd**em (2006: 208).

## II. VARIABLES

### 2.1. Variables independientes

- **VI (1)** → Escala de Autovaloración – EAV – 2 – RC (ADULTOS)
- **VI (2)** → Cuestionario de Tendencias de personalidad adaptado por Dr. René Calderón para entrevistas del inventario SCID-II.
- **VI(3)** → Test de afrontamiento ante situaciones laborales. Centro de Psicología Cognitivo Comportamental de Bolivia.

### 2.2. Variables dependientes

Categorías de la Clasificación y Sub clasificación de las tendencias de Personalidad y de sus alteraciones.

- **VD (1)** → Depresivo
- **VD (2)** → Evitativo
- **VD (3)** → Desconfiado
- **VD (4)** → Aislado
- **VD (5)** → Excéntrico
- **VD (6)** → Límite
- **VD (7)** → Ansioso
- **VD (8)** → Dependiente
- **VD (9)** → Obsesivo
- **VD (10)** → Histriónico

- VD (11) → Egocéntrico
- VD (12) → Pasivo Agresivo
- VD (13) → Antisocial

### III. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.1. Población

La población de investigación fue el "...conjunto de sujetos en quienes se pretende efectuar el estudio."<sup>42</sup>En este caso la población estuvo constituida por los estudiantes de la UNIPOL, en un número de 90 cadetes de primer año y 15 cadetes de cuarto año.

#### 3.2. Muestra

La muestra es el subconjunto del universo que tengan características parecidas; un aspecto importante a considerar fue la representatividad de la muestra, por tal razón se consideró el muestreo *no probabilístico*, ya que los estudiantes a quienes se aplicaron los instrumentos, era un grupo ya conformado, de modo que no fueron seleccionados al azar. Una muestra no probabilística también es llamada 'dirigida' en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de investigación.<sup>43</sup>

En ese entendido, este tipo de muestra obtiene información de unidades de población escogidas de acuerdo a criterios previamente establecidos, se debe resaltar que se seleccionó a los informantes bajo los siguientes criterios:

---

<sup>42</sup> TINTAYA, Porfirio. Proyectos de investigación. (2008: 205).

<sup>43</sup> HERNÁNDEZ Sampieri, Roberto; Fernández, Carlos; Baptista, Pilar. Metodología de la investigación, (2006: 241).

- *Edad:* Se consideró a los estudiantes de 18 a 22 años.
- *Año de formación:* Se consideró a informantes que se encuentran en primer año.

De esa manera, la muestra se conformó por 90 estudiantes de la UNIPOL, que corresponden al primer año de formación policial.

#### **IV. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

Las técnicas e instrumentos de investigación fueron el conjunto de reglas y procedimientos que permitieron la obtención de información.

##### **4.1. Test de personalidad**

Se aplicó el Test de Personalidad, de afrontamiento ante situaciones Laborales y Autovaloración.

- Escala de autovaloración – EAV – 2 – RC (adultos). Autor Dr. René Calderón. (2002)
- Cuestionario de tendencias de personalidad adaptado por Dr. René Calderón para entrevistas del inventario SCID-II. (2006)
- Test de afrontamiento ante situaciones laborales. Centro de Psicología Cognitivo Comportamental de Bolivia. Dr. René Calderón. (2010)

Cabe recalcar que la adaptación de estos instrumentos se realizó en el Centro de Psicología Cognitivo Comportamental de Bolivia a partir de aplicaciones en diversas poblaciones de Bolivia.

## **4.2. Revisión documental**

Según Sierra (1997) citado en Sosa, 2006, en la actualidad, el registro de los acontecimientos sociales de toda índole, con fines no científicos, sino informativos, se realiza de manera institucionalizada y permanente a través de escritos, películas, fotografías, reproducciones de sonidos y objetos de toda clase, etc., materializándose y trascendiendo así la información y, por tanto, constituyendo en el objeto de la observación documental.

En este sentido, las fuentes de archivos, tales como las memorias anuales y otras fuentes de documentaciones públicas e internas de la UNIPOL, pueden usarse para proporcionar información al estudio.

## **V. AMBIENTE DE INVESTIGACIÓN**

La investigación se llevó adelante en la Universidad Policial “Mariscal Antonio José de Sucre”, ubicada en la zona sur de la ciudad de La Paz; específicamente en la Zona de Bajo Següencoma en la Avenida Hugo Ernst No. 7404. El lugar real fueron las aulas de los estudiantes de primer y cuarto año, donde los educandos pasaban clases, es decir, que se realizó la aplicación de los instrumentos en sus mismas aulas.

## **VI. PROCEDIMIENTO**

El estudio de las tendencias de la personalidad de cadetes que se encuentran en formación para la profesión de policía se desarrolló bajo el siguiente procedimiento:

1. Contacto y coordinación con el Director de la Universidad Policial para realizar la investigación.
2. Coordinación con los Instructores encargados de Primer Año de la Universidad Policial.
3. Selección del paralelo de Primer año de la UNIPOL para realizar la aplicación de los Test y Cuestionarios.
4. Concentración de los estudiantes cadetes en un ambiente para la evaluación.
5. Presentación de la evaluadora ante los estudiantes cadetes: establecimiento de rapport, información y motivación.
6. Aplicación de la Escala de autovaloración – EAV – 2 – RC (adultos). Autor Dr. René Calderón.
7. Aplicación del Cuestionario de tendencias de personalidad adaptado por Dr. René Calderón para entrevistas del inventario SCID-II.
8. Aplicación del Test de afrontamiento ante situaciones laborales. Centro de Psicología Cognitivo Comportamental de Bolivia. Dr. René Calderón.
9. Corrección y valoración de los instrumentos aplicados.

**10.** Análisis y evaluación de los resultados cotejados mediante cálculos de frecuencias e incidencia de puntuaciones mediante esquemas de índices de variabilidad.

## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

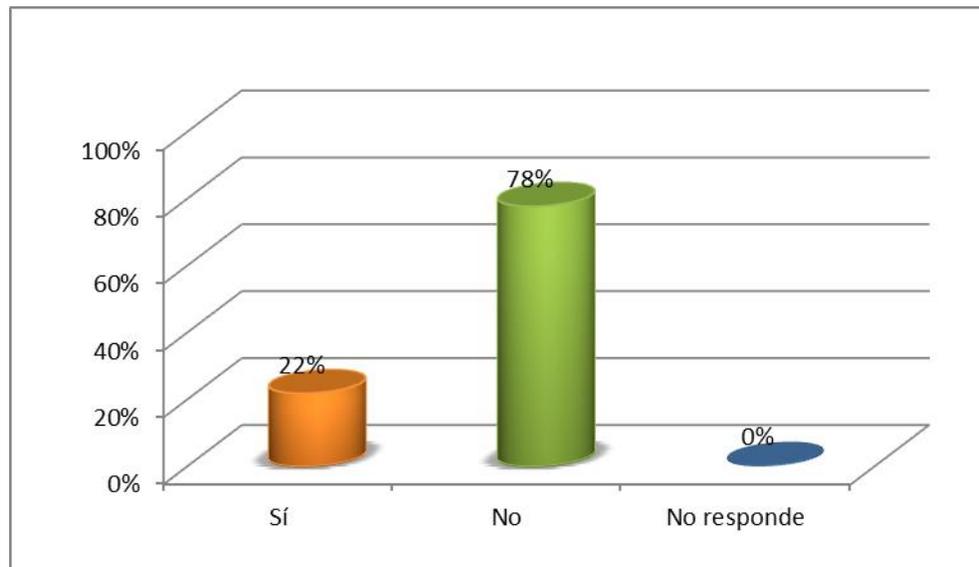
El análisis de los resultados se realizó mediante el tratamiento y análisis de datos de estudio, basados en cálculos estadísticos de tendencias y proyecciones, estableciéndose las correlaciones y su significancia correspondiente.

Los resultados fueron presentados en función a los tres instrumentos aplicados a los cadetes de primer año la Universidad Policial “Mariscal Antonio José de Sucre”, que son los siguientes: el *Cuestionario de tendencias de personalidad para entrevistas del inventario SCID-II*; el *Test de afrontamiento ante situaciones laborales*; y la *Escala de autovaloración – EAV – 2 – RC* (adultos).

#### I. RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE TENDENCIAS DE PERSONALIDAD PARA ENTREVISTAS DEL INVENTARIO SCID-II

Este instrumento SCID-II fue aplicado por medio de una entrevista semiestructurada destinada a realizar los diagnósticos más importantes de la personalidad de los cadetes, aumentando la fiabilidad diagnóstica por la estandarización del proceso de evaluación, de este modo, en este punto, se presentan los resultados de la aplicación del cuestionario en base a las categorías de la clasificación de las tendencias de personalidad.

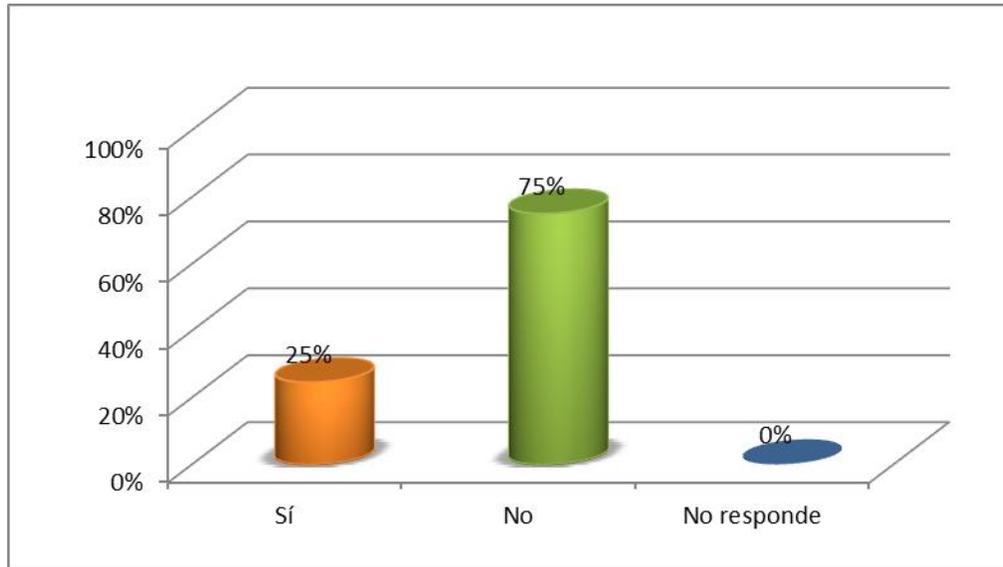
### Gráfico N° 1 TENDENCIA DE LA PERSONALIDAD DEPRESIVO



Fuente: Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico N° 1, se puede observar que de los cadetes de primer año de la Universidad Policial, el **22%** cumplen con los criterios para el diagnóstico de la tendencia de la PERSONALIDAD DEPRESIVO, siendo de esta manera que el 78% de los cadetes no tienen esta tendencia; siendo que esta tendencia depresiva se caracteriza por un descenso del estado del ánimo, por lo general las personas depresivas llaman la atención por su pesimismo, por la tristeza que les acompaña en cualquier ocasión, la dificultad para alegrarse o compartir sencillamente las satisfacciones de la vida.

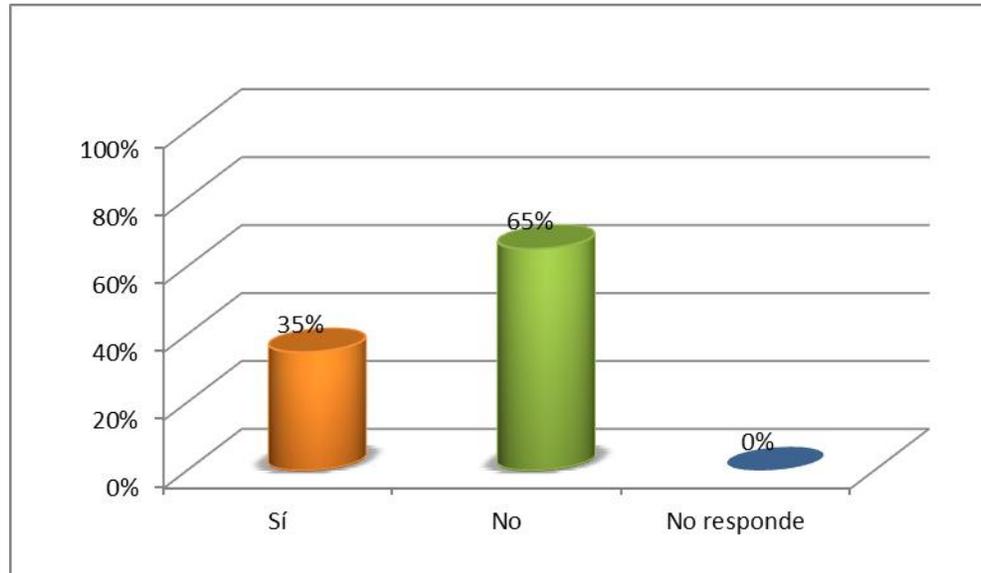
**Gráfico N° 2 TENDENCIA DE LA PERSONALIDAD EVITATIVO**



**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

En relación al Gráfico N° 2, del 100% de los cadetes el **25%** presenta el tipo de TENDENCIA EVITATIVO; es decir poseen un patrón general de inhibición social, sentimientos de incapacidad e hipersensibilidad a la evaluación negativa, y que se da en diversos contextos. El rasgo esencial de la personalidad evitativo es la hipersensibilidad a un posible rechazo a la humillación o a la culpa; de modo que existe una resistencia a entablar relaciones, a menos que se dé una aceptación sin crítica.

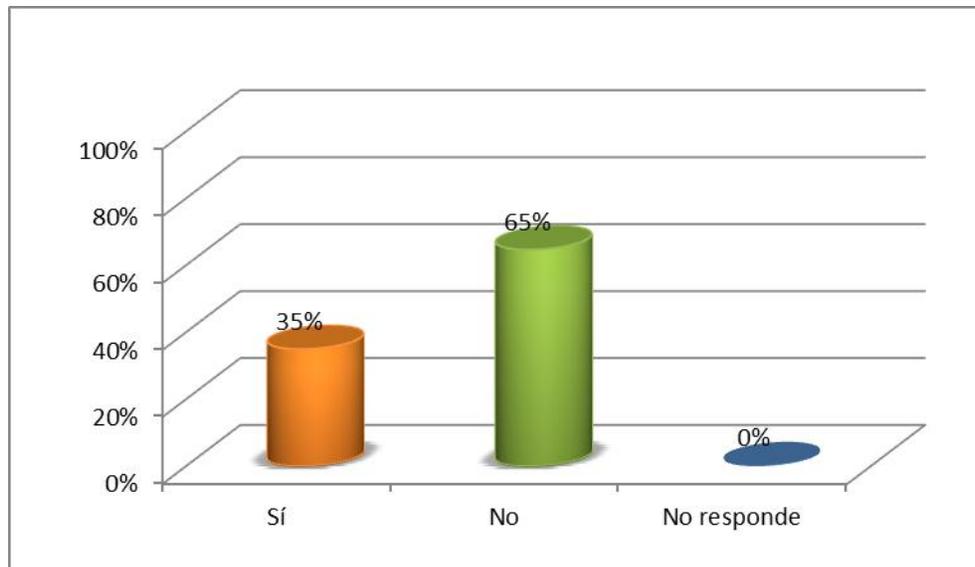
### Gráfico N° 3 TENDENCIA DE LA PERSONALIDAD DESCONFIADO



Fuente: Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico N° 3, se observa que del 100% de los cadetes el **35%** cumplen con los criterios para el diagnóstico de la TENDENCIA DE LA PERSONALIDAD DESCONFIADO. Las personas con esta tendencia suelen estar alerta de todo lo que los otros dicen o hacen, siempre encuentran algún motivo de sospecha, se les hace difícil confiar en otros, por ello son reservados.

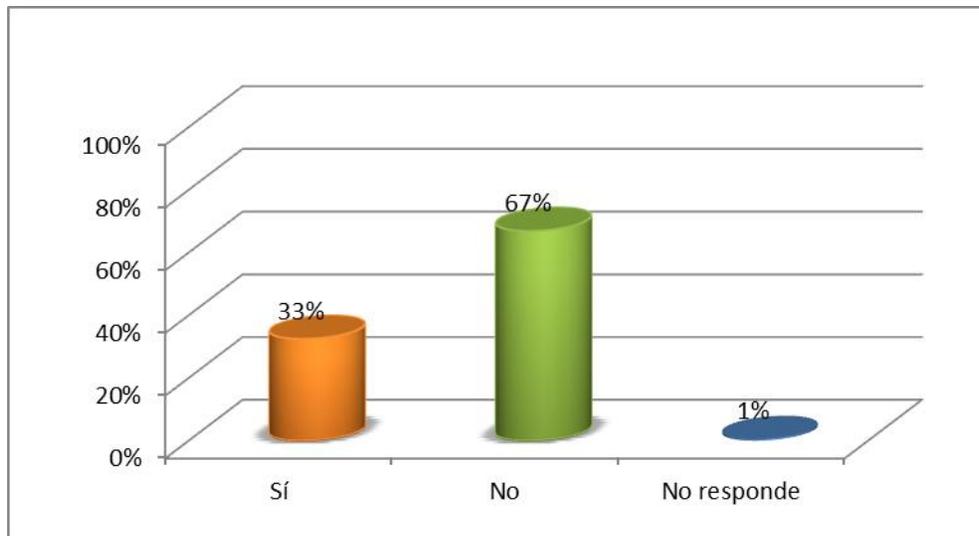
**Gráfico N° 4 TENDENCIA DE LA PERSONALIDAD AISLADO**



**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

El sujeto con tendencia de la personalidad aislado no desea ni disfruta de las relaciones personales, incluido el formar parte de una familia; escoge casi siempre actividades solitarias; no tiene amigos íntimos o personas de confianza, aparte de los familiares de primer grado; se muestra indiferente a los halagos o las críticas de los demás; y muestra frialdad emocional, distanciamiento o aplanamiento de la afectividad. En el Gráfico N° 4, se observa que del 100% de los cadetes el **35%** cumplen con los criterios para el diagnóstico de la TENDENCIA DE LA PERSONALIDAD AISLADO.

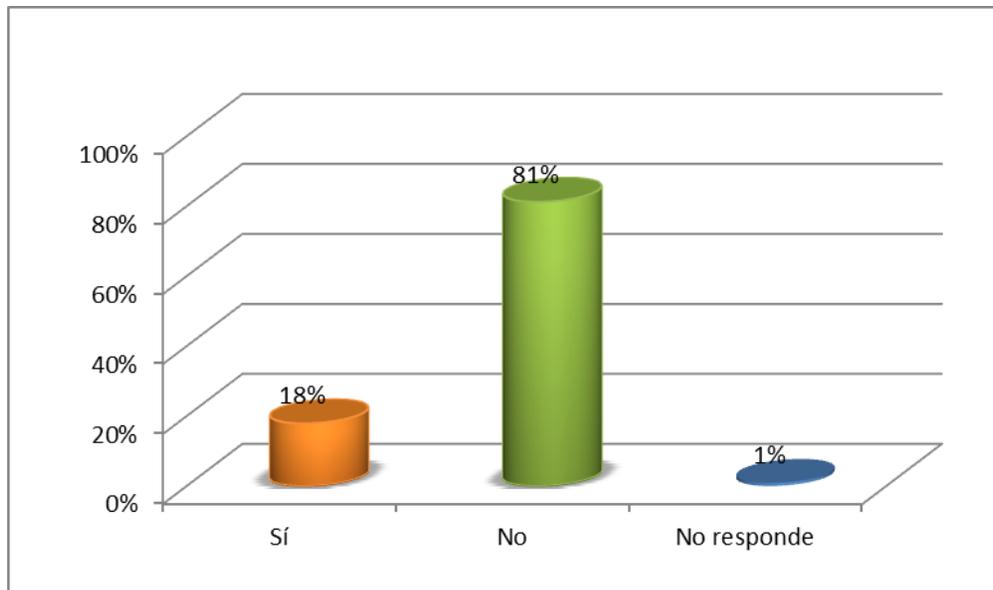
**Gráfico N° 5 TENDENCIA DE LA PERSONALIDAD EXCÉNTRICO**



**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico N° 5, se observa que del 100% de los cadetes el **33%** cumplen con los criterios para el diagnóstico de la tendencia de PERSONALIDAD EXCÉNTRICO. Este tipo de tendencia se caracteriza por un comportamiento extraño y distinto; tienen pensamientos diferentes y emociones muchas veces independientes del entorno.

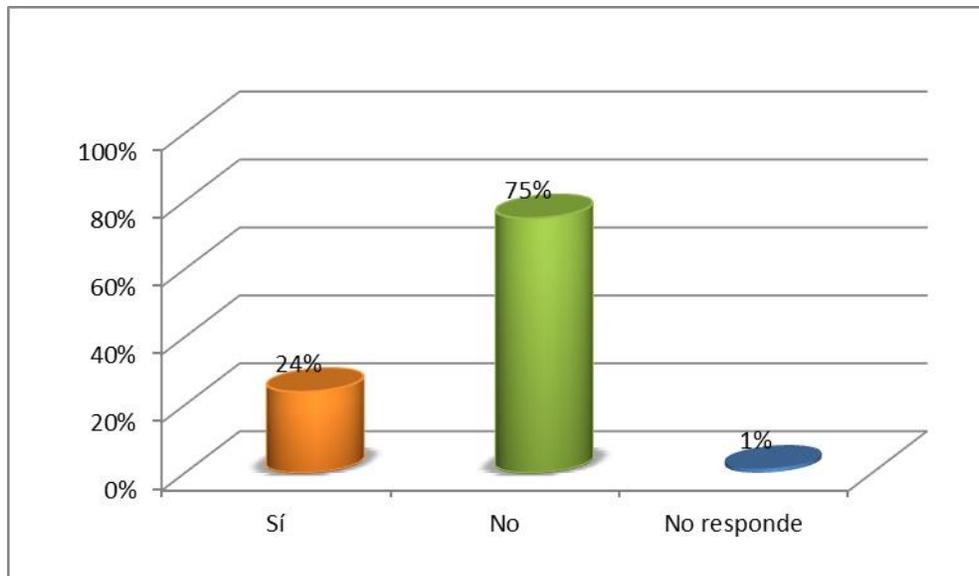
**Gráfico Nº 6 TENDENCIA DE LA PERSONALIDAD LÍMITE**



**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico Nº 6, los datos reflejan que del 100% de los cadetes el **18%** presentan el tipo de TENDENCIA DE LA PERSONALIDAD LÍMITE. Caracterizando principalmente por su inestabilidad en las relaciones personales, la autoimagen y la afectividad y la impulsividad elevada. A estas personas se las define como impredecibles, con patrones de apariencia cambiante y vacilante, tienden a provocar peleas y conflictos con frecuencia.

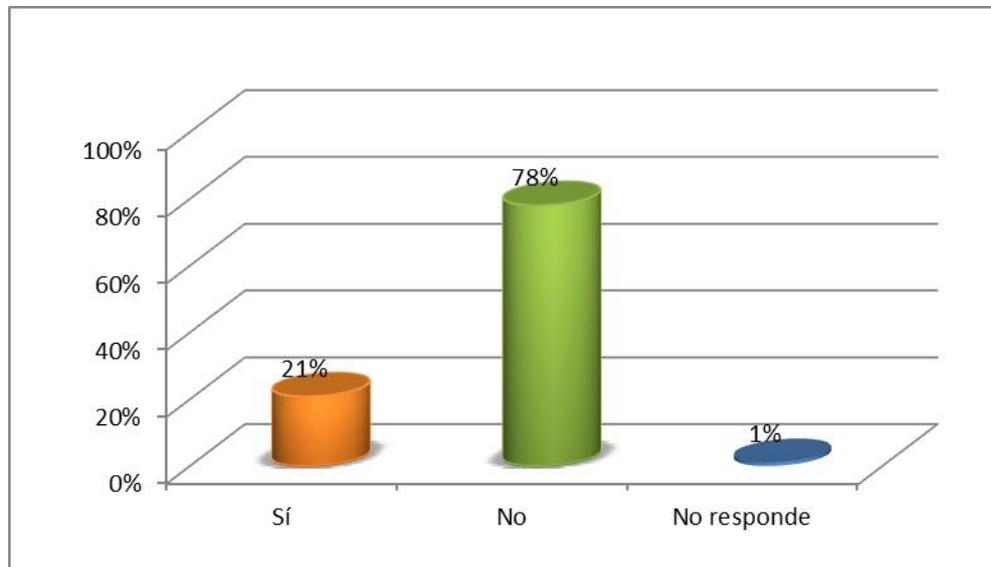
**Gráfico N° 7 TENDENCIA DE LA PERSONALIDAD ANSIOSO**



**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico N° 7, del 100% de los cadetes el **24%** cumplen con los criterios para el diagnóstico de la TENDENCIA DE PERSONALIDAD ANSIOSO. Esta tendencia se caracteriza por un estado subjetivo de incomodidad, malestar, tensión, displacer y alarma que hace que el sujeto se sienta molesto. Se trata por lo tanto, de una emoción que aparece cuando el sujeto se siente amenazado por un peligro que puede ser interno o externo. Las preocupaciones de estos sujetos puede deberse aspectos de la familia, la salud, la familia, cuestiones económicas, el trabajo, los hijos, entre otros.

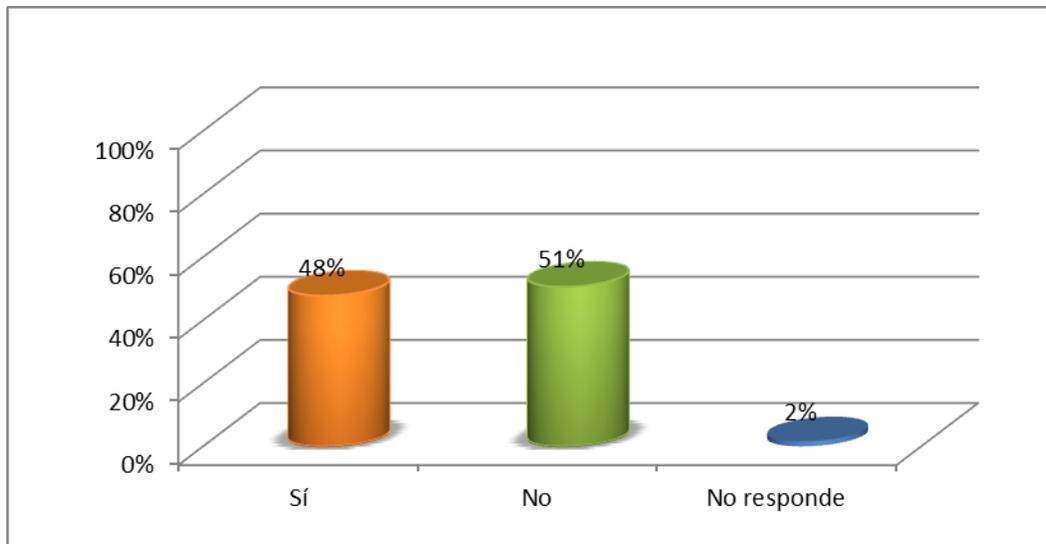
**Gráfico N° 8 TENDENCIA DE LA PERSONALIDAD DEPENDIENTE**



**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

El Gráfico N° 8 presenta los datos en cuanto a la tendencia de la personalidad dependiente, se observa que del 100% de los cadetes el **21%** cumplen con los criterios de diagnóstico de esta **TENDENCIA DE PERSONALIDAD DEPENDIENTE**. Las personas con esta tendencia se caracterizan por la gran necesidad que tienen de los demás, lo que se refleja en conductas sumisas y en un gran temor a la separación. Se les hace difícil tomar decisiones por sí mismos y viven dependiendo continuamente de los demás, no soportan la idea de estar solos y necesitan que alguien cuide de ellos.

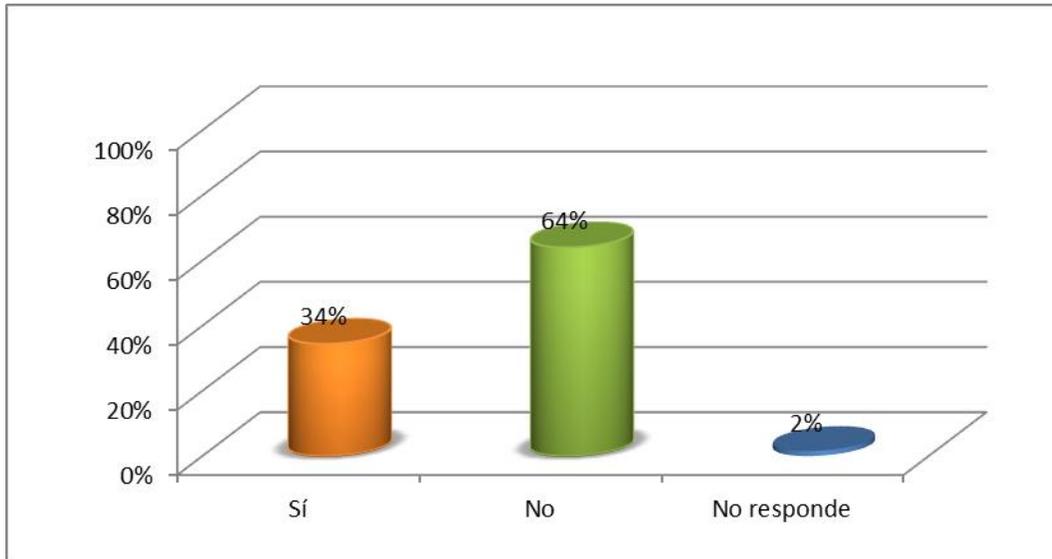
**Gráfico Nº 9 TENDENCIA DE LA PERSONALIDAD OBSESIVO**



Fuente: Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico Nº 9, del 100% de los cadetes el **48%** presentan el tipo de TENDENCIA DE LA PERSONALIDAD OBSESIVO, como se puede observar es un porcentaje elevado. Esta tendencia de personalidad se basa en el perfeccionismo, la obstinación, la indecisión, la excesiva devoción al trabajo y al rendimiento. Tienen una gran dificultad para expresar emociones cálidas y tiernas. Se sienten incómodos con la incertidumbre, temen ser considerados irresponsables, frecuentemente están insatisfechos con su actuación porque consideran que pueden dar mucho más.

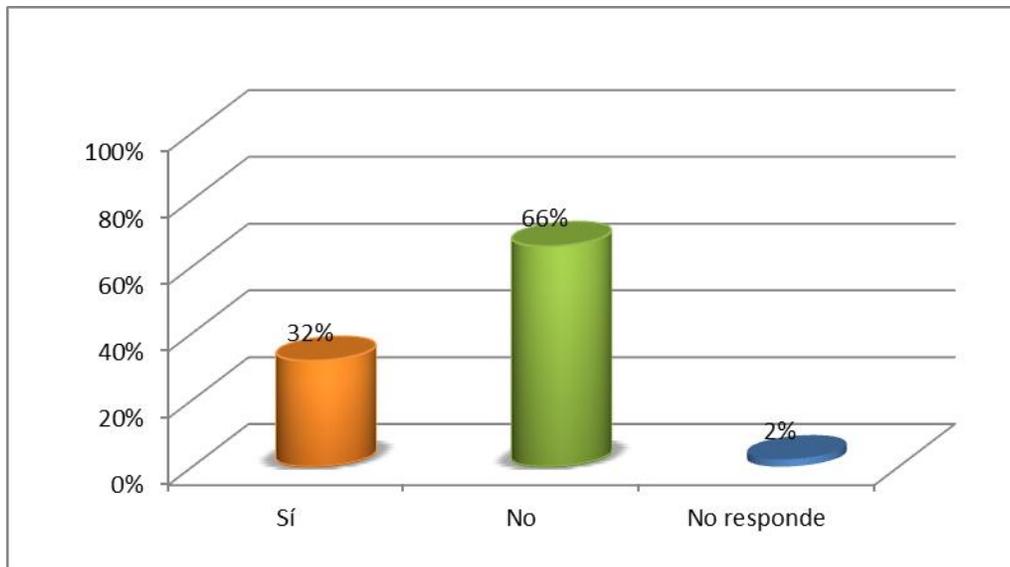
**Gráfico N° 10 TENDENCIA DE LA PERSONALIDAD HISTRIÓNICO**



**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

El Gráfico N° 10, refleja que del 100% de los cadetes el **34%** cumplen con los criterios para el diagnóstico de la TENDENCIA DE PERSONALIDAD HISTRIÓNICO. Estas personas tienen comportamientos dramáticos y extravertidos, con una marcada incapacidad para mantener vínculos profundos y duraderos con el resto de personas. Asimismo, señalar que la conducta de estos individuos es teatral, reactiva y expresada intensamente, con sus relaciones interpersonales marcadas por la superficialidad, el egocentrismo, la hipocresía y la manipulación.

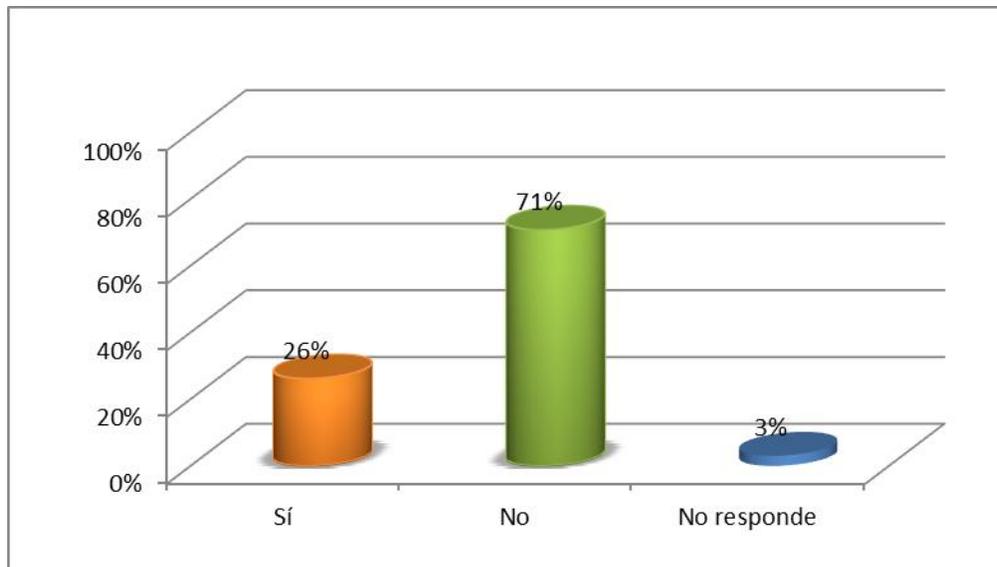
**Gráfico N° 11 TENDENCIA DE LA PERSONALIDAD EGOCÉNTRICO**



**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico N° 11, se observa que del 100% de los cadetes el **32%** presentan el tipo de TENDENCIA DE PERSONALIDAD EGOCÉNTRICO, tienen un grandioso sentido de auto importancia; cree que es "especial" y único y que sólo puede ser comprendido o sólo puede relacionarse con otras personas (o instituciones) que son especiales o de alto status; exige una admiración excesiva; es muy pretencioso.

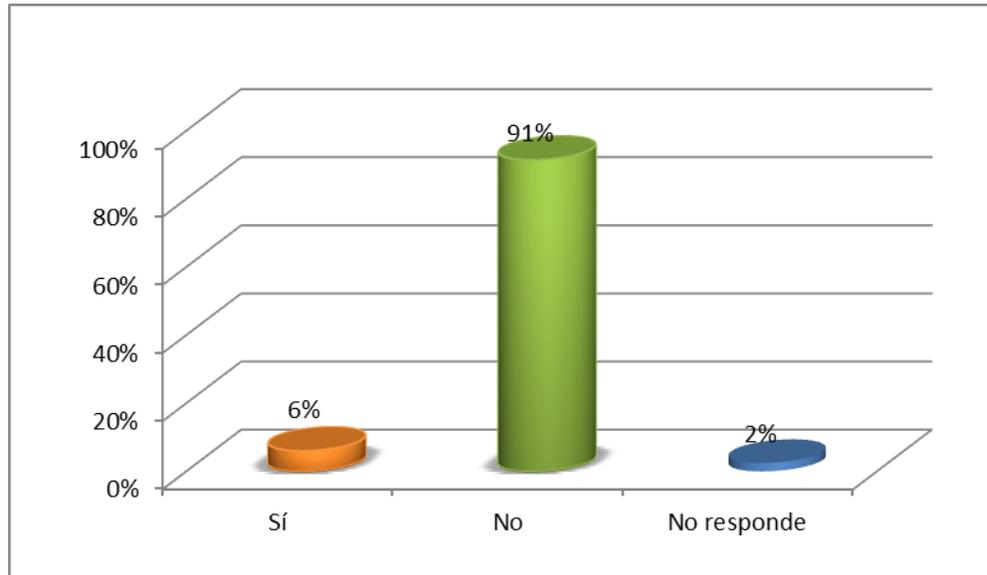
**Gráfico N° 12 TENDENCIA DE LA PERSONALIDAD PASIVO AGRESIVO**



**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

Con relacion a la tendencia pasivo agresivo, en el Gráfico N° 12, se observa que del 100% de los cadetes el **26%** presentan el tipo de TENDENCIA PASIVO AGRESIVO. Una de las características de estos sujetos es que se manifiestan bajo ciertas circunstancias, y no están presentes en otras. Sienten resistencia pasiva a rendir en la rutina social y en las tareas laborales; quejas de incomprensión y de ser despreciado por los demás; hostilidad y facilidad para discutir; crítica y desprecio irracionales a la autoridad; muestra de envidia y resentimiento hacia los compañeros que parecen más afortunados que el sujeto afectado; quejas abiertas y exageradas de la mala suerte que tienen; y alternancias de demandas hostiles y arrepentimiento.

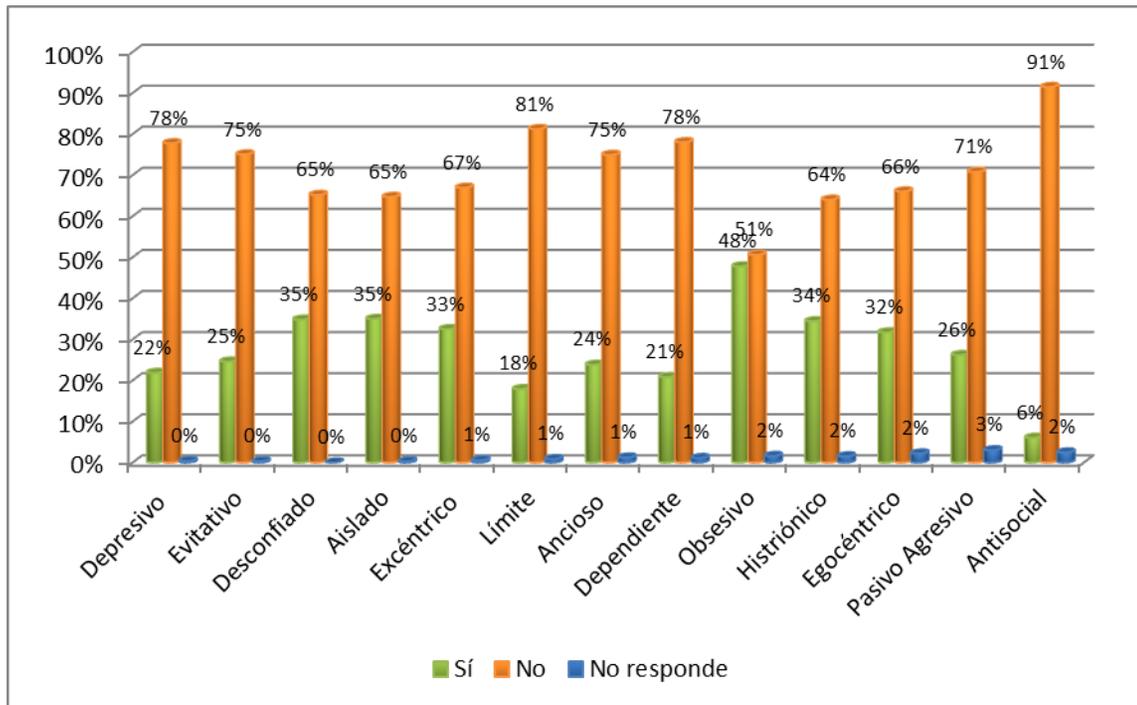
**Gráfico N° 13 TENDENCIA DE LA PERSONALIDAD ANTISOCIAL**



**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico N° 13, del 100% de los cadetes el **6%** presentan el TIPO DE TENDENCIA ANTISOCIAL. La característica principal de este trastorno es un patrón general de menosprecio y violación de los derechos de los demás, además se inicia durante la infancia o adolescencia y continúa en la edad adulta; y se presenta de forma reiterada y persistente. Otra de las características en estos sujetos es el engaño y la manipulación para conseguir beneficios o placeres personales.

**Gráfico N° 14 Resultados generales del test de personalidad**



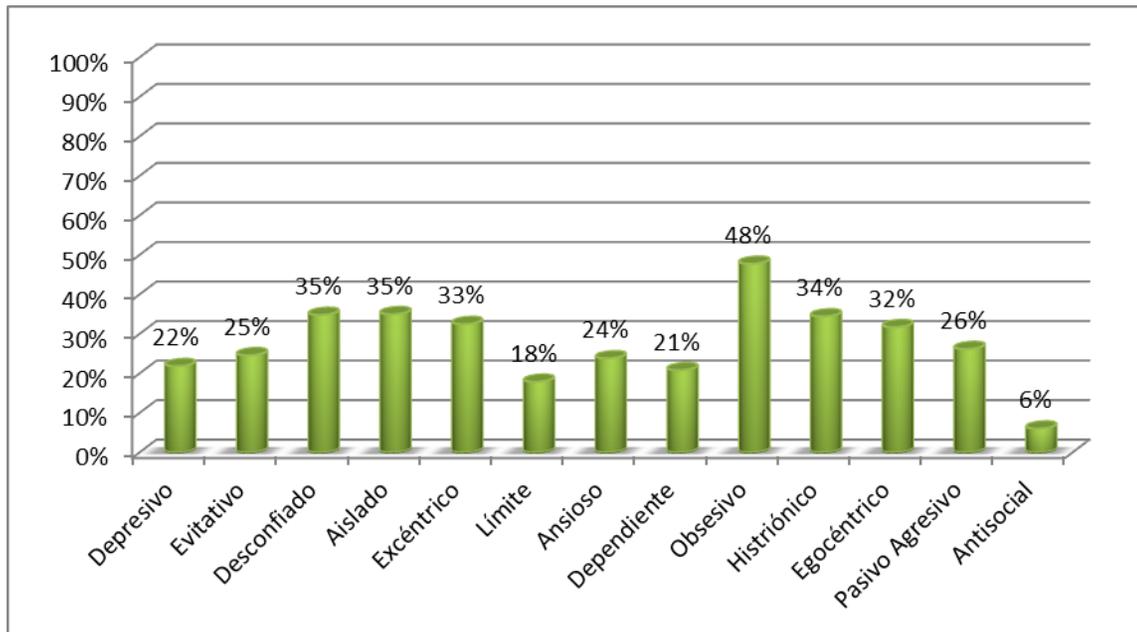
Fuente: Elaboración propia, 2013.

De los sujetos de estudio en la aplicación de la Escala de autovaloración – EAV – 2 – RC (adultos), se obtuvieron los resultados que aparecen en el Gráfico N° 14:

- 48% de los cadetes tienen una tendencia hacia la personalidad obsesivo.
- 35% de los cadetes tienen tendencia hacia la personalidad desconfiado y aislado.
- 34% de los cadetes tienen una tendencia hacia lo histriónico.
- 33% de los cadetes tienen la tendencia excéntrico.
- 32% de los cadetes tiene la tendencia egocéntrico.
- 26% de los cadetes tienen una tendencia hacia la personalidad pasivo agresivo.
- 25% de los cadetes tienen una tendencia evitativo.

- 24% de los cadetes tienen una tendencia ansioso.
- 22% de los cadetes tienen una tendencia depresivo.
- 21% de los cadetes tienen una tendencia dependiente.
- 18% de los cadetes cumplen con los criterios para el diagnóstico de personalidad límite.
- 6% cumplen con los criterios para el diagnóstico de la personalidad antisocial.

**Gráfico N° 15 Conclusivo de Tendencia de la personalidad**

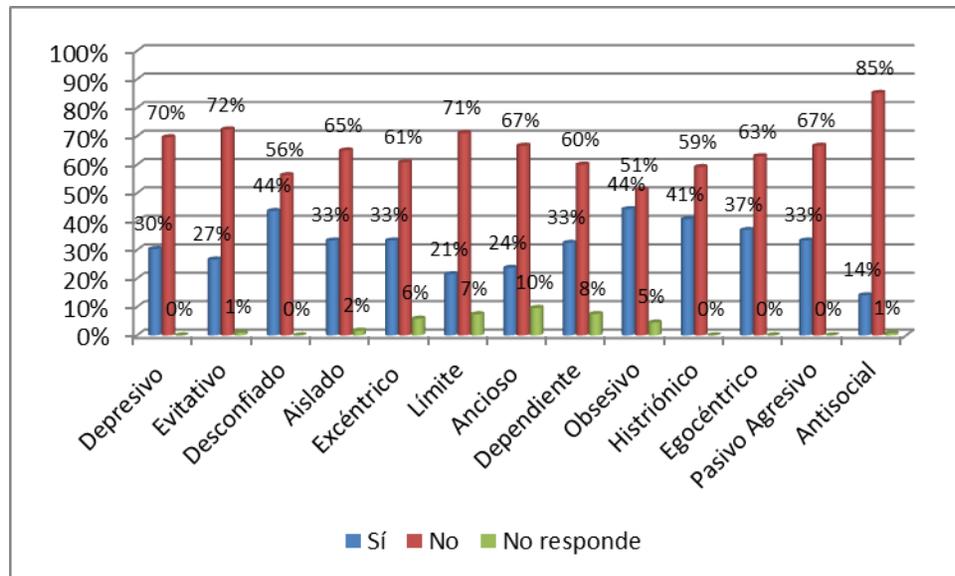


Fuente: Elaboración propia, 2013.

En este Gráfico N°15 se observa claras categorías significativas relacionadas con una personalidad de tendencias hacia una forma de ser obsesivo, desconfiado, aislado, egocéntrico e histriónico de los cadetes de primer año que se encuentran en formación para la profesión de policía.

Gráfico N° 16

RESULTADOS CONCLUSIVOS DE LOS ESTUDIANTES DE 4TO. AÑO



Fuente: Elaboración propia, 2013.

El cuestionario de las tendencias de la personalidad también fue aplicado a los estudiantes de 4<sup>to</sup> año de la Universidad Policial “Mariscal Antonio José de Sucre”, en el Gráfico N° 16 los datos reflejan lo siguiente: que el 44% de los estudiantes cumplen con los criterios para el diagnóstico de la tendencia de personalidad obsesivo; también existe un 44% de estudiantes que tienen una tendencia hacia la personalidad *desconfiado*; un 41% tiene una tendencia hacia la personalidad *histriónico*; un 37% hacia la personalidad *egocéntrico*; un 33% tiene una tendencia *aislado* y *excéntrico*. Con porcentajes menores de 30% hacia abajo se encuentran las tendencias depresivos, 30%; evitativo, 27%; límite, 21%; ansioso, 24%; y antisocial con un 14%.

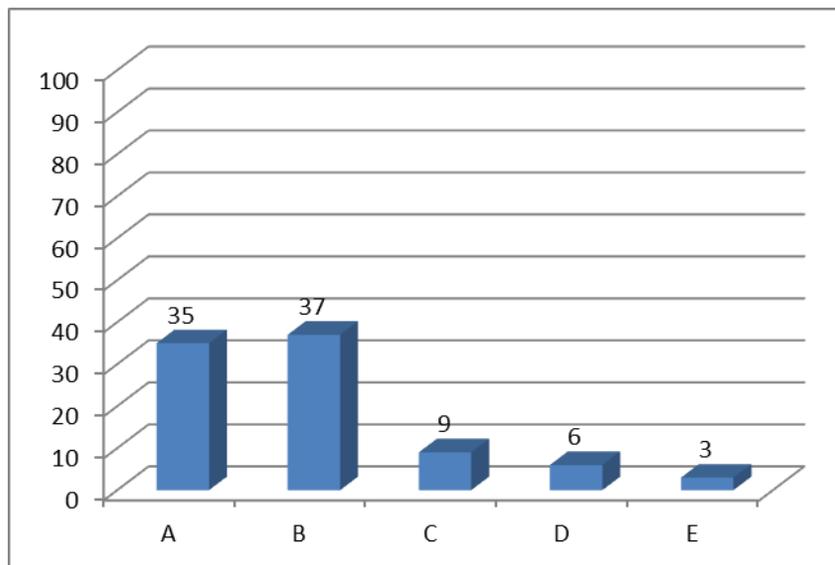
De este modo, se puede observar las categorías significativas relacionadas de tendencias hacia una forma de ser obsesivo, desconfiado, histriónico, egocéntrico, aislado y excéntrico de los cadetes de cuarto año que se encuentran en formación para la profesión de policía. De igual modo, que los cadetes de primer año, las tendencias de personalidad son similares.

## II. RESULTADOS DEL TEST DE AFRONTAMIENTO ANTE SITUACIONES LABORALES

En este apartado, se darán a conocer los resultados de la aplicación del test de afrontamiento laboral, con la finalidad de ver la manera en que los cadetes de primer año actuarían ante situaciones que se presenten en el área de trabajo.

Gráfico N° 17

**Pregunta 1: La acción más adecuada para proseguir con un objetivo en un grupo de trabajo, para usted sería:**



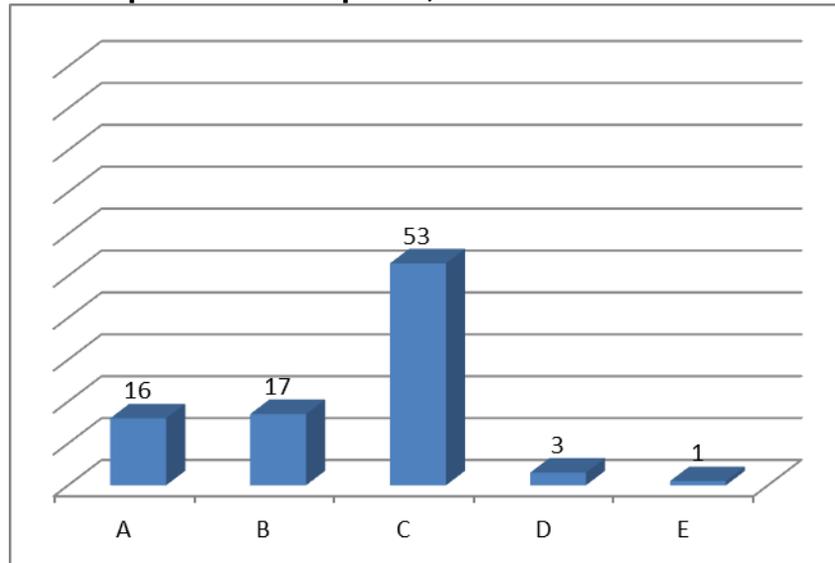
- A Lograr que todos proyecten un objetivo común
- B Motivar a que todos cumplan con sus responsabilidades
- C Lograr que cada uno cumpla con su parte correspondiente
- D Dar instrucciones claras
- E Incluir una estrategia de competencia entre los miembros

**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico N° 17, el 37% de los cadetes señalaron que la acción más adecuada para proseguir con un objetivo en un grupo de trabajo es la motivación para que todos cumplan con sus responsabilidades; el 35% señaló que sería mejor lograr que todos proyecten un objetivo; en un menor porcentaje 9% expresó que sería conveniente lograr que cada uno cumpla con su parte correspondiente en el trabajo. El 6% señaló que es bueno dar instrucciones claras, y un 3% incluir una estrategia de estrategia entre los miembros.

**Gráfico N° 18**

**Pregunta 2: Si está presentando un caso a sus camaradas sobre la materia en la que trabaja y los asistentes no entienden lo que trata de explicar, usted:**



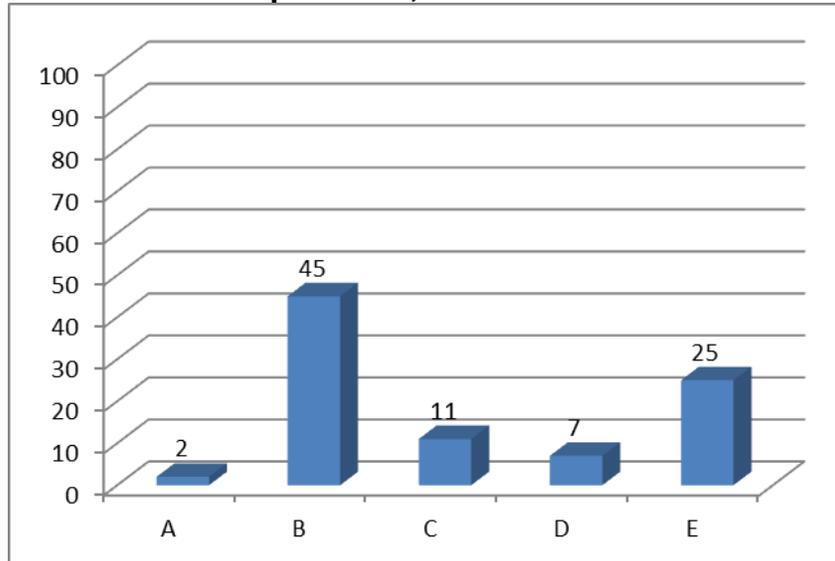
- A Incentiva a las personas para que busquen información al respecto
- B Lideriza un grupo de estudio y les proporciona bibliografía
- C Utiliza ejemplos y genera situaciones de diálogo
- D Cumple con la presentación, si no entendieron quiere decir que no estaban preparados para ella
- E Refuerza su competencia profesional en relación a los otros

**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico N° 18, se observa que el 53% de los cadetes en el caso de estar presentando un caso a sus camaradas sobre la materia en la que trabaja y los asistentes no entienden lo que trata de explicar, ellos utilizarán ejemplos y genera situaciones de diálogo con sus asistentes; el 17% expresó que serían líderes de un grupo de estudio y les proporciona bibliografía; el 16% expresó que incentivarían a las personas para que busquen información al respecto; un 3% señaló que sólo cumplirían con su presentación, y si no entendieron quiere decir que no estaban preparados; sólo el 1% expresó que reforzarían su competencia profesional en relación a los otros.

**Gráfico N° 19**

**Pregunta 3: Va a tener una reunión con sus camaradas y espera que los resultados sean altamente positivos, usted:**



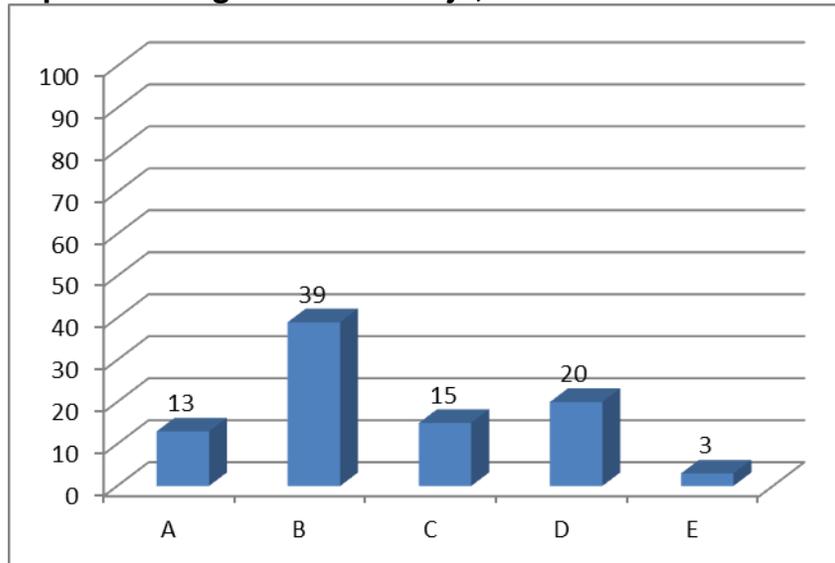
- A Lleva un experto en el tema que los convenga de la mejor elección
- B Promueve la participación de todos para una decisión consensuada
- C Muestra el plan estratégico ya elaborado y que ellos decidan
- D Deja que la reunión siga su propio curso
- E Motiva y trata de integrar metas personales y profesionales

**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico N° 19, los resultados reflejan que en la situación de que los cadetes tuvieran una reunión con sus camaradas y esperan que los resultados sean altamente positivos, el 45% procederá a promover la participación de todos para una decisión consensuada; un 25% motivará y tratará de integrar metas personales y profesionales; el 11% mostrará un plan estratégico ya elaborado y que ellos decidan; el 7% dejará que la reunión siga su propio curso; y un 2% llevará a un experto en el tema para que los orienten.

Gráfico N° 20

**Pregunta 4: En las ocasiones en que los compañeros de trabajo no han querido colaborar en la solución de los problemas que han surgido en el trabajo, usted:**



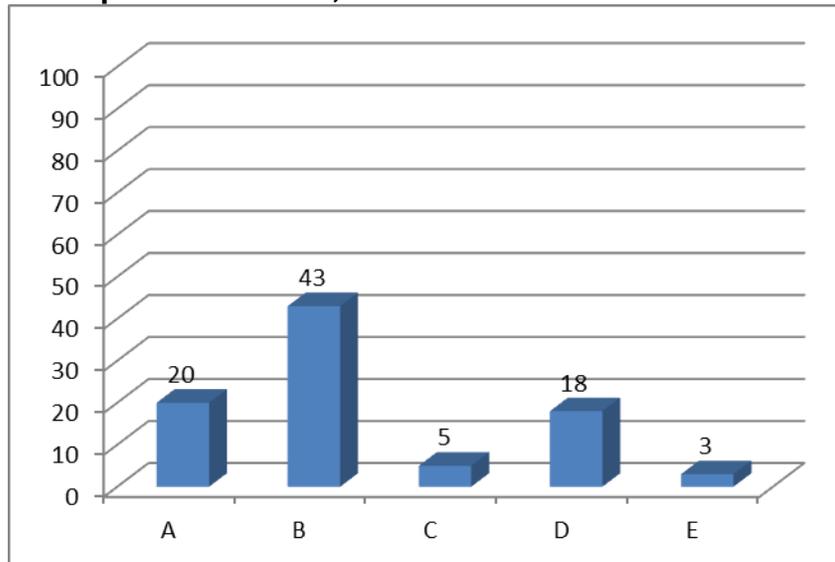
- A Analiza la forma en que les ha informado pensando que tal vez no fue la más adecuada
- B Trata de averiguar las causas de porque ellos no quisieron apoyarle, tratando de encontrar soluciones
- C Prefiere buscar usted mismo soluciones a sus conflictos, se siente alejado de ellos
- D Expresa lo importante que es para usted su apoyo y colaboración
- E Hace usted las tareas, no todas las personas se encuentran motivadas al trabajo

**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico N° 20, en las ocasiones en que los compañeros de trabajo de los cadetes no hayan querido colaborar en la solución de los problemas que han surgido en el trabajo, el 39% procederá a tratar de averiguar las causas de porque ellos no quisieron apoyarle, tratando de encontrar soluciones; les expresaría lo importante que es para el apoyo y colaboración de ellos; el 13% analizaría la forma en que les ha informado, pensando que tal vez no fue la más adecuada; y el 3% optaría por hacer todas las tareas, ya que no todas las personas se encuentran motivadas al trabajo.

Gráfico N° 21

**Pregunta 5: La decisión que usted tomaría en caso de considerar su labor muy pesada y con demasiadas responsabilidades, sería:**



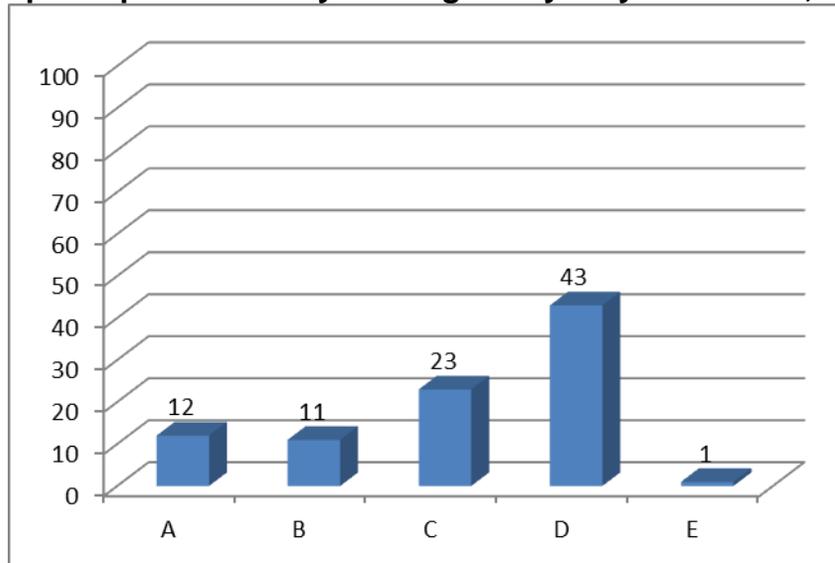
- A Tratar de que las funciones desempeñadas estén divididas de manera equilibrada con todo los miembros del equipo
- B Motivar a su equipo de trabajo para trabajar con ellos en estas tareas
- C Promover cambios en los funcionarios
- D Organizar equipos y comisiones de trabajo
- E Buscar otro trabajo en el que pueda equilibrar sus tiempos y responsabilidades

**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico N° 21, se observa que en el caso de que los cadetes consideren su labor muy pesada y con demasiadas responsabilidades, la decisión que tomaría el 43% sería motivar a su equipo de trabajo para trabajar con ellos en estas tareas; el 20% trataría de que las funciones desempeñadas estén divididas de manera equilibrada con todo los miembros del equipo, el 18% organizaría equipos y comisiones de trabajo; el 5% promovería cambios en los funcionarios; y el 3% buscaría otro trabajo en el que pueda equilibrar sus tiempos y responsabilidades.

Gráfico N° 22

**Pregunta 6: Tiene la misión de llevar a cabo una reunión con un grupo de personas muy heterogéneo y muy conflictivo, usted:**



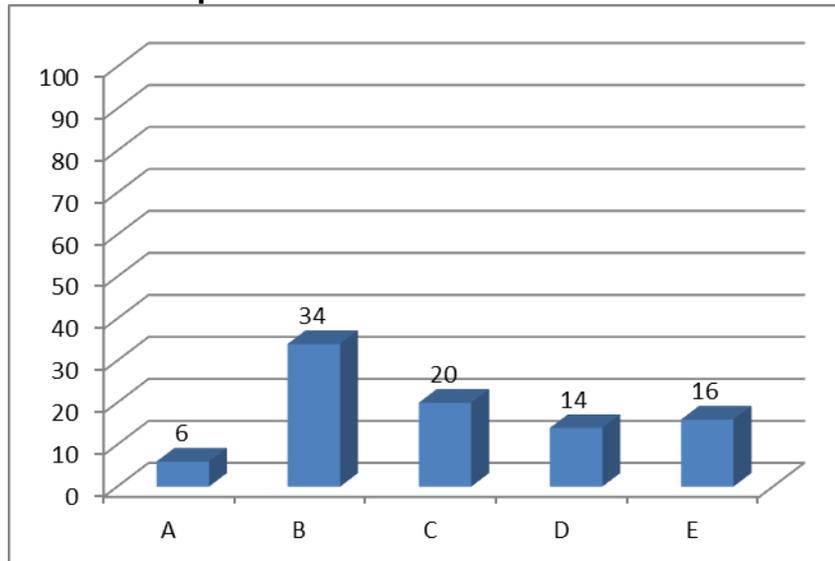
- A Deja que las cosas se den y desarrollen naturalmente
- B Inicia con principios de relaciones humanas
- C Pide la colaboración para culminar la reunión con éxito y con soluciones efectivas
- D Genera dinámicas de trabajo con actividades diversas para que las personas tengan confianza
- E Abandona la posibilidad de hacer algo con un grupo tan heterogéneo y de personas adultas

**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico N° 22, los cadetes en el caso de tener la misión de llevar a cabo una reunión con un grupo de personas muy heterogéneo y muy conflictivo, el 43% realizaría dinámicas de trabajo con actividades diversas para que las personas tengan confianza; el 23% pediría colaboración para culminar la reunión con éxito y con soluciones efectivas; el 12% dejarían que las cosas se den y desarrollen naturalmente; el 11% iniciaría con principios de relaciones humanas; y sólo un 1% abandonaría la posibilidad de hacer algo con un grupo tan heterogéneo y de personas adultas.

**Gráfico N° 23**

**Pregunta 7: Cuando se disponen documentos importantes en un determinado orden y alguna persona de la oficina los ordena sin previo aviso:**



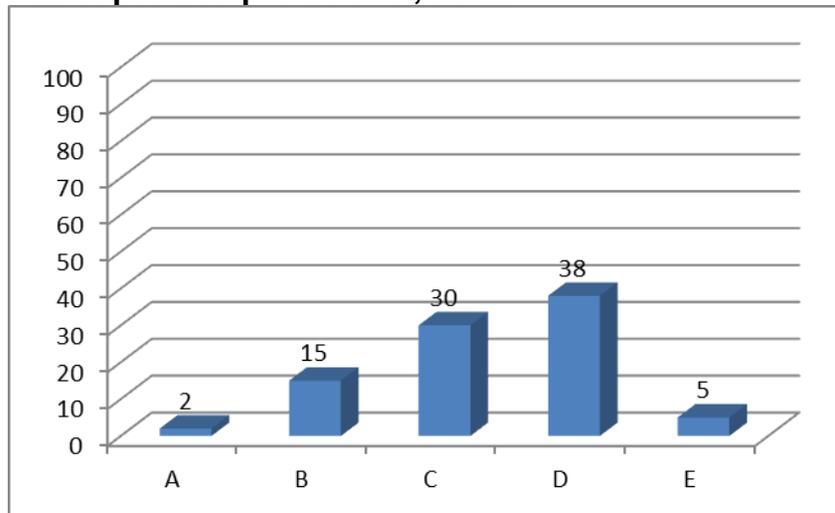
- A Expresa su enojo, es algo que le molesta demasiado
- B Pide que los vuelva a ordenar de la misma forma en que los encontró
- C Pide a la persona que no vuelva a sacar documentos y material sin su permiso
- D Comunica que solamente usted puede acceder a dicha documentación
- E Demuestra la importancia del trabajo conjunto hacia metas comunes por lo tanto todos deben ayudarse

**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico N° 23, en el caso de que los cadetes dispongan documentos importantes en un determinado orden y alguna persona de la oficina los ordena sin previo aviso, ellos solicitarían que se los vuelvan a ordenar de la misma forma en que los encontró; el 20% pediría a la persona que no vuelva a sacar documentos y material sin su permiso; el 16% les mostraría la importancia del trabajo conjunto hacia metas comunes por lo que todos deben ayudarse; el 14% optaría por comunicar que solamente él puede acceder a dicha documentación; y el 6% sólo expresa su enojo porque es algo que le molesta demasiado.

Gráfico N° 24

**Pregunta 8: Usted está trabajando en una actividad en la que despliegan acciones de mucha colaboración a personas necesitadas, aunque la remuneración es muy poca. Teniendo posibilidades de encontrar un mejor trabajo en el que demuestre su capacidad profesional, usted:**



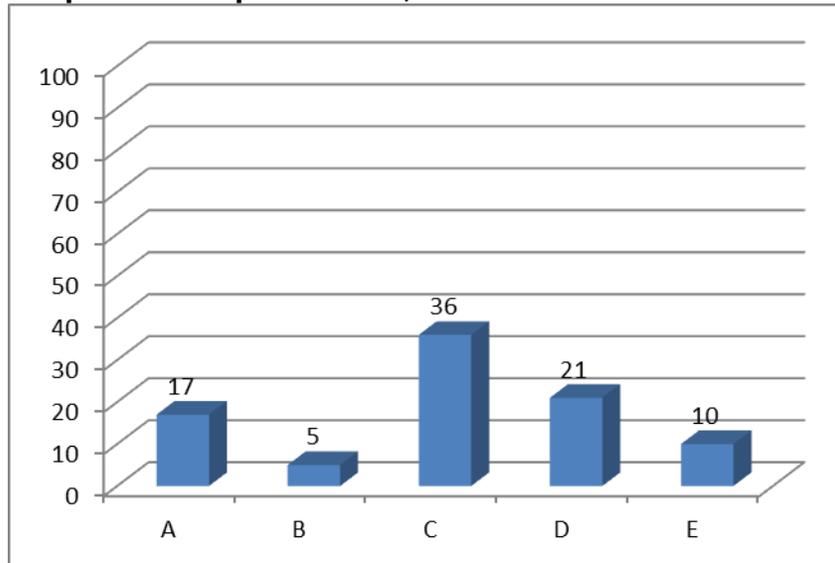
- A Se desliga y delega poco a poco su actividad
- B Busca una persona que esté iniciando su práctica para que pueda realizar esa labor
- C Se queda hasta resolver los problemas más urgentes e importantes
- D Diseña todo un esquema de trabajo para una gestión si es que viene alguien más podrá continuar con su labor
- E Busca el segundo trabajo, obviamente que desde allí podrá hacer mucho más por esas personas

**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico 24, se observa que en el caso de que los cadetes se encuentren trabajando en una actividad en la que despliegan acciones de mucha colaboración a personas necesitadas, aunque la remuneración es muy poca, a ellos se les presenta la posibilidad de encontrar un mejor trabajo en el que demuestre su capacidad profesional, el 38% diseña todo un esquema de trabajo para una gestión si es que viene alguien más podrá continuar con su labor; el 30% se queda hasta resolver los problemas más urgentes e importantes; el 15% busca una persona que esté iniciando su práctica para que pueda realizar esa labor; el 5% busca el segundo trabajo, obviamente que desde allí podrá hacer mucho más por esas personas; y el 2% se desliga y delega poco a poco su actividad.

Gráfico N° 25

**Pregunta 9: En los periodos de trabajo en los que tiene problemas personales, usted:**



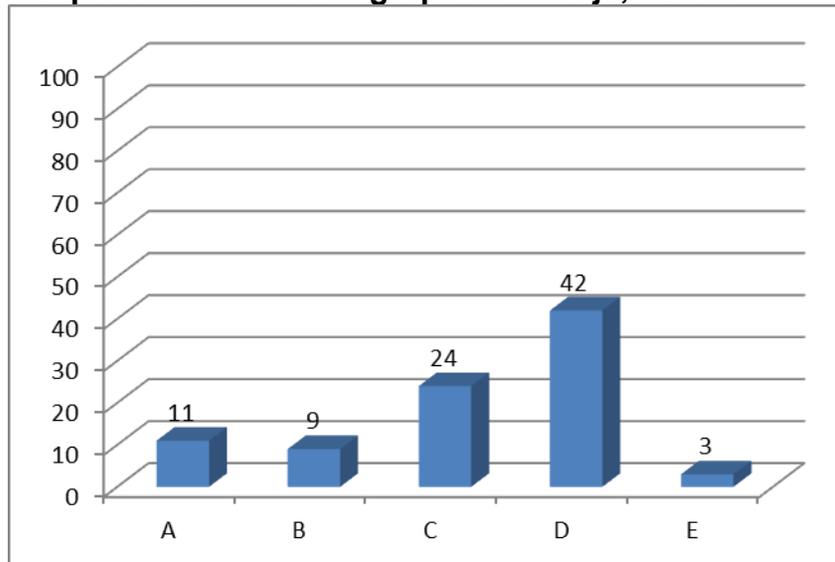
- A Guarda sus sentimientos para usted solo
- B Recuerda que otros tienen problemas peores, de forma que los suyos no parezcan graves
- C Organiza y planifica un momento de su tiempo para resolverlos de tal manera que éstos no interfieran con sus actividades laborales
- D Continúa con sus tareas como es debido
- E Comenta con alguien de su confianza, tal vez pueda ayudarlo

**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico N° 25, se observa que en el caso de que los cadetes se encuentren en periodos de trabajo en los que tiene problemas personales, el 36% procederá a organizar y planificar un momento de su tiempo para resolverlos de tal manera que éstos no interfieran con sus actividades laborales; el 21% continúa con sus tareas como es debido; el 17% guarda sus sentimientos para si mismos; el 10% comenta con alguien de su confianza, tal vez pueda ayudarlo; y sólo el 5% recuerda que otros tienen problemas peores, de forma que los suyos no parezcan graves.

Gráfico N° 26

**Pregunta 10: Cuando tiene ideas creativas e innovadoras que comunicar a un grupo de trabajo, usted:**



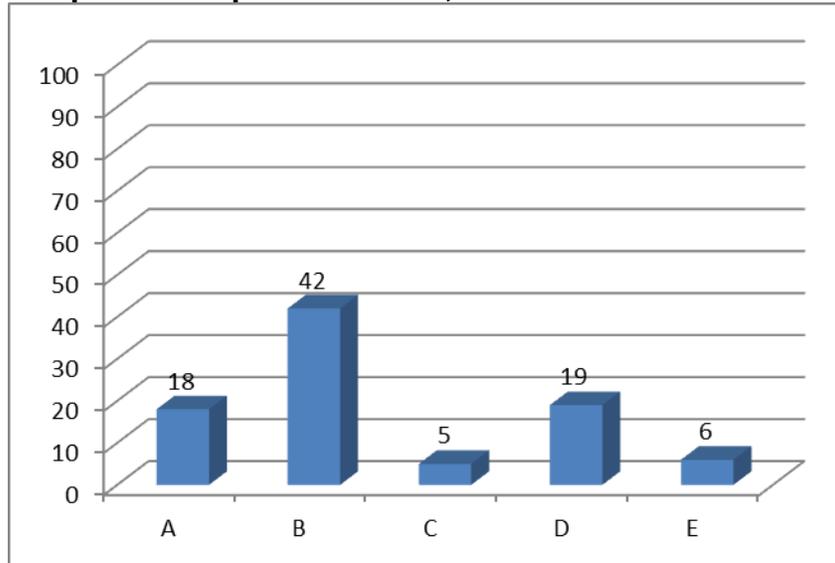
- A Prefiere no decir nada hasta que otras personas comuniquen ideas similares
- B Impondrían sus ideas e influiría para que se lleven a cabo
- C Comunica en el momento oportuno y de forma muy persuasiva sus ideas
- D Busca un espacio de diálogo e intercambio de ideas y allí propone lo que piensa
- E Dependerá de quienes estén en la reunión para considerar si las comunica

**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico N° 26, en la situación de tener ideas creativas e innovadoras que comunicar a un grupo de trabajo, el 42% de los cadetes buscará un espacio de diálogo e intercambio de ideas y allí propondrá lo que piensa; el 24% comunicaría sus ideas en el momento oportuno y de forma muy persuasiva; el 11% preferiría no decir nada hasta que otras personas comuniquen ideas similares; el 9% impondrían sus ideas e influiría para que se lleven a cabo; y el 3% señala que la comunicación de sus ideas dependería de quienes estén en la reunión.

**Gráfico N° 27**

**Pregunta 11: Si tuviera que iniciar un nuevo proyecto con personas que no conoce, usted:**



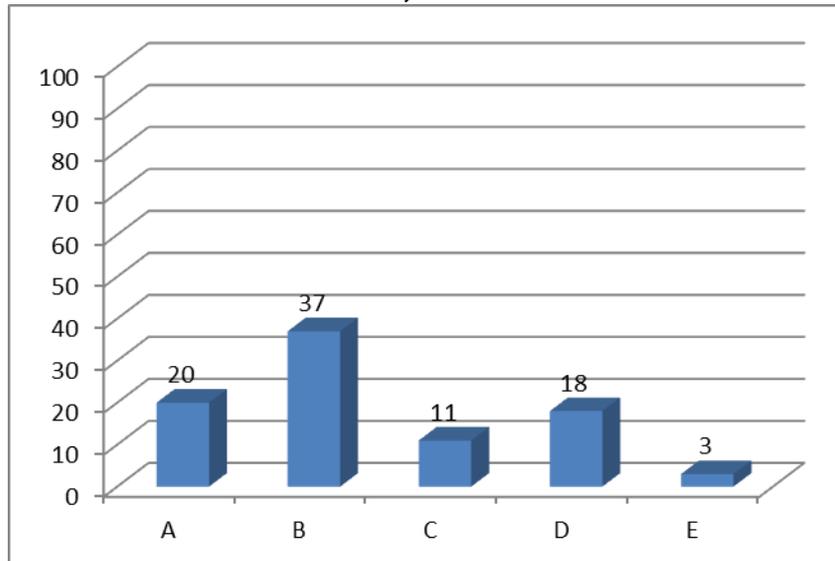
- A Intentaría conocer poco a poco a las personas
- B Buscaría estrategias para conocer a todos sus compañeros de trabajo
- C Esperaría que ellos tengan deseos de conocerle
- D Entablaría una conversación con aquellos que se acercan primero
- E Irá conociéndolos con el tiempo

**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico N° 27; los resultados muestran que los estudiantes en el caso de tener que iniciar un nuevo proyecto con personas que no conoce, el 42% buscaría estrategias para conocer a todos sus compañeros de trabajo; el 19% de los estudiantes entablarían una conversación con aquellos que se acercan primero; el 18% intentaría conocer poco a poco a las personas; el 6% iría conociéndolos con el tiempo; y el 5% esperaría que ellos tengan deseos de conocerle.

**Gráfico N° 28**

**Pregunta 12: Si tiene que orientar un conflicto que ha durado mucho tiempo por la dificultad de las partes de encontrar soluciones adecuadas, usted:**



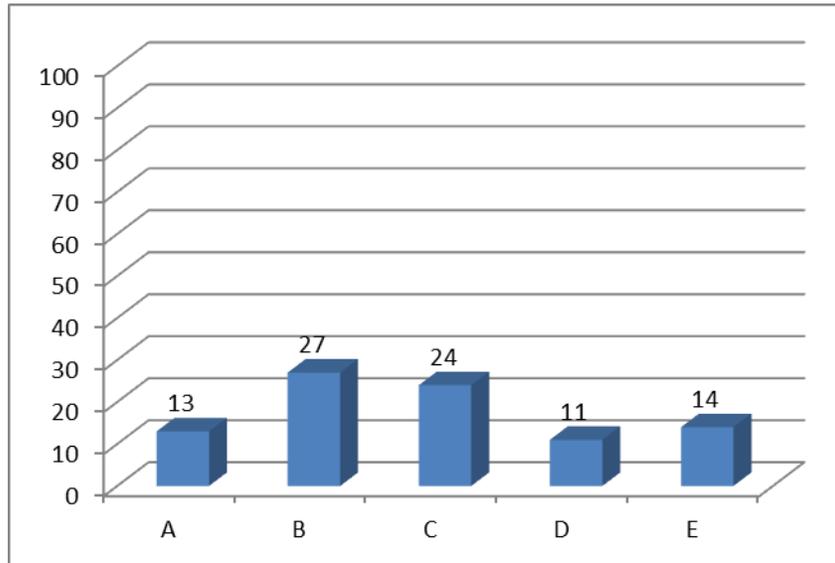
- A Impone una solución
- B Colabora a las personas en el análisis del problema, generando en ellas alternativas de solución y la evaluación de consecuencias
- C Da un tiempo para que los resuelvan solas, considera que no es asunto suyo
- D Espera y escucha sus soluciones y luego colabora orientando sobre la solución más acertada
- E Deriva el caso a otra persona

**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico N° 28, observando los resultados se puede conocer que el 37% de los estudiantes, en el caso de tener que orientar un conflicto que ha durado mucho tiempo por la dificultad de las partes de encontrar soluciones adecuadas, colaborarían a las personas en el análisis del problema, generando en ellas alternativas de solución y la evaluación de consecuencias; el 20% se limitaría a imponer una solución; el 18% esperaría y escucharía soluciones y luego colabora orientando sobre la solución más acertada; el 11% daría un tiempo para que los resuelvan solos, considerando que no es asunto suyo; y el 3% derivaría el caso a otra persona.

Gráfico N° 29

Pregunta 13: Uno de los objetivos que un líder deberá desarrollar es:



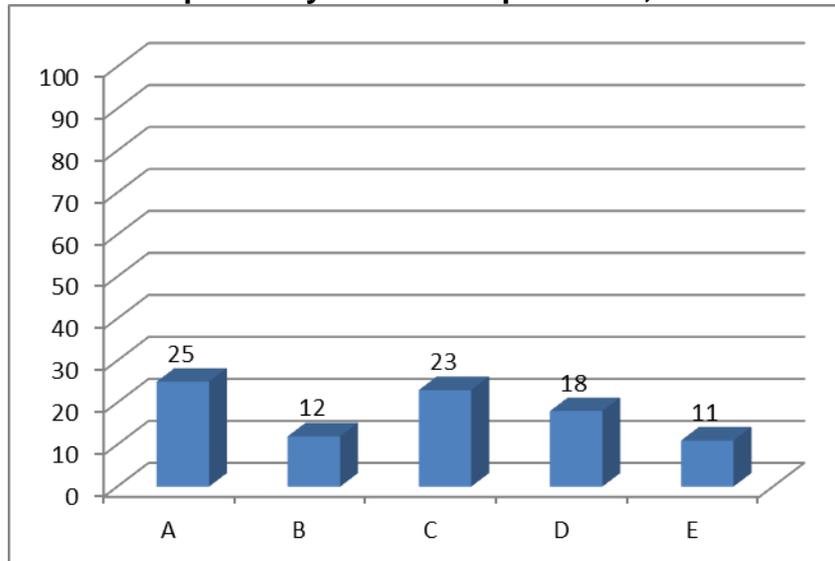
- A Delegar adecuadamente las responsabilidades
- B Orientar en los obstáculos y toma de decisiones de las tareas
- C Generar un ambiente y clima democrático y participativo
- D Conducir a un grupo a objetivos institucionales
- E Mejorar las relaciones humanas

Fuente: Elaboración propia, 2013.

Con relación a los objetivos que un líder debe desarrollar, en el Gráfico N° 29, se observa que el 27% de los estudiantes considera que es orientar en los obstáculos y toma de decisiones de las tareas; el 24% considera que es generar un ambiente y clima democrático y participativo; el 14% considera que es mejorar las relaciones humanas; el 13% señala que es delegar adecuadamente las responsabilidades; y el 11% considera que el objetivo de un líder es conducir a un grupo a objetivos institucionales.

Gráfico N° 30

**Pregunta 14: Cuando tiene que dar un comunicado u opinión que es muy comprometedor para algunas personas, pero que a la vez coopera o ayuda a otras personas, usted:**



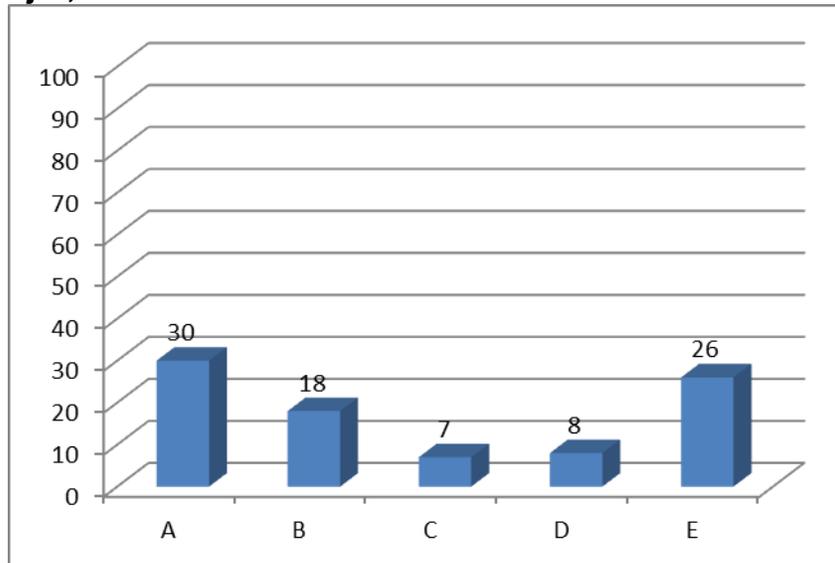
- A Comunica con precaución las ideas para que entiendan lo que quiere decir
- B Prefiere que otra persona sea la encargada de decirlo
- C Dice las cosas tal como son aunque con ello estas personas queden lastimadas
- D Modifica sus palabras y expresiones para que no le mal interpreten
- E Utiliza formas asertivas para decir aquello que le corresponde comunicar

**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

Los estudiantes al encontrarse en la situación de dar un comunicado u opinión que es muy comprometedor para algunas personas, pero que a la vez coopera o ayuda a otras personas, el 25% de ellos optarían por comunicar con precaución sus ideas para que entiendan lo que quiere decir; el 23% diría las cosas tal como son aunque con ello estas personas queden lastimadas; el 18% modificaría sus palabras y expresiones para que no le mal interpreten; el 12% preferiría que otra persona sea la encargada de decirlo; y el 11% utilizaría formas asertivas para decir aquello que le corresponde comunicar.

Gráfico N° 31

**Pregunta 15: Si tiene una habilidad específica en el ámbito profesional, pero en su trabajo sabe que otra persona lo hace mejor, usted:**



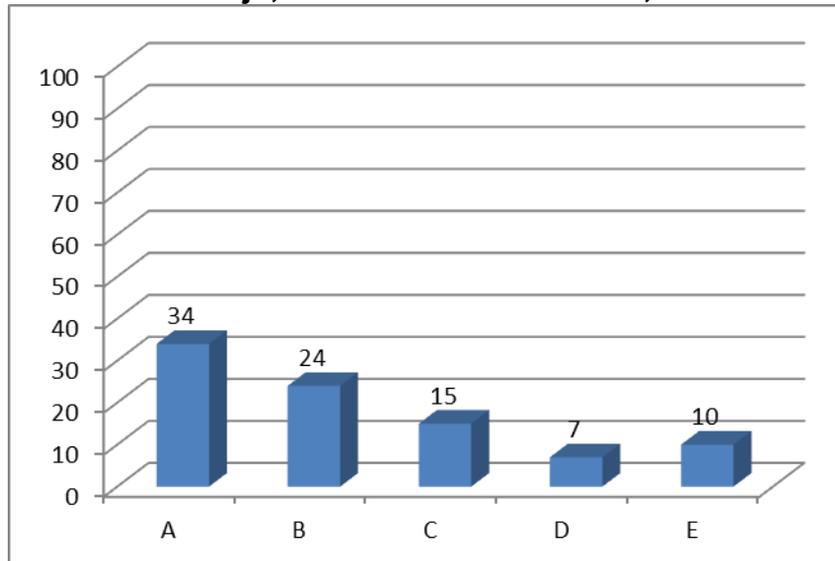
- A Se esfuerza para mejorar como persona y profesionalmente
- B Pide que le enseñe cómo lo hace para poder aprender y desempeñarse mejor
- C Deja que él desempeñe la actividad sólo, usted no compite
- D Mantiene su forma de hacerlo como siempre
- E Trata de trabajar conjuntamente para mejorar el desempeño laboral a la vez que intercambia ideas

**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

Los estudiantes en el caso de tener una habilidad específica en el ámbito profesional, pero en su trabajo sabe que otra persona lo hace mejor, el 30% se esforzaría para mejorar como persona y profesionalmente; el 26% trataría de trabajar conjuntamente para mejorar el desempeño laboral a la vez que intercambia ideas; el 18% pediría que le enseñe cómo lo hace para poder aprender y desempeñarse mejor; el 8% mantendría su forma de hacerlo como siempre; y el 7% dejaría que los demás se desempeñen la actividad, y él competiría.

Gráfico N° 32

**Pregunta 16: Cuando alguien que no tiene tanta experiencia y formación como usted se toma atribuciones que no le corresponden en el trabajo, haciendo mal las cosas, usted:**



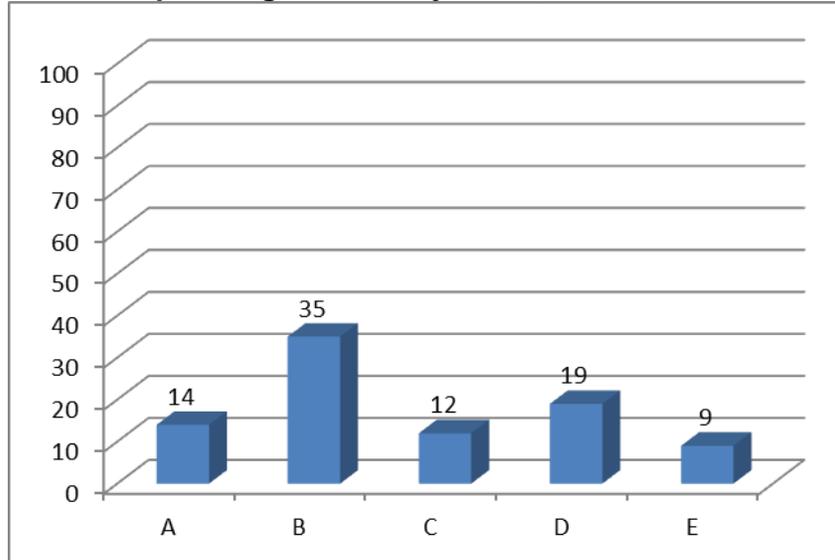
- A Explica cuáles son sus funciones y pide su posterior colaboración
- B Agradece su preocupación y colaboración y le pide intercambiar ideas y criterios
- C Demuestra en ese instante quién es usted y cuál es su capacidad y experiencia
- D Espera a que demuestre su inexperiencia y la ineptitud de su proceder
- E Hace que la otra persona se dé cuenta de su inexperiencia para ese tipo de actividades

**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico 32, se observa que los estudiantes al encontrarse con alguien que no tiene tanta experiencia y formación como usted y se toma atribuciones que no le corresponden en el trabajo, haciendo mal las cosas, el 34% procedería a explicarles sus funciones y pidiendo su colaboración; el 24% agradecería su preocupación y colaboración y le pide intercambiar ideas y criterios; el 15% demostraría en ese instante quién es y su capacidad y experiencia; el 10% haría que la otra persona se dé cuenta de su inexperiencia para ese tipo de actividades; y el 7% esperaría a que demuestre su inexperiencia y la ineptitud de su proceder.

**Gráfico N° 33**

**Pregunta 17: En la nueva institución donde ha llegado a trabajar, las personas no saben como conciliar estrategias e ideas para lograr sus objetivos, usted:**



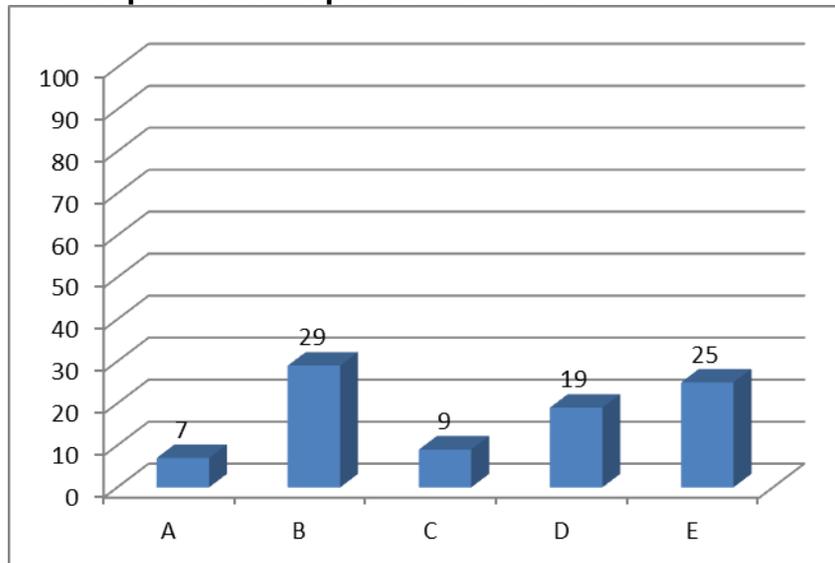
- A Sugiere nombrar personas capacitadas, pues considera que es una habilidad muy básica que deberían saber
- B Capacita a estas personas y les da las herramientas que permitan lograr objetivos en conjunto
- C Delega las responsabilidades, ellos sabrán cómo responden a la situación
- D Proporciona una oportunidad para que poco a poco vayan aprendiendo
- E Guía procesos de cambio en beneficio de la institución

**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico 33, se observa que en el caso de que los estudiantes trabajen en una nueva institución y las personas no saben como conciliar estrategias e ideas para lograr sus objetivos, el 35% capacitaría a estas personas y les daría las herramientas que permitan lograr objetivos en conjunto; el 19% proporcionaría una oportunidad para que poco a poco vayan aprendiendo; el 14% sugeriría nombrar personas capacitadas, pues considera que es una habilidad muy básica que deberían saber; y el 9% guiaría procesos de cambio en beneficio de la institución.

Gráfico N° 34

**Pregunta 18: Cuando se encuentra en una reunión con varios camaradas y usted tiene una postura firme y decidida respecto al tema de discusión surgido y se da cuenta que la mayoría de las personas no piensan lo mismo:**



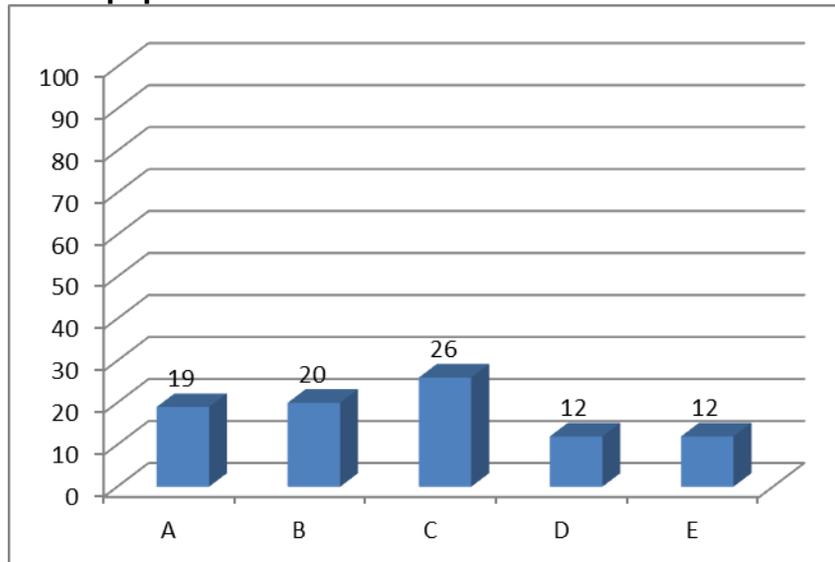
- A Empieza a callarse y sentirse un poco mal
- B Sigue conversando sobre el tema hasta que se agoten las ideas
- C Sale de la reunión y no discute el tema
- D Discute enfáticamente para defender su postura
- E Trata de llegar a concordar todas las ideas en una meta común

Fuente: Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico 34, los datos reflejan que cuando los estudiantes se encuentren en una reunión con varios camaradas y usted tiene una postura firme y decidida respecto al tema de discusión surgido y se da cuenta que la mayoría de las personas no piensan lo mismo, el 29% de ellos procedería a seguir conversando sobre el tema hasta que se agoten las ideas; el 25% trataría de llegar a concordar todas las ideas en una meta común; el 19% discutiría enfáticamente para defender su postura; el 9% saldría de la reunión y no discutiría el tema; y el 7% empezaría a callarse y sentirse un poco mal.

Gráfico N° 35

**Pregunta 19: Está a punto de entrar en receso laboral, sin embargo, queda por entregar un trabajo que no es importante ni para usted ni para la institución, pero si para algunos miembros del equipo:**



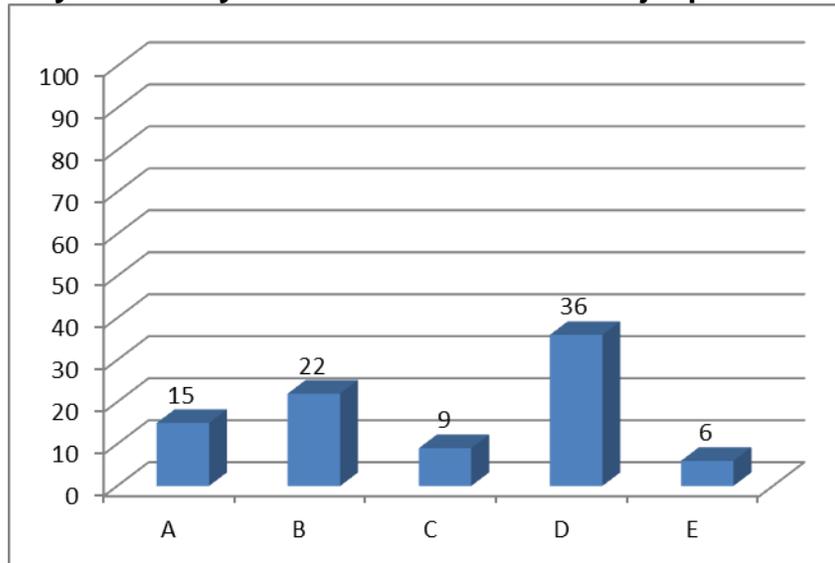
- A Colabora dejándoles instrucciones claras sobre tareas a realizar
- B Tranquiliza diciéndoles que al volver del receso se podrán obtener logros más efectivos
- C Se queda con ellos hasta terminar la tarea
- D Les recuerda el gran esfuerzo que usted está realizando y que después le retribuyan
- E Elabora un plan rápido que logre beneficios a corto plazo para después comprometerse a colaborarlos

**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico N° 35, se observa que en la situación de que los estudiantes estén a punto de entrar en receso laboral, sin embargo, queda por entregar un trabajo que no es importante ni para usted ni para la institución, pero si para algunos miembros del equipo, el 26% de ellos manifiesta que se queda con ellos hasta terminar la tarea; el 20% les tranquilizaría diciéndoles que al volver del receso se podrán obtener logros más efectivos; el 19% les colaboraría dejándoles instrucciones claras sobre tareas a realizar; el 12% les recordaría el gran esfuerzo que está realizando y que después le retribuiran; y el 12% retestante elaboraría un plan rápido que logre beneficios a corto plazo para después comprometerse a colaborarlos.

Gráfico N° 36

**Pregunta 20: En los momentos en los que usted se siente muy cansado y todavía tiene mucho trabajo que realizar:**



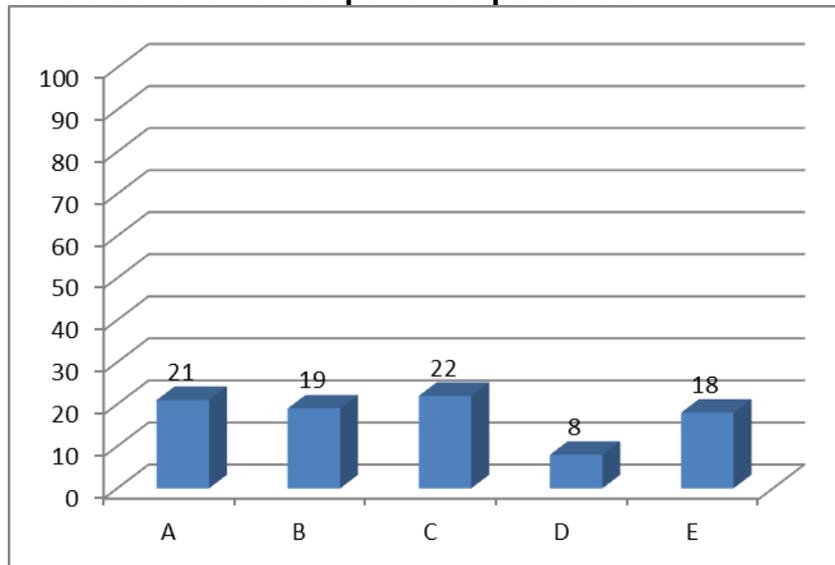
- A Busca personas que le puedan colaborar
- B Busca un tiempo libre que le ayude a distraerse y descansar un momento
- C Continúa por su cuenta, considera que fue su culpa por no organizar bien su tiempo
- D Organiza sus actividades de tal forma que además de buscar apoyo pueda tener un tiempo de respiro sin que eso signifique que eso postergue sus actividades
- E Despide a las personas, cuando el trabajo llega a ese extremo es porque los otros no colaboran

Fuente: Elaboración propia, 2013.

En el caso de que los estudiantes se sientan muy cansados y todavía tienen mucho trabajo que realizar el 36% organizaría sus actividades de tal forma que además de buscar apoyo pueda tener un tiempo de respiro sin que eso signifique que se postergue sus actividades; el 22% buscaría un tiempo libre que le ayude a distraerse y descansar un momento; el 15% buscaría personas que le puedan colaborar; el 9% continuaría por su cuenta, considerando que fue su culpa por no organizar bien su tiempo; y el 6% procedería a despedir a las personas, considerando que cuando el trabajo llega a ese extremo es porque los otros no colaboran.

Gráfico N° 37

**Pregunta 21: Si un camarada a elevado ha instancias superiores un informe negativo y falso sobre su persona y que además ud se ha enterado por otras personas:**



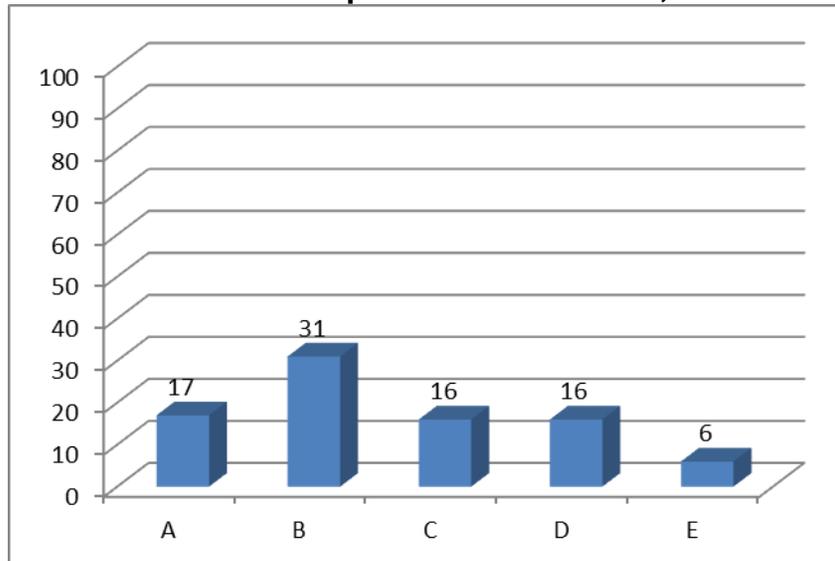
- A Desecha la posibilidad de hacer algo, eso significa que la otra persona no tiene una formación integral
- B Esperaría que le llamen y le comuniquen esta situación
- C Concreta una reunión con el informante en la que expondría su preocupación
- D Elabora un informe escrito de lo sucedido, que disminuya al colega
- E Hablaría de manera directa con ese colega expresándole su sorpresa y preocupación

**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

Los estudiantes en el caso de encontrarse en una situación de que un camarada a elevado ha instancias superiores un informe negativo y falso sobre ellos y además enterándose por otras personas, el 22% concretaría una reunión con el informante en la que expondría su preocupación; el 21% desecharía la posibilidad de hacer algo, eso significa que la otra persona no tiene una formación integral; el 18% hablaría de manera directa con ese colega expresándole su sorpresa y preocupación; y el 8% elaboraría un informe escrito de lo sucedido.

**Gráfico N° 38**

**Pregunta 22: Le han pedido asesoramiento para el diseño de un proyecto de mejora institucional, las personas involucradas no cuentan con capacitación en el área, usted:**



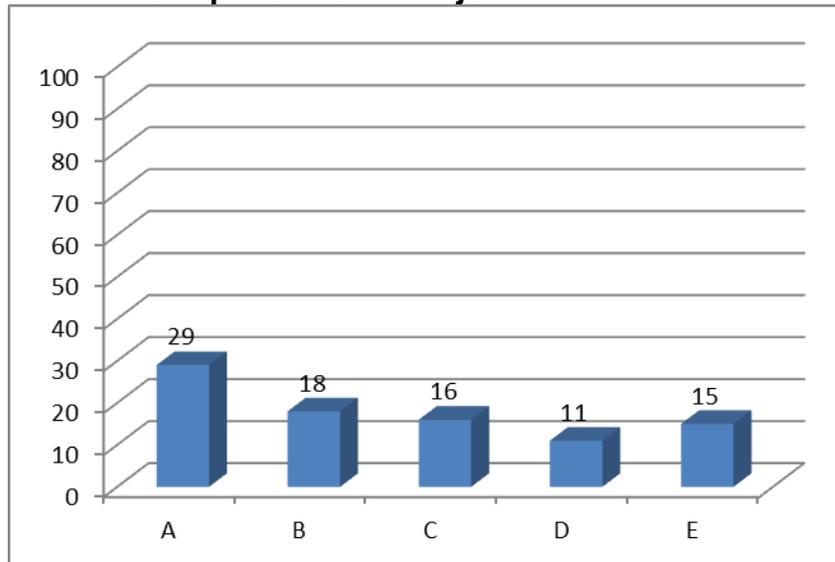
- A Les aconseja que primero busquen capacitación
- B Colabora en la organización de la estructura y pasos principales para el diseño del proyecto
- C Comunica que la capacitación no es su campo de trabajo
- D Organiza una reunión con ellos para aclarar todas sus dudas
- E Elabora un perfil de actividades para que ellos se organicen de manera más efectiva

**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico N° 38, se observa que los estudiantes ante la situación de que le hayan pedido asesoramiento para el diseño de un proyecto de mejora institucional, y las personas involucradas no cuentan con capacitación en el área, el 31% procederá a colaborar en la organización de la estructura y pasos principales para el diseño del proyecto; el 17% señaló lo primero que harían es aconsejar que primero busquen capacitación; el 16% consideraría que la capacitación no es su campo de trabajo; un 16% señaló que lo mejor sería organizar una reunión con ellos para aclarar todas sus dudas; y por último un 6% cree que elaboraría un perfil de actividades para que ellos se organicen de manera más efectiva.

Gráfico N° 39

**Pregunta 23: Al asesorar situaciones de mucho riesgo de las cuáles dependen su trabajo:**



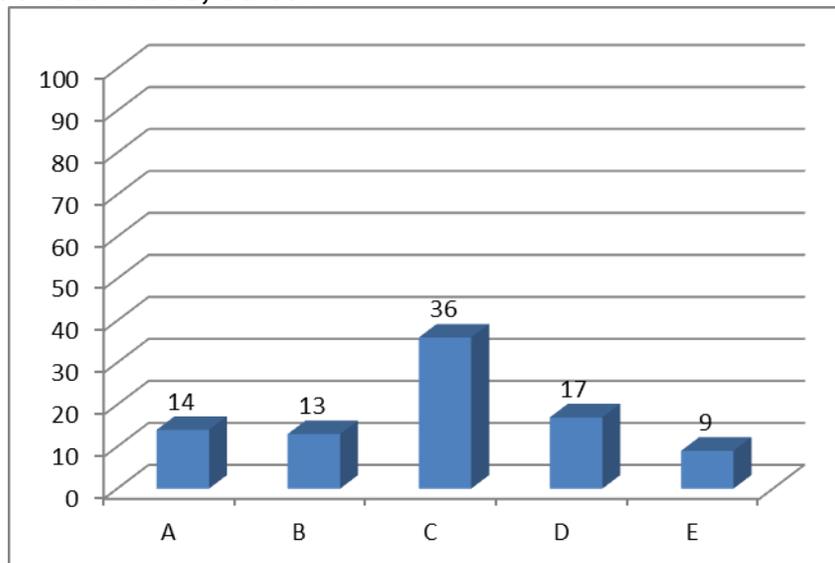
- A Piensa varias veces en los pros y los contras de la solución
- B Mantiene su trabajo, sin dar más vueltas
- C Busca ayuda y consejo en otra persona
- D Hace las cosas de manera congruente, así no encuentra riesgos
- E Dice las cosas tal como son, luego los resultados le darán la razón y lo apoyarán

**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico N° 39, observando los resultados, se puede conocer que el 29% de los estudiantes, en el caso de asesorar situaciones de mucho riesgo de las cuáles dependen su trabajo; pensaría varias veces en los pros y los contras de la solución; el 18% mantendría su trabajo, sin dar más vueltas; el 16% buscaría ayuda y consejo en otra persona; el 15% diría las cosas tal como son, luego los resultados le darían la razón y lo apoyarían; y un 11% haría las cosas de manera congruente, para no encontrar riesgos.

Gráfico N° 40

**Pregunta 24: Llegan a buscarlo personas que se encuentran descontentas con algo que usted propuso y no dio buenos resultados, usted:**



- A Prefiere no volver a trabajar con estas personas tan conflictivas
- B Propone y asesora nuevas cosas
- C Analiza y corrige sus errores para una próxima oportunidad
- D Investiga con las personas cuáles fueron los errores y considera importante seguirlos apoyando
- E Explica que ya está ejecutado que no se puede hacer nada más

**Fuente:** Elaboración propia, 2013.

En el Gráfico N° 40, se observa que el 36% de los estudiantes en el caso de que lo lleguen a buscar personas que se encuentran descontentas con algo que propuso y no dio buenos resultados, ellos analizarían y corregirían sus errores para una próxima oportunidad; el 17% expresó que investigarían con las personas cuáles fueron los errores, considerando importante seguirlos apoyando; el 14% expresó que preferiría no volver a trabajar con estas personas tan conflictivas; un 13% señaló que propondrían y asesorarían nuevas cosas; sólo el 9% explicaría que ya está ejecutado y que no se puede hacer nada más.

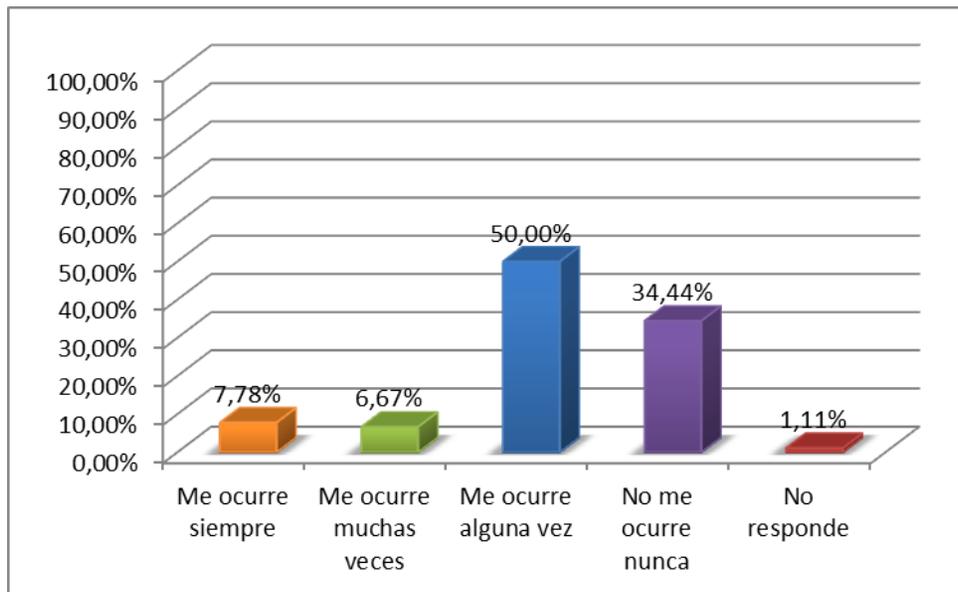
### III. RESULTADOS DE LA ESCALA DE AUTOVALORACIÓN

**Cuadro Nº 1 Pregunta 1: Tengo una tendencia a evitar resolver mis problemas**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	7	7,78%
Me ocurre muchas veces	6	6,67%
Me ocurre alguna vez	45	50,00%
No me ocurre nunca	31	34,44%
No responde	1	1,11%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico Nº 41 Pregunta 1: Tengo una tendencia a evitar resolver mis problemas**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

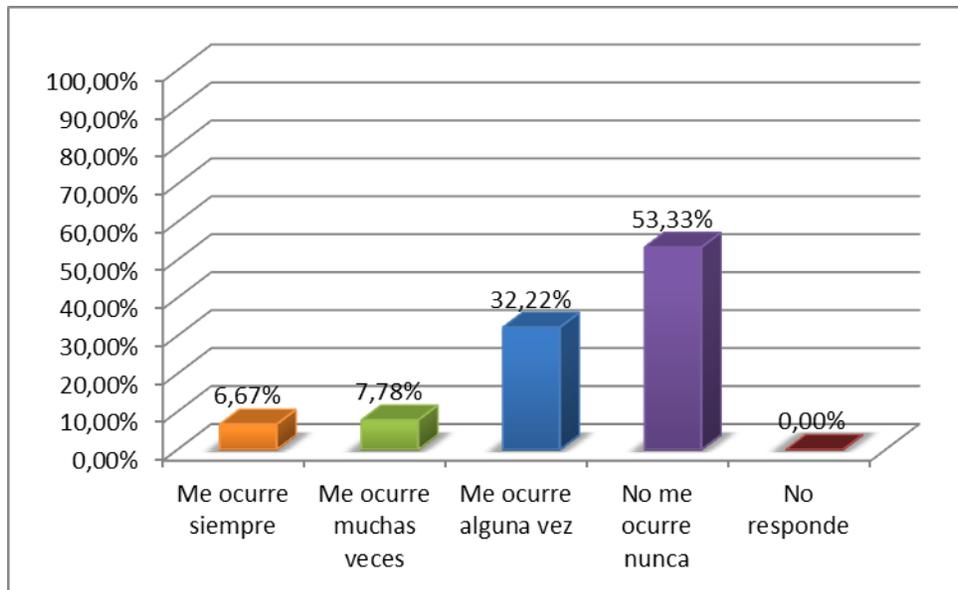
Según los resultados obtenidos con el tercer instrumento se pudo conocer que el 50% de los estudiantes respondieron que les ocurre alguna vez evitar resolver sus problemas, un 7.78% demostró que le ocurre siempre y un 6.67% le ocurre muchas veces, demostrando un porcentaje importante que tiene esta tendencia. Por otro lado un 34.44% dijo que no le ocurre nunca.

**Cuadro Nº 2 Pregunta 2: Pienso que no debo ser amistoso con la gente porque no les caigo bien**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	6	6,67%
Me ocurre muchas veces	7	7,78%
Me ocurre alguna vez	29	32,22%
No me ocurre nunca	48	53,33%
No responde	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico Nº 42 Pregunta 2: Pienso que no debo ser amistoso con la gente porque no les caigo bien**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

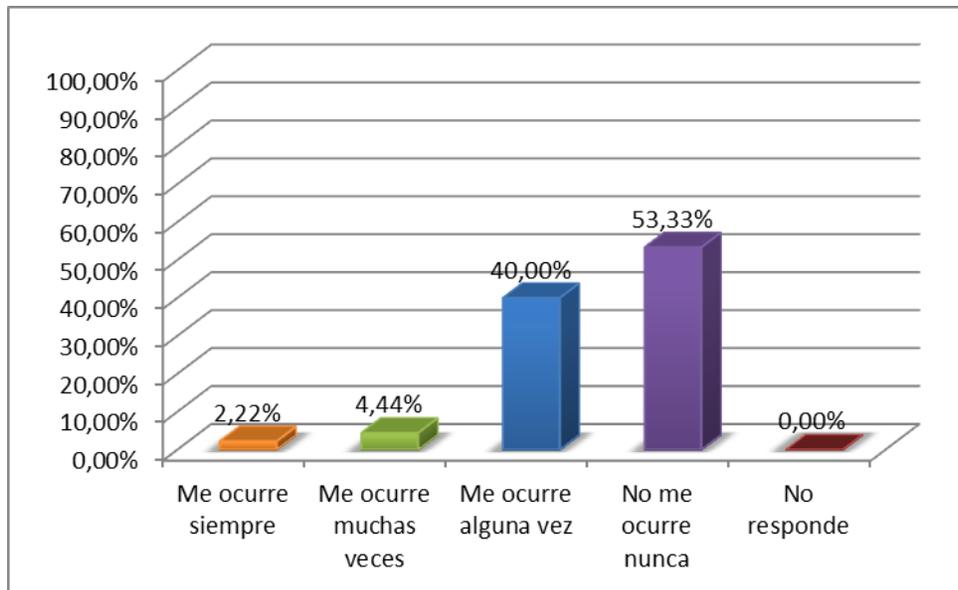
Observando los resultados se puede conocer que al 6.67% de los estudiantes encuestados, les ocurre siempre, que piensan que no deben ser amistosos con la gente porque creen que no les caen bien. Esta reacción no es muy frecuente puesto que el ser humano es sociable por naturaleza y no debe preocuparle mucho el pensar de otros.

**Cuadro Nº 3 Pregunta 3: Me invaden pensamientos de inferioridad en relación al resto de personas**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	2	2,22%
Me ocurre muchas veces	4	4,44%
Me ocurre alguna vez	36	40,00%
No me ocurre nunca	48	53,33%
No responde	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico Nº 43 Pregunta 3: Me invaden pensamientos de inferioridad en relación al resto de personas**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

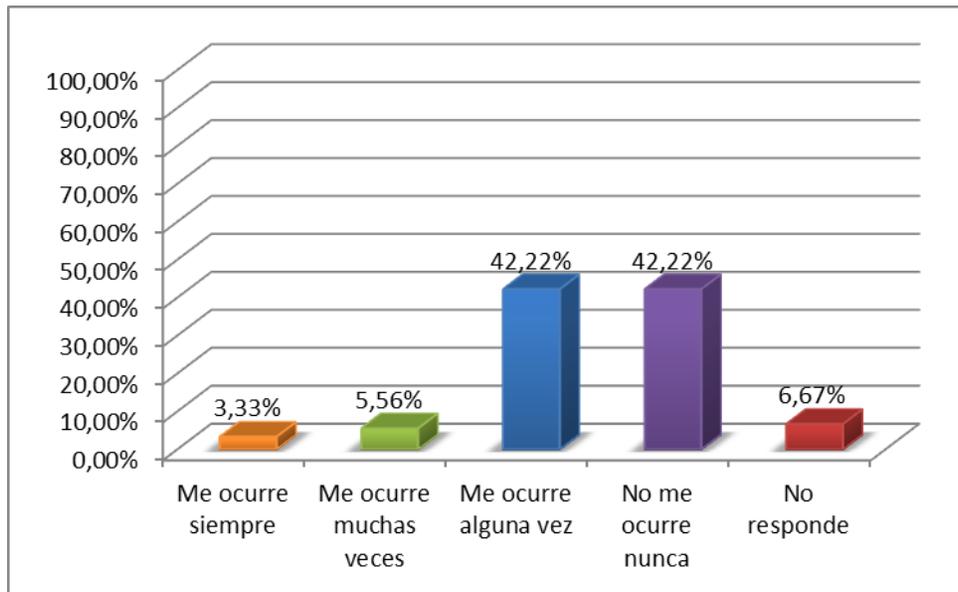
Observando los resultados obtenidos al 2.22% le ocurre siempre que le invaden pensamientos de inferioridad en relación al resto de personas. El 4.44% dijo que le ocurre muchas veces. Como se observa los porcentajes son menores por lo tanto a la mayoría no le invaden este tipo de pensamientos. Por lo tanto, el 53.33% respondió que no le ocurre nunca.

**Cuadro Nº 4 Pregunta 4: Pienso que soy una persona irascible**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	3	3,33%
Me ocurre muchas veces	5	5,56%
Me ocurre alguna vez	38	42,22%
No me ocurre nunca	38	42,22%
No responde	6	6,67%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico Nº 44 Pregunta 4: Pienso que soy una persona irascible**



Fuente: Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

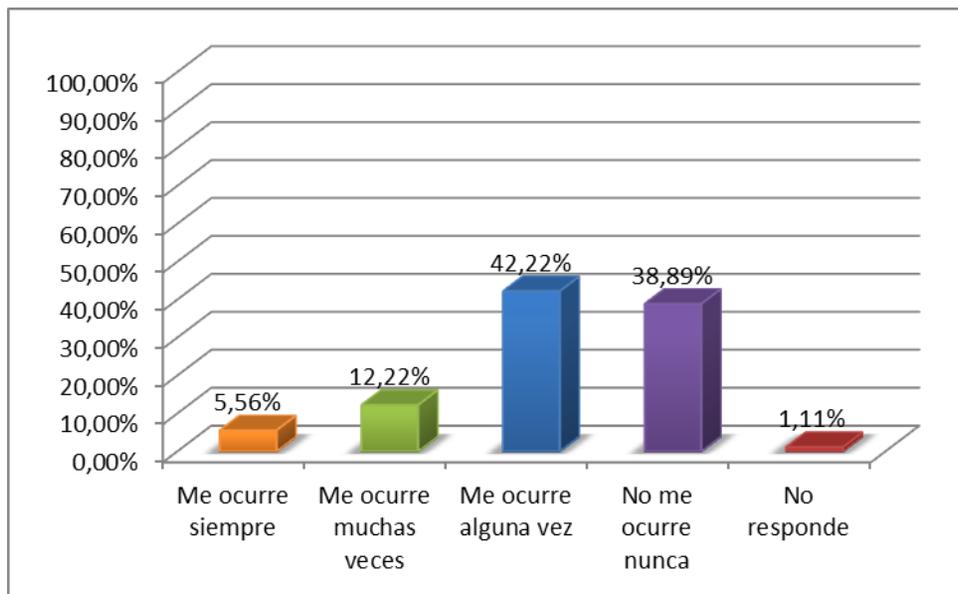
Según los resultados del cuadro y el gráfico se pudo conocer que al 3.33% le ocurre siempre que piensa que es una persona irascible, al 5.56% le ocurre muchas veces; por el otro lado al 42.22% no le ocurre alguna vez, o no le ocurre nunca, siendo mayor el porcentaje de personas que no tienen estos pensamientos.

**Cuadro Nº 5 Pregunta 5: Me comparo con las personas**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	5	5,56%
Me ocurre muchas veces	11	12,22%
Me ocurre alguna vez	38	42,22%
No me ocurre nunca	35	38,89%
No responde	1	1,11%
Total	90	100,00%

**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico Nº 45 Pregunta 5: Me comparo con las personas**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

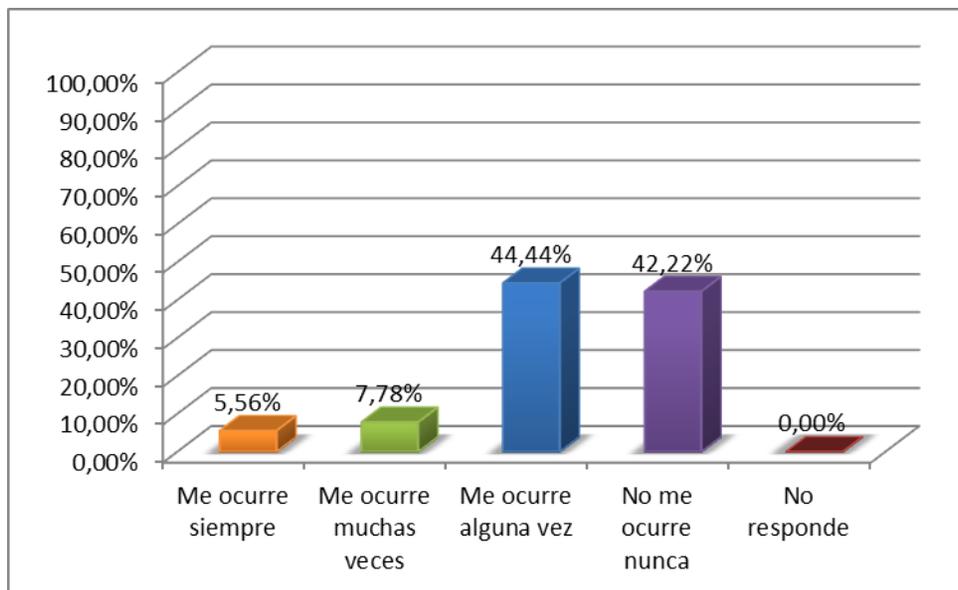
Los datos muestran que el 42.22% de los estudiantes encuestados opinan que algunas veces se comparan con las personas de su entorno, el 38.89% dijo que no le ocurre esta situación nunca. Pero hubo un 5.56% que dijo que siempre le ocurre y un 12.22% que le ocurre muchas veces. Lo que demuestra que a la mayoría no le ocurre pero existe un porcentaje al que sí le ocurre.

**Cuadro Nº 6 Pregunta 6: No me siento seguro/a de poder resolver los problemas que se me presentarán en el futuro**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	5	5,56%
Me ocurre muchas veces	7	7,78%
Me ocurre alguna vez	40	44,44%
No me ocurre nunca	38	42,22%
No responde	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico Nº 46 Pregunta 6: No me siento seguro/a de poder resolver los problemas que se me presentarán en el futuro**



Fuente: Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

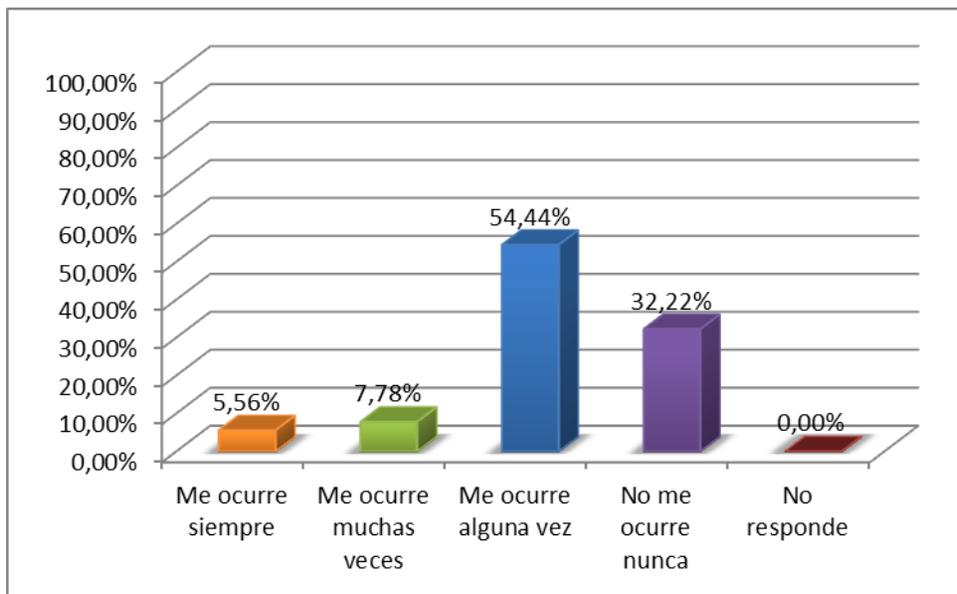
Ante la pregunta 6, se conoció que el 44.44% de los estudiantes afirmó que le ocurre algunas veces que no se sienten seguros de poder resolver los problemas que se les presentarán en el futuro, siendo el porcentaje mayor, pero un 42.22% dijo que nunca le ocurre esta situación, al ser la mayoría está bien, sin embargo, existe un 5.56% que dijo que siempre le ocurre esta inseguridad, y un 7.78% afirmó que les ocurre muchas veces.

**Cuadro N° 7 Pregunta 7: Pienso que la gente no confía en mí**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	5	5,56%
Me ocurre muchas veces	7	7,78%
Me ocurre alguna vez	49	54,44%
No me ocurre nunca	29	32,22%
No responde	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico N° 47 Pregunta 7: Pienso que la gente no confía en mí**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

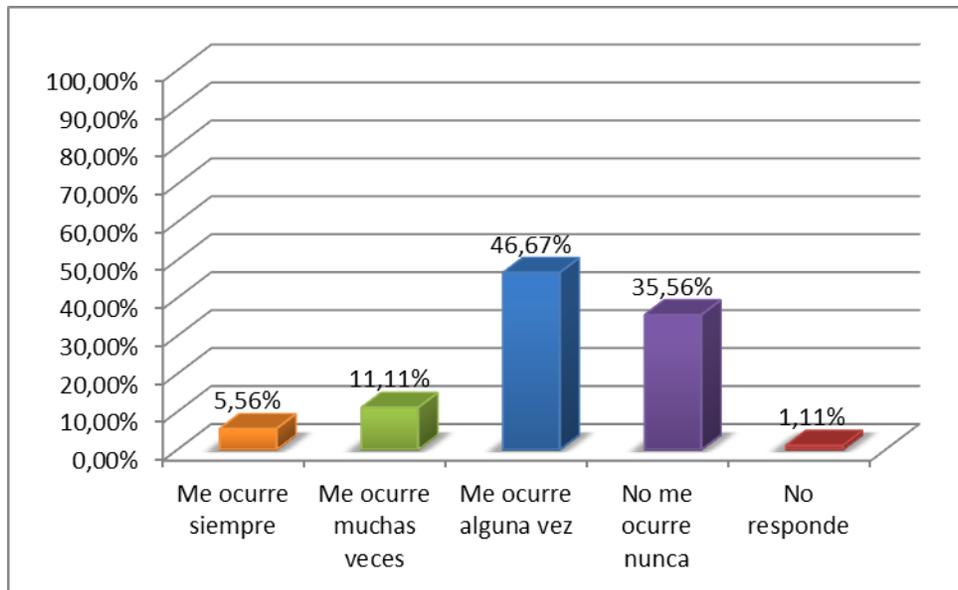
El instrumento aplicado también permitió conocer que el 54.44% de los estudiantes afirmaron que algunas veces piensan que la gente no confía en ellos, siendo el mayor de los porcentajes, por otro lado el 32.22% de ellos afirmaron que no les ocurre nunca. Pero hubo un 5.56% que dijo que siempre les ocurre, además a un 7.78% les ocurre muchas veces. Como se observa es un porcentaje interesante puesto que a ese grupo de estudiantes si les da desconfianza la gente.

**Cuadro N° 8 Pregunta 8: Me siento culpable cuando las otras personas tienen problemas**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	5	5,56%
Me ocurre muchas veces	10	11,11%
Me ocurre alguna vez	42	46,67%
No me ocurre nunca	32	35,56%
No responde	1	1,11%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico N° 48 Pregunta 8: Me siento culpable cuando las otras personas tienen problemas**



Fuente: Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

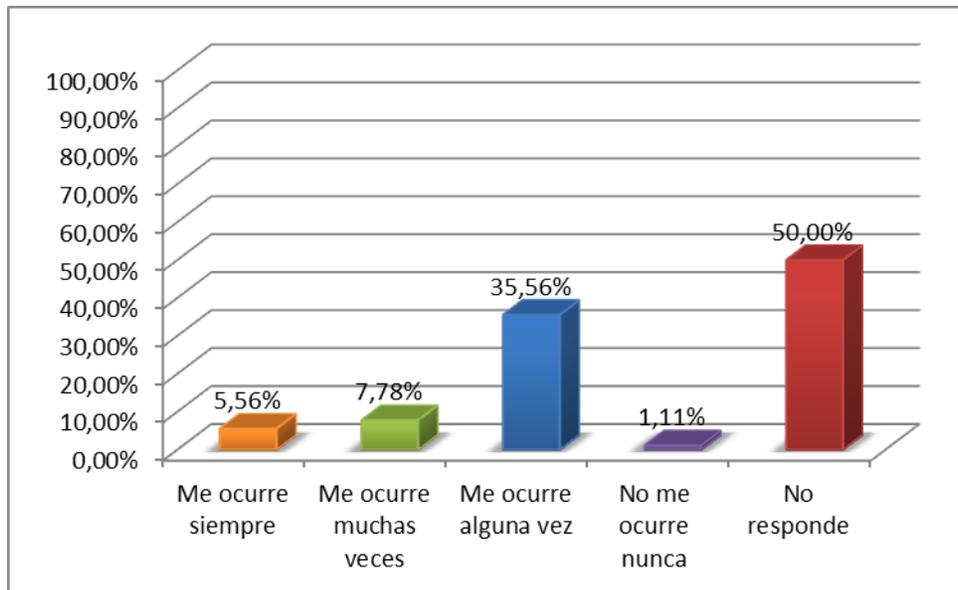
En relación a esta pregunta el 5.56% de los estudiantes dijeron que siempre les ocurre que se sienten culpables cuando otras personas tienen problemas, también le pasa lo mismo a un 11.11% que dijo que muchas veces sienten esa culpabilidad. Por otro lado un 46.67% dijo que les ocurre algunas veces y un 35.56% dijo que no les ocurre nunca.

**Cuadro Nº 9 Pregunta 9: Tengo miedo a relacionarme  
con personas que no conozco**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	5	5,56%
Me ocurre muchas veces	7	7,78%
Me ocurre alguna vez	32	35,56%
No me ocurre nunca	1	1,11%
No responde	45	50,00%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico Nº 49 Pregunta 9: Tengo miedo a relacionarme  
con personas que no conozco**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

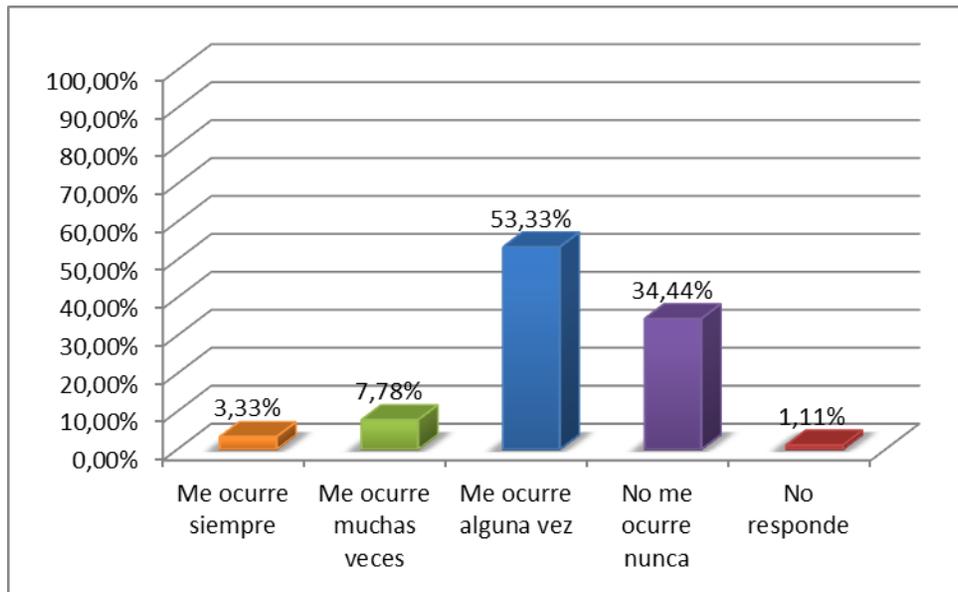
En la pregunta 9 se afirma que a un 35.56% le ocurre alguna vez que siente miedo al relacionarse con personas que no conocen, también hubo un 5.56% que afirmó que siempre le ocurre y a un 7.78% le ocurre muchas veces. Lo que llama la atención en esta pregunta es que el 50% de los estudiantes no respondió esta pregunta, lo que demuestra que no supieron como responder.

**Cuadro Nº 10 Pregunta 10: Siento timidez en situaciones sociales**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	3	3,33%
Me ocurre muchas veces	7	7,78%
Me ocurre alguna vez	48	53,33%
No me ocurre nunca	31	34,44%
No responde	1	1,11%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico Nº 50 Pregunta 10: Siento timidez en situaciones sociales**



Fuente: Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

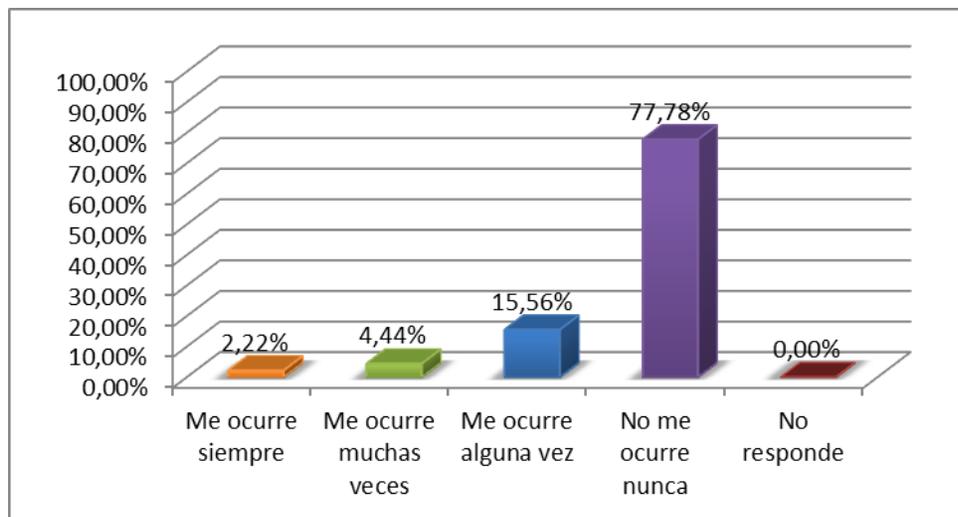
Ante la pregunta 10 se conoció que el 53.33% de los estudiantes respondieron que les ocurre alguna vez que sienten timidez en situaciones sociales, el 34.44% respondió que no les ocurre nunca. Pero hubo un 3.33% que dijo que siempre les ocurre y un 7.78% dijo que les ocurre muchas veces. Por lo tanto, la mayoría no tiene este sentimiento.

**Cuadro Nº 11 Pregunta 11: Tengo miedo que las personas averigüen lo que en realidad soy**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	2	2,22%
Me ocurre muchas veces	4	4,44%
Me ocurre alguna vez	14	15,56%
No me ocurre nunca	70	77,78%
No responde	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico Nº 51 Pregunta 11: Tengo miedo que las personas averigüen lo que en realidad soy**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

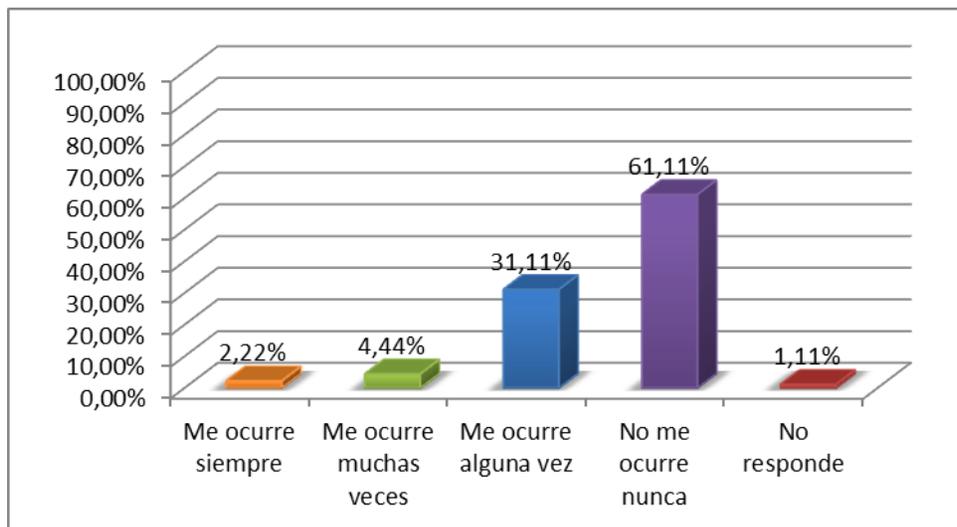
Respecto a esta pregunta el 77.78% de los estudiantes respondieron que no les ocurre nunca sentir que las personas averigüen lo que en realidad son, puesto que ellos deben tener un comportamiento auténtico, no fingido. Sin embargo, hubo un 2.22% que dijo que siempre le ocurre y un 4.44% dijo que muchas veces le ocurre, puesto que estas personas no deben ser auténticas en su comportamiento, deben tener un comportamiento diferente en situaciones diferentes, por eso sienten miedo a ser descubiertas.

**Cuadro Nº 12 Pregunta 12: No me siento en el mismo nivel de las otras personas**

<b>1. No me siento en el mismo nivel de las otras personas</b>		
<b>OPCIÓN</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Me ocurre siempre	2	2,22%
Me ocurre muchas veces	4	4,44%
Me ocurre alguna vez	28	31,11%
No me ocurre nunca	55	61,11%
No responde	1	1,11%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico Nº 52 Pregunta 12: No me siento en el mismo nivel de las otras personas**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

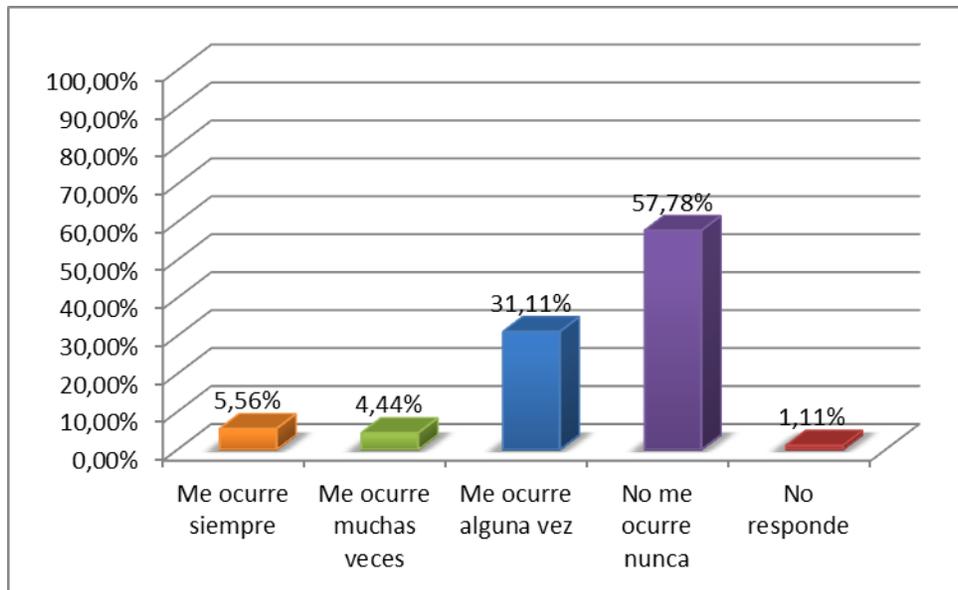
La aplicación de la escala permitió conocer que el 61.11% de los estudiantes afirmaron que no les ocurre nunca que no se sienten en el mismo nivel de las otras personas, el 31.11% dijo que les ocurre alguna vez. Pero un 4.44% dijo que les ocurre muchas veces, el 2.22% dijo que siempre les ocurre, lo que demuestra que en estos dos últimos grupos existe un problema de autovaloración.

**Cuadro Nº 13 Pregunta 13: Pienso que las personas reaccionan mal sólo conmigo**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	5	5,56%
Me ocurre muchas veces	4	4,44%
Me ocurre alguna vez	28	31,11%
No me ocurre nunca	52	57,78%
No responde	1	1,11%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico Nº 53 Pregunta 13: Pienso que las personas reaccionan mal sólo conmigo**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

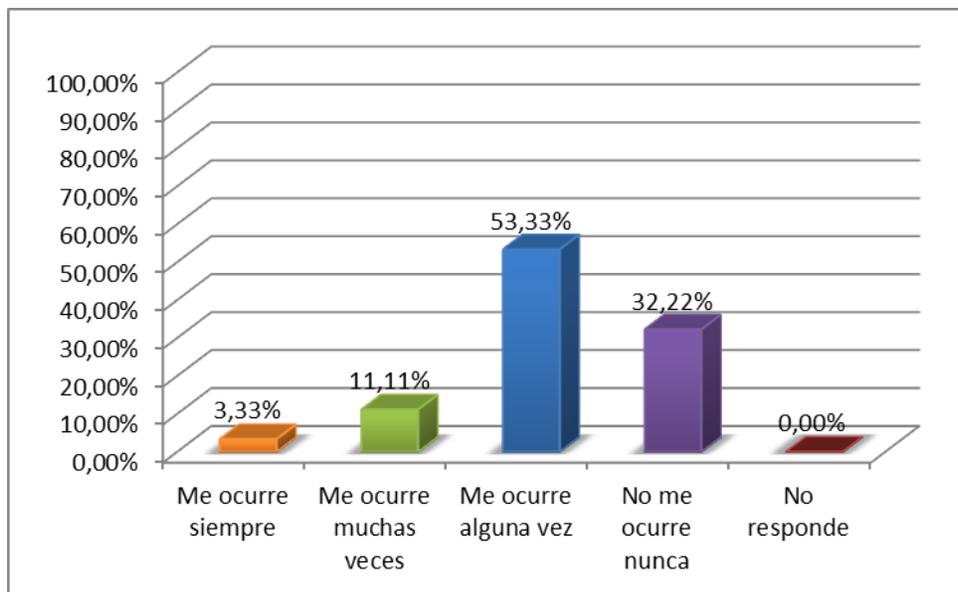
Según los resultados obtenidos de la escala se conoció que el 5.56% de los estudiantes respondieron que siempre les ocurre, al 4.44% le ocurre muchas veces ó que el 5.56% de los estudiantes respondieron que siempre les ocurre, al 4.44% le ocurre muchas veces.

**Cuadro Nº 14 Pregunta 14: Cuando estoy con personas, no doy mi opinión por miedo a equivocarme**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	3	3,33%
Me ocurre muchas veces	10	11,11%
Me ocurre alguna vez	48	53,33%
No me ocurre nunca	29	32,22%
No responde	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico Nº 54 Pregunta 14: Cuando estoy con personas, no doy mi opinión por miedo a equivocarme**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

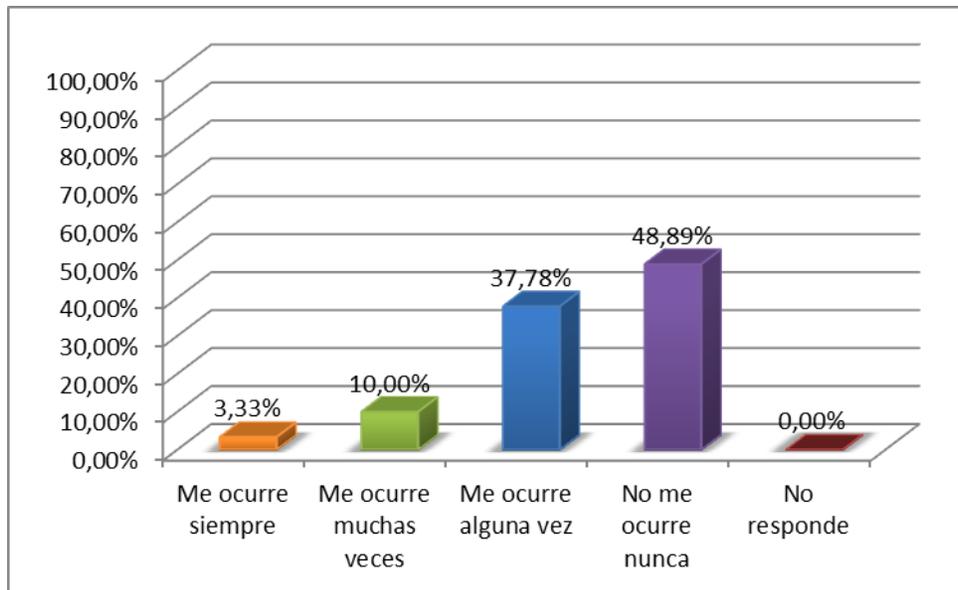
Los estudiantes que llenaron la escala respondieron en un 53.33% que les ocurre alguna vez que sienten miedo a equivocarse cuando dan su opinión delante de otras personas, 32.22% dijo que nunca le ocurre. Pero un 11.11% respondió que le ocurre muchas veces y un 3.33% dijo que siempre le ocurre.

**Cuadro N° 15 Pregunta 15: Siento que no soy yo mismo/a cuando estoy con muchas personas**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	3	3,33%
Me ocurre muchas veces	9	10,00%
Me ocurre alguna vez	34	37,78%
No me ocurre nunca	44	48,89%
No responde	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico N° 55 Pregunta 15: Siento que no soy yo mismo/a cuando estoy con muchas personas**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

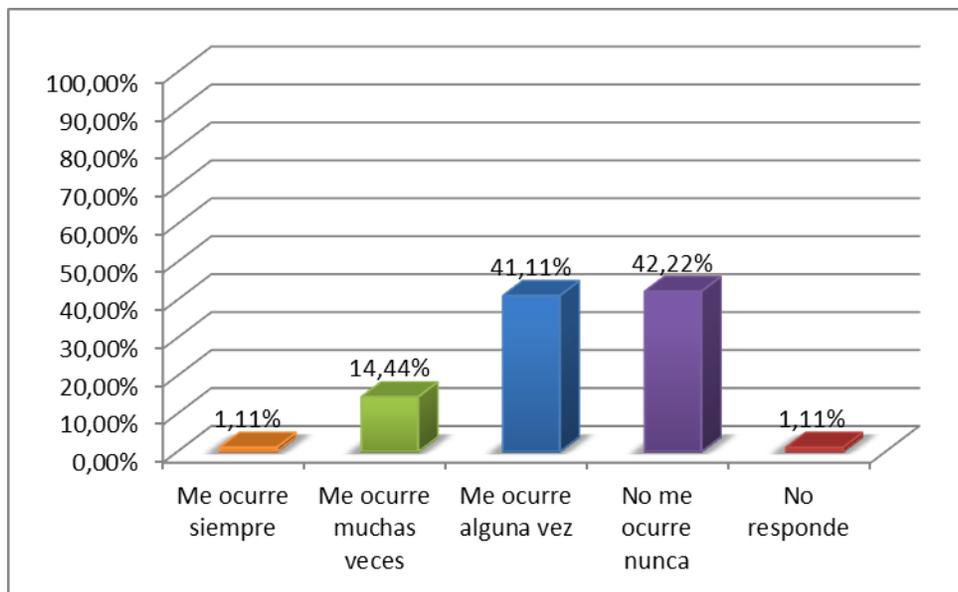
Respecto a la pregunta 15 se conoció que el 37.78% de los estudiantes respondieron que les ocurre algunas veces que sienten que no son los mismos cuando están con muchas personas, el 48.89% dijo que no le ocurre nunca esta situación. pero hubo un 10% que respondió que le ocurre muchas veces.

**Cuadro N° 16 Pregunta 16: Pienso que tengo mala suerte por todo lo que me sucede**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	1	1,11%
Me ocurre muchas veces	13	14,44%
Me ocurre alguna vez	37	41,11%
No me ocurre nunca	38	42,22%
No responde	1	1,11%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico N° 56 Pregunta 16: Pienso que tengo mala suerte por todo lo que me sucede**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

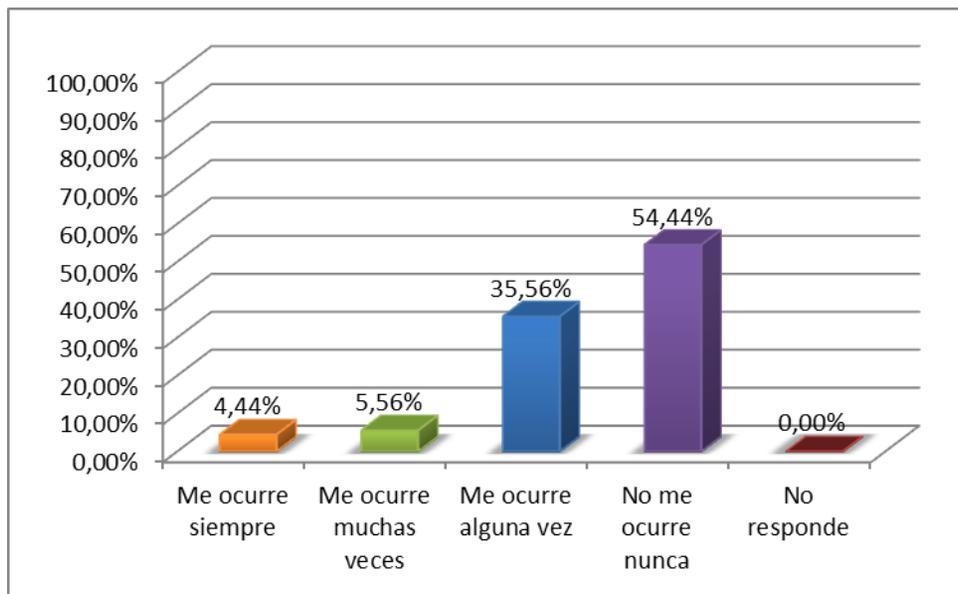
La escala aplicada demostró que el 41.11% de los estudiantes respondieron que les ocurre alguna vez que piensan que tienen mala suerte por todo lo que les sucede, el 42.22% dijo que no les ocurre nunca ese sentimiento. Pero el 14.44% de los estudiantes respondieron que les ocurre muchas veces y el 1.11% respondió que le ocurre siempre. Demostrando que existe un porcentaje importante que siente la mala suerte por las situaciones que les sucede.

**Cuadro Nº 17 Pregunta 17: No me siento totalmente normal**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	4	4,44%
Me ocurre muchas veces	5	5,56%
Me ocurre alguna vez	32	35,56%
No me ocurre nunca	49	54,44%
No responde	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico Nº 57 Pregunta 17: No me siento totalmente normal**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

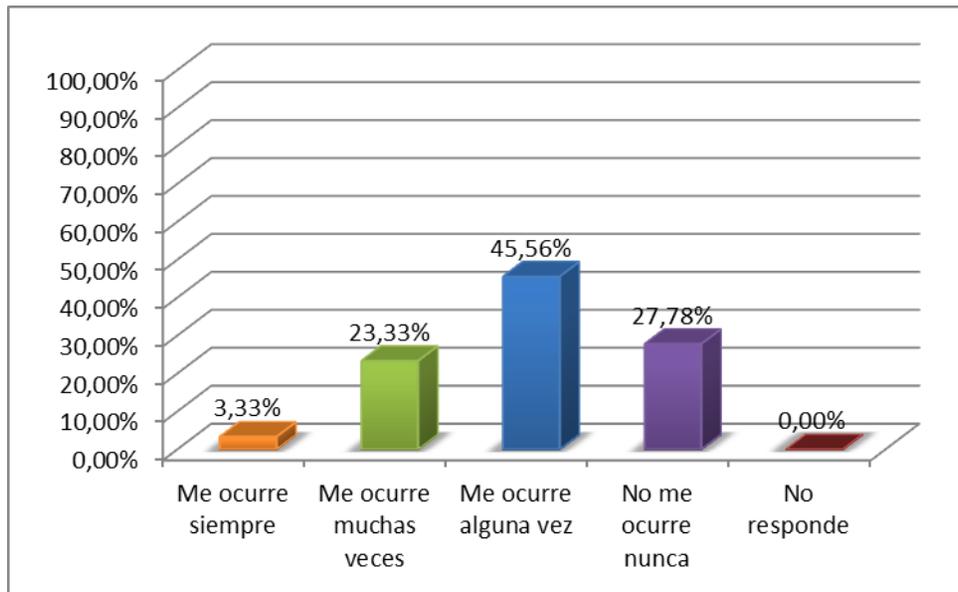
Según los datos de la escala se conoció que el 4.44% de los estudiantes respondieron que siempre les ocurre que no se sienten normal, es decir, piensan que existe algo que no está bien en ellos. El 5.56% de los estudiantes respondieron que les ocurre muchas veces que tienen este sentimiento, el 35.56% respondió que les ocurre alguna vez y el 54.44% dijo que no les ocurre nunca.

**Cuadro Nº 18 Pregunta 18: Las personas no reconocen mis virtudes**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	3	3,33%
Me ocurre muchas veces	21	23,33%
Me ocurre alguna vez	41	45,56%
No me ocurre nunca	25	27,78%
No responde	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico Nº 58 Pregunta 18: Las personas no reconocen mis virtudes**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

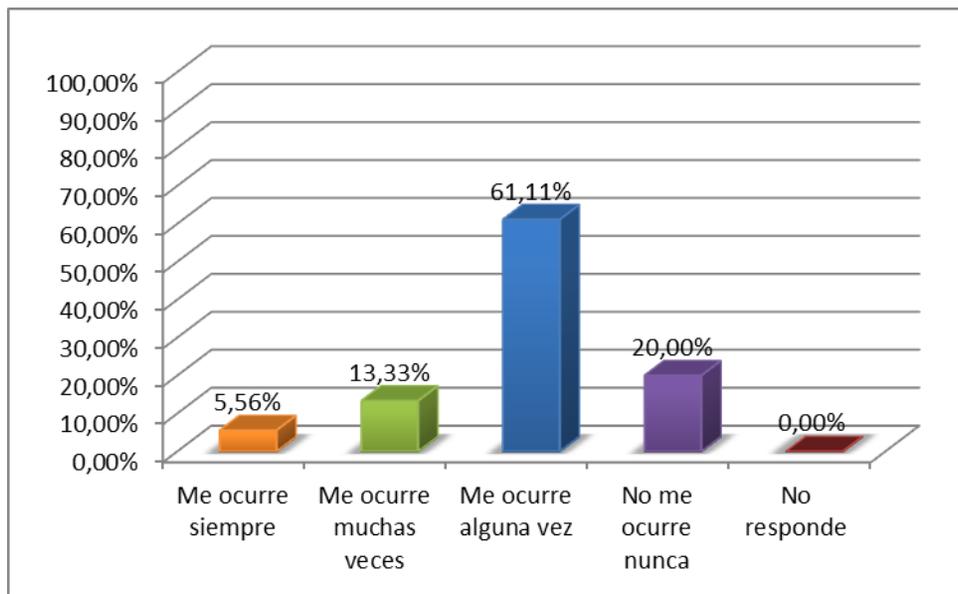
En la escala se les preguntó a los estudiantes si piensan que las personas reconocen sus virtudes a lo que respondieron en un 23.33% que muchas veces les ocurre que tienen este pensamiento. También se conoció que al 45.56% de los estudiantes les ocurre alguna vez, y al 27.78% les sucede que nunca les ocurre. Sin embargo hubo un 45.56% de los estudiantes a los que les ocurre alguna vez.

**Cuadro Nº 19 Pregunta 19: Las personas tienden a criticarme**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	5	5,56%
Me ocurre muchas veces	12	13,33%
Me ocurre alguna vez	55	61,11%
No me ocurre nunca	18	20,00%
No responde	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico Nº 59 Pregunta 19: Las personas tienden a criticarme**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

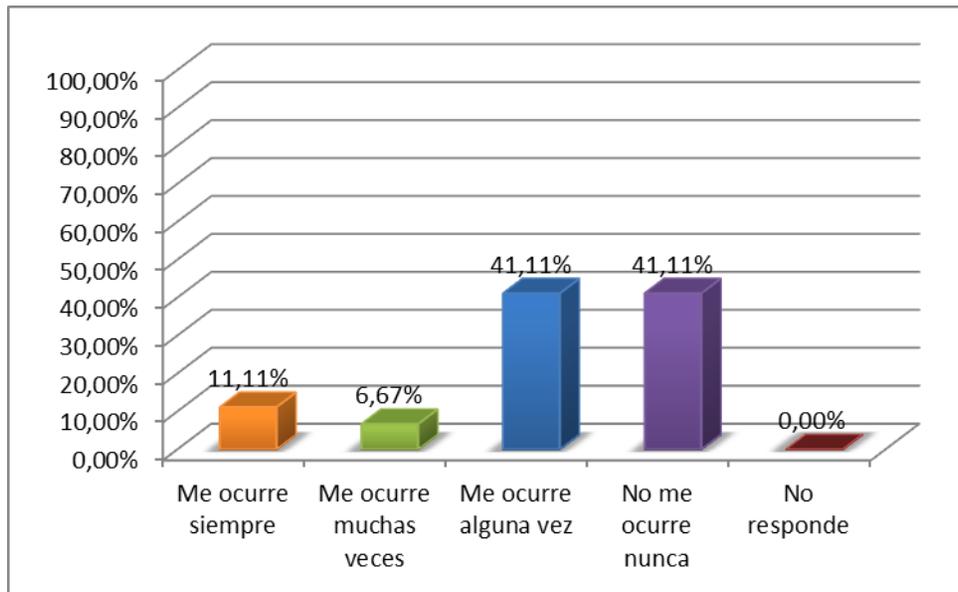
Según el cuadro y el gráfico el 20% de los estudiantes nunca les ocurre que sientan que las otras personas los critican, pero un 61.11% de los estudiantes piensan alguna vez son criticados, y el 13.33% opina que muchas veces tienen ese tipo de pensamientos y el 5.56% piensa que siempre les ocurre esos pensamientos.

**Cuadro Nº 20 Pregunta 20: Cuestiono mi valía personal**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	10	11,11%
Me ocurre muchas veces	6	6,67%
Me ocurre alguna vez	37	41,11%
No me ocurre nunca	37	41,11%
No responde	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico Nº 60 Pregunta 20: Cuestiono mi valía personal**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

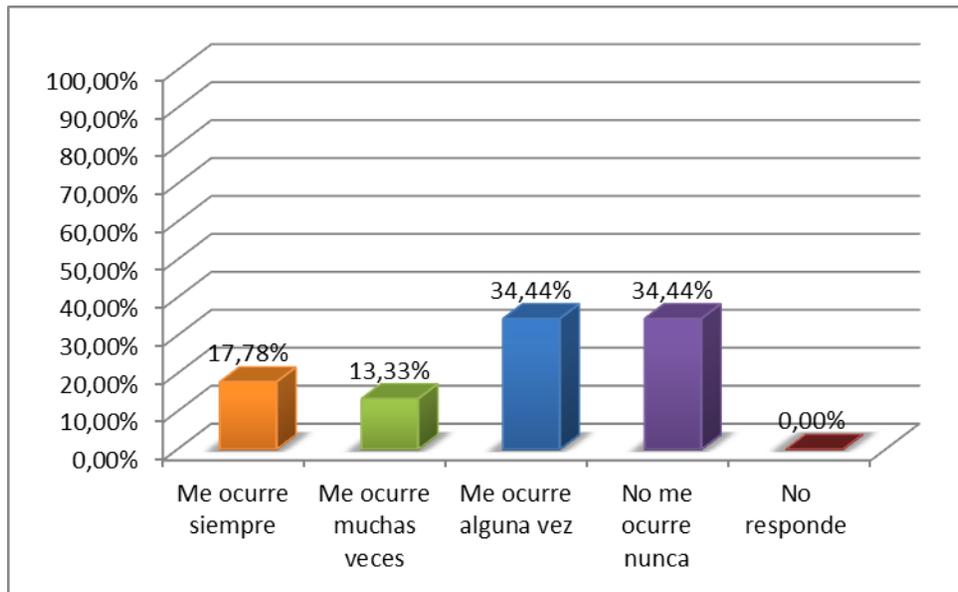
Según los resultados reflejados en el cuadro y gráfico se conoció que un 41.11% de los estudiantes afirman que cuestionan su valía personal, el mismo porcentaje piensa que no les ocurre nunca esta situación, pero el 6.67% opina que les ocurre muchas veces y el 11.11% de los estudiantes piensan que siempre les ocurre, siendo este un porcentaje elevado.

**Cuadro Nº 21 Pregunta 21: Me siento diferente a las otras personas**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	16	17,78%
Me ocurre muchas veces	12	13,33%
Me ocurre alguna vez	31	34,44%
No me ocurre nunca	31	34,44%
No responde	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico Nº 61 Pregunta 21: Me siento diferente a las otras personas**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

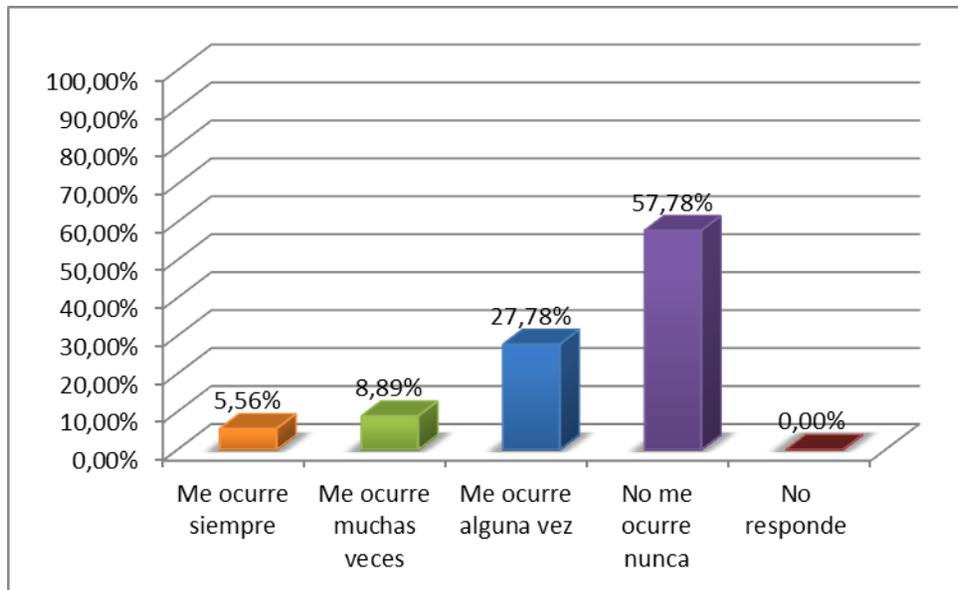
Según el cuadro y gráfico el 17.78% de los estudiantes que llenaron la escala piensan que se siente diferentes a otras personas, y el 13.33% de los estudiantes piensan que les ocurre muchas veces, además el 34.44% les ocurre alguna vez. Pero hubo un 34.44% de los estudiantes que respondieron que no les ocurre nunca.

**Cuadro N° 22 Pregunta 22: Hago lo que quieren las otras personas para sentirme bien**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	5	5,56%
Me ocurre muchas veces	8	8,89%
Me ocurre alguna vez	25	27,78%
No me ocurre nunca	52	57,78%
No responde	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico N° 62 Pregunta 22: Hago lo que quieren las otras personas para sentirme bien**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

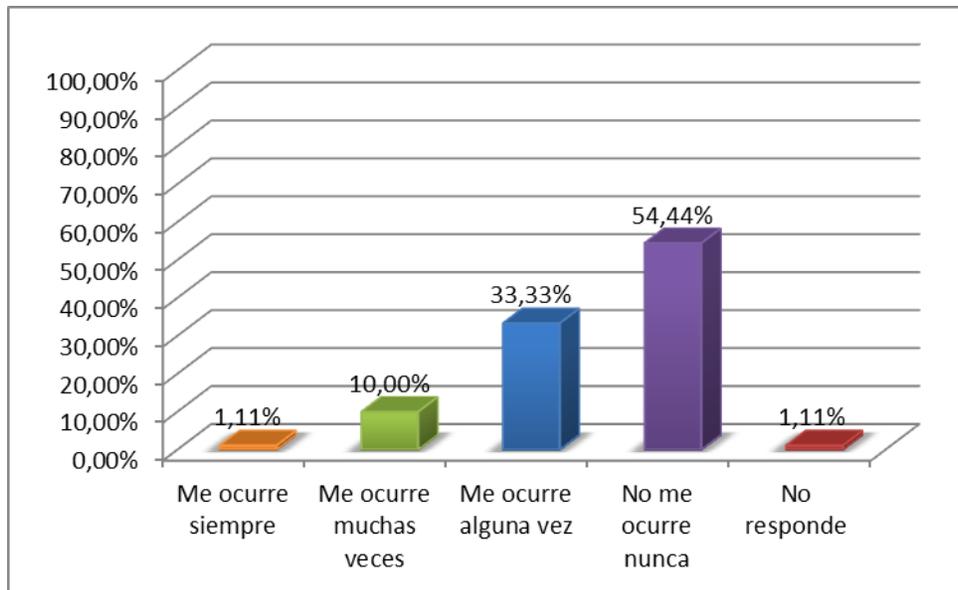
En el caso de la pregunta 22 permitió conocer que el 57.78% de los estudiantes opinan que nunca les ocurre que hacen lo que quieren las otras personas sólo con el fin de sentirse bien, sin embargo, el 27.78% dijo que les ocurre alguna vez este sentimiento de hacer cosas para agradar a otros, al 8.89% le ocurre muchas veces y al 5.56% le ocurre siempre, resultado que llama la atención.

**Cuadro Nº 23 Pregunta 23: Estoy consciente que la mayor parte de las personas son más seguras que yo**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	1	1,11%
Me ocurre muchas veces	9	10,00%
Me ocurre alguna vez	30	33,33%
No me ocurre nunca	49	54,44%
No responde	1	1,11%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico Nº 63 Pregunta 23: Estoy consciente que la mayor parte de las personas son más seguras que yo**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

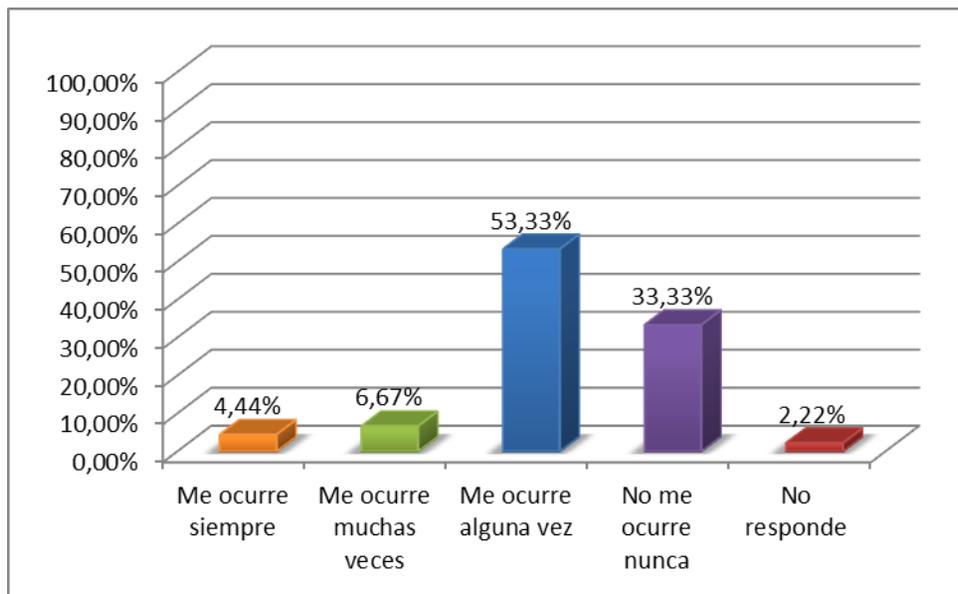
Observando los datos que muestran el cuadro y el gráfico se conoció que el 10% de los estudiantes respondieron que les ocurre muchas veces que sienten la mayor parte de las personas son más seguras que ellos mismos. Por otro lado, el 54.44% dijo que no le ocurre nunca esta situación y a un 33.33% de los estudiantes les ocurre alguna vez.

**Cuadro N° 24 Pregunta 24: Algo me dice que no hago las cosas bien**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	4	4,44%
Me ocurre muchas veces	6	6,67%
Me ocurre alguna vez	48	53,33%
No me ocurre nunca	30	33,33%
No responde	2	2,22%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico N° 64 Pregunta 24: Algo me dice que no hago las cosas bien**



Fuente: Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

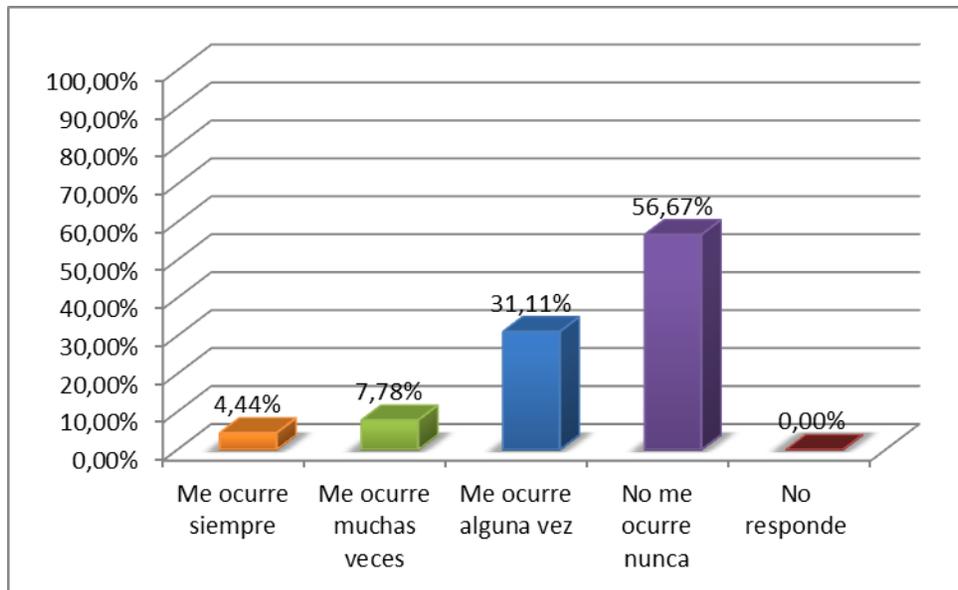
En cuanto a la pregunta 24 se conoció que el 53.33% de los estudiantes dijeron que les ocurre alguna vez que sienten que no hacen bien las cosas, este sentimiento surge porque existen varias situaciones en las que sienten que se equivocan siempre ellos. Además el 33.33% de los estudiantes respondieron que no les ocurre nunca esta situación; pero también hubo un 4.44% que dijo que les ocurre siempre este sentir y el 6.67% dijo que les ocurre muchas veces.

**Cuadro Nº 25 Pregunta 25: He llegado a la conclusión de que no vivo de forma feliz**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	4	4,44%
Me ocurre muchas veces	7	7,78%
Me ocurre alguna vez	28	31,11%
No me ocurre nunca	51	56,67%
No responde	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico Nº 65 Pregunta 25: He llegado a la conclusión de que no vivo de forma feliz**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

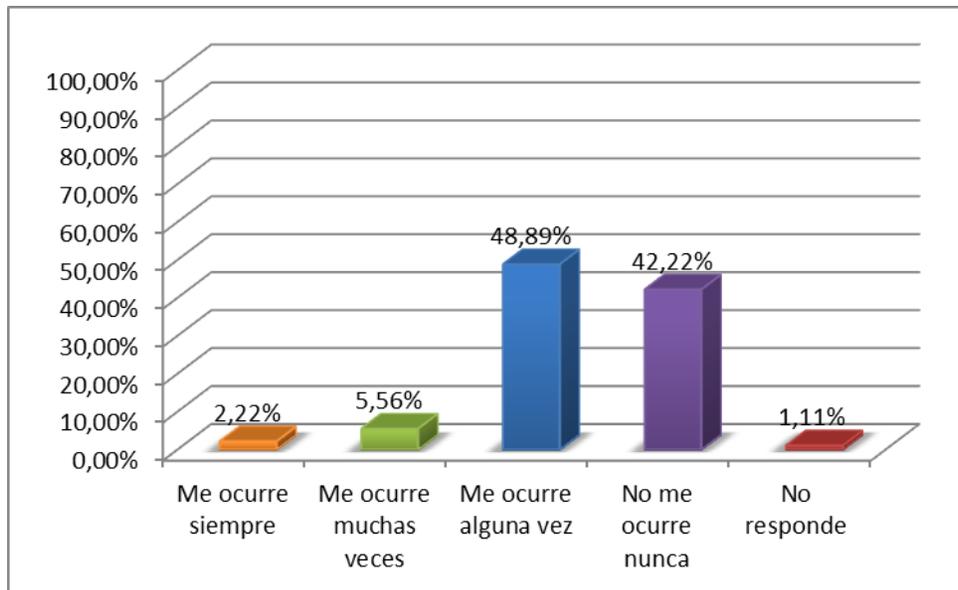
Continuando con el análisis de los resultados se conoció que al 56.67% de los estudiantes nunca le ocurre que hayan llegado a la conclusión de que no viven de forma feliz. El 31.11% dijo que les ocurre alguna vez, el 7.78% dijo que les ocurre muchas veces y al 4.44% siempre le ocurre. Demostrando que a la mayoría vive feliz.

**Cuadro N° 26 No hablo sobre mi  
porque tengo temor a ser criticado/a**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	2	2,22%
Me ocurre muchas veces	5	5,56%
Me ocurre alguna vez	44	48,89%
No me ocurre nunca	38	42,22%
No responde	1	1,11%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico N° 66 Pregunta 26: No hablo sobre mi  
porque tengo temor a ser criticado/a**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

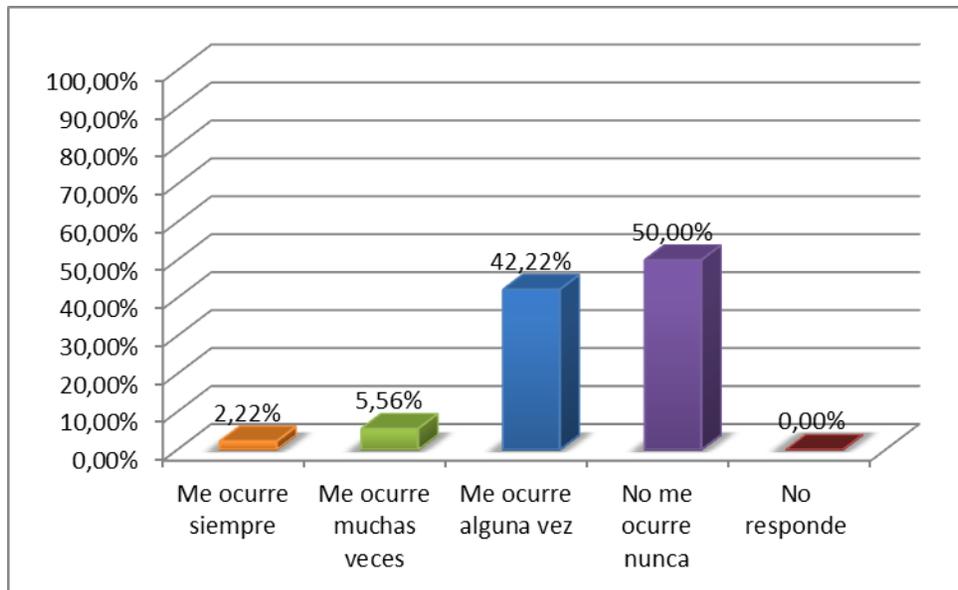
Según la información de la escala se pudo conocer que el 48.89% de los estudiantes respondieron que le ocurre algunas veces que no hablan sobre ellos mismos porque tienen temor a la crítica. También se conoció que el 42.22% de los estudiantes dijeron que nunca les ocurre esta situación, pero el 2.22% respondió que le ocurre siempre y al 5.56% le ocurre muchas veces.

**Cuadro Nº 27 Pregunta 27: No me siento seguro/a de poder afrontar la mayor parte de mis problemas**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	2	2,22%
Me ocurre muchas veces	5	5,56%
Me ocurre alguna vez	38	42,22%
No me ocurre nunca	45	50,00%
No responde	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico Nº 67 Pregunta 27: No me siento seguro/a de poder afrontar la mayor parte de mis problemas**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

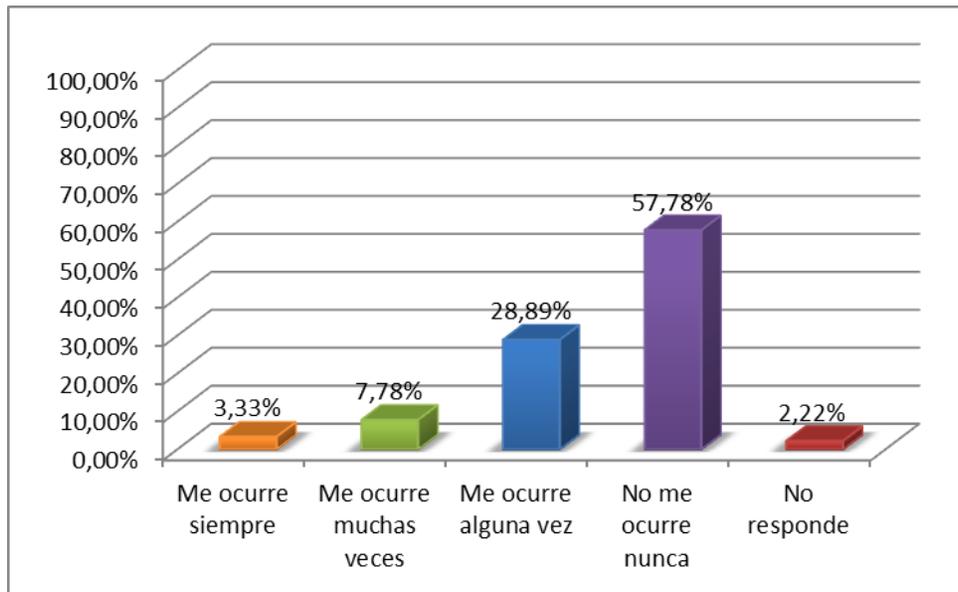
Ante esta pregunta el 50% respondió que no le ocurre nunca que sienta seguridad para afrontar la mayor parte de sus problemas, un 42.22% dijo que le ocurre alguna vez. También un 2.22% dijo que le ocurre siempre y un 5.56% dijo que le ocurre muchas veces.

**Cuadro Nº 28 Pregunta 28: No puedo ser natural delante de otras personas**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	3	3,33%
Me ocurre muchas veces	7	7,78%
Me ocurre alguna vez	26	28,89%
No me ocurre nunca	52	57,78%
No responde	2	2,22%
Total	90	100,00%

**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico Nº 68 Pregunta 28: No puedo ser natural delante de otras personas**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

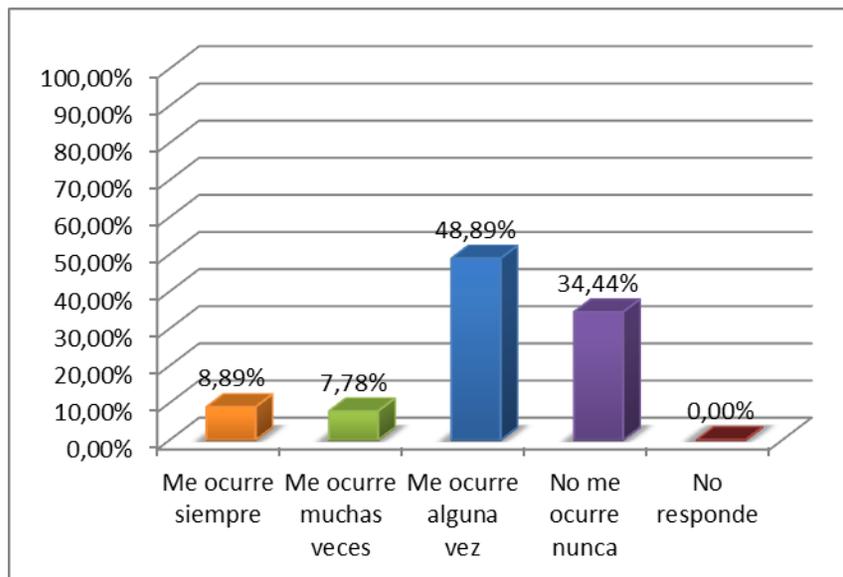
Según los resultados mostrados en el cuadro y gráfico se observa que el 57.78% dijo que no me ocurre nunca, el 28.89% respondió que les ocurre alguna vez. Pero se pudo conocer que un 3.33% dijo que le ocurre siempre, y a un 7.78% le ocurre muchas veces. También se pudo conocer que un 2.22% no respondió esta pregunta.

**Cuadro Nº 29 Pregunta 29: Cuando alguien me critica me siento muy mal**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	8	8,89%
Me ocurre muchas veces	7	7,78%
Me ocurre alguna vez	44	48,89%
No me ocurre nunca	31	34,44%
No responde	0	0,00%
Total	90	100,00%

**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico Nº 69 Pregunta 29: Cuando alguien me critica me siento muy mal**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

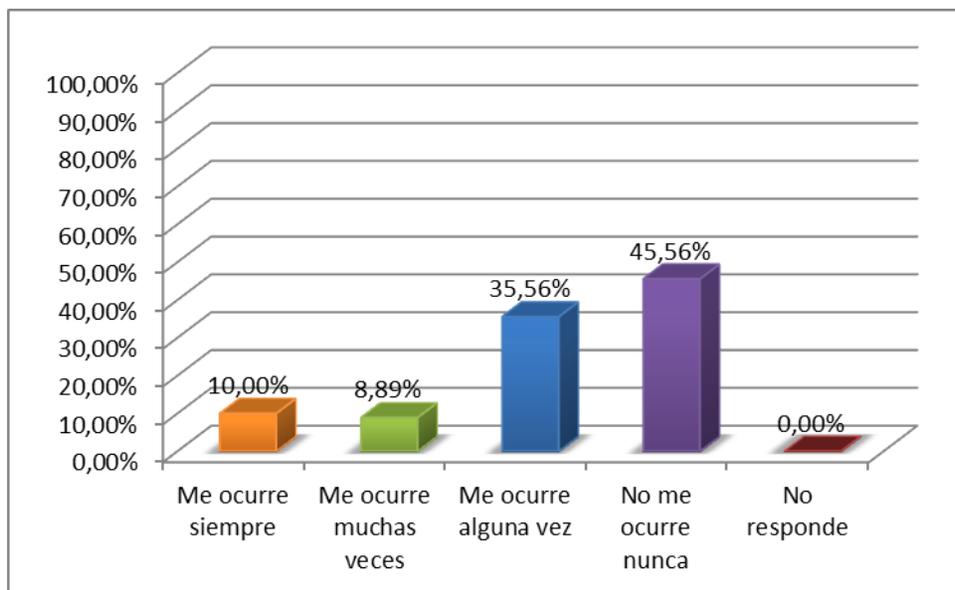
Ante la pregunta 29 se tuvo los siguientes resultados. primero que el 48.89% de los estudiantes dijeron que les ocurre alguna vez que ante la crítica se sienten mal, el 34.44% dijo que no le ocurre nunca y el 7.78% dijo que le ocurre muchas veces y el 8.89% dijo que le ocurre siempre, lo que demuestra que si existen estudiantes a los que les afecta la crítica ajena.

**Cuadro Nº 30 Pregunta 30: Cuando alguien dice algo positivo de mí me es difícil creerlo**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	9	10,00%
Me ocurre muchas veces	8	8,89%
Me ocurre alguna vez	32	35,56%
No me ocurre nunca	41	45,56%
No responde	0	0,00%
Total	90	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico Nº 70 Pregunta 30: Cuando alguien dice algo positivo de mí me es difícil creerlo**



Fuente: Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

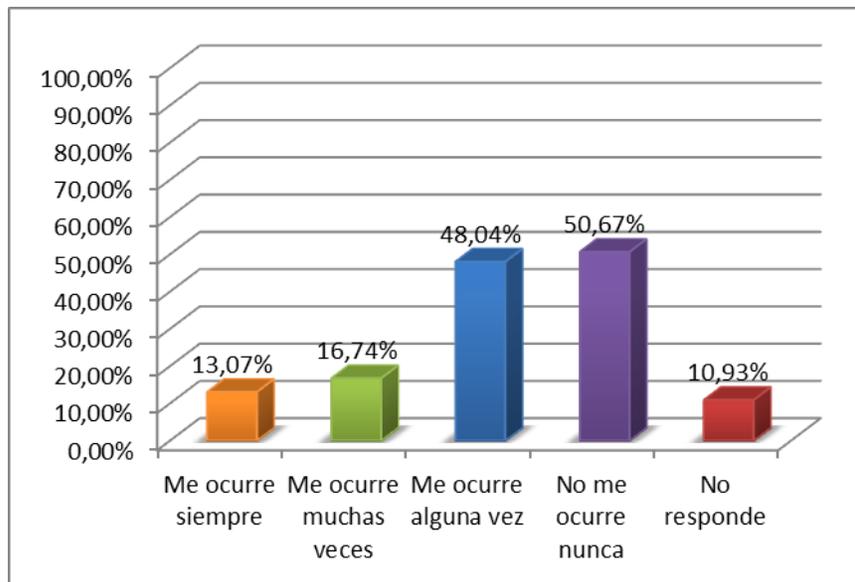
En la última pregunta de la Escala el 45.56% de los estudiantes respondieron que no les ocurre nunca que les sea difícil creer cuando alguien dice algo positivo de ellos, el 35.56% dijo que les ocurre alguna vez. Pero hubo un 10% que dijo que siempre le ocurre que le es difícil creer lo positivo que pueden decir de ellos, un 8.89% dijo que les ocurre muchas veces.

**Cuadro Nº 31 Resultados de la Escala de Autovaloración**

OPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Me ocurre siempre	12	13.07%
Me ocurre muchas veces	15	16.74%
Me ocurre alguna vez	43	48.04%
No me ocurre nunca	46	50.67%
No responde	10	10.93%

**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico Nº 71 Resultados de la Escala de Autovaloración**



**Fuente:** Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

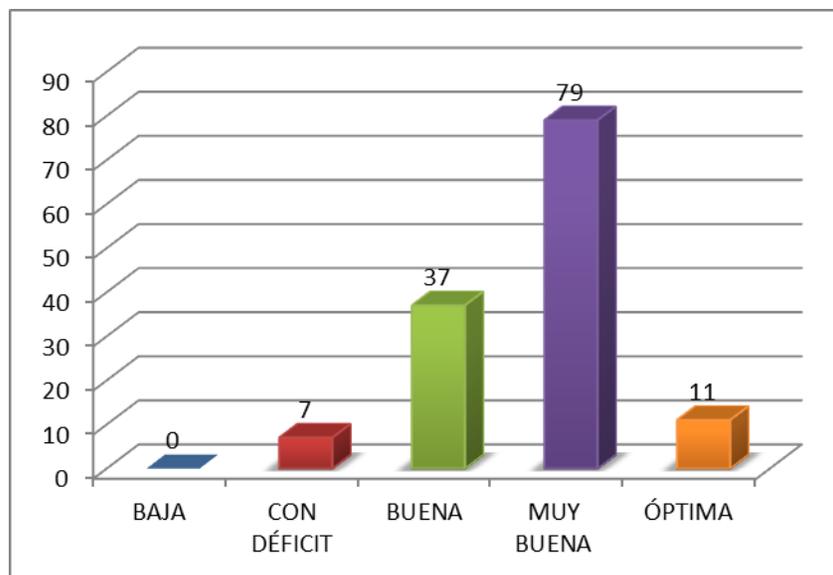
Según los resultados conclusivos de la escala de autovaloración aplicada se conoció que el 13.07% de los estudiantes les ocurre siempre cada una de las situaciones que se les planteó en la escala; al 16.74% afirmó que les ocurre alguna vez; al 48.04% le ocurre alguna vez; y al 50.67% no le ocurre nunca; también hubo un 10.93% que no respondió.

**Cuadro N° 32 Resultados globales por puntuación  
obtenida sobre el Nivel de autoestima**

BAJA	CON DÉFICIT	BUENA	MUY BUENA	ÓPTIMA
0	7	37	79	11

Fuente: Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

**Gráfico N° 72 Resultados globales por puntuación  
obtenida sobre el Nivel de autoestima**



Fuente: Elaboración propia, en base a la Escala de Autovaloración aplicada.

Según los resultados generales de la Escala de autovaloración se conoció que 79 cadetes presentan muy buena autovaloración; 37 cadetes demuestran buena autovaloración; 11 presentan óptima autovaloración; sólo 7 presenta déficit; y ninguno tiene baja autovaloración. De esta forma se demuestra que la mayoría no tiene problemas con su autovaloración personal.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

A continuación, se presentan las conclusiones y recomendaciones a las que se arribó en la investigación, terminado el trabajo de campo y vaciados los datos obtenidos. Por lo tanto se concluye lo siguiente:

#### **I. CONCLUSIONES**

Culminada la investigación se puede afirmar que se cumplió con cada uno de los objetivos que fueron formulados al inicio de la investigación; es así que se hizo el análisis de los resultados de las pruebas aplicadas. Por consiguiente, se dan a conocer las conclusiones.

Con relación al primer objetivo específico, se identificó las características y tendencias de la personalidad de cadetes que se encuentran en formación para la profesión de policía, concluyendo lo siguiente:

1. El mayor porcentaje de los cadetes, equivalente al **48%**, tienen una tendencia hacia la **PERSONALIDAD OBSESIVO**.
2. Un porcentaje significativo de **35%** de los cadetes tienen tendencia hacia la **PERSONALIDAD DESCONFIADO Y AISLADO**.
3. Con un porcentaje menor de **34%** se presenta en los cadetes una tendencia de **PERSONALIDAD HISTRIÓNICO**.
4. La tendencia de **PERSONALIDAD EXCÉNTRICO** se presenta en los cadetes en un **33%**.

5. La tendencia de **PERSONALIDAD EGOCÉNTRICO** se presenta en los cadetes con un **32%**.

En cuanto a las demás tendencias de personalidad (pasivo-agresivo, evitativo, depresivo, ansioso, dependiente, límite y antisocial) cuentan con porcentajes menores al 30%.

De esta manera, se observa claras categorías significativas relacionadas con una personalidad de tendencia hacia una forma de ser obsesivo, desconfiado, aislado, egocéntrico e histriónico de los cadetes de primer año que se encuentran en formación para la profesión de policía.

Por otra parte, considerando el segundo objetivo específico, según los criterios para el diagnóstico de tendencia de personalidad se evaluó las tendencias de la personalidad de los cadetes; se obtuvo que los cadetes presentan una tendencia de personalidad obsesivo por ser perfeccionistas, quizás con cierto grado de obstinación; asimismo, son indecisos; además frecuentemente están insatisfechos con su actuación porque consideran que pueden dar mucho más.

Los cadetes con una tendencia hacia la personalidad desconfiado suelen estar alerta de lo que dicen o hacen otros, haciéndose difícil confiar en otros, por ello son reservados. Los cadetes con una tendencia de personalidad aislado, por lo general escogen actividades solitarias, no tienen amigos o personas de confianza, mostrando frialdad emocional, manifestándose en un distanciamiento o aplanamiento de la afectividad. La tendencia de personalidad egocéntrica, de los cadetes se describe como personas especiales y únicas, siendo muy pretenciosos. Los cadetes con una tendencia de personalidad histriónica, son personas que tienen comportamientos dramáticos y extravertidos, con una marcada incapacidad para mantener vínculos profundos y duraderos con el resto de personas.

Con relación al último objetivo específico, se realizó un análisis de las tendencias de la personalidad de los cadetes de la Universidad Policial, que permitió determinar los siguientes puntos:

## **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS PRUEBAS APLICADAS**

### **1. Hábitos continuos, esquemáticos con formatos de disciplina adaptable a los requerimientos del ambiente social.**

Existe una tendencia significativa a una conformación de pensamientos estructurados en base a ideas preformadas que responden a mecanismos rígidos aunque existe también una clara apertura hacia la adaptación de los requerimientos ambientales, siempre y cuando estos formen parte de un orden social o de una estructura de necesidades o de respuestas, frente a problemas, conflictos o dificultades en los procesos de la dinámica social.

### **2. Posibilidad de desviación de la conducta si los refuerzos sociales tienen más valor o son más gratificantes en términos materiales y/o de prestigio social.**

En la jerarquía de valores priman aquellos que tienen una relación con lo material, especialmente si se trata de elementos gratificantes que de acuerdo a las jerarquías de significados pueden producir cambios o desvíos de la conducta a partir de factores que representan un beneficio o un refuerzo o un enriquecimiento de la imagen o del prestigio social o institucional.

### **3. Retraimiento interpersonal y una tendencia al aislamiento social.**

Esta categoría de resultado nos muestra una tendencia hacia el ensimismamiento y el retraimiento social e interpersonal, que en momentos de conflictos o problemática afectivo emocional, promueve conductas de evitación y de escape y no de afrontamiento en un ámbito de retraimiento social.

### **4. Evitación a involucrarse de forma completa afectivamente evitando compromisos interpersonales.**

En la mayor parte de los casos se observa una tendencia significativa a no involucrarse plenamente en una relación afectiva emocional, por un miedo de invasión a los espacios de intimidad y de adquirir un compromiso relacional que en la autopercepción muestra un auto convencimiento de debilidad en el espacio de relacionamiento social, interpersonal, familiar y de relación de pareja.

### **5. Razonamiento intrusivo, esquemático, circular, con tendencia reverberante de carácter obsesivo y de desconfianza social.**

Se observa en este resultado una tendencia a circuitos de pensamientos reverberantes que invaden e interfieren muchas veces una apertura clara de relacionamiento debido a que los pensamientos intrusivos y circulares conforman en muchos de los casos una tendencia hacia la ideación obsesiva, sin que ésta necesariamente sea patológica.

Existe una tendencia hacia la desconfianza de espacios sociales que se caracterizan especialmente por dudas relacionadas con los esquemas un tanto distorsionados de lo que representan la fidelidad, la lealtad y los

compromisos destacando que estos mismos son contruidos desde el punto de vista de la propia persona y que se encuentran también centrados en necesidades personales sin que se observe una tendencia a responder las necesidades de los otros.

**6. Tendencia a la intratensividad e introversión especialmente en el relacionamiento social.**

La representación de los esquemas sociales muestra una tendencia debilitada especialmente en cuanto a las habilidades y capacidades de relacionamiento social, donde se muestra claros mecanismos de compensación utilizando el rol de autoridad para el balance en la ausencia de habilidades sociales, comunicacionales utilizando la investidura para compensar estos déficits.

**7. Autovaloración ambivalente, a momentos sobredimensionados y a momentos disminuida.**

Se presentan conflictos de autovaloración en los que en la mayor parte de los casos la valoración es pendular dependiendo del estado afectivo emocional en el que se encuentre la persona sobre todo cuando se trata de retroalimentación social negativa y en la mayor parte de los casos los conflictos intrapersonales desembocan en problemática emocional.

**8. Tendencia a reaccionar de forma negativa a la crítica y a la desaprobación social y a llamar la atención de forma histriónica.**

Estos resultados muestran una tendencia hacia la reactividad negativa y hasta impulsiva a partir de críticas que afecten los diferentes niveles de la autovaloración y de la autoestima además de reaccionar negativamente ante

la desaprobación social especialmente en relación a las actitudes, la conducta y la autoimagen.

**9. Tendencia a compensar su autoimagen y a compensarla mediante conductas de valoración y estatus social.**

También se muestra una tendencia hacia la búsqueda de roles funcionales y sociales en el resguardo institucional que permitan una posición de estatus social especialmente frente a los espacios de responsabilidad social en los que se caracterizan componentes de control, regulación.

En vista de que se presentan tendencias de orden compensatorio a la autoimagen y al autoconcepto, existe una tendencia clara hacia el comportamiento de compensación social a partir de la retroalimentación que ejerce la sociedad sobre sus propias acciones.

**10. Tendencia a evadir responsabilidades familiares y sociales de forma independiente.**

Esta característica muestra una clara tendencia a la evitación de responsabilidades que son continuas y frecuentes en el orden familiar y que incluyen requerimientos también sociales sobre todo de espacios estructurados donde se presentan diferentes requerimientos especialmente los de dar cuenta a las diferentes estructuras e instituciones sociales.

**11. Competitivos en tareas de desempeño.**

Las características de relaciones interpersonales se caracterizan por factores de competitividad especialmente las que están basadas en intereses personales de imagen, de prestigio más que factores de solidaridad y de promoción de espacios comunitarios.

A pesar de que existe una tendencia la conformación de núcleos familiares en base a relaciones de pareja produciendo además una relación de apego afectivo existe una tendencia al encapsulamiento, al ensimismamiento dentro del ámbito familiar como una acción autoprotectora en relación a la vulnerabilidad afectiva descrita en resultados anteriores.

### **12.Evitación a relacionarse con personas diferentes a ellos.**

En cuanto a la conformación de relaciones interpersonales y plataformas sociales existe una tendencia a la búsqueda de pares en los espacios de amistad y de conformación de grupos en los que los pares facilitan los componentes de identidad más que la apertura de otro tipo de relaciones en espacios de diferentes plataformas sociales.

### **13.Reactividad ante la evaluación negativa en la que se involucra a su persona, su prestigio e imagen profesional.**

Se observa también una clara reactividad hacia los diferentes espacios y personas en los que se producen valoraciones negativas en los que se involucra las características personales, la autoimagen, la autoestima pero sobre todo la imagen profesional que está directamente relacionada con la compensación del rol que ocupa como sustento de cierto equilibrio en la personalidad.

**14. Personas que perciben representaciones amenazadoras sobre situaciones que no tienen claridad o explicación.**

Estos resultados muestran una tendencia a crear incertidumbre y ansiedad mientras no exista información explícita sobre espacios desconocidos, sobre personas nuevas que conocer, sobre roles nuevos que desempeñar y que se constituyen en figuras amenazadoras provocando respuestas emocionales, mientras no se cubra la información explicativa de estas situaciones y que es requerida como una precurrente hacia las acciones interactivas.

**15. Tendencia a la exigencia sobre las cosas en función a su representación del orden y organización de los componentes ambientales.**

Estos resultados muestran una tendencia a la representación de ideaciones y creencias en base a esquemas rígidos y cerrados que conforman su relación adaptativa con el entorno donde se ejerce influencia, persuasión e imposición del tipo de creencias e ideaciones basadas en estos esquemas rígidos.

**16. Tendencia a la exageración en logros y metas.**

Existe una visión y visualización de objetivos y metas en los que se exageran los logros desmedidos y pocos calculados lo que produce una tendencia a la frustración y a la labilidad que en muchos casos provocan alteraciones emocionales, que pueden de acuerdo a las circunstancias hacerse crónicas en el caso de la no superación de las mismas.

## **II. RECOMENDACIONES**

Terminada la investigación se realizan las siguientes recomendaciones:

- Continuar con investigaciones longitudinales y continuas en este campo puesto que el grupo con el que se trabajó se encuentra bajo presión durante todo el proceso de formación, lo que conlleva a cambios en su conducta.
- En futuras investigaciones se recomienda ampliar la muestra de trabajo para lograr mejores resultados, y tener una visión más amplia de la situación de los estudiantes.
- Después de la evaluación se recomienda trabajar en el seguimiento continuo a lo largo de la formación de los cadetes.
- Se recomienda mejorar el perfil de ingreso de los aspirantes a cadetes con la finalidad de seleccionar a personas sin ningún tipo de alteración psíquica, la cual pueda desembocar a futuro en algún trastorno de personalidad.
- Es preciso y recomendable que la institución policial con ayuda de instancias gubernamentales logren consolidar un departamento o dirección en el área de psicología clínica, a fin de que con un trabajo multidisciplinario puedan lograr evaluaciones sobre el personal policial con referencia a sus actuaciones no sólo laborales, sino también sociales. Asimismo, realizar seguimientos sobre los casos que se presenten donde los funcionarios policiales se vean involucrados en situaciones de violencia o hechos ilícitos a fin de colaborar no sólo a ellos sino a su entorno social y familiar.

## BIBLIOGRAFÍA

- **CALDERÓN.** (2010). Clasificación de los trastornos de personalidad. Apuntes Clases de Psicología Clínica. UMSA.
- **CLONINGER,** Susan C. (2003). *Teorías de la personalidad.* Pearson Educación. México
- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO.** Título Octavo Régimen de la Policía Nacional, Artículo N° 215.
- **DAGA,** Jorge C. (2009). Historia de la Policía Nacional, 182 años de Servicio.
- **ECHEBURÚA,** Enrique; De Corral, Paz. (1999). Avances en el tratamiento Cognitivo-conductual de los trastornos de la personalidad. Análisis y Modificación de conducta. Vol. 25, N° 102. Disponible en: <http://www.ehu.es/echeburua/pdfs/3-avances.pdf> Recuperado el: 28-09-12.
- Estatuto Orgánico de la Universidad Policial UNIPOL.
- Estatuto Orgánico del Sistema Educativo Policial SEP.
- **FIERRO,** A (1996). Manual de Psicología de la Personalidad – Barcelona: Paidós Ibérica.
- **FREDMANN,** A. y Kaplan, H. (1967). Teorías neopsicoanalíticas de la personalidad. Ed. Paidós. Buenos aires.

- **HERNÁNDEZ** Sampieri, Fernández, Carlos y Baptista, Pilar. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc-Graw Hill.
- Ley Orgánica de la Policía Nacional.
- **MILLON**, Theodor; **GROSSMAN**, Seth; **MILLON**, Carrie; **MEAGHER**, Sarah; **RAMNATH**, Rowena. (2006) *Trastornos de la personalidad en la vida moderna*, 2da. Edición .Editorial Masson. Barcelona, España.
- **MILLON**, Theodore. (1974). *Psicopatología y personalidad*. Ed. Interamericana, S.A. México.
- **NEGRIÉ** Tubert, Daen José. (2002). *Tratado técnico para el oficial*. La Paz – Bolivia.
- **POLAINO**, Aquilino; **CABANYE**, Javier; y otros. (2003). *Fundamentos de Psicología de la Personalidad*. Ed. Instituto de ciencias para la familia. España.
- **PINTO**. (2005).
- **POLAINO**, Lorente, Aquilino, **CABANYES**, Truffino, Javier; **POZO**, Armentia, Araceli. (2003). *Fundamentos de psicología de la personalidad*. Ed. Rialp. S.A. España.
- **SCHULTZ**, Duane P.; y **SCHULTZ**, Sindey. (2009). *Teorías de la personalidad*. Ed. CengageLearning.

- **SCHUNK** Dale. (2000). Teorías del aprendizaje. Purdue University. Pearson Educación.
- **SOCIEDAD ESPAÑOLA DE PSIQUIATRÍA - SOCIEDAD ESPAÑOLA DE PSIQUIATRÍA BIOLÓGICA** (M. Roca Bennasar, E. Baca Baldomero, C. Leal Cercós, Julio Vallejo Ruiloba, Salvador Cervera Enguix, José Giner Ubago). (2010). *Trastornos de personalidad*. España. 3ra Ed. Grupo Ars XXI.
- **THORPE**, Louis P. (1946). Fundamentos psicológicos de la personalidad. Buenos Aires: Ed. Guillermo. Kraft, Ltda.
- **TINTAYA**, Porfirio. (2008). *Proyectos de investigación*. La Paz-Bolivia: Instituto de Estudios Bolivianos (IEB).
- **VALDEZ**, José Luis; **GONZÁLEZ**; Norma; **GONZÁLEZ**, Sergio. (2010). *Las tendencias de personalidad: origen, definición, desarrollo, construcción, evaluación y alternativas de intervención para lograr una mejor salud mental*. Boletín Electrónico de Investigación de la Asociación Oaxaqueña de Psicología. Vol.6. N. 2. 2010. México. Disponible en: [http://www.conductitlan.net/notas\\_boletin\\_investigacion/131\\_tendencias\\_personalidad.pdf](http://www.conductitlan.net/notas_boletin_investigacion/131_tendencias_personalidad.pdf) Recuperado el: 09-03-12.

**ANEXOS**

**ANEXO 1**  
**CUESTIONARIO DE TENDENCIAS DE LA PERSONALIDAD**  
**PARA ENTREVISTAS DEL INVENTARIO SCID – II**

**Adaptado por R. Calderón**

**Edad:**.....

**Nombre:**..... **Fecha:** .....

**INSTRUCCIONES:** Estas preguntas son acerca del tipo de persona que es usted en general (es decir, como pensaba, se ha sentido o compartido normalmente durante muchos años. Tache la palabra NO si no se adapta a usted, tache la palabra Sí si se adapta a usted.

1.	¿Rehúsa a menudo con enojo hacer lo que quieren los demás y luego se siente mal y se disculpa?	NO	SI
2.	¿Se siente infeliz, o como si la vida no fuese agradable?	NO	SI
3.	¿Cree Ud. Ser una persona incapaz y no se siente bien consigo mismo?	NO	SI
4.	¿Se descalifica a sí mismo con frecuencia?	NO	SI
5.	¿Piensa mucho en cosas malas que han sucedido en el pasado o le sucederán el futuro?	NO	SI
6.	¿Juzga a menudo a los demás con dureza y les encuentra defectos con facilidad?	NO	SI
7.	¿Cree Ud. que la mayoría de las personas no son buenas?	NO	SI
8.	¿Espera Ud. casi siempre que las cosas le vayan mal?	NO	SI
9.	¿Se siente usted a menudo culpable de cosas que ha hecho o dejado de hacer?	NO	SI
10.	¿Evita trabajos o tareas con mucha gente?	NO	SI
11.	¿Evita relaciones con otras personas a menos que esté seguro de que les va a caer bien?	NO	SI
12.	¿Le resulta difícil ser “abierto” incluso con las personas de su propia familia?	NO	SI
13.	¿Le preocupa ser criticado o rechazado en instituciones sociales?	NO	SI
14.	¿Permanece callado cuando conoce a gente nueva?	NO	SI
15.	¿Cree usted que no es tan bueno, tan inteligente o tan atractivo como la mayoría de las personas?	NO	SI
16.	¿Le da miedo intentar cosas nuevas?	NO	SI
17.	¿Tiene a menudo que estar alerta para evitar que los demás abusen de usted o le dañen?	NO	SI
18.	¿Pasa usted mucho tiempo preguntándose si puede confiar en sus amigos o compañeros de trabajo?	NO	SI
19.	¿Cree que es mejor no dejar que otras personas sepan	NO	SI
20.	¿Detecta usted a menudo amenazas o insultos en lo que la gente dice o hace?	NO	SI
21.	¿Es usted la clase de persona que guarda rencor o tarda mucho tiempo en perdonar a las personas que le han insultado o menospreciado?	NO	SI
22.	¿Hay muchas personas a las que no puede perdonar por algo que le hicieron o le dijeron hace mucho tiempo?	NO	SI
23.	¿Con frecuencia se enfada o se pone furioso cuando alguien le critica o le	NO	SI

	insulta de alguna manera?		
24.	¿Ha sospechado a menudo que su pareja le era infiel?	NO	SI
25.	Cuándo esta en público y ve personas hablando, ¿a menudo le parece que están hablando mal de usted?	NO	SI
26.	¿Hay muy pocas personas a las que se sienta próximo aparte de su familia inmediata?	NO	SI
27.	¿Se siente con frecuencia nervioso cuando está con otras personas?	NO	SI
28.	¿Es poco importante para usted si tiene o n o amigos o relaciones interpersonales?	NO	SI
29.	¿Prefiere hacer cosas solo y n con otras personas?	NO	SI
30.	¿Podría sentirse en pleno sin tener jamás una pareja?	NO	SI
31.	¿Hay pocas personas que le proporcionan placer?	NO	SI
32.	¿Le es indiferente lo que otras personas piensen o digan de usted?	NO	SI
33.	¿Cree que no hay nada que le ponga muy contento o muy triste?	NO	SI
34.	¿Tiene la impresión de que hay cosas que no poseen ningún significado especial para la mayoría de la gente, de hecho contienen en realidad un mensaje especial para usted?	NO	SI
35.	Cuando está entre la gente, ¿tiene a menudo la sensación de que lo están observando o mirando fijamente?	NO	SI
36.	¿Ha sentido alguna vez que podría hacer que sucedieran cosas simplemente formulando un deseo o pensando en ellas?	NO	SI
37.	¿Ha tenido experiencias personales de tipo sobrenatural?	NO	SI
38.	¿Cree tener un "sexto sentido" que le permite conocer o predecir cosas que otros no pueden?	NO	SI
39.	¿Le ha parecido a menudo como si los objetos o las sombras fueran realmente personas o animales, o que los ruidos fueran en realidad voces de personas?	NO	SI
40.	¿Ha tenido la sensación de que alguna persona o fuerza extranatural se hallaba alrededor de usted?	NO	SI
41.	¿Ve con frecuencia auras o campos de energía alrededor de las personas?	NO	SI
42.	¿Actúa usted diferente con diferentes personas o en diferentes situaciones, de tal manera que no sabe usted quien es en realidad?	NO	SI
43.	¿Se ha producido muchos cambios bruscos en sus metas, planes profesionales, creencias religiosas, etc.?	NO	SI
44.	¿Ha tratado de hacerse daño o matarse, o ha amenazado con hacerlo?	NO	SI
45.	¿Alguna vez sea cortado, quemado o herido a sí mismo a propósito?	NO	SI
46.	¿Experimenta usted muchos cambios repentinos de estado de ánimo?	NO	SI
47.	¿Se siente con frecuencia vacío por dentro?	NO	SI
48.	¿Tiene usted a menudo arranques de cólera o se enfurece tanto que pierde el control?	NO	SI
49.	Cuando se enfada, ¿Golpea a las personas o arroja objetos?	NO	SI
50.	Cuando se halla bajo una gran tensión, ¿se vuelve suspicaz con otras personas o se siente especialmente distante y ausente?	NO	SI
51.	¿Tiene usted miedo a la oscuridad?	NO	SI

52.	¿Tiene miedo de que algo le pueda pasar mientras está solo?	NO	SI
53.	¿Tiene miedo a personas, animales, objetos o situaciones sin que la amenaza de daño sea real?	NO	SI
54.	¿Tiene miedo a equivocarse o le salgan las cosas mal?	NO	SI
55.	¿Se siente frecuentemente bajo amenaza o sensación de peligro?	NO	SI
56.	¿Evita interactuar con personas debido a que tiene miedo a ser evaluado?	NO	SI
57.	¿Se preocupa frecuentemente de casi todo lo que le sucede en su entorno?	NO	SI
58.	¿Evita las situaciones difíciles con pensamientos que se repiten constantemente?	NO	SI
59.	¿Piensa a menudo que le pasaran cosas catastróficas?	NO	SI
60.	¿Necesita usted recibir consejo y apoyo por parte de otras personas antes de poder tomar decisiones cotidianas, como qué ropa ponerse o qué pedir en un restaurante?	NO	SI
61.	¿Depende de otras personas para tomar decisiones en su vida como asuntos económicos, el cuidado de los hijos o decisiones sobre dónde y cómo vivir?	NO	SI
62.	¿Le resulta difícil mostrarse en desacuerdo con otras personas incluso cuando considera que están equivocadas?	NO	SI
63.	¿Le cuesta empezar o realizar o emprender tareas cuando no hay nadie que le ayude?	NO	SI
64.	¿Se ha ofrecido como voluntario para realizar trabajos desagradables?	NO	SI
65.	¿Usted se siente incómodo cuando esta solo?	NO	SI
66.	Cuando finaliza una relación amorosa, ¿siente usted que tiene que buscar inmediatamente a otra persona que le brinde afectividad?	NO	SI
67.	¿Le preocupa mucho que le abandonen y tenga que cuidar de sí mismo?	NO	SI
68.	¿Es usted la clase de persona que se fija en los detalles, el orden y la organización o lo que le gusta hacer listas de actividades y agendas?	NO	SI
69.	¿Tiene problemas a la hora de finalizar tareas o trabajos debido a que emplea demasiado tiempo tratando de hacer las cosas de forma perfecta?	NO	SI
70.	¿A usted o al resto de las personas les parece que está tan dedicado a su trabajo o estudios que no le queda tiempo para nadie más, o simplemente para divertirse?	NO	SI
71.	¿Tiene usted valores muy estrictos sobre lo que está bien y lo que está mal?	NO	SI
72.	¿Guarda usted cosas porque algún día podría serle útil?	NO	SI
73.	¿Le cuesta dejar que otras personas le ayuden a menos que hagan las cosas exactamente como usted quiere?	NO	SI
74.	¿Le cuesta gastar dinero en usted mismo, o en otros incluso teniendo lo suficiente?	NO	SI
75.	¿Está tan seguro de tener la razón que no le importa lo que le digan los demás?	NO	SI
76.	¿Le han comentado otras personas que es usted terco o rígido?	NO	SI
77.	¿Le gusta ser el centro de atención?	NO	SI
78.	¿Coquetea mucho?	NO	SI
79.	¿Se da cuenta de que tiene conductas seductoras con otras personas?	NO	SI
80.	¿Se da cuenta de que llama la atención a través de su forma de vestir?	NO	SI

81.	¿Se muestra a menudo como una persona dramática y pintoresca?	NO	SI
82.	¿Cambia a menudo de opinión según las personas con las que esté según lo que acabe de leer o ver en la televisión?	NO	SI
83.	¿Tiene muchos amigos a los que se siente muy próximo?	NO	SI
84.	¿Considera que los demás no saben apreciar sus talentos o cualidades?	NO	SI
85.	¿Le han comentado otras personas que tiene una opinión demasiado elevada de sí mismo?	NO	SI
86.	¿Piensa mucho en que algún día alcanzará el poder, la fama o el reconocimiento?	NO	SI
87.	¿Es muy importante para usted que la gente le preste atención o le admire de alguna manera?	NO	SI
88.	¿Cree usted que no es necesario respetar ciertas reglas o convenciones sociales si suponen un obstáculo en su camino?	NO	SI
89.	¿Piensa que a veces es necesario utilizar a otras personas para conseguir lo que quiere?	NO	SI
90.	¿Tiene con frecuencia que anteponer sus necesidades a las de otras personas?	NO	SI
91.	¿A usted realmente no le interesa los problemas y los sentimientos de los demás?	NO	SI
92.	¿Cree que los demás le envidian a usted?	NO	SI
93.	¿Le parece que hay muy pocas personas que merezcan que usted les dedique su tiempo y atención?	NO	SI
94.	Cuando alguien le pide que haga algo que no quiere hacer, ¿dice que sí, pero lo hace después, despacio o mal?	NO	SI
95.	Cuando no quiere hacer algo, ¿Suele simplemente "olvidarse" de hacerlo?	NO	SI
96.	¿Siente con frecuencia que los demás no le comprenden o que no aprecian y/o valoran lo mucho que usted hace?	NO	SI
97.	¿Está usted a menudo de mal humor y tiende a discutir?	NO	SI
98.	¿Le ha parecido a usted que la mayoría de sus jefes, profesores, supervisores, medico, y personas supuestamente expertas en su profesión en realidad no lo son?	NO	SI
99.	¿Piensa a menudo que no es justo que otras personas tengan más que usted?	NO	SI
100.	¿Tiene sentimiento de venganza y la realiza a través de otras personas?	NO	SI
101.	Antes de los 15 años, ¿amenazaba a otros niños?	NO	SI
102.	¿Provoca usted peleas?	NO	SI
103.	¿Provoca o le causa dolor o sufrimiento físico deliberadamente a alguien?	NO	SI
104.	¿Forzó a alguien a tener relaciones sexuales con usted, desvestirse delante de usted, o tocarle sexualmente?	NO	SI
105.	¿Destruyó deliberadamente cosas que no sean suyas?	NO	SI
106.	Antes de los 15 años, ¿irrumpió en casa, otros edificios o coches de otras personas?	NO	SI
107.	Antes de los 15 años, ¿faltaba a clases?	NO	SI
108.	Antes de los 15 años, ¿se escapó de casa o pasó la noche fuera?	NO	SI

<b>109.</b>	Antes de los 13 años, ¿permanecía mucho tiempo fuera de casa y llegaba mucho más tarde de la hora permitida?	<b>NO</b>	<b>SI</b>
-------------	--	-----------	-----------

**HOJA DE RESPUESTA DE LAS PUNTUACIONES  
DE LA ESCALA SCIID – II – R  
(Adaptado)**

**Nombre:**.....**Fecha:** .....

Comprensión del cuestionario

1. Pobre
2. Aceptable
3. Bueno
4. Excelente

**Duración de la entrevista:** .....

**PERFIL DE TENDENCIAS DE LA PERSONALIDAD**

<b>Depresivo</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<b>(1-9)</b>
<b>Evitativo</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<b>(10-16)</b>
<b>Desconfiado</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<b>(17-25)</b>
<b>Asilado</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<b>(26-33)</b>
<b>Excéntrico</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<b>(34-41)</b>
<b>Límite</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<b>(42-50)</b>
<b>Ansioso</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<b>(51-59)</b>
<b>Dependiente</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<b>(60-67)</b>
<b>Obsesivo</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<b>(68-76)</b>
<b>Histriónico</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<b>(77-84)</b>
<b>Egocéntrico</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<b>(85-93)</b>
<b>Pasivo Agresivo</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<b>(94-100)</b>
<b>Antisocial</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	<b>(101-109)</b>

## ANEXO 2

Centro de Psicología Cognitivo - Comportamental de Bolivia

### TEST DE AFRONTAMIENTO ANTE SITUACIONES LABORALES

NOMBRE:.....FECHA: .....

#### Instrucciones:

Esta parte tiene la finalidad de que usted valore situaciones que se le presentarían a diario o con cierta frecuencia y que debe afrontar. A continuación, encontrará una serie de situaciones a las que usted deberá responder eligiendo sólo una alternativa. La opción que usted elija debe reflejar su modo sincero de ser, actuar y pensar y sentir. Si usted no se encontró antes en una de las situaciones planteadas, por favor responda marcando lo que mejor refleje lo que haría. No deje ningún ítem sin responder.

Marque claramente la opción seleccionada con una "x" en el inciso de la misma.

**1. La acción más adecuada para proseguir con un objetivo en un grupo de trabajo, para usted sería:**

- A Lograr que todos proyecten un objetivo común
- B Motivar a que todos cumplan con sus responsabilidades
- C Lograr que cada uno cumpla con su parte correspondiente
- D Dar instrucciones claras
- E Incluir una estrategia de competencia entre los miembros

**2. Si está presentando un caso a sus camaradas sobre la materia en la que trabaja y los asistentes no entienden lo que trata de explicar, usted:**

- A Incentiva a las personas para que busquen información al respecto
- B Lideriza un grupo de estudio y les proporciona bibliografía
- C Utiliza ejemplos y genera situaciones de diálogo
- D Cumple con la presentación, si no entendieron quiere decir que no estaban preparados para ella
- E Refuerza su competencia profesional en relación a los otros

**3. Va a tener una reunión con sus camaradas y espera que los resultados sean altamente positivos, usted:**

- A Lleva un experto en el tema que los convenga de la mejor elección
- B Promueve la participación de todos para una decisión consensuada
- C Muestra el plan estratégico ya elaborado y que ellos decidan
- D Deja que la reunión siga su propio curso
- E Motiva y trata de integrar metas personales y profesionales

- 4. En las ocasiones en que los compañeros de trabajo no han querido colaborar en la solución de los problemas que han surgido en el trabajo, usted:**
- A Analiza la forma en que les ha informado pensando que tal vez no fue la más adecuada
  - B Trata de averiguar las causas de porque ellos no quisieron apoyarle, tratando de encontrar soluciones
  - C Prefiere buscar usted mismo soluciones a sus conflictos, se siente alejado de ellos
  - D Expresa lo importante que es para usted su apoyo y colaboración
  - E Hace usted las tareas, no todas las personas se encuentran motivadas al trabajo
- 5. La desición que usted tomaría en caso de considerar su labor muy pesada y con demasiadas responsabilidades, sería:**
- A Tratar de que las funciones desempeñadas estén divididas de manera equilibrada con todo los miembros del equipo
  - B Motivar a su equipo de trabajo para trabajar con ellos en estas tareas
  - C Promover cambios en los funcionarios
  - D Organizar equipos y comisiones de trabajo
  - E Buscar otro trabajo en el que pueda equilibrar sus tiempos y responsabilidades
- 6. Tiene la misión de llevar a cabo una reunión con un grupo de personas muy heterogéneo y muy conflictivo, usted:**
- A Deja que las cosas se den y desarrollen naturalmente
  - B Inicia con principios de relaciones humanas
  - C Pide la colaboración para culminar la reunión con éxito y con soluciones efectivas
  - D Genera dinámicas de trabajo con actividades diversas para que las personas tengan confianza
  - E Abandona la posibilidad de hacer algo con un grupo tan heterogéneo y de personas adultas
- 7. Cuando se disponen documentos importantes en un determinado orden y alguna persona de la oficina los ordena sin previo aviso:**
- A Expresa su enojo, es algo que le molesta demasiado
  - B Pide que los vuelva a ordenar de la misma forma en que los encontró
  - C Pide a la persona que no vuelva a sacar documentos y material sin su permiso
  - D Comunica que solamente usted puede acceder a dicha documentación
  - E Demuestra la importancia del trabajo conjunto hacia metas comunes por lo tanto todos deben ayudarse
- 8. Usted está trabajando en una actividad en la que despliegan acciones de mucha colaboración a personas necesitadas, aunque la remuneración es muy poca. Teniendo posibilidades de encontrar un mejor trabajo en el que demuestre su capacidad profesional, usted:**
- A Se desliga y delega poco a poco su actividad
  - B Busca una persona que esté iniciando su práctica para que pueda realizar esa labor
  - C Se queda hasta resolver los problemas más urgentes e importantes
  - D Diseña todo un esquema de trabajo para una gestión si es que viene alguien más podrá continuar con su labor
  - E Busca el segundo trabajo, obviamente que desde allí podrá hacer mucho más por esas personas

**9. En los periodos de trabajo en los que tiene problemas personales, usted:**

- A Guarda sus sentimientos para usted solo
- B Recuerda que otros tienen problemas peores, de forma que los suyos no parezcan graves
- C Organiza y planifica un momento de su tiempo para resolverlos de tal manera que éstos no interfieran con sus actividades laborales
- D Continúa con sus tareas como es debido
- E Comenta con alguien de su confianza, tal vez pueda ayudarlo

**10. Cuando tiene ideas creativas e innovadoras que comunicar a un grupo de trabajo, usted:**

- A Prefiere no decir nada hasta que otras personas comuniquen ideas similares
- B Impondrían sus ideas e influiría para que se lleven a cabo
- C Comunica en el momento oportuno y de forma muy persuasiva sus ideas
- D Busca un espacio de diálogo e intercambio de ideas y allí propone lo que piensa
- E Dependerá de quienes estén en la reunión para considerar si las comunica

**11. Si tuviera que iniciar un nuevo proyecto con personas que no conoce, usted:**

- A Intentaría conocer poco a poco a las personas
- B Buscaría estrategias para conocer a todos sus compañeros de trabajo
- C Esperaría que ellos tengan deseos de conocerle
- D Entablaría una conversación con aquellos que se acercan primero
- E Irá conociéndolos con el tiempo

**12. Si tiene que orientar un conflicto que ha durado mucho tiempo por la dificultad de las partes de encontrar soluciones adecuadas, usted:**

- A Impone una solución
- B Colabora a las personas en el análisis del problema, generando en ellas alternativas de solución y la evaluación de consecuencias
- C Da un tiempo para que los resuelvan solas, considera que no es asunto suyo
- D Espera y escucha sus soluciones y luego colabora orientando sobre la solución más acertada
- E Deriva el caso a otra persona

**13. Uno de los objetivos que un líder deberá desarrollar es:**

- A Delegar adecuadamente las responsabilidades
- B Orientar en los obstáculos y toma de decisiones de las tareas
- C Generar un ambiente y clima democrático y participativo
- D Conducir a un grupo a objetivos institucionales
- E Mejorar las relaciones humanas

**14. Cuando tiene que dar un comunicado u opinión que es muy comprometedor para algunas personas, pero que a la vez coopera o ayuda a otras personas, usted:**

- A Comunica con precaución las ideas para que entiendan lo que quiere decir
- B Prefiere que otra persona sea la encargada de decirlo
- C Dice las cosas tal como son aunque con ello estas personas queden lastimadas
- D Modifica sus palabras y expresiones para que no le mal interpreten
- E Utiliza formas asertivas para decir aquello que le corresponde comunicar

**15. Si tiene una habilidad específica en el ámbito profesional, pero en su trabajo sabe que otra persona lo hace mejor, usted:**

- A Se esfuerza para mejorar como persona y profesionalmente
- B Pide que le enseñe cómo lo hace para poder aprender y desempeñarse mejor
- C Deja que él desempeñe la actividad sólo, usted no compete
- D Mantiene su forma de hacerlo como siempre
- E Trata de trabajar conjuntamente para mejorar el desempeño laboral a la vez que intercambia ideas

**16. Cuando alguien que no tiene tanta experiencia y formación como usted se toma atribuciones que no le corresponden en el trabajo, haciendo mal las cosas, usted:**

- A Explica cuáles son sus funciones y pide su posterior colaboración
- B Agradece su preocupación y colaboración y le pide intercambiar ideas y criterios
- C Demuestra en ese instante quién es usted y cuál es su capacidad y experiencia
- D Espera a que demuestre su inexperiencia y la ineptitud de su proceder
- E Hace que la otra persona se dé cuenta de su inexperiencia para ese tipo de actividades

**17. En la nueva institución donde ha llegado a trabajar, las personas no saben como conciliar estrategias e ideas para lograr sus objetivos, usted:**

- A Sugiere nombrar personas capacitadas, pues considera que es una habilidad muy básica que deberían saber
- B Capacita a estas personas y les da las herramientas que permitan lograr objetivos en conjunto
- C Delega las responsabilidades, ellos sabrán cómo responden a la situación
- D Proporciona una oportunidad para que poco a poco vayan aprendiendo
- E Guía procesos de cambio en beneficio de la institución

**18. Cuando se encuentra en una reunión con varios camaradas y usted tiene una postura firme y decidida respecto al tema de discusión surgido y se da cuenta que la mayoría de las personas no piensan lo mismo:**

- A Empieza a callarse y sentirse un poco mal
- B Sigue conversando sobre el tema hasta que se agoten las ideas
- C Sale de la reunión y no discute el tema
- D Discute enfáticamente para defender su postura
- E Trata de llegar a concordar todas las ideas en una meta común

**19. Está a punto de entrar en receso laboral, sin embargo, queda por entregar un trabajo que no es importante ni para usted ni para la institución, pero sí para algunos miembros del equipo:**

- A Colabora dejándoles instrucciones claras sobre tareas a realizar
- B Tranquiliza diciéndoles que al volver del receso se podrán obtener logros más efectivos
- C Se queda con ellos hasta terminar la tarea
- D Les recuerda el gran esfuerzo que usted está realizando y que después le retribuyan
- E Elabora un plan rápido que logre beneficios a corto plazo para después comprometerse a colaborarlos

**20. En los momentos en los que usted se siente muy cansado y todavía tiene mucho trabajo que realizar:**

- A Busca personas que le puedan colaborar
- B Busca un tiempo libre que le ayude a distraerse y descansar un momento
- C Continúa por su cuenta, considera que fue su culpa por no organizar bien su tiempo
- D Organiza sus actividades de tal forma que además de buscar apoyo pueda tener un tiempo de respiro sin que eso signifique que eso postergue sus actividades
- E Despede a las personas, cuando el trabajo llega a ese extremo es porque los otros no colaboran

**21. Si un camarada ha elevado a instancias superiores un informe negativo y falso sobre su persona y que además usted se ha enterado por otras personas:**

- A Desecha la posibilidad de hacer algo, eso significa que la otra persona no tiene una formación íntegra
- B Esperaría que le llamen y le comuniquen esta situación
- C Concreta una reunión con el informante en la que expondría su preocupación
- D Elabora un informe escrito de lo sucedido, que disminuya al colega
- E Hablaría de manera directa con ese colega expresándole su sorpresa y preocupación

**22. Le han pedido asesoramiento para el diseño de un proyecto de mejora institucional, las personas involucradas no cuentan con capacitación en el área, usted:**

- A Les aconseja que primero busquen capacitación
- B Colabora en la organización de la estructura y pasos principales para el diseño del proyecto
- C Comunica que la capacitación no es su campo de trabajo
- D Organiza una reunión con ellos para aclarar todas sus dudas
- E Elabora un perfil de actividades para que ellos se organicen de manera más efectiva

**23. Al asesorar situaciones de mucho riesgo de las cuales dependen su trabajo:**

- A Piensa varias veces en los pros y los contras de la solución
- B Mantiene su trabajo, sin dar más vueltas
- C Busca ayuda y consejo en otra persona
- D Hace las cosas de manera congruente, así no encuentra riesgos
- E Dice las cosas tal como son, luego los resultados le darán la razón y lo apoyarán

**24. Llegan a buscarlo personas que se encuentran descontentas con algo que usted propuso y no dio buenos resultados, usted:**

- A Prefiere no volver a trabajar con estas personas tan conflictivas
- B Propone y asesora nuevas cosas
- C Analiza y corrige sus errores para una próxima oportunidad
- D Investiga con las personas cuáles fueron los errores y considera importante seguirlos apoyando
- E Explica que ya está ejecutado que no se puede hacer nada más

**ANEXO 3**  
**ESCALA DE AUTOVALORACIÓN – EAV -2 – RC (ADULTOS)**  
**AUTOR: RENÉ CALDERON JEMIO**

**NOMBRE:** \_\_\_\_\_ **EDAD:** \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES**

Esta escala está diseñada para ayudarnos a tener una mayor comprensión sobre la forma cómo nos aceptamos a nosotros mismos y nos valoramos en relación con el entorno, y la capacidad que tenemos para mejorar nuestro bienestar. Por favor, indique su opinión sobre cada una de las frases escritas a continuación, colocando el número apropiado en la casilla de la derecha en base a la siguiente escala.

- 0 = Me ocurre siempre
- 2 = Me ocurre muchas veces
- 4 = Me ocurre alguna vez
- 6 = No me ocurre nunca

1.	Tengo una tendencia a evitar resolver mis problemas	
2.	Pienso que no debo ser amistoso con la gente porque no les caigo bien	
3.	Me invaden pensamientos de inferioridad en relación al resto de personas	
4.	Pienso que soy una persona irascible	
5.	Me comparo con las personas	
6.	No me siento seguro/a de poder resolver los problemas que se me presentarán en el futuro	
7.	Pienso que la gente no confía en mí	
8.	Me siento culpable cuando las otras personas tienen problemas	
9.	Tengo miedo a relacionarme con personas que no conozco	
10.	Siento timidez en situaciones sociales	
11.	Tengo miedo que las personas averigüen lo que en realidad soy	
12.	No me siento en el mismo nivel de las otras personas	
13.	Pienso que las personas reaccionan mal sólo conmigo	
14.	Cuando estoy con personas, no doy mi opinión por miedo a equivocarme	
15.	Siento que no soy yo mismo/a cuando estoy con muchas personas	
16.	Pienso que tengo mala suerte por todo lo que me sucede	
17.	No me siento totalmente normal	
18.	Las personas no reconocen mis virtudes	
19.	Las personas tienden a criticarme	
20.	Cuestiono mi valía personal	
21.	Me siento diferente a las otras personas	
22.	Hago lo que quieren las otras personas para sentirme bien	
23.	Estoy consciente que la mayor parte de las personas son más seguras que yo	
24.	Algo me dice que no hago las cosas bien	
25.	He llegado a la conclusión de que no vivo de forma feliz	
26.	No hablo sobre mi porque tengo temor a ser criticado/a	
27.	No me siento seguro/a de poder afrontar la mayor parte de mis problemas	
28.	No puedo ser natural delante de otras personas	
29.	Cuando alguien me critica me siento muy mal	
30.	Cuando alguien dice algo positivo de mí me es difícil creerlo	

Goza de derechos reservados, por lo tanto, toda reproducción y aplicación del mismo debe obtener la debida autorización, caso contrario se aplicarán las penalidades de Ley. DRA. 1 de la “Escala de Autovaloración” EAV – 2 – RC (Adultos).

<b>BAJA</b>	<b>CON DÉFICIT</b>	<b>BUENA</b>	<b>MUY BUENA</b>	<b>ÓPTIMA</b>
Hasta 70	71-100	101-130	131-160	161 en adelante

**Autor:** René Calderon Jemio

**Población del baremo:** 1458 personas

**Análisis de validez:** Cuantitativa y cualitativa

**Validez de contenido:** Evaluación externa-jueces expertos – ítem /objetivo

**Coefficiente de confiabilidad:** Coeficiente de Spearman: 0.81 N







