



FACULTAD DE PSICOLOGIA Y CIENCIAS SOCIALES

**Incidencia de la competencia para
aprender, la ansiedad y las actitudes frente
al agravio sobre el bienestar psicológico
del Personal Policial de la Provincia de
Buenos Aires**

Estudiante: Correia, Vanesa Elena

Legajo: 34214

Directora: Dra. Aguilar Rivera, María del Carmen

Co-director: Dr. Moreno, José Eduardo

Tesis de Doctorado presentada para acceder al título de Doctora en psicología

2024

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE OBRAS EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL DE LA UFLO UNIVERSIDAD

RIUFLO - *Repositorio Institucional de la Universidad de Flores* - fue creado para gestionar y mantener una plataforma digital de acceso libre y abierto para la difusión de la creación intelectual de la Universidad de Flores.

El autor cede a la Universidad de forma gratuita pero no exclusiva, los derechos de reproducción, de distribución y de comunicación pública de su obra, a través del RIUFLO. Por lo tanto, la Universidad adopta para los ítems allí depositados la Licencia Creative Commons atribución - no comercial - compartir igual 4-0 internacional y siempre requerirá que se cite la fuente y se reconozca la autoría. De solicitar otras limitaciones, el autor podrá detallarlas en forma expresa o a través de la elección de otro modelo de Licencia.

Autorizo la publicación de la obra:

Desde la fecha: Junio 2024

Dentro de los 6 meses posteriores a su aceptación

Otro plazo mayor detallar/justificar:

Lugar y fecha: Ciudad de Buenos Aires, Junio 2024

Firma y aclaración del autor: Vanesa Elena Correia

Agradecimientos

Con sinceridad, comienzo a escribir estas palabras, aun sin poder creer haber podido llegar a este momento. A medida que iba finalizando mis estudios a lo largo de mi vida, siempre me han preguntado si seguiría estudiando o porque lo hacía. Nadie podía comprender el placer que me invadía al estudiar y poder unir en el estudio y trabajo todos mis hobbies y pasiones. Cuando decía a mis 18 años que iba a ser doctora, pocos confiaron en que realmente me embarcaría en ese desafío y aquí estoy hoy. Pero todo este proceso no hubiese sido posible para mi sin la participación de personas e instituciones que han facilitado las cosas para que este trabajo llegue a un feliz término. Por ello, es para mí un verdadero placer utilizar este espacio para ser justo y consecuente con ellas, expresándoles mis agradecimientos.

En primer lugar, a mi familia, mis papas, que sin su esfuerzo, amor y apoyo nunca hubiese logrado nada. Que sin su contención y acompañamiento en cada paso de mi vida no me hubiese convertido ni en la persona ni en la profesional que hoy se encuentra frente a ustedes. Son mi mayor pilar, mi fuerza y mi motor siempre. También quiero agradecer a mis abuelos, porque, aunque hace unos años ya no están conmigo, siempre me acompañaron, creyeron en mí y me alentaron. Aún recuerdo esos llamados telefónicos previos a los exámenes finales para decirme que este tranquila, que rezaba por mí e iba a irme bien. Mi abuela siempre quiso verme doctora, acá abue, cumplo con lo prometido. Por vos, por mí. A mi novio, que ha estado conmigo desde el inicio de este camino y siempre acompaña mis metas y me impulsa hacia delante. A mi prima, Micaela, quien más que prima es mi hermana. Aquella en quien confío y me amparo en cada momento que necesito desahogar. A veces

tan distintas y a veces tan iguales. Gracias por acompañarme en este tiempo de agotamiento e impulsarme para no rendirme nunca.

También quiero agradecer a mis amigos, aquellos que siguen pasando los años y siempre están. No importa en qué lugar del mundo, a que distancia o el tiempo que tardemos en vernos, el sentimiento, el acompañamiento y el empuje siempre está. A mis amigos del ISIL, de danza e inglés y UCA, el grupo mis tonight. Porque cada uno de ustedes tiene un lugar en mi corazón y me han acompañado en este largo camino de aspiraciones. Quienes festejan mis logros y acompañan mis momentos de estrés.

Debo agradecer de manera especial y sincera a la Doctora Aguilar Rivera María del Carmen, por ser quien me enseñó todo lo que sé sobre docencia, quien me abrigó en su cátedra sin conocerme y siempre me alentó a ir por más, con amor y perseverancia. Las ideas propias, siempre enmarcadas en su orientación y rigurosidad, han sido la clave del buen trabajo que hemos realizado juntos, el cual no se puede concebir sin su siempre oportuna participación. Gracias por aceptar ser mi directora, gracias por retarme y por festejar cada paso conmigo. Gracias por impulsarme a dar este paso, a cerrar este trabajo y por siempre recordarme lo que realmente importa para ser una buena profesional, pero sobre todo buena persona.

Gracias también al Dr. José Eduardo Moreno, por su apoyo y capacidad para guiar mis ideas, pero también por su tolerancia para explicarme y reexplicarme cada duda. Debo destacar, por encima de todo, su disponibilidad y paciencia que hizo que nuestros encuentros siempre redundaran benéficamente tanto a nivel científico como personal.

Por último, quiero agradecer también a todos los efectivos de la provincia de Buenos Aires que han participado del estudio de manera voluntaria, contribuyendo a la viabilidad del presente trabajo. Particularmente, quiero extender mi agradecimiento también a los docentes de los distintos institutos de formación de la Policía de la Provincia de Buenos Aires (Centro de Altos Estudios en Especialidades Policiales Sede San Martín, Escuela de Policía Juan Vucetich – sede La Plata y La Matanza-, Centro de Entrenamiento (San Martín, San Fernando y Escobar)), quienes han colaborado en la difusión del trabajo y han sido nexos para poder llegar a más efectivos, los cuales cumplían función en distintos destinos. Para finalizar, quiero agradecer a los Sres. Crio. Mayor Fratebianchi, Comisario Diego Álvez y Comisario José Ponce, por permitirme poner en acción esta investigación en los destinos a su cargo. Gracias también a mis jefes actuales, Comisario Luraschi Matías y Subcomisario Leon por su estímulo y acompañamiento. Sin su acompañamiento y permisos, no hubiera podido cumplir con esta meta tan importante para mí tanto en lo profesional como personal. Gracias por creer en mí y permitirme a través de este proyecto también colaborar con la fuerza, que hace tantos años me abriga dentro de ella. Eternamente agradecida.

Resumen

El presente estudio “Incidencia de la competencia para aprender, la ansiedad y las actitudes frente al agravio sobre el bienestar psicológico del personal policial de la Provincia de Buenos Aires” tuvo como objetivo analizar la relación entre las variables independientes: ansiedad, competencia para aprender y actitud frente al agravio, sobre el bienestar psicológico en el personal policial activo de la Provincia de Buenos Aires. Para esto, se llevó a cabo un estudio con metodología cuantitativa con diseño correlacional no experimental, de corte transversal. La muestra comprendió a 700 sujetos, de ambos sexos, que trabajan actualmente en la Policía de la Provincia de Buenos Aires, de entre 18-56 años de edad. Dicha exploración se realizó a través de la toma de 4 cuestionarios: el Inventario de ansiedad rasgo-estado (IDARE), traducción al español, competencia para Aprender (Correia y Aguilar-Rivera, 2024), cuestionario actitud frente al agravio (Moreno et al., 2021) y la escala de bienestar psicológico (Casullo, 2022). Los resultados demostraron que existen relaciones significativas, con efectos directos o inversos, de diverso grado, entre las variables independientes con el bienestar psicológico en el personal policial de la Provincia de Buenos Aires, Argentina. Como reflexiones finales, se llegó a la conclusión de que es necesario y útil desarrollar estrategias y programas de capacitación y prevención con el personal policial de la Provincia de Buenos Aires, enfocadas y dirigidas en la percepción del bienestar psicológico como así también de la ansiedad, actitud frente al agravio y competencia para aprender.

Palabras clave: *personal policial, ansiedad, competencia para aprender, agravio, bienestar psicológico.*

Abstract

The present study “Incidence of the Competence to Learn, Anxiety and Attitudes towards the Offense on the Psychological Well-being of Police Officers in Buenos Aires’ Province” aimed at analyzing the relationship between the independent variables: anxiety, competence to learn and attitude towards grievance, on psychological well-being in active police officers in Buenos Aires Province. Therefore, the study was carried out with quantitative methodology with a non-experimental cross-sectional correlational design. The sample included 700 subjects of both sexes currently working in the Police of Buenos Aires Province, between the ages of 18 to 56. This exploration was carried out by taking 4 questionnaires: the State-Trait Anxiety Inventory (IDARE), translated to Spanish, Competence to Learn (Correia & Aguilar-Rivera, 2024), attitude towards grievance questionnaire (Moreno et al., 2021), and the psychological well-being scale (Casullo, 2022). The results demonstrated that there are significant relationships, with direct or inverse effects of varying degrees, between the independent variables and psychological well-being in police officers in Buenos Aires Province, Argentina. In conclusion, it is necessary and useful to develop training, prevention strategies and programs with police personnel in the Buenos Aires Province focused and directed on the perception of psychological well-being as well as anxiety, attitude towards grievance and competence to learn.

Keywords: police personnel/officers, anxiety, learning competence, grievance, psychological well-being.

Índice

Capítulo I: Introducción	11
1.1 Planteamiento del Problema.....	11
1.2 Objetivos	14
1.2.1 <i>Objetivo General</i>	14
1.2.2 <i>Objetivos Específicos</i>	14
1.3 Hipótesis	14
1.4 Justificación.....	15
Capitulo II: Estado del Arte.....	17
Capitulo III: Marco Teórico	24
3.1 <i>Labor Policial</i>	24
3.1.1 <i>Breve Recorrido Histórico de los Orígenes de la Policía</i>	28
3.1.2 <i>La concepción de Policía</i>	31
3.1.3 <i>Función Policial</i>	34
3.1.4 <i>Organización Policial</i>	36
3.2 Bienestar Psicológico.....	38
3.2.1 <i>Conceptualizaciones del Bienestar Psicológico</i>	38
3.2.2 <i>El Bienestar Psicológico en el Contexto Laboral</i>	41
3.2.3 <i>Recomendaciones Para Garantizar Un Bienestar Psicológico Laboral Adecuado</i>	44
3.2.4 <i>Instrumentos que Permiten Medir el Bienestar Psicológico</i>	47
3.3 Factores que Inciden en el Bienestar Psicológico Desde el Ámbito Laboral	49
3.3.1 <i>Ansiedad</i>	50
3.3.2 <i>Síntomas de la Ansiedad</i>	53
3.3.3 <i>Actitud Frente al Agravio</i>	55
3.3.4 <i>Respuestas Ante Una Situación De Agravio</i>	56
3.3.5 <i>Competencia Para Aprender</i>	58
Capitulo IV: Metodología	68
4.1 Diseño	68
4.2 Participantes	69
4.3 Instrumentos	70
4.3.1 <i>Escala de Competencia Para Aprender</i>	70
4.3.2 <i>Inventario Ansiedad Estado – Ansiedad Rasgo</i>	71

4.3.3 Cuestionario Sobre Actitudes Ante Situaciones de Agravio	73
4.3.4 Escala de Bienestar Psicológico (Bieps).....	78
4.4 Procedimiento	79
Capítulo V: Análisis de Resultados	82
5.1 Análisis Descriptivo	82
5.2 Análisis Inferencial	83
5.2.1 Correlaciones	83
5.2.2 Análisis Univariados y Multivariados de las Dimensiones de los Instrumentos Según Sexo y Edad Agrupada	85
5.2.3 Análisis de Regresiones: Predictores de Bienestar Psicológico (Bieps).....	92
5.3 Síntesis de Resultados	95
Capítulo VI: Discusión y Conclusiones	96
6.1 Discusión.....	96
6.2 Conclusiones.....	100
6.3 Aportes y Contribuciones de la Investigación.....	102
6.4 Limitaciones de la Investigación	103
Referencias Bibliográficas.....	104
Anexo I: Consentimiento Informado.....	123
Anexo II: Técnicas de Recolección de Datos	124
9.1 Escala Competencia para Aprender en Personal Policial	124
9.2 Inventario Ansiedad Estado- Rasgo	126
9.3 Cuestionario sobre Actitudes Ante Situaciones de Agravio	128
9.4 Escala de Bienestar Psicológico.....	138

Índice de Tablas

Tabla N° 1. Medias y Desvíos de las Puntuaciones Totales	81
Tabla N° 2. Medias y Desvíos de las Dimensiones del CASA	82
Tabla N° 3. Correlaciones	83
Tabla N° 4. Correlaciones	84
Tabla N° 5. Análisis Univariante (ANOVA) de los Puntajes Totales de las Escalas Según Sexo	85
Tabla N° 6. Análisis Univariante (ANOVA) de los Puntajes Totales de las Escalas Según Edades Agrupadas.....	86
Tabla N° 7. MANOVA. Diferencias de Medias y Desvíos de los Puntajes de las Dimensiones del CASA Según Sexo.....	87
Tabla N° 8. MANOVA. Diferencias de Medias y Desvíos de los Puntajes de las Dimensiones del CASA Según Edad Agrupada.....	88
Tabla N° 9. Regresión Múltiple Lineal de las Dimensiones del CASA que Predicen el Puntaje Total de la Escala de Bienestar	91
Tabla N° 10. Regresión Múltiple Lineal de las Escalas de Ansiedad que Predicen el Puntaje Total de la Escala de Bienestar	93
Tabla N° 11. Regresión lineal simple de la escala de Competencia Puntaje Total que Predice el Puntaje Total de la Escala de Bienestar	94

Índice de Gráficos

Figura N° 1. Clasificación de las competencias según el Proyecto Tuning...60

Figura N° 2. Medias de las dimensiones del CASA según sexo.....89

Figura N°3. Medias de las dimensiones del CASA según edad agrupada...90

1. Capítulo I: Introducción

1.1 Planteamiento del Problema

La presente investigación propone analizar la relación entre la ansiedad, la competencia para aprender y la actitud frente al agravio, y la incidencia de éstos sobre el bienestar psicológico en el personal policial activo en la provincia de Buenos Aires.

El problema que se intenta resolver es cómo la competencia para aprender, la ansiedad y las actitudes frente al agravio inciden en el bienestar psicológico del personal policial de la provincia de Buenos Aires. Es importante aportar una solución a esta cuestión ya que permitirá repensar estrategias de abordaje como así también de evaluación de un campo específico como es la psicología policial teniendo en cuenta la incidencia de las variables mencionadas en el bienestar de la policía.

Cabe destacar la importancia que posee el estudio del personal policial de Buenos Aires, ya que no solo son la fuerza de seguridad con mayor número de efectivos en Argentina, contando con 90.000 policías en el ejercicio de su función, sino que cubren con su labor la mayor proporción de Buenos Aires (Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC], 2015). Asimismo, es esencial tener en cuenta la importancia de estudiar estas variables en la población policial dado que los mismos son funcionarios públicos, auxiliares de justicia y agentes de control, por lo cual es importante que los mismos posean una buena preparación y control de su ansiedad (Berni, 2015).

El trabajo que realiza el policía tiene una particular incidencia dentro de los riesgos psicosociales, que son características propias de las condiciones del trabajo que realizan y del sistema de la organización; una institución

jerárquica y centralizada. Sin embargo, en el trabajo cotidiano, recibir insultos de los ciudadanos, ser criticados, ver distintas situaciones de violencia y en ocasiones estar involucrados, son solo algunos de los eventos que sobresalen a la hora de evaluar la cantidad de riesgos que viven los efectivos policiales diariamente y cómo incide en el desempeño de estos (Tejada, 2013).

Por otra parte, sumado a esto el alto índice de presión que despierta la formación específica (Quinatoa Ocampo y Guerra, 2019) son elementos que sustentan y favorecen la relevancia de este trabajo. En relación con las variables que se estudiarán, se ha evidenciado en algunas investigaciones relaciones significativas en la población policial.

El presente estudio es valioso dado que aportará a nivel teórico un conocimiento basado en evidencia sobre la relación entre las variables dado que en la actualidad existen lagunas en el estudio de distintos aspectos y rasgos de esta población, situación que ha llevado a que en la actualidad el número de efectivos policiales con licencias psiquiátricas como así también los índices de suicidio hayan aumentado de forma relevante. Esto se condice con estadísticas actuales que ha presentado el Reino Unido acerca de la prevalencia mundial de los problemas de salud mental que afectan al personal policial. A través de estudios de revisión sistemática y metaanálisis pudo observarse como el 9.6 % de los policías estudiados sufren algún trastorno de ansiedad generalizada, demostrando que existe una prevalencia de problemas de salud mental en la policía, que supera el doble de lo informado (Syed et al., 2020).

Los resultados que se obtuvieron permiten elaborar planes de mejoras en los institutos de formación policial como a su vez, favorecerán la

modificación del acompañamiento psicológico constante, los periodos de evaluación y formación, como así también la ampliación de las planificaciones académicas. Replantear los modelos actuales de formación policial y las competencias que presenta el personal es un elemento importante para desarrollar las capacidades que requiere la función. Es preciso destacar que continuar con los procesos de ajuste institucional en la Policía será beneficioso para los profesionales de la seguridad (Bulla et al., 2015; Calandrón, 2008; Ministerio de Seguridad de la Nación, 2018).

Cabe remarcar, además, que a medida que se accede a puestos más altos en la jerarquía dentro de los mandos de las fuerzas de seguridad, las necesidades de formación cambian y, por consiguiente, la metodología de evaluación de estos saberes, ya que no solo se evaluarán habilidades operativas sino también competencias específicas ligadas al autoaprendizaje y la gestión (Solé-Sanosa et al., 2003).

La realización de la investigación fue viable debido al acceso de la doctoranda a la institución en cuestión, lo cual será reforzado mediante un permiso previo a jefaturas superiores, con la finalidad de seleccionar efectivos participantes acorde al muestreo indicado. Ha de garantizarse a la institución y a los participantes, la confidencialidad de datos personales y la divulgación del contenido de la investigación posterior a su aprobación para informar resultados de manera directa y brindar confiabilidad a los agentes involucrados.

Por último, cabe destacar que se tuvieron los recursos económicos y tecnológicos para solventar la investigación sin riesgo de interrupciones o suspensión por ausencia de herramientas de trabajo. Tanto software como

documentación necesaria para el desarrollo de la tesis se encontraron a disposición. La realización de este trabajo permitirá dar pie a futuras investigaciones que tengan la finalidad de validar y modificar pruebas específicas para esta población como así también establecer planes de mejora.

1.2. Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Analizar (describir y evaluar) la relación existente entre las variables independientes: ansiedad, competencia para aprender y actitud frente al agravio, sobre el bienestar psicológico en el personal policial activo de la Provincia de Buenos Aires.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Conocer el tipo y grado de relación de las variables ansiedad, competencia para aprender y actitud frente al agravio sobre el bienestar psicológico, según las características sociodemográficos de: género, edades agrupadas, años en función y jerarquía alcanzada, en el personal policial evaluado.
- Explorar si la competencia para aprender, los niveles de ansiedad y las actitudes prosociales frente al agravio predicen el grado de bienestar psicológico.

1.3. Hipótesis

H1: Existe una relación positiva entre la competencia para aprender, ansiedad (baja) y actitud ante el agravio (subescala de perdón) con el bienestar psicológico y una relación negativa actitud ante el agravio (subescalas de sometimiento y venganza) y ansiedad (alta), según las características sociodemográficas del personal policial analizado.

H2: La competencia para aprender, los niveles de ansiedad y las adecuadas actitudes prosociales frente al agravio son predictores del bienestar psicológico del personal.

1.4 Justificación

La necesidad de identificar el grado de bienestar psicológico percibido por el personal policial es entendida por Ryan y Deci (2001, como se citó en Romero Carrasco et al., 2007), como la evaluación de los aspectos emocionales, afectivos y cognitivos que, a su vez, incluyen el afecto positivo, el negativo y la satisfacción; así como la evaluación del funcionamiento óptimo de las personas.

Debido a la constante exposición a factores estresores que ponen en riesgo el bienestar psicológico es que esta población se vuelve de vital interés (Valencia y Álvarez, 2023). Teniendo en cuenta las problemáticas anteriormente nombradas, que afectan constantemente a esta población, es que se considera fundamental conocer el grado en que ellos perciben y consideran que se encuentra su bienestar psicológico, como así también las variables predictivas de ese bienestar.

Con respecto a esto último, según Siancas y Uriarte (2015), implica comprender la percepción subjetiva de bienestar de acuerdo con las siguientes dimensiones: el nivel de aceptación de uno mismo, de autocontrol, de autonomía, de sus vínculos y con ello, sus proyectos. A su vez, las respuestas que las personas brinden respecto a esta variable permiten identificar el ajuste de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los policías, en diferentes espacios y medios de interacción. De este modo, se pretende lograr

una disminución permanente en la recurrencia de los factores de riesgo psicosocial en los miembros de la Policía de la Provincia de Buenos Aires.

Lo que motivó a esta investigación fue enfatizar, desde una postura psicológica, en la conciencia de los sentimientos, emociones, pensamientos y percepciones que tiene un trabajador de la policía. Esto, según Acosta et al. (2020), involucra observar su nivel de respuestas, entender aquellos factores que inciden tanto de manera positiva como negativa en su bienestar, lo que representa para ellos su labor y los niveles de satisfacción con su profesión.

2. Capítulo II: Estado del Arte

Peñalfiel et al. (2019), realizaron una investigación con metodología cualitativa, en el cuales se indaga sobre el estado de conocimiento que poseen los policías municipales y los funcionarios en Ecuador, con el objetivo de ver en qué situación actual se encuentran. Estableciendo para ello, un plan de capacitación en competencias enfocado en capacitar y promover la motivación y el autoaprendizaje en esta población. Al momento de realizar los cuestionarios y entrevistas, se trabajó en profundidad con el personal encargado del departamento de Justicia y Vigilancia, sobre una muestra de 1005 servidores públicos, en la cual están representados 449 policías municipales.

De acuerdo con la información obtenida, los hallazgos demuestran que la muestra poseía desconocimiento del marco regulatorio que se establecen en las ordenanzas municipales y que estas no son claras. Además, existe una falta de capacitación continua para los funcionarios y policías. A partir de una adecuada observación y estudio de campo, los investigadores afirman que, se debe buscar una solución para que la policía municipal cumpla con las ordenanzas establecidas, implementando un plan de capacitación a los funcionarios y policías. Donde se les brinde la oportunidad de que puedan mejorar en su administración, tener un mejor desempeño con sus compañeros y, asimismo, transmitiéndoles a sus colaboradores la mayor información posible.

En una investigación hecha por Benavides-Acosta et al. (2020), se efectuó un estudio con enfoque cuantitativo de corte transversal con un diseño no experimental y de carácter descriptivo, para analizar el bienestar psicológico

en policías que trabajan en la región del Caribe en Colombia. La muestra estuvo conformada por 602 oficiales, de los cuales 531 (88%) fueron varones y 71 (12%) mujeres. Para calcular el valor del índice de bienestar psicológico, se les administró a los participantes la Escala de Bienestar Psicológico (EBP), con sus subescalas. Los resultados obtenidos, muestran que en el personal policial predomina una percepción de bienestar alto, en la escala general y todas las subescalas.

Los hallazgos de dicha investigación permiten concluir que, si bien el grado de percepción de bienestar psicológico se encuentra en los rangos medio y alto, es necesario enfatizar en la conciencia de los sentimientos y emociones del policía. Esto con respecto a su percepción frente a lo que significan su existencia, sus sentimientos y sus niveles de satisfacción en los diferentes ámbitos de desarrollo humano. Terminan por establecer que, se recomienda diseñar protocolos o guías de intervención, desde un enfoque cognitivo conductual, con el propósito de fortalecer dicha percepción desde los planteamientos del apoyo social, propiciando espacios de aprendizaje experiencial que les permita evaluar los recursos con los que cuenta a la hora de emprender su labor policial.

Lázaro-Silvestre Y Vargas De la Cruz (2021), proponen entender la labor policial a partir de la relación entre las variables de autoeficacia y bienestar psicológico en efectivos de la policía, precisamente en cuatro comisarías de Lima, Perú. El diseño de investigación que utilizaron fue cuantitativo no experimental de corte transversal. Se seleccionaron para la muestra 300 policiales, a los cuales se les administraron dos escalas que permiten medir ambas variables, con el fin de analizar la situación y la

experiencia laboral que manifiesta cada participante. Los resultados de este estudio demuestran que se necesita de ambas variables para que el personal policial se encuentre a gusto en su labor y que existe una relación directa y estadísticamente significativa entre estas dimensiones.

Mientras la autoeficacia sea mayor, el bienestar psicológico también lo será, o en tal sentido, si la autoeficacia es adecuada, el bienestar psicológico también lo será. Otro hallazgo que se permitió conocer en esta investigación es en relación al bienestar psicológico, variable en la cual se encontraron niveles bajos. El personal de la policía, al pasar por situaciones de ansiedad y estrés, derivados de su trabajo, terminan teniendo falta de motivación, energía y dificultades para tomar decisiones. Esto hace que, por lo general, gran parte de los efectivos policiales de las comisarías evaluadas, no se sientan autorrealizados y no desarrollen la confianza necesaria para relacionarse con sus compañeros, por lo cual es necesario que reciban capacitaciones para optimizar sus niveles de bienestar psicológico.

Mayhuasca-Mayorca (2023), realiza un estudio con metodología cuantitativa, para determinar el bienestar psicológico en el personal policial en la Comisaría PNP Independencia en Lima, Perú. La población seleccionada para la muestra, fueron exactamente 92 miembros del personal policial. Los resultados del estudio revelaron una relación media y positiva entre bienestar psicológico y clima laboral, es decir, los trabajadores que perciben un buen clima laboral gozarán de bienestar psicológico, viéndose reflejado en el desempeño de sus actividades como trabajador.

Por otro lado, el presente estudio confirma que, más allá de las capacidades individuales de cada oficial, debe haber un buen clima laboral

para que la persona desarrolle un respectivo bienestar psicológico. A su vez, los participantes de la investigación requieren y exigen a sus empleadores la implementación de estrategias de comunicación que los ayuden a resaltar y promover los valores de la policía, obtener mejoras en la comunicación y los mensajes que se transmiten; además, a la toma de decisiones relacionadas con su trabajo, así como crear condiciones que integren al personal y fortalezca su compromiso e identidad institucional.

Entendiendo que, uno de los tantos factores que pueden incidir en el bienestar psicológico del personal policial es la ansiedad, autores como Quinatoa-Ocampo y Guerra (2019), se proponen abordarla, realizando un trabajo de investigación con metodología cuantitativa. En este estudio, se busca definir los niveles de ansiedad que se encuentran en Grupos Élite de la Policía Nacional del Ecuador, verificando la correlación existente entre el grado de ansiedad con el desempeño laboral. Para evaluar el grado de ansiedad, de tipo cognitiva, fisiológica y motora presente, se seleccionó a 100 policiales del género masculino y se aplicó con ellos el test ISRA. Los resultados evidenciaron que sólo 10% de la muestra presentó un grado de ansiedad mínima, es decir, el 90 % mostró ansiedad entre moderada y severa.

En este sentido, se demuestra que el personal policial posee un rendimiento profesional por debajo de la excelencia y los factores relacionados con la presencia de la ansiedad se caracterizan por: un pensamiento cognitivo bajo, falta de concentración en las labores cotidianas, bloqueo en la capacidad de raciocinio, afectación a nivel fisiológico y dificultad para la toma de decisiones objetiva y en la capacidad de resolución de problemas.

Fonseca y Vila-Poma (2023), realizaron un estudio con enfoque cuantitativo y correlacional, con un diseño no experimental y transversal, con el objetivo de determinar la relación entre la ansiedad y el bienestar psicológico laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo. La muestra contó con un total de 150 sujetos, con los cuales se aplicaron dos instrumentos: la Escala de Ansiedad de Zung de 1985 que fue adaptada a posterior por Valladolid en 2021. También se usó la adaptación del Cuestionario de Bienestar Laboral General de Díaz-Torres y Medina-Indalez (2019). Los resultados de dicha investigación indicaron que existe una relación altamente significativa, de grado moderado y signo negativo entre la ansiedad y el bienestar laboral. Demostrando que, a medida que la ansiedad aumenta, el bienestar disminuye. Terminan por concluir y resaltar la importancia de crear programas de sensibilización, de capacitación, realizar evaluaciones psicológicas continuas, generar grupos de apoyo, entre otras sugerencias, destinadas al personal policial, las cuales contribuyan a mejorar su bienestar. Dado que, al crear este tipo de proyectos o programas en dichos colaboradores, repercutirá en una reducción de la ansiedad y otros factores asociados.

En cuanto a los factores que pueden incidir en el bienestar psicológico del personal policial, Rodríguez y Moreno (2011), tienen en cuenta las actitudes ante situaciones de agravio. Para ello realizan un estudio cuantitativo de tipo descriptivo-comparativo con corte transversal, con el objetivo de evaluar y observar este factor entre aquellos oficiales que forman parte de las fuerzas de seguridad, comparando sus actitudes con las de universitarios. Participaron de la investigación 476 sujetos, a los cuales se les administró el Cuestionario de

Actitudes ante Situaciones de Agravio (CASA), para evaluar los diferentes niveles de respuesta, ya sean pasivas, agresivas o prosociales. Como conclusiones finales, los autores percibieron que las respuestas del personal policial corresponden a un cierto sometimiento. Además, los oficiales de Policía obtuvieron medias inferiores en las actitudes agresivas y prosociales y un promedio mayor en la dimensión pasividad. El incremento en cuanto a las actitudes pasivas y la menor puntuación en las actitudes agresivas en los oficiales, se pueden atribuir al fuerte énfasis en la obediencia y el control de la agresividad que la Institución promueve actualmente y que está presente en la formación.

Lluch-Molins y Portillo-Vidiella (2018), a través de un estudio documental, analizan la competencia de aprender a aprender en el marco de la educación superior, teniendo en cuenta sus dimensiones, factores asociados, metodologías y sistemas de evaluación para su implementación en la educación superior. Como resultado de dicho estudio se identificó el valor añadido de esta competencia y la valoración de los procesos de evaluación formativa sostenibles que fomentan la toma de conciencia mediante la autoevaluación y la retroalimentación entre iguales. En conclusión, la competencia para aprender conlleva aprender a centrar la atención en el aprendizaje como actitud vital, que acompaña a la persona de forma permanente. Esto implica cambios en la formación docente y la activación de metodologías que integren la evaluación como proceso continuo de construcción de conocimiento.

La misma problemática fue de interés para Nieri y Fritzler (2019), la cual tuvo como objetivo investigar si la competencia para aprender y los rasgos de

personalidad predicen el bienestar psicológico de los cadetes de policía. La muestra estuvo compuesta por 411 cadetes y los instrumentos utilizados fueron: el BFI (*Big Five Inventory*), EMA – M (Escala de Metas de Aprendizaje), MHC-SF (*Mental Health Continuum – Short Form*) y un cuestionario sociodemográfico. Los resultados obtenidos permitieron comprobar que tanto la personalidad como la motivación por el aprendizaje son variables que predicen el bienestar. Asimismo, se deja constancia que los niveles de bienestar varían en función del género y la edad.

3. Capítulo III: Marco Teórico

3.1 Labor Policial

Crisafulli (2009), propone entender al personal policial como una institución funcional del Estado, que actúa bajo la autoridad nacional y dentro de la soberanía nacional, regida por un conjunto de normas jurídicas de distinta jerarquía, que se reconfiguran, reinterpretan y van creando interrelaciones personales entre sus miembros y hacia la comunidad. Normas de trato, de cooperación, de reclamo, de accionar, ritos, costumbres y valores que forman parte de una resignificación de las normas jurídicas, y que su reiteración posibilita hablar de la existencia de una cultura institucional que se interrelacionan constantemente con la cultura en términos más amplios, que la comprende y la modifica.

Por su parte, Osse (2008) establece que la característica fundamental del trabajo policial es que las comunidades son parte esencial de la vida en sociedad, dado que participan constantemente en la identificación de los problemas de delincuencia y desorden. Este tipo de trabajo exige que la policía entable contacto activamente con sus comunidades, se centre en la prevención del delito y no en la detección, estudie por qué la población reclama los servicios de la policía y tenga como objetivo atajar las causas subyacentes en lugar de los síntomas.

De acuerdo con Garriga-Zucal (2010), son diversos los trabajos que, desde las ciencias sociales, estudian las prácticas y la labor policial en sí, enfatizando cada uno de ellos dimensiones tales como: la corporalidad, la formación, las definiciones morales, la violencia policial, el oficio y la identidad policial, por mencionar algunos. Con respecto a esto es que se han analizado

los procesos de adscripción correspondientes a una identidad policial y cómo es que el sujeto policial construye identidad en oposición con la “sociedad civil” a través de la incorporación de valores, sentidos, moralidades y principios éticos propios, de la asimilación de rutinas y saberes específicos a través de mecanismos de lealtad, identificación, pertenencia y jerarquización.

Garriga-Zucal (2010), plantea que en la labor policial:

Los efectivos policiales se asumen un espacio simbólico que les da sentido y orienta sus acciones, lo que permite que ese espacio se reproduzca mantenga y actualice. Así, la institución policial es hermética e incommunicada con el resto de la sociedad, capaz de crear sus propios valores y representaciones. (p. 14)

Según Arce-Navarro (2008), la labor policial implica que los miembros de esta organización puedan aprender y saber cómo vincularse y cómo relacionarse de manera directa e indirecta con la población a la cual representan. Al funcionar como un servicio público, la idea de atención debe estar presente en aquellas actuaciones, comportamientos, valores y en la base de toda actuación policial. Además, como requisito fundamental, deben saber tener presente el respeto a la dignidad, la libertad, la integridad física, la igualdad, la vida del ciudadano al que se atiende en cualquier momento. Esta labor debe tener como objetivo principal brindar la protección integral de la persona y amparo en situaciones críticas, mediante la aplicación de medidas oportunas.

Para que se pueda construir en la sociedad una policía efectiva, Mejía (2014), destaca la importancia de cinco elementos claves donde el ciudadano

se sitúe en el centro y pueda ser visto como un co-productor de los servicios públicos, mencionando los siguientes:

- Participación activa de la comunidad: Requiere la acción de todos los actores sociales e institucionales, tanto a nivel nacional como local para la implementación de los planes de prevención de la violencia. Donde la concepción de policía pasa de ser un “Estado Policía” o las concepciones tradicionales de “Seguridad Pública”, a un modelo de “co-creación” del servicio. Por ejemplo, cuando las comunidades mismas son partícipes en el diseño de planes de seguridad o participan activamente en la prestación del servicio de seguridad abriendo canales de comunicación con su policía para pasar información sobre la ocurrencia de delitos. En esta nueva concepción de la seguridad, los buenos resultados dependen de la colaboración entre los ciudadanos y el Estado.
- Autonomía para tomar decisiones: La policía comunitaria es un modelo que da autonomía profesional a los oficiales para que desarrollen su conocimiento y se orienten hacia sus responsabilidades sociales. Las relaciones con la comunidad son claves, pues ayudan a entender y enfrentar mejor el delito y la percepción de temor de los ciudadanos.
- Involucrar a todo el cuerpo policial: no basta con que un policía tenga mayor autonomía ni tampoco es suficiente la creación de algunas unidades denominadas policía comunitaria, si el resto de la institución mantiene el enfoque confrontacional de la seguridad pública y no asume un modelo de “co-creación” de la seguridad. La implementación de este modelo requiere de cambios a nivel político, institucional y sobre todo,

del personal policial. El énfasis de la formación de los nuevos policías no es en el manejo de armas, es en el manejo de relaciones con la comunidad y en el respeto a los derechos humanos. Se trata de un cambio en los valores, habilidades y actitudes de los policías.

- Un enfoque proactivo, enfocado a resolver problemas: otro de los paradigmas modernos muy vinculados es el de policía orientada a problemas, lo que busca esta estrategia es un enfoque más proactivo y menos reactivo a los incidentes a los que respondía la policía de manera individual. De esta manera, el policía puede concentrarse más en los problemas que en los casos aislados.
- Decisiones basadas en evidencias científicas: este paradigma de policía se refiere a que el trabajo policial se debe basar en la evidencia científica de lo que funciona mejor, utilizando la investigación científica para evaluar y guiar la práctica policial.

El trabajo policial en la comunidad requiere fijar estrategias y agentes de gran calidad y bien formados, capaces de entablar contacto con las comunidades, evaluar sus necesidades y de trasladar objetivamente esas necesidades a iniciativas de organización. Esto no significa que se limiten a hacer sin más lo que la gente quiera que hagan. De hecho, los índices elevados de corrupción y el escaso desarrollo de la profesionalidad son factores con los que hay que tener la máxima cautela cuando se aplica el trabajo policial en la comunidad. La estructura organizativa debe reflejar este principio (Osse, 2008, p. 101).

3.1.1 Breve Recorrido Histórico de los Orígenes de la Policía

De acuerdo con Loubet del Bayle (2006), la creación de la organización policial, tal como la conocemos hoy en día, ha estado relacionada con dos hechos: la creación del Estado, como organización política de las sociedades modernas, y los procesos de urbanización, de creación de la ciudad en sentido moderno, como consecuencia de la industrialización. Hobbes, uno de los ideólogos del Estado Absoluto, que constituye la primera versión o forma del Estado, considera que los hombres son extremadamente peligrosos para ellos mismos, que tienden a enfrentarse, a luchar y a destruirse y que la función del Estado ante esto, debe ser evitar esta destrucción, garantizando la seguridad de la población de su territorio.

Por otro lado, Bittner (1974), explica que a finales del siglo XVIII y principios del XIX, la revolución industrial atrajo miles de personas a las ciudades, creando una gran necesidad de protección policial. En este sentido, la urbanización trajo consigo la necesidad de regulaciones formales explícitas, dado que la vida de la gente que vive en las ciudades está repleta de oportunidades para infringir las normas y hay numerosos incentivos para evitar su cumplimiento. En la medida en que los procesos de urbanización, consecuencia directa de las diversas revoluciones industriales, se aceleran, la seguridad no puede provenir de los controles internos, del control social informal o del voluntarismo de los ciudadanos a tiempo parcial ni puede estar en manos privadas (Bittner, 2003, como se citó en Lorec-Valcarse, 2013).

En este contexto, se hace necesaria la creación de instituciones formales de control social, es decir, instituciones con carácter permanente y profesional que se dediquen a asegurar el cumplimiento de las normas

necesarias para garantizar la convivencia y la supervivencia de la sociedad. Entre las instituciones de control social formal se destacan la administración de la Justicia y la Policía con funciones complementarias. De esta manera, la organización policial funciona como es uno de los mecanismos de control social formal posibles, no el único, ya que le han precedido y coexisten con ella otros cuerpos e instituciones dedicados al control formal (Reiner, 2000).

Durante todo el siglo XIX, en determinados momentos, se presentaron diferentes situaciones complejas relacionadas con crisis y alteraciones del orden público debido a conflictos sociales y políticos. El recurso al Ejército era lo más accesible y funcional para ese entonces, pero acababa resultando peligroso por las consecuencias de las intervenciones militares. Dado que, el uso del ejército implicaba el uso de la violencia o la fuerza y sus intervenciones resultan poco aptas para afrontar los problemas de orden público con los parámetros propios e indispensables de los estados de derecho en proceso de consolidación. Además, el número de víctimas que estos provocaban no hacía más que multiplicar los conflictos y agravar las crisis políticas (Crawford, 2008)

Entrado el siglo XX, se renunciará a recurrir al Ejército eventualmente en temas de orden público. Sin embargo, en algunos países, las fuerzas militares sirven y facilitan para hacer frente a los nuevos conflictos de orden público, en términos de guerra específicamente. Como afirma Bertaccini (2009), el mantenimiento de cuerpos policiales de naturaleza militar parece proporcionar a las clases dominantes un mayor grado de seguridad ante las graves turbulencias sociales, ya que los percibían como más disciplinados y efectivos a la hora de mantener el statu quo político y social. De todas maneras, los cuerpos policiales de naturaleza y estructura militar que han sobrevivido

hasta la actualidad se encuentran normalmente bajo la dirección de las autoridades civiles de interior. Una solución frecuente será mantener cuerpos policiales que, aunque apliquen estrategias y métodos policiales, conserven la estructura y disciplina militares, pero a su vez, se adapten a las nuevas reglas de convivencia de cada sociedad.

Desde los orígenes de la argentinidad, por ejemplo, esta profesión fue más que un oficial de policía, fue el alguacil, regidor, alcalde, celador, sereno y hasta agente. Sin embargo, en casos donde la sociedad lo demanda o necesita con urgencia de su función, también debe ser el enfermero, psicólogo, bombero, partero y todo lo que hace falta metafóricamente hablando. En este sentido, Frederic (2009), explica, en conmemoración a esta profesión, que no solo es la cara más visible de la ley sino también la persona que siempre tiene que estar dispuesta a ayudar. La Policía Federal Argentina traspasó los tiempos dando sobrados testimonios de su identidad y pertenencia a la gente, a la ciudad y al territorio nacional, el recuerdo de su entrega no está en los nombres de las calles que cimento con su sangre, pero siempre estará en la memoria de la institución y en todos los que encarnan la indestructible fuerza de su inspiración.

Según Frederic (2009), la implantación del personal policial, tal como lo conocemos hoy en día, será un proceso gradual y largo. Particularmente, a lo largo de la historia argentina, la institución policial ha atravesado una serie de transformaciones. Desde la finalización de la última dictadura militar en 1983, algunas estuvieron vinculadas a los procesos de democratización y otras a la profesionalización policial, que implican cambios de los espacios de formación y actuación policial. La tendencia desde el retorno democrático ha sido la de

establecer un control político de las fuerzas, incorporar nuevos contenidos y agentes a la formación, y mejorar las oportunidades de las mujeres que, por ejemplo, se incorporaron recientemente al escalafón de oficiales y no fue hasta 2006 que egresó la primera oficial de policía.

Bover (2016), establece que, la Policía Federal Argentina (PFA), fue creada en 1943 a partir del decreto 17.750/43. Este promovió el reemplazo progresivo de la Policía de la Capital que se encontraba en funciones desde 1880, y recién fue completamente sustituida en el año 1945. Desde entonces, la policía cumple tareas de auxiliar de justicia en vínculo con la justicia federal y de seguridad.

3.1.2 La Concepción de Policía

Favelukes (2007) menciona que, durante el siglo XVIII, el concepto de policía distaba de tener el sentido que tiene actualmente. Precisamente en 1782, en el virreinato del Río de la Plata se difundió, sobre todo a partir de la promulgación de la real ordenanza de intendentes, la denominación que se le dio a una de las ramas de la administración borbónica, que aparecía en las ordenanzas y disposiciones como sinónimo de “buen orden” urbano. Este sinónimo de lo que hoy en día llamamos policía, equivalía a la buena orden que observa y guarda en las ciudades y repúblicas, cumpliendo las leyes u ordenanzas establecidas para su mejor y para su propio gobierno.

Osse (2008), menciona que tanto el término “policía” como “política” son términos estrechamente relacionados. Ambos derivan del latín “politia”, que significa “administración civil” o “Estado” y proviene de las voces griegas “polis” (ciudad) y “politikè” (lo que pertenece a la ciudad-Estado, a la sociedad civil). En este sentido, se demostraba que, el término policía abarcaba toda la

responsabilidad del Estado, incluidas las funciones religiosas. Años más tarde, el concepto se utilizó sólo para designar las funciones seculares del Estado, y después sólo para ciertos aspectos de estas funciones del Estado. En este sentido, el concepto de policía en sí mismo puede entenderse desde diferentes perspectivas y a través de cada momento de la historia tiene un significado específico. Su rasgo característico es que su alcance se ha reducido cada vez más. Sin embargo, aunque la expresión labor policial se use con muchos significados distintos en mente, se emplea en particular para designar el proceso de garantizar el cumplimiento de la ley en todos sus aspectos.

Delgado-Mallarino (1993), reconoce que existen múltiples definiciones del concepto de policía y propone clasificarlas en base a: la policía como poder, como función, como finalidad, como servicio público, como norma y como institución. En primer lugar, la policía como un poder puede definirse como la facultad que tiene el Estado para limitar las libertades individuales y derechos, en beneficio de la comunidad. Esta facultad nace de un mandato constitucional que busca evitar que se produzcan hechos o actos contrarios al derecho. En cuanto a la policía como función, se refiere a la protección de las libertades y derechos que de ella derivan. De esta manera, la función de la policía es la potestad del Estado para el ordenamiento de las actividades individuales, con el fin de garantizar los elementos necesarios para el bienestar y el desarrollo de la actividad humana.

La policía como finalidad, tiene que ver con el mantenimiento y la protección del orden público interno, resultado de la prevención y las perturbaciones de la seguridad, la tranquilidad, la moralidad, entre otros aspectos. La policía como servicio, evidencia el hecho de funcionar a cargo del

Estado y ser una actividad organizada técnicamente, con la finalidad de satisfacer las necesidades de carácter general bajo un régimen jurídico general. Esta conceptualización posee las siguientes características; el ser público (no tiene ánimo de lucro, no se le puede negar a nadie), primario (satisface necesidades esenciales para la vida en comunidad), obligatorio (es necesario para la comunidad), directo (innegable en su función y prestación), monopolizado (se presta únicamente por el Estado) y permanente (no puede suspenderse ni interrumpirse). La policía como norma es el conjunto de prerrogativas que facultan al Estado, a través de sus agentes, para llevar a cabo acciones con el fin de impedir que se violen las normas en perjuicio de la comunidad social. Finalmente, este autor entiende la policía como institución al ser un cuerpo civil, de carácter permanente y que se encuentra a cargo del Estado, con principios, objetivos, políticas e ideologías específicas (Delgado-Mallarino, 1993; Garriga-Zucal y Maglia, 2018).

Entendiendo la profesión policial, desde la concepción de lo que significa puntualmente “ser policía”, Galvani (2009), explica que esto se caracteriza por el hecho de que sus miembros o trabajadores tienen la portación legítima de armas de fuego que otros miembros de la sociedad no poseen o por lo menos no pueden acceder fácilmente. Son quienes pueden usarlas, en las circunstancias que consideren necesarias, pudiendo matar o morir en consecuencia.

En esta misma línea, Da Silva-Lorenz (2016), considera que un elemento característico de esta profesión es la portación legítima de armas de fuego y el estado policial. Plantea que, si bien no es posible encontrar una definición puntual o cerrada acerca de lo que los funcionarios definen como su

labor, un punto en concreto es considerarlo como una vocación que está armada permanentemente y que no puede conocer su profesión hasta que se sacrifica por otros en la práctica.

3.1.3 Función Policial

Según la oficina de las Naciones Unidas Contra la Droga y el Delito, (UNODC, 2010), la función policial es un término cuya significación está impulsada por toda una serie de variables que incluyen políticas públicas, factores culturales y económicos. Los enfoques de esta función varían en casi todos los casos, desde una policía con alto nivel de control, hasta lo que se ha denominado como policía por consentimiento. En donde, el primer tipo suele ser altamente centralizado, preferentemente reactivo y del tipo militarista. El segundo puede ser centralizado, pero interpreta la actividad policial más bien como una respuesta a las necesidades de la comunidad local en cuanto a la detección y resolución de los problemas que requieren intervención policial.

Para Márquez (2017), la función policial ocupa un lugar primordial en materia de seguridad ciudadana, donde la legitimidad y eficacia de las actuaciones de estos agentes estatales son fundamentales para promover la seguridad, la justicia y los derechos humanos en las sociedades democráticas. La cuestión policial justifica su trascendencia actual, pues, además de ejercer una función indispensable de la administración del Estado, es un instrumento de intervención social que tiene un efecto en las principales formas de relación entre el Estado y la sociedad. Al ser una responsabilidad estatal que atiende necesidades de primer orden de la ciudadanía debe, indiscutiblemente, implementarse a través de políticas sustentadas en el respeto y tutela de los derechos humanos que permitan garantizar la paz social.

Guillen-Lasierra (2016), habla de las funciones de policía en base a una respectiva administración, entendiendo la función administrativa que lleva la policía en cuestiones de supervisión y control de la normativa, que regula las diversas actividades en que el Derecho ha detectado intereses públicos para asegurar su cumplimiento, y, en caso de infracción, proceder a su sanción. Estas funciones lo son también de control social y los cuerpos de funcionarios que las desempeñan llevan a cabo funciones de control social formal, mostrando que, la policía no ostenta el monopolio de las funciones formales de control que pueden llevar aparejado el uso de la coerción estatal legítima.

Del mismo modo, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2017), habla de las funciones del personal de la policía, estableciendo que esta función debe tener como principales objetivos: mantener la seguridad y el orden en lugares públicos, hacer respetar las leyes, proteger a los ciudadanos y a sus bienes de peligros y actos delictivos. El cumplimiento de esta importante responsabilidad supone un elemento positivo para la satisfacción de las necesidades y para la tutela de las libertades y derechos fundamentales de la sociedad. Según este organismo, el ejercicio de estas facultades muchas veces presenta contradicciones a la hora de priorizar los derechos de las personas.

Retomando a Osse (2008), en su investigación, desarrolla que las funciones policiales se clasifican en básicas y en adicionales. Como funciones básicas, a la policía se le exige que desempeñe un correcto mantenimiento del orden público, una adecuada prevención, detección del delito y una prestación de asistencia. En cuanto a las funciones adicionales, pueden añadirse, por ejemplo: responsabilidades de lucha contra incendios, responsabilidades

penitenciarias, responsabilidades relacionadas con los transportes (ferrocarriles, ríos, etc.), control de estacionamientos, control de fronteras y de la inmigración, funciones administrativas (como la expedición de pasaportes y permisos), funciones de ministerio público, funciones de seguridad nacional e información y protección de personalidades. Siempre que estas tareas no entren en conflicto entre sí, se basen en la ley y no superen la autoridad de la policía, no hay motivos para oponerse a la adición de otras funciones.

3.1.4 Organización Policial

Fernández y Yñiguez (2014) explican que, en función de cómo esté estructurada una organización policial facilitará que lleven a cabo unas funciones u otras. En el caso de ser una organización de grandes dimensiones y muy centralizada ofrecerá respuestas homogéneas y posiblemente con buenos recursos especializados, pero puede tener problemas para afrontar problemáticas muy concretas en espacios muy determinados o para ofrecer una respuesta rápida a problemas emergentes. En sentido contrario, una organización pequeña u organizada a partir de unidades territoriales muy descentralizadas que actúa en un territorio reducido podrá tener un conocimiento de problemáticas específicas y detectará posiblemente mejor los pequeños cambios a nivel local. Tendrá muchas más dificultades para detectar las nuevas tendencias globales, o para responder a problemas que requieran de un nivel alto de especialización.

Adicionalmente, el tipo de liderazgo que se ejerza en una organización policial tiene influencia en el funcionamiento de la organización. Los criterios que han de seguir los procesos de promoción mostrarán si la organización pone el énfasis de las cualidades necesarias para el ejercicio del mando o si

simplemente quiere premiar buenos servicios en los grados inferiores. Un criterio muy habitual en las organizaciones policiales es promover al buen agente, que tiene buenas intervenciones, que siempre está dispuesto a trabajar y que es fiel a la organización, con independencia de que tenga cualidades para ejercer las funciones de coordinación y mando o no (Fernández y Yñiguez, 2014)

La policía de la Provincia de Buenos Aires, de acuerdo con la Ley 13.982 (2009) se divide en distintos escalafones dentro de la organización general y su organigrama. Según el artículo 27 de la ley detallada, se dividen en:

- Escalafón comando: dentro se pueden encontrar el subescalafón general (compuesto por las jerarquías que van desde oficial de policía, sargento, teniente, teniente 1ro, capitán y mayor) y por el subescalafón comando propiamente dicho (compuesto por las jerarquías que van desde Oficial Subayudante, Oficial Ayudante, Oficial Subinspector, Oficial Inspector, Oficial Principal, Subcomisario, Comisario, Comisario Inspector, Comisario Mayor y Comisario General)
- Escalafón Administrativo: compuesto por las jerarquías que van desde Oficial Subayudante, Oficial Ayudante, Oficial Subinspector, Oficial Inspector, Oficial Principal, Subcomisario, Comisario, Comisario Inspector, Comisario Mayor y Comisario General
- Escalafón Profesional: compuesto por las jerarquías que van desde Oficial Subayudante, Oficial Ayudante, Oficial Subinspector, Oficial Inspector, Oficial Principal, Subcomisario, Comisario, Comisario Inspector, Comisario Mayor y Comisario General

➤ Escalafón Servicios Generales: compuesto por las jerarquías que van desde oficial de policía, sargento, teniente, teniente 1ro, capitán y mayor. Siguiendo con lo que propone la Ley 13.982, el personal que reviste en alguno de los subescalafones puede pasar a otro, conforme lo establezca la reglamentación. Sin embargo, no puede desempeñarse simultáneamente en más de un subescalafón (ley 13982, 2009 y ley 14382, 2010).

3.2 Bienestar Psicológico

3.2.1 Conceptualizaciones del Bienestar Psicológico

Según Veenhoven (1991, como se citó en Zubieta et al., 2012), el bienestar psicológico es el grado en que el individuo ve su vida como algo positivo. En tal sentido, este constructo enfatiza sobre aspectos más saludables sobre los individuos, sobre aquellas estrategias y herramientas que contribuyen con el desarrollo de su salud mental. Por otro lado, cabe mencionar que el término bienestar en sí mismo, tiene una base filosófica como la hipótesis de Aristóteles, que establece el principio de que hombres y mujeres siempre persiguen la felicidad.

Del mismo modo, Ryff (1989), establece que existen dos enfoques que explican el constructo de bienestar, el primero denominado hedonismo y el segundo denominado eudaimónico. En primer lugar, el enfoque hedonista se refiere al tipo de felicidad del ser humano, quien busca constantemente sensaciones de placer, que son gratificantes para los individuos, evitando el dolor y malestar. Mientras que, el principio eudaimónico hace referencia a vivir de manera armoniosa, organizando nuestros pensamientos y conductas, viene a ser el fin de todos los actos sobre el cual se rige el ser humano.

El autor al desarrollar estos dos métodos pretende hacer referencia al concepto de bienestar subjetivo y bienestar psicológico. Estos conceptos, parecieran contener el mismo significado, pero ambos presentan particularidades en su caracterización. El bienestar psicológico explicado desde el enfoque eudaimónico incluye los aspectos positivos y las actitudes que se manifiestan en general en cualquier ser humano en el proceso de su desarrollo personal. El segundo método desde el hedonismo incluye a las personas que sienten alegría y felicidad al lograr metas, es plenamente propio y de cada uno. Está centrado en aspectos relacionados con la manera en que la persona ha percibido su presente o su pasado reciente (Ryff,1989).

Waterman (1993), fue uno de los primeros autores en caracterizar el bienestar psicológico desde la perspectiva eudaimónica. Este autor vincula la concepción eudaimónica del bienestar a lo que él denomina sentimientos de expresividad personal. Encontrando relación en esta conceptualización con aquellas experiencias, de gran implicación con las actividades que la persona realiza, que le permiten al ser humano sentirse vivo y realizado o, asimismo, ver la actividad que se realiza como algo llenador y con sentido.

El bienestar psicológico es comprendido en su totalidad, como un estado integral de salud psíquica, por lo cual se asocia a expresiones adaptativas del sujeto, regulación emocional y una autoestima preservada, lo que le permite un adecuado funcionamiento en sociedad. Ello supone que en la vida del individuo subsistan aspectos positivos por sobre aspectos negativos de tal manera que predominen vivencias afectivas positivas como la alegría, la motivación entre otros (Da Costa et al., 2014).

Por su parte, González-Méndez-Echeverría (2005), explica que el bienestar psicológico se encuentra vinculado con el estado mental y emocional de una persona, el cual va a determinar el funcionamiento psíquico óptimo, de acuerdo con su paradigma personal y al modo de adecuarse a las exigencias internas y externas del entorno físico y social. Relaciona este concepto con las creencias que orientan las acciones de las personas y el significado atribuido a sus experiencias previas. Lo que propone el autor es asociar el bienestar con el poseer experiencias aceptadas y asimiladas cognitivamente y emocionalmente de manera satisfactoria y poseer la capacidad de rechazar otras como inconvenientes o, por lo menos, con la habilidad de adaptarse a diversas circunstancias con flexibilidad.

Oramas et al. (2006), señalan que el bienestar psicológico es un elemento crucial en la vida humana, para que la persona pueda disfrutar de una salud mental satisfactoria y así alcanzar un desenvolvimiento adecuado en las diversas áreas de desarrollo intrapersonal e interpersonalmente.

Considerando los diferentes puntos de vista de los investigadores sobre las temáticas y singularidades que se le pueden dar al concepto bienestar psicológico, Vielma y Alonso (2010), pretenden establecer una definición abarcativa sobre este último. Entendiendo que, el bienestar psicológico es un proceso que se relaciona con el sentido de la vida otorgado por cada individuo a su existencia individual y colectiva, funcionando como el resultado de una reflexión sobre la satisfacción con la vida. Desde estas perspectivas, el bienestar psicológico está intrínsecamente relacionado con la satisfacción humana. Sin embargo, no permanece inerte ya que puede verse afectado por

diversos factores, entre ellos la socialización, la cual se manifiesta con los humanos o con otras especies vivas.

3.2.2 El Bienestar Psicológico en el Contexto Laboral

Ahora bien, cabe indicar que, desde la perspectiva del entorno laboral, es relevante y es necesario evaluar el bienestar psicológico del personal que desarrolla diversas tareas y responsabilidades en su labor. En cuanto al desarrollo de tareas, principalmente la competencia y capacidad para trabajar con eficacia resulta esencial, y más aún en el desempeño de actividades que suponen enfrentarse a situaciones de riesgo, como es el caso del área de seguridad que desarrollan los agentes de policía (Muñoz, 2017).

Entonces, el contexto social o entorno en el que el sujeto desarrolle su vida cotidiana influye y es influido por el estado psicológico que presente, puesto que manifestaciones de malestar psíquico pueden desencadenar erróneas percepciones del mundo circundante y deficiencias en la adaptación y sociabilidad del individuo, generando mayor aislamiento y extrañeza ante lo ajeno. De manera opuesta, la salud psíquica y mental otorga posibilidades, herramientas para el progreso, la productividad y la plenitud (Ryan et al., 2008).

Puede entenderse al bienestar psicológico laboral como el grado óptimo de satisfacción del trabajador; correspondiente a un estado mental y conductual dinámico, determinado por las necesidades y las expectativas del trabajador. Se concibe como un constructo multifactorial y estructural que forma parte de la calidad de vida laboral y responde a la evaluación positiva subjetiva del trabajo que le permite sentirse satisfecho por medios de sus percepciones y valoraciones (Restrepo-Escobar y López-Velásquez, 2013).

Ryff (1989), explica al bienestar psicológico como aquella valoración realizada por la persona de acuerdo a los diferentes ámbitos de su vida, influenciado puramente por una experiencia personal, por el desarrollo de ciertas capacidades y el crecimiento personal. Se enfoca en definir este término a partir de un modelo multidimensional del bienestar psicológico (BP), en la unión de tres teorías del óptimo desarrollo humano, basado en seis dimensiones, con las cuales se logra examinar el aspecto físico y negativo del BP. Este modelo, va a facilitar la evaluación comprensiva de la persona, y esto resulta beneficioso, dado que, los profesionales de la salud pueden conocer e incorporar las seis dimensiones de BP en los procesos de ayuda para los efectivos policiales, entre ellas se distinguen las siguientes:

- Autonomía: se refiere a la autodeterminación, la forma de evaluación, la regulación del comportamiento desde el interior, con la capacidad de tomar decisiones de manera independiente sin ninguna condición e influencia de por medio. La persona con autonomía es fiel a sus pensamientos y decisiones y confía en ellos.
- Auto-aceptación: hace referencia al conocimiento y aceptación tanto de virtudes, valores como las fortalezas que tienen los individuos de sí mismos. Reconociendo y aceptando la apariencia positiva y negativa. La persona tiene una apreciación positiva de uno mismo, muestra satisfacción, reconoce fortalezas y debilidades, confía en sí misma y reconoce sus características y cualidades.
- Vínculos afectivos: hace referencia a las relaciones y mantenimiento de vínculos que tiene el individuo con los demás. La persona es cálida con

los demás, se preocupa por los otros, es comprometida, cultiva buenos lazos afectivos, posee, desarrolla y mantiene relaciones sanas.

- Dominio del entorno: consiste en establecer entornos favorables manejando su entorno y satisfaciendo sus propios deseos y necesidades. La persona se encarga de liderar su entorno, aprovechando las oportunidades del ambiente.
- Propósito de vida: establece que los seres humanos debemos de trazarnos objetivos, metas y propósitos, los cuales le otorgan un sentido a la vida misma, a su vez estos propósitos sirven de orientación para el desarrollo a lo largo de la vida.
- Crecimiento personal: establece que los individuos están orientados a desarrollar el propio potencial y a su vez generando nuevas herramientas y estrategias que le permitan desarrollar las 5 dimensiones anteriores, por lo que es necesario proponerse objetivos que generen un sentido de vida que desarrollen potencialidades para el crecimiento de la persona y el conocimiento de sus máximas capacidades.

Diversos estudios han demostrado que el bienestar parecería incrementarse cuando los individuos presentan mayor autonomía y dominio del entorno, lo cual estaría relacionado con mayores edades. Asimismo, también se ha visto demostrado que con un mayor nivel educativo también se incrementan las dimensiones del bienestar psicológico, principalmente el crecimiento personal y el propósito con la vida (Mesurado, 2017).

Querer mejorar el bienestar psicológico está relacionado con la adecuada gestión del personal en la organización, proponiendo más que

medidas físicas para corregir o formas psicológicas para prevenir; ya que los trabajadores al sentirse autosuficientes, autónomos y con posibilidad de desarrollarse de manera personal y profesional, pueden generar un entorno organizacional que facilite el bienestar psicológico (Cantera, 2018).

3.2.3 Recomendaciones Para Garantizar Un Bienestar Psicológico Laboral Adecuado

Para continuar investigando, diferentes son los estudios que refieren al bienestar psicológico y cómo lograr que este sea adecuado en el ámbito laboral. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010fern), para que haya un entorno de trabajo saludable entre los trabajadores y jefes, ambos deber de colaborar para que ese proceso sea una mejora continua. Asimismo, para promover, proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y con ello, la sustentabilidad del ambiente de trabajo. Para lograr esto, se basan en los siguientes indicadores:

- La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo.
- Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo.
- Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.

Otro de los organismos que propone recomendaciones para un bienestar psicológico adecuado es Ministerio de trabajo del gobierno de España (s.f.), estos indican en la necesidad de implementar en cualquier ámbito de trabajo programas de bienestar laboral que surjan a partir de las

necesidades reales de los trabajadores. A modo de incorporar un elemento clave para la gestión en la institución.

Lo más importante es que estos programas incluyan a todos los trabajadores de la institución, desde el que posee un rango muy alto como al que es recién incorporado, por ejemplo. Debería ser conocido por todos los trabajadores, para que todos tengan la opción de sentirse participes y que pertenecen a un espacio que los apoya y los acompaña diariamente. Asimismo, deben estar implicados todos los departamentos y profesionales de la institución y poder establecer un plan de seguimiento o supervisiones de lo que está ocurriendo con los trabajadores. Según el Ministerio de trabajo del gobierno de España (s.f.), las principales medidas, que se deben tener en cuenta, según los autores, son las siguientes:

- Pasar de un estilo de mando autoritario a la comunicación participativa.
- Escuchar las ideas de los demás, y poder expresar opiniones y pensamientos libremente.
- Establecer diferentes medios de comunicación por fuera del trabajo para un diálogo permanente y comprometido que permita incluso atender todas las sugerencias.
- Que los horarios se ajusten a sus necesidades
- Facilitar zonas de descanso, en las que realmente los trabajadores puedan desconectar de sus tareas.
- Los trabajadores que siempre realizan la misma tarea durante mucho tiempo suelen tener la sensación de monotonía, por lo que se pueden brindar cursos de formación laboral a modo de potenciar sus capacidades y habilidades y motivarlos en el trabajo.

- Buscar estrategias que permitan mejorar el clima laboral, para conocer mejor cómo se desarrolla el trabajo de los distintos equipos con actividades extra laborales que permitan a los trabajadores conocerse mejor como personas, relacionarse y fomentara la confianza entre ellos. Estas deberían ser voluntarias y no ser tomadas como castigo o represalias a quienes decidan no asistir.
- Crear un ambiente de confianza y seguridad a través de la comunicación directa y transparente que evite rumores y malentendidos de la burocracia.
- Reflejar los valores y principios de la organización, con coherencia con el resto de las políticas de la misma.

Fernández et al. (2012), establece que, en una institución, hay que tener en cuenta tanto los aspectos verbales como los no verbales, es decir las cosas que se pueden ver a simple vista o que se comunican como las que muchas veces los trabajadores se callan por algún motivo en especial. Desarrolla que, si surgen conflictos internos, si se quieren resolver esos problemas los trabajadores tener una personalidad que implique: ser crítico y analizar los fallos por sobre los del resto, afrontar el problema y no hacer como si este no existe e intentar resolverlo independientemente o sabiendo buscar ayuda. A su vez, tratar al equipo de trabajo con respeto y educación, establecer puntos de unión, saber mejorar la escucha, la comunicación y, sobre todo, lo que ayudará es la empatía, ponerse en el lugar del otro y entender también otras posturas. De esta manera y con todas estas cuestiones planteadas, servirán para que cada integrante de la organización se sienta satisfecho en su trabajo y por ende, logre un bienestar psicológico adecuado.

3.2.4 Instrumentos que Permiten Medir el Bienestar Psicológico

Ortega (2023) establece que, para evaluar el bienestar psicológico de una persona, hay que tomar en cuenta ciertas dimensiones subjetivas, sociales y psicológicas, así como de salud. La escala de bienestar psicológico es un instrumento de evaluación que permite medir múltiples aspectos del bienestar psicológico, entre ellos: la autoaceptación, el establecimiento de vínculos de calidad con los demás, autonomía en el pensamiento y la acción, la gestión de entornos complejos para adaptarlos a las necesidades y valores personales, la búsqueda de objetivos significativos y un sentido de propósito en la vida y el crecimiento y desarrollo como persona. Para cada categoría, una puntuación alta indica que el encuestado domina esa área de su vida. Por el contrario, una puntuación baja indica que el encuestado tiene dificultades para sentirse cómodo con ese concepto concreto.

El bienestar psicológico ha sido medido desde diversas formas a lo largo de los años. Carol Ryff (1995) fue quien creó la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) orientada a la opción de tener o no tener mascotas. Su objetivo era la evaluación del bienestar psicológico subjetivo. Años después, en 2002, la misma autora desarrolló la Escala de Bienestar Psicológico SPWB LS, cuyo objetivo estaba dirigido a obtener una evaluación de la percepción que tiene la persona respecto a su bienestar. En la misma incluyó 6 dimensiones: autoaceptación, relaciones positivas con otras personas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal. Paralelamente, Casullo y Brenlla crearon la Escala de Bienestar Psicológico BIEPS A, cuyo objetivo estaba dirigido a evaluar el Bienestar Psicológico desde una

perspectiva multidimensional. Incluyeron en la escala 4 dimensiones: control, vínculos, proyectos y aceptación.

Casullo (2002) explica que históricamente los investigadores consideraron que el bienestar psicológico se operacionaliza a través de los índices de afecto positivo o negativo o las escalas unidimensionales de satisfacción, ignorando la adjudicación de significado de los actos humanos en términos del sentido de orden o coherencia para la existencia personal. Pero el bienestar es un constructo mucho más amplio que la simple estabilidad de los afectos positivos a lo largo del tiempo; y afirma, considerando estudios previos de Ryff, que el análisis del bienestar psicológico debe tomar en cuenta la autoaceptación, un sentido de los propósitos, el sentido de crecimiento personal y el establecimiento de buenos vínculos personales (Casullo, 2002).

Con respecto a la validez del BIEPS, Lázaro-Silvestre y Vargas de la Cruz (2021) afirman que:

Este instrumento en el 2017 fue sometido bajo un criterio de 5 jueces, quienes determinaron que ciertos ítems cumplían con el propósito del instrumento, a excepción de 1 ítem, el cual fue eliminado, confirmando así la claridad y validez de contenido. No obstante, se ha optado considerar la validez basada en la estructura interna para corroborar que el instrumento presenta pertinencias psicométricas adecuadas (p. 16)

Con respecto a la confiabilidad de la prueba, se determinaron los valores de Alfa de Cronbach y Omega McDonald, con sus respectivas dimensiones, cuyos valores oscilan entre 0.712 y .749. Esto indica, que todas las dimensiones mencionadas presentan una adecuada confiabilidad, dado que sus valores son cercanos a uno (Lázaro-Silvestre y Vargas de La Cruz, 2021).

3.3 Factores que Inciden en el Bienestar Psicológico Desde el Ámbito Laboral

Cabe destacar la gran importancia que tiene la integridad física y mental en el trabajo, siendo la salud y el bienestar, factores principales por los cuales se deben minimizar las condiciones insalubres y el riesgo de salud en el ámbito laboral (OMS, 2022).

Desde el contexto laboral, el bienestar psicológico, en base a una perspectiva positiva, procura enfatizar en los aspectos positivos en la labor cotidiana del trabajador y en el fortalecimiento de los recursos de los cuales se tiene disponibilidad para afrontar circunstancias de conflicto (Marsollier y Aparicio, 2011).

Si una persona es capaz de preservar, mantener y hasta mejorar todas sus capacidades para bien, se encuentra posibilitado de desarrollar su vida de manera saludable, es decir, que tanto su salud como su bienestar psicológico se denota en las competencias individuales, tanto internas como externas del sujeto. El bienestar psicológico entonces, puede denotarse en las relaciones saludables con otros, en la capacidad para trabajar y actuar con eficacia, poseer el control del medio o sostener autonomía (Ryan et al., 2008).

Sin embargo, lo que ocurre con el trabajo que tiene el policía, la particular incidencia dentro de los riesgos psicosociales, características propias de las condiciones del trabajo que realizan y del sistema de la organización; una institución jerárquica y centralizada. En este sentido, en su labor cotidiana, se torna difícil el poder adquirir herramientas para lograr un bienestar psicológico adecuado, dado que, muchas veces influyen cuestiones como: recibir insultos de los ciudadanos, ser criticados, ver y actuar ante

distintas situaciones de violencia, entre otros aspectos de este tipo. Estos son solo algunos de los eventos que sobresalen a la hora de evaluar la cantidad de riesgos que viven los efectivos policiales diariamente y cómo incide en su bienestar (Tejada, 2013).

Villegas et al. (2016), mencionan que en las instituciones policiales se carece de personal capacitado como instructor y también de monitoreo policial. Así mismo, muchas no poseen un manual instructivo o una formación adecuada respecto a las competencias o aquellos factores que inciden en el bienestar de dichos agentes. De esta manera, se vuelve importante destacar algunos de los elementos como: la evaluación de las competencias, la ansiedad, la actitud ante el agravio y su relación con el bienestar psicológico.

3.3.1 Ansiedad

Para entender el término de ansiedad en sí mismo, Barnhill (2020), establece que es la que actúa como una respuesta normal ante determinadas situaciones y que cumple una importante función en la supervivencia, por ejemplo; cuando alguien tiene que afrontar una situación peligrosa o que amenaza con su integridad. En este caso, la ansiedad puede desencadenar una respuesta de lucha o huida. Esta respuesta proporciona al cuerpo distintos cambios fisiológicos, así como: incremento del flujo sanguíneo en los músculos y el corazón, la energía y la fuerza necesarias para afrontar situaciones amenazantes para la vida, huir o enfrentarse a algo o alguien, entre otras manifestaciones de este tipo.

Para Fernández et al. (2012), la ansiedad es la más común y universal de las emociones, una reacción de tensión sin una causa aparente. Establece lo importante de entender la ansiedad como una sensación o un estado

emocional normal ante determinadas situaciones, la cual constituye una respuesta habitual a diferentes situaciones cotidianas estresantes. Así, cierto grado de ansiedad es incluso deseable para el manejo normal de las exigencias del día a día.

Por ser una emoción, se expresa de diversas formas o modos y tiene una sólida importancia porque constituye uno de los elementos esenciales de los sistemas de aproximación y análisis de las situaciones que suponen peligro. Al advertir sobre futuros peligros que amenazan al yo o el hecho de generar incertidumbre para la persona, de alguna manera, posibilita mejores respuestas a desafíos futuros, permitiéndole anticiparse a lo que pasará (Márquez, 2017 y Stallard, 2009).

En este sentido, Fernández et al. (2012), establecen que es preciso diferenciar la ansiedad normal de la patológica, entendiendo a la primera como una respuesta adaptativa a las circunstancias de la vida. La ansiedad normal, como bien se mencionaba, es una emoción humana básica que aparece como respuesta frente a una amenaza, de alguna manera, ayuda a que las personas puedan prepararse y adoptar las oportunas medidas de prudencia frente a situaciones potencialmente peligrosas.

La ansiedad patológica tiene que ver con una condición. Centrada en la expectación ansiosa en que se está a la espera de la ocurrencia futura de algo negativo y no definido, con apremio físico y psicológico, generando un malestar global y constante en la vida del individuo, provocando diferentes alteraciones a nivel funcional (Fernández-López et al., 2012). Al convertirse en patológica, supera la capacidad adaptativa de la persona, provocando síntomas que afectan tanto al plano físico, como al psicológico y conductual. En casos como

estos, es cuando el cuadro clínico ansioso está claramente definido, tiene su propia etiopatogenia, evolución, pronóstico y tratamiento. Por lo tanto, puede considerarse un trastorno, ya que ocurre en momentos inapropiados, aparece con frecuencia y es de tal intensidad y duración que interfiere en el desarrollo de la actividad habitual de la persona.

El manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales en su quinta edición, mejor conocido como DSM-V (2014), clasifica los trastornos de ansiedad en varios tipos y son los siguientes: trastorno de ansiedad por separación, mutismo selectivo, fobia específica, trastorno de ansiedad social, trastorno de pánico, agorafobia, trastorno de ansiedad generalizada, trastorno por angustia, trastorno de ansiedad inducido por sustancias/ medicamentos, trastorno de ansiedad debido a otra afección médica, otro trastorno de ansiedad especificado y trastorno de ansiedad no especificado. En ediciones anteriores del manual, los trastornos de ansiedad incluían el trastorno obsesivo-compulsivo y el trastorno de estrés postraumático, así como el trastorno de estrés agudo. Sin embargo, ya no agrupa estas dificultades de salud mental bajo el concepto de ansiedad.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Salud Mental (2023), los trastornos de ansiedad son cada vez comprendidos con mayor profundidad gracias a la confluencia de la investigación básica y aplicada. Mencionan que hay cinco trastornos de ansiedad más comunes y con mayor prevalencia en adultos. Estos suelen ser: el trastorno de ansiedad generalizada, el trastorno de pánico, agorafobia y la fobia específica y fobia social.

3.3.2 Síntomas de la Ansiedad

De acuerdo con Beidel y Turner (2005), la ansiedad presenta tres componentes: una respuesta fisiológica, un componente cognitivo y el comportamiento frente al estímulo. En primer lugar, frente a estímulos amenazantes que generan miedo, el cuerpo responde principalmente con dolores de cabeza o de estómago. En cuanto a la respuesta fisiológica se destaca: el sudor excesivo, dificultad para respirar, cambios en la temperatura, náuseas y dolores musculares. Con relación al componente cognitivo, hace referencia a la evaluación de las situaciones para prevenir posibles riesgos y muchas veces diferentes tipos de distorsiones cognitivas.

Según los autores Baeza et al. (2008), los síntomas de la ansiedad son muy variados, y que pueden clasificarse en diferentes grupos y se pueden clasificar en los siguientes:

- Síntomas físicos: taquicardia, palpitaciones, opresión en el pecho, falta de aire, temblores, sudoración, molestias digestivas, náuseas vómitos, nudo en el estómago, sensación de obstrucción en la garganta, agarrotamiento, tensión y rigidez muscular, cansancio, hormigueo, sensación de mareo, inestabilidad. En casos muy extremos, alteraciones del sueño, la alimentación y la respuesta sexual.
- Síntomas psicológicos: puede aparecer inquietud, agobio, sensación de amenaza o peligro, ganas de huir o atacar, inseguridad, sensación de vacío, sensación de extrañeza o despersonalización, temor a perder el control, celos, sospechas, incertidumbre, dificultad para tomar decisiones y en casos más extremos, temor a la muerte, la locura o el suicidio.

- Síntomas conductuales: estado de alerta, inhibición, bloqueos, torpeza o dificultad para actuar, impulsividad, inquietud motora, dificultad para quedarse quieto y en reposo. Estos síntomas vienen acompañados de cambios en la expresividad y el lenguaje corporal: posturas cerradas, rigidez, movimientos torpes de manos y brazos, cambios en la voz, expresión facial de asombro, duda o crispación.
- Síntomas Intelectuales o cognitivos: dificultades de atención, concentración y memoria, aumento de los despistes y descuidos, pensamientos distorsionados e importunos, incremento de las dudas y la sensación de confusión, tendencia a recordar sobre todo cosas desagradables, sobrevaloración de pequeños detalles desfavorables, abuso de la prevención y de la sospecha, interpretaciones inadecuadas y susceptibilidad.
- Síntomas sociales: irritabilidad, hostilidad, ensimismamiento, dificultades para iniciar a seguir una conversación, en unos casos y verborrea en otros, bloquearse o quedarse en blanco a la hora de preguntar o responder, dificultades para expresar las propias opiniones o hacer valer los propios derechos, temor excesivo a posibles conflictos.

La ansiedad puede volverse sintomática a cualquier edad, cuando limita el desarrollo apropiado y adaptativo de la conducta. Un nivel óptimo de ansiedad es necesario para estimular el aprendizaje y el desarrollo de las competencias, ya que bajos niveles no los favorecen. En el caso de que los niveles de ansiedad sean elevados, poseen un correlato negativo, es decir, de este modo obstaculizan y disminuyen el rendimiento. Por lo tanto, altos niveles

de ansiedad alteran no solo el comportamiento sino también el aprendizaje (Yerkes y Dodson, 1908).

3.3.3 Actitud Frente al Agravio

Entendiendo que las manifestaciones de ansiedad no son expresiones sin causa, o emergentes de manera intempestiva, sino que se ocasionan ante situaciones que la producen o que generan una predisposición a dicho malestar. Los agravios, por ejemplo, pueden ser eventos desagradables que condicionan el estado emocional del individuo. Por ello, resulta importante considerar que ciertas reacciones ante situaciones agravantes generan disposiciones negativas. En el caso del trabajo policial, las situaciones de agravios pueden ser recurrentes y, por ende, el personal ha de tener herramientas para sortear el malestar que puede ocasionar, puesto que la finalidad de su tarea implica mantener el orden y garantizar el Estado de Derecho. Este particular rol del policía resulta interesante en cuanto a la indagación de sus posibles reacciones ante un agravio y la persona del agresor (Rodríguez y Moreno, 2011).

Como lo indican Rodríguez Espínola y Moreno (2011), para comenzar a hablar de las actitudes frente al agravio primero es necesario conceptualizar el término en sí mismo. El agravio es una situación de daño en la cual existe un victimario y una víctima, ante la cual puede ocasionarse una consecuencia asociada a la venganza o a la denuncia, ya que por parte de la víctima puede expresarse sentimientos de retaliación y odio, incluso el agresor puede demostrar sentimientos de culpa. No obstante, cuando el agredido es un agente policial, las posibles reacciones se tornan de mayor observancia, porque ha de priorizar su función en la sociedad.

Con frecuencia las relaciones entre personas se dañan, debido al agravio de parte de una de ellas o de la mutua ofensa, hasta el punto de llegar a la ruptura de la relación. Ante la experiencia de sentirse herido en la dignidad, el ofendido puede reaccionar con actos de venganza o con un sentimiento permanente de hostilidad, rencor y resentimiento. También puede recurrir por otros tipos de situaciones sin necesidad de llegar a una conducta agresiva, a reclamar justicia o reparación o de manera pasiva conformarse sólo con negar la existencia de la ofensa o someterse al ofensor. Uno de los modos más satisfactorios para lograr refrenar las conductas o respuestas agresivas ante el agravio, según la psicología del desarrollo moral, es equipar a las personas con formas alternativas de conductas positivas y prosociales que permitan una convivencia social más solidaria y pacífica. Ante esto, se vuelve indispensable el perdón para lograr recuperar la armonía del vínculo, quedando libres tanto el ofendido como el ofensor de la enojosa situación permitiendo así la reconciliación (Rodríguez et al., 2009, pp. 30).

3.3.4 Respuestas Ante Una Situación De Agravio

De manera general, Moreno y Pereyra (2000), han considerado tres posibles respuestas ante situaciones de agravio y clasifican dichas actitudes en pasivas, agresivas y prosociales, agrupándolas de la siguiente manera:

- Las respuestas pasivas: se caracterizan por ser las actitudes del tipo conformistas o de aceptación de lo que sucede sin tomar partido en ello. Las modalidades de respuesta pasiva pueden ser: el sometimiento, en el cual prevalece el control emocional, la actitud inhibida, sin respuesta activa o la negación: en la cual prevalece el control perceptivo, excluye de la conciencia el hecho ofensivo.

- Las respuestas agresivas: son las actitudes que movilizan emociones agresivas hacia el sujeto que ha producido la ofensa. Estas respuestas agresivas pueden manifestarse de manera física, verbal, o permanecer en el sujeto sin ser expresadas. Las modalidades de respuesta pasiva son: la hostilidad, es decir, la predisposición a responder inmediatamente acometiendo al ofensor para dañarlo por lo realizado, el resentimiento o rencor, guardar interiormente sentimientos de enojo y odio hacia el ofensor, los cuales predisponen a la enemistad o al ensañamiento y la venganza. Esta última se caracteriza por la búsqueda intencional y premeditada del desquite, es la predisposición para actuar con un plan para encontrar una satisfacción ante una ofensa, castigando al ofensor en un grado similar o superior al padecido.
- Las respuestas prosociales: son las actitudes que tienden a reparar el daño y mantener los vínculos interpersonales. Se caracterizan por la búsqueda de recompensas externas, favoreciendo a otras personas, grupos o metas sociales y aumentando la probabilidad de una reciprocidad positiva. Estas pueden ser la búsqueda de explicación o el perdón y reconciliación. La primera, consiste en demandar al ofensor que se dé cuenta de su accionar, es la actitud de reclamar justificaciones y motivos que expliquen su proceder, exigiendo reparar total o parcialmente el vínculo dañado. En cuanto al perdón y reconciliación incluye la actitud de cuidar genuinamente el vínculo de afecto o amor hacia el otro, motorizando conductas prosociales orientadas al diálogo y la superación de la discordia.

3.3.5 Competencia Para Aprender

Hace más de dos décadas, Delors (1995 como se citó en Irigoyen et al., 2011) planteó la necesidad de un cambio educativo en torno a cuatro ejes fundamentales: aprender a aprender o conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser. La educación superior comparte estos desafíos, debiendo atender a la formación de sujetos a problemas cambiantes de manera efectiva y a educar en competencias.

La Comisión Europea (2012), publicó un documento en el cual se desarrolla un nuevo concepto de educación basado en invertir en las competencias. Define a ésta como la capacidad del individuo para emprender y perseverar en el aprendizaje, organizándolo, gestionando la información y el tiempo eficazmente, tanto individualmente como de manera grupal. En las últimas décadas ha crecido la necesidad de definir y categorizar estas competencias, así como el análisis de las mismas (Clemente-Ricolfe y Escribá-Pérez, 2013; Gil-Flores, 2007). Persisten discrepancias a la hora de definirla debido a la multitud de interpretaciones, desde precisiones más restrictivas a más extensas. Estas últimas, tienen una visión más amplia que abarca tanto el conocimiento como las actitudes, habilidades, aspectos sociales, personales y motivacionales. Son entidades multidimensionales trayendo confusión respecto al concepto de competencia.

Las metas productivas para que se lleven a cabo los procesos de aprendizaje dependen exclusivamente del factor humano y de que los trabajadores se desempeñen cómodamente con su trabajo, sus responsabilidades y en conjunto con sus otros colaboradores. De acuerdo con el Informe "Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills" (SCANS,

1992), es fundamental el desarrollo de las competencias en la formación profesional y al momento de hablar de estas, se vuelve necesario saber diferenciarlas entre básicas y transversales. Por un lado, las competencias básicas tienen que ver con: la lectura, de redacción, aritmética y matemáticas, de expresión y la capacidad de escuchar. También se incluyen aquí las aptitudes analíticas, así como: pensar creativamente, tomar decisiones, solucionar problemas, procesar y organizar elementos visuales y otro tipo de información, saber aprender y razonar.

Desde un enfoque integrador se la concibe holísticamente y comprende áreas de conocimiento, junto a las habilidades centrales y habilidades genéricas. En sentido genérico, implica el reconocimiento de habilidades comunes que explican las variaciones en los distintos desempeños diferenciando entre personas más/menos efectivas respecto de esas características singulares (Morchio y Difabio, 2019).

Los autores Martínez-Caro y Cegarra-Navarro (2012), explican que existen dos componentes principales en el aprendizaje: los conocimientos, por un lado, y las capacidades, por el otro. Los autores se basan en explicar que las competencias que posee todo ser humano y va adquiriendo en diferentes momentos de su vida, son un conjunto de esos conocimientos y capacidades, los cuales van a ser aplicados y desarrollados en las diversas actividades que realiza en el diario vivir.

Hace unos años atrás, en América Latina, se creó un proyecto basado en una clasificación de las competencias para diferenciar unas de otras y acordar cuáles son las básicas, cuáles serían las transversales o genéricas y cuáles son las específicas. De acuerdo con este organismo, Proyecto Tuning (2004-

2007), establece que las primeras son las que permiten el ingreso a cualquier trabajo o a la educación superior, es decir, de alguna manera son consideradas como los requisitos mínimos necesarios para lograr un correcto desempeño y para desenvolverse adecuadamente en los espacios sociales donde se desenvuelve la vida misma. Entre ellas mencionan: autonomía e iniciativa personal, cultura y artística, aprender a aprender, comunicación lingüística, conocimiento e interacción con el mundo físico y social y cívica.

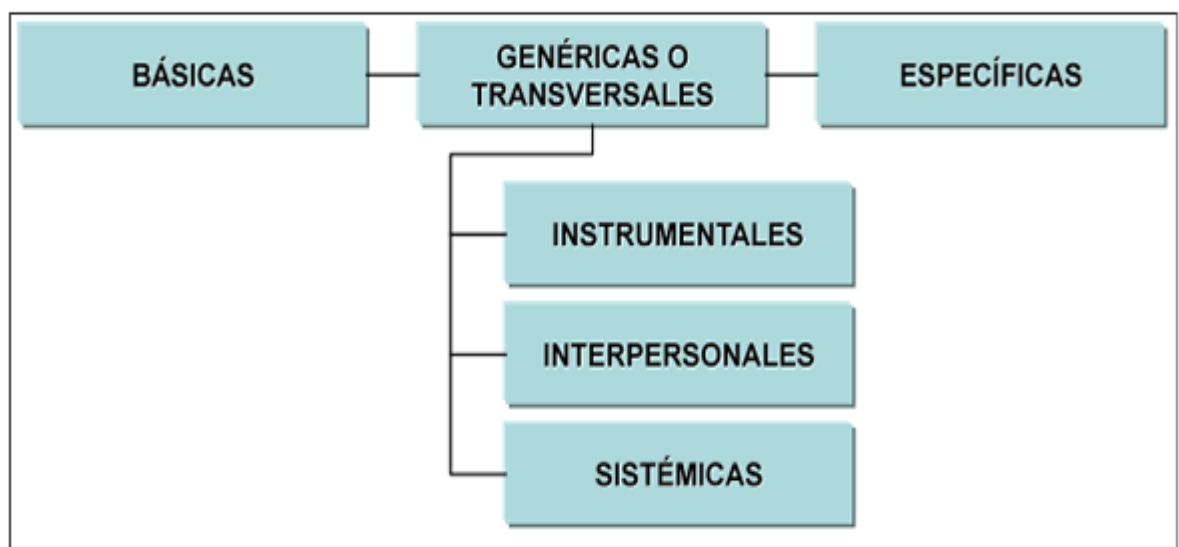
En cuanto a las competencias genéricas o transversales, son aquellas que se requieren a la hora de analizar los problemas, de razonar o evaluar los métodos y estrategias a utilizar y el modo en que la persona puede aportar soluciones pertinentes en diferentes situaciones. Para esto, en el Proyecto Tuning (2004-2007), los referentes concluyeron que se distribuyen en las siguientes capacidades: organizar y planificar el tiempo, responsabilidad social y compromiso ciudadano, habilidades en el uso de las TIC's, capacidad de investigación, de aprender y actualizarse permanentemente, capacidad crítica y autocrítica, ser creativo, poder identificar y resolver problemas, tomar decisiones, trabajar en equipo, tener habilidades interpersonales, la capacidad para formular y gestionar proyectos, entre otras.

Para su mayor comprensión, se ha planteado agruparlas en instrumentales o procedimentales, las cuales brindan las herramientas claves para el aprendizaje y comprenden una serie de habilidades cognoscitivas; interpersonales, las que permiten mantener una relación social y un adecuado comportamiento ciudadano y están relacionadas con los sentimientos y las capacidad de reconocer y expresar emociones, de hacer planteamientos críticos y de autocrítica, de participar en la vida política y de asumir los deberes

y derechos ciudadanos en condiciones éticas; y por último, se clasifican en sistémicas, las cuales están relacionadas con la capacidad de gestionar integralmente los procesos organizacionales y se logran mediante una combinación de sensibilidad y conocimientos que permiten identificar las partes de un todo y las relaciones entre estas.

Figura 1.

Clasificación de las competencias según el Proyecto Tuning (2004-2007).



En este sentido, en la sociedad se necesita aprender permanentemente, desarrollar las distintas capacidades personales y adaptarse a los diversos modos de comunicación, de información de trabajo y de relacionarse. Implica procesos como ser la evaluación de las necesidades de aprendizaje, la elección y selección de estrategias de aprendizaje, el establecimiento de metas, y la adquisición de los objetivos buscados.

Varias son las definiciones del término competencia, se adopta para este trabajo la aportada por Yániz y Villardón (2006) un como un “saber hacer complejo fruto de la identificación y movilización integrada de conocimientos habilidades y actitudes que generan un resultado eficaz en la realización de

una tarea la resolución de un problema y el logro de un objetivo” (p. 23). Varias son las competencias a tener en cuenta, pero la competencia para aprender es una de las bases más importantes de la educación del siglo XXI (Tedesco, 2011). Esta se conceptualiza como la capacidad que tiene una persona para hacerse cargo de su propio aprendizaje a lo largo de la vida. Incluye procesos cognitivos y emocionales que se desarrollan desde la infancia y que actúan como base de aptitudes sociales y motrices pudiendo la persona desempeñarse de manera exitosa en diferentes contextos con criterios de autonomía y eficacia, sustentación del aprendizaje permanente. Sin embargo, también implica la gestión consciente de habilidades (Martín-Ortega, 2008; Moreno-Hernández y Martín, 2007; Salmerón-Pérez y Gutiérrez-Brajos, 2012; Recomendación 2006/962/CE del Parlamento Europeo, 2006). A la competencia para aprender la conforman cuatro dimensiones: el conocimiento personal como aprendiz, la construcción del conocimiento, la transferencia del conocimiento y la autogestión del aprendizaje (Villardón et al., 2013).

En este sentido, se destaca el papel vital que posee el aprendizaje en la vida de cada individuo ya que le permite desarrollarse completamente, en contacto con su ambiente y con aquellos elementos del sistema que lo rodean (Bigge, 1985, pp. 257).

Caena (2019), establece que en la literatura clásica hay una serie de estructuras que hacen al marco conceptual de la competencia para aprender, mencionando que los elementos que en ella se destacan: la autorregulación, la mentalidad de crecimiento y la empatía. Asimismo, en lo referente a la competencia de aprender a aprender destaca el proyecto Learning Compass 2030 de la OECD (2019), en el cual existen tres tipos de habilidades diferentes:

- Habilidades cognitivas y metacognitivas: Pensamiento crítico, pensamiento creativo, aprender a aprender y autorregulación.
- Habilidades sociales y emocionales: Empatía, autoeficacia, responsabilidad y colaboración.
- Habilidades prácticas y físicas: Uso de nuevos dispositivos de tecnología de información y comunicación.

Alonso (2021), se basa en explicar que, en definitiva, resulta mucho más adecuado poder utilizar la competencia de aprender a aprender desde la perspectiva del aprendizaje autorregulado, ya que involucra una visión actual y plausible. Entendiendo que para aprender a aprender no hay que ser estratégico sino pensar esto como una actividad imprescindible en nuestra cultura y en nuestra diaria. En la que, procesar y enfrentar grandes cantidades de información es necesario.

La competencia para aprender integra el concepto de aprendizaje autorregulado (Panadero, 2017; García-Ros y Pérez-González, 2011; Boekaerts et al., 2000; Zimmerman y Kitsantas, 2007); Este último se caracteriza por el uso de estrategias cognitivas y metacognitivas más la motivación, la integración de sus distintos elementos, en la ejecución efectiva y en la transferencia de los conocimientos. Postula la necesidad de que el estudiante se convierta en un ser autónomo, conozca sus procesos cognitivos y aprenda a controlar su proceso de aprendizaje. Este nuevo aprendiz debe construir el conocimiento de manera personal y administrarlo sustentado en su experiencia previa. Por tanto, la enseñanza se debe centrar en el estudiante: es el punto de partida, el centro y el final, y debe ayudar al alumno a aprender a aprender, y a aprender a pensar (Torrado et al., 2017). Según Schulz y

Stamov (2010), esta competencia hace referencia a la adquisición, selección y movilización de los conocimientos, actitudes y habilidades necesarias para aprender a lo largo de la vida, autogestionarse y ser autónomo.

De acuerdo lo postulado por Yániz y Villardón (2006), la competencia para aprender, es una combinación de varios aspectos importantes: la habilidad de encontrar los motivos para el aprendizaje (automotivación) y la confianza de que serás capaz de aprender; la habilidad de replantear tus experiencias de aprendizaje y aprender de ellas; la habilidad de gestionar tus actividades del día a día y encontrar tiempo para el aprendizaje; la habilidad de trabajar con diferentes fuentes de información y organizar la información; la habilidad de aprender con otra persona y pedir ayuda.

Dicha competencia genera un resultado eficaz en la realización de una tarea, en la consecución de un objetivo y en la resolución de un problema. Son cruciales, en la competencia de la persona, la confianza en sí mismo y la motivación. Así que, la competencia de aprender tiene que ver sobre todo con la motivación, la capacidad de organizarse y las actitudes sobre el aprendizaje más que con técnicas concretas de aprendizaje (Yániz y Villardón, 2006).

García-González y García-Acosta (2023), entienden esta competencia como un proceso que requiere interactuar con el medio, tanto educativo como social, y que implica poner en marcha diferentes procesos cognitivos y estrategias (identificación, conceptualización, resolución de problemas, razonamiento, pensamiento crítico y metacognición), que nos ayuden a acceder a los recursos necesarios en el desempeño de nuestra tarea, así como a comprender la información que se nos presenta. Sin embargo, también implica la puesta en marcha de procesos no cognitivos, los cuales permiten

mejorar y actualizar los conocimientos que uno ya posee, así como: disponer de una actitud abierta y flexible ante los nuevos conocimientos y una motivación intrínseca hacia la tarea.

El modelo teórico que se tomó de referencia en el presente trabajo está integrado por cuatro dimensiones específicas a considerar. Por un lado, el conocimiento personal como aprendiz que es considerado como un conocimiento estratégico en el que se es consciente del propio proceso y que una será más eficiente aprendiendo a aprender cuando al enfrentarse a una tarea sea capaz de decidir de forma autónoma, que es aquello que está aprendiendo y si debe hacerlo o no conforme sus normas o metas prefijadas. Apunta al involucramiento de aspectos cognitivos, metacognitivos, volitivos y motivacionales que intervienen en un aprendizaje real (Correia y Aguilar-Rivera, 2024). La construcción del conocimiento es otra de las dimensiones, la misma está sustentada en que todo conocer se construye sobre la base de un saber previo y que el sujeto es quien va construyendo su propio conocimiento, lo cual denota una mayor estructuración cognitiva. Cabe mencionar como expresa Gargallo López (2012 como se citó en Correia y Aguilar-Rivera, 2024) que al hablar de conocimiento no se hace referencia tan solo a información, sino que esta es un elemento para construir conocimiento pero que el mismo requiere de un mayor esfuerzo. Por otro lado, la tercera dimensión, la transferencia del aprendizaje permite aprender en situaciones nuevas, dado que se sustenta sobre la base de que distinguimos similitudes y las asociamos a situaciones conocidas como diferentes (Villardón- Gallego et al., 2013). Por último, la cuarta dimensión, apunta a la autonomía en el aprendizaje entendiéndose como la situación en la cual, el estudiante se adueña de su

propio aprendizaje, monitoreando sus objetivos académicos y motivacionales, administrando recursos humanos y materiales tomándolos en cuenta en las decisiones y desempeños de todos los procesos de aprendizaje (Bandura, 1977, como se citó en Correia y Aguilar-Rivera, 2024).

En los distintos institutos de formación policial tanto de Argentina como de otros países del mundo, se han introducido distintas técnicas con el objetivo básico de evaluar las competencias profesionales de los oficiales para su posterior asignación de destino como así también en vistas de generar una predicción aproximada sobre su desarrollo dentro de la fuerza (Solé-Sanosa et al., 2003; Ministerio de Seguridad de la Nación, 2018).

Desde el año 2016, la Policía de la Provincia de Buenos Aires, incorporó la evaluación por competencias, reglamentando que la misma deberá ser llevada a cabo de forma anual para evaluar a la totalidad del personal en ejercicio de su función. Es necesario resaltar la necesidad de que los individuos deseen aprender, encuentren el sentido y el gusto por adquirir conocimiento, por descubrir nuevos horizontes y por proyectarse en la acción (Ministerio de Seguridad de la Provincia de Buenos Aires, 2016).

La adquisición efectiva de esta competencia es fundamental, tanto para adaptarse a los cambios de la sociedad del conocimiento y afrontar el reto de la empleabilidad, como para el propio desarrollo personal y social. Esta pone atención en las capacidades de: fijarse metas de aprendizaje, resolver tareas utilizando el conocimiento aprendido, cooperar con otros para aprender y controlar los procesos de aprendizaje valorando los logros (López et al., 2021).

Algunos de los elementos o subcompetencias que se pueden reconocer en el instrumento de la competencia para aprender a la hora de evaluar e

interpretar dicha competencia: el conocimiento de recursos que poseen los profesionales acerca de los medios formativos, es decir, qué medios conoce, cómo acceden a la información, que les permite seguir formándose o actualizar sus conocimientos, es decir, si hay una necesidad de la propia mejora y la actualización de conocimientos. En cuanto al tercero, se refiere al grado de comprensión que la persona posee, relacionada con la adquisición de competencias básicas y transaccionales. Analizar estas tres subdimensiones, aunque con diferentes énfasis en cada una de ellas, implica tener en cuenta los procesos mentales involucrados en el proceso de aprendizaje y que se relacionan con el desarrollo de la competencia evaluada. Estos procesos mentales son: identificación, conceptualización, razonamiento, resolución de problemas, pensamiento crítico y metacognición.

La gran mayoría de investigaciones realizadas sobre la competencia para aprender concluyen que su papel en el proceso de formación es clave por cuanto capacita a los futuros profesionales a continuar aprendiendo a lo largo de la vida, y así poder responder a las demandas de una sociedad del conocimiento y de la información caracterizada por una dinámica de cambio permanente.

4. Capítulo IV: Metodología

4.1 Diseño

La presente investigación aplica una metodología cuantitativa, mediante la cual se buscó en primer lugar describir y comparar las variables: ansiedad rasgo, ansiedad estado, competencia para aprender y actitudes frente al agravio y bienestar psicológico según sexo y edad en el personal policial de la provincia de Buenos Aires. En segundo lugar, evaluar la relación de las variables independientes: ansiedad rasgo, ansiedad estado, competencias para aprender y actitudes frente al agravio, sobre el bienestar psicológico en el personal policial de la provincia de Buenos Aires.

El diseño de investigación es descriptivo-comparativo y correlacional no experimental de corte transversal. Al ser no experimental se asociaron las variables, anteriormente mencionadas, mediante un patrón predecible para un determinado grupo. En este sentido, se observaron los fenómenos en su contexto natural para después analizarlos sin manipular las variables independientemente. Por otro lado, al ser de corte transversal, los datos se recopilaron en un momento dado, con el propósito de describir la interrelación entre las variables.

De acuerdo con Hernández-Sampieri et al. (2014), este enfoque metodológico pretende explicar aquellos fenómenos sociales mediante un esquema deductivo y lógico, buscando formular preguntas de investigación e hipótesis para posteriormente probarlas, utilizando un análisis de resultados estadístico y reduccionista.

4.2 Participantes

El tipo de muestra es no-probabilística intencional, conformada por 700 sujetos que son personal policial de la Provincia de Buenos Aires, de ambos sexos y con edades de 18 a 56 años. Asimismo, a los fines de la investigación se agrupó al personal policial en dos categorías etarias: menores de 30 años (adultos jóvenes) y mayores de 31 años (adultos). La primera franja etaria abarca a 352 efectivos (50,3%), mientras en la segunda a 348 (49,7%). En relación con el sexo, 294 efectivos fue personal policial femenino (42%), mientras que 406 (58%) personal masculino.

Se tuvo en cuenta como criterios de inclusión: que los participantes se encuentren en estado activo de su función policial, que hayan finalizado o estén cursando sus estudios superiores y que se comprometan a trabajar en la investigación de forma anónima y voluntaria.

En cuanto criterios de exclusión, se excluyeron los participantes con presentación de carpetas médicas (licencias), que tuvieran razones de lactancia (disminución de horario laboral y tareas), efectivos en tareas no operativas (sin portación de armamento por patología psicológica o situaciones legales), personal policial con carpeta psiquiátrica activa o todo aquel que posea sanciones de larga data o recientes.

Dentro del personal policial que participó en esta investigación constan efectivos del escalafón comando (con sus dos cuadros: comando y general), Administrativo, Profesional y Técnico. Asimismo, otra de las observaciones fue que, el puesto de "oficial de policía", fue el que tiene mayor cantidad de sujetos a diferencia de otros puestos.

4.3 Instrumentos

Se utilizaron como instrumentos las siguientes técnicas: el cuestionario de competencias para aprender versión de Correia y Aguilar-Rivera (2024), el inventario de ansiedad Estado y de Ansiedad–Rasgo de Buela-Casal et al. (2015), versión en español del State-Trait Anxiety Inventory de Spielberger, el cuestionario sobre actitudes ante situaciones de agravio (CASA) de Moreno et al. (2022), y de Casullo (2002) se utilizó la Escala de Bienestar (BIEPS).

4.3.1 Escala de Competencia Para Aprender

El instrumento La competencia para aprender de Villardón-Gallego et al. (2013), en su versión original consta de 17 ítems con un continuo de respuesta tipo Likert de cinco opciones donde 1 corresponde a sentirse muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo con lo postulado. Esta escala tiene cuatro subescalas (dimensiones): autogestión del aprendizaje, construcción del conocimiento, conocimiento personal como aprendiz y transferencia del conocimiento. La primera, la autogestión del aprendizaje, presupone la capacidad de la persona para planificar su proceso de aprendizaje, desarrollarlo y evaluarlo. Apunta a la autonomía en el aprendizaje, aquella capacidad en la que la persona planifica controla y evalúa su propio aprendizaje cumpliendo objetivos académicos y motivacionales haciendo uso de estrategias y recursos (Núñez-Naranjo et al., 2021). La construcción del conocimiento se sustenta en que todo conocimiento se construye a partir de los saberes previos siendo el sujeto quien construye el aprendizaje (Gargallo-López, 2012, como se citó en Correia y Aguilar-Rivera, 2024). El conocimiento personal como aprendiz tiene en cuenta la manera de procesar la información estimando la capacidad que posee el sujeto de identificar sus hábitos de

estudio (Muñoz-San Roque et al., 2016). Por último, la transferencia del conocimiento hace alusión a conocimientos declarativos, procedimentales e incluso actitudinales. Se considera la transferencia contextual o cercana cuando se aplica un conocimiento a situaciones nuevas o similares (Salmerón, 2013, como se citó en Correia y Aguilar-Rivera, 2024).

Posteriormente, se adaptó y validó dicha escala para el personal policial. A raíz de las pruebas estadísticas correspondientes, la escala se redujo a 14 ítems pasando a ser más parsimoniosa y equilibrada con las 4 subescalas definidas anteriormente. El análisis factorial confirmatorio arrojó buenos índices de bondad de ajuste (GFI= .95 AGFI= .95 SRMR= 0.07). El Alpha de Cronbach para la escala total es de .81; para las dimensiones: autogestión del aprendizaje .66 (3 ítems: 3, 7, 14), para construcción de conocimiento .64 (3 ítems: 4, 5, 9), para conocimiento personal como aprendiz .62 (4 ítems: 2, 8, 11, 13) y para la transferencia del aprendizaje .73 (4 ítems: 1, 6, 10,12). En el presente trabajo los coeficientes alfa fueron: autogestión del aprendizaje .41, construcción de conocimiento .37, conocimiento personal como aprendiz .73, transferencia del aprendizaje .71 y para el puntaje total .82. Dado estos resultados del alfa de Crombach en las dimensiones, en el presente estudio se consideró conveniente utilizar solamente el puntaje total.

4.3.2 *Inventario Ansiedad Estado – Ansiedad Rasgo (IDARE)*

Según Spielberger (1972), la ansiedad puede ser conceptualizada como rasgo y estado. Mientras el estado de ansiedad se refiere a un estado emocional determinado por las circunstancias ambientales o la situación del momento, el rasgo de ansiedad da cuenta de una respuesta afectiva que tiende a presentarse con independencia de la situación más asociada a una

característica de personalidad. De esta conceptualización proviene el Inventario de ansiedad estado-rasgo (State-Trait Anxiety Inventory [STAI], 1970). De acuerdo con el autor, los términos se entienden de la siguiente manera:

- La ansiedad Estado (A/E): conceptualizada como un estado o condición emocional transitoria del organismo humano, que se caracteriza por sentimientos subjetivos, conscientemente percibidos, de tensión y aprensión, así como por una hiperactividad del sistema nervioso autónomo. Puede variar con el tiempo y fluctuar en intensidad.
- La ansiedad Rasgo (A/R): señala una relativamente estable propensión ansiosa por la que difieren los sujetos en su tendencia a percibir las situaciones como amenazadoras y a elevar, consecuentemente, su ansiedad Estado (A/E).

Este instrumento fue desarrollado por Spielberger et al. (1972), ha sido citado en más de 14.000 estudios y cuenta con más de 60 adaptaciones. Desde la perspectiva psicológica se cuenta con varios cuestionarios que permiten medir la ansiedad, entre ellos, el Inventario de Ansiedad Estado/Rasgo se destaca como uno de los más utilizados por investigadores y por diversos profesionales de la salud mental por su eficacia y validez científica (Spielberger et al., 2023).

Este tipo de cuestionario evalúa la ansiedad estado y la ansiedad rasgo, mediante 20 reactivos para cada una, con una escala de respuesta tipo Likert de 4 alternativas. En el caso de la ansiedad estado, la escala va de 0 (nada) a 3 (mucho). Mientras que en la ansiedad rasgo comprende de 0 (casi nunca) a 3 (casi siempre). Tanto en la ansiedad rasgo como en la ansiedad estado, un

porcentaje de los reactivos está invertido y evalúa bienestar o ausencia de ansiedad, mientras que el resto de los reactivos se refiere a la presencia de ansiedad. La puntuación total se obtiene mediante la suma de los reactivos o vivencias, tras la inversión de los que están redactados en positivo (Buela-Casal et al., 2015).

En cuanto a los datos de la Ansiedad Estado, se evalúan de la siguiente manera: primero se separan los reactivos (ítems) en positivos y negativos, los positivos son el 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17, y 18. Mientras que los negativos son el 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19 y el 20.

Por otro lado, en cuanto a los datos de la Ansiedad Rasgo los positivos son: el ítem 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 38 y el 40. En cambio, los negativos son el 21, 26, 27, 30, 33, 36 y 39.

El coeficiente de confiabilidad en la versión español es de .90 para ansiedad rasgo y .94 para ansiedad estado (Spielberger y Diaz-Guerrero, 1975). Para la muestra del presente trabajo en el Inventario de Ansiedad Rasgo se obtuvo un alfa de Cronbach de .79 y en Ansiedad Estado de .91.

4.3.3 Cuestionario Sobre Actitudes Ante Situaciones de Agravio (CASA).

El Cuestionario de Actitudes ante Situaciones de Agravio (CASA), es una prueba de evaluación de actitudes ante las ofensas (Moreno y Pereyra, 2000; Pereyra, 1996). Este consiste en hacer que la persona responda ante diez relatos de situaciones ofensivas pertenecientes a cinco ámbitos diferentes en su vida. Estos ámbitos tienen que ver en específico, con: el trabajo (los agravios son el despido injustificado y la traición del compañero para conseguir un ascenso), la pareja (evalúa dos aspectos relevantes, la infidelidad y el maltrato), los padres (los agravios son el autoritarismo paterno y el limitar la

autonomía y voluntad de decisión del hijo), la amistad (distanciamiento injustificado por parte del amigo y la humillación descalificadora en público) y Dios (comprende agravios no atribuibles a personas y que se consideran ocasionados por la naturaleza, la vida o un ser trascendente, Dios).

Cada relato contiene siete afirmaciones referidas a cada una de las escalas previstas, las cuales son: negación, sometimiento, venganza, hostilidad, rencor, reconciliación y explicación. A su vez, estas escalas se agrupan en tres factores: actitudes agresivas, pasivas y prosociales. El sujeto debe identificarse con la víctima del relato y responder cada una de las alternativas, graduadas en cuatro opciones que son: Siempre, Frecuentemente, Casi nunca, Nunca. Las siete escalas que componen el CASA son las siguientes:

1) Sometimiento (S): actitud de subordinación del juicio, decisión o afectos propios a los del ofensor, mediante justificaciones humillantes. Los factores principales de la sumisión suelen ser: figuras paternas agresivas, sentimientos excesivos de culpa, sobreexigencia e inculcación de un fuerte sentido del deber. Mediante actitudes sumisas el sujeto que se somete acepta pasivamente el conflicto y tiende a evitarlo. La persona sumisa no reacciona, espera a que otros lo hagan, ni tampoco manifiesta agresividad alguna. Generalmente son personalidades introvertidas, reservadas, esquivas, ariscas, retraídas; a diferencia de las personas adaptadas que sostienen una actitud flexible en busca de aprobación social, que son extrovertidas, afables, no agresivas y permisivas (Moreno y Pereyra, 2000).

2) Negación del agravio (N): predisposición a modificar en su fantasía situaciones reales de agravio, transformándolas en otras que le resulten tolerables o placenteras. El sujeto que utiliza una actitud de negación no reconoce ni acepta la realidad, más bien la rechaza, aún siendo ésta incuestionable; relega del campo de la conciencia el objeto perturbador. La negación se diferencia del sometimiento en que este último pretende un control interno del impulso, en cambio, la negación, procura ejercer control sobre los estímulos externos de manera tal que pueda conservar el equilibrio personal (Moreno y Pereyra, 2000, pp. 22).

3) Venganza (o Retaliación) (V): predisposición a actuar cavilosa y planificadamente para encontrar una satisfacción o desquite ante un agravio u ofensa (venganza) o castigar en un grado similar a lo padecido o sufrido a causa de dicha ofensa. La venganza se relaciona con la violencia reactiva y la violencia vengativa. La primera tiene como finalidad eliminar el daño que amenaza lo cual es una conducta de supervivencia. En cambio, la violencia vengativa tiende a anular mágicamente un daño que ya está hecho, es completamente irracional, propio de las personas que se han sentido heridas en su autoestima y quieren restablecerla a través del ojo por ojo y diente por diente (Moreno y Pereyra, 2000, pp. 27).

4) Rencor y Resentimiento (R): guardar interiormente sentimientos de enojo y odio que predisponen a la enemistad o el ensañamiento con el ofensor. La persona resentida es aquella que ante un agravio se siente tan dolida que no quiere o no puede olvidar el agravio. Alberga en su interior un deseo agresivo que no llega a

concretar nunca y por lo tanto actúa como una espina clavada en su interior. Se dice que el resentimiento nace del odio inhibido en su fin, que ata a la persona con el objeto o sujeto odiado dejándola fijada en el pasado. Se muestra particularmente ofendida con respecto a todo aquello que pueda herirla en su valía u honor, y exige un inmediato resarcimiento por el daño sufrido (Moreno y Pereyra, 2000, pp. 26).

5) Reacción Hostil (H): predisposición a responder inmediatamente acometiendo o dañando al ofensor. La hostilidad posee tres componentes: el componente cognitivo, es el que refiere a las creencias negativas que el sujeto tiene hacia otras personas, atribuyéndoles características inmorales o de amenaza o de poca confiabilidad; el componente afectivo, que comprende todo lo referente a las emociones cognitivas en sus diferentes grados; y el componente conductual que incluye las diferentes formas físicas y/o verbales de agresión. La hostilidad se diferencia de la agresión en que esta última conlleva una conducta destructiva, ya sea a objetos o personas, en cambio la primera, remite sólo a sentimientos y actitudes que pueden predisponer a una reacción agresiva (Spielberger, 1985).

6) Solicitud de Explicación o Reivindicación (E): actitud de reclamar al ofensor justificaciones y motivos que expliquen su proceder, o exigir recuperar o reparar, total o parcialmente, lo que le dañó o quitó. A esta actitud se le da el nombre de comportamiento social asertivo, pues no se centra en la emoción sino en el problema mismo, en el vínculo. Se lo considera una habilidad de competencia social, ya que a través de este comportamiento asertivo se puede expresar de manera

socialmente aceptable tanto los derechos y sentimientos positivos como los negativos u hostiles. Privilegia los valores interrelacionales en lugar de los impulsos emocionales logrando a través de esta habilidad que el sujeto pueda ejercer su libertad emocional, manifestando inteligencia, responsabilidad, esfuerzo y sinceridad (Moreno y Pereyra, 2000, pp.27).

7) Perdón y Búsqueda de Reconciliación (P): actitud de cuidar realmente el vínculo de afecto o amor con los demás, por lo cual un agravio no altera su sentimiento de amor hacia el otro. Permite mantener abierta la posibilidad de la reconciliación. Exige el arrepentimiento y cambio de proceder del otro y cierra las puertas a las acciones de venganza. La reconciliación, por un lado, exige que dos personas que se respetan mutuamente se reúnan de nuevo. Mientras que el perdón es la respuesta moral de una persona a la injusticia que otra ha cometido contra ella. Uno puede perdonar y sin embargo no reconciliarse. Sin embargo, el perdón abre el camino a la reconciliación, pero no significa lo mismo perdonar que reconciliarse. Cuando la persona perdona y logra desencadenarse del rencor, resentimiento u odio que la mantenía atada al agravio, automáticamente también se libera del ofensor y lo libera a él de la culpa por el daño que ocasionó, destrabándose así el conflicto y permitiendo vivir el presente sin recurrir al pasado doloroso (Enright, 1996).

Por último, el Cuestionario de Actitudes frente al agravio (CASA) no posee puntaje total por lo que se obtuvieron los alfa de Cronbach por dimensión. La dimensión de sometimiento arrojó un alfa de .71, negación .78,

venganza .62, rencor .80, hostilidad .70, perdón .65 y reclamo de explicación .69.

4.3.4 Escala de Bienestar Psicológico (Bieps)

La escala de bienestar psicológico para adultos de Casullo (2002) fue construida para medir el bienestar psicológico partiendo del trabajo de Ryff y Keyes creado en 1995 (Valencia y Álvarez, 2023). La misma se compone de 13 ítems, los que se responden con una escala tipo Likert de tres opciones: la primera, en desacuerdo, luego ni de acuerdo ni en desacuerdo y, por último, de acuerdo (Casullo, 2002).

Las afirmaciones se dividen en cuatro dimensiones las cuales son:

- **Aceptación/ control de situaciones:** El mismo contempla la sensación de control y autocompetencia de las personas. Propone que las personas con control pueden crear o moldear contextos para adecuarlos a sus propias necesidades e intereses; y aquellos que presentan una baja sensación de control tienen dificultades en el manejo de los asuntos de la vida diaria y creen ser incapaces de modificar el ambiente en función de sus necesidades. En la misma se incluyen los ítems 2, 11 y 13.
- **Vínculos psicosociales:** se define como la capacidad para establecer buenos vínculos con los demás. Tener calidez, confianza en los demás y capacidad empática y afectiva. Tener malos vínculos significa tener pocas relaciones con los demás, sentirse aislado y frustrado; ser incapaz para establecer relaciones comprometidas con los demás. En la misma se incluyen los ítems 5, 7 y 8.
- **Proyectos:** incluye tener proyectos y metas en la vida que le den un significado. Se refiere a asumir valores que otorgan sentido y significado

a la vida, como la toma de decisiones de modo Independiente. En la misma se incluyen los ítems 1, 3, 6 y 10.

- Autonomía: se relaciona con la toma de decisiones de modo Independiente. Refiere a poder confiar en el propio juicio. Ser poco autónomo es depender de los demás para tomar decisiones y estar preocupado por lo que otros dicen, piensan y sienten. En la misma se incluyen los ítems 4, 9 y 12.

Sin embargo, a la hora de puntuar la técnica, los autores realizaron distintas pruebas en las cuatro dimensiones propuestas, sin embargo, al finalizar las mismas consideraron un puntaje global ya que el mismo brindaba mejores niveles de confiabilidad (Valencia y Álvarez, 2023). Por lo cual la técnica evalúa una dimensión global y cuatro específicas: control de situaciones, vínculos psicosociales, proyectos y aceptación de sí mismo.

En la muestra de esta tesis en la escala Bieps de puntaje total (13 ítems), se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.70.

4.4 Procedimiento

A modo de llevar a cabo la investigación, en un primer momento, se realizó una revisión de la bibliografía sobre el tema seleccionado con el objetivo de obtener una guía conceptual que enmarque los pasos de observación documental siguientes. Al encontrar diferentes artículos de investigación sobre la temática, se revisaron previamente los títulos y resúmenes, con la finalidad de comprobar el grado de adecuación al tema de estudio. Se utilizaron las siguientes fuentes científicas:

- Google académico (<https://scholar.google.es/schhp?hl=es>)
- Redalyc (<https://www.redalyc.org/>)

- SciELO (<http://www.scielo.org.ar/scielo.php>)
- Dialnet (<https://dialnet.unirioja.es/>)

Al momento de realizar la búsqueda, previamente se pensó en aquellos términos relacionados con la temática de estudio, así como: personal policial, ansiedad, agravio, competencia para aprender a aprender, bienestar psicológico, factores, predictores, influencia, entre otros. Para luego, crear combinaciones con ayuda del conector “en” y el conector “y”, por ejemplo: ansiedad en el personal policial; agravio en el personal policial; competencia para aprender a aprender en la policía; bienestar psicológico y el personal policial y así consecutivamente iban variando los términos para crear la recolección de datos, también a modo de encontrar relación entre las variables.

Una vez seleccionados los artículos, se realizó una lectura general del estudio o documentación y se organizó la información por apartados temáticos, con el fin de darle sentido a los antecedentes y crear el marco teórico.

Para direccionar la recolección de datos, primero se solicitó el permiso correspondiente a la Superintendencia de Institutos de Formación Policial de la Policía de la Provincia de Buenos Aires. Tras comunicación con el Comisario a cargo, se observaron las situaciones de revista y formación que realizan los efectivos policiales en los centros de reentrenamiento policial durante su curso anual de perfeccionamiento.

Seguidamente, se realizó un registro de datos institucionales y sociodemográficos de los efectivos, mediante el uso de planillas y fichas, lo cual permitió distinguir entre aquellos agentes que cumplen con los criterios de selección y cuáles eran inelegibles para el estudio. De esta manera y con los registros previamente revisados, se le consignó a cada participante un

consentimiento informado con toda la información que la investigación requería. Habiendo firmado y aceptado dicho acuerdo, se realizó con estos participantes una adecuada administración y aplicación de las diversas técnicas y cuestionarios establecidos, en un tiempo aproximado de 60 minutos reloj.

Posterior a la toma de los instrumentos, se hizo una filtración de los mismos, los cuales ayudaron a observar con exactitud la cantidad obtenida y de esta manera, se realizó un análisis estadístico específico. Los procedimientos estadísticos se realizaron mediante el Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 29.0. Finalmente, se llevó a cabo un informe escrito con los resultados que se obtuvieron. Las diferentes fuentes teóricas posibilitaron el análisis de estos resultados y sirvieron como punto de partida para denotar aquellas convergencias y divergencias en los hallazgos y con ello, responder a las hipótesis manifestadas.

5. Capítulo V: Análisis de Resultados

A continuación, se presentan a modo descriptivo, los puntajes totales obtenidos con los instrumentos utilizados. Luego, se muestran las correlaciones entre las variables independientes (“competencia para aprender, ansiedad, actitudes frente al agravio”) y la variable dependiente (“bienestar”). Posteriormente, se ven las diferencias de medias de las dimensiones de los instrumentos según sexo y edad, mediante análisis univariados (ANOVA) o multivariados de varianza (MANOVA). Finalmente, se presentan las regresiones, los predictores del bienestar psicológico.

5.1 Análisis Descriptivo

En la tabla 1 se presentan las medias y desvíos típicos de los puntajes totales de las escalas de bienestar, competencia para aprender, ansiedad estado – ansiedad rasgo.

Tabla 1.

Medias y desvíos de los puntajes totales de las escalas

ESCALAS	Media	DS
BIENESTAR	35,53	3,24
COMPETENCIA	3,92	0,36
ANSIEDAD ESTADO	36,01	5,81
ANSIEDAD RASGO	30,37	7,80
N=	700	

En la tabla 2 se presentan las medias y desvío estándar de las dimensiones del CASA (rango de las medias). Los rangos se encuentran detallados en la tabla entre paréntesis a la derecha de la media.

Tabla 2.

Medias y desvíos de las dimensiones del CASA

Dimensiones del CASA	Media	DS
Sometimiento	20,80 (3)	5,85
Negación	20,27 (4)	6,37
Venganza	12,35 (7)	2,75
Rencor	14,45 (6)	4,73
Hostilidad	15,79 (5)	4,79
Explicación	22,26 (2)	5,58
Perdón	24,24 (1)	5,60
N=	700	

Cabe señalar que en las dimensiones del CASA las medias más ranqueadas son Perdón y luego Reclamo de Explicación, ambas son dimensiones prosociales. El tercero y cuarto rango lo ocupan Sometimiento y Negación, dimensiones consideradas pasivas frente al agravio. Finalmente están Hostilidad, Rencor y Venganza todas ellas actitudes agresivas.

5.2 Análisis Inferencial

5.2.1 Correlaciones

A continuación, se presentan las correlaciones realizadas entre las variables a los efectos de responder las hipótesis.

Tabla 3.*Correlaciones.*

		BIEPS puntaje total invertida	Ans- Rasgo invertida	Ans- Estado invertida	Comp. para aprender total invertida
BIEPS puntaje total invertida	Correlación de Pearson	1	.247	.186	.625
Ans-Rasgo invertida	Correlación de Pearson		1	.696	-.141
Ans-Estado invertida	Correlación de Pearson			1	-.195
Comp. para aprender total invertida	Correlación de Pearson				1
N= 700					

De acuerdo con la hipótesis 1, en la tabla 3 se observan una relación positiva entre competencia y bienestar psicológico, confirmándose lo mencionado en la misma. Sin embargo, respecto de la ansiedad, se observa que hay una correlación positiva significativa alta, lo cual es diferente a lo que se había planteado en la hipótesis, que sea baja.

Tabla 4.*Correlaciones*

		BIEPS puntaje total invertida
SOMETIMIENTO	Correlación de Pearson	.314
NEGACIÓN	Correlación de Pearson	.147
VENGANZA	Correlación de Pearson	-.307
RENCOR	Correlación de Pearson	.170
HOSTILIDAD	Correlación de Pearson	.516
EXPLICACIÓN	Correlación de Pearson	.166
PERDON	Correlación de Pearson	.287

En la tabla 4, se observa una relación positiva de la dimensión de perdón con bienestar psicológico, confirmando la hipótesis y una relación negativa con venganza. En ambos casos, se confirma la hipótesis previamente planteada. Sin embargo, se encontró una relación positiva en sometimiento contrario a lo esperado.

5.2.2 Análisis Univariados y Multivariados de las Dimensiones de los Instrumentos Según Sexo y Edad Agrupado

Las medias y desvíos se presentan en la tabla 5, acompañadas de los F univariados y su nivel de significación. En ninguna de las escalas existen diferencias significativas según sexo.

Tabla 5.

Análisis Univariante (ANOVA) de los puntajes totales de las escalas según sexo

ESCALAS	Varón		Mujer		F	p=
	Media	DS	Media	DS		
BIENESTAR	35,44	3,24	35,66	3,26	0,92	.338
COMPETENCIA	3,93	0,36	3,90	0,35	1,367	.243
ANSIEDAD ESTADO	35,75	5,82	36,36	5,80	1,79	.182
ANSIEDAD RASGO	30,12	7,61	30,71	8,06	0,95	.953
N=	406		294		700	

En la tabla 6 puede verse que no hay en ninguna de las escalas diferencias significativas según edad agrupada.

Tabla 6.

Análisis Univariante (ANOVA) de los puntajes totales de las escalas según edad agrupada

ESCALAS	Joven		Adulto		F	p=
	Media	DS	Media	DS		
BIENESTAR	35,65	3,16	35,42	3,33	1,19	.275
COMPETENCIA	3,93	0,35	3,91	0,36	0,71	.399
ANSIEDAD ESTADO	35,86	5,78	36,16	5,86	0,18	.672
ANSIEDAD RASGO	30,18	7,71	30,56	7,90	0,07	.797
N=	352		348		700	

En la escala de Bienestar no existe interacción sexo y edad agrupada, $F_{(1, 696)} = 0,56$ $p = .452$.

En la escala de Competencias no existe interacción sexo y edad agrupada, $F_{(1, 696)} = 0,99$ $p = .321$.

En la escala de Ansiedad Estado no existe interacción sexo y edad agrupada, $F_{(1, 696)} = 1,41$ $p = .235$.

En la escala de Ansiedad Rasgo hay interacción sexo y edad agrupada, $F_{(1, 696)} = 4,59$ $p = .03$. Los varones adultos ($M=30,87$) tienen mayor ansiedad rasgo que las mujeres ($M=30,17$) y las mujeres jóvenes ($M= 31,30$) tienen mayor ansiedad rasgo que los varones jóvenes ($M= 29,44$).

En el CASA se observa que no hubo diferencias significativas de las medias de todas las dimensiones según sexo (tabla 7), como también según

edad agrupada (tabla 8). Además, estos resultados se acompañan con los perfiles por sexo y edad agrupada obtenidos mediante el ranqueo de las medias de las dimensiones.

Tabla 7.

MANOVA. Diferencias de medias y desvíos de los puntajes de las dimensiones del CASA según sexo.

Dimensiones del CASA	Varón		Mujer		F	p=
	Media	DS	Media	DS		
Sometimiento	20,76	5,86	20,86	5,85	0,56	.456
Negación	20,29	6,46	20,24	6,24	0,98	.322
Venganza	12,28	2,73	12,44	2,78	2,30	.130
Rencor	14,36	4,69	14,57	4,79	1,38	.240
Hostilidad	15,61	4,75	16,03	4,85	3,05	.081
Explicación	22,26	5,61	22,26	5,55	0,93	.336
Perdón	24,34	5,62	24,11	5,59	1,72	.190
N=	406		294		700	

Tabla 8.

MANOVA. Diferencias de medias y desvíos de los puntajes de las dimensiones del CASA según edad agrupada.

Dimensiones del CASA	Joven		Adulto		F	p=
	Media	DS	Media	DS		
Sometimiento	21,02	5,96	20,58	5,73	0,78	.337
Negación	20,43	6,38	20,11	6,36	0,23	.631
Venganza	12,18	2,69	12,52	2,79	1,82	.177
Rencor	14,42	4,66	14,47	4,81	0,00	.935
Hostilidad	15,78	4,72	15,79	4,87	0,10	.748
Explicación	22,55	5,51	21,97	5,64	1,43	.232
Perdón	24,45	5,52	24,04	5,69	0,52	.473
N=	352		348		700	

Los rangos de las dimensiones del CASA en mujeres son: 1° Perdón (M= 24,11), 2° Explicación (M= 22,26), 3° Sometimiento (M= 20,86), 4° Negación (M= 20,24), 5° Hostilidad (M= 16,03), 6° Rencor (M= 14,57) y 7° Venganza (M= 12, 44). En varones son: 1° Perdón (M= 24,34), 2° Explicación (M= 22,26), 3° Sometimiento (M= 20,76), 4° Negación (M= 20,29), 5° Hostilidad (M= 15,61), 6° Rencor (M= 14,36) y 7° Venganza (M= 12, 28). Es decir que el perfil por sexo es semejante.

Los rangos de las dimensiones del CASA en jóvenes son: 1° Perdón (M= 24,45), 2° Explicación (M= 22,55), 3° Sometimiento (M= 21,02), 4° Negación (M= 20,43), 5° Hostilidad (M= 15,78), 6° Rencor (M= 14,42) y 7° Venganza (M= 12, 18). En adultos son: 1° Perdón (M= 24,04), 2° Explicación

(M= 21,97), 3° Sometimiento (M= 20,58), 4° Negación (M= 20,11), 5° Hostilidad (M= 15,79), 6° Rencor (M= 14,47) y 7° Venganza (M= 12,52). Es decir que el perfil por edad es semejante.

A continuación, se presentan las figuras 2 y 3 para una mejor visualización de los datos presentados previamente.

Figura 2

Medias de las dimensiones CASA según sexo

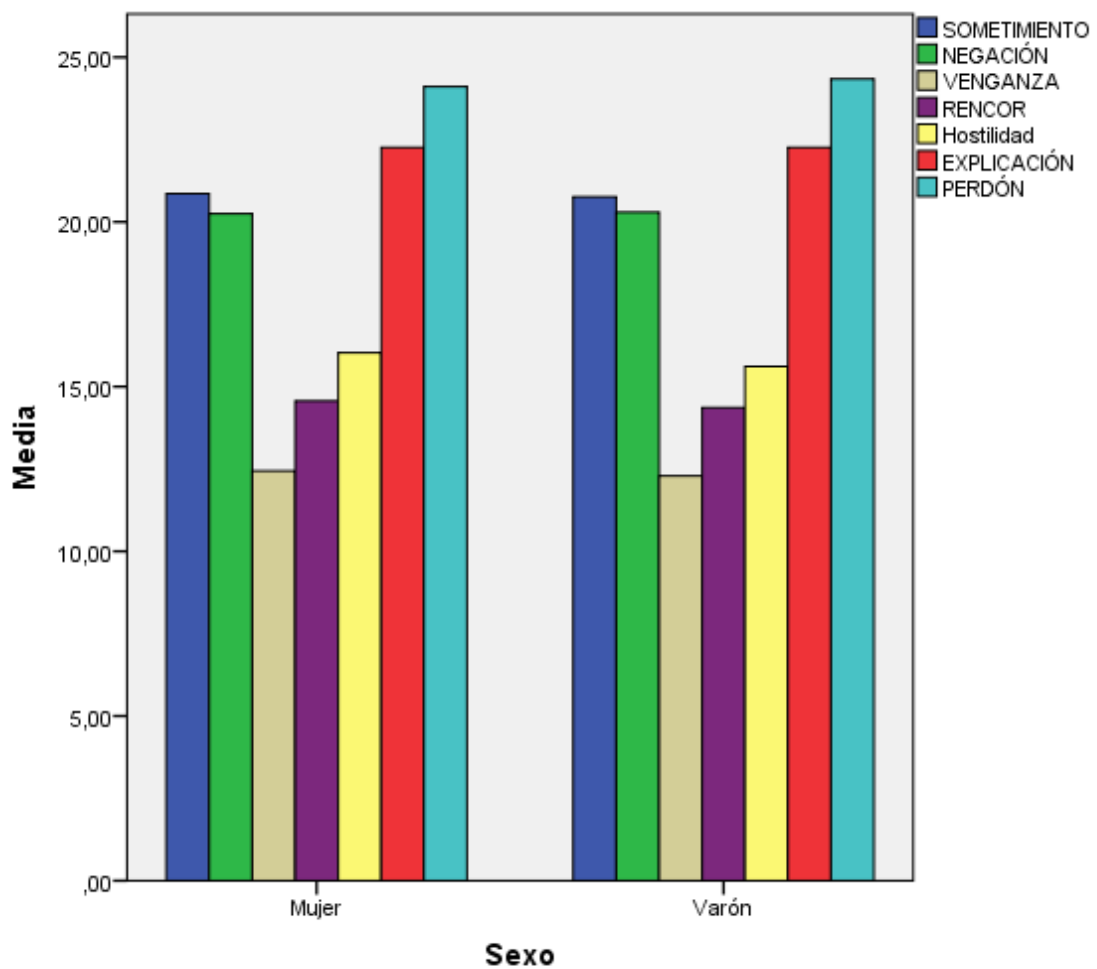
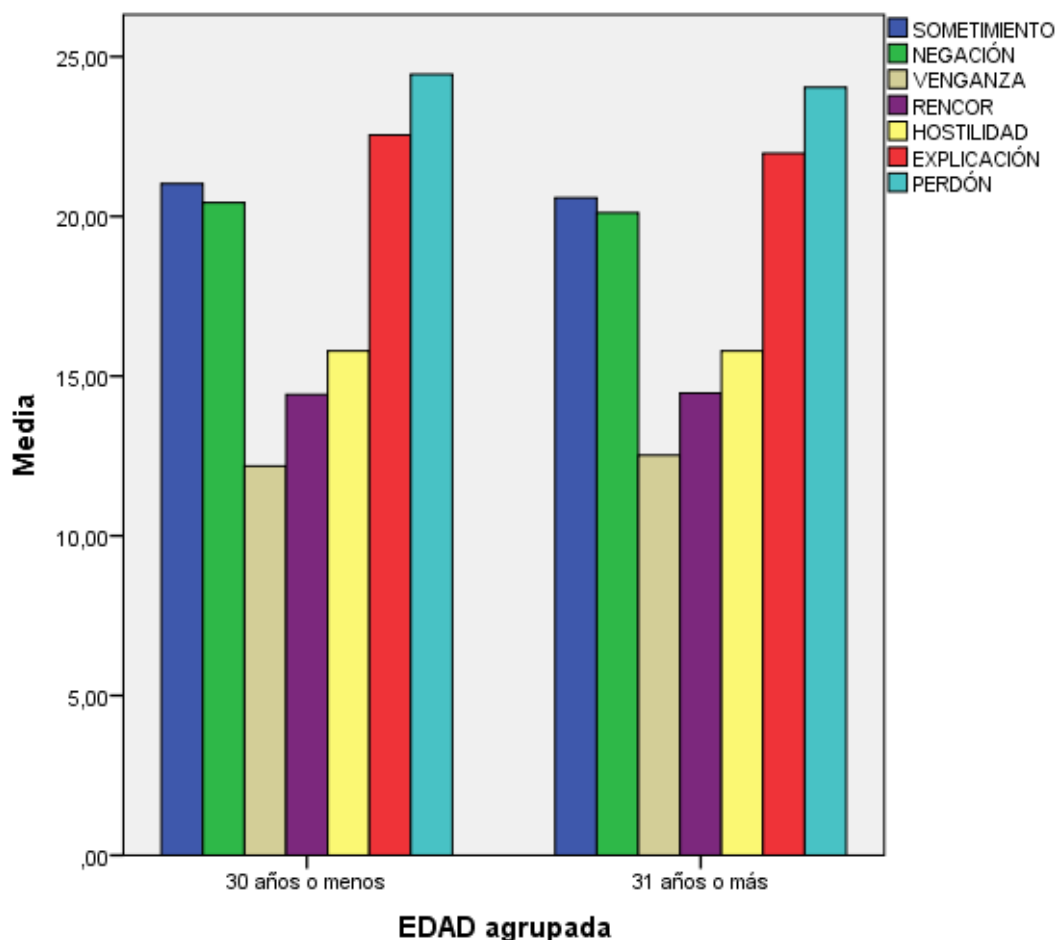


Figura 3

Medias de las dimensiones del CASA según edad agrupada



Es interesante observar que la media de la dimensión del perdón y reclamo de explicación, que son actitudes prosociales, mientras que la dimensión de menor media fue la venganza, lo cual daría cuenta que el mayor número de la población analizada no respondería frente a los agravios con una postura de castigar a otro con un grado similar al padecido producto de la ofensa. Se infiere dado estos resultados que el personal policial poseería en menor presencia características de violencia reactiva y vengativa.

5.2.3 Análisis de Regresiones: Predictores de Bienestar Psicológico (BIEPS)

En las regresiones de las dimensiones del CASA se puede observar que las actitudes frente al agravio predicen el bienestar psicológico del personal policial de la Provincia de Buenos Aires. Se obtuvo R cuadrado de .685, lo que quiere decir que las siete dimensiones del CASA explican el 68.5% de los puntajes totales obtenidos en la escala de Bienestar (BIEPS). Se obtuvo un F igual de 214.67, con un nivel de significación de .0001.

En la tabla 9, se presentan los coeficientes Beta y Beta típico, con los valores de la prueba t y su nivel de significación.

Tabla 9

Regresión múltiple lineal de las dimensiones del CASA que predicen el puntaje total de la escala de Bienestar (BIEPS).

Dimensiones del CASA	Coeficientes no estandarizados	Coeficientes Tipificados	t	p=
Sometimiento	,325	,586	7,12	,000**
Negación	-,435	-,853	-10,76	,000**
Venganza	-,774	-,656	-16,63	,000**
Rencor	,140	,204	2,42	,016*
Hostilidad	,440	,651	13,63	,000**
Explicación	,037	,063	1,10	,274
Perdón	,089	,154	3,84	,000**
N=700				

En el análisis de los Beta típicos se observan coeficientes positivos con puntaje mayor de 0.300 en las dimensiones sometimiento (.586) y hostilidad (.651), es decir, que a mayor sometimiento y a mayor hostilidad se predicen puntajes mayores de bienestar.

Beta típicos con coeficientes negativos con un puntaje mayor de -0.300, se observan en las dimensiones de venganza (-.656) y negación (-.853). Es decir, a mayor venganza y hostilidad, se predice menor puntaje de bienestar.

En las regresiones de las dimensiones de Ansiedad se puede observar que predicen el bienestar psicológico del personal policial de la Provincia de Buenos Aires. Se obtuvo R cuadrado de .062, lo que quiere decir que las dos dimensiones de ansiedad explican solamente el 6.2% de la varianza de los puntajes totales obtenidos en la escala de Bienestar (BIEPS). En el ANOVA del modelo se obtuvo un F de 22.85, con un nivel de significación de .0001.

En la tabla 10, se presentan los coeficientes Beta y Beta típico, con los valores de la prueba t y su nivel de significación. Si bien estos predictores tienen baja varianza explicada, es significativa la Ansiedad rasgo, no así la Ansiedad Estado. Es decir, que a mayor Ansiedad Rasgo hay un mayor grado de Bienestar psicológico presente en la población estudiada.

Tabla 10

Regresión múltiple lineal de las escalas de ansiedad que predicen el puntaje total de la escala de Bienestar (BIEPS).

Escalas	Coeficientes no estandarizados	Coeficientes Tipificados	t	p=
Ansiedad Rasgo	,095	,229	4,48	,000**
Ansiedad Estado	,015	,155	,027	,602
N=700				

En la regresión de la escala de Competencia para aprender el puntaje total se puede observar que predice el bienestar psicológico del personal policial de la Provincia de Buenos Aires. Se obtuvo R cuadrado de .390, lo que quiere decir que la Competencia explica el 39% de la varianza de los puntajes totales obtenidos en la escala de Bienestar (BIEPS). En el ANOVA del modelo se obtuvo un F de 446,81, con un nivel de significación de .0001.

En la tabla 11, se presentan los coeficientes Beta y Beta típico, con los valores de la prueba t y su nivel de significación. Por lo tanto, se observa que a mayor promedio de Competencia existe un mayor grado de Bienestar.

Tabla 11

Regresión lineal simple de la escala de Competencia puntaje total que predice el puntaje total de la escala de Bienestar (BIEPS).

Escala	Coeficientes no estandarizados	Coeficientes Tipificados	t	p=
Competencia	6,251	,688	25,647	,000**
N=700				

Dado lo anteriormente expuesto queda comprobada la hipótesis 2, la cual refiere que la competencia para aprender, los niveles de ansiedad y las adecuadas actitudes frente al agravio son predictores del bienestar psicológico del personal policial.

5.3 Síntesis de Resultados

Resumiendo, el personal policial de la Provincia de Buenos que participó del presente estudio posee un mayor bienestar psicológico cuando posee una mayor competencia para aprender. Asimismo, también cuando posee una mayor capacidad de perdonar frente a un agravio recibido. Por otro lado, aquellos que perciben menores deseos de venganza, experimentan un mayor nivel de bienestar psicológico.

Cabe mencionar que el sometimiento es una actitud percibida positivamente en la población que formo parte de la institución policial, considerando la cultura de la obediencia a los mandos superiores, dada la estructuración vertical de la misma.

6. Capítulo VI: Discusión y Conclusiones

6.1 Discusión

Entendiendo que el objetivo central de este estudio fue analizar la relación entre las variables independientes: ansiedad, competencia para aprender y actitud frente al agravio, sobre el bienestar psicológico en el personal policial activo de la Provincia de Buenos Aires y teniendo en cuenta los resultados obtenidos del análisis se pudo considerar que el objeto de estudio debe hacerse prioritariamente desde una perspectiva científica, la cual esté dirigida a la comprensión en profundidad del bienestar psicológico. Esto implica mantener una claridad y un equilibrio emocional, psicológico, cognitivo y social en el ámbito de trabajo, donde van a influir positiva o negativamente diferentes aspectos relacionados específicamente con las variables independientes.

Los hallazgos obtenidos coinciden con los resultados de la investigación de Peñalfiel et al. (2019), los cuales demostraron que los efectivos policiales poseen desconocimiento y precisan de mayores planes de capacitación. Sin embargo, es importante enfatizar en la conciencia de los sentimientos y satisfacción de desarrollo, lo cual es coincidente a la investigación realizada por Benavides-Acosta et al. (2020).

Con relación a la ansiedad, se evidencio en el presente trabajo que el grado de ansiedad varía con el desarrollo de la competencia para aprender, lo cual coincide con investigaciones como la de Quinatoa Ocampo y Guerra (2019). En los efectivos involucrados, ambos tipos de ansiedad están moderadas. Esto puede ser a consecuencia de los factores psicosociales y ambientales, por los cuales el personal policial muchas veces se encuentra

atravesado, lo cual conlleva a un estado de constante tensión, preocupación y pensamientos agobiantes, que no les permiten terminar de manejar, de forma adecuada, sus reacciones o conductas y termina afectando, en cierta medida, sus labores diarias.

Por otro lado, el trabajo de Fonseca y Vila Poma (2023) indico que existe una relación altamente significativa, de grado moderado y signo negativo entre la ansiedad y el bienestar laboral. Con esto permitieron que sea demostrado que, a medida que la ansiedad aumenta, el bienestar disminuye. Numerosos estudios han detectado que el descenso de bienestar se encuentra asociado a distintos indicadores como ser: estrés, baja calidad de vida, ansiedad y que este puede asociarse a riesgo suicida por lo que destaca como relevante la necesidad de implementar estrategias de prevención del riesgo de suicidio y de manejo de la regulación de emociones, incentivando a la toma de acciones de manera oportuna y eficaz en salud mental dentro del marco policial (Puicón-Suárez y Pérez-Grández, 2024).

En cuanto a los factores que pueden incidir en el bienestar psicológico del personal policial, Rodríguez y Moreno (2011), tienen en cuenta las actitudes ante situaciones de agravio. Realizan un estudio cuantitativo de tipo descriptivo-comparativo con corte transversal, con el objetivo de evaluar y observar este factor entre aquellos oficiales que forman parte de las fuerzas de seguridad, comparando sus actitudes con las de universitarios. Como conclusiones, percibieron que las respuestas del personal policial corresponden a un cierto sometimiento. Además, los oficiales de Policía obtuvieron medias inferiores en las actitudes agresivas y prosociales y un promedio mayor en la dimensión pasividad. El incremento en cuanto a las

actitudes pasivas y la menor puntuación en las actitudes agresivas en los oficiales, se pueden atribuir al fuerte énfasis en la obediencia y el control de la agresividad que la Institución promueve actualmente y que está presente en la formación. Esto coincide de forma total con los resultados obtenidos en la investigación. Cabe mencionar que estos resultados obligan a reflexionar sobre la influencia del contexto y la cultura institucional que presentan las fuerzas de seguridad, en este caso puntual, la Policía de la Provincia de Buenos Aires.

En relación con la competencia para aprender se pudo observar que existen diferencias significativas de acuerdo con las profesiones, en el estudio de Lluch-Molins y Portillo-Vidiella (2018), ellos estudiaron la competencia para aprender en el nivel superior y la misma conllevaba aprender a centrar la atención en el aprendizaje como actitud vital, que acompaña a la persona de forma permanente, lo cual generaba cambios en la formación docente. En la tarea policial, la necesidad de un proceso de construcción continuo es esencial. Cabe mencionar que la motivación por el aprendizaje y su autogestión, son variables que predicen el bienestar psicológico y que éste no varía de acuerdo con el sexo ni con la edad, lo cual coincide con lo trabajado por Nieri y Fritzler (2019). Este último punto, fue un elemento coincidente a la investigación que se llevó a cabo.

La competencia aprender a aprender ha sido estudiada por distintos grupos de investigadores incluso a nivel internacional en relación con diversas variables (Aguilar-Rivera et al., 2024; Gargallo-López et al., 2020; Aguilar-Rivera, 2005; Jerónimo-Arango y Yániz, 2017; Jornet-Meliá et al., 2012; Villardón-Gallego et al., 2013). En la presente investigación se encontró que a

un mayor grado de competencia para aprender (puntaje total) se observa una mayor percepción de bienestar psicológica, lo cual ha sido muy relevante, considerando que ambas variables poseen gran importancia tanto en su desarrollo e implementación a nivel personal como profesional. Tener en cuenta a las mismas es vital para la creación de nuevos programas de desarrollo. Esto ha sido considerado en varias policías a lo largo del mundo (Aguilar-Moya, 2012).

Con respecto con la variable de ansiedad, se considera importante que la misma pueda ser estudiada en profundidad en futuros estudios, con este instrumento elegido u otros, ya que presento características llamativas. Si bien dio positiva la relación entre ansiedad y bienestar psicológico, los resultados obtenidos no son altos, motivo por el cual habría que determinar si una muy baja ansiedad mostraría indiferencia y sería un factor desmotivador, ya que un cierto nivel de ansiedad es esperable en toda búsqueda de un logro de superación.

Dado que el conocimiento es lo que más sobresale a la hora de actuar y llevar a cabo su labor, no es una cuestión que debería descuidarse. Se debería fomentar e implementar en estos espacios formativos de la provincia de Buenos Aires, diferentes estrategias que pongan en juego la forma en la que ese conocimiento se puede seguir construyendo, para lograr verdaderos aprendizajes. La construcción apunta a que el sujeto asimile nuevas informaciones a sus esquemas cognitivos previos, pero, además, pueda establecer y crear una reorganización intencional de esos esquemas para adaptarlos a la información nueva. De ser así, estas estrategias fortalecerán las distintas dimensiones.

6.2 Conclusiones

A los efectos de concluir el presente trabajo cabe destacar que la población policial convocada para llevar adelante este estudio presenta características específicas que deben ser tenidas en cuenta a la hora de generar nuevas estrategias e implementaciones. La capacidad de aprendizaje, la exposición a situaciones estresantes y eventos complejos, forman parte de estas características específicas.

Conocer la relación entre el nivel de ansiedad, la competencia para aprender y las actitudes frente al agravio sobre el bienestar psicológico permite proponer mejoras en la implementación de políticas tanto en favor de la salud mental, el buen clima laboral como así también la consideración de la competencia específica para el ingreso como así también el desarrollo de la profesión. Cabe mencionar que todo lo anteriormente expuesto puede brindar información relevante para poder prevenir patología mental dentro de la institución. Asimismo, la mejora en la capacitación y en la percepción de la competencia para aprender del personal permitirá una evaluación y conclusión más acertada a la hora de tomar decisiones en relación con los cargos jerárquicos y funciones establecidas.

Por otro lado, el Cuestionario de Actitudes frente al Agravio permite ver un perfil marcado en el muestreo, que responde a las características buscadas en los ingresos a la carrera policial desde la mirada institucional verticalista. Esto responde a lo señalado en los análisis donde se presenta la percepción de la obediencia y sometimiento como un aspecto positivo.

Si bien numerosos estudios han trabajado sobre esta población en el mundo, se carece de información específica sobre el personal policial de dicha

fuerza, lo cual limita el accionar y estimula a que toda acción sea realizada mediante prueba y error, a diferencia de otros países y policías del mundo.

Cabe mencionar que a lo largo de los resultados pudieron verse de manifiesto que no existen diferencias significativas con relación a las características sociodemográficas de edad agrupada y sexo.

Asimismo, se pudo observar que, en su mayor parte, el personal policial que conformo nuestra muestra posee un nivel de bienestar psicológico adecuado lo cual permitirá generar estrategias para trabajar el manejo de la ansiedad y a posterior, la autogestión del aprendizaje. Se considera relevante, conociendo el contexto policial que estos elementos serían beneficiosos tanto para el desarrollo laboral como así también emocional del personal, como estrategias preventivas a implementar institucionalmente. En las fuerzas de seguridad, es muy costoso que el personal policial pueda abrirse a la reflexión y a la toma de conciencia de las emociones para poder regular estas, lo que en ocasiones después de años, culmina en estados graves de patología psíquica, trastornos somáticos severos o en síndromes de burn out, los cuales no solo impactan en el bienestar psicológico del personal policial sino también en su entorno.

Como conclusiones del presente trabajo cabe destacar que las hipótesis han podido ser comprobadas, resultando que existe una relación positiva entre la competencia para aprender y la subescala de perdón con el bienestar psicológico mientras que guarda una relación negativa con la escala de venganza. Sin embargo, a diferencia de la hipótesis planteada, es positiva en relación al sometimiento y se presentó un alto nivel de ansiedad que guarda relación positiva con el bienestar psicológico. Por otro lado, también se ha

podido observar que la competencia para aprender, los niveles de ansiedad y las adecuadas actitudes frente al agravio son predictores del bienestar psicológico del personal policial.

Para finalizar, cabe destacar que este estudio debería extenderse a otras poblaciones policiales, ya que en las mismas se estima que podrían presentar otros resultados dada su formación, contexto, lugares de trabajo, perfil de ingreso y ascenso. Sería favorecedor poder seguir incluyendo otras poblaciones con el afán de ir trabajando en la línea de la prevención en salud mental y capacitación específica, propias de cada grupo.

6.3 Aportes y contribuciones de la investigación

La investigación ha permitido obtener un relevamiento actualizado del estado de la Policía de la Provincia de Buenos Aires, asimismo permitirá actualizaciones en el plan de formación policial como así también será un instrumento valioso que considerar a la hora de establecer cargos y funciones dentro de la fuerza.

Por otro lado, se busca aportar una mirada abierta y reflexiva sobre esta temática de investigación ya que, es de público conocimiento, que es una población poco estudiada.

Por último, también podrá ser un instrumento de utilidad a la hora de trabajar sobre el manejo de la ansiedad, el desarrollo de competencias y actitudes frente al agravio. Se considera un elemento de utilidad para salud mental para tener en cuenta dentro de la institución policial.

6.4 Limitaciones de la investigación

Dado lo anteriormente expuesto, se destaca que en el ámbito de las fuerzas de seguridad mucho se ha estudiado acerca de diversas temáticas como ser los estilos de personalidad y liderazgo, el impacto generado por el clima laboral, como así también del rendimiento académico en el personal policial (Bordas-Martínez, 2016). Sin embargo, no se había registro de las variables estudiadas en la población elegida.

Al inicio de la investigación no se observaron limitaciones, sin embargo, durante la misma se ha visto de manifiesto que se carece de datos específicos de la población policial y más particularmente de la Policía de la Provincia de Buenos Aires, siendo ésta la policía provincial más grande. Sería interesante poder realizar estudios colaborativos con diferentes fuerzas policiales para ver el comportamiento de las variables y pensar acciones conjuntas.

Por otra parte, la implementación de pruebas debió ser de características de fácil aplicación, ya que otro tipo de instrumentos dificultarían la toma de tales de acuerdo con la relación con los agentes de salud mental dentro de la institución.

Referencias Bibliográficas

- Aguilar-Moya, R. (2012). *Propuesta de un proyecto de formación inicial de los cuerpos de Policía local de la comunidad valenciana basado en competencias*. [Tesis de doctorado, Universidad de Valencia]. Portal de Producción Científica UV. <https://www.tdx.cat/handle/10803/81859#page=1>
- Aguilar-Rivera, M. del C. (2005). Estudio de la motivación y de la ansiedad de un grupo de estudiantes universitarios. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, 57(2). <https://doi.org/10.21703/rexe.2016289310655>
- Aguilar-Rivera, M. del C., Facciola, M. C., Monterroso, G. T., Delfino, G. y Frascaroli, C. (2024). La competencia para aprender en Argentina. En prensa
- Alonso, J. F. M. (2021). *La competencia de aprender a aprender. Diseño y validación de un instrumento para medir la percepción de su desarrollo en alumnos de secundaria*. [Tesis de doctorado, Universidad Pontificia Comillas]. Repositorio Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/62491/TD00561.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- American Psychological Association [APA]. (2014). *Manual de Diagnóstico y Estadístico de los trastornos mentales (DSM-5)*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596>
- Arce Navarro, M. G. (2008). La profesionalización del recurso humano policial. Aspectos curriculares que se deben contemplar. *Revista Educación*, 32(1), 27-44. <https://doi.org/10.15517/revedu.v32i1.522>

- Baeza, J., Balaguer, G., Belchi, I., Coronas, M., & Guillamón, N. (2008). *Higiene y prevención de la ansiedad*. Editorial Diaz de Santos.
<https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479788506.pdf>
- Barnhill, J. (2020). *Introducción a los trastornos de ansiedad*. Manual Msd.
- Beidel, D. C. & Turner, S. M. (2005). *Childhood Anxiety Disorders*. Routledge.
- Benavides-Acosta, C. C., Segura-Baracaldo, A. C. y Rojas-Landínez, L. J. (2020). Análisis del bienestar psicológico en policías que trabajan en la región Caribe de Colombia. *Logos, Ciencia & Tecnología*, 12(3), 8-19.
<https://doi.org/10.22335/rlct.v12i3.1184>
- Berni, S. (2015). *Formación policial agentes profesionales comprometidos con la protección de la comunidad*. Ministerio de Seguridad de la Nación.
<https://www.mseg.gba.gov.ar/areas/Vucetich/LIBROS%20SEG%20PUBLICA/Formaci%C3%B3n%20policial%20-%20Agentes%20profesionales%20comprometidos%20con%20la%20protecci%C3%B3n%20de%20la%20comunidad.pdf>
- Bertaccini, D. (2009). *La politica di polizia*. Bononia University Press.
<https://discrimen.it/wp-content/uploads/Bertaccini-La-politica-di-polizia.pdf>
- Bigge, M. (1985). *Teorías de aprendizaje para maestros*. Ed. Trillas.
- Bittner, E. (1974). Florence Nightingale in pursuit of Willie Sutton: A theory of the police. *The potential for reform of criminal justice*, 3(1), 233-268.
https://www.researchgate.net/publication/250289682_Florence_Nightingale_a_la_poursuite_de_Willie_Sutton
- Boekaerts, M., Pintrich, P. R. y Zeidner, M. (2000). Manual de autorregulación (págs. 13-39). Prensa académica. <https://doi.org/10.1016/B978-012109890-2/50031-7>

- Bordas-Martínez, J. (2016). El clima laboral en las fuerzas de seguridad del Estado. *Revista de derecho penal y criminología*, 3(15), 205-232. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5756250>
- Bover, T. (2016). *Trayectorias policiales: producción de instituciones y agentes sociales en la Policía Federal Argentina*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de San Martín]. Repositorio Institucional CONICET Digital. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/82735>
- Buela- Casal, G.; Guillén Riquelme, A., y Seisdedos Cubero, N. (2015). *Inventario de Ansiedad Estado – Rasgo*. Editorial TEA
- Bulla, P., Guarín, S. y García Sánchez, E. (2015). *Formación policial y seguridad ciudadana ¿Cómo mejorar el servicio de policía?* Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/11568-20150826.pdf>
- Caena, F. (2019). *Developing a European Framework for the Personal, Social & Learning to Learn Key Competence (LifEComp)*. Publications Office of the European Union. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC117987>
- Calandrón, S. (2008). *Formar y reformar. Procesos de formación policial en la reforma de la Policía de la Provincia de Buenos Aires*. [Objeto de conferencia]. V Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata. <https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/99058>
- Cantera, J. (19 de febrero de 2018). *Bienestar Psicológico: Más allá de la salud laboral*. JavierCantera.com. <https://javiercantera.com/bienestar-psicologico-mas-alla-la-salud-laboral/>
- Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Paidós.

- Clemente-Ricolfe, J. y Escribá-Pérez, C. (2013). Análisis de la percepción de las competencias genéricas adquiridas en la universidad. *Revista de Educación*, (362), 535-561. <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/dam/jcr:5d7ab16b-8bb1-41a5-9909-f1ee5f0ddde2/re36220-pdf.pdf>
- Comisión Europea (2012). *Un nuevo concepto de educación: invertir en las competencias para lograr mejores resultados socioeconómicos*. 20-11-2012. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0669>
- Correia, V. E. y Aguilar-Rivera, M. del C. (2024). La competencia para aprender en agentes de seguridad. *MLS – Psychology Research (MLSPR)*, 7(1), 116-132. https://www.researchgate.net/publication/381097769_Competencia_para_aprender_en_efectivos_policiales
- Crawford, A. (2008). Plural Policing in the UK: policing beyond la Police en T. Newburn (Ed.) *Handbook of Policing*, (2 ed, pp. 147-181).
- Crisafulli, L. P. (2009). *¿De qué hablamos cuando hablamos de Policía?* [Trabajo libre]. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. <https://cdsa.aacademica.org/000-062/278.pdf>
- Da Costa, S., Páez, D., Oriol, X. y Unzueta, C. (2014). Regulación de la afectividad en el ámbito laboral: validez de las escalas de heteroregulación. *Revista Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 30, 13-22. <https://dx.doi.org/10.5093/tr2014a2>
- Da Costa, S., Páez, D., Sánchez, F., Pascual, M. y Bilbao, M. (2014). *Bienestar psicosocial en una muestra de trabajadores de organizaciones socio-educativas de Euskadi/País Vasco*. [Presentación de Póster]. Jornadas de

Organización y Trabajo.

<https://www.ehu.es/documents/1463215/1673420/Creatividad,%20afectividad,%20valores+motivac.+y+bienestar+psicosocial+en+organizaciones+socio-educativas>

Da Silva-Lorenz, Mariana (2016). *La profesión policial. Representaciones de los funcionarios de la Policía Federal Argentina acerca de su trabajo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2003 -2015)*. [Tesis del Doctorado en Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires]. Repositorio Universidad de Buenos Aires. <https://repositorio.sociales.uba.ar/items/show/12>

Delgado-Mallarino, V. A. (1993). Policía, Derechos humanos y Libertades individuales. *Revista IIDH*, 17, 87-109. <https://repositorio.iidh.ed.cr/collections/b2f2a99c-fcbd-4a18-a367-3c2b34446efa>

Díaz-Torres, J. P. y Medina-Indalez, K. S. (2019). Evidencias de validez y confiabilidad del cuestionario de bienestar laboral general en docentes de la ciudad de Trujillo. *Revista De Investigación De Estudiantes De Psicología "JANG"*, 8(1), 39–54. <https://doi.org/10.18050/jang.v18i1.2092>

Enright, R. (1996). The World of Forgiveness. <http://www.vidahumana.org/vidafam/violence/perdonate.html>

Favelukes, G. (5 de octubre de 2007). *Para el mejor orden y policía de la ciudad: reformas borbónicas y gobierno urbano en Buenos Aires*. [Conferencia] Seminario Crítica del Instituto de Arte Americano. <https://www.iaa.fadu.uba.ar/publicaciones/critica/0158.pdf>

Fernández, C. J. y Yñiguez, A. (2014). *Gestió estratègica de la policia. Organització de l'eficiència en el treball policial*. Punto Rojo Libros.

- Fernández-López, O., Jiménez-Hernández, B., Alfonso-Almirall, R., Sabina-Molina, D. y Cruz Navarro, J. (2012). Manual para diagnóstico y tratamiento de trastornos ansiosos. *MediSur*, 10(5), 466-479. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2012000500019
- Fonseca-Flores, A. Y. y Vila-Poma, F. C. (2023). *Ansiedad y bienestar laboral en el personal de seguridad de un establecimiento penitenciario de Huancayo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13350/1/IV_FH_U_501_TE_Fonseca_Flores_2023.pdf
- Frederic, S. (2009). En torno a la vocación policial y el uso de la fuerza pública: Identidad y profesionalización en la Policía de la Provincia de Buenos Aires. En Bohoslavsky, E.; Caimari, L. y Schettini, C. (Eds.) *La policía en perspectiva histórica. Argentina y Brasil (del siglo XIX a la actualidad)*. CD ROM. https://www.academia.edu/36901623/En_torno_a_la_vocaci%C3%B3n_policial_y_el_uso_de_la_fuerza_p%C3%BAblica_Identidad_y_profesionalizaci%C3%B3n_en_la_Polic%C3%ADa_de_la_Provincia_de_Buenos_Aires
- Frederickson, B. (2009). *Positivity: Top-notch research reveals the 3 to 1 ratio that will change your life*. Three Rivers Press.
- Galvani, M. (2009). *Fuerzas de Seguridad en la Argentina: un análisis sociológico y comunicacional de la construcción de identidad de/en la Policía Federal Argentina*. [Tesis del doctorado en Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires]. https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/libreria_cm_archivos/pdf_1295.pdf

- García-Bellido, R.; Jornet, J.M. y González-Such, J. (2011). Fundamentos metodológicos para el diseño de un instrumento de la competencia Aprender a Aprender en Educación. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*. 16(1), 103-123. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56724377007.pdf>
- García-González, M., y García-Acosta, J. G. (2023). La evaluación por competencias en el proceso de formación. *Revista Cubana De Educación Superior*, 41(2), 336–357. <https://revistas.uh.cu/rces/article/view/1194>
- García-Ros, R. y Pérez-González, F. (2011). Validez predictiva e incremental de las habilidades de autorregulación sobre el éxito académico en la universidad. *Revista de Psicodidáctica*, 16(2), 231-250. <https://ojs.ehu.eus/index.php/psicodidactica/article/view/1002/1587>
- Gargallo-López, B., Pérez-Pérez, C., García-García, F. J., Giménez-Beut, J.A. y Portillo Poblador, N. (2020). La competencia aprender a aprender en la universidad: propuesta de modelo teórico. *Educación XX1*, 23(1), 19-44. <https://doi.org/10.5944/educXX1.23367>
- Garriga-Zucal, J. (2010). Se lo merecen. Definiciones morales del uso de la fuerza física entre los miembros de la policía bonaerense. *Cuadernos de Antropología Social* (32), 75-94. https://historiapolitica.com/datos/biblioteca/violenciapolicial_garriga%20zucal.pdf
- Garriga-Zucal, J. y Maglia, E. (2018). ¿Qué es un policía? Un estudio sobre las representaciones del trabajo policial. *Trabajo y Sociedad*, (31), 15-31. <http://www.scielo.org.ar/pdf/tys/n31/1514-6871-tys-31-15.pdf>
- Gil-Flores, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XXI*, 10, 83-106. <https://www.redalyc.org/pdf/706/70601006.pdf>

- González-Méndez-Echeverría, H. (2005). *El paradigma personal. Un modelo integrador en psicoterapia*. Universidad de Los Andes Consejo de Publicaciones.
- Guillen-Lasierra, F. (2016). *Modelos de Policía: hacia un modelo de seguridad plural*. Bosch Editor. <http://dretsfonamentals.uab.cat/wp-content/uploads/2019/01/ModelosPolicia.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw Hill.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2015). *Proyecciones provinciales de población por sexo y grupos de edad 2001-2015*. Ministerio de Economía y Producción de la Nación Argentina. https://ipiec.tierradelfuego.gob.ar/wp-content/uploads/2013/11/proyecciones_pciales_vol31.pdf
- Instituto Nacional De Estadística Y Geografía (2017). *Estadísticas a propósito de los policías y agentes de tránsito*. Diario oficial de la Federación https://inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2017/agentes2017_Nal.pdf
- Instituto Nacional de Salud Mental (4 de octubre de 2023). *Cuatro tipos comunes de trastornos de ansiedad*. NIH Medlineplus. <https://magazine.medlineplus.gov/es/art%C3%ADculo/cuatro-tipos-comunes-de-trastornos-de-ansiedad#:~:text=Los%20trastornos%20de%20ansiedad%20comunes,interferir%20en%20las%20actividades%20diarias.>
- Irigoyen, J. J., Jiménez, M. Y. y Acuña, K. F. (2011). Competencias y educación superior. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 16(48), 243-266. <https://www.redalyc.org/pdf/140/14015561011.pdf>

- Jerónimo-Arango, L. C. y Yániz, C. (2017). La competencia para aprender en programas de Educación de cuatro universidades colombianas. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 8(2), 439-457. <https://doi.org/10.21501/22161201.1992>
- Jornet-Meliá, J. M., García-Bellido, R. y González-Such, J. (2012). Evaluar la competencia aprender a aprender: una propuesta metodológica. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 16(1), 103-123. <http://hdl.handle.net/10481/23009>
- Lázaro-Silvestre, M., y Vargas De la Cruz, M. Y. (2021). *Autoeficacia y Bienestar Psicológico en Efectivos de la Policía, de Cuatro Comisarías de Lima Metropolitana*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61180/Lazaro_S M-Vargas_CMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61180/Lazaro_S_M-Vargas_CMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ley 13982 de 2009. Rescalafonamiento. Escalafón para el personal de las Policías de la Provincia de Buenos Aires. 19 de Marzo de 2009. Boletín Provincial 27-04-2009. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/provincial/ley-13982-123456789-0abc-defg-289-3100bvorpyel/actualizacion>
- Ley 14382 de 2010. Rescalafonamiento SOM y SOP. 16 de Agosto de 2012. Boletín Oficial 26115. https://www.cajapolicia.gob.ar/images/legislacion/leyesprevisionales/Ley_14382_rescalafonamiento_SOM_PASIVOS.pdf
- Lluch-Molins, L., y Portillo-Vidiella, M. C. (2018). La competencia de aprender a aprender en el marco de la educación superior. *Revista Iberoamericana De Educación*, 78(2), 59-76. <https://doi.org/10.35362/rie7823183>

- López, G., Suárez Rodríguez, B., Pérez, J. M., Cerveró, J. A., García, G. y Fran J. (2021). El cuestionario CECAPEU. Un instrumento para evaluar la competencia aprender a aprender. *Aliviar. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 27(1), 2-28. <https://doi.org/10.30827/relieve.v27i1.20760>
- Lorenc-Valcarse, F. (2013). Estados, Policías y Criminalidad: Seguridad Pública y Seguridad Privada en la Argentina Actual. *PostData*, 18(1). <file:///C:/Users/VANES/Downloads/Dialnet-EstadoPoliciasYCriminalidad-5118507.pdf>
- Loubet Del Bayle, J. L. (2006). *Police et politique. Une approche sociologique*. L'Harmattan.
- Márquez, T. G. (2017). *El Sistema de Seguridad Pública en la Constitución Española de 1978*. [Tesis de doctorado, Universitat Abat Oliba CEU]. Repositorio Universitat Abat Oliba. <https://www.tdx.cat/handle/10803/9364;jsessionid=E3857E02610E8F70C09B5E913E24BFA9#page=1>
- Marsollier, R., y Aparicio, M. (2011). Bienestar Psicológico en el Trabajo y su Vinculación con el Afrontamiento en Situaciones Conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol10-Issue1-fulltext-125>
- Martínez-Caro, E. y Cegarra-Navarro, J. G. (2012). El desarrollo de competencias transversales mediante proyectos de emprendimiento en el marco de una asignatura de dirección de operaciones. *Revista internacional de psicológica* 3(2), 9-13. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4324836>

- Martín-Ortega, E. (2008). Aprender a aprender: clave para el aprendizaje a lo largo de la vida. *Participación Educativa*, 9, 72 -78. <https://doi.org/1886-5097>.
- Mayhuasca-Mayorca, R. (2023). *Clima laboral y bienestar psicológico del personal policial de comisaría PNP Independencia del distrito de Independencia Provincia y Departamento de Lima 2021*. [Tesis de grado, Universidad de Huanuco]. Registro Nacional de Trabajos de Investigación. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3440309>
- Mejía, M. G. (2014). *Cinco elementos para construir una policía comunitaria*. [https://blogs.iadb.org/seguridad-ciudadana/es/cinco-elementos-que-
_____construyen- una-policia-comunitaria/](https://blogs.iadb.org/seguridad-ciudadana/es/cinco-elementos-que-construyen-una-policia-comunitaria/).
- Mesurado, B. (2017). Psicología positiva. *Diccionario Interdisciplinar Austral*. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/42942>
- Ministerio de Seguridad de la Nación (2018). Manual de Competencias Cardinales para el Personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad. Resolución 324/2018. [https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-324-
2018-309760](https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-324-2018-309760)
- Ministerio de Seguridad de la Provincia de Buenos Aires (2016). Boletín informativo N° 7, La Plata. Implementación de evaluación por competencia. [https://boletin.mseg.gba.gov.ar/index.aspx?idb=RFILTQ6nKNq3TJWqlashYq
%3D%3D](https://boletin.mseg.gba.gov.ar/index.aspx?idb=RFILTQ6nKNq3TJWqlashYq%3D%3D)
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social. Gobierno de España. (s.f). Bienestar Laboral. Fundación estatal para la prevención de riesgos laborales. [https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-
bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf](https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf)

- Morchio, I. y Difabio, H. (2019). Autopercepción de competencia para aprender en estudiantes universitarios. Precisiones conceptuales y resultados empíricos. *PsicoPedagógica*, 11(14), 32-76. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/152631>
- Moreno, J., Pereyra, M. y Rodríguez, L. (2021). Manual del Cuestionario sobre Actitudes ante situaciones de agravio. Actualización 2021. *SERIE Cuadernos de Psicología y Psicopedagogía*, (2). <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/11362/1/manual-cuestionario-actitudes-agravio.pdf>
- Moreno, J., y Pereyra, M. (2000). *Cuestionario de Actitudes Frente a Situaciones de Agravio*. Universidad Adventista del Plata, Libertador San Martín, Entre Ríos.
- Of occupational behavior. University of California, Berkeley*, 2(2), 99-11.
- Moreno-Hernández, A. y Martín, E. (2007). El desarrollo del aprender a aprender en España. *Diario curricular*, 18(2), 175-193. https://www.researchgate.net/publication/289126465_Aprender_a_aprender_a_lo_largo_de_la_vida
- Muñoz, C. (2017). Bienestar policial: una mirada a la salud, a la seguridad ocupacional y a la prevención de los riesgos ocupacionales de los policías en El Salvador. *Revista Policía y Seguridad Pública*, 7(2). <http://dx.doi.org/10.5377/rpsp.v7i2.5465>
- Muñoz-San Roque, I., Martín-Alonso, J. F., Prieto-Navarro, I. y Urosa-Sanz, B. (2016). Autopercepción del nivel de desarrollo de la competencia de aprender a aprender en el contexto universitario: propuesta de un instrumento de evaluación. *Revista de Investigación educativa*, 34(2), 369-383. <https://revistas.um.es/rie/article/view/235881>

- Nieri, L. P. y Fritzler, I. (2019). Metas de aprendizaje y rasgos de personalidad como predictores del bienestar en cadetes de una institución policial. *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad*, 19(2), 40-53.
<https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/psicodebate/article/view/910>
- Núñez-Naranjo, A. F., Becerra-García, E. B., y Olalla-Pardo, V. E. (2021). Autogestión del aprendizaje: Revisión de la literatura. *Explorador Digital*, 5(2), 6-22.
<https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/exploradordigital/articulo/view/1649>
- Oficina de las Naciones Unidas Contra La Droga y el Delito (UNODC). (2010). *Integridad y responsabilidad de la policía: Manual de instrucciones para la evaluación de la justicia penal*.
https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/crimeprevention/The_Integrity_and_Accountability_of_the_Police_Spanish.pdf
- Oramas, A., Santana, S., y Vergara, A. (2006). El Bienestar Psicológico, un indicador de la salud mental. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 7, 34-39.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2408108>
- Organización Mundial de la Salud (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo*
https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf
- Organización Mundial de la Salud (28 de Septiembre de 2022). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD, 2019), *Learning Compass 2030*, OECD Publishing, https://www.oecd.org/education/2030-project/about/E2030%20Introduction_FINAL_rev.pdf
- Ortega, C. (2023). *Qué es una escala de bienestar psicológico*. QuestionPro.
- Osse, A. (2008). *Entender la labor policial*. Editorial Amnistía Internacional. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r25244.pdf>
- Panadero, E. (2017). Revisión del aprendizaje autorregulado: seis modelos y cuatro Direcciones para la investigación. *Fronteras en Psicología*, 8. <https://doi.org/422.10.3389/fpsyq.2017.00722>
- Peñalfiel, V., Alonso, G., Fariño, Z. y Gregoria, A. (2019). Plan de capacitación en competencias dirigido a funcionarios – policías municipales del Gad Duran. *Universidad de Guayaquil*. https://rraae.cedia.edu.ec/Record/UG_8ed71e22dc1f816f25227e182c87a089
- Pereyra, M. (1996). Estrategias y técnicas de reconciliación. *Psicoteca*. Prensa.
- Proyecto Tuning. (2004-2007). Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. *Informe Final*, 43-45.
- Puicón-Suárez, J. B. y Pérez-Grández, J. W. (2024). Factores asociados a riesgo suicida en policías de la división de emergencia de Chiclayo, Perú – 2023. *Medicina Humana*, (295). <https://hdl.handle.net/20.500.12893/12677>
- Quintanoa-Ocampo, D. C. y Guerra, P. (2019). *Ansiedad y su relación con el rendimiento en grupos élite de la policía nacional del Ecuador, en la ciudad de Guayaquil durante el año 2018*. [Tesis de grado, Universidad Tecnológica Indoamérica]. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/1274>

Recomendación 2006/962/CE del Parlamento Europeo. 18 de Diciembre de 2006.

Sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L394, de 30 de diciembre de 2006. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962&fr>

Reiner, R. (2000). *The Politics of the Police*. Oxford University Press.

Restrepo-Escobar, F. y López-Velásquez, A. (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesionales universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Cuadernos de Administración*, 29(49), 55-63. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225028225007.pdf>

Rodríguez, E. S. y Moreno, J. E. (2011). Actitudes ante situaciones de agravio. Un estudio comparativo entre oficiales de fuerzas de seguridad y estudiantes universitarios. *Universitas Psychologica*, 10(2), 371-380. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672011000200005

Rodríguez, L. M., Russián, G. C. y Moreno, J. E. (Ed.). (2009). *Autorregulación emocional y actitudes ante situaciones de agravio*. *Revista de Psicología UCA*, 5(10). <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2496>

Romero-Carrasco, A., Brustad, R. y García Mas, A. (2007). Bienestar psicológico y su uso en la psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y del Deporte*, 2(2), 31-52. <https://www.redalyc.org/pdf/3111/311126258003.pdf>

Ryan, R. M., Huta, V., & Deci, E.L. (2008). *Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia*. *Journal of Happiness Studies*, 9, 139-170. <https://psycnet.apa.org/record/2008-04465-006>

- Ryff, C. (1989). La felicidad lo es todo, ¿o no? Exploraciones sobre el significado del bienestar psicológico. *Revista de personalidad y psicología social*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>.
- Salmerón-Pérez, H. y Gutiérrez-Brajos, C. (2012). La competencia para aprender a aprender y el aprendizaje autorregulado. Posicionamientos Teóricos. *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 16(1), 5-13. <http://www.ugr.es/~recfpro/rev161ART1.pdf>.
- Schulz, M. & Stamov, C. (2010). Informal workplace learning: An exploration of agedifferences in learning competence. *Learning and Instruction*. 20, 383-399. <https://eric.ed.gov/?id=EJ881135>
- Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (1992). *What work requires from schools*. https://biblioteca.inap.gob.ar/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=3876&query_desc=au%3A%22%22
- Siancas, C., y Uriarte, D. (2015). *Estilos de afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en policías de tránsito de la ciudad de Chiclayo*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://bit.ly/2YmomJp>
- Solé-Sanosa, M. A.; Vilert-Barnet, J. y Hernández-Padial, M. (2003). La evaluación de competencias profesionales para el mando policial en el marco de los cursos de promoción de la Escuela de Policía de Cataluña. *Revista Catalana de Seguretat Pública*, (13), 175-179. <https://raco.cat/index.php/RCSP/article/view/133175>.
- Spielberger, C. D. (1985). Emotional reactions to stress: Anxiety and Anger. In A. Eichler; M. Silverman & D. Pratt (Eds.), *How to define and research stress*. American Psychiatric Press, 65-70.

- Spielberger, C. D., Gorsuch R. L. y Lushene. R. E. (2023). *Cuestionario de Ansiedad Estado/Rasgo*. TEA Ediciones. <https://web.teaediciones.com/Ejemplos/STAI-Manual->
- Spielberger, C., & Díaz- Guerrero, R. (1975). *IDARE Inventario de ansiedad: rasgo estado - manual e instructivo*. Manual moderno. https://cmapspublic.ihmc.us/rid%3D1M6S292K6-1PPPBSY-RB/manual_idare.pdf
- Spielberger, C.D. (1972). *Anxiety as an emotional state*. En C.D. Spielberger (Ed.), *Anxiety Behavior*. Academic. Press.
- Syed, S.; Ashwick R.; Schlosser, M.; Jones, R; Rowe, S. & Billings, J. (2020). Global prevalence and risk factors for mental health problems in police personnel: a systematic review and meta-analysis. *Occup Environ Med*. 77(11), 737-747. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32439827/>
- Tedesco, J. C. (2011). Los desafíos de la educación básica en el siglo XXI. *Revista Iberoamericana De Educación*, 55, 31-47. <https://doi.org/10.35362/rie550524>
- Tejada, J. (2013). Evaluación del desarrollo profesional basado en competencias. En Marcelo, C. (coord.). *Evaluación del desarrollo profesional docente*. Editorial Davinci.
- Torrado, F., Fuentes, J. L. y Soria, M. (2017). Aprendizaje autorregulado: estado de la cuestión y retos psicopedagógicos. *Perfiles educativos*, 39(156), 160-173. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2017.156.58290>
- Valencia, P. y Alvarez, N. (2023). Análisis de la Escala de Bienestar Psicológico para adultos usando el modelo de respuesta graduada. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 15(1), 57-69. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/racc>

- Vielma, J. y Alonso, L. (2010). El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica. *Educere*, 14(49), 265-275.
<https://www.redalyc.org/pdf/356/35617102003.pdf>
- Villardón-Gallego, L.; Yániz, C.; Achurra, C.; Iraurgi, I. y Aguilar, M. C. (2013). Learning Competence in University: Development and Structural Validation of a Scale to Measure. *Revista de Psicodidáctica*, 18(2), 357-374.
<https://www.redalyc.org/pdf/175/17527003008.pdf>
- Villegas, E.; Vásquez, M.; Ramírez Paredes, K.; Rojas Velásquez, A. y Villalobos, E. (2016). *La disciplina en las escuelas de Formación Policial. Bagua –Perú*.
<https://www.monografias.com/trabajos109/disciplina-escuelas-formacion-policial-peru/disciplina-escuelas-formacion-policial-peru2>
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrast of personal expressiveness (eudaemonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 678-691.
<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>
- Yániz, C. y Villardón, L. (2006). Planificar desde competencias para promover el aprendizaje. el reto de la sociedad del conocimiento para el profesorado universitario. *Cuadernos Monográficos del ICE*, (12).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=325795>
- Yerkes, R. M. y Dodson, J. D. (1908). La relación entre la fuerza del estímulo y la rapidez de la formación de hábitos. *J. Comp. Neurol*, 18, 459–482.
<http://dx.doi.org/10.1002/cne.920180503>
- Zimmerman, B. y Kitsantas, A. (2007). Fiabilidad y validez de la autoeficacia para el aprendizaje.formar (AUTO) puntajes de estudiantes universitarios.

Zeitschrift für Psychologie / *Revista de Psicología*, 215 (3), 157-163.

<https://doi.org/10.1027/0044-3409.215.3.157>

Zubieta, E., Fernández, O. y Sosa, F. (2012). Bienestar, valores y variables asociadas. *Boletín de Psicología*, (106), 7-27.

<https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N106-1.pdf>

Anexos I: Consentimiento Informado

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Me ha sido explicado que los miembros de la Facultad de Psicología y Ciencias Sociales de la Universidad de Flores desean conocer el interés por la Psicología.

Es por esta razón que se está realizando un trabajo de investigación cuya finalidad es conocer la relación existente entre las variables independientes: ansiedad, competencia para aprender y actitud frente al agravio, sobre el bienestar psicológico en el personal policial activo de la Provincia de Buenos Aires.

Mi participación en la investigación consiste en responder con sinceridad a la administración de los cuestionarios que se me entregarán a continuación.

La participación es voluntaria y en cualquier momento puedo dejar sin efecto la presente autorización, retirándome del presente acto.

e me ha dicho que mis respuestas u opiniones serán confidenciales y sólo de conocimiento para el equipo de investigación, resguardando mi privacidad y los resultados no serán ligados a mi información que se coloca al pie del presente consentimiento.

Asimismo, se me ha explicado que los resultados globales de la investigación serán presentados en la Facultad de Psicología y Ciencias Sociales y que podrán ser expuestos también en congresos y/o publicados en revistas científicas preservándose siempre mi identidad, conforme a la ley 25.326.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que Vanesa Elena Correia, es a quien tengo que contactar en caso de que tenga alguna pregunta acerca del estudio o sobre mis derechos a participar en el mismo, pudiéndola ubicar en la sede CABA, Av. Rivadavia 5741.

Habiendo comprendido lo que se me ha explicado, acepto participar en este trabajo de investigación.

Firma:

Firma Profesional Informante:

Aclaración:

Aclaración:

DNI:

DNI:

Fecha:

Protocolo N°:



OFICINAS DE INFORMES E INSCRIPCIÓN

SEDE BUENOS AIRES		SEDE COMAHUE	
Edificio CABA Av. Rivadavia 5741, Caballito, CABA, informes@uflo.edu.ar 0800.999.UFLO (8356)	Campus SAN MIGUEL Entre Ríos 740, Bella Vista, Buenos Aires, infosanmiguel@uflo.edu.ar 0800.999.UFLO (8356)	Edificio CIPOLLETTI Av. Mengelle 8, Cipolletti, Río Negro, infocomahue@uflo.edu.ar 0800.666.UFLO (8356)	Edificio NEUQUÉN Corrientes 237, Neuquén (Cdad), Neuquén, infocomahue@uflo.edu.ar 0800.666.UFLO (8356)

Anexo II: Técnicas de recolección de datos

9.1 Escala Competencia para aprender en el personal policial (Correia y Aguilar-Rivera, 2024)

Estimado, le solicitamos completar el presente cuestionario de manera completa. Tenga en cuenta sus respuestas marcando una cruz en la opción elegida

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Puedo utilizar lo aprendido en clase en otras situaciones académicas.					
Me doy cuenta cuando hago bien las cosas en las tareas académicas, sin esperar la calificación del profesor					
Tomo las riendas de mi propio aprendizaje					
Soy capaz de separar información fundamental de la que no lo es para prepararlas asignaturas.					
Cuando hago búsquedas en Internet, soy capaz de reconocer los documentos que son fundamentales para lo que estoy trabajando o estudiando.					
Utilizo lo aprendido en la universidad en las situaciones de la vida cotidiana					
Manifiesto competencia para aprender por mí mismo					
Cuando he hecho un examen, se si está bien o mal.					
Utilizo diferentes estrategias para dirigir mi aprendizaje					

En la medida de lo posible, utilizo lo aprendido en una asignatura también en otras.					
Cuando termino de estudiar un tema, me doy cuenta como seré evaluado por mis profesores.					
Soy capaz de utilizar lo aprendido en otras situaciones de aprendizaje					
Me doy cuenta de mis capacidades al momento de enfrentar nuevos aprendizajes					
Empleo en otras asignaturas, lo aprendido y trabajado en una clase.					

9.2 Inventario de Ansiedad Estado – Rasgo (IDARE) (Buela-Casal et al., 2015)

Instrucciones:

Algunas expresiones que la gente usa para describirse aparecen abajo. Lea cada frase y marque la frase que indique como se siente en estos momentos. No emplee mucho tiempo en cada frase, pero trate de dar la respuesta que mejor describa sus sentimientos ahora. Las respuestas pueden ser: no en lo absoluto – un poco – bastante – mucho

No	Vivencias	No en lo absoluto	Un poco	Bastante	Mucho
1	Me siento calmado				
2	Me siento seguro				
3	Estoy tenso				
4	Estoy contrariado				
5	Me siento a gusto				
6	Me siento alterado				
7	Estoy preocupado actualmente por algún posible contratiempo				
8	Me siento descansado				
9	Me siento ansioso				
10	Me siento cómodo				
11	Me siento con confianza en mi mismo				
12	Me siento nervioso				
13	Estoy agitado				
14	Me siento a punto de explotar				
15	Me siento relajado				
16	Me siento satisfecho				
17	Estoy preocupado				
18	Me siento muy preocupado y aturdido				
19	Me siento alegre				
20	Me siento bien				

No	Vivencias	Casi nunca	Algunas veces	Frecuente	Casi siempre
21	Me siento mal				
22	Me canso rápidamente				
23	Siento ganas de llorar				
24	Quisiera ser tan feliz como otras personas parecen ser				
25	Pierdo oportunidades por no poder decidirme				
26	M siento descansado				
27	Soy una persona tranquila, serena y sosegada				
28	Siento que las dificultades se me amontonan al punto de no poder superarlas				
29	Me preocupo demasiado por cosas sin importancia				
30	Soy feliz				
31	Tomo las cosas muy a pecho				
32	Me falta confianza en mi mismo				
33	Me siento seguro				
34	Trato de sacarle el cuerpo a las crisis y dificultades				
35	Me siento melancólico				
36	Me siento satisfecho				
37	Algunas ideas poco importantes pasan por mi mente				
38	Me afectan tanto los desengaños que no me los puedo quitar de la cabeza				
39	Soy una persona estable				
40	Cuando pienso en los asuntos que tengo entre manos me tenso y alterado				

**9.3 Cuestionario sobre Actitudes ante situaciones de agravio, CASA.
(Moreno, Pereyra y Delfino, 2022)**

CASA

Cuestionario de Actitudes ante Situaciones de Agravio

J. E. Moreno, M. Pereyra y C.E. Delfino

INSTRUCCIONES

No dar vuelta esta página hasta leer lo siguiente:

A continuación, presentamos una serie de relatos de situaciones de la vida real; esperamos que en la lectura de los mismos usted se identifique con el sujeto ofendido o agraviado. Debajo de cada relato se describen siete alternativas de respuesta frente a la situación planteada, deben puntuar dichas alternativas de acuerdo al grado con que usted se siente reflejado en cada una de ellas. Debe puntuar con el número 1 la alternativa de respuesta que nunca haría, con el 2 la que casi nunca haría, con el 3 la que frecuentemente haría y con el 4 la que siempre haría.

Por favor, evalúe todas las respuestas y aunque nunca le haya ocurrido una situación semejante a las relatadas, trate de imaginarse la circunstancia descrita, identificarse con el sujeto ofendido y pensar cada una de las respuestas propuestas.

Muchas Gracias

RELATO N° 1. El jefe de personal de la empresa me autorizó en dos oportunidades a faltar al trabajo para acompañar a mi hijo al médico. Sin embargo, a fin de mes me envió un telegrama de despido alegando que faltaba en forma injustificada.

En la planilla de respuestas adjunta *debe puntuar de 1 a 4 (1- nunca, 2- casi nunca, 3-frecuentemente y 4 siempre)* las posibles respuestas que se detallan a continuación. Ante una situación como la relatada, yo respondería de este modo:

- a) No le dirigiría la palabra ni le saludaría de ahora en más.
- b) Trataría por todos los medios de lograr que también lo despidan a él.
- c) A pesar de todo, mantendría la relación lo más amistosa posible para que en el futuro no brinde malas referencias, si las piden en otros trabajos.
- d) Trataría de hablar con él para que me diga porqué se comportó así conmigo.
- e) Buscaría otro trabajo, mejor es dejarlo pasar.
- f) Le diría que fue desleal y es un mentiroso.
- g) Conversaría con él acerca de lo sucedido y mantendría abierta la posibilidad de reconciliación.

RELATO N° 2. Mi esposo/a me insultó y me pegó una cachetada porque me olvidé de pagar los impuestos.

Ante una situación como la relatada, yo respondería de este modo:

- a) Aunque se disculpe, es una ofensa que la voy a tener en cuenta toda la vida.
- b) Cuando se tranquilice le pediría explicaciones por lo ocurrido.
- c) Le manifestaré toda mi bronca y enojo por su respuesta injustificada y desmedida.
- d) Cuando se calme, le mostraría su proceder

descontrolado e injustificado y, si se disculpa, volveríamos a nuestra relación normal.

- e) Hay que aceptarlo/así es su modo de ser.
- f) Mejor dejarlo así y continuar como si nada hubiese pasado
- g) Su proceder le va a costar caro porque conozco sus debilidades y sé dónde le duele

RELATO N° 3. Mi amigo/a con el cual me veía todos los fines de semana y me llamaba con frecuencia, porque se sentía muy solo y necesitado de afecto, se hizo de nuevas amistades y ahora casi no me llama.

Ante una situación como la relatada, yo respondería de este modo:

- a) Le exigiría que se defina, es decir, si somos amigos de verdad o no.
- b) Le hablaría de nuestra amistad y le diría que estoy dispuesto a continuarla si rectifica su proceder.
- c) Cuando se sienta solo/a o necesite algo, le voy a pagar con la misma moneda.
- d) Cada vez que me hable o salga con él va a sentir lo que hizo conmigo.
- e) Le diría todo lo que tuve que aguantarme estando con él y lo ingrato que es.
- f) Si uno quiere tener amigos y no quedarse solo, debe aceptarlos como son.
- g) Las amistades tienen esos altibajos, lo importante es continuarlas.

RELATO N° 4. Este año tuve todas las desgracias juntas. Perdí mi trabajo, me diagnosticaron una insuficiencia cardíaca y falleció mi mejor amigo.

Ante una situación como la relatada, yo respondería de este modo:

- a) Proclamaría que no existe la justicia en el mundo y persuadiría a las personas sobre lo absurdo que es la vida.
- b) Pensaría todos los días lo ingrato que fue la vida conmigo.
- c) Trataría de encontrarle sentido a esta situación.
- d) Me resignaría a la nueva realidad y trataría de sobrevivir como pueda.
- e) Pensaría en todo lo bueno que he recibido en mi vida lo que aún puedo hacer y aceptaría con entereza la nueva circunstancia que me toca vivir
- f) Es preferible seguir como si nada hubiera pasado
- g) Gritaría a los cuatro vientos que he hecho para merecer esto.

RELATO N° 5. Mis padres siempre interfirieron negativamente en las decisiones importantes de mi vida; ya sea evadiendo sus compromisos, imponiendo sus ideas o presionándome continuamente.

Ante una situación como la relatada, yo respondería de este modo:

- a) Les reprocharía toda la vida sus actitudes autoritarias y su falta de cariño
- b) Los padres son los padres, hay que aceptarlos y quererlos como son
- c) Cuando sean viejos no voy a vacilar en internarlos en un geriátrico.
- d) Es preferible olvidar estos aspectos negativos.
- e) Trataría de preguntarles porqué se comportaron así conmigo.
- f) Les manifestaría toda la bronca que les tengo por el daño que me han hecho.

- g) A pesar de todo, trataría de dialogar con ellos y reconocer su amor, aunque considere que se han equivocado en muchos aspectos.

RELATO N° 6. Con toda intención, mi mejor compañero de trabajo no me informó acerca de la inscripción al curso de capacitación, la cual es condición indispensable para ascender de cargo e incrementar el sueldo.

Ante una situación como la relatada, yo respondería de este modo:

- a) Hablaría con él acerca de lo sucedido para que en o en lo sucesivo modifique su proceder.
- b) A la salida del trabajo lo insultaría y le diría lo que pienso de él.
- c) Es preferible no hacerse más problemas y olvidarse de lo sucedido.
- d) Le pediría una explicación.
- e) Lo importante es llevarse bien con los compañeros de trabajo, tal vez algún día llegue a ser mi jefe.
- f) Buscaría la ocasión para darle su merecido.
- g) Lo odiaría toda la vida.

RELATO N° 7. Un amigo mío, en una reunión social, me humilló magnificando en público los rasgos negativos de mi personalidad, me dejó en ridículo frente a los concurrentes.

Ante una situación como la relatada, yo respondería de este modo:

- a) Me haría el desentendido
- b) Si me satisfacen sus explicaciones y muestra arrepentimiento, restablecería la relación.
- c) Delante de todos le diría lo que pienso de él.
- d) Pondría en evidencias sus defectos en el momento oportuno y frente a quienes más le moleste.

- e) Voy a tener en cuenta que me humilló cada vez que me encuentre con el
- f) A veces a uno le toca ser el centro de las críticas, no por eso voy a romper mi amistad.
- g) Hablaría con el después de la reunión para demandarle una explicación sobre su conducta

RELATO N° 8. Intentamos muchas veces tener un hijo, nos tratamos durante varios años y finalmente cuando conseguimos tenerlo, tuvimos que afrontar que padece de una deficiencia mental severa.

Ante una situación como la relatada, yo respondería de este modo:

- a) Es preferible tener un hijo deficiente a no tener hijos; le dedicaría toda mi vida y mi tiempo a cuidarlo
- b) No creería más en Dios o en la existencia d la justicia universal; da lo mismo hacérselo a el bien.
- c) Durante toda mi vida, cada vez que viera padres con un hijo sano, me preguntaría porque a ellos y no a mí.
- d) Lo criaría con todo mi amor y me preguntaría acerca del sentido de esta nueva prueba.
- e) Lo importante es no pensar tanto y seguir adelante
- f) Trataría de reclamar y ayuda del Estado, organismo de bien público o la Iglesia para sobrellevar esta tarea de criarlo.
- g) Manifestaría toda mi bronca por esta injusticia.

RELATO N°9. Mi novio/a en sus vacaciones estuvo saliendo con otro/a muchacho/a.

Ante una situación como la relatada, yo respondería de este modo:

- a) Recordaría siempre lo que me hizo y se lo haría sentir
- b) Cuando tenga la oportunidad haría lo mismo
- c) Considerando las circunstancias no le daría importancia.
- d) Le exigiría una explicación
- e) No me daría por enterado
- f) Le diría todo lo que se merece.
- g) Dialogaría sobre los motivos que tuvo para hacerlo y de acuerdo a los mismos evaluaría como restaurar la relación.

RELATO N° 10. Mis padres no concurrieron a mi casamiento porque estaban endesacuerdo con que me casara con mi actual esposa; a pesar de no haberme dicho ni poseer motivos fundados para oponerse al mismo.

Ante una situación como la relatada, yo respondería de este modo:

- a) Trataría nuevamente de preguntarle acerca de los motivos de su actitud.
- b) Los visitaría solo ya que no quiere mi esposa.
- c) De ahora en más no los vería ni ayudaría aunque estuviese enfermo o moribundos.
- d) Tendría presente ese hecho cada vez que los viera.
- e) Les reprocharía la incompreensión de mis sentimientos.
- f) Trataría de que reconsidere su actitud de intentar mejorar nuestra relación.
- g) Trataría de conducirme con ellos como si no hubiera pasado nada

C.A.S.A.

(Protocolo de respuesta)

Nombre y Apellido: _____ Fecha: _____

SEXO: Varón ____ Mujer ____ EDAD: _____

OCUPACIÓN: _____ RELIGIÓN: _____

PRÁCTICA RELIGIOSA:

Muy practicante

Practicante

(Marcar lo que corresponda)

Practicante ocasional

No practicante

RELATONº 1					RELATONº 2				
Ítem	Nº 1 Nunca	Nº 2 Casi nunca	Nº 3 Frecuen- -temente	Nº 4 Sie mpr e	Ítem	Nº 1 Nu nc a	Nº 2 Casi nun ca	Nº 3 Frecuen temente	Nº 4 Siempr e
a					a				
b					b				
c					c				
d					d				
e					e				
f					f				
g					g				

RELATONº 3					RELATONº 4				
Ítem	Nº 1 Nunca	Nº 2 Casi nunca	Nº 3 Frecue ntemen te	Nº 4 Siempr e	Ítem	Nº 1 Nunca	Nº 2 Casi nunca	Nº 3 Frecue ntemen te	Nº 4 Siempr e
a					a				
b					b				
c					c				
d					d				
e					e				
f					f				
g					g				

RELATONº 5					RELATONº 6				
Ítem	Nº 1 Nunca	Nº 2 Casi nunca	Nº 3 Frecue ntemen te	Nº 4 Siempr e	Ítem	Nº 1 Nunca	Nº 2 Casi nunca	Nº 3 Frecue ntemen te	Nº 4 Siempr e
a					a				
b					b				
c					c				
d					d				
e					e				
f					f				
g					g				

RELATONº 7					RELATONº 8				
Ítem	Nº 1 Nunca	Nº 2 Casi nunca	Nº 3 Frecue ntemen te	Nº 4 Siempr e	Ítem	Nº 1 Nunca	Nº 2 Casi nunca	Nº 3 Frecue ntemen te	Nº 4 Siempr e
a					a				
b					b				
c					c				
d					d				
e					e				
f					f				
g					g				

RELATONº 9					RELATONº 10				
Ítem	Nº 1 Nunc a	Nº 2 Casi nunc a	Nº 3 Frecue ntemen te	Nº 4 Siempr e	Ítem	Nº 1 Nunc a	Nº 2 Casi nunc a	Nº 3 Frecue ntemen te	Nº 4 Siempr e
a					a				
b					b				
c					c				
d					d				
e					e				
f					f				
g					g				

9.4 Escala de Bienestar Psicológico Bieps (Casullo, 2002)

Marcar con una cruz las opciones que correspondan:

- Sexo:

___ Mujer

___ Varón

- Educación:

___ Primario completo ___ Secundario completo ___ Terciario completo
___ Terciario incompleto ___ Universitario en curso ___
Terciario en curso ___ Universitario completo

Lugar donde nació:

Lugar donde vivo ahora:

Ocupación actual.....

Persona/s con quienes vivo.....

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes.

No hay respuestas buenas o malas: todas sirven. No deje frases sin responder. Marque su respuesta con una cruz en uno de los tres espacios.

		De acuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	En desacuerdo
1	Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.			
2	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.			
3	Me importa pensar que haré en el futuro			
4	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas			
5	Generalmente le caigo bien a la gente.			
6	Siento que podré lograr las metas que me proponga			
7	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
8	Creo que en general me llevo bien con la gente.			
9	En general hago lo que quiero, soy poco influenciado			
10	Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
11	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar			
12	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho			
13	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias			