

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

**ACTITUDES Y VALORES DEL OFICIAL
DE POLICIA NACIONAL CIVIL
DE GUATEMALA.**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN
PRESENTADO AL
HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

POR

**JORGE ABEL ALVAREZ RAMÍREZ
KARIN ALEJANDRINA RODRÍGUEZ CHILEL**

**PREVIO A CONFERIRSELES EL TÍTULO
QUE LOS ACREDITA COMO:**

PSICÓLOGOS

EN EL GRADO ACADEMICO DE:

LICENCIATURA

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2002.

DL
13
T(1805)

CONSEJO DIRECTIVO

Licenciado Riquelmi Gasparico
D I R E C T O R

Licenciado Ronasld Solís Zea
S E C R E T A R I O

Licenciada María Lourdes González Monzón
Licenciado Carlos Humberto Alvarez Jiménez
REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

Licenciado Evodio Juber Orozco Edelman
REPRESENTANTE DE LOS GRADUADOS

Estudiante Elsy Maricruz Barillas Divas
Estudiante José Carlos Argueta Gaitán
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS

CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-

9a. Avenida 9-45, Zona 11 Edificio "A"

TEL.: 485-1910 FAX: 485-1913 Y 14

e-mail: usaepsic@usac.edu.gt

cc: Control Académico
CIEPs.
archivo

REG. 401-2000

CODIPs. 1019-2002

DE ORDEN DE IMPRESIÓN INFORME FINAL DE
INVESTIGACIÓN

27 de septiembre de 2002

Estudiantes

Jorge Abel Álvarez Ramírez

Karin Alejandrina Rodríguez Chilel

Escuela de Ciencias Psicológicas

Edificio

Estudiantes:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a ustedes el Punto UNDÉCIMO (11°), del Acta CUARENTA Y SEIS DOS MIL DOS (46-2002), de Consejo Directivo de fecha veinte de septiembre de dos mil dos, que copiado literalmente, dice.

"UNDÉCIMO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de INVESTIGACIÓN titulado: "ACTITUDES Y VALORES DEL OFICIAL DE POLICÍA NACIONAL CIVIL DE GUATEMALA", de la Carrera: LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA, realizado por:

JORGE ABEL ÁLVAREZ RAMÍREZ

CARNÉ No. 8911133

KARIN ALEJANDRINA RODRÍGUEZ CHILEL

CARNÉ No. 9218969

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por la Licenciada Ninette Mejía de Muñoz y revisado por la Licenciada Mayra Friné Luna de Álvarez.

Con base en lo anterior, el Consejo Directivo AUTORIZA LA IMPRESIÓN del mismo para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaborar Investigación o Tesis, con fines de graduación profesional."

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Licenciado Ronald Solís Zea
SECRETARIO





**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**



CIEPs. 86-2002
REG. 401-2000

Escuela de Ciencias Psicológicas
Recepción e Información
CUM/USAC

RECIBIDO
19 SET. 2002
RECIBIDO
com. A. 20 901100

Guatemala, 18 de septiembre de 2002

INFORME FINAL

SEÑORES
CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

SEÑORES CONSEJO DIRECTIVO:

De manera atenta me dirijo a ustedes para informarles que he procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN**, titulado:

**“ACTITUDES Y VALORES DEL OFICIAL DE POLICÍA NACIONAL CIVIL DE
GUATEMALA”**

ESTUDIANTE:

CARNÉ No.

JORGE ABEL ÁLVAREZ RAMÍREZ
KARIN ALEJANDRINA RODRÍGUEZ CHILEL

89-11133
92-18969

CARRERA: LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología –CIEPs.- “MAYRA GUTIÉRREZ”, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, y solicito continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

**LICENCIADA MAYRA FRINÉ LUNA DE ÁLVAREZ
DOCENTE REVISORA**

**CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA “MAYRA GUTIÉRREZ”
COORDINADORA**

c.c. archivo
Docente Revisora

MFLDA/edr



Guatemala, Junio 17 de 2002

Señores
Centro de Investigaciones en Psicología
CIEPS – Mayra Gutiérrez
Presente

Respetables Licenciados:

Es un gusto dirigirme a ustedes para hacer de su conocimiento que luego de haber procedido a la correspondiente revisión del Informe Final sobre el trabajo de investigación titulado:

**“ VALORES Y ACTITUDES
DEL OFICIAL DE POLICIA NACIONAL CIVIL DE GUATEMALA ”**

El cual fue realizado por los estudiantes:

Jorge Abel Alvarez Ramírez	canet 8911133
Karin Alejandrina Rodríguez Chilel	carnet 9218969

En tal sentido, considero que llena los requisitos establecidos por la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, como punto fundamental y prerrequisito para optar al título de *Psicólogo* en el grado de licenciatura, por lo tanto, a mi criterio recomiendo continuar con los tramites correspondientes.

Atentamente,


Ninette Mejía de Muñoz

Licda. Ninette Mejía de Muñoz
PSICOLOGO
Colegiado 1293



ESCUELA DE
CIENCIAS PSICOLOGICAS
Edificio M-5 Ciudad Universitaria, Zona 12
Tels.: 4760790-4, 4760985, ext. 490-1
Directos: 4769902, 4767219, fax 4769914
e Mail: USACPSIC@edu.gt
GUATEMALA, CENTRO AMERICA

cc.: Control Acad.
CIEPs.
archivo

REG. 401-2000

CODIPs. 511-2001

APROBACION DE PROYECTO DE INVESTIGACION Y
NOMBRAMIENTO DE ASESOR

08 de junio de 2001

Estudiantes

Jorge Abel Álvarez Ramirez
Karin Alejandrina Rodríguez Chilel
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiantes:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a ustedes el Punto DECIMO (10o.) del Acta TREINTA Y UNO DOS MIL UNO (31-2001) de Consejo Directivo, de fecha 04 de junio del año en curso, que copiado literalmente dice:

"DECIMO: El Consejo Directivo conoce el expediente que contiene el Proyecto de Investigación titulado: "ACTITUDES Y VALORES DEL OFICIAL DE POLICIA CIVIL DE GUATEMALA", de la carrera: LICENCIATURA EN PSICOLOGIA, elaborado por:

JORGE ABEL ALVAREZ RAMIREZ

CARNET No. 89-11133

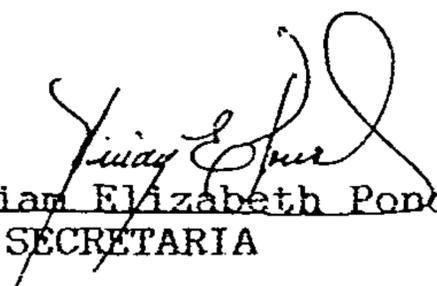
KARIN ALEJANDRINA RODRIGUEZ CHILEL

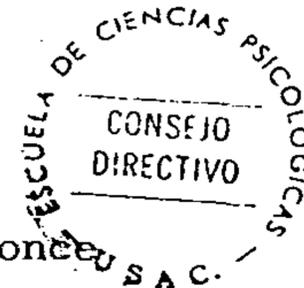
CARNET No. 92-18969

El Consejo Directivo considerando que el proyecto en referencia satisface los requisitos metodológicos exigidos por el Centro de Investigaciones en Psicología -CIEPs., resuelve aprobarlo y nombrar como asesor a la Licenciada Ninette Mejía de Muñoz."

Atentamente,

" ID Y ENSEÑAD A TODOS "


Licenciada Miriam Elizabeth Ponce Ponce
SECRETARIA



/Rosy

ACTO QUE DEDICO

A Dios:

**Quien ha guiado mi vida, hasta aquí
y para siempre.**

A mis padres:

**Eternamente agradecido por la vida que
me dieron. Como un sencillo homenaje a:
Jorge Alvarez (+), por haberme forjado con
su esfuerzo diario... para hoy comprender el sentido
de mi vida. Sé, me hubiera acompañado rebozando
de emoción y alegría.**

A ti padre, Dios te bendiga.

A mi familia:

**A mis hermanos, hermanas, sobrinas, sobrinos y cuñados.
Gracias por acompañarme en los momentos difíciles
de mi vida.**

A mis amigos y amigas:

**Por su confianza, apoyo, estímulos, comprensión e
innumerables convivencias llenas de enriquecimiento
espiritual. forman parte esencial de este primer paso....**

Especialmente:

**A cada una de las personas que de una u otra forma
Colaboraron en el desarrollo de este trabajo. Nunca
alcanzarán las palabras para agradecer su incondicional
ayuda en los momentos cruciales de gestión.**

Gracias.

ACTO QUE DEDICO

A Dios:

Por permitirme vivir cada día caminando hacia él.

A mis Padres:

Como un pequeño reconocimiento a sus cuidados y amor. Recordando a mi madre (+) ejemplo bello de dignidad y superación que siempre me acompañan.

A mis Hermanos:

**Por toda la ayuda, apoyo y confianza incondicional que siempre me han brindado. Especialmente a Edilma, por hacer de mi vida algo maravilloso
Gracias hermana.**

NOMINA DE PADRINOS

Licda. Nineth Mejía de Muñoz
Psicóloga

Licda. Karina de Gálvez
Psicóloga

Lic. Moisés Efraín Rosales Barrientos
Abogado

Dr. Alvaro Giovanni Franco Santisteban
Patólogo

AGRADECIMIENTOS

En toda actividad, independientemente de su naturaleza y finalidad; es innegable que siempre converge el esfuerzo, empeño o atención de varias personas, y casi como una injusta norma compensatoria, la mayoría de veces quienes prestaron su colaboración, quedan en el olvido.

Sin embargo, el hecho de ser los informantes del presente trabajo, nos llevó a vivenciar una serie de obstáculos para obtener la información que requeríamos. Esto, aunque atrasó en cuantía nuestra investigación, al final de la misma, es un factor decisivo para estar en condiciones de agradecer lo más sinceramente posible a dos jefes de policía, entre más de una decena; que tuvieron el nivel profesional que se espera de ellos e, identificando la importancia del trabajo en mención, brindaron todo su apoyo, respaldo y presencia para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

Por la importancia social, humana y personal de nuestra investigación a los "Señores Oficiales Superiores de Policía" que respondieron positivamente a nuestra solicitud de colaboración, muy agradecidos, ya que se intentó lograr una autorización superior pero esta no tuvo eco, por ciertos aspectos de desconfianza que han caracterizado a dicha institución, y por lo mismo omitimos nombrar a dichos colaboradores.

En nuestra conciencia profesional queda una esperanza sobre estos dos "Ejemplos", deseando que sus homólogos lleguen un día a ser eso, un ejemplo del verdadero significado de su profesión policial.

PROLOGO

Resulta bastante cierto que delincuencia y violencia son elementos fundamentales de uno de los problemas más graves por los que atraviesa actualmente Guatemala. Sin embargo, para comprenderlo mejor, deben considerarse dos aspectos implícitos en el mismo, estos son: A) La delincuencia común y la delincuencia organizada, que representan la parte obvia del asunto, y B) La *cultura de violencia* que está presente en la base del comportamiento del guatemalteco.

Esta conjugación, viene generando altos índices de inseguridad en la totalidad de la población guatemalteca, visibles a nivel individual y colectivo. Producto de los Acuerdos de Paz para corregir este problema, fue la inversión social de crear una *nueva* Policía Nacional Civil. Reestructurada en *algunos* aspectos para superar los resultados de sus precursoras, Policía Nacional y Guardia de Hacienda.

Tristemente, obviando el historial de éstas instituciones, el simple requisito de contar con *cierto* número de integrantes para el año 2,000, fue la peor justificación para incorporar a los ex - policías nacionales y guardias de hacienda, a esta *nueva policía*.

La falta de un estudio-análisis de las funciones del policía en *nuestra sociedad*, negaron la oportunidad de contar con objetivos y filosofía propia, reflejado en la carencia de un proceso de capacitación donde lo primordial sea el valor humano, antes que el respeto hacia una escala jerárquica que expulsa el valor propio del policía.

Esto ha llevado a pensar que solamente se realizó un simple cambio de organigramas o nombre de funciones, lo cual no brindó soluciones *reales* a los problemas de inseguridad y delincuencia, puesto que aún persisten.

Asociado a esto, el hecho de ser una sociedad dependiente y subdesarrollada, donde se proporciona poca atención a los programas de Orientación Vocacional y Laboral, complicado con serios problemas socio-económicos, (desempleo, subempleo, bajos sueldos y salarios, etc.), causaron una gran afluencia de individuos que concibieron a la PNC únicamente como una buena alternativa de *ingresos*, no como una vocación laboral. En otras palabras, lo atractivo fue el dinero, no la importancia de las funciones.

Consecuencias de estos señalamientos, cada vez son más evidentes en el actuar policial, cuyos antecedentes llevan a la sociedad a condenar su accionar.

Particularmente, como búsqueda de respuestas a los hechos de violaciones que han venido involucrando a la fuerza de seguridad civil, se propuso la realización de un estudio de los valores y actitudes de la escala de *oficiales subalternos*, de la institución policial. Esta selección obedece a que en ella se encuentran, en orden ascendente: los próximos **jefes de mando directo**; y a la vez, éstos constituyen en su totalidad el *ejemplo* de la **escala básica** de la institución.

Desde la perspectiva de los autores, este trabajo es de mucha importancia y beneficio social debido a la trascendencia del policía en diversos ámbitos nacionales. Esta noción de importancia fue fundamental para superar la amplia gama de obstáculos que se tuvieron que enfrentar, especialmente en la etapa de ejecución, al aplicar las pruebas, indispensables para alcanzar los objetivos trazados.

Desde la paciencia al esperar la aprobación del *superior jerárquico*, hasta lograr la adaptación - conveniencia con los horarios de trabajo de los oficiales, hubo buen trayecto recorrido que dejó valiosas experiencias, especialmente al notar algunas de las condiciones bajo las cuales deben desempeñarse los policías, a nivel general.

Esa advertencia de situaciones que se viven en las filas policiales, dejó percibir que *la sociedad guatemalteca ha olvidado el valor humano del policía, como un ser que también siente, piensa y actúa.*

Lo descrito al momento fue la base de una urgente e importante necesidad de indagar los valores y su relación con las actitudes de los oficiales de la actual Policía Nacional Civil. Tanto por la importancia de su función, como por su valor humano, la evaluación de su desempeño debe concebirse desde una perspectiva multidisciplinaria, mediante la cual se le brinde la oportunidad de reivindicarse ante su sociedad, a la cual se debe y pertenece.

Mientras estos aspectos no sean atendidos debida y profesionalmente, no solo seguirán aumentando las denuncias inculpándolos de diversos delitos y faltas; éstas a su vez seguirán engrosando los archivos **Régimen Disciplinario**, y al final, fenómenos como la impunidad, la corrupción, las violaciones a los derechos humanos de los

ciudadanos, y tantos otros mas seguirán ahí, sin esperanza alguna de contar con la oportunidad de un verdadero cambio, en beneficio de la población en general.

Creemos intrascendente el mencionar casos específicos sobre las acusaciones hacia la institución policial, encaje únicamente que el diario escrito, Al día, el 24 de julio del año 2000 publicó en su página 5 que existían 8 mil denuncias contra dicha institución, ciertas o falsas, el hecho... es que existen.

En este punto, es preciso una somera inducción respecto a que la conducta, surge de una conjugación entre las experiencias, los intereses, las necesidades, la motivación y los propósitos; funcionando al unísono para que el individuo llegue a la acción. Por esa razón, para tratar adecuadamente el bajo desempeño de la policía, visto internamente como *problemas de indisciplina*, se requiere explorar y tratar adecuadamente el aspecto psicológico, la parte humana del individuo, más que la simple y taxativa aplicación de *sanciones disciplinarias* que no solucionan el problema.

Contrario a buscar únicamente soluciones jurídicas, sería más productivo tener conocimientos sobre "*las primeras imágenes que el mundo externo proyecta sobre el espejo oscuro de la mente... si queremos entender los prejuicios, los hábitos y las pasiones que regulan la vida (...)*" para que a partir de ello pueda encararse el problema de *indisciplina*. Tal es la esencia y objetivo del estudio realizado, que además de obtener la información deseada, brindó la oportunidad de observar de cerca ciertos aspectos muy humanos del policía, por ejemplo la atención dedicada luego de conocer los objetivos y la finalidad del estudio. También observamos que existen ciertos rituales de obediencia y de "respeto" que asemejan esta institución al régimen militar; en momentos cuando sosteníamos una entrevista con un oficial primero, quien nos brindaba su colaboración para el estudio, repentinamente se presentó un subcomisario, de inmediato el oficial se puso de pie y luego de hacer un saludo con la mano derecha, realizó una reseña sobre nuestra presencia, acto seguido notamos que tanto el saludo como nuestra presencia no despertaron respuesta alguna en el mencionado superior y luego de una ínfima mirada entró a su despacho. El oficial sintiéndose apenado por la falta de cortesía de su jefe pidió disculpas en su nombre y mencionó "así son los jefes".

(*) C. Kolb, Lawrence, *Psiquiatría Clínica Moderna*, cita de Alexis de Toqueville. 6ª. Edición en español, traducida de la 9ª. en inglés, Editorial la Prensa Medica Mexicana, página 68

Desde otra perspectiva en ningún momento encontramos un signo negativo de parte de los oficiales subalternos evaluados, todo lo contrario se mostraron muy colaboradores e interesados en nuestra actividad, ya que incluso compartieron algunas inquietudes sobre las pruebas que les aplicaron dentro del proceso de selección al cual fueron sometidos en la reestructuración de la policía, y más aun, algunos manifestaron su interés de poder someterse ellos o sus hijos a un proceso psicoterapéutico, otros mencionaban con orgullo que su hijo o hija también estudiaban psicología.

Debido a la importancia de identificar la calidad de valores predominantes en los oficiales subalternos de la PNC, por considerarlos de suma influencia en sus actitudes de violación a los derechos humanos. Situación ésta, que les puede colocar en una posición de profesionalismo o todo lo contrario, de mediocridad. Sobre esta base, era necesario establecer un vinculo entre la calidad de valores que manifestaron y sus actitudes de violación a los derechos humanos, que como resultado final será útil para formular un perfil de selección para oficiales subalternos.

La amplia colaboración de diferentes personas que tuvieron parte en el proyecto realizado, luego de superar diferentes obstáculos, nos coloca en la grata necesidad de agradecer muy especialmente a quienes hicieron posible este trabajo, ya que sin ellas, sencillamente de haberse consumado, hubiésemos necesitado mucho más tiempo y recursos. Lamentando no estar en condiciones de mencionar nombres, bien por escapar a nuestra memoria, bien por la cantidad que tendríamos que nombrar, baste para ello reconocer por ejemplo la valiosa ayuda brindada por el personal de las diferentes bibliotecas visitadas, especialmente de la Escuela de Psicología de la San Carlos, en igual forma, la incondicional asesoría que requerimos para estos fines, sin dejar de lado la excelente labor realizada por nuestra revisora del proyecto, quien en un tiempo mínimo realizaba sus observaciones correctivas o las sugerencias del caso. A todos ellos, muy sincera y perpetuamente agradecidos.

CAPITULO I

Introducción

El presente trabajo, considerado gracias a la constante indagación sobre el bajo nivel de desempeño profesional observado en la *nueva* institución policial, incapaz de controlar la delincuencia común, viene acortando las esperanzas de pretender que lo logre, a partir de un modelo de efectividad basado en los valores éticos, morales y sociales de sus integrantes. Situación que origina el estudio de los elementos que dan fundamento a las actitudes de prepotencia, abuso de poder, violaciones a los derechos humanos y otros hechos que incriminan a la institución *garante* de la seguridad pública.

Sobre el postulado de ser los valores el *fundamento* de las actitudes, y siendo éstos las "cualidades que posee una persona, por cuya integridad es apreciada" ¹, se llega a la estructura de personalidad descrita por Freud como el *superyó*; el cual se forma "cuando el niño tiene alrededor de 4 ó 6 años de edad, gracias al desarrollo de una serie de sensaciones de constricción de sus acciones ante la fuerza superior de sus padres; en la cual, siendo incapaz de *juzgar* sus propios actos o los de las otras personas, solo lo hace en términos de *bueno* o *malo*, con el moralismo estrecho de su hogar. Pero conforme se va identificando con otras figuras de autoridad, las prohibiciones, obligaciones e influencias culturales le amplían su realidad, absorbiéndolas en esa parte de su personalidad. Entonces, si de ellas se ha infundido *vergüenza* el *superyó* producirá remordimientos y sentimientos de culpa ante determinados actos, o satisfacciones placenteras cuando éste juzgue esfuerzos por lograr ideales y objetivos. Todo ello redundaría en un aumento de respeto por sí mismo en la integridad personal" ².

Bajo estos lineamientos es relativamente fácil encontrar la relación que existe entre la carencia de *altos* valores morales, éticos y sociales en los oficiales subalternos de la PNC y las diversas actitudes de violación a los derechos humanos, que han venido cometiendo a través de su historia, provocando su pobre imagen profesional.

1. Gran enciclopedia Everest, tomo 7, editorial Everest S. A. 3ª. Edición, España, 1,991, página 3,049.

2. C. Kolb, Lawrence, Psiquiatría Clínica Moderna, Editorial Prensa Medica Mexicana S A, 6ª. Edición en español, traducida de la 9ª. En inglés, Mayo 1,985 páginas 72 - 73.

En consecuencia, encaminarse a la determinación cualitativa de los valores predominantes en los oficiales de policía para relacionarlos con las constantes actitudes de violación que han manifestado a través de la historia, fueron los objetivos que marcaron el destino del presente trabajo, ya que lamentablemente aún persisten.

Debido a ello las técnicas de trabajo se circunscribieron a la aplicación de dos pruebas de personalidad, cuyos resultados fueron analizados de forma cualitativa, usando la estadística descriptiva y de correspondencia. Estas pruebas fueron el estudio de valores de Allport y un estudio de actitudes, diseñado acorde a la escala de Likert, especial para estos fines.

La ejecución de este trabajo se dividió en dos fases, la decisiva fue obtener la colaboración de los jefes de comisarías de la ciudad de Guatemala, denominadas **Distrito Metropolitano**, ya que a partir de ello se desprendió la coordinación sobre los horarios para aplicar las pruebas a los oficiales.

EL OBJETO DE ESTUDIO

El fin del conflicto armado en Guatemala, selló el surgimiento de espacios sociales que permitieran realizar cambios en diferentes ámbitos de la sociedad. Uno de estos fue el de la seguridad pública, cuya regulación jurídica produjo la reestructuración de las antiguas fuerzas de seguridad pública conformadas por la Policía Nacional (PN) y la Guardia de Hacienda (GH). Estas fueron fusionadas para formar la base de la actual Policía Nacional Civil (PNC) hoy "único cuerpo armado, con la responsabilidad de la Seguridad Pública, para lo cual debe conducirse con estricto apego a los Derechos Humanos"³ Dadas las circunstancias sobre las cuales se dieron los Acuerdos de Paz, la finalidad de esta creación estuvo dirigida a la búsqueda de mejora en el servicio de seguridad y protección ciudadana, buscando crear con ello un clima de tranquilidad en la población.

Una de las estrategias adoptadas para lograr eficacia, fue incluir dentro de la estructura administrativa de la Policía una sección denominada Régimen Disciplinario, cuyo papel es llanamente realizar el proceso de aplicación de sanciones a todo aquel que infrinja las normas de conducta que estipula su Reglamento Disciplinario.

3. Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, Acuerdos de Paz (Guatemala, Editorial Universidad Rafael Landívar, 1,998 página 148.

Pese a ello, existen diversos factores que vienen afectando el rendimiento de sus integrantes, ya que la cantidad de faltas registradas al momento de iniciar este estudio era bastante considerable, con la fuerte tendencia de ir en aumento. Complicando esta situación, el trámite de los diferentes expedientes es exageradamente lento, agudizando un problema, que va más allá del simple incumplimiento de normas disciplinarias. Además, la forma taxativa como se ha venido tratando la situación, en un escueto concepto de "indisciplina", solo da margen al espacio jurídico de castigos, enfoque que deja fuera de consideración el aspecto más importante, el "elemento humano", perdiendo la oportunidad de darle un trato mas adecuado y efectivo al asunto.

En otras palabras, la parte humana del policía merece atención, tanto por él mismo, como por la función que debe desempeñar en la sociedad. Siendo así, fue necesario notar las diferentes violaciones a los derechos humanos cometidas por policías, para formarse una idea de las actitudes que poseen, en su calidad de garante de la seguridad de los habitantes del país.

Por todo lo anterior, surgió la necesidad de buscar mecanismos que logren corregir estas actitudes, buscando evitar que sigan ocurriendo violaciones a la dignidad humana, con actitudes de prepotencia, abuso de autoridad, corrupción, ejecuciones extra judiciales etc., cometidos por miembros de la P N C. Los registros estadísticos que se elaboran en la Sección del Régimen Disciplinario puntualizan la reincidencia en las faltas y su debida clasificación, de faltas contra el Servicio, la Disciplina y la Moral, éstas a su vez se distribuyen en LEVES 6,286, GRAVES 1,352, Y MUY GRAVES 219" 4.

La importancia y necesidad de la policía es innegable, a ello obedece la demanda y exigencia social de que cada policía sea un modelo de respeto, que proyecte confianza, capacidad, pleno conocimiento de sí mismo y de la sociedad a la que sirve, un elemento de cambio, que contribuya a la salud mental y la formación integral del individuo y su sociedad; es decir, un profesional en su campo.

En lo que concierne al oficial subalterno, su papel ha de ser el de "formar y guiar valores, lo cual lo haría de él un buen oficial"; especialmente porque Guatemala cuenta con una historia y cultura violenta, donde la mayor parte de la población ha sido reprimida, incluso desde la aciaga invasión española, con políticas, que a la fecha no

4. Policía Nacional Civil, Sección de Régimen Disciplinario, Subdirección de Personal, Datos estadísticos de Febrero 29 - 2,000 páginas 1 a 7

muestran mayor cambio que la sucesión de generaciones en el poder. Todo esto, para el policía, individual y colectivamente se convierte en un *compromiso histórico*, con suficiente fundamento legal, que parte desde la Constitución Política de la República el Código Procesal Penal y el aval directo de los Acuerdos de Paz.

Determinar entonces la calidad de valores de los oficiales de la PNC era justificación necesaria para poder orientar sobre bases científicas las condiciones de selección y capacitación de los mismos; propiciando con ello el *desarrollo y fortalecimiento de su personalidad, mejorando su nivel de madurez emocional así como encauzar y orientarle adecuadamente en la toma de decisiones* que le corresponde de acuerdo a sus funciones directivas. Estos elementos son de mucha trascendencia social, debido a la importancia de las funciones de la policía, por lo cual deben ser parte de un PROCESO bien estructurado para mejorar la efectividad de esta escala. Para ello debe iniciarse desde la Selección del Personal, dándole continuidad con la capacitación que reciben en la Academia que debe mantenerse con un reforzamiento planificado y constante al momento de integrarse al servicio operativo.

Sin embargo, pese a la importancia de los valores morales, éticos y sociales; en la Academia lejos de formarlos, se deforman, manteniendo la vigencia de un sistema policial, garante únicamente de la clase dominante, situación que logran por medio de la militarización de dicha institución, con funciones matizadas de políticas contrainsurgentes en las postrimerías de los años setentas y principios de los ochentas. Hoy, dentro de la Academia de Policía se vive una incansable búsqueda, a toda costa del "respeto a la jerarquía", incluso sobre el valor humano, un ejemplo de esto es el artículo 53 del Reglamento Disciplinario, según el cual en su párrafo primero indica que ***"Las sanciones disciplinarias impuestas serán inmediatamente ejecutadas"***, y en efecto, pese a que en muchas ocasiones los subalternos cuentan con suficiente razón y argumento, son sancionados, violando incluso el debido proceso. Consecuentemente, el policía en términos generales, valora muy poco, no solo su trabajo, sino a la población a la que sirve, salvo que tenga dinero.

La importancia del estudio de los valores y actitudes en el oficial de policía estriba en la relación que existe entre estos. A ese respecto los valores son definidos como *"cualidades que cobran significado en objetos con existencia física, (en este caso el policía),"*

siendo una de sus características fundamentales la polaridad que poseen, consistente en el axioma de que cada valor positivo tiene su correspondiente valor negativo, y existe independiente del otro, ejemplo: El bien existe independientemente del mal, y viceversa; la belleza – fealdad, etc. Además, esta polaridad conlleva la ruptura de la indiferencia; ya que al incorporarse un valor a determinado objeto (positivo o negativo), automáticamente atrae la atención y la reacción, acorde al valor del que se trate, (atracción o rechazo)".⁵ Las actitudes en cambio, según Gordon W. Allport "son una disposición psíquica y nerviosa organizada por la experiencia, que ejerce influencia sobre las reacciones del individuo con relación a los objetos y situaciones que le rodean, pero que finalmente encuentra una base en la formación de los valores, determinados por aspectos como la influencia del medio familiar y los modelos que la conforman así como las experiencias vividas"⁶ Simplificando, los valores son cualidades, positivas o negativas, que *predisponen* psíquica y nerviosamente las reacciones organizadas del individuo, frente a las diferentes situaciones y objetos que le rodean.

Enfoque del Estudio

Debido a esa correspondencia, investigar los valores de los mencionados oficiales para adentrarse en los "procesos, propiedades y características psíquicas que se manifiestan de modo mediato o inmediato, indicando una unidad individual, comprensibles a través del tiempo, con la conciencia de que se trata de su propio "sí mismo"⁷, fue de suma importancia, desde los ámbitos psicológicos siguientes:

Psicología Clínica, por su dedicación al trato de las causas de una deficiente adaptación psíquica del individuo en su contexto social, favoreciendo el desarrollo psíquico de las personas a través del conocimiento de sí mismo. Razón por la cual se exploró la personalidad mediante el Test de Estudio de Valores de Allport y debió construirse una escala de Likert, para evaluar sus actitudes.

Psicología Industrial, por su especialidad en el estudio y "desarrollo del Recurso Humano", es de utilidad para identificar la importancia de realizar una selección adecuada del personal aspirante a ocupar al cargo de oficial subalterno, coadyuvando así en el logro de un servicio profesional de seguridad pública.

5. Risieri Frondisi, Brevarios, Qué son los Valores, (México, Fondo de la Cultura Económica 1,987) páginas 17 a 20.

6. Friedrich Dorsch. Diccionario de Psicología, Barcelona, Editorial Herder, 4ª. Edición 1,981, Página 7-8.

7. Friedrich Dorsch. Diccionario de Psicología, Barcelona, Editorial Herder, 4ª. Edición 1,981, páginas 701-702.

Psicología Social, desde el estudio de los bienes, valores y contenidos culturales, y la forma en la que el individuo "*hace suya la cultura*" mediante procesos elaborados como la educación, ceremonias, costumbres, normas legales, el lenguaje, la religión, etc., con lo que se llegó a determinar que un policía "*es únicamente un producto de la sociedad*".

Metodología

Hipótesis: Desde el planteamiento de la carencia de altos valores morales, éticos y sociales en los oficiales subalternos de la PNC, como una causa fundamental de las actitudes de violación a los derechos humanos, cometidas por los integrantes de esta institución, se identifica un bajo desempeño profesional.

Los valores morales, éticos y sociales presentes en los oficiales subalternos evaluados, operacionalmente se conjeturaron como la variable independiente, considerados como la *causa*, cuyo *efecto* o variable dependiente, fueron las actitudes de violación a los Derechos Humanos cometidas por los policías.

Para su realización se tomó como unidad de análisis únicamente a los oficiales subalternos de la Policía Nacional Civil, debido a que sus actitudes son en realidad el modelo inmediato de la mayoría de policías. Para ello se representaron los valores investigados de la siguiente forma:

- A. Valor Ético: Capacidad que permite actuar acorde a criterios socialmente aceptados.
- B. Valor Moral: Criterio que, al igual que la ética, permiten al individuo diferenciar lo bueno de lo malo y con ello encausa su actuar.
- C. Valor Social: Conjunto de normas que rigen la conducta del individuo en determinadas circunstancias, en las cuales debe evidenciar la conciencia de su papel dentro de la misma.

Así como sus respectivos indicadores, a decir:

- Sociales: Respeto, conciencia social, identidad, solidaridad, iniciativa, inteligencia, capacidad de análisis.
- Éticos: lealtad, honradez, sinceridad, responsabilidad, honestidad, dinamismo.
- Morales: Valentía, deseo de superación, dinamismo, integridad, humildad

5. Marco Teórico:

La estructura de un país *civilizado* que haya desechado el mantenimiento de una fuerza militar sirve para confirmar lo indispensable e importante de la institución policial. Bajo estas razones se puede ver que Guatemala en "1,829 por acuerdo de la Asamblea Legislativa, formó un grupo de ciudadanos para desempeñar funciones de policía, los que continuaron durante el gobierno del Dr. Mariano Gálvez y desaparecieron al tomar el poder el General Manuel Estrada Cabrera en el 39. Luego, el 5 de diciembre de 1,841 *para solucionar necesidades de vigilancia de los vecinos* se crearon los "serenos", trabajando solo en horario nocturno, estando en sus funciones *dar la hora al vecindario*; mas adelante en 1,855 se estableció la policía diurna, llamándoles "comisarios", siendo obligación para ellos saber leer y escribir. Miguel García Granados en 1,842 creó la *Guardia Civil*, encargándole vigilar la salubridad y el ornato de la capital. Hasta el 2 de octubre de 1,881 cuando Justo Rufino Barrios fundó la primera Policía Nacional como *institución de seguridad*, que tuvo cobertura nacional hasta 1,922. Por su importancia el 11 de noviembre de 1,942 (20 años después), Jorge Ubico inauguró el Palacio de la Policía y Enrique Peralta Azurdia declaró el 12 de Septiembre Día de la Policía Nacional.⁸

Nótese que desde esa época el Estado ha tomado la responsabilidad de controlar la delincuencia y criminalidad, auxiliándose (entre otras instituciones) en la creación de la policía. Ahora es evidente que la sola creación y la *simple "presencia policial"* no es algo efectivo como pudo serlo antes.

Hoy, para controlar la criminalidad que se vive, es indispensablemente entre otros aspectos, que cada uno de los policías demuestre un desempeño profesional. Implícitamente, en la búsqueda de un mejor servicio de seguridad pública, debe principiarse mejorando la *calidad humana* de sus integrantes; para ello hay que tomar en serio los ámbitos psicológicos y sociales en los cuales surge y labora el policía, mismos que a la vez de una u otra forma afectan sus funciones, tales como: a) la ruptura de la estructura social y su militarización, b) las migraciones forzadas que a sufrido nuestra población, c) la desintegración familiar, d) el quebranto de las tradiciones propias; e) la baja autoestima, f) la falta de identidad; y otras, que convergen en la

8. Policía Nacional, Primer Centenario de la Policía Nacional (Guatemala, Editorial de la Policía Nacional, 1,981) Págs. 4 a 6.

formación de otros fenómenos como: la pérdida generalizada de valores morales plasmadas en los linchamientos, la impunidad, la inconciencia social, la corrupción, etc.

Desde esta arista, la creación o reestructuración de las fuerzas de seguridad pública integradas en una *nueva* policía, debía permitir progresivamente un clima de seguridad, generando a la vez una cultura de paz, cuyo inicio surge únicamente con el ejemplo *institucional*. Contrariamente, existe una buena cantidad de hechos negativos que denotan la baja calidad de nuestra actual Policía Nacional Civil, incluso en la comisión de diferentes hechos delictivos que afectan interna y externamente su desenvolvimiento. En todo esto, deben reconocerse otros ángulos de aparente menor importancia, cuya afinidad también interviene en los hechos violentos y denigrantes cometidos por policías. Entre estos puede mencionarse la inadecuada selección del cuerpo de instructores y catedráticos con los que cuenta la Academia

Estas circunstancias anticipan que tanto a nivel individual como colectivo existe en la institución policial "una falta de compromiso hacia la sociedad, compromiso que debe prevalecer en toda institución del Estado" ⁹ Por ello constantemente se menciona la necesidad de contar con una Policía, que manifieste *un alto nivel de capacitación* en el mas amplio sentido de la palabra, con elementos de técnicas policiales sobre la base de valores morales, éticos y sociales bien definidos, en la importancia de sus funciones. Como fundamento, es vital ser concientes del progresivo deterioro y deformación de valores que se ha vivido en nuestra sociedad desde la aciaga presencia española, que lamentablemente sentó las bases de un complejo proceso psicológico, social y jurídico inmerso en la división social, en nuestra formación de valores, en nuestros patrones de crianza violentos que componen nuestro diario vivir.

Precisa pues identificar en la policía nacional civil los mecanismos idóneos para crear, proyectar y mantener una imagen de autoridad y respeto, tan necesaria en la actualidad como lo fue al principio de su creación, proceso que además de contar con obstáculos institucionales con raíces históricas, observables en la cultura organizacional que prevalece, donde únicamente cuenta la autoridad superior y no se concede al subalterno la oportunidad de hacer valer su propio criterio, su razón, motivo o necesidad, con la única idea que se debe de "obedecer", resultado de una formación seudo

9. Comisión de Fortalecimiento de la Justicia, Informe Final, Una Nueva Justicia para la Paz (Guatemala, Editorial Magna Terra, 1.998) páginas 149 a 154.

militarizada, donde no se valora el recurso humano; tiene que padecer además la falta de preparación con la cual ingresan los futuros policías, entre tantas otras más.

La Policía Nacional Civil, además de ser garante de la seguridad de los habitantes del país es la institución responsable de realizar "... el inicio de la investigación de un hecho delictivo..."¹⁰, por lo tanto debe o en todo caso debería poseer un clima y cultura organizacional acorde a la importancia de sus funciones, para que realmente se garantice "el cumplimiento de las órdenes conforme a Derecho, que permita dar legitimidad al Reglamento Disciplinario actual; caso contrario, éste puede perder su sentido de creación, y ser utilizado para someter a los subordinados a la voluntad de los superiores jerárquicos, primordialmente en acciones que atenten contra su dignidad humana"¹¹, en lógica secuela, ésta desvalorización se transmite a la población.

Con lo mencionado puede afirmarse que ser policía es una *profesión* de trascendental importancia, sobre esta base "el gobierno adquirió el compromiso de formar adecuadamente a todo el personal de la PNC, dentro de una cultura de paz, respeto a los Derechos Humanos, a la democracia y a la ley"¹² compromiso éste, que al igual que otros, de momento no se observa su cumplimiento, al no observar la vivencia de valores en y desde su proceso de *capacitación*, durante el cual se haya dado énfasis al valor de servicio que brindan a la sociedad.

En este sentido, a pesar de la importancia que debe brindarse a la autoestima de los integrantes de la *nueva policía*, especialmente en su formación de valores éticos, morales y sociales, los cuales al ser contrastados con el actual rendimiento, confirman que la formación académica - profesional ha quedado fuera del "promocionado" cambio institucional.

Para el fin perseguido, debe entenderse como *autoestima* el amor propio, el valor que cada individuo posee sobre sí mismo, ya que en la medida que él se *valora*, se "ve" y se aprecie, en esa justa dimensión realizará cada una de sus actividades y tratará a sus semejantes. Por eso, en la medida que se quiera mejorar el desempeño policial se encauzarán dentro de la estructura de esta organización acciones necesarias para corregir la situación y alcanzar efectividad.

10. Congreso de la República de Guatemala, Código Procesal Penal decreto 51 - 92. Artículo 112.

11. Familiares y Amigos contra la Delincuencia y el Secuestro, Diagnóstico sobre la PNC (Guatemala, FADS 1,999) Página 12.

12. Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, Acuerdos de Paz (Guatemala, Universidad Rafael Landívar 1,998) Página 149.

Debe realizarse un estudio sobre aspectos específicos de la personalidad del policía, y para ello conocer los valores del oficial subalterno es de suma importancia para incursionar en el aspecto humano que como se dijo antes, ha quedado en el olvido. Para ver la magnitud de la importancia de los valores, véase en principio el *proceso psicológico necesario* en la realización de un acto en el que se involucre la moral (continuamente presente en las decisiones que exige la labor policial), el cual da inicio "con el *conocimiento* de la acción determinada, (lo que se va a hacer), seguido de la *motivación* para realizarla (intereses, necesidades, objetivos), un *discernimiento* sobre lo bueno y lo malo de la misma (percibir o distinguir una cosa de otra), lo que *debe utilizar* dependiendo de las circunstancias y consecuencias, *deliberando* con todo (examinando pro y contra de una decisión), y finalmente, en forma rápida o lenta *actuar* 13, que es lo único observable a simple vista.

Esa despreocupación al valor humano colectivo, tanto al policía dentro de la institución como a la población en general, tiene sus orígenes en la "ideología dominante transmitida en la historia oficial a través de la educación formal, que ha mantenido de generación en generación la idea que cada grupo social tiene de sí mismo y de los demás, con elementos característicos, que desde la vida de la colonia han fundado el pensar y actuar sociales" 14

De esta manera, conocer no solo la realidad social en la que se desarrolla este fenómeno, sino identificar el proceso que sigue necesariamente la formación de personalidad del individuo, en este caso los integrantes de la policía nacional civil; permite un panorama más amplio y claro sobre la falta de atención al desarrollo y capacitación verdaderamente profesional del Recurso Humano de esta institución, ejemplificado en el hecho que no se cuenta con programas serios y congruentes con nuestra realidad para evaluar el rendimiento general, como: programas de motivación, controles de calidad sobre el desempeño específico de cada una de sus unidades "especializadas", retroalimentación, etc., a pesar que sus funciones se encuentran contempladas jurídicamente desde nuestra Constitución Política, máxima expresión de los fines que debe perseguir el Estado.

13. Aragón Mijang, Joaquín María; *Ética y Valores* (Guatemala, Universidad Rafael Landívar, 1996) páginas 14 y 15.

14. Guzmán Böckler, Carlos, *Donde enmudecen las conciencias*, (México, Secretaría de Educación Pública, 1986) páginas 70 - 71

Aunado a lo anterior, no contar con programas adecuados para una evaluación que permitan identificar y encontrar solución a los diferentes problemas, niega la oportunidad de identificar en donde radican las fallas, para corregirlas y de esta forma poder elevar el nivel de calidad en el servicio de seguridad pública.

Con lo expuesto, cabe destacar desde el ámbito jurídico las características que se le atribuyen a esta *nueva* institución, a decir: "ser una entidad profesional, con jerarquía, singularidad de cuerpo armado, con competencia nacional para *brindar seguridad, garantizar el goce de los derechos y libertades* de las personas, además de prevenir, *investigar y combatir* la delincuencia, *con especial apego* al respeto de los Derechos Humanos ¹⁵

En la búsqueda de convergencia sobre esta parte, son útiles, puntuales, y precisas las palabras de Serrano Caldera al mencionar "que debe preocupar el escepticismo moral que está predominando ante ciertos problemas vitales de la sociedad, una conducta de indiferencia, de dejar hacer, dejar pasar, transformada en hábito que deshumaniza y crea insolidaridad, plasmada en la frase *sálvese quien pueda*; es decir, una pérdida total de valores" ¹⁶ que en Guatemala, surgió con la pérdida de identidad producto de la violenta y aciaga aparición española, agudizada durante los años de enfrentamiento armado interno, dejando a los guatemaltecos un triste legado de conflictos emocionales, trastornos de personalidad, cuyos efectos se viven en los ámbitos de desenvolvimiento social, económico, político, etc.

Obliga explicar que el fenómeno de pérdida de valores y la generalizada baja calidad de los mismos que se observa hoy día, circunscrito al ámbito policial, (dejando a un lado las condiciones que involucraron a las ex fuerzas de seguridad en el conflicto ideológico interno), se debió en alto porcentaje a la "subordinación de estas instituciones al ejército; mediante la ocupación de los puestos claves de su funcionamiento y de Dirección por oficiales militares; señalados hoy, genéricamente, como principales violadores de los Derechos Humanos" ¹⁷. Subordinación que bajo determinados intereses, entre otras situaciones dejó una "supuesta disciplina de respeto a insignias", que desde aquellos tiempos deformó la ya deficiente personalidad de los integrantes de la Policía Nacional y Guardia de Hacienda, hoy base de la Policía Nacional Civil.

15. Academia de la PNC - MINUGUA, Normativa Policial de Guatemala (Guatemala, Academia de la PNC, 1997) página 10.

16. Serrano Caldera, José Alejandro, El Doble rostro de la Postmodernidad (Nicaragua, Ed. El amanecer, 1994) página 11.

17. Familiares y Amigos contra la Delincuencia y el Secuestro, Diagnóstico sobre la PNC (Guatemala, FADS 1999) Página 9

Con todo lo ocurrido, hoy se tiene la oportunidad de utilizar otras alternativas y recursos, entre estos las ciencias sociales; que enfocadas bajo principios éticos, sociales y morales, pueden aportar respuestas efectivas a los problemas y necesidades de nuestro tiempo; especialmente si se considera "que el enfrentamiento armado vivido en Guatemala, además de poner al Estado en contra de la Sociedad Civil mediante el desarrollo de políticas de violencia y terror institucionalizados, surgidas en la década del 70, en el municipio de Rabinal, Quiché"¹⁸ al haber participado las fuerzas de seguridad pública, dejaron profundos sentimientos de desconfianza, rencor, miedo y terror, que hoy día hacen infructuoso el débil y deficiente proceso de profesionalización de la policía.

Por esta razón, la culminación de más de tres décadas de violento enfrentamiento social plasmada históricamente en los Acuerdos de Paz, debe hacerse realidad en la atención que amerita el Recurso Humano de la Policía Nacional Civil, no solo por ser el componente de mayor trascendencia en cualquier organización, sino también por el hecho social de ser producto de una cultura matizada de violencia, misma que forma parte de su vida: desde el hogar, en las escuelas, en el trabajo, etc., es decir, en todos los ámbitos de su vida social, y bajo estos parámetros se desempeña. De no ser así, cómo se puede explicar que un POLICIA profesional, (como mencionan los políticos o medios de comunicación en la medida que les conviene) reaccione en forma incongruente utilizando su último nivel de fuerza (arma de fuego), sin medir las consecuencias y circunstancias, en hechos donde no es necesario usarla.

Aunque oficialmente se ha tratado y se siguen realizando esfuerzos por disfrazar e incluso ocultar la realidad de gravedad respecto a la crisis por la que atraviesa nuestra Administración de Justicia, la inseguridad, impunidad, los secuestros, asesinatos, robos y toda la gama de hechos delictivos que suceden a diario, no se pueden ocultar a quienes los viven a día a día en las calles, en sus hogares, en su trabajo. Por otro lado, la solución adecuada a este enorme problema, implica la concurrencia e interrelación de diferentes disciplinas científicas, entre las cuales la ciencia psicológica con sus diferentes ámbitos de aplicación mencionados, se centra en el estudio de la personalidad del policía como un ser individual con responsabilidades de trascendencia social, y a la vez, dependiente del medio en el cual se ha formado y en el que se desempeña.

18. Equipo de Antropología forense de Guatemala, *Las Masacres en Rabinal* (Guatemala, EAFG 1995) páginas 85 - 86

Bajo este principio es necesaria una disertación sobre los conceptos básicos del campo psicológico y social a tratar. Inicialmente, debe definirse que es la *personalidad*, para ello es útil decir que se entenderá como un centro integrador de la experiencia interior, un sí mismo, o en otras palabras "un modo de ser individual, mediato o inmediato, unidad de un todo" 19. Y, precisamente por ser la *unidad* de un todo, debe profundizarse más en esta explicación metodológica del ámbito psicológico, ya que los fenómenos sociales son y significan mucho más que simples hechos para el individuo, por el efecto que tienen en cuanto a forma y contenido de su *actuar* social. Veamos por ejemplo que desde el momento en que se funden las células germinales femeninas y masculinas, hasta que se alcanza la madurez, cada organismo pasa por un proceso de desarrollo de su estructura, biológica y psicológica, en el cual resultan trascendentales desde la falta de alimentos apropiados, hasta un déficit de experiencias y estímulos sociales durante períodos críticos de la maduración, pueden impedir o limitar gravemente el florecimiento de la personalidad. "En consecuencia, los *ambientes* en los cuales la dieta de alimentación disponible o la estimulación social están restringidos o empobrecidos *tenderán a limitar* el crecimiento cerebral y *el desarrollo adecuado de la personalidad*" 20.

Los valores por su lado, son "cualidades que posee una persona, por cuya integridad es apreciada" 21, mismos que radican en la estructura psicológica inconsciente, formándose ésta "cuando el niño tiene alrededor de 4 ó 6 años de edad, a través del desarrollo de sensaciones de constricción de sus acciones, ante la fuerza superior de los padres; siendo incapaz de juzgar sus propios actos o los de otras personas, solo los juzga en términos de bueno o malo con el moralismo estrecho de su hogar. Conforme se va identificando con otras figuras de autoridad, las prohibiciones, obligaciones e influencias culturales le amplían su realidad, absorbiéndolas en esa parte represora de su personalidad. Entonces, si de ellas se ha infundido *vergüenza*, el superyó producirá remordimiento y sentimientos de culpa ante ciertos actos, ó satisfacciones placenteras cuando juzgue esfuerzos por lograr ideales y objetivos; causando esto un *aumento de respeto por sí mismo* 22.

19. Friedrich Dorsch. Diccionario de Psicología, Barcelona, Editorial Herder, 4ª. Edición, 1,981, Página 700 - 701.

20. Lawrence C. Kolb, Psiquiatría Clínica Moderna. Editorial La prensa Médica Mexicana S A, 6ª. Edición en español traducida de la 9ª. En inglés, México, 1,985, Página 68.

21. Gran enciclopedia Everest, tomo 7. Editorial Everest S. A. Tercera edición, España 1,991. Página 3,049.

22. Lawrence C. Kolb, Psiquiatría Clínica Moderna. Editorial La prensa Médica Mexicana S A, 6ª. Edición en español traducida de la 9ª. En inglés, México, 1,985, Páginas 72 - 73.

En síntesis, una persona bien adaptada, independientemente del medio social en el que se desenvuelva, ha de presentar una conducta *equilibrada* entre las exigencias de sus deseos, su realidad y la parte *represora* de su personalidad, esto desde la perspectiva del Análisis estructural del individuo, corresponde al estado del YO ADULTO, *organizado, adaptable, inteligente y funciona poniendo a prueba la realidad, estimando probabilidades y calculando desapasionadamente; representa la parte practica y realista de nuestra personalidad* 23. De esta forma, retomando el ser de las *actitudes* encontramos que, son una "disposición de ánimo, intención o voluntad que se manifiesta externamente" 24, debiendo agregar que "para comprender y evaluar la conducta debemos entender, no solo la gama y la variedad de los patrones patológicos, sino también los procesos de adaptación que mantienen el funcionamiento del estado Homeostático 25, es decir, para conservar sus condiciones de vida mediante el equilibrio alcanzado. Siendo esta la parte del proceso que se observa, como ya se dijo antes.

De esta forma las actitudes manifestadas en los hechos de violación a los derechos humanos son causadas por el nivel y calidad de adaptación social que posee el individuo, tomando como base los valores que se han formado en su personalidad *bajo la activa influencia del medio socio-cultural algo que no puede faltar como material para que se desarrollen* 26. condicionándolo en su actuar para valorarse y valorar a sus semejantes.

En íntima relación a lo anterior, puede decirse que entre los valores que debe poseer todo miembro de la PNC, especialmente los oficiales subalternos, objeto de este trabajo están aquellos valores éticos que le brinden la capacidad para identificar y valorar los criterios de actuación socialmente aceptados en Guatemala; entre los morales, los que le orienten para poder diferenciar lo bueno y lo malo de su actuar y los sociales, serán los que le dicten, bajo determinadas circunstancias de su labor, la importancia de su papel como policía, en nuestra sociedad.

Debido a ello, en cuanto a los fenómenos psíquicos, precisa explicar que algunos son comunes a todas las personas, mientras que otros difieren completamente entre sí.

23. <http://www.geocities.com/ldssystems/Archivo/analisis.htm>, pagina 2 de 16.

24. Gran enciclopedia Everest, tomo 1. Editorial Everest S. A. Tercera edición, España 1,991. Página 49.

25. Lawrence C. Kolb, Psiquiatría Clínica Moderna. Editorial La prensa Medica Mexicana S A, 6ª. Edición en español traducida de la 9ª. En ingles, México, 1,985, Página 36,

26. Fresina, Alberto E., Las Leyes del Psiquismo, Capitulo 8 http://www.fresina.ndh.com.ar/texto_capitulo8.htm, pagina 2 de 8.

De esta forma, entre los fenómenos que nos hacen diferentes se encuentran precisamente los valores, que en términos generales son adquiridos y dependen de las diversas circunstancias históricas, sociales, culturales, ambientales, cuya convergencia en cada individuo, logra que un ínfimo y fortuito desequilibrio a favor o en contra de una acción o actividad cualquiera, repetida miles de veces, provoquen una separación cada vez mas amplia entre uno y otro sentido, por ejemplo, el éxito o el fracaso.

Con relación a ello, cabe señalar que dentro de la forma en que se manifiesta la *ley general* en los distintos niveles de la organización psíquica, el primero en asomar es el *nivel reflejo, el más básico y esencial*, el segundo es el *nivel de los impulsos*. La importancia de mencionarlos estriba en que de la complejidad de su interacción se parte para pasar al superior nivel cualitativo de la estructura motivacional: el nivel de los valores.

Un ejemplo anticipado de ello es la función moral, es decir la doble tendencia a afirmar lo bueno y negar lo malo de la propia conducta. Esas nociones son los valores absolutos del mecanismo, comunes en toda época y cultura. Lo que puede variar de una cultura a otra, o entre sujetos de una misma cultura, es *aquello concreto* que se considera bueno o malo, de ahí en adelante, funciona por igual en toda cultura. Esta relación es válida para todos los mecanismos de valores, por ejemplo, lo que se considera bello en una cultura puede ser feo o repulsivo en otra. Sin embargo, en ambas culturas existe la misma función esencial que es el mecanismo estético de afirmar lo bello y negar lo feo 27.

Básicamente los mecanismos de los valores consisten en dos pulsiones o tendencias claramente distinguibles. Una se orienta a lograr el valor positivo y la otra se ocupa de evitar o suprimir el valor negativo o disvalor, estas tendencias se conocen como *bipulsiones*. La función que cumple una *bipulsión* es la de orientar al organismo a su acercamiento a situaciones adaptativas o útiles y a alejarse de lo perjudicial.

Relacionado a la estructura de una actitud, se sabe que un grupo de individuos (tribu) quienes solo se reúnen ante una situación apremiante (como sucede en la policía), estará en grandes desventajas para desarrollarse, debido a la carencia de compensación

27. Fresina, Alberto E., Las Leyes del Psiquismo, Capítulo 8, <http://www.fresina.adh.com.ar/texto/capitulo8.htm>, pagina 4 de 8.

de experiencias, ya que estos momentos son los que mantienen al grupo unido y preparado para responder eficazmente ante cualquier situación imprevista, funcionando de manera *sincronizada*, por eso *todo elemento que favorezca la unidad física y espiritual es algo automáticamente útil a la sobre vivencia. Ello permite el funcionamiento de la tribu como un autentico organismo social* 28.

Enfocado a la actual Policía Nacional Civil, es mucho más que evidente que debería funcionar como tal, un organismo social conformado por personal altamente calificado y orientado a brindar seguridad a la sociedad a la que pertenece; fundándose para ello en el respeto que inspiren con su profesionalismo. "Para conseguir este fin se necesitan sólidos cimientos sobre los cuales basar las decisiones y comportamientos, de modo que éstos correspondan con los postulados legales. Tales cimientos son los valores y actitudes. Los valores constituyen la base de las actitudes y las conductas externas; son los cimientos de una educación encaminada a lograr un desarrollo humano integral que busca formar al hombre y preparar al profesional, pero además se necesita desarrollar y profundizar una serie de valores y actitudes que permitan a este profesionalista normar un criterio sobre los problemas del mundo actual a fin de que pueda participar de manera coherente y prepositiva en su solución" 29

Así, se concluye que la formación de valores es un proceso que se desarrolla de manera espontánea, no dirigida ni explícita, en el transcurso de las relaciones cotidianas, a través de la forma en que se orienta la apropiación de conocimientos, con las normas de convivencia y la organización de sociabilidad que se le dé al pensamiento, que favorecen o no el desarrollo de la capacidad asertiva de elección, principio básico de la formación de valores. Esta secuencia descriptiva, fue el fundamento esencial para suponer que la carencia de altos valores morales, éticos y sociales en los oficiales subalternos de la Policía Nacional Civil, es la causa fundamental en las actitudes de violación a los derechos humanos que han y siguen cometiendo sus integrantes, implicando con ello un bajo desempeño profesional. Por ello en su verificación se considero tomar como variable independiente los valores morales, los éticos y los sociales, explorados por medio de las cualidades que hacen del hombre, un ser humano; y como variable dependiente las actitudes de violación a los derechos humanos.

28. Fresina, Alberto E., Las Leyes del Psiquismo, Capítulo 8, <http://www.fresina.ndh.com.ar/texto/capitulo8.htm>, pagina 7 de 8

29. Osmaya Gánchez, Irma. Condiciones para la construcción de valores en la escuela.
<http://www.cem.itesm.mx/dacs/publicaciones/logos/fcys/2001/noviembre.html>

CAPITULO II

Técnicas e instrumentos

Descripción de la Muestra:

La institución policial en esencia sigue manteniendo su misma escala nominal de jerarquía. Puede notarse que aun concurren los mismos puestos que existían en las desaparecidas Guardia de Hacienda y Policía Nacional, a decir agentes, sub inspectores e inspectores, los cuales hoy conforman la Escala Básica; y en orden ascendente sigue la *Escala de Oficiales Subalternos*, enfoque de estudio, conformada por los oficiales terceros, segundos y oficiales primeros. Luego aparecen los sub comisarios, los comisarios y los comisarios generales, integrantes de la Escala de mando hasta llegar a la Escala de Dirección, en la cual se encuentran el Director General, y los subdirectores de Personal, Operaciones y Apoyo. Esta ultima escala mencionada es la única novedad.

Contando la PNC entre sus filas con un aproximado de 17,000 integrantes, (al momento de hacer el estudio), se consideró tomar para evaluación única y específicamente a la escala de oficiales subalternos. Ello por el tipo de funciones de enlace que desempeñan, en un extremo el traslado y contacto directo con la mayoría de los integrantes de dicha institución, de quienes son el modelo a seguir, en el otro, ser los inmediatos candidatos para conformar la escala de Oficiales Superiores, ambas ya mencionadas supra.

Considerando ésta escala como un *enlace* importante, el estudio de sus valores se enfocó únicamente al área metropolitana, Para la conformación del grupo *muestra* únicamente se consideraron dos aspectos esenciales, que estuvieran dentro de la escala de oficiales sub alternos y que se encontraran en servicio activo; sin tomar en cuenta su origen, edad, sexo, nivel académico u otro aspecto, mas que los dos mencionados. En esos momentos la Policía Nacional Civil contaba con 220 de sus oficiales subalternos en el área metropolitana, razón por al cual se consideró evaluar a un total de 125, dadas las circunstancias que no permitían la agrupación de los mismos.

Instrumentos de Recolección de información

Como base fundamental, se realizó una *investigación documental* de los aspectos relevantes tratados por diversos autores ó instituciones, para dar fundamento teórico a la investigación realizada. Sobre ésta base, se consultaron diferentes textos y obras sobre el tema, entre documentos escritos y datos estadísticos. Los datos obtenidos en forma documental, aportaron la visión sobre el fenómeno de deficiencia en la policía, plasmado en las violaciones cometidas.

La *observación* también aportó información valiosa, ya que ésta recayó en hechos realizados por los integrantes de la policía nacional civil como responsables de haber cometido diferentes violaciones a los derechos humanos de las personas.

Sin embargo, debido a que no existe una prueba que evalúe específicamente las actitudes de los oficiales de policía, se elaboró un test apropiado, bajo los lineamientos brindados por escala de likert; para ello se realizó de la manera mas objetiva posible, buscando que no crearan ambivalencia o algún tipo de confusión en los oficiales a evaluar. Cada una de las preguntas se redactó de forma sencilla, clara y directa, plasmando una sola idea en cada pregunta, para obtener datos sobre sus cualidades. Aplicada colectivamente, con claras explicaciones sobre el objetivo y la forma en la que debía responderse, se diseñó para poder explorar aspectos como: la autorrealización en su función policial, el deseo de superación del individuo, los niveles de sinceridad, integridad, dinamismo y honestidad que puedan tener. Todo ello sobre los principios psicológicos que rigen la relación entre pensamiento – lenguaje.

Como instrumento complementario, se usó el Estudio de Valores de Allport, específicamente para explorar los valores *sociales* que predominan en los mencionados oficiales, explorando en este caso, su conciencia social, identidad, lealtad y solidaridad. Aunque este test abarca otros aspectos para el presente trabajo se consideraron únicamente los sociales, sin embargo fue necesario que lo contestaran en su totalidad.

En relación con este punto, los indicadores tomados para la *variable independiente* fueron los siguientes: **Valores Éticos:** lealtad, honradez, sinceridad, responsabilidad, honestidad, dinamismo; **Valores Morales:** Valentía, deseo de superación, dinamismo, integridad, humildad y en los **Valores Sociales:** Respeto, conciencia social, identidad, solidaridad, iniciativa, inteligencia y capacidad de análisis. Todos considerados *causa*.

Para la *variable dependiente*, se consideraron los diferentes hechos de violación a los derechos humanos, cometidos por los integrantes de esta institución de seguridad pública, plasmados en los medios de comunicación y los datos estadísticos de la Procuraduría de los Derechos Humanos, sobre las denuncias recibidas y tramitadas durante 1,999. Bajó estas circunstancias la Escala de Likert contemplo la siguiente distribución:

PREGUNTAS	INDICADORES	VALOR
2, 6, 9, 13, 15 y 16	Conciencia social (2), solidaridad (6), identidad (9), iniciativa (13), respeto (15) y realización (16)	SOCIAL
1, 4, 7, 10 Y 11	Responsabilidad (1), lealtad (4), honradez (7), honestidad (10) y sinceridad (11)	ETICA
3, 5, 8, 12 Y 14	Valentía (3), deseo de superación (5), dinamismo (8), integridad (12) y humildad (14)	MORAL

Quizá el único problema de aplicación fue tener que contar con la presencia del jefe superior de los oficiales evaluados, quienes en repetidas ocasiones les *recomendaban* leer bien las preguntas, "*para que no se equivocaran*", aspecto que lamentablemente fue difícil de controlar. Aparte de esto no existieron mayores problemas.

Diseño de la prueba:

La búsqueda de información para integrar la muestra partió de la cantidad de integrantes en la Policía, con un promedio aproximado 17,000 integrantes (al momento de aplicación) distribuidos en toda la República, en sus distintas escalas, razón por la cual esta escala intermedia de oficiales subalternos fue ideal para los fines perseguidos de inferencia o relación de los valores con sus actitudes. Sobre la base de ser el *modelo institucional inmediato* para la mayor parte de los integrantes de la institución policial. Razón valedera para que en lo que se refiere a sus actitudes y los valores que las fundamentan, debe, o en todo caso debería de ser *ejemplar*.

Considerando además la importancia de la escala evaluada dentro de la organización policial y estando clasificados entre oficiales Primeros, Segundos y Terceros; estos forman un vínculo necesario entre la escala superior de Mando y la escala Básica, (o sea los inspectores subinspectores y agentes, que integran aproximadamente del 85 % al 90% de policías). Así, de esta forma, la calidad de sus valores puede brindar la respectiva explicación y correspondencia con las actitudes que manifiestan los policías en general.

Además, tal vez, por ser los jefes quienes *dictan* las medidas que deben tomarse en los diferentes hechos y situaciones en las cuales se involucra la policía, y debido a que no es posible llegar a una evaluación directa sobre ellos, se considero la alternativa de tomar a los oficiales subalternos, por las razones ya expuestas.

Selección de la Muestra

El tipo de funciones que desempeñan no solo los oficiales subalternos, sino todos los integrantes policiales del ámbito *operativo*, limitaron, como ya se ha mencionado evaluar a la totalidad de la muestra; en principio porque al estar subdivididos como oficiales Primeros, Segundos y Terceros; tienen diferentes funciones que cumplir, y en cada una de ellas el único denominador común es tener bajo su mando una cierta cantidad de personal, a los que deben supervisar, dirigir y en la mayoría de veces, deben controlar. Estadísticamente se evaluó al 56.8% del total de la muestra. Considerando que la policía en ese tiempo contaba con un aproximado de 3,691 integrantes solo en la ciudad capital de Guatemala, aunado al valor mencionado de ejemplo y enlace que representan sus oficiales subalternos, este porcentaje tiene, a criterio de los ponentes, un buen margen de validez. Finalmente, fuera de los aspectos laborales mencionados, la reserva de criterio y colaboración en algunos jefes entrevistados, no se encontraron mayores problemas que sean objeto de comentario y gran trascendencia en este punto.

Técnicas

♦ De Trabajo

El procedimiento de aplicación de las pruebas consistió en diferentes visitas realizadas a cada una de las diferentes comisarías del área metropolitana, incluso en subestaciones, (que son una especie de delegaciones mas pequeñas), debido a la distribución del personal de policía para cumplir con el servicio de seguridad, en algunas oportunidades manifestaban no estar en condiciones de responder a las pruebas, llegando a solicitar se les dejaran y que luego se regresara a recogerlas, aspecto éste que variaba la objetividad de la prueba y por lo mismo no se llevo a cabo.

En otras ocasiones tenían algún *procedimiento o reunión de trabajo* con el jefe de comisaría, y la mayor de las veces solo se limitaban a decir que el oficial *andaba en comisión*, a pesar de todo esto, un buen porcentaje, como se plasmó en su oportunidad, fueron muy colaboradores.

En términos generales, debido a que no se pudo obtener una autorización escrita emanada directamente del Subdirector de Personal, fue necesario visitar cada comisaría y esperar el criterio de cooperación de los jefes de comisaría, cabe mencionar que algunos de ellos se mostraron reacios a la toma de información, sin embargo al final se logro el objetivo.

♦ De Análisis

El análisis en este trabajo fue de tipo cualitativo, utilizando la estadística descriptiva y de correlación, para obtener datos estadísticos sobre la calidad de valores que poseen los oficiales subalternos, y de esta forma encontrar relación con las constantes violaciones a los derechos y dignidad humana. Para ello, tomando como base la respuesta idónea a cada pregunta, (los extremos siempre y nunca), se le restó la suma de las otras respuestas, con lo cual se logra inferir el nivel real de los valores que posee este personal.

Estos resultados, explicados en determinado orden y debidamente clasificadas las preguntas permitieron, como ya se dijo que la tabulación reflejara el nivel de los valores predominantes en los oficiales evaluados.

CAPITULO III

Presentación y Análisis de Resultados

Como punto inicial debe recordarse que el planteamiento del presente trabajo gira en torno a *la carencia de altos valores éticos, morales y sociales en los oficiales subalternos de la Policía Nacional Civil*, como una causa radical en las constantes actitudes de violación a los Derechos Humanos cometidos por sus integrantes contra la sociedad guatemalteca.

Sobre esta base, surgió una convergencia interpretativa entre los resultados proyectados por la escala de Likert (diseñada específicamente para este grupo de oficiales), el Estudio de Valores de Allport y la hipótesis propuesta. De lo cual se pudo inferir que los oficiales subalternos evaluados carecen de los valores indispensables para un desempeño profesional de sus funciones.

Retomando el punto de las *constantes* violaciones a la dignidad humana, los resultados obtenidos permitieron encontrar, a partir de su bajo nivel de cualidades humanas, inferir su carencia de altos valores. En relación con sus actitudes, como un efecto lógico de la calidad de sus valores, su conducta observable confirma la insuficiencia mencionada.

Con lo anterior, a criterio de los ponentes, se evidencia que la falta de altos valores en la estructura de personalidad (no únicamente de los oficiales subalternos), es un factor determinante en sus actitudes de violación a los derechos humanos, condenados precisamente por el tipo de funciones que desempeñan y especialmente por lo que de ellos espera la sociedad. Lamentablemente actúan a partir de su propia autoestima y dignidad humana.

De esta forma el resultado obtenido es fiel reflejo de lo dicho. Baste por ejemplo citar que en el Estudio de Valores de Allport, el valor mas alto fue el teórico, constituido éste por los *conocimientos* que posee el individuo. Contrariamente, el valor social objeto de interés; ocupó apenas el cuarto lugar entre los seis que se evalúan en ésta prueba. Siendo en todo caso una institución con funciones claramente establecidas por nuestro ordenamiento jurídico con un carácter, interés y beneficio social, se esperaba un resultado diferente.

Exposición cuantitativa de resultados

A. MEDICIÓN DE ACTITUDES SEGÚN LA ESCALA DE LIKERT

En esta escala se consideró detenidamente cada una de las respuestas, ya que en su interrelación con otras de la misma escala así como con el estudio de valores de Allport. Debido a esa relación entre preguntas, dependiendo de la idea tratada, los extremos constituían las respuestas idóneas, plasmadas éstas como Siempre ó Nunca. Sobre esta base, al sumar las cantidades y porcentajes de la distribución en las otras respuestas y restárselo al total inicial, brinda un dato real de las cualidades evaluadas, y de esta forma determinar la calidad de los valores presentes en su personalidad, positivos ; reales si alcanzan un 50%, y debajo de éste se considerarán como inexistentes.

ACTITUD SOCIAL

Conciencia social, pregunta 2

Considero que lo que hago en mi trabajo, es de gran importancia para la sociedad.

Total de respuestas	97	equivalente a un	77.6 %, siempre
Menos otras respuestas	28	"	22.4 %
	69	que es igual al	55.2 %, reales sobre esta pregunta.

Aunque en apariencia este resultado es positivo, con relación a otras preguntas y específicamente al Estudio de Valores, demuestra que únicamente tienen esta conciencia a un nivel teórico. Lo cual se comprueba al comparar cuantitativa y cualitativamente este porcentaje con la realidad y calidad del servicio que prestan. En otras palabras, sí tienen una idea clara de que su función es importante, aunque no la cumplan en la forma debida.

Solidaridad, pregunta 6

Cuando uno de mis compañeros se encuentra en problemas, sin importar quien sea, busco la forma de ayudarlo.

Total de respuestas	83	equivalente al	65.4 %, siempre
Menos otras respuestas	42	"	33.6 %
	41	"	32.8 % reales sobre esta pregunta.

Aunque respondieron que siempre ayudan a sus compañeros, esta cualidad tiene o

guarda relación con la lealtad, explorada en la actitud ética, cuyo resultado es de menos ochenta y uno por ciento (-81%). Resultado que de nuevo nos lleva al valor teórico del estudio de valores de Allport, en el cual se dedujo que únicamente tienen una idea de que así debería ser. En consecuencia, si no guardan solidaridad entre ellos, menos aun pueden apoyar, respaldar o defender a la sociedad a la que sirven.

Identidad, pregunta 9

Me gusta mucho pensar, hacer cosas y vivir de la forma como viven otras personas.

Total de respuestas	21 equivalente al	16.8%, nunca
Menos otras respuestas	104	" 83.2%
	- 83	" 66.4% real sobre identidad

Este indicador buscaba evaluar la identificación que podía tener el oficial con su entorno, a la vez que su propia individualidad. Cuyo resultado evidenció una falta de *continuidad* ya que como tal, la identidad es *la más íntima idea del ser*. En otras palabras, puede decirse que son fácilmente influenciados, porque actúan en su función policial siguiendo ordenes, muchas veces ilegales.

Iniciativa, pregunta 13

Cuando hay algo que hacer para mejorar, soy el primero en hacer o proponer cambios.

Total de respuestas	38 equivalente al	30.4%, siempre
Menos otras respuestas	87	" 69.6%
	-49	" 39.2% real en cuanto a iniciativa

Ya por si mismo el resultado muestra que en realidad no existe *iniciativa* en los policías, aunado a esto como punto de confirmación, véase la correlación que tiene con los resultados del *dinamismo* en el cual el porcentaje de 36 no es significativo para decir que son dinámicos, menos puede decirse que tienen iniciativa.

Respeto, pregunta 15

En mis funciones trato igual a todas las personas, sin hacer ninguna diferencia.

Total de respuestas	89	equivalente al	71%, siempre
Menos otras respuestas	36	"	28.8%
	53	"	42.4% reales sobre el respeto

Baste mencionar que el porcentaje producto de la resta de las otras respuestas, indica que no existe realmente un verdadero respeto hacia todas las personas, lo cual indica que en determinados momentos y solo bajo determinadas las circunstancias *los policías respetan a las personas.*

Realización, pregunta 16

Puedo decir que me siento satisfecho con mi trabajo.

Total de respuestas	107	equivalente al	85.6%, siempre
Menos otras respuestas	18	"	14.4%
	89	"	71.2 %, real en realización

En este sentido la respuesta real lleva a deducir que su satisfacción en el trabajo policial, obedece mas al aspecto económico que a un desempeño profesional, comprobable en su rendimiento.

ACTITUD MORAL

Valor, pregunta 3

Cada vez que alguien necesita de mi servicio, no me importa que yo corra peligro.

Total de respuestas	43	equivalente al	34.4 %, siempre
Menos otras respuestas	82	"	65.6%
	-39	"	31.2%, realmente con valor en su servicio.

Este dato tiene enorme validez al compararlo con el tiempo que lleva que la policía acuda en auxilio de quienes solicitan su ayuda.

Deseo de superación, pregunta 5

No importa cuantos obstáculos tenga que vencer, siempre logro lo que me propongo.

Total de respuestas	80 equivalente al	64 %, siempre
Menos otras respuestas	45 "	36%,
	35 "	31.2%, con deseo de superarse.

Este dato tiene relación y brinda validez al resultado obtenido de la pregunta sobre realización, ya que confirma que su realización es únicamente económica. En este sentido puede afirmarse que en realidad no tienen un verdadero deseo de superación personal, plasmado en el bajo porcentaje obtenido.

Dinamismo, pregunta 8

Cuando hay algo importante que realizar, yo me quedo sin hacer nada.

Total de respuestas	85 equivalente al	68 %, nunca
Menos otras respuestas	40 "	32%
	45 "	36%, que puede decirse son dinámicos.

Este resultado se confirma al tomar en cuenta el porcentaje obtenido al evaluar su iniciativa, cualidad que reflejó un -39.2%, con lo cual se afirma que no existe en ellos la cualidad dinámica en sus actividades.

Integridad, pregunta 12

Para vivir tranquilo considero hacer lo debido en cada uno de mis actos.

Total de respuestas	97 equivalente al	77.6%, siempre
Menos otras respuestas	28 "	22.4%
	69 "	55.2%, que puede decirse son íntegros.

Sin embargo, al buscar relación con el estudio de valores de Allport, nuevamente se encuentra sentido a este resultado, ya que el policía tiene una clara idea de lo que debe y no debe hacer, bueno o malo, sin embargo, al momento de redactar esta interpretación siguen ocurriendo hechos en los cuales se sindicó directamente a miembros de esta institución de seguridad.

Humildad, pregunta 14

No importa cual sea la condición de las otras personas, puedo reconocer sus méritos.

Total de respuestas	52 equivalente al	41.6%, siempre
Menos otras respuestas	73 "	58.4%
	-21 "	-16.8%, que pueden decirse humildes.

Esto también cobra validez al notar el resultado conjunto de su actitud social carente de respeto hacia las demás personas.

ACTITUD ETICA

Responsabilidad, pregunta 1

Cuando termina mi descanso es difícil para mí regresar al trabajo.

Total de respuestas	45 equivalente al	36%, nunca
Menos otras respuestas	80 "	64%
	-35 "	-28%,

En este caso, es bastante revelador este porcentaje negativo, pero también puede complementarse con el resultado brindado por la evaluación de su honestidad donde el resultado es mucho más significativo.

Lealtad, pregunta 4

Algunas veces al expresar mi opinión me veo comprometido, sin embargo la expreso.

Total de respuestas	22 equivalente al	28.8%, siempre
Menos otras respuestas	103 "	82%
	-81 "	-64.8%, que quiere decir no son leales.

Esta cualidad de lealtad es esencial para que sus actos permanezcan dentro de los márgenes de la honestidad, guardando lealtad no-solo a sus figuras superiores de autoridad, laboralmente hablando; si no a sus propios valores, a su integridad que apenas si alcanzo un 55%, pero que en realidad debería ser mucho más alta para el tipo de función que desempeñan.

Honradez, pregunta 7

Aunque mis necesidades sean demasiadas, no tomo lo que no me pertenece.

Total de respuestas	90	equivalente al	72 %	, nunca
Menos otras respuestas	35	"	28%	
	55	"	44%	, que no toman lo ajeno.

En términos de honradez, a pesar de colocar la frase "aunque mis necesidades sean demasiadas" y luego mencionar que no toman lo que no les pertenece, el resultado pone en evidencia que toman aquello que es ajeno cuando se les presenta la oportunidad.

Honestidad, pregunta 10

Siento la necesidad de contar lo que hago, no importa lo que sea, bueno o malo.

Total de respuestas	11	equivalente al	32 %	, siempre
Menos otras respuestas	114	"	91.2%	
	- 103	"	-82.4%	, que cuentan sus acciones.

En relación con la evaluación del resultado de su sinceridad puede afirmarse que no tienen honestidad en sus actos.

Sinceridad, pregunta 11

Cuando recibo halagos que no merezco, me siento incómodo y expreso la verdad.

Total de respuestas	62	equivalente al	49.6%	, siempre
Menos otras respuestas	63	"	50.4%	
	-1	"	- 0.8%	, que puede decirse es sincero.

En esta cualidad evaluada puede encerrarse la validez de las afirmaciones a las que se llega con las cualidades evaluadas.

B. ESTUDIO DE VALORES DE ALLPORT

1. Todos los resultados, en la tabulación completa del perfil están clasificados en la escala **MEDIA**, sin uno solo que haya superado esta escala.
2. Esta presentación cuantitativa de los resultados obtenidos en cada uno de los valores evaluados es fiel reflejo de los datos proporcionados por la escala de Likert, en la cual el valor teórico se ve claramente al inferir que los policías saben (conocen) lo que deben hacer, pero no lo llevan a la práctica en sus funciones.

Teórico	65
Económico	15
Político	14
Social	12
Estético	10
Religioso	09

Nótese que el valor social está ubicado en el cuarto lugar, del perfil; superando tan solo los valores estéticos y religiosos, y tal como se vio en la escala de Likert, la realización del policía se centra en el aspecto económico, colocado en segundo lugar en esta prueba. Confirmando lo mencionado en el desarrollo y planteamiento de esta investigación al mencionar que la concurrencia hacia estas funciones fue únicamente por el sueldo a devengar y nunca por vocación.

El rango del valor social se distribuyó de la siguiente forma:

50,	02 resultados	que equivale al 1.6 %	} Escala media
40,	62 resultados,	equivalentes al 49.6 % del total de la muestra	
30,	56 resultados,	que equivales al 44.8 de la muestra	
20,	05 resultados,	equivalente al 4 %	

Interpretación de los resultados obtenidos

ESCALA DE LIKERT

Tal como se planificó, en cada una de las preguntas planteadas, acorde a su contenido los extremos eran la clave que se esperaba diera los más altos porcentajes que revelarían la existencia o carencia de las cualidades exploradas, siempre y cuando al restar el total de las otras posibles respuestas alcanzaran un 50%. Es muy relevante mencionar que incluso, lejos de quedarse en un porcentaje abajo del 50%, en algunas respuestas éstos llegaron a saldos negativos, tal como se apreció en la presentación cuantitativa. Como tesis de estos resultados, se presenta la siguiente interpretación.

ACTITUD MORAL

Sobre la base del cúmulo de los resultados obtenidos para fundamentar la actitud moral, respecto a las cualidades predominantes en este tipo de valores, se puede afirmar que carecen de éstos.

Véase por ejemplo que el único resultado que logró un porcentaje relativamente significativo fue la respuesta sobre *si hacen lo debido en cada uno de sus actos*, con un 55.4%, sin embargo dentro de este mismo grupo de cualidades, aparecen, incluso con saldos negativos *el valor, el deseo de superación, la humildad y el dinamismo*.

Todo ello apunta a señalar categóricamente que los oficiales subalternos no reúnen las condiciones necesarias para reflejar una idónea *actitud moral* hacia sus subordinados, y en todo caso, es lógico suponer que tampoco se desempeñen bajo estos márgenes de conducta al ascender a un grado superior dentro de la institución policial.

ACTITUD ETICA

Esta actitud, por ser esencial en el tipo de funciones sociales que deben desempeñar fue orientada sobre preguntas claras concernientes a su *responsabilidad, lealtad, honradez, honestidad y sinceridad*. Sobra mencionar que es trascendental el resultado obtenido en esta última cualidad mencionada, donde el resultado fue de un - 0.8%.

Un breve análisis al contenido de esta pregunta permite identificar que se buscaba evaluar su respuesta hacia aquellas ocasiones o momentos en los cuales era capaz de recibir, ya sea halagos, menciones honoríficas, u otro tipo de reconocimiento cuando en realidad él sabía era algo inmerecido. En estas circunstancias se esperaba que el mayor porcentaje eligiera la alternativa *siempre*. Sin embargo solo alcanzó un 49%, del total de respuestas, el cual al restarle las otras alternativas brindó el saldo ya mencionado. Aunado a esto, véase también que en *responsabilidad, lealtad y honestidad* presentan saldos negativos. Complementado con la *honradez* que apenas alcanzó un 44%.

ACTITUD SOCIAL

Finalmente, en la exploración de esta actitud, se logro evidenciar que se sienten *realizados* en sus funciones, aspecto que se puede vincular fácilmente con dos aspectos trascendentales:

- A El nivel de ingresos que perciben,
- B Las escasas exigencias *reales* a las que se les somete para cumplir a plenitud con sus funciones de seguridad y protección ciudadanas.

Debido a ello, ésta fue la única respuesta que logró superar el indicador estadístico propuesto, alcanzando un 71.2%, el cual, al ser comparado con las otras cualidades evaluadas en esta actitud, definieron lo sustentado en los incisos A y B.

En principio debe hablarse de la conciencia social, tratada con una pregunta tan directa como el hecho de cómo consideraban su trabajo en la sociedad. A esto un 77.6% respondió que *siempre* lo consideraban importante. Pese a ello, al explorar su *solidaridad, identidad, iniciativa y respeto* los resultados fueron incluso con saldos negativos.

Cabe mencionar que en el caso particular de su *conciencia social*, la respuesta se debe en alto porcentaje al conocimiento que tienen sobre su función, pero en ningún momento a una verdadera vocación de servicio, en este caso, de tipo policial. Estos resultados también guardan íntima relación con el Estudio de Valores de Allport, en el cual el valor más significativo fue precisamente el TEORICO, el cual evalúa el nivel y tipo de *conocimientos* que posee el individuo.

CONCLUSIONES

Y

RECOMENDACIONES

1. Conclusiones

Siendo los valores humanos, *bienes que se manifiestan en las relaciones humanas, hay que vivirlos para poder estimarlos o desecharlos.* Ante tal axioma, los resultados obtenidos brindan amplio margen para las conclusiones presentadas.

Debe mencionarse que la fase de aplicación de los instrumentos, permitió observar situaciones esenciales en la interrelación personal interna de la Policía Nacional Civil, notando falta de *valoración* al Recurso Humano. Como único ejemplo que encierra esta observación esta la carencia de *identificación* del policía con su función, objetivo, misión, etc. Por lo mismo, los resultados obtenidos, en complemento a las vivencias del proceso integran las siguientes conclusiones:

- Los oficiales subalternos de la Policía Nacional Civil carecen de altos valores Morales, Éticos y Sociales, debido a que las cualidades humanas que los fundamentan, tienen escasa presencia positiva de los mismos en su personalidad.
- Consecuencia de ello son las constantes violaciones a los derechos humanos cometidos por los integrantes de la PNC, siendo a la vez un fiel reflejo de la falta de atención que se le brinda en principio al mismo policía.
- Sobra mencionar que un alto sentido de propia dignidad humana en el policía, es producto del medio en el cual se ha formado, en complicidad con la falta de una adecuada formación para las funciones que debe desempeñar ante la sociedad guatemalteca.
- Esa pérdida de valores que se observa en la estructura de personalidad del Policía, es solo un ejemplo del escepticismo moral ante problemas vitales de la sociedad, que nos vuelca hacia un pragmatismo deshumanizado, en un proceso de insolidaridad, tal como se vive dentro de la institución policial.

- Sobre esta base de resultados, es importante presentar el perfil actual que ostentan los Oficiales Subalternos de la Policía Nacional Civil, sobre valores éticos, morales y sociales, en comparación a los valores que idealmente deberían poseer. De la siguiente forma:

PERFIL DE VALORES	
ACTUAL	IDEAL
ACTITUD SOCIAL	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aislados ✓ Despersonalizados ✓ Atrasados ✓ Sin miramientos ni consideración ✓ Sin aspiraciones 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Solidarios ✓ Con identidad propia ✓ Con iniciativa ✓ Respetuosos ✓ Con aspiraciones de desarrollo
ACTITUD ETICA	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Irresponsables ✓ Traidores ✓ Indignos ✓ Desvergonzados ✓ Hipócritas 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Alto sentido de responsabilidad ✓ Con lealtad ✓ Honrados ✓ Honestos ✓ Sinceros
ACTITUD MORAL	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cobardes ✓ A la zaga ✓ Indolentes ✓ Dishonestos ✓ Arrogantes 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Con valor ✓ Con deseos de superación ✓ Dinámicos ✓ Íntegros ✓ Humildes

2. Recomendaciones

❖ A las autoridades superiores de la Institución policial (idealmente en estos momentos quizás sería más efectivo si alguna organización civil tuviera ingerencia):

1. Es preciso realizar un estudio consciente y profesional en el cual se analicen las condiciones que se requieren *propiamente* en nuestro medio para desempeñarse como oficial de policía. En otras palabras, debe realizarse un análisis de puesto sobre estas funciones, dentro del cual se debe tener especial atención sobre la evaluación adecuada de sus cualidades *humanas*, sobre la base de importancia que él representa para la comunidad policial en principio, y para la sociedad en general, en todo caso.

❖ Se debería (porque es importante hacerlo) darle un seguimiento adecuado a los hechos de violación a los derechos humanos en los cuales se ha involucrado a integrantes de la institución, ya que un estudio profesional sobre los mismos, puede brindar, en principio, valiosa información para identificar los aspectos que deben corregirse.

❖ Existe la enorme necesidad de implementar un Departamento que *verdaderamente* se dedique a la Administración del Recurso Humano, esto sobre la base de los resultados obtenidos, que en su conjunto reflejan lo siguiente:

1. Carencia de *identificación* con sus funciones sociales, por ende con la institución, lo cual se puede corregir con una adecuada selección completado con un buen proceso de *inducción*.

2. La existencia de baja autoestima profesional, tratable a base de un programa de motivación al buen desempeño, partiendo de una muy adecuada evaluación del rendimiento que vienen presentando.

❖ Es preciso que las organizaciones de la sociedad civil se interesen en colaborar para el adecuado funcionamiento de la institución policial. Cada vez es mas evidente que quienes llegan a ocupar sus puestos mas altos de dirección, carecen de un verdadero compromiso social, o en todo caso del conocimiento adecuado para corregir o encausar esta institución hacia el verdadero cumplimiento de las funciones que le han sido asignadas constitucionalmente. Para ello se sugiere:

1. Buscar una metodología de acercamiento directo hacia la escala básica de esta institución, es decir con los policías de bajo rango, ya que al ir directamente con los oficiales subalternos y oficiales superiores, (no se diga con los de Dirección) tienen la tendencia a *ocultar* información clave para encontrar sus debilidades.
2. Una buena forma de propiciar e iniciar el acercamiento puede ser motivar – recompensar el buen desempeño, pero nunca desde el aspecto económico, sino por ejemplo haciendo público el hecho.
3. Finalmente, se necesita que profesionales en diferentes ramas de la ciencia, incluso estén dispuestos a donar parte de su tiempo para brindar *una adecuada capacitación* en áreas específicas a los policías en formación, ya que es evidente que al momento esta institución, a pesar de lo que *políticamente* se diga, carece de un nivel profesional, evidente, mas allá de estas palabras, en su pobre rendimiento.

BIBLIOGRAFIA

1. Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, Acuerdos de Paz, Universidad Rafael Landívar, Serie Política, Colección IDIES. Fotomecánica de León, Tercera Edición 1,998. 266 páginas
2. Estadísticas, Régimen Disciplinario de la Policía Nacional Civil, Guatemala, Febrero 29 – 2000
3. Comisión de Fortalecimiento de la Justicia, Una Nueva Justicia para la Paz, Informe Final, Guatemala, Magna Terra Editores, Segunda Edición mayo 1,998. 218 páginas.
4. La Cultura democrática de los guatemaltecos, Asociación de Estudios Sociales, Guatemala, 2000
5. Primer Centenario de la Policía Nacional, Guatemala, Editorial de la Policía Nacional, 1,981. 30 páginas.
6. Familiares y Amigos contra la Delincuencia y el Secuestro, FADS Diagnostico sobre la Policía Nacional Civil. Guatemala, Noviembre 1,999. 159 páginas.
7. Aragón Mitjans, Joaquín María, Ética y Valores. Universidad Rafael Landívar, 1,998.
8. Donde enmudecen las Conciencias, Carlos Guzmán Bockler, México, Secretaría de Educación Pública, 1,986.
9. Normativa Policial de Guatemala, Academia de PNC – MINUGUA, 1,997.
10. Serrano Caldera, José Alejandro, El doble rostro de la postmodernidad, Nicaragua, Editorial el Amanecer, 1,994.
11. Equipo de Antropología Forense de Guatemala, EAFG, Las masacres en Rabinal, Estudio Histórico Antropológico de las Masacres en Plan de Sánchez, Chichupac y Río Negro 1,995. 238 páginas.
12. Que son los Valores, Risieri Frondisi, Brevarios, México, Fondo de Cultura Económica, 1987.
13. Friedrich Dorsch, Diccionario de Psicología. Barcelona, Editorial Herder, Cuarta Edición 1,981. 146 páginas.
14. Lawrence C. Kolb, Psiquiatría Clínica Moderna. Ediciones Científicas La Prensa Médica Mexicana, S. A. Sexta Edición en español, 1985. 1016 páginas.
15. Congreso de la República de Guatemala, Código Procesal Penal decreto 51 – 92.

ANEXOS

Materiales de apoyo

ESTUDIO DE VALORES Y ACTITUDES
ESCALA DE LIKERT

Esta prueba es para conocer sus valores Éticos, Morales y Sociales, de acuerdo a lo que usted haría si se encontrara en la situación mencionada. Sea lo más sincero posible, NO tiene que escribir su nombre, marque solo una casilla de respuesta con una X, vea el ejemplo:

0. Cuando estoy en mi trabajo y me siento muy cansado, duermo.
Siempre Casi siempre Algunas veces Muy rara vez Nunca

Siempre: Si en cada una de las preguntas usted hace lo que se menciona.
Casi siempre: Cuando usted lo hace con mucha frecuencia, pero uno o dos veces no.
Algunas veces: No es costumbre o hábito suyo hacer lo que se menciona.
Muy rara vez: Si únicamente, en una o dos oportunidades, hizo lo que se menciona.
Nunca: Cuando realmente, aunque haya tenido la oportunidad no hizo lo que se le pregunta.

Lea con atención cada una de las preguntas, no se apresure, tiene treinta (30) minutos para contestar, nuevamente se le recuerda NO ESCRIBA SU NOMBRE, solamente su rango como oficial. Sus respuestas no tendrán ninguna influencia en su trabajo. *GRACIAS.*

1. Cuando termina mi descanso, es difícil para mí regresar al trabajo.
Siempre Casi siempre Algunas veces Muy rara vez Nunca
2. Considero que lo que hago en mi trabajo, es de gran importancia para la sociedad.
Siempre Casi siempre Algunas veces Muy rara vez Nunca
3. Cada vez alguien necesita de mi servicio, no me importa que yo corra peligro.
Siempre Casi siempre Algunas veces Muy rara vez Nunca
4. Algunas veces al expresar mi opinión me veo comprometido, sin embargo la expreso.
Siempre Casi siempre Algunas veces Muy rara vez Nunca
5. No importa cuantos obstáculos tenga que vencer, siempre logro lo que me propongo.
Siempre Casi siempre Algunas veces Muy rara vez Nunca
6. Cuando uno de mis compañeros se encuentra en problemas, sin importar quien sea, busco la forma de ayudarlo.
Siempre Casi siempre Algunas veces Muy rara vez Nunca

7. Aunque mis necesidades sean demasiadas, no tomo lo que no me pertenece.
Siempre Casi siempre Algunas veces Muy rara vez Nunca
8. Cuando hay algo importante que realizar, yo me quedo sin hacer nada.
Siempre Casi siempre Algunas veces Muy rara vez Nunca
9. Me gusta mucho pensar, hacer cosas y vivir de la forma como viven otras personas.
Siempre Casi siempre Algunas veces Muy rara vez Nunca
10. Siento la necesidad de contar lo que hago, no importa lo que sea, bueno o malo.
Siempre Casi siempre Algunas veces Muy rara vez Nunca
11. Cuando recibo halagos que no merezco, me siento incómodo y expreso la verdad.
Siempre Casi siempre Algunas veces Muy rara vez Nunca
12. Para vivir tranquilo considero hacer lo debido en cada uno de mis actos.
Siempre Casi siempre Algunas veces Muy rara vez Nunca
13. Cuando hay algo que hacer para mejorar, soy el primero en hacer o proponer cambios.
Siempre Casi siempre Algunas veces Muy rara vez Nunca
14. No importa cual sea la condición de las otra personas, puedo reconocer sus méritos.
Siempre Casi siempre Algunas veces Muy rara vez Nunca
15. En mis funciones trato igual a todas las personas, sin hacer ninguna diferencia.
Siempre Casi siempre Algunas veces Muy rara vez Nunca
16. Puedo decir que me siento satisfecho en mi trabajo.
Siempre Casi siempre Algunas veces Muy rara vez Nunca

Oficial 1°. 2°. 3°. Fecha: ____ / ____ / 2001

- b) Se interese seriamente por su actitud hacia la vida.
 - c) Posea cualidades de dirección y tenga habilidades para organizar.
 - d) Muestre sensibilidad artística y emotiva.
- 5.- Si Ud. viviera en un pueblo pequeño y tuviera mas entradas de las que necesita, que preferiría hacer?
- a) Hacerlo producir para asistir o ayudar al desarrollo comercial o industrial.
 - b) Ayudar al avance de las actividades de los grupos religiosos de la localidad.
 - c) Darlo para el desarrollo de la investigación en su localidad.
 - d) Darlo a la sociedad para el bienestar de la familia.
- 6.- Cuando Ud. va al teatro, por lo general goza más:
- a) Con obras que tratan de la vida de los grandes hombres.
 - b) Ballet u otras obras de mucha imaginación.
 - c) Obras que tienen el tema del sufrimiento humano y el amor.
 - d) Obras que presentan una tesis a favor de un punto de vista.
- F. 7.- Suponiendo que si Ud. tuviera habilidad requerida para cada una de las siguientes ocupaciones (y que con ellas ganara el mismo sueldo), que preferiría ser?
- a) Matemático
 - b) Promotor de ventas
 - c) Sacerdote
 - d) Politico
- 8.- Si sus condiciones económicas se lo permitieran, Ud. preferiría:
- a) Fomentar una colección de buenas esculturas o pinturas.
 - b) Establecer un centro para el cuidado y la educación de los retrasados mentales.
 - c) Tratar de llegar a ser diputado u ocupar un puesto en el gabinete presidencial.
 - d) Establecer un negocio propio.
- 9.- En una discusión con amistades intimas de su propio sexo, acerca de que le gustaría más hablar?
- a) El sentido de la vida.
 - b) El desarrollo de la ciencia
 - c) Literatura
 - d) El socialismo y el mejoramiento social.
- 10.- A cual de las siguiente actividades preferiría dedicarse durante parte de sus vacaciones: (si tuviera la habilidad y las condiciones requeridas?):
- a) Escribir un ensayo o articulo originales sobre un tema científico.
 - b) estarse en un lugar apartado en el campo donde pueda apreciar las bellezas naturales.
 - c) Participar en un torneo de tenis o de otros deportes.
 - d) Obtener experiencia en cualquier negocio que no fuera el suyo.
- 11.- Le parecen a Ud. las grandes hazañas y aventuras de descubrimientos tales como las de Colon, Magallanes, Bird o Amudsem de gran significado porque:
- a) Representan las conquistas del hombre sobre las fuerzas de la naturaleza.
 - b) Aumentan nuestros conocimientos de geografía meteorología, oceanografía, etc.
 - c) Unen los intereses humanos y fomentan el espíritu internacional.
 - d) Contribuye cada uno en alguna forma a la comprensión fundamental del universo.
- C. 12.- Debería uno guiar su conducta según:
- a) Su fe religiosa.
 - b) Ideales de belleza.
 - c) Ideales de caridad.
 - d) Las normas de la institución a las que uno pertenece.
- 13.- En que orden le interesan a Ud. estos famosos personajes?
- a) Florence Nightingale.
 - b) Napoleon.
 - c) Henry Ford.
 - d) Galileo.
- 14.- (Para ser contestada únicamente por hombres) Al escoger una esposa preferiría Ud. una mujer:
- a) Dotada de prestigio social y digna de admiración.
 - b) Afecta a ayudar al prójimo.
 - c) Que fuera fundamentalmente espiritual en su actitud frente a la vida.
 - d) Provista de dotes artísticos.
- (Para ser contestada únicamente por mujeres)
- a) Destacado en su profesión y admirado por todos.
 - b) Afecto a ayudar al prójimo.
 - c) Animado por una actitud espiritual frente a la vida.
 - d) Provisto de dotes artísticos.
- 15.- Al ver la pintura de Leonardo da Vinci "La Cena" piensa Ud. que:
- a) Expresa las mas altas aspiraciones y emociones espirituales.
 - b) Constituye una de las pinturas mas valiosas que jamás se hayan pintado.
 - c) Pone en evidencia la rica personalidad de Leonardo da Vincci y el lugar del cuadro en la historia.
 - d) Es la quinta esencia de la armonía y el dibujo.

Nota importante: Consulte los cuadros de concentración adjuntos.

2. Personas que colaboraron en la realización

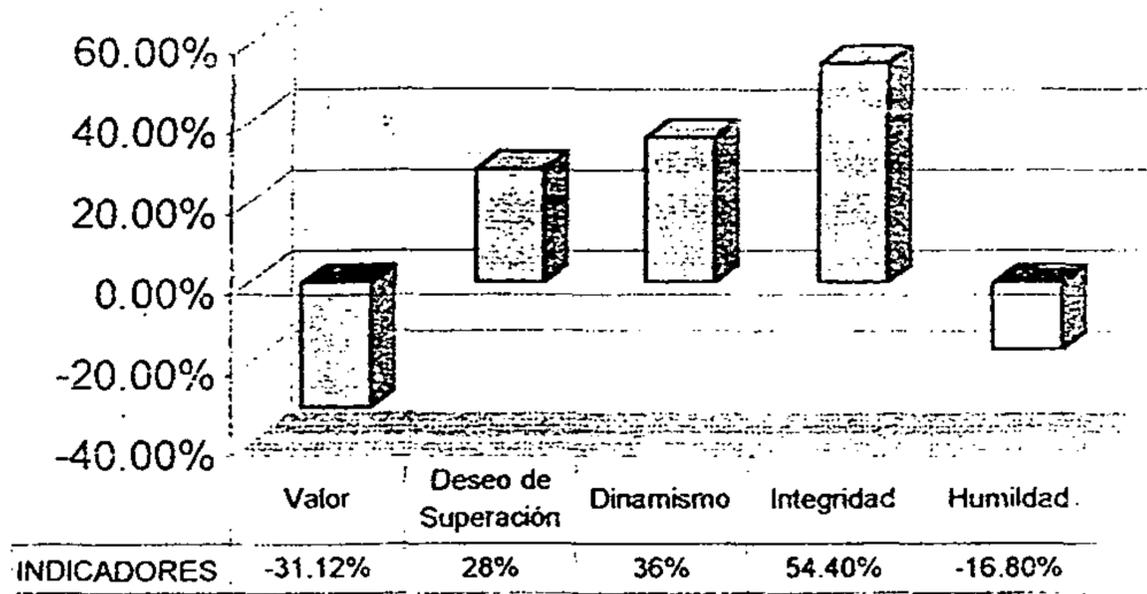
Como ya se mencionó, dentro de la institución policial existen ciertas características de carácter militar, en todo caso, impuesto; pero que de una u otra forma son un gran límite tanto para su desarrollo, como para estar en plena libertad de mencionar directamente a los jefes de policía, que directa o indirectamente brindaron todo su apoyo y colaboración para la realización de este trabajo, en tal sentido, sean las conclusiones y recomendaciones del mismo, un sencillo homenaje a su valentía de desempeño positivo, y a la vez un buen ejemplo hacia sus subordinados.

Precisamente porque existe cierto tipo de creencias que se han enraizado en la comunidad policial. tales como la indiferencia hacia los aspectos negativos internos y externos que les perjudican, es que la colaboración obtenida se convierte en una acción plausible, digna de profesionales. Estos jefes, actuaron contrariamente a las conductas predominantes de *ocultar todos los aspectos negativos internos*. Eternamente muy agradecidos, en nombre de nuestra sociedad.

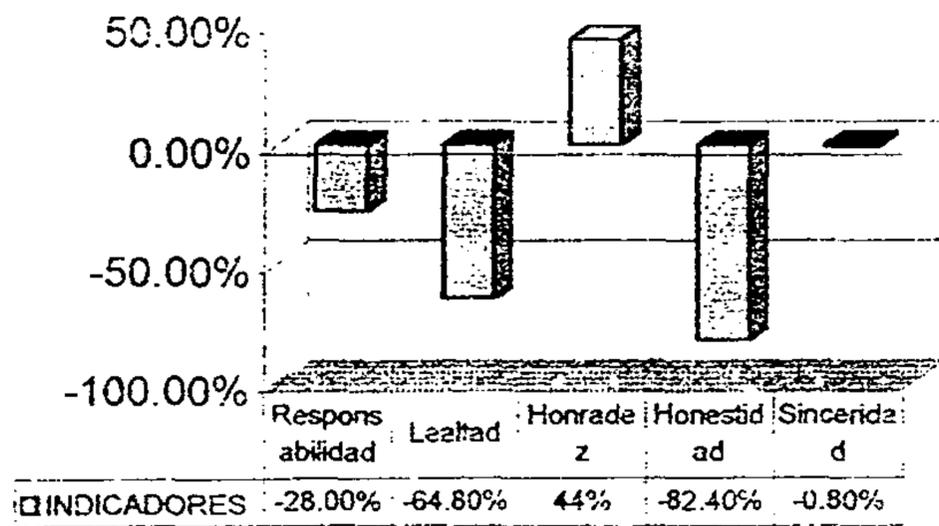
4. Graficas

Ver siguiente página.

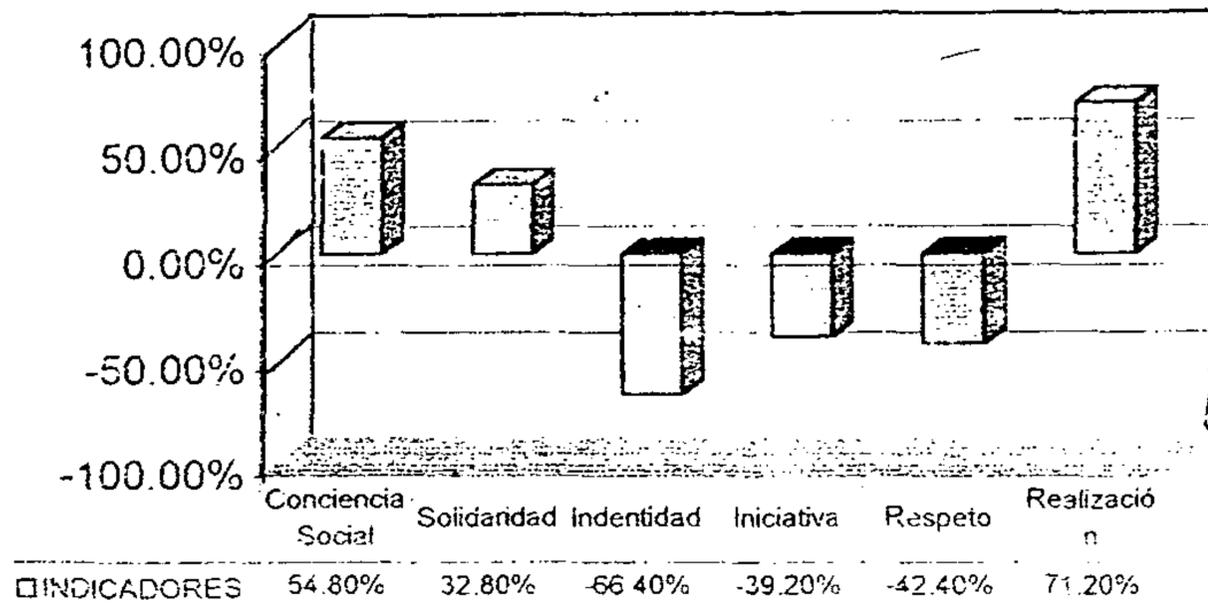
ACTITUD MORAL



ACTITUD ETICA

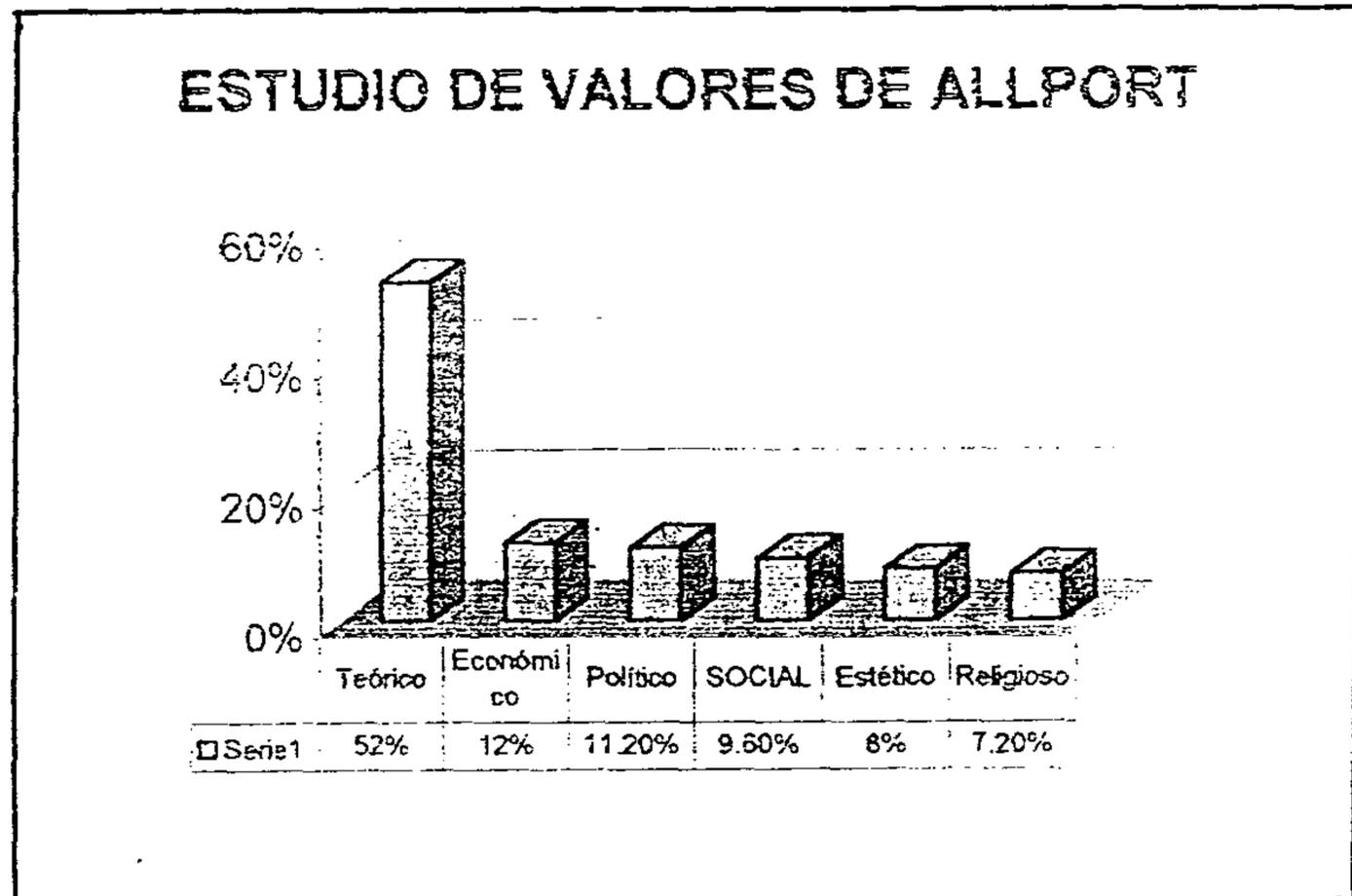


ACTITUD SOCIAL



ESTUDIO DE VALORES DE ALLPORT

Teórico	52%
Económico	12%
Político	11.20%
SOCIAL	9.60%
Estético	8%
Religioso	7.20%



CONTENIDO

Prólogo	01
CAPÍTULO I	
1 Introducción	05
2 Objeto de estudio	06
3 Enfoque del estudio	09
4 Metodología	10
5 Marco Teórico	11
CAPÍTULO II	
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
1 Descripción de la muestra	21
2 Instrumentos de recolección de información	22
3 Diseño de la Prueba	23
4 Selección de la muestra	24
5 Técnicas	25
CAPITULO III	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	
1 Presentación y análisis	26
2 Exposición cuantitativa	27
3 Interpretación	34
CONCLUSIONES	37
RECOMENDACIONES	39
Bibliografía consultada	41
Anexos	42