



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MEXICO**

---



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA CONDUCTA**

**PERFIL DE PERSONALIDAD DE POLICÍAS ESCOLTAS**

**TESIS**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

PRESENTAN

**BLANCA ESTHELA CONSTANTINO DÍAZ**

9810152

**AMALIA JOSEFINA VALDÉS TORRES**

9710841

ASESOR

**DRA. BEATRIZ GÓMEZ CASTILLO**

**TOLUCA, MÉXICO; FEBRERO DE 2015**

## AGRADECIMIENTOS

Gracias a mis padres y hermanos por todo el esfuerzo, apoyo y amor que me brindan siempre.

Todo mi amor, respeto y admiración para mi esposo, quien me impulsa a ser cada día mejor. Gracias por tanto amor.

A Diego, mi hijo, por ser el motivo más importante para superarme día con día.

Blanca Esthela Constantino Díaz

## AGRADECIMIENTOS

A todos aquellos que contribuyeron para la realización del presente, ¡GRACIAS  
TOTALES!

Amalia Josefina Valdés Torres



8.5 Voto Aprobatorio : Evaluación Profesional

Facultad de Ciencias de la Conducta  
Subdirección Académica  
Departamento de Evaluación Profesional



Versión Vigente No. 04

Fecha: 22/05/2014

## VOTO APROBATORIO

Toda vez que el trabajo de evaluación profesional, ha cumplido con los requisitos normativos y metodológicos, para continuar con los trámites correspondientes que sustentan la evaluación profesional, de acuerdo con los siguientes datos:

Nombre del pasante	BLANCA ESTHELA CONSTANTINO DÍAZ y AMALIA JOSEFINA VALDÉS TORRES		
Licenciatura	PSICOLOGÍA	N° de cuenta	9810152 y 9710841
Opción	TESIS COLECTIVA	Escuela de Procedencia	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA CONDUCTA
Nombre del Trabajo para Evaluación Profesional	PERFIL DE PERSONALIDAD DE POLICÍAS ESCOLTAS		

	NOMBRE	FIRMA DE VOTO APROBATORIO	FECHA
ASESOR	DRA. BEATRIZ GÓMEZ CASTILLO	<i>Beatriz Gómez</i>	15-01-15

	NOMBRE	FIRMA Y FECHA DE RECEPCIÓN DE NOMBRAMIENTO	FIRMA Y FECHA DE ENTREGA DE OBSERVACIONES	FIRMA Y FECHA DEL VOTO APROBATORIO
REVISOR	DRA. GUADALUPE MIRANDA BERNAL	<i>Guadalupe Miranda Bernal</i> 19/01/15	<i>Guadalupe Miranda Bernal</i> 03/02/15	<i>Guadalupe Miranda Bernal</i> 03/02/15
REVISOR	MTR. SAÚL URCID VELARDE	<i>Saúl Urcid Velarde</i> 19/01/15	<i>Saúl Urcid Velarde</i> 19/01/15	<i>Saúl Urcid Velarde</i> 09/02/15

Derivado de lo anterior, se le **AUTORIZA LA REPRODUCCIÓN DEL TRABAJO DE EVALUACIÓN PROFESIONAL** de acuerdo con las especificaciones del anexo 8.7 "Requisitos para la presentación del examen de evaluación profesional".

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
ÁREA DE EVALUACIÓN PROFESIONAL	DRA. GUADALUPE MIRANDA BERNAL	<i>Guadalupe Miranda Bernal</i> FACULTAD DE CIENCIAS DE LA CONDUCTA TITULACIÓN	9/FEBRERO/2015



### CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

El que suscribe Blanca Esthela Constantino Díaz Autor(es) del trabajo escrito de evaluación profesional en la opción de Tesis Colectiva con el título Perfil de personalidad de policías escoltas, por medio de la presente con fundamento en lo dispuesto en los artículos 5, 18, 24, 25, 27, 30, 32 y 148 de la Ley Federal de Derechos de Autor, así como los artículos 35 y 36 fracción II de la Ley de la Universidad Autónoma del Estado de México; manifiesto mi autoría y originalidad de la obra mencionada que se presentó en la Facultad de Ciencias de la Conducta de la Universidad Autónoma del Estado de México para ser evaluada con el fin de obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología.

Así mismo expreso mi conformidad de ceder los derechos de reproducción, difusión y circulación de esta obra, en forma NO EXCLUSIVA, a la Universidad Autónoma del Estado de México; se podrá realizar a nivel nacional e internacional, de manera parcial o total a través de cualquier medio de información que sea susceptible para ello, en una o varias ocasiones, así como en cualquier soporte documental, todo ello siempre y cuando sus fines sean académicos, humanísticos, tecnológicos, históricos, artísticos, sociales, científicos u otra manifestación de la cultura.

Entendiendo que dicha cesión no genera obligación alguna para la Universidad Autónoma del Estado de México y que podrá o no ejercer los derechos cedidos.

Por lo que el autor da su consentimiento para la publicación de su trabajo escrito de evaluación profesional.

Se firma presente en la ciudad de Toluca, Estado de México; a los 10 días del mes de febrero de 2015.

Blanca Esthela Constantino Díaz  
Nombre y firma de conformidad



### CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

El que suscribe Amalia Josefina Valdés Torres Autor(es) del trabajo escrito de evaluación profesional en la opción de Tesis Colectiva con el título Perfil de personalidad de policías escoltas, por medio de la presente con fundamento en lo dispuesto en los artículos 5, 18, 24, 25, 27, 30, 32 y 148 de la Ley Federal de Derechos de Autor, así como los artículos 35 y 36 fracción II de la Ley de la Universidad Autónoma del Estado de México; manifiesto mi autoría y originalidad de la obra mencionada que se presentó en la Facultad de Ciencias de la Conducta de la Universidad Autónoma del Estado de México para ser evaluada con el fin de obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología.

Así mismo expreso mi conformidad de ceder los derechos de reproducción, difusión y circulación de esta obra, en forma NO EXCLUSIVA, a la Universidad Autónoma del Estado de México; se podrá realizar a nivel nacional e internacional, de manera parcial o total a través de cualquier medio de información que sea susceptible para ello, en una o varias ocasiones, así como en cualquier soporte documental, todo ello siempre y cuando sus fines sean académicos, humanísticos, tecnológicos, históricos, artísticos, sociales, científicos u otra manifestación de la cultura.

Entendiendo que dicha cesión no genera obligación alguna para la Universidad Autónoma del Estado de México y que podrá o no ejercer los derechos cedidos.

Por lo que el autor da su consentimiento para la publicación de su trabajo escrito de evaluación profesional.

Se firma presente en la ciudad de Toluca, Estado de México; a los 10 días del mes de febrero de 2015.

  
Amalia Josefina Valdés Torres  
Nombre y firma de conformidad

# ÍNDICE

RESUMEN.....	9
PRESENTACIÓN .....	11
INTRODUCCIÓN.....	12
CAPITULO I PERSONALIDAD .....	14
1.1 Definición de Personalidad. ....	15
1.2 Carácter y temperamento.....	16
1.3 Principales teorías de la personalidad.....	17
1.3.1 Teoría psicodinámica.....	17
1.3.2 Teoría fenomenológica de la personalidad .....	19
1.3.3 Teoría de los rasgos.....	20
1.3.4 Teoría conductual de la personalidad .....	21
1.3.5 Teoría cognitiva de la personalidad.....	22
1.4 ¿Cómo se mide la personalidad? .....	24
1.5 Perfil de Personalidad .....	26
1.5.1 Perfil Psicológico.....	26
1.6 Características de un perfil de personalidad .....	28
CAPITULO II PROTECCIÓN A FUNCIONARIOS .....	30
2.1 Antecedentes históricos de la protección a funcionarios.....	30
2.1.1 Los griegos y romanos.....	32
2.1.2 Guardia de Corps en España .....	33
2.1.3 Guardia Suiza.....	33
2.1.4 Guardia Real Inglesa .....	34
2.1.5 Mosqueteros de la Guardia, Francia. ....	34
2.1.6 Schutzstaffel, Alemania Nazi. ....	35
2.1.7 Los samurái, Japón .....	35
2.1.8 Guardia Imperial China.....	36
2.1.9 Servicio Secreto Estados Unidos.....	36

2.1.10 Estado Mayor Presidencial, México .....	37
2.1.11 Ayudantías, Estado de México .....	38
2.2 Concepto de Seguridad y protección personal .....	40
2.3 Definición de Escolta .....	42
2.4 Deberes y obligaciones .....	43
CAPITULO III MÉTODO .....	48
3.1 Objetivo de Investigación .....	48
3.2 Planteamiento del problema .....	48
3.3 Tipo de estudio o investigación .....	49
3.4 Definición de variables .....	50
3.4.1 Definición operacional de la variable .....	51
3.5 Definición de universo de estudio .....	51
3.5.1 Definición de muestra .....	52
3.5.2 Tipo de muestra .....	52
3.5.3 Tamaño y obtención de la muestra .....	52
3.6 Selección del Instrumento .....	53
3.7 Diseño de la investigación .....	54
3.8 Especificación de la captura de información .....	55
3.8.1 Procesamiento de la información .....	55
RESULTADOS .....	57
Perfil general masculino .....	60
Perfil general femenino .....	63
Comparativo por género .....	66
Comparativo por estado civil .....	68
ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	72
CONCLUSIONES .....	74
SUGERENCIAS .....	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	79

## RESUMEN

La personalidad según Allport, se refiere a “la integración de todos los rasgos y características del individuo que determinan una forma de comportarse”, lo anterior ha encontrado su mayor aplicación en la selección de personal, cobrando relevancia en las instituciones de seguridad pública.

En el estado de México, existe un grupo de élite encargado de brindar protección a los altos funcionarios del estado, el cual no cuenta con un perfil de puesto establecido y requiere un programa de capacitación específico para los elementos que realizan tales funciones. El objetivo de la presente investigación fue determinar **el perfil de personalidad de policías con funciones de escoltas**, con la finalidad de describirlo, proporcionar datos que favorezcan la selección de personal para ésta área y proponer alternativas de capacitación en materia de desarrollo humano, que contribuyan a optimizar su desempeño.

Los perfiles de personalidad, son patrones generales de características propias de los individuos. Un reporte de perfil normalmente incluye el género, edad, estado civil, nivel educativo, y alguna información amplia de la ocupación del sujeto. Del mismo modo, se establece una predicción o estimación sobre la persona. Se busca identificar rasgos de personalidad, para la formulación de hipótesis sobre la conducta del sujeto (Bartol, 2002).

Un perfil de personalidad, muestra diferentes aspectos de las diferentes facetas del individuo y la relación cualitativa de sus diversos rasgos (Lucio, 2003), además de aportar información significativa para la predicción de problemas y conductas de las personas de manera eficiente.

La población de estudio se conformó por 75 hombres y 25 mujeres, con una edad mínima de 19 años y una máxima de 58, de los cuales 33 personas cuentan educación básica, es decir secundaria, 56 han concluido el bachillerato, cinco tienen carrera técnica y seis concluyeron los estudios de licenciatura. En cuanto al estado civil; 63 se

encuentran casados, cuatro divorciados, dos personas separadas, 26 solteras y cinco refieren vivir en unión libre. Para medir la personalidad se decidió utilizar el Inventario Multifásico de la Personalidad (MMPI-2) versión en español, ya que es una prueba estructurada que permite evaluar aspectos de las diferentes facetas del individuo y la relación cualitativa de sus diversos rasgos. Es de fácil aplicación y aporta información útil en la predicción de problemas y conductas de las personas de manera eficiente. Se obtuvieron puntuaciones por área y un perfil completo de personalidad.

Los resultados, describen a un grupo de personas que tratan deliberadamente de ocultar sus fallas a fin de dar una imagen favorable de sí mismos. Buscan brindar una imagen de adaptación al medio en que se desempeñan y evitan manifestar cualquier síntoma o queja que pueda afectar su imagen o disponibilidad para realizar sus labores, son responsables y trabajan adecuadamente en equipo. Bajo presión, son autocríticos, controlan excesivamente sus impulsos y posponen la satisfacción inmediata de sus necesidades a fin de concluir satisfactoriamente sus tareas.

En cuanto a las sugerencias, se propone brindar atención psicológica permanente que monitoree el estado psicológico del escolta. Es importante establecer un perfil de puesto aplicable a la selección de éste personal, impartir cursos de capacitación en materia de desarrollo humano, específicamente en lo referente a manejo de estrés, e iniciar con la capacitación y el apoyo psicológico desde el curso de formación.

## PRESENTACIÓN

Actualmente con la inseguridad no sólo se ha puesto en riesgo a la población común, también se ha vulnerado la seguridad de los altos funcionarios encargados de dirigir el estado, quienes representan la autoridad que gobierna al pueblo, por lo que existe otro tipo de servidores públicos encargados específicamente de protegerlos.

Dicha necesidad fue un factor primordial para la elaboración del presente trabajo, por lo que el objetivo de éste fue determinar el perfil de personalidad de policías con funciones de escolta, que laboran brindando protección a los funcionarios del Estado de México, ya que se carece de un perfil de puesto.

Respecto a la información recabada para el marco teórico, está formado por los siguientes temas: 1.1).- Definición de personalidad, 1.2).- Carácter y temperamento, 1.3).- Principales Teorías de la Personalidad, 1.4).- ¿Cómo se mide la personalidad?, 1.5).- Perfil de Personalidad, 1.6).- Características de un perfil de personalidad; 2).- Protección a funcionarios, 2.1).- Antecedentes históricos de la protección a funcionarios y 2.2).- Concepto de Seguridad y protección a funcionarios.

En el método, el tipo de estudio que se aplicó para la investigación es de tipo exploratorio, así mismo se fortaleció con un estudio descriptivo. Considerando la naturaleza de la investigación se consideraron variables de tipo atributivas.

El procesamiento estadístico consistió en media aritmética, desviación estándar y la prueba t de Student.

Respecto a la presentación de datos finales, se integraron mediante gráficas de barras y pastel, mismas que se describieron y analizaron en cuanto a las variables.

En el análisis de resultados se da una descripción puntual de los rasgos de personalidad, resaltando cuales se acercan a las necesidades del puesto y aquellos que pueden desarrollarse.

Esta investigación no hubiera sido posible sin el apoyo incondicional de la Asesora de Tesis, de la Comisión Revisora y de la Jefa del Área de Psicología, de la SSC.

## INTRODUCCIÓN

La psicología como ciencia, ha permitido a lo largo de la historia indagar, estudiar y conocer la conducta humana a fin de proponer teorías e instrumentos que sirvan en pro de la humanidad. Tal es el caso de la personalidad, aspecto que ha sido ampliamente estudiado y el cual cuenta con un gran respaldo teórico.

Considerando a la personalidad cómo: el conjunto de características inherentes al ser humano que lo definen y diferencian de otros, resulta de gran utilidad para la selección de personal, descripción de puestos y elaboración de perfiles psicológicos. En la actualidad, las instituciones de seguridad pública, llevan a cabo evaluaciones psicológicas que contribuyen a optimizar la selección de su personal. Se habla de exámenes de admisión y evaluaciones de confianza, las cuales, solamente se limitan a declarar APTO o NO APTO al elemento, con la previa amenaza de despedir al personal si es que no cumple.

La labor policial, es de suma importancia para la sociedad, sin embargo, actualmente ha sido demeritada, criticada y ridiculizada. Trabajando desde dentro, en nuestra labor diaria como psicólogas, pudimos constatar las principales deficiencias y quisimos proponer bases sólidas para elaborar perfiles de puestos acordes a las necesidades de la Institución, por tal motivo, se realizó el presente trabajo.

Con la dificultad de estudiar a la policía en su totalidad, optamos por tomar una pequeña parte de la población, en éste caso abordamos a los policías encargados de la seguridad de los altos funcionarios del Estado de México, a fin de establecer un perfil que contribuya a elaborar un perfil de puesto para dicha área.

Sin embargo, lo más importante de todo, es concientizar a quien tenga la oportunidad de leer el presente trabajo, de que antes de ser policías escoltas (Guarros, cómo despectivamente los llaman), los evaluados son seres humanos y que todo aquello que genere malestar psicológico en ellos impactará en su desempeño laboral.

En éste contexto, el papel de psicólogo, es proponer alternativas para optimizar tanto la selección del personal, cómo mejorar la calidad de vida de los elementos que día a día arriesgan su vida para proteger la de otros.

En la actualidad, poco importa la vocación por servir y proteger a la ciudadanía, pues quienes deciden incursionar en las labores policiacas, lo hacen buscando un trabajo estable con un salario fijo para poder llevar el sustento a sus hogares, una vez dentro la perspectiva cambia; tienen que enfrentar la corrupción, la discriminación de la sociedad y aprender a obedecer para conservar un trabajo en su mayoría mal pagado, con pocas alternativas de ascender a menos que “colaboren” con los mandos.

El presente trabajo, se llevó a cabo con la finalidad de establecer el perfil de personalidad de los policías con funciones de escoltas y hacer propuestas que favorezcan la selección de personal y la calidad de vida del policía escolta.

## CAPITULO I PERSONALIDAD

La evaluación psicológica ha cobrado fuerza recientemente en las instituciones de Seguridad Pública, se habla de perfiles de puesto diseñados para reclutar personal, cuyas características le permitan desempeñar óptimamente la tarea de salvaguardar la integridad de los ciudadanos. Actualmente con la inseguridad no sólo se ha puesto en riesgo a la población común, también se ha vulnerado la seguridad de los altos funcionarios encargado de dirigir el estado, quienes representan la autoridad gobiernan al pueblo, por lo que existe otro tipo de servidores públicos encargados específicamente de protegerlos.

La personalidad, juega un rol importante en el desempeño de las funciones de seguridad pública, los cuerpos policiacos se caracterizan por compartir rasgos en común que dan forma a un perfil, el cual resalta del resto de la población. En el caso específico de quienes se dedican a la protección a los funcionarios y sus familias; su carácter y temperamento, debe facilitar la adaptabilidad a un medio ambiente cambiante, mantener un sentido de humanidad y servicio, así como, estar dispuesto a anteponer su integridad física para salvaguardar a su protegido de cualquier eventualidad que le implique riesgo a su integridad.

Es justo en este punto dónde interviene la psicología, misma que aporta las herramientas necesarias para analizar la personalidad, medirla y hacer inferencias sobre las posibles conductas de los sujetos, pues además de ser un tema apasionante, la importancia de la personalidad en el campo de la psicología, puede explicarse en función de varias razones y contribuir de manera tangible en la selección de capital humano en las instituciones de Seguridad Pública.

## 1.1 Definición de Personalidad.

Cicerón, 106-43 a.C. (citado por Montaña, 2009) definió el término personalidad, enfocándose desde cuatro diferentes significados: a) la forma en cómo un individuo aparece frente a las demás personas; b) el papel que una persona desempeña en la vida; c) un conjunto de cualidades que comprenden al individuo; y d) como sinónimo de prestigio y dignidad, mediante el cual se asignaba el término persona de acuerdo con el nivel social al que se perteneciera.

En la filosofía medieval se comienza a formular un concepto de personalidad incorporando aspectos éticos y distintivos del individuo, lo que permitió incluir una mayor cantidad de elementos característicos de la persona y no solo aspectos generales (Montaña, 2009)

Actualmente se considera el ámbito social un detonante en la formación de las características de personalidad en el ser humano, ya que de acuerdo con lo que ocurre en el contexto, ésta se ve afectada o beneficiada, aspecto que depende indiscutiblemente de las exigencias, demandas y estímulos que le permiten desempeñarse en la comunidad y adaptarse al entorno.

Desde el punto de vista psicológico, se han desarrollado diversos esquemas bajo los cuales se pretende definir el concepto de personalidad, de igual manera, se han elaborado teorías que buscan analizar, medir e incluso predecir la conducta humana por medio del estudio de la personalidad.

Según Leal, (1997, citado por Montaña, 2009), los planteamientos psicológicos hacen referencia a un conjunto de cualidades propias de cada persona en particular, clasificadas en tres grupos: a) clasificación de los atributos personales, que hacen referencia a la organización del ser humano en las diferentes etapas del desarrollo; b) los biólogos y los conductistas la definen en términos de ajuste, debido a que es un fenómeno de la evolución que se refiere a un modo de supervivencia o de adaptación al medio a partir de las características del individuo; y c) la personalidad definida a partir

de las diferencias individuales, es decir, que las características que posee un miembro difieren de las características de otro individuo de su mismo grupo.

De igual manera Allport (1975, citado por Montaña, 2009) propone que la personalidad se refiere a “la integración de todos los rasgos y características del individuo que determinan una forma de comportarse” (p. 438), es decir, que la personalidad se forma en función del desarrollo del individuo, a partir de las características ambientales, biológicas y sociales que explican, modulan y mantienen su comportamiento.

Retomando lo anterior, resulta relevante resaltar la importancia del contexto social en que se desarrolla el sujeto, por ejemplo, en este trabajo se busca definir la personalidad de un determinado grupo de personas, quienes comparten condiciones laborales similares y desempeñan funciones en común, pero que poseen características propias de manera independiente.

## 1.2 Carácter y temperamento

De acuerdo con lo anterior, es importante incluir dos términos que son primordiales para el estudio de la personalidad: el temperamento y el carácter. Allport (1975, citado por Montaña, 2009) señala que el temperamento es un fenómeno naturalmente emocional, es decir, que se puede presentar a causa de factores genéticos o hereditarios, pues los individuos reaccionan de manera rápida e intensa ante la estimulación ambiental y por tanto su estado puede fluctuar de acuerdo a las exigencias del medio.

El segundo término, el carácter, es entendido como el grado de organización moral que posee un individuo y que se fundamenta a través de los juicios de valor y de una evaluación ética que se hace de la personalidad y que según parece, depende en gran medida de la propia experiencia de cada individuo (Allport 1975, citado por Montaña, 2009).

Como lo plantea Lluís (2002) el carácter controla, modifica, corrige y autorregula la actividad de los individuos, a fin de poder dar respuestas satisfactorias a las exigencias

del medio. El carácter es una combinación de sentimientos, valores y sentimientos que un individuo va adquiriendo a lo largo de su desarrollo a través de la interacción, condiciones y circunstancias externas, además difiere en cada individuo de acuerdo con su forma o punto de vista de interpretar la realidad humana.

La personalidad, con sus características y componentes, es un factor fundamental en el estudio de la psicología, influye en la conducta del ser humano, afecta su desarrollo en el entorno social, la incorporación del hombre en el ámbito laboral y cobra relevancia en el estudio de los trastornos psicológicos y su tratamiento. Ciertamente es un aspecto que está presente en todo momento, desde la psicología, se han desarrollado numerosas teorías que pretenden explicar cómo se constituye la personalidad humana; también se han diseñado estrategias para su evaluación, medición e interpretación, cada una de las cuales constituye una forma diferente de abordar este fenómeno.

### **1.3 Principales teorías de la personalidad**

#### **1.3.1 Teoría psicodinámica.**

Teoría desarrollada por Freud, plantea que la personalidad se desarrolla en la medida en que una persona logra satisfacer los deseos sexuales durante el curso de su vida, es decir, que la personalidad está determinada por la manera en que se aborda cada una de las etapas psicosexuales (Morris, 2005). Las etapas psicosexuales son cinco y las vivencias en cada una de ellas dan cuenta de un posible perfil de personalidad.

1. Etapa oral: comprende desde el nacimiento hasta los 18 meses y se caracteriza básicamente, según Davidoff (1998), porque el niño obtiene placer a través de succionar el pecho de la madre y masticar los alimentos meses más tardes. Según Freud (1967; citado por Pervin & John, 1998), los niños que obtienen buena gratificación durante esta etapa tienden a ser adultos optimistas, crédulos

y confiables, mientras que los que no son satisfactoriamente gratificados tienden a ser pesimistas, sarcásticos, discutidores y hostiles.

2. Etapa anal: comprende de los 18 meses a los 3 años aproximadamente, en esta etapa el placer del niño está concentrado en el ano y lo experimenta a partir de la expulsión y retención de heces fecales. Se cree que los hijos de padres estrictos en el entrenamiento de control de esfínteres tienden a ser autodestructivos, obstinados, mezquinos y excesivamente ordenados durante la edad adulta (Freud, 1967; citado por Pervin & John, 1998)
3. Etapa fálica: comprende de los 3 a 6 años, este el momento los niños empiezan a descubrir sus genitales, entonces se apegan mucho más al progenitor del sexo contrario mientras que experimentan sentimientos de rivalidad con el progenitor del mismo sexo. De no darse una adecuada identificación con los progenitores se forma lo que en los niños se conoce como complejo de Edipo y en las niñas complejo de Electra (Papalia, 1997). Las personas que no reciben suficiente gratificación durante esta etapa tienden a mostrarse como egoístas, vanidosos, con baja autoestima, tímidos y con sentimientos de minusvalía durante la edad adulta (Morris & Maisto, 2005).
4. Etapa de latencia: va de los 6 hasta los 12 o 13 años; Freud creía que en esta etapa el interés por el sexo disminuye y los niños pueden jugar con los otros niños del mismo sexo sin experimentar ninguna dificultad (Papalia, 1997).
5. Etapa genital, momento en el cual se despiertan los impulsos sexuales permitiendo que el adolescente satisfaga todos los deseos reprimidos durante la niñez, las personas que logran abordar satisfactoriamente esta etapa, desarrollan un muy buen sentido de responsabilidad y preocupación por los demás (Davidoff, 1998).

### 1.3.2 Teoría fenomenológica de la personalidad

Esta teoría, considera que el ser humano no debe ser comprendido como resultado de conflictos ocultos e inconscientes sino que tiene una motivación positiva y que, conforme a cómo evoluciona en la vida, el hombre va logrando obtener niveles superiores de funcionamiento, teniendo en cuenta que la persona es responsable de sus propias actuaciones y por ende de las consecuencias que le sobrevienen.

Dos de los teóricos importantes de esta comprensión de la personalidad son Carl Rogers y Gordon Allport. Rogers consideró que los seres humanos construyen su personalidad cuando se ponen al servicio de metas positivas, es decir, cuando sus acciones están dirigidas a alcanzar logros que tengan un componente benéfico (Morris, 2005).

Para Rogers, la persona desde que nace viene con una serie de capacidades y potenciales los cuales tiene que seguir cultivando a través de la adquisición de nuevas destrezas; esta capacidad se ha denominado tendencia a la realización; por el contrario, cuando el individuo descuida el potencial innato hay una tendencia a que se vuelva un ser rígido, defensivo, coartado y a menudo se siente amenazado y ansioso (Montaño, 2009).

Por su parte, Allport (1940, citado por Montaño, 2009), resaltó la importancia de los factores individuales en la determinación de la personalidad, señaló que debía existir una continuidad motivacional en la vida de la persona, estuvo de acuerdo con Freud en que la motivación estaba determinada por los instintos sexuales, pero difiere de él en que esta determinación se dé de manera indefinida pues según él, el predominio de los instintos sexuales no permanece durante toda la vida.

También creía que la medida en que los motivos de una persona para actuar son autónomos, determina su nivel de madurez, señalando así la importancia del yo, concepto que defendió porque creía que era una de las características más importantes de la personalidad. Para que no se confundiera su orientación del yo con la dada por Freud, creó el concepto de propium, lo que contiene las raíces de la uniformidad que caracteriza las actitudes, objetivos y valores de la persona. Según lo anterior, el yo no

se encuentra presente al momento de nacer sino que se desarrolla con el paso del tiempo (Mischel, 1988; citado por Montaña, 2009).

### 1.3.3 Teoría de los rasgos

La teoría de los rasgos se refieren a las características particulares de cada individuo como el temperamento, la adaptación, la labilidad emocional y los valores que le permiten al individuo girar en torno a una característica en particular (Engler, 1996). En este sentido Raymond Cattell, uno de los personajes más significativos en esta teoría, agrupó los rasgos en cuatro formas que se anteponen; de esta manera su clasificación fue la siguiente:

- a) comunes (propios de todas las personas) contra únicos (son característicos de individuo)
- b) superficiales (fáciles de observar) contra fuentes (solo pueden ser descubiertos mediante análisis factorial)
- c) constitucionales (dependen de la herencia) contra moldeados por el ambiente (dependen del entorno)
- d) los dinámicos (motivan a la persona hacia la meta) contra habilidad (capacidad para alcanzar la meta) contra temperamento (aspectos emocionales de la actividad dirigida hacia la meta) (Aiken, 2003).

Posteriormente, Eysenck (1970; citado por Montaña, 2009) definió la personalidad como una organización estable y perdurable del carácter, del temperamento, del intelecto y del físico de la persona, lo cual permite su adaptación al ambiente, definición originada a partir del orden de las fuerzas biológicas, la tipología histórica y la teoría del aprendizaje, estableciendo así la base de la personalidad compuesta por tres dimensiones: introversión-extroversión, neuroticismo (síntomas relacionados con la ansiedad) y psicoticismo (conducta desorganizada) (Davidoff, 1998). Eysenck describe

la personalidad como una jerarquía de respuestas específicas y respuestas habituales que no sólo describen la conducta sino que busca comprender los factores causales de la misma (Engler, 1996).

Eysenck (1970; citado por Montaña, 2009) realizó una revisión acerca de las teorías del temperamento con la que logró dar explicación a los factores o dimensiones de la personalidad: introversión en contraposición con extroversión y emocionalidad en contraposición con estabilidad, siendo la primera dimensión la que determina que una persona sea sociable y participativa al relacionarse con otros sujetos. Extroversión-introversión es una dimensión continua que varía entre individuos, pues algunos tienden a ser más amistosos, impulsivos y extrovertidos mientras que otros se inclinan por ser más reservados, callados y tímidos.

La dimensión de emocionalidad, en contraposición con estabilidad, se refiere a la capacidad de adaptación de un individuo al ambiente y a la estabilidad de esta conducta a través del tiempo. Algunas personas son más estables emocionalmente de una manera integral mientras que otras suelen ser más impredecibles desde el punto de vista emocional. Eysenck y Rachman (1965; citados por Montaña, 2009) sostienen que existen dos extremos de esta dimensión en los que fácilmente una persona puede encajar o no; en uno de los extremos las personas son emocionalmente más inestables, intensas y exaltantes con facilidad o por el contrario son malhumoras, ansiosas e intranquilas; en el otro, las personas son más estables a nivel emocional, calmadas, confiables y despreocupadas. La dimensión denominada psicoticismo se caracteriza por la pérdida o ausencia del principio de realidad connotado por la incapacidad para distinguir entre los acontecimientos reales o imaginados (Engler, 1996).

### **1.3.4 Teoría conductual de la personalidad**

Watson, manifestó su acuerdo con la teoría de Jhon Locke en el siglo XVII sobre la tabula rasa, teoría de la personalidad según la cual un recién nacido viene en blanco y es el ambiente el que determinará la personalidad debido a la moldeabilidad de éste, no

sólo en la infancia sino también en la etapa adulta (Davidoff, 1998). De otra manera, Skinner, quien realizó experimentos sobre el aprendizaje animal y humano, concluyó que lo que una persona aprende a hacer es semejante a como aprende otras cosas; por tal razón, lo que implica motivación inconsciente, aspectos morales y rasgos emocionales no existe (Papalia y Wendkos, 1997).

El enfoque conductual de la personalidad hace énfasis en la especificidad situacional restándole importancia a las manifestaciones internas (Pervin & John, 1998). Finalmente, la visión de Skinner concibe la conducta como un producto facilitado por el ambiente, donde se presentan estímulos que pueden actuar como reforzadores que incrementan la incidencia conductual.

Por lo tanto, el concepto estructural de la personalidad, planteado por Hull (1943; citado por Montaña, 2009) en el modelo E-R (Estímulo-Respuesta), sostiene que los estímulos llegan a conectarse a las respuestas para formar lazos E-R; a partir de esta asociación entre estímulo y respuesta se establecen los denominados hábitos; la estructura de la personalidad está en buena parte conformada por hábitos o lazos E-R.

Otro concepto estructural que utilizó Hull fue el impulso definido como un estímulo capaz de activar la conducta; por lo tanto, son los impulsos los que hacen responder a un individuo. Estos pueden ser primarios (innatos), secundarios (aprendidos); los primarios hacen referencia a condiciones fisiológicas en el interior del organismo (hambre, sed), mientras que los secundarios son aquellos que se han adquirido con base en asociaciones de impulsos primarios (ansiedad o miedo) (Hull, 1943; citado por Montaña, 2009)

### **1.3.5 Teoría cognitiva de la personalidad**

Esta teoría plantea que la conducta está guiada por la manera como se piensa y se actúa frente a una situación; sin embargo, no deja de lado las contingencias que ofrece el ambiente inmediato ante cualquier situación. De acuerdo con Bandura (1977, Citado

por Montaña, 2009), la personalidad es la interacción entre cognición, aprendizaje y ambiente; de igual manera juegan un papel importante las expectativas internas de los individuos, pues el ambiente influye en la manera de comportarse y por tanto modifica las expectativas del individuo ante otras situaciones respecto a su comportamiento, teniendo en cuenta que las personas se ajustan a unos criterios o estándares de desempeño que son únicos a la hora de calificar un comportamiento en diversas situaciones.

Según se dé el cumplimiento o no de las expectativas, se dice que las personas que alcanzan grandes niveles de desempeño interno desarrollan una actitud llamada auto eficacia (Bandura y Locke, 2003), entendida como la capacidad de manejar las situaciones de manera adecuada para generar resultados deseados. Mientras que para Rotter (Citado por Montaña, 2009) la auto eficacia es una habilidad cognitiva que influye en las personas de acuerdo con el manejo de sus expectativas, como lo plantea Bandura (1977; citado Montaña, 2009), la conducta de las personas está orientada a metas, pues los individuos se pueden regular a sí mismos; además tienen un grado de libertad y capacidad de cambiar durante toda la vida.

Bandura consideró a los humanos como seres complejos, únicos, activos, destacando el pensamiento y la autorregulación. Pues los individuos están en una continua resolución de problemas, partiendo de la experiencia y de la capacidad de procesamiento de información. Realizó sus estudios a través de la observación de modelos, donde la persona puede transformar imágenes e ideas que se pueden combinar y modificar con el fin de elaborar patrones de conducta adecuados.

Bajo este paradigma, el carácter se define por dimensiones aprendidas y vinculadas a factores psicosociales, tiende a formarse de manera continua, especialmente en los procesos de socialización más básicos. Entre los modelos centrados en dimensiones del carácter se destacan los que se centran en el concepto de "esquema". Los esquemas son sistemas estructurados y entrelazados, responsables del procesamiento de un estímulo percibido y su respuesta conductual asociada (Beck, 1995).

Por su parte, Mischel (1973, Citado por Montaña, 2009) se interesó por estudiar las variables personales del aprendizaje social cognoscitivo, variables que generaron otras maneras de percibir las diferencias conductuales; a partir, de estos estudios se pudo especificar cómo las cualidades de una persona influyen en el ambiente y las situaciones, así como también que el individuo emite patrones de conducta complejos y distintos en cada una de sus interacciones cotidianas.

Kelly (1955, citado por Pervin & John, 1998), por su parte, planteó como concepto estructural de la personalidad el constructo, como una manera de construir o interpretar el mundo; es un término utilizado por las personas para anticipar o experimentar sucesos, pues los interpreta, les da estructura y significado. Al observar dichos sucesos, el individuo da cuenta de que existen características que los diferencian de otros individuos.

#### **1.4 ¿Cómo se mide la personalidad?**

Tan importante es el estudio y desarrollo de teorías de personalidad, cómo la posibilidad de medirla, describirla, explicarla y por qué no, predecir la conducta humana por medio de los rasgos predominantes en determinado sujeto. Para tal efecto, la psicología se vale de la psicometría, área que se ha encargado de desarrollar diversas pruebas diseñadas para generar información sobre la personalidad humana.

Según Kaplan, 1997 (citado por citado por Lucio, 2003) una prueba psicológica, puede definirse como una serie de reactivos que miden características de los seres humanos que determinan su conducta. Dado que existen muchos tipos de conductas, existe también diversas pruebas psicológicas: de habilidades, de aptitudes, de intereses, de inteligencia y claro está, de personalidad.

La importancia de desarrollar test que midieran la personalidad humana surge a partir de la segunda guerra mundial ya que mientras las pruebas de inteligencia pretendían

medir habilidades o potencias, las pruebas de personalidad podrían medir características estables o rasgos.

Según Lucio (2003), las primeras pruebas de personalidad que se construyeron fueron a lápiz y papel, ya fueran de selección múltiple o de selección forzada de falso-verdadero y, dado que estas pruebas tienen una estructura definida, son conocidas como pruebas objetivas estructuradas de personalidad.

Las pruebas estructuradas de personalidad pretenden evaluar; rasgos de personalidad, tipos de personalidad, estados de la personalidad y otros aspectos como la autoestima (Lucio 2003). Tal es el caso del MMPI-2, instrumento seleccionado para elaborar el presente trabajo.

Existen varios tipos de pruebas, las primeras hacen referencia a las pruebas objetivas, las cuales en términos psicométricos, significa que los test se califican en forma imparcial, con base en los reactivos a los que se da respuesta en formato de verdadero o falso u otro similar; entre estas se encuentra el Inventario Multifásico de la Personalidad Minnesota (MMPI), el Inventario de Depresión de Beck (BDI) y el Inventario de Trastornos de la Conducta Alimentaria (EDI, por sus siglas en inglés Eating Disorder Inventory). El MMPI ofrece un perfil que muestra qué tan similares son las respuestas del examinado a las respuestas de varios grupos clínicos. El BDI y el EDI, como señalan los títulos, buscan medir la depresión y los trastornos de la conducta alimentaria, respectivamente (Hogar, 2004).

La segunda subdivisión de pruebas de personalidad incluye las técnicas proyectivas. En todas ellas, el examinado se enfrenta con una tarea relativamente sencilla, pero no estructurada; en estos casos, uno confía en que sus respuestas revelen algo sobre su personalidad. La más famosa de éstas es la Prueba de Manchas de Tinta de Rorschach. Otros ejemplos son las técnicas de dibujo de la figura humana, completamiento de oraciones y reacciones a las figuras.

La siguiente clase de pruebas engloba medición de intereses, valores y actitudes e incluye las mediciones de intereses vocacionales. Se utilizan muchos en bachillerato y universidad para ayudar a los individuos a explorar trabajos importantes en función de

sus intereses; entre ellas figura el Estudio Kuder de Intereses Ocupacionales. Por último, en este rubro se encuentran las pruebas de sistemas de valores, uno de los más famosos de estos instrumentos Estudio de Valores de Allport-Vernon-Lindzey que busca identificar la importancia relativa que da una persona a diferentes valores.

Lo cierto es, que ambas divisiones proporcionan al psicólogo la posibilidad de estudiar la personalidad, analizarla y realizar conclusiones encaminadas a elaborar diagnósticos clínicos, programas de tratamiento o prevención y sobre realizar perfiles que contribuyan a seleccionar adecuadamente a los trabajadores de las instituciones públicas o la iniciativa privada.

Una vez obtenidos los puntajes y resultados, se obtienen datos que conforman características particulares del evaluado, mismas que permiten al psicólogo emitir un análisis de la posible conducta del sujeto, a fin de encajarlo en un puesto determinado, por otro lado, se pueden o proponer tratamientos clínicos, hacer recomendaciones y predecir conductas bajo determinados contextos.

A continuación se definirá con más claridad que es un perfil y sus características.

## **1.5 Perfil de Personalidad**

### **1.5.1 Perfil Psicológico**

En la actualidad, los perfiles psicológicos son utilizados para determinar qué persona podría encajar en determinado cargo para una empresa o Institución, y para desarrollar estrategias que ayuden en el mejor desarrollo y desempeño de sus funciones.

En las Instituciones de Seguridad Pública, es ya un requisito indispensable, realizar evaluaciones psicológicas que permitan una adecuada selección de personal, tomando en cuenta destrezas, habilidades pero sobre todo rasgos de personalidad que contribuyan a un mejor desempeño de las funciones policiales. En cuanto al personal

que brinda seguridad a funcionarios, se toman en cuenta características diferentes a las que se buscan en los elementos que simplemente se encargan de brindar seguridad a la ciudadanía, pues mientras que a unos se les enseña a salvaguardar su integridad para poder brindar seguridad a terceros, a quienes fungen como escoltas, lo primero que se les enfatiza es anteponer su vida para resguardar la de su protegido.

Con base en lo anterior, definiremos lo que es un perfil psicológico y también un perfil de personalidad, además de subrayar la importancia y utilidad de los mismos.

Un perfil psicológico es el conjunto de características que reúne un ser humano y que determinan su carácter, sus actitudes, aptitudes y determinados comportamientos frente a una situación particular o ante la sociedad como tal. En un perfil psicológico también influyen significativamente los factores biológicos (temperamento).

La personalidad es una característica inherente al ser humano que se puede medir y analizar por medio de la psicometría, la cual cuenta con instrumentos sustentados teóricamente, validados y estandarizados, que brindan objetividad a los resultados, de acuerdo a los cuales se puede establecer un perfil.

En cuanto al perfil de personalidad, se define como un conjunto de rasgos o características psicológicas que caracterizan al sujeto, las cuales son relativamente estables. Los rasgos pueden ser definidos, según Lucio, 2003; como disposiciones relativamente estables y duraderas, como tendencia a actuar, a pensar o a sentir, las cuales distinguen a una persona de otra. Dichos rasgos se analizan a partir de un test o cuestionarios de personalidad. El perfil de personalidad consiste en la interpretación estadística y psicológica de una serie de pruebas que son útiles para relevar las características de personalidad y evaluar las alteraciones psicopatológicas.

## 1.6 Características de un perfil de personalidad

El perfil, es un patrón general de características propias de los individuos. Un reporte de perfil normalmente incluye el género, edad, estado civil, nivel educativo, y alguna información amplia de la ocupación del sujeto. Del mismo modo, se establece una predicción o estimación sobre la persona. Se busca identificar rasgos de personalidad (Bartol, 2002) para la formulación de hipótesis sobre la conducta del sujeto.

Un perfil de personalidad, muestra diferentes aspectos de las diferentes facetas del individuo y la relación cualitativa de sus diversos rasgos (Lucio, 2003), además de aportar información significativa para la predicción de problemas y conductas de las personas de manera eficiente.

En el caso del Inventario Multifásico de la Personalidad, instrumento utilizado para llevar a cabo la presente investigación, la elaboración del perfil básico de personalidad se lleva a cabo por medio de la obtención de puntajes, las cuales se basan en una serie de escalas derivadas de la prueba original elaborada por Hathaway y Mickinley (1940) y, modificadas hasta cierto punto por la reestandarización del instrumento. Posteriormente, se organizan en dos grupos; los indicadores de validez y las escalas clínicas, y con excepción del puntaje “no sé” se trazan y marcan de manera separada para el perfil individual (Lucio, 2003).

Las pruebas se deben separar por sexo, ya que tienen distintas claves para varones y mujeres, se usan claves para obtener la puntuación natural de cada uno de los tres indicadores de validez y las escalas clínicas.

Para trazar el perfil básico, deben tomarse en cuenta los siguientes puntos:

1. Debe utilizarse el perfil apropiado al género del individuo.
2. Las puntuaciones naturales se anotan en la forma del perfil; las columnas a mano izquierda y a mano derecha dan los valores de la puntuación T correspondientes a dichas puntuaciones naturales.

3. Las puntuaciones naturales corregidas deben trazarse para las escalas que deben corregirse por K.
4. Deben colocarse puntos, círculos y otras marcas pequeñas en los puntos de puntaje natural del perfil y estos puntos deben conectarse con una línea sólida quebrada entre las escalas de validez, a la izquierda del perfil y las escalas clínicas que comienzan con Hs.

Una vez hecho lo anterior, se realiza la interpretación de acuerdo al manual, para establecer las características que corresponden a la puntuación obtenida en el perfil gráfico, para posteriormente hacer la integración del reporte obteniendo así el perfil de personalidad del sujeto.

## CAPITULO II PROTECCIÓN A FUNCIONARIOS

Una vez que se han abordado los aspectos más relevantes de la personalidad, es necesario comprender la otra parte de la investigación en lo referente a la población de estudio y su interacción con el entorno social, ¿Qué es la protección a funcionarios?, ¿Para qué sirve?, ¿Cuál es la importancia? o ¿Cómo surgió la necesidad de adoptar medidas de seguridad personal para los funcionarios públicos? Y sobre todo, ¿Cómo se relaciona la protección a funcionarios con la psicología?

### 2.1 Antecedentes históricos de la protección a funcionarios

La seguridad personal tiene sus inicios desde los orígenes del hombre y de las primeras civilizaciones conocidas.

Los habitantes de las cavernas, reconocían la necesidad de estar seguros y experimentar la sensación de protección del mundo que les rodeaba, especialmente de otros hombres que podían representar amenaza a la integridad. Los hombres primitivos paulatinamente iniciaron un proceso de construcción de diferentes herramientas que formaban a partir de trozos de piedras y palos que les servían para diferentes actividades, entre otras, para su defensa.

Los sumerios (3000 a. C) ya hacían referencia al tema de seguridad; la Biblia narra historias en el Antiguo Testamento; Homero en su obra La Ilíada y Cicerón, entre otros, son algunos autores que se refieren a la seguridad, la guerra y la protección del gobierno (Rodríguez, 2008).

Otro elemento a señalar fue la creación de mecanismos y sistemas de protección variados y adecuados según las necesidades de las poblaciones, como es el caso de la Gran Muralla China, concebida con fines de defensa y obstáculo para los invasores y el caso del código de Hammurabi, rey de Babilonia (1.800A.C) que desarrolló un conjunto

de leyes que se enfocaban en la protección de las personas y la propiedad (Púrpura, 2006).

Años más tarde, muchos hombres muy poderosos y con los recursos necesarios, como emperadores o reyes, conformaban a partir de su ejército, un grupo muy numeroso de los mejores guerreros para proveerles la seguridad personal en todo momento y en todo lugar. En este momento ya se empiezan a dar los primeros pasos en lo que hoy se denomina como protección personal, por supuesto, de una manera organizada, con una finalidad clara y enfocada en cuidar la integridad de alguien. De los casos más relevantes a señalar es, particularmente, el de César Augusto, gobernante de Roma.

En la Edad Media, con el surgimiento del feudalismo en Europa, los reyes y los señores feudales se daban a la tarea de construir inmensos castillos fortalecidos con todo lo que bien se tuviera para proveer su seguridad, sin mencionar la numerosa fuerza de protección del ejército que les cuidaba.

Un poco antes de iniciar la Revolución Industrial, los reyes tuvieron la necesidad de crear grupos de vigilantes para resguardar las noches y las madrugadas y para mitigar los problemas y el caos de delincuencia que se había suscitado, por la gran emigración de población a las grandes ciudades.

Para el siglo XIX en Europa, especialmente en Inglaterra, ya existían varios cuerpos de policía y protección, entre ellos: la policía mercantil, fuerza privada que protegía a los comerciantes; la policía parroquial que cuidaba dentro de una parroquia; los centinelas y guardias que realizaban patrullaje civil (Púrpura, 2006).

Por otra parte, algunas ciudades de los Estados Unidos crearon cuerpos de policía a sueldo debido al gran índice de delincuencia que se estaba generando por múltiples problemas sociales que atravesaba el país en esa época, suscitando así la creación de los primeros grupos de agentes y detectives privados para empezar a crear compañías de seguridad privada. Una de las más reconocidas fue la agencia nacional de detectives Pinkerton, de Allan Pinkerton, que construyó su fama por ofrecer los servicios de seguridad a los comerciantes y también protección a dignatarios y ejecutivos.

En un breve resumen histórico, la protección a funcionarios y dignatarios se ha desarrollado de la siguiente manera:

En Egipto, todo faraón dispuso de una Guardia real que estaría destinada a realizar las más diversas tareas que el Faraón dispusiera, pero que en líneas generales podía desglosarse de la siguiente manera:

- ⇒ Proteger la vida del Faraón y la de los demás miembros de la Familia Real.
- ⇒ Protección de altos dignatarios tanto nacionales como extranjeros, siempre y cuando el Faraón lo considerara oportuno.
- ⇒ Proteger y custodiar el Palacio Real, residencia de los miembros de la Familia Real y del personal que les servían.
- ⇒ Luchar en combate cuando el Faraón marchara en campaña y si él lo disponía (algo normal en una unidad militar de élite).
- ⇒ Realizar y participar en paradas y desfiles militares para el Faraón y dignatarios extranjeros, así como también estar presentes en fiestas importantes en la que su presencia provocara la admiración de los invitados a las mismas.

La Biblia, en Génesis 41:9-13, cuenta la historia de José y su estancia en Egipto, donde entra en relación con Putifar, capitán de guardias del faraón. Como una de las manifestaciones exteriores del poder, así como para su protección y otro tipo de servicios armados o de máxima confianza, era habitual desde la antigüedad que los gobernantes se rodearan de una guardia personal.

### **2.1.1 Los griegos y romanos**

Se destacaban de los demás ciudadanos de la polis por rodearse de gente armada. Algunas magistraturas romanas conferían el derecho a ser escoltados por los lictores. Los emperadores romanos disponían de la guardia pretoriana (que de hecho intervino en muchas ocasiones decisivamente en la sucesión imperial).

### 2.1.2 Guardia de Corps en España

La unidad más antigua de la Guardia Real son los Alabarderos, fundados en 1504. Durante los dos siglos de la dinastía austriaca, las Guardias Viejas de Castilla, los archeros de Borgoña o de la cuchilla, las guardias amarilla o española, tudesca o alemana, la lancilla, la chamberga, entre otras, constituyeron la guardia real.

Según el artículo VI del Real Decreto 434/1988 por el que se establecen las misiones que tiene encomendadas la Guardia Real, se determina que sus funciones principales son:

Proporcionar el servicio de guardia militar, rendir honores y dar escoltas al Rey y a los miembros de su familia que se determinen, prestando análogos servicios a los jefes de estado extranjeros cuando se ordene.

Cometidos esenciales:

- ❖ Proporcionar el servicio de guardia militar.
- ❖ Rendir honores y dar escoltas solemnes.
- ❖ Prestar servicio a jefes de Estado extranjeros cuando así se ordene.
- ❖ Apoyar a la casa del Rey.

### 2.1.3 Guardia Suiza.

Fue el Papa Julio II, el que encomendó al cardenal Mateo Schinner que solicitara a los cantones suizos de Lucerna y Zurich, el envió de soldados helvéticos que por aquella época gozaban de la fama de valerosos y experimentados guerreros. El contingente llegó a Roma el día 21 de enero de 1506 y el día 22, fecha del nacimiento oficial de la Guardia Suiza, se creaba el cuerpo de la Guardia Pontificia compuesto por ciento cincuenta valerosos suizos al mando del capitán Gaspar von Silenen

Además de la Guardia Suiza, el Vaticano contó con otros tres cuerpos militares:

1. La Guardia Palatina de Honor. Fue fundada en 1850 por el Papa Pío IX, y su misión era la vigilancia del Vaticano.

2. La Guardia Noble del Cuerpo de Su Santidad. Fue fundada por el Papa Pío VII en 1801, juntando la Guardia de Caballeros Ligeros y el Cuerpo delle Lanze Spezzate (“Cuerpo de la Lanza Rota”).

3. Gendarmería Pontificia, fundada también por Pío VII y que también era conocida como Carabinieri Pontifici, es decir, la policía del Estado del Vaticano.

Estos tres cuerpos fueron disueltos en el año 1970 por el papa Pablo VI, quien quiso que no hubiera ningún cuerpo militar en el Vaticano salvo la Guardia Suiza.

#### **2.1.4 Guardia Real Inglesa**

La Guardia de la Reina (“Queen’s Guard”) es el grupo contingente de soldados de infantería y caballería que tienen la función de proteger la residencia oficial real en Londres. La Armada Británica tiene regimientos tanto de guardias a caballo como a pie desde fechas de la Restauración Inglesa (1660). Y desde el reinado del rey Carlos II estos regimientos han sido los responsables de proteger los Palacios de los Soberanos.

#### **2.1.5 Mosqueteros de la Guardia, Francia.**

El cuerpo de mosqueteros de la guardia se creó en 1622 cuando Luis XIII promocionó a una compañía de caballería ligera (los "carabins", creada por el padre de Luis, Enrique IV) con mosquetes. Los mosqueteros luchaban en la batalla a pie (como parte de la infantería) y a caballo (formando con la caballería). Constituían la guardia real del rey mientras estaba fuera de las residencias reales (dentro de las residencias reales, la guardia del rey estaba formada por los "Garde du corps" y los "Gardes suisses").

Poco después de su creación, una segunda compañía de mosqueteros fue creada por el Cardenal Richelieu. Tras la muerte del cardenal en 1642, la compañía pasó a su sucesor, el Cardenal Mazarino, que disolvió a sus mosqueteros en 1646. Las dos compañías fueron reorganizadas en 1664, y una de ellas tomó el nombre de "mosqueteros grises" ("mousquetaires gris"), mientras que la segunda fue llamada los "mosqueteros negros" ("mousquetaires noirs").

### **2.1.6 Schutzstaffel, Alemania Nazi.**

Las SS se establecieron en 1925 como guardia personal del líder nazi Adolf Hitler. Bajo el mandato de Heinrich Himmler entre 1929 y 1945, las SS pasaron de ser una pequeña formación paramilitar a convertirse en una de las más grandes y poderosas organizaciones dentro del Tercer Reich.

Como curiosidad, cabe indicar que los miembros de las SS tenían su grupo sanguíneo tatuado en el interior del brazo izquierdo. Para mantener el poder político del NSDAP, se les otorgó a las SS la autoridad de establecer y promover el servicio de inteligencia y seguridad, conocida como la Gestapo, la policía secreta del Estado nazi. Esto hizo que las SS se mantuviesen por encima de la ley.

Después de la guerra, los Juicios de Núremberg en 1946 declararon a las SS como una organización criminal acusada de genocidio, crímenes de guerra y contra la humanidad.

### **2.1.7 Los samurái, Japón**

Durante el siglo IX Japón sufrió un grave declive económico a consecuencia de plagas y diversas hambrunas. A principios del siglo X tuvieron lugar numerosos disturbios, desórdenes y rebeliones debido a la situación que se vivía. El gobierno tomó la decisión de conceder amplios poderes a los gobernadores locales para reclutar tropas y actuar

contra las crecientes rebeliones conforme a lo que creyeran conveniente, lo que les dio a dichos gobernadores un enorme poder político. Es durante este periodo que se documenta por primera vez la palabra «samurái», «aquellos que sirven», en un contexto meramente militar.

### **2.1.8 Guardia Imperial China**

Al proclamarse la Revolución Meiji que acabó con el Shogunato en Japón, el recién entronizado Emperador Meiji, se vió obligado a contar con una escolta personal que actuara como unidad de élite dentro del nuevo Ejército Imperial Japonés. De ese modo nació la Guardia Imperial en 1867. Su función fue custodiar al Emperador Meiji, luego al Emperador Taishô y por último al Emperador Hiro-Hito. Terminada la Segunda Guerra Mundial, la División de Guardias Imperiales fue disuelta.

Finalmente en 1947, la Guardia Imperial del Emperador Hiro-Hito fue de nuevo legalizada, aunque esta vez bajo el nombre de Agencia Nacional de Policía que se compuso por 900 efectivos. Su única función en la recién inaugurada democracia nipona sería proteger al Emperador.

### **2.1.9 Servicio Secreto Estados Unidos**

El Servicio Secreto de los Estados Unidos (United States Secret Service (USSS) en inglés) es una agencia federal de U.S.A. que cumple con la función de proteger la integridad del Presidente de los Estados Unidos, y que está bajo cargo del Departamento de Seguridad Nacional de los Estados Unidos desde el año 2003.

Fue creado el 5 de julio de 1865 en Washington, DC como la "División de Servicio Secreto", para reprimir la falsificación de dinero. Fue el primer organismo Estadounidense de encargarse de la inteligencia y contra inteligencia nacional. Tras el

asesinato del Presidente William McKinley en 1901, el Congreso pidió al Servicio Secreto que brindara protección presidencial. Un año más tarde, el Servicio Secreto asumió a tiempo completo la responsabilidad de la protección presidencial.

Actualmente, el Servicio Secreto tiene más de 6.000 empleados: 3.100 agentes especiales, 1.200 de la Unidad de Uniformados, 1.700 técnicos y empleados administrativos.

### **2.1.10 Estado Mayor Presidencial, México**

El Estado Mayor Presidencial (EMP) es un órgano técnico militar que tiene como misión fundamental proteger al Presidente de la República. Esta responsabilidad implica el resguardo de la representación del Estado Mexicano y de la República, por consiguiente de la estabilidad, de la gobernabilidad y de la seguridad nacional.

Por su denominación, se asocia al organismo únicamente con esta sensible función, que efectivamente constituye su razón de ser. Sin embargo, su propio reglamento le asigna al EMP otras delicadas y complejas misiones, tanto en el ámbito de la seguridad como en el de la logística.

En materia de seguridad, el EMP otorga protección a la familia del Primer Mandatario, al Presidente electo de los Estados Unidos Mexicanos, a los ex Presidentes de la República, a secretarios de Estado y a otras personas que, por su encomienda o situación, el titular del Poder Ejecutivo Federal así lo instruya. En este último caso se encuentran, entre otros, los candidatos presidenciales de los diversos partidos políticos.

Asimismo, tiene la responsabilidad de proporcionar la seguridad y el apoyo logístico que el Estado mexicano está obligado a brindar a dignatarios extranjeros durante sus visitas a nuestro país. También, por su experiencia y especialización, se le asigna la misión de coordinar la seguridad y la logística integral de las reuniones internacionales de Jefes de Estado y de Gobierno, así como las de nivel ministerial celebradas en México y organizadas por el Gobierno Federal.

El sustento legal de su existencia se encuentra en la ley orgánica del ejército y fuerza aérea Mexicanos, cuyo artículo 15 estipula que el Presidente de la República “ ... dispondrá de un Estado Mayor Presidencial, órgano técnico militar, que lo auxiliará en la obtención de información general; planificará sus actividades personales propias del cargo y las prevenciones para su seguridad y participará en la ejecución de actividades procedentes, así como en las de los servicios conexos, verificando su cumplimiento...”

Actualmente cuenta con 2,021 efectivos, de los cuales 1,586 son militares de las tres fuerzas armadas, 52 policías y 383 civiles. Entre los militares el 82% corresponden al ejército, el 9% a la armada y el 9% a la fuerza Aérea. De acuerdo a su jerarquía militar 12 son generales o almirantes, 187 jefes o capitanes, 550 oficiales y 836 de tropa o clases y marinería. De acuerdo al género el 16% son mujeres y el 84% hombres. Además cuenta con el apoyo directo de las Unidades de Guardias Presidenciales del Ejército y de la Armada de México, que suman un total de 6,026 efectivos.

### **2.1.11 Ayudantías, Estado de México**

Su objetivo principal es; planear, organizar y coordinar las acciones tendientes a salvaguardar la integridad física del C. Gobernador del Estado de México, de la C. Presidenta del DIFEM y de sus familiares, mediante el establecimiento de los dispositivos de seguridad requeridos tanto en las instalaciones que ocupan regularmente, como en los actos y eventos en los que participen.

Funciones: organizar y coordinar los dispositivos de seguridad en las reuniones de trabajo, actos cívicos, eventos especiales y giras en las que participe el Mandatario Estatal, la C. Presidenta del DIFEM y los titulares de las dependencias de la Administración Pública Estatal.

Mantener una supervisión continua del personal que labora en la Casa Estado de México, para garantizar que llevan a cabo sus labores específicas en forma eficiente.

Organizar los grupos de trabajo que intervienen en los actos a los que asisten o presiden el C. Gobernador o la C. Presidenta del DIFEM, proporcionándoles la seguridad necesaria en el desarrollo de los mismos.

Coordinar las acciones de verificación del servicio de transporte terrestre y aéreo que será utilizado para los traslados, a fin de que éstos cumplan con los requisitos de seguridad establecidos para tal propósito.

Establecer los mecanismos de vigilancia y supervisión conjuntamente con las instancias involucradas en la planificación y ejecución de las giras de trabajo del C. Gobernador y de la C. Presidenta del DIFEM.

Coordinar acciones de seguridad con las dependencias e instancias competentes, a efecto de garantizar que las actividades que realicen el C. Gobernador y la C. Presidenta del DIFEM se desarrollen conforme a lo previsto.

Cabe mencionar que la coordinación de ayudantías, también provee de seguridad a los altos funcionarios de Estado de México que lo soliciten a la dependencia.

## 2.2 Concepto de Seguridad y protección personal

Para entender mejor lo que es la protección a funcionarios es importante puntualizar algunos conceptos técnicos que se manejan en la seguridad y protección a dignatarios, mandatarios, a ejecutivos entre otros (VIP); además realizar una diferencia y relaciones entre los mismos.

Para empezar, es necesario diferenciar lo que se denomina seguridad y protección.

La seguridad es el estado, la sensación, percepción en la que supone la ausencia total de amenaza, miedos, destrucción o percance; mientras que la protección es un compuesto de mecanismos y medidas empleados en función de preservar y garantizar seguridad. De acuerdo con lo anterior, la seguridad es abstracta e intangible y la protección es tangible y se puede observar, pero los dos conceptos están relacionados entre sí, ya que la protección es factor determinante para que haya seguridad y de acuerdo a la medidas eficientes de protección será el grado de seguridad (Zamora,2007)

Otros términos a tener en cuenta son:

- La amenaza, que está relacionada con el anuncio o indicio de acciones inminentes que puedan llegar a causar daño a la vida, integridad, libertad o seguridad, de una persona(as)
- La avanzada de seguridad, es la incorporación de todos los planes y preparativos de seguridad previamente establecidos o en relación con el movimiento de un protegido a un área indicada.
- La preservación, es defender contra un daño o peligro.
- La prevención, es anticipar, es una alerta temprana y
- VIP es en sus siglas en inglés (Very Important Person), Persona muy importante, por su rol laboral, político, religioso, económico, artístico entre otros.

- La vulnerabilidad es estar en una posición de desventaja en determinado momento.
- El riesgo es una circunstancia o hecho que al realizarse resultaría en algún tipo de daño sea total o parcial. (Policía Nacional de Colombia, 2014)

Frente a la temática de seguridad personal hay claramente definidos dos tipos de riesgos: los riesgos violentos y los no violentos que están enmarcados en entornos políticos, culturales, sociales, geográficos y económicos. De acuerdo a los entornos se encuentra las modalidades delictivas más comunes que han afectado la seguridad y protección personal, que se presentan a continuación:

# Esquema Integral de Riesgos Violentos y No Violentos del V.I.P.



FIGURA 1. Esquema integral de riesgos violentos y no violentos de la seguridad personal

## 2.3 Definición de Escolta

Dentro del contexto de seguridad se ha adoptado el vocablo “bodyguard” para identificar a las personas que prestan el servicio de seguridad y protección personal, bien sea a nivel regional o nacional, este término viene del inglés “bodyguard”, que traduce de manera literal guarda del cuerpo, pero se interpreta como guardaespaldas.

Galiacho & Serrano (1999) afirman: “Es un grupo de personas o gente generalmente armada, encargada de la protección y defensa de una persona o personas”

Otra expresión que es muy utilizada a nivel nacional es el de escolta, que se conoce “como una partida de soldados, personas, vehículos o embarcaciones para escoltar y proteger. Acompañar para proteger, honrar o evitar la huida” (Galiacho & Serrano, 1999).

Al realizar una revisión de la misión y de los procedimientos que debe realizar un escolta personal o guardaespaldas están, entre otras, brindar la protección y defensa a su protegido, teniendo en cuenta su entorno para impedir algún tipo de agresión o acto ilícito, haciendo uso de los medios disponibles poder cumplir con el objetivo de salvaguardar la integridad física del VIP (Armero, 2014).

## **2.4 Deberes y obligaciones**

Las tareas de un escolta que se dividen en dos categorías: la primera corresponde a un 90% de planificación y globalización de los puntos a prevenir y la segunda que corresponde a un 10%, equivalente a las actividades de reacción que se deben realizar ante las posibilidades de enfrentar peligro y/o riesgo, con una gran premisa: enfrentar y escapar (Otero, 2014). Para dar cumplimiento de manera eficiente y eficaz de dicha tarea, es fundamental que el escolta esté capacitado y entrenado de manera técnica y táctica para poder realizar todos los procedimientos de manera profesional.

De acuerdo con Otero, 2014, es obligación del personal de seguridad dar cumplimiento a las leyes de la seguridad privada, procurando respetar las libertades individuales y colectivas de los ciudadanos y de las personas a las que está brindando protección. De acuerdo con lo anterior, todo guardaespaldas debe privarse de responsabilidades que son de la fuerza del orden, sin descuidar las relaciones con las mismas, manteniendo un estrecho vínculo de comunicación y confianza, evitando al máximo que los procedimientos de seguridad se extralimiten o rayen con la ilegalidad justificado en la protección a las personas a su cargo.

Es necesario mantener un estado de alerta constante, en observación y estudio del ambiente para detectar los mínimos detalles y cambios para así anticiparse a los posibles riesgos, evitando lo más posible la confianza y la rutina de las tareas propias de seguridad.

Los valores personales que deben cultivar los profesionales de esta área son: la reserva, la prudencia y confidencialidad de la información, que de ser correctamente apropiados y profundizados, se pueden llegar a convertir en factores determinantes para preservar los planes desarrollados y evitar ser interceptados y predecibles. Cualquier falla podría representar riesgos significativos para la integridad del VIP inclusive del mismo escolta. Por lo antes mencionado es de suma importancia realizar una selección adecuada de los elementos encargados de realizar la función de guardaespaldas, además de llevar a cabo un proceso de capacitación constante.

Siempre se debe proceder como un grupo coordinado y no trabajar de manera individual, para lo cual se requiere personal apegado a las normas, que muestre respeto por la autoridad y con la capacidad de seguir instrucciones al pie de la letra. Zuluaga (2005) refiere que todos los procesos se deben planificar, calcular y coordinar, sin dejar nada en manos de la suerte, llevando un estricto control de las listas de chequeo antes de ejecutar cualquiera de los procedimientos en los diferentes ambientes en lo que la persona VIP tenga contemplado movilizarse, como son los lugares abiertos, cubiertos o, inclusive, en estado de quietud, como también en desplazamientos a pie o en vehículos.

Un escolta debe estar preparado psicológicamente para la adversidad, manteniendo como premisa que en cualquier momento las condiciones pueden cambiar de manera desfavorable, obligando de inmediato a reaccionar de acuerdo a la planificación que se ha desarrollado previamente. Es por ello que deben tener rapidez mental para responder inmediatamente de manera directa y segura, evitando así daños colaterales. Resulta importante la salud mental del escolta, lo cual permitirá actuar con base en los protocolos dejando de lado interpretaciones propias. El desarrollo humano del guarda espaldas debe enfocarse al manejo de estrés, control de impulsos y el estado de alerta constante, por lo que es importante la capacitación en estos ámbitos, pues si bien

dichos rasgos se buscan identificar al evaluar la personalidad, es necesario dar entrenamiento psicológico continuo a fin de garantizar la conservación de la salud mental y prevenir contingencias.

Esta planificación que se menciona hace alusión al estudio de los procedimientos utilizados por los escoltas de seguridad personal al VIP. En primer lugar, antes de entrar en ejecución un plan de protección, es regla primordial ahondar en el conocimiento del protegido, realizar un estudio de su perfil, analizar con mucho detalle y profundidad su entorno personal y profesional.

Para ello se debe recoger toda la información con respecto a su vida personal, que ayudará a determinar las características de su personalidad, sus emociones, su carácter, sus fortalezas y debilidades, su relación con la familia, y los amigos o círculo de amistades.

También se debe conocer todo lo relacionado con su vida profesional, con su mundo laboral, bien sea en el sector empresarial, deportivo, judicial, artístico, político, estatal, cultural, entre otras áreas de desempeño. Es necesario comprender cómo y de qué manera se ha realizado el vínculo con sus colaboradores, si se han gestado algún tipo de enemistades o qué tan cercanas son las personas de su entorno laboral.

Toda esa información se debe compilar en un estudio de seguridad personal (E.S.P.) y debe ser de conocimiento para el escolta y para el equipo de seguridad personal; es allí donde el equipo debe cumplir con sus deber y obligación de la reserva y la confidencialidad de la información (Otero, 2014).

Teniendo en cuenta lo anterior se ponen en práctica dos técnicas de protección que cubren cada uno de los entornos. El primero es la protección estática, que es la que se realiza en los lugares donde el protegido habitual u ocasionalmente permanece, ejemplo de ello es su casa y la oficina de trabajo. Por lo general, estos sitios son verificados diariamente y se pueden diseñar modelos estructurales de protección físicos y electrónicos (barreras, puertas especiales, circuitos cerrados de televisión entre otros), así mismo asignar personas con anillos de seguridad en el interior y exterior de los recintos. Este tipo de protección es fuerte, siempre y cuando se manejen dos pilares

fundamentales: conservar siempre el sentido de la desconfianza y no dejarse llevar por la rutina de las acciones (Otero, 2014).

Otra técnica de protección es la que se denomina comúnmente como dinámica, que consiste, en asegurar las vías o rutas de acceso con los miembros del equipo de protección antes de tomarlas y durante el movimiento. Esta técnica requiere ser aplicada siempre que el protegido este en desplazamiento a pie o en vehículos.

Los riesgos y amenazas a los que son propensos los funcionarios que reciben seguridad personal.

Actualmente, en México y específicamente el Estado de México el índice de inseguridad provocado por grupos organizados de delincuencia, la permeabilidad y falta de efectividad de los organismos de seguridad del estado, se ha generado una percepción negativa de la seguridad y lógicamente, una afectación a los ciudadanos, en éste clima de violencia, los funcionarios públicos por su perfil y posición económica, política o social, son blanco de actividades delictivas.

Rodríguez (2008) refiere que de acuerdo a lo anterior, es necesario profundizar en dos preguntas clave: ¿qué es necesario proteger? y ¿de quién es necesario ser protegido? Con las respuestas a estas preguntas se puede determinar cuáles son los riesgos y amenazas que las personas a proteger pueden tener de acuerdo con su perfil, bien sea al individuo o a un grupo, que puede ser familia o colaboradores, esto para ser cuidados de delincuencia o grupos armados al margen de la ley.

Con relación a lo anterior, se evidencian riesgos entre los que se destacan: el robo, el secuestro, asesinato, extorsión, violencia callejera, ataque por parte de personas insanas o fanáticas (Organización y Desarrollo de Crecimiento Empresarial, 2004).

En cuanto a la relación entre protección a funcionarios y la psicología es importante considerar la necesidad de hacer evaluaciones psicológicas al personal encargado de desempeñar la función de escolta, elaborar perfiles de puesto acordes a las necesidades de sus funciones, brindar capacitación en materia de desarrollo humano

que permita a los elementos obtener las herramientas necesarias para reaccionar favorablemente ante situaciones de riesgo y mantener la calma en situaciones de estrés, esto sólo por mencionar algunas de las implicaciones de la Psicología en la Seguridad personal y más aun en las Instituciones de Seguridad Pública.

## CAPITULO III MÉTODO

### 3.1 Objetivo de Investigación

El objetivo principal de la presente investigación fue determinar **el perfil de personalidad de policías con funciones de escoltas.**

Lo anterior, permitió establecer una descripción de la personalidad que poseen los sujetos de estudio, ya que dentro de la Institución dónde laboran no existe conocimiento previo del perfil de puesto y al ser seleccionados se evalúan de acuerdo a criterio del evaluador o bien basados en los perfiles establecidos por SEDENA para la Portación de Armas de Fuego.

### 3.2 Planteamiento del problema

La seguridad pública es una función a cargo de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, que tiene como fines salvaguardar la integridad, los derechos, las libertades y el patrimonio de las personas, así como preservar el orden y la paz públicos y comprende la prevención de los delitos; la investigación y persecución para hacerla efectiva, así como la sanción de las infracciones administrativas. Esta función se desarrolla a través de un conjunto de políticas, mecanismos, estrategias y acciones que hacen propicio el mantenimiento de la estabilidad y tranquilidad de la sociedad, en el marco del Estado de Derecho y la consolidación de instituciones.

La sociedad reclama soluciones al problema de la inseguridad pública con el objeto de vivir sin temor a sufrir algún menoscabo en su integridad personal o en su patrimonio a manos de la delincuencia. Es responsabilidad y convicción del Estado cumplir con el deber de garantizar la vida, la libertad, la integridad, el patrimonio y demás derechos de los gobernados; sin embargo, la dinámica evolutiva de la delincuencia ha generado

nuevos escenarios en materia de seguridad pública, alterando significativamente el orden y la paz públicos. Los delincuentes han modificado sus patrones de operación, articulando redes entre la delincuencia organizada o la común y estableciendo vínculos con la agentes de seguridad, ampliando las conductas delictivas en las que incurren.

Derivado de dichas problemáticas, las Instituciones de seguridad pública, han creado áreas conformada por psicólogos, con la finalidad de identificar a los elementos que reúnan el perfil requerido para desempeñar sus funciones y cumplan con el comportamiento ético que se apegue a los principios.

La importancia de la psicología en este rubro es garantizar que el policía cuente con habilidades mentales que le permitan comprender y ejecutar una instrucción, además de mantener su atención por periodos prolongados, y que sus características de personalidad le ayuden a responder adecuadamente bajo cualquier circunstancia, sin descuidar su integridad y la de las personas bajo su resguardo.

En las evaluaciones realizadas al personal policiaco con funciones de escolta, no existía el interés por conocer los rasgos de personalidad, sino únicamente saber si son confiables o no bajo las características que especifica la Institución, pero ¿qué sucede con las necesidades psicológicas de dicho personal?, ¿Qué se puede proponer para mejorar la salud mental de éstos elementos?, si no se conoce su perfil psicológico o los rasgos de personalidad que pudieran afectar el desempeño de sus labores, por lo anterior, la presente investigación planteó determinar **¿Cuál es el perfil de personalidad de los policías escoltas** que laboran brindando protección a los altos funcionarios del estado de México?

### 3.3 Tipo de estudio o investigación

El presente trabajo de investigación se realizó de acuerdo al tipo de **estudio exploratorio**, puesto que se trata de un tema no estudiado previamente en la población de interés, por ejemplo; en el estado de México no existen estudios que aborden temas

relacionados con la gente a cargo de la seguridad personal, en este caso específico, no se cuenta con perfiles de puesto en cuanto a la protección a funcionarios se refiere, motivo por el cual, a fin de obtener una aproximación al fenómeno y ver como se relaciona con los eventos que suceden alrededor, se llevó a cabo éste trabajo.

Con base en lo anterior, se fortaleció la investigación con un estudio descriptivo el cual nos permitió obtener un mayor conocimiento del tema y establecer las características más importantes respecto al perfil psicológico de los policías escoltas y su descripción.

### 3.4 Definición de variables

Las variables se definen como todo aquello que se puede medir, controlar y estudiar. Para esta investigación, resultaba de suma importancia establecer los rasgos de personalidad que comparten entre sí el grupo de estudio, lo cual nos permitiría elaborar conclusiones y proponer sugerencia que optimicen la selección de escoltas.

Considerando las características de la población y la naturaleza de la investigación, se estableció un tipo de **variable atributiva**. Las variables atributivas se refieren a aquellas características o atributos que ya poseen los sujetos, por lo que no pueden ser manipuladas.

Tal es el caso de la variable personalidad, la cual según Leal, (1997, citado por Montaña, 2009), hace referencia a un conjunto de cualidades propias de cada persona en particular, clasificadas en tres grupos: a) clasificación de los atributos personales, b) aspectos biológicos y c) la personalidad definida a partir de las características que posee un miembro y que difieren de las características de otro individuo de su mismo grupo.

### 3.4.1 Definición operacional de la variable

La personalidad es una característica inherente al ser humano que se va conformando por dos componentes esenciales que son: el temperamento, rasgo que deriva de la herencia genética del sujeto; y el carácter, el cual se va constituyendo con base en las experiencias de vida de la persona.

En la investigación social se requiere definir de manera operacional la variable que se va a trabajar, una definición operacional, constituye el conjunto de procedimientos que describen las actividades que un observador debe realizar para recibir los datos a evaluar.

Para la presente investigación se definió operacionalmente a la **personalidad** cómo: **todos los atributos que definen y diferencian al ser humano.**

Es decir, el conjunto de rasgos que conforman un perfil que describe la forma de actuar del individuo.

### 3.5 Definición de universo de estudio

Carrasco (2009) señala que el universo de estudio es el conjunto de elementos, personas, objetos, sistemas, sucesos a los pertenece la población y la muestra de estudio en estrecha relación con las variables y el fragmento problemático de la realidad, que es materia de investigación. El Estado de México cuenta con una fuerza policial de aproximadamente 17,000 efectivos, con una escolaridad promedio de bachillerato y que en un 70% se compone de personal masculino y el 30% del personal femenino.

### 3.5.1 Definición de muestra

En definición, el universo de estudio; es un conjunto de personas, cosas o fenómenos sujetos a investigación, que tienen algunas características definitivas. Ante la imposibilidad de investigar el conjunto en su totalidad, se seleccionó un subconjunto al cual se denomina muestra. En este caso; los policías con funciones de escolta evaluados de agosto de 2013 a agosto de 2014.

La muestra debe lograr una representación adecuada de la población, en la que se reproduzca de la mejor manera los rasgos esenciales que son importantes para la investigación. Para que una muestra sea representativa, y por lo tanto útil, debe de reflejar las similitudes y diferencias encontradas en la población.

### 3.5.2 Tipo de muestra

Se utilizó el **muestreo intencional**, debido a que la muestra fue tomada a partir de métodos no aleatorios, en este caso la población que conforma la muestra ya estaba establecida. En éste caso, la representatividad de dicha muestra, es determinada por el investigador de manera subjetiva, razón por la que solamente se tomaron los datos requeridos con base en las necesidades de la investigación.

### 3.5.3 Tamaño y obtención de la muestra

La muestra se tomó de los elementos que requerían ser evaluados psicológicamente dentro de una institución policiaca en el Estado de México, los cuales asumen las funciones de escolta y en el periodo de agosto de 2013 a agosto de 2014, dando un total de 100 personas.

Esta muestra está conformada por 75 hombres y 25 mujeres, con una edad mínima de 19 años y una máxima de 58, de los cuales 33 personas cuentan educación básica, es decir secundaria, 56 han concluido el bachillerato, cinco tienen carrera técnica y seis concluyeron los estudios de licenciatura. En cuanto al estado civil; 63 se encuentran casados, cuatro divorciados, dos personas separadas, 26 solteras y cinco refieren vivir en unión libre.

### 3.6 Selección del Instrumento

Una prueba psicológica puede definirse como una serie de reactivos que miden características de los seres humanos que determinan su conducta (Kaplan 1997, citado por Lucio, 2003). Tal es el caso del Inventario Multifásico de la Personalidad (MMPI-2) versión en español, que es una prueba estructurada, que permite evaluar varios aspectos de las diferentes facetas del individuo y la relación cualitativa de sus diversos rasgos. Se consideró pertinente utilizar el MMPI-2 ya que es de fácil aplicación y aporta información útil en la predicción de problemas y conductas de las personas de manera eficiente, además de contar con un amplio respaldo científico.

Para medir la personalidad de escoltas, se aplicó a la población el Inventario Multifásico de la Personalidad, con el cual obtuvimos puntuaciones por área y un perfil completo de personalidad. Dicho instrumento cuenta con validez, confiabilidad y normalización en población mexicana, además de ser el instrumento más importante para la evaluación de personal en las instituciones de Seguridad Pública en la actualidad.

Características del Inventario Multifásico de la Personalidad:

- ✓ Evalúa la personalidad normal y patológica
- ✓ Se aplica a adultos con un grado mínimo de 2<sup>a</sup> de secundaria
- ✓ Respuesta dicotómica (falso y verdadero)
- ✓ Consta de 567 ítems
- ✓ Tiempo aproximado de aplicación es de 60 minutos
- ✓ Se aplica de manera individual y colectiva

## Estandarización

En Estados Unidos se realizó la estandarización en 2,600 personas: 1,138 hombres y 1,462 mujeres entre los que se encuentran militares, marinos, fuerza aérea, pacientes psiquiátricos, alcohólicos, pacientes con dolor crónico y universitario.

Para México, se aplicó la prueba a 1,744 adultos voluntarios: 860 hombres 884 mujeres de 19 a 80 años, con escolaridad de secundaria, bachillerato, profesional y postgrado.

## Confiabilidad

También, se realizó un estudio para determinar la confiabilidad del MMPI-2 versión en español para México, los participantes fueron 106 mujeres y 146 hombres, se obtuvieron frecuencias medias y desviaciones estándar para las escalas básicas. Se calculó el coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ), y alfa de Cronbach para probar la consistencia interna de las escalas.

Los resultados muestran que la versión en español del MMPI-2 para México, es una medida estable y confiable. Según los estudios realizados se determinó que el MMPI-2 obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach de  $\geq .70$ , lo que indica un alto índice de confiabilidad.

### **3.7 Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación fue de una sola muestra, llevándose a cabo de acuerdo a la siguiente lista;

1. Se solicitó permiso a la Institución para la aplicación del MMPI-2
2. Se explicó a los policías escoltas el objetivo de la investigación
3. Se realizó una programación para la aplicación del instrumento a fin de evaluar al personal sin interferir en sus labores.

4. Una vez concluidas las aplicaciones, se procedió a calificar los instrumentos aplicados.
5. Se obtuvieron las puntuaciones del instrumento y se realizó la captura de los datos, manteniendo el protocolo de confidencialidad en el manejo de información por lo que sólo se extrajo las puntuaciones del perfil básico.
6. Se realizó el procesamiento de la información por medio del programa informático Excel con base en los criterios que marca la Estadística Descriptiva obteniéndose así; media, desviación estándar y t de student.
7. Se obtuvieron los resultados del procesamiento de datos obteniendo el perfil general por sexo y sus comparativos de edad, escolaridad y estado civil.
8. Se desarrollo el análisis de los resultados encontrados, cuidando que el manejo de la información no transgrediera los lineamientos Institucionales en cuanto al manejo de datos confidenciales.

### **3.8 Especificación de la captura de información**

Se realizó la captura directamente de los instrumentos aplicados a los policías evaluados que desempeñan funciones de escoltas. Obteniendo puntuaciones de la aplicación del inventario Multifásico de la Personalidad, los cuales fueron aplicados de 2013 a 2014.

#### **3.8.1 Procesamiento de la información.**

Se realizó la captura de datos a través del programa estadístico Excel, usando tablas computarizadas, que facilitaron trabajar la Estadística Descriptiva, para usar datos, valores o puntuaciones obtenidas.

El primer dato que se procesó fue la media de cada una de las puntuaciones por escala a fin de obtener un perfil general de la población de estudio. Posteriormente se obtuvo la desviación estándar para conocer que tanto se alejan los puntajes respecto de la media y analizar cómo esto puede influir en el perfil general. Por último se aplicó la *t* de Student, para validar los datos obtenidos anteriormente ya que la muestra fue relativamente pequeña.

## RESULTADOS

De acuerdo con Bartol, (2002) un reporte de perfil incluye el género, edad, estado civil, nivel educativo, y alguna información amplia de la ocupación del sujeto. Del mismo modo, se establece una predicción o estimación sobre la persona y se busca identificar rasgos de personalidad para la formulación de hipótesis sobre la conducta del sujeto, a continuación se muestran los resultados obtenidos en este trabajo, iniciando por los datos generales de la población de estudio.

Se realizó la aplicación del Inventario Multifásico de la Personalidad a un total de 100 sujetos que se desempeñan en las funciones de protección a funcionarios y pertenecen a una Institución policiaca en el Estado de México.

El rango de edad de dicha población es de 19 a 58 años, con un promedio de edad de 34.77 años.

En cuanto a género se obtuvo la siguiente gráfica:



Figura 2 Porcentaje por sexo

El nivel de estudios de la población fue el siguiente:

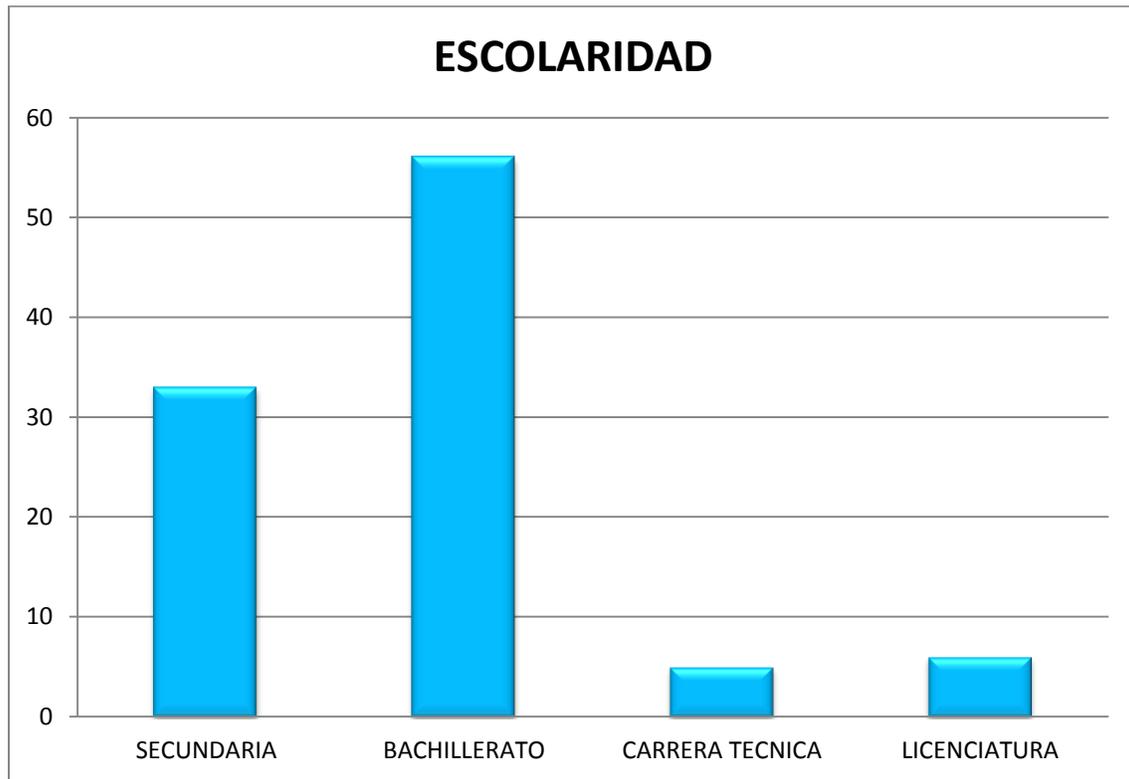


Figura 3 Escolaridad de la población

En cuanto al estado civil se obtuvo la siguiente distribución:

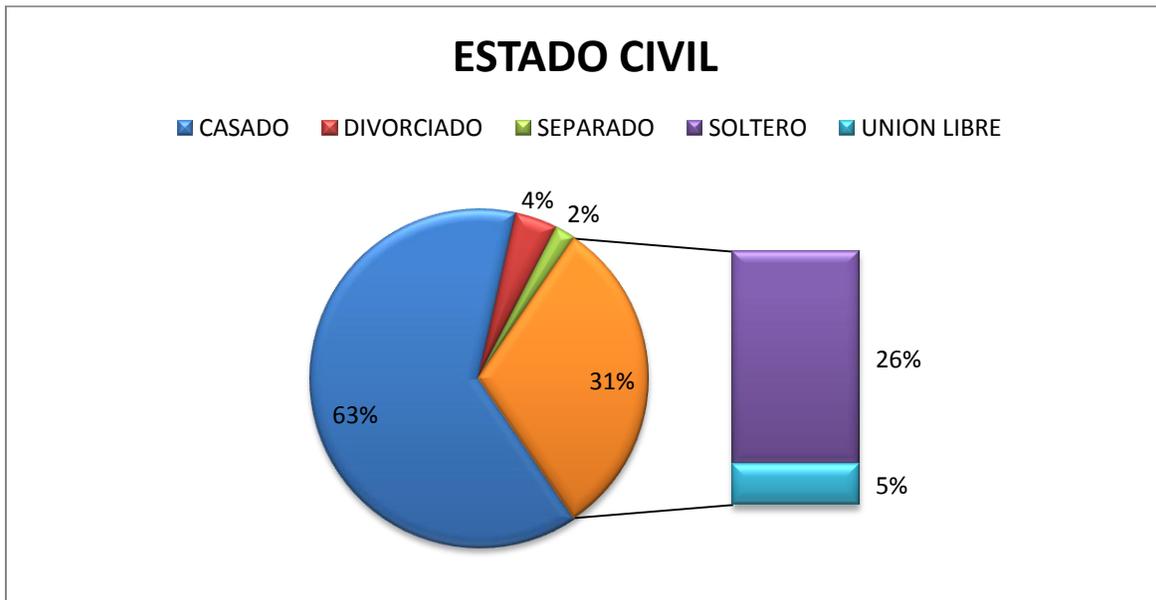


Figura 4 Estado civil de la población

A continuación mostraremos los resultados obtenidos de las puntuaciones promedio que arrojó la investigación una vez procesados los datos estadísticamente.

Dadas las características del Inventario Multifásico de la Personalidad, en el cual se grafican por separado género masculino y género femenino, se realizó la representación gráfica para cada género de manera independiente.

## Perfil general masculino

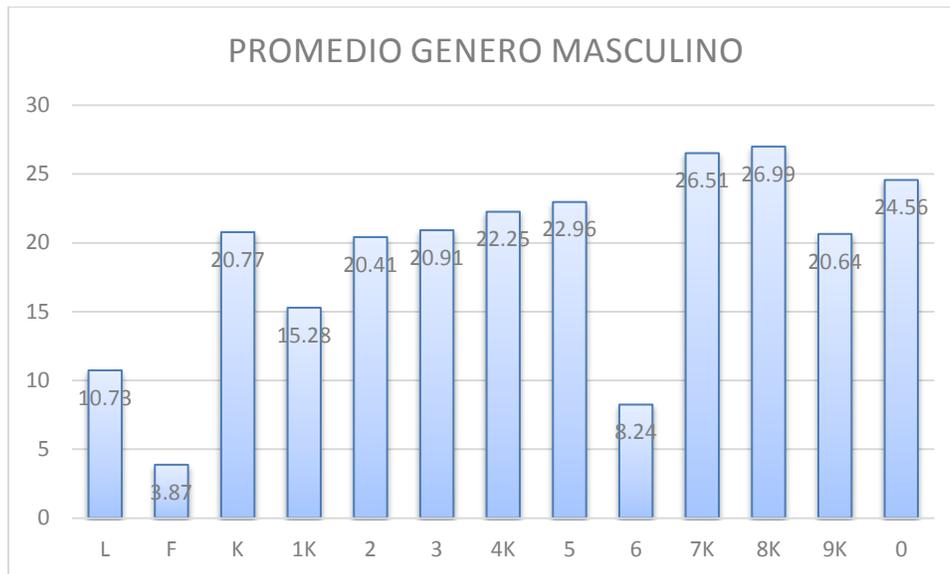


Figura 5 Promedio General Masculino

### Descripción del perfil general masculino

Con base en lo establecido en el manual de interpretación del MMPI-2 se obtuvieron los siguientes resultados:

De acuerdo a la media obtenida de la escala L (Mentira) el resultado es una Puntuación T de 73, lo que corresponde a una puntuación alta en ésta escala, se refiere a personas que tratan deliberadamente de mostrarse en forma favorable y evitan admitir fallas menores.

Las puntuaciones entre 70 y 79, indican que las personas presentaron resistencia ante el inventario dando una imagen demasiado virtuosa de sí mismo, no aceptan tener ni la menor falla.

En la escala F (influencia), se obtuvo una puntuación T de 45, lo que indica que las puntuaciones menores a 50 denotan poca expresión de síntomas. Estas personas pueden ser sinceras y socialmente adaptadas. Cuando se obtiene esta puntuación en situaciones de selección de personal quizá se indique que la persona está tratando de dar una imagen de adaptación y de que no tiene problemas.

Escala K (corrección), se obtuvo una puntuación T de 58, lo que indica que muestra una actitud defensiva moderada ante la prueba y que no reconoce que tiene problemas. Esto puede deberse a que sea una persona adaptada que confía en sí misma y que no esté dispuesta a pedir ayuda. También puede tratarse de sujetos tímidos que evitan involucrarse emocionalmente.

Escala 1, hipocondría, Hs. Se obtuvo una puntuación T de 50, no se encontró interpretación para ésta puntuación.

Escala 2, depresión, D. puntuación T de 50, se encuentra en un nivel medio, las personas probablemente estén contentas consigo, además de ser equilibradas, estables y realistas.

Escala 3 histeria conversiva, Hi. Puntuación T 49, indica una puntuación promedio y se presenta en personas realistas y sensibles, que quizá posean equilibrio emocional y responsabilidad. Las elevaciones moderadas en selección de personal, indican que son personas con facilidad social y extravertidas, prefieren trabajar en equipo, sin embargo, pueden tener problemas por su egocentrismo.

Escala 4, Desviación Psicopática, Dp. Puntuación T 46, las personas con un puntaje medio quizá sean sinceras, confiables, tenaces y responsables. Este puntaje indica también, capacidad de autocrítica o un exagerado control de impulsos.

Escala 5 Masculinidad-Feminidad, Mf. Puntuación T 49, no se encontró alguna interpretación para ésta escala.

Escala 6, Paranoia, Pa. Puntuación T 46, las personas normales con puntuaciones bajas son descritas generalmente con habilidades sociales, confiadas, equilibradas y

convencionales. En ocasiones tienden a confiar exageradamente en los demás, por lo que se les puede engañar con facilidad.

Escala 7, Ansiedad, Pt. Puntuación T 47, puntuaciones bajas probablemente indican personas que confían en sí mismas, se sienten libres de inseguridades, alguien que es relajado y tranquilo, quizá también tenaz y eficiente.

Escala 8, esquizofrenia, Es. Puntuación T 41 indica que se trata de personas adaptables, confiables y equilibradas.

Escala 9, Hipomanía, Ma. Puntuación T 48, las personas con puntuaciones bajas son descritas como convencionales y conservadoras, pueden ser auto-controladas y sumisas.

Escala 0, Introversión social, Is. Puntuación T 48, muestra un equilibrio entre actitudes y conductas extrovertidas e introvertidas.

## Perfil general femenino

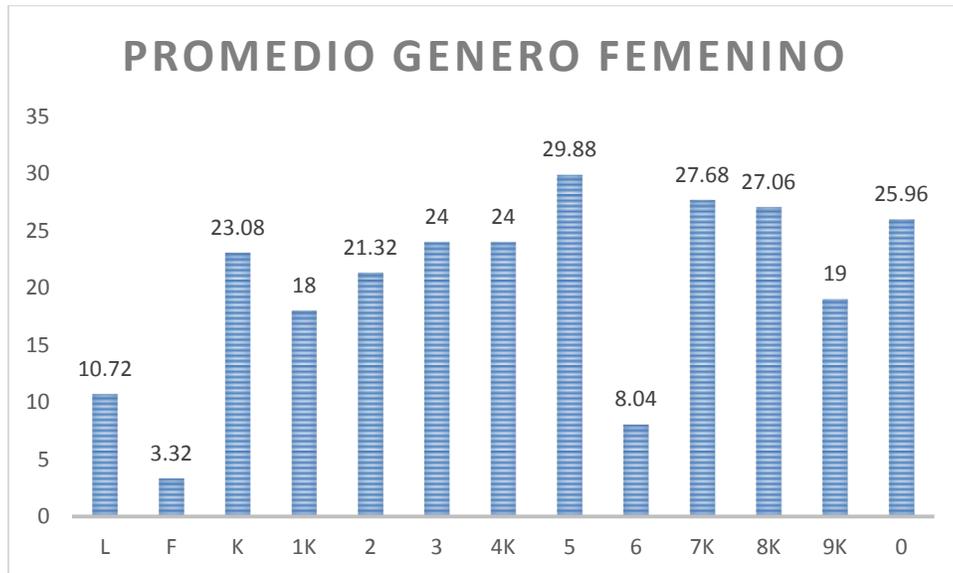


Figura 6 Promedio General Femenino

### Descripción de perfil general femenino

Escala L (Mentira) Puntuación T de 77, según el manual, las personas con una puntuación alta en ésta escala, tratan deliberadamente de mostrarse en forma favorable y evitan admitir fallas menores. Las puntuaciones entre 70 y 79, indican que las personas presentaron resistencia ante el inventario dando una imagen demasiado virtuosa de sí mismo y, no aceptan tener ni la menor falla.

En la escala F (influencia) Puntuación T de 43, lo que indica que las puntuaciones menores a 50 denotan poca expresión de síntomas. Estas personas pueden ser sinceras y socialmente adaptadas. Cuando se obtiene esta puntuación en situaciones de selección de personal quizá se indique que la persona está tratando de dar una imagen de adaptación y de que no tiene problemas.

Escala K (corrección), se obtuvo una puntuación T de 64, lo que indica que muestra una actitud defensiva moderada ante la prueba y que no reconoce que tiene problemas.

Esto puede deberse a que sea una persona adaptada que confía en sí misma y que no esté dispuesta a pedir ayuda. También puede tratarse de sujetos tímidos que evitan involucrarse emocionalmente.

Escala 1, hipocondría, Hs. Puntuación T 53, no se encontró descripción para ésta puntuación.

Escala 2, depresión, D. Puntuación T 47, la persona probablemente esté conforme consigo misma, además de ser estable, equilibrada y realista.

Escala 3 histeria conversiva, Hi. Puntuación T 52, indica una puntuación promedio y se presenta en personas realistas y sensibles, que quizá posean equilibrio emocional y responsabilidad. Las elevaciones moderadas en selección de personal, indican que son personas con facilidad social y extravertidas, prefieren trabajar en equipo, sin embargo, pueden tener problemas por su egocentrismo.

Escala 4, Desviación Psicopática, Dp. Puntuación T 51, las personas con un puntaje medio quizá sean sinceras, confiables, tenaces y responsables. Este puntaje indica también, capacidad de autocrítica o un exagerado control de impulsos.

Escala 5 Masculinidad-Feminidad, Mf. Puntuación T 51, no manifiesta ninguna descripción para dicha puntuación.

Escala 6, Paranoia, Pa. Puntuación T 44, las personas normales con puntuaciones bajas son descritas generalmente con habilidades sociales, confiadas, equilibradas y convencionales. En ocasiones tienden a confiar exageradamente en los demás, por lo que se les puede engañar con facilidad.

Escala 7, Ansiedad, Pt. Puntuación T 49, puntuaciones bajas probablemente indican personas que confían en sí mismas, se sienten libres de inseguridades, alguien que es relajado y tranquilo, quizá también tenaz y eficiente.

Escala 8, esquizofrenia, Es. Puntuación T 46 indica que se trata de personas adaptables, confiables y equilibradas.

Escala 9, Hipomanía, Ma. Puntuación T 44, las personas con puntuaciones bajas son descritas como convencionales y conservadoras, pueden ser auto-controladas y sumisas.

Escala 0, Introversión social, Is. Puntuación T 48, muestra un equilibrio entre actitudes y conductas extrovertidas e introvertidas.

Aunado a lo anterior, se realizaron los comparativos por género y estado civil, a fin de establecer cómo se comportan los datos y poder dar una descripción más precisa de la personalidad de los policías con función de escolta.

## Comparativo por género

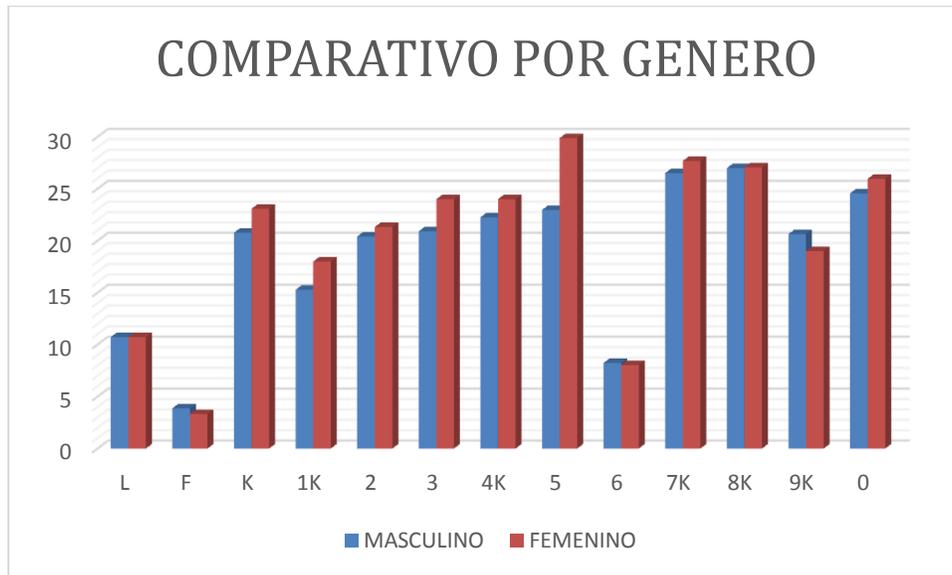


Figura 7 Comparativo por Género

De acuerdo con los resultados obtenidos, se observa un perfil similar entre ambos géneros, siendo las mujeres quienes puntúan más alto en las escalas; K, 1,2,3,4,5,7 y 0. Por otro lado los varones puntúan más alto en las escalas; F, 6 y 9. Las puntuaciones para ambos sexos, generalmente se ubican dentro de la media e inclusive, por debajo del promedio.

La elevación de la escala L sugiere que la población intentó mostrar una imagen demasiado positiva, lo anterior originó que las escalas básicas puntuarían apenas dentro del promedio o bien por debajo de él.

Cabe destacar que la escala que manifiesta mayor elevación en mujeres y hombres, es la escala 5 de Masculinidad-Femineidad, aspecto que indica una mayor identificación de las mujeres con el rol masculino; se describen como mujeres activas, arriesgadas, espontáneas y firmes en sus sentimientos o puntos de vista. Los hombres por su parte, muestran una identificación adecuada con su rol social, se acerca a conductas tradicionalmente masculinas, probablemente sean rudos o agresivos.

En lo referente a las otras escalas, en general se observan similitudes que corresponden con la descripción realizada con anterioridad; sin embargo, cabe resaltar

que de acuerdo con el manual de interpretación, un perfil aplanado, tiene que ver con la resistencia a realizar la prueba y un claro intento de manipularla a fin de dar una imagen favorable, motivo por el cual al realizar la interpretación es necesario considerar las escalas que puntúan más alto como rasgos dominantes en la población.

Se puede observar que la escala L de mentira puntúa de manera similar para ambos sexos, lo que significa que mujeres y hombres mienten por igual a fin de dar una mejor imagen de sí mismos. En la escala F, que corresponde a la manifestación de síntomas, ambos sexos evitan manifestar problemas que puedan interferir con su desempeño. Lo anterior se suma a la elevación de la escala K que indica resistencia a mostrar información personal y refleja que los sujetos de estudio cuentan con recursos psicológicos para enfrentar las adversidades.

En relación a las escalas clínicas, la puntuación con mayor elevación en ambos casos es la escala 1 que se refiere a Hipocondriasis, rasgo que hace referencia a personas con preocupaciones corporales excesivas, síntomas somáticos vagos y quejas indefinidas (malestar gástrico, fatiga, dolor y debilidad física) dichos rasgos se comparten en ambos géneros, lo que puede interpretarse como la forma en que la población de estudio canaliza el estrés que le genera el desempeño de sus funciones y contrasta con su tendencia a negar cualquier dificultad para afrontar situaciones de conflicto.

## Comparativo por estado civil

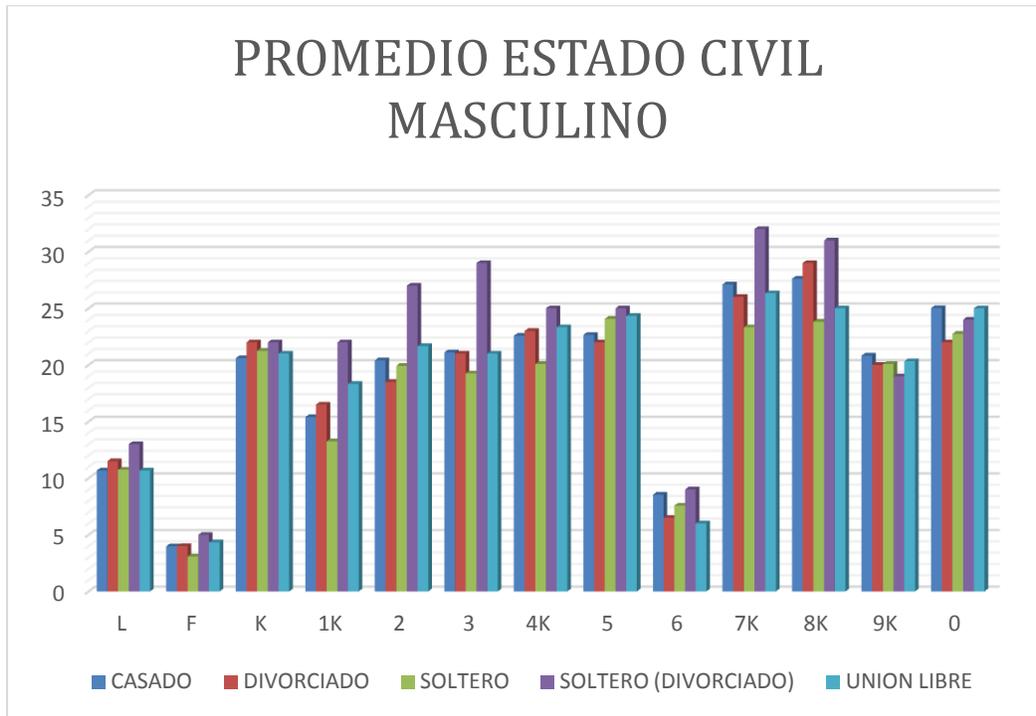


Figura 8 Promedio estado civil masculino

El comparativo por estado civil para el sexo masculino muestra que los escoltas que refieren estar solteros con el antecedente de haberse divorciado, son quienes puntúan más alto en la mayoría de las escalas, reflejando mayor elevación en las escalas; 7, 8, 3 y 2. La escala de 7 psicastenia, hace referencia a personas que presentan características conductuales de ansiedad o angustia, tendencia a culparse cuando algo no sale bien y un esfuerzo para controlar de manera rígida sus impulsos. En cuanto a la escala 8, que mide tendencia a la esquizofrenia, describe a sujetos con tendencia a aislarse, recurren a la fantasía como defensa ante las situaciones desagradables y se refugian en ensoñaciones, posiblemente duden de sí mismos. La escala 3, histeria conversiva, habla de la necesidad del evaluado por dar una buena imagen, mostrar habilidades sociales y simpatía. La escala 2, que mide depresión, habla de personas pasivas e indecisas, posiblemente angustiadas.

Las personas casadas, que representa la gran mayoría de la población de estudio, muestran elevaciones en las escalas 8, 7 y 0. La escala 8 que mide esquizofrenia, refiere que los escoltas experimentan sentimientos de inferioridad y tienden a aislarse. Suelen recurrir a la fantasía como defensa a situaciones desagradables. La escala 7 referente a psicastenia, habla de una personalidad ansiosa, que se esfuerza por controlar de manera rígida sus impulsos. En ambientes laborales, suelen ser perfeccionistas y metódicos, por lo que realizan su trabajo con cierta lentitud. Bajo presión, experimentan falta de confianza en sí mismos y ansiedad ante situaciones mínimas. En cuanto a la escala 0, introversión social, refleja una población que prefiere estar en grupos pequeños o a solas, ya que aunque tienen habilidad para relacionarse con los demás prefieren no hacerlo.

Las escalas que puntúan significativamente bajo son las escalas F y la escala 6. La escala F de infrecuencia, indica que los evaluados manifiestan pocos síntomas, por lo que son socialmente adaptados y sinceros. Es posible que las personas estén tratando de dar una imagen de adaptación o de que no tienen problemas aunque no necesariamente sea el caso. En lo referente a las bajas puntuaciones en escala 6, paranoia, describe al personal como hábil socialmente, confiado, equilibrado y convencional, posiblemente confíe demasiado en los demás por lo que se le puede engañar fácilmente.

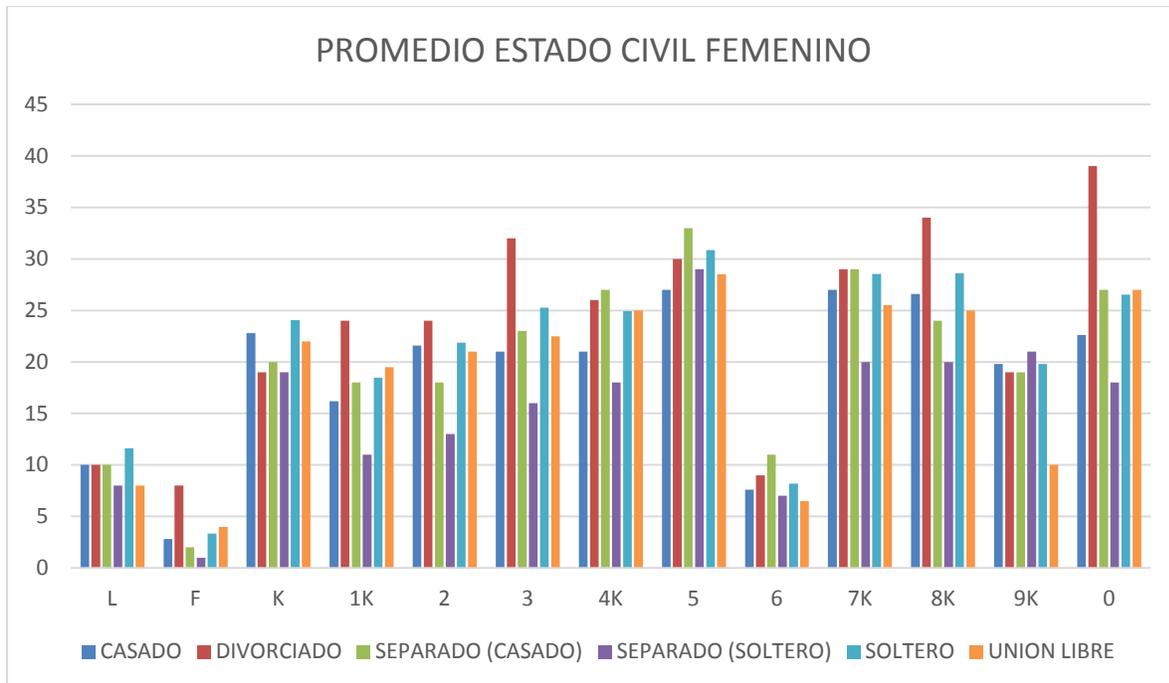


Figura 9 Promedio estado civil femenino

En cuanto al sexo femenino en el comparativo por estado civil destacan las puntuaciones obtenidas por el personal divorciado, el cual presentó elevaciones en las escalas; 0, 8, 3 y 5.

La escala 0 que mide Introversión social, indica que las escoltas divorciadas prefieren estar en grupos pequeños, ya que son tímidas y socialmente inseguras. Difícilmente actuarán de forma impulsiva y bajo presión podrían bloquearse por pensar demasiado. La escala 8, hace alusión a síntomas de esquizofrenia en el individuo y en este caso describe a un grupo de personas que tiende a usar la fantasía como defensa ante situaciones desagradables, en cuanto a la escala 3, Histeria conversiva, manifiesta necesidad de aprobación y reconocimiento social, rasgo que le impide expresar abiertamente sus problemáticas. La escala 5 que evalúa masculinidad-femineidad indica que las mujeres escoltas se muestran confiadas en sí mismas, son competitivas y enérgicas, con cierta frialdad afectiva.

Cabe mencionar que de acuerdo a las puntuaciones obtenidas por las evaluadas que refirieron estar separadas pero no se han divorciado y para aquellas que se

manifestaron solteras pero previamente han vivido en pareja, se observa un perfil similar al descrito anteriormente.

Destaca que en todos los estados civiles, las escalas que puntúan más alto son las escalas 5, 7, 0 y 8, y las puntuaciones más bajas son las escalas 6, F y L. En general las mujeres escultas se muestran confiadas en sí mismas, independientes y competitivas, evitan manifestar sus problemas a fin de dar una imagen de fortaleza. Son capaces de relacionarse con los demás pero se sienten más cómodas en grupos pequeños y bajo presión su ansiedad las lleva a refugiarse en la fantasía para sobrellevar las adversidades.

## ANÁLISIS DE RESULTADOS

El objetivo principal de este trabajo fue determinar el perfil de personalidad del policía con funciones de escolta en el Estado de México, los resultados antes mencionados dieron lugar al siguiente Perfil:

Es una población de 100 personas con edad mínima de 19 años y una máxima de 58 años, el promedio de edad es de 34.77 años. La mayoría se encuentran casados y refieren contar con el bachillerato concluido. El 75% de la población son del sexo masculino y el 25% son mujeres.

En cuanto a los rasgos de personalidad obtenidos de la aplicación del Inventario Multifásico de la Personalidad (MMPI-2) se describe a un grupo de personas que tratan deliberadamente de ocultar sus fallas a fin de dar una imagen favorable de sí mismos. Buscan brindar una imagen de adaptación al medio en que se desempeñan y evitan manifestar cualquier síntoma o queja que pueda afectar su imagen o disponibilidad para realizar sus labores, razón por la cual se les dificulta pedir ayuda cuando es necesaria.

Son personas generalmente estables, equilibradas y realistas. Tienen facilidad para entablar relación con sus compañeros de trabajo, además de ser responsables y trabajar adecuadamente en equipo, en su mayoría prefieren laborar en grupos pequeños. Bajo presión, suelen ser autocríticos y controlan excesivamente sus impulsos, son capaces de posponer la satisfacción inmediata de sus necesidades a fin de concluir satisfactoriamente sus tareas, lo anterior podría generar ansiedad, misma que puede manifestarse por medio de síntomas físicos y quejas somáticas.

De acuerdo con los requerimientos generales que debe poseer un escolta, es necesario mantener un estado de alerta constante, en observación y estudio del ambiente para detectar los mínimos detalles y cambios, para así anticiparse a los posibles riesgos, evitando lo más posible la confianza y la rutina de las tareas propias de seguridad. Una de las principales carencias de los miembros de esta población, es la falta de desconfianza, ya que se obtuvieron puntuaciones sumamente bajas en la escala 6 que mide paranoia y refleja a un grupo de personas que confían exageradamente en los

demás, por lo que se les puede engañar con facilidad, lo anterior, disminuye su estado de alerta, dejan de lado detalles que consideran irrelevantes y que podrían vulnerar la seguridad de las personas a su cargo o dar información confidencial a otros sin medir el riesgo. Este rasgo es el punto más débil de la población.

Con base en los valores personales que deben cultivar los escoltas, es decir, la reserva, la prudencia y confidencialidad de la información, se cumple con lo requerido ya que de acuerdo con el perfil obtenido, la población de estudio es confiable, tenaz y responsable en su desempeño, además de ser conservadores y autocontrolados, aspectos que impiden tomar decisiones impulsivas que puedan poner en riesgo su integridad o la de otras personas.

Se preocupan por brindar una imagen favorable de sí mismos, rasgo que los lleva a conducirse acorde a los requerimientos institucionales, sin embargo, pueden ser fácilmente influenciados. Los resultados reflejan que los evaluados son personas apegadas a las normas establecidas, inclusive tienden a ser sumisos ante las designaciones de sus mandos y cumplen órdenes sin cuestionarlas, lo cual, es un factor determinante para preservar los planes desarrollados y situaciones predecibles.

## CONCLUSIONES

La labor de protección requiere de “SACRIFICIO Y LEALTAD”. El primero prevalece en la dedicación de su vida, por la vida de su protegido, y la segunda enmarcada en la consagración a un ideal, sin recompensas ni favores, solamente la satisfacción del deber cumplido; dos valores que distinguen y enaltecen la dedicación del personal acreditado a salvaguardar la vida.

Teniendo en cuenta que la protección de personas es un trabajo de alto riesgo y responsabilidad, es necesario fortalecer la formación y capacitación del policía a cargo de dicha función, a fin de contribuir en su profesionalización, es necesario establecer criterios de selección e implementar procedimientos de capacitación en materia de desarrollo humano, teniendo en cuenta los perfiles y competencias que requiere la profesión.

Los hombres y mujeres que ejercen la función de protección deben estar completamente preparados para afrontar situaciones riesgo, decisión y responsabilidad, lo que conlleva a un esfuerzo físico y mental, demostrando un gran sentido de profesionalismo en cada actuar, dejando siempre en alto sus virtudes personales y profesionales.

La psicología proporciona una herramienta importante en la elaboración de perfiles, la selección de personal y evaluaciones psicométricas que ayuden a las instituciones de seguridad pública a reclutar el personal adecuado para cada puesto. Actualmente se llevan a cabo exámenes de control de confianza que valoran la confiabilidad de los elementos, no obstante, se carece de documentos que establezcan las características específicas requeridas para el desempeño de las funciones de protección a funcionarios. Si bien, se llevan a cabo cursos de capacitación en cuanto a las tácticas policiales y procedimientos de resguardo personal, se deja de lado el aspecto psicológico que incluye el perfil de puesto, la capacitación y apoyo psicológico para dichos elementos.

Al realizar la presente investigación se buscó establecer el perfil de personalidad que presentan los elementos que fungen como escolta personal de los funcionarios públicos del Estado de México, el cual al ser contrastado con las características que reportan los manuales de protección a funcionarios concluyen lo siguiente:

La desconfianza debe ser el rasgo principal de un escolta, ya que le permite mantener su estado de alerta e identificar con mayor rapidez riesgos potenciales, de acuerdo con los resultados encontrados en la aplicación del instrumento, se encontró que la población de estudio carece de dicha característica, ya que por el contrario tienden a ser confiados, poco cautelosos y pueden pasar por alto detalles de su entorno que podrían derivar en situaciones de riesgo.

La importancia de trabajar de manera conjunta y coordinada radica en el éxito de los operativos y se ve reflejada en la seguridad de los funcionarios y sus familias, aspecto que cubre adecuadamente los policías escoltas, pues de acuerdo al perfil obtenido, se conducen con base a las normas y procedimientos establecidos, respetan las jerarquías y acatan las instrucciones que reciben, lo cual permite desempeñar sus funciones en tiempo y forma.

Dentro de la institución, ser escolta resulta muy atractivo ya que brinda al elemento cierto estatus, la posibilidad de obtener un ascenso rápidamente y en consecuencia un mejor ingreso económico, desde el inicio de la formación, se lucha por obtener un lugar en el cuerpo de protección a funcionarios, razón por la cual la mayoría se esfuerza por brindar una imagen favorable de sí mismo y así consolidarse como parte del grupo de élite de la Corporación. Ya en la práctica la presión social y el temor a la crítica provocan una de las principales deficiencias del grupo que es la dificultad para solicitar apoyo, pues a fin de mostrarse capaces y aptos para las sus funciones, tiende a ocultar su debilidades, rasgo que en situaciones de riesgo podría dificultar la comunicación entre el grupo y derivar en situaciones de riesgo. Con base en lo anterior, es necesario reforzar la confianza del personal en su equipo de trabajo, poner énfasis en la capacitación en desarrollo humano así como fortalecer la salud mental del elemento y proveer la atención psicológica constante.

## SUGERENCIAS

En la actualidad, se percibe al policía como verdugo, en una sociedad que presenta conflictos con las figuras de autoridad, inmersa en la inseguridad y cada vez más carente de valores, lejos quedó la imagen de héroe. Por otro lado la carencia de oportunidades laborales obliga a muchos a “meterse de policías” con la finalidad de obtener un sueldo fijo y llevar sustento a sus hogares, una vez dentro de la institución se deja de lado la humanidad del personal y se les concibe como tropa, fuerza de trabajo que sólo acata órdenes a cambio de un salario bastante deficiente.

Es por eso que surgió la necesidad de conocer el estado psicológico de los servidores públicos encargados de la protección a funcionarios, a fin de obtener datos confiables que nos permitieron proponer planes de acción en cuanto a la capacitación del personal, en materia de desarrollo humano, orientación y atención psicológica. Tuvimos la posibilidad de ver al policía como ser humano, que por las condiciones propias de la profesión es más propenso a desarrollar trastornos psicológicos que repercutan tanto en su desempeño, como en su salud mental y física, pues desafortunadamente no se pone atención en esos aspectos.

Los escoltas son sometidos a largas jornadas laborales, en ocasiones no pueden convivir con la familia o no logran descansar lo necesario para mantenerse alerta las 24 horas, lo que junto con el estrés al que se exponen diariamente, aumenta la posibilidad de desarrollar adicciones, trastornos psicológicos o simplemente cometer errores, los cuales por la naturaleza de su labor podrían derivar en consecuencias trágicas.

Teniendo previo conocimiento del perfil de los policías escoltas del Estado de México sugerimos;

Brindar atención psicológica permanente y periódica que monitoree el estado psicológico del escolta e intervenga cuando el personal enfrente alguna eventualidad, como la pérdida de algún ser querido, algún compañero o situación de riesgo que repercuta en su salud mental o desempeño de sus labores.

Establecer un perfil de puesto como base para la selección de personal encargado de la protección a funcionarios.

Elaborar cursos de capacitación en cuanto desarrollo humano, específicamente en lo referente a manejo de estrés.

Consideramos necesario iniciar con la capacitación y el apoyo psicológico desde el curso de formación, a fin de fortalecer la personalidad y entrenar al personal para hacer frente a las presiones que enfrentan desde su ingreso.

Realizar evaluaciones psicológicas periódicas para identificar si el grupo de escoltas encaja en el perfil de puesto y en caso de detectar alteraciones canalizar al personal a terapia o capacitación necesaria. Es común que al evaluar a los elementos únicamente se tome en cuenta si pasan o no los exámenes, pero no se consideran las causas por las cuales no acreditan, en muchas ocasiones se podría mejorar los resultados si se les somete a terapia psicológica o se les brindan capacitación en cuanto al manejo de estrés, autoestima, manejo de las emociones, el trabajo en equipo o se les entrena para controlar adecuadamente sus impulsos.

Desarrollar en el personal la desconfianza a fin de no pasar por alto detalles o eventos que repercutan en sus funciones. Es fundamental, trabajar la observación, memoria, concentración, planeación y toma de decisiones por medio de ejercicios cognitivos, dónde el psicólogo evalúe al personal y elabore un plan personalizado de acuerdo a las necesidades de cada escolta.

Realizar campañas de prevención con pláticas y talleres en materia de salud mental, dónde se ofrezca el apoyo psicológico, a fin de fomentar el interés de los altos funcionarios en la importancia del Apoyo Psicológico para el personal operativo encargado de su seguridad personal.

Si bien el perfil de personalidad obtenido refleja más puntos positivos que negativos en cuanto a las características requeridas para ser escoltas, hay mucho por hacer, rasgos como la desconfianza resultan primordiales no sólo en la protección a funcionarios, si no en los cuerpos policiacos en general. La falta de seguridad de los elementos o su

dificultad para aceptar errores y pedir ayuda, son aspectos alarmantes, lo cual aunado a la incapacidad para externar sus emociones, genera altos niveles de ansiedad en la población, que de una u otra manera impactan en su desempeño, permeando su propia seguridad y la de los altos funcionarios que dependen de ellos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aiken, L. (2003) "Test Psicológicos y Evaluación" México Pearson Prentice Hall.
- Bischof, L. (1992) "Interpretación de las Teorías de la Personalidad" México Trillas.
- Dicaprio, N. (1997) "Teorías de la Personalidad" México Interamericana.
- Engler, B. (1999) "Introducción a las Teorías de la Personalidad" México Mc Graw Hill.
- Galiacho, J. & Serrano, J. (1999). Herramientas para escoltas. España: Paraninfo.
- Graham, J. (1987) "MMPI: Guía Práctica" México Manual Moderno.
- Hernández, R. et al. (1996) "Metodología de la Investigación" México Mc Graw Hill.
- Lucio, E. (1995) Inventario Multifásico de la Personalidad Minnesota-2" México manual moderno
- Lucio, E. y León M. (2003) "Uso e interpretación del MMPI-2 en español" México Manual Moderno.
- Montaño Sinisterra, Merfi; Palacios Cruz, Jenny; Gantiva, Carlos. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. Psychologia. Avances de la disciplina, Colombia Julio-Diciembre, 81-107.
- Pick, S. y López, A. (2005) "Cómo Investigar en Ciencias Sociales" México Trillas
- Policía Nacional de Colombia. (2014). Glosario de protección. Recuperado de :[http://www.policia.gov.co/portal/page/portal/UNIDADES\\_POLICIALES/Direcciones\\_tipo\\_Operativas/Direccion\\_Servicios\\_Especializados/Areas/%C1rea%20de%20Protecci%F3n/Glosario%20de%20Protecci%F3n\\_0.pdf](http://www.policia.gov.co/portal/page/portal/UNIDADES_POLICIALES/Direcciones_tipo_Operativas/Direccion_Servicios_Especializados/Areas/%C1rea%20de%20Protecci%F3n/Glosario%20de%20Protecci%F3n_0.pdf) dirección servicios especiales, protección glosario
- Púrpura, P. (2006). Manual de capacitación para personal de seguridad, México: Limusa.

Rodríguez, D. (2008). Fundamentos de la seguridad integral. Argentina. Editorial Seguridad y Defensa

Seguridad Vip y Armamento. (2013). Funciones de un Escolta. España. Recuperado en <http://armero.es.tl/FUNCIONES-DE-UN-ESCOLTA.htm>

Zamora, J. (2007). Cuadernillo de seguridad y protección. Venezuela. Editorial Medusa

Zuluaga, J. & Maciel, M. (2005). Manual de escoltas - Protección a dignatarios. Argentina. Editorial Seguridad y Defensa