



***Universidad de Las Palmas de Gran Canaria***

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS BÁSICAS**

**TESIS DOCTORAL**

**EL MARCO JURÍDICO VIGENTE EN RELACIÓN AL EFICAZ  
DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LA POLICÍA LOCAL**

**ROSA MARÍA RODRÍGUEZ ARTEAGA**

**Las Palmas de Gran Canaria**

**2015**





**D/D<sup>a</sup> LAURA MIRAUT MARTÍN SECRETARIO/A DEL  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS BÁSICAS DE LA  
UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA,**

**CERTIFICA,**

Que el Consejo de Doctores del Departamento en su sesión de fecha 23 de noviembre de 2015 tomó el acuerdo de dar el consentimiento para su tramitación, a la tesis doctoral titulada “ **EL MARCO JURÍDICO VIGENTE EN RELACIÓN AL EFICAZ DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LA POLICÍA LOCAL**” presentada por el/la doctorando/a **D/D<sup>a</sup> ROSA MARÍA RODRÍGUEZ ARTEAGA** y dirigida por la Doctora **D<sup>a</sup>. ISABEL LUJÁN HENRÍQUEZ**, el Doctor **D. LUCAS ANDRÉS PÉREZ MARTÍN** y el Doctor **D. HERMIBERTO RODRÍGUEZ MATEO**.

Y para que así conste, y a efectos de lo previsto en el Artº 6 del Reglamento para la elaboración, defensa, tribunal y evaluación de tesis doctorales de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, firmo la presente en Las Palmas de Gran Canaria, a 23 de noviembre de dos mil quince.



**Anexo II**

**UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA**

Departamento/Instituto/Facultad CIENCIAS JURÍDICAS BÁSICAS

Programa de doctorado LA REFORMA DEL PROCESO PENAL: LA JUSTICIA  
CIVIL DEL S. XXI

**Título de la Tesis**

**EL MARCO JURÍDICO VIGENTE EN RELACIÓN AL EFICAZ  
DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LA POLICÍA LOCAL**

Tesis Doctoral presentada por D<sup>a</sup> ROSA MARÍA RODRÍGUEZ ARTEAGA

Dirigida por la Dra. D<sup>a</sup>. ISABEL LUJÁN HENRÍQUEZ

Codirigida por el Dr. D. LUCAS ANDRÉS PÉREZ MARTÍN

Codirigida por el Dr. D. HERIBERTO RODRÍGUEZ MATEO

**la Directora,            El Codirector,            El Codirector,            La Doctoranda,**

Las Palmas de Gran Canaria, a 23 de noviembre de 2015







***Universidad de Las Palmas de Gran Canaria***

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS BÁSICAS**

**TESIS DOCTORAL**

**EL MARCO JURÍDICO VIGENTE EN RELACIÓN AL EFICAZ  
DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LA POLICÍA LOCAL**

**ROSA MARÍA RODRÍGUEZ ARTEAGA**

Las Palmas de Gran Canaria, 2015



**Titulo de la tesis:**

***EL MARCO JURÍDICO VIGENTE EN RELACIÓN AL EFICAZ  
DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LA POLICÍA LOCAL***

**Thesis title:**

***THE EXISTING LEGAL FRAMEWORK REGARDING EFFECTIVE  
PROFESSIONAL PERFORMANCE OF LOCAL POLICE FORCES.***





## RESUMEN

El presente trabajo ha tenido como objetivo principal, a partir del marco normativo y legal en el que está inmerso el desempeño profesional de la policía local, la realización de una investigación empírica, partiendo de una concepción activa del desempeño, que permitiera establecer una relación entre determinadas variables psicológicas y psicosociales y la eficacia en el desempeño, con la finalidad de que se pueda realizar una propuesta de *legiferenda* a la normativa sobre las Pruebas Psicotécnicas y el Curso Selectivo que se realizan actualmente para el acceso al empleo de Policía Local en Canarias, tras proponer un modelo explicativo de la mayor o menor eficacia en el trabajo.

Se ha llevado a cabo una investigación de tipo cuantitativa, a través de un método cuasi-experimental, en situación natural con una muestra aleatoria compuesta por 332 agentes de policías pertenecientes a diferentes municipios de la Comunidad Autónoma Canaria.

Los resultados obtenidos nos permiten realizar una propuesta de cambio en los criterios y procedimientos establecidos en la normativa referentes a la selección y formación de los policías locales de nuevo ingreso y, además, plantear una serie de acciones tendentes a mejorar la iniciativa personal en el cuerpo de la Policía Local en Canarias.

*Palabras clave:* desempeño profesional, iniciativa personal, policía local.



## ABSTRACT

The main aim of this thesis has been, on the basis of the normative and legal framework in which the professional performance of the local police is involved, conducting an empirical research based on an active conception of performance, that would establish a relation between a set of psychological and psychosocial variables and effectiveness in performing for the purpose of it can be possible to make a *de lege ferenda* proposal on regulation in psychological tests and selective course currently being carried on for admission to local police employment in Canary Islands. This proposal is made after an explanatory model of the greater or lesser effectiveness at work.

A quantitative research has been carried on using a quasi-experimental method in a natural situation with a random sample of 332 police officers from different municipalities of the Autonomous Community of the Canary Islands.

The results allow us to make a proposal to change criteria and procedures established in the rules of access and training of new local police and also to raise a couple of actions to improve personal initiative within Canary Local Police force.

*Keywords:* professional performance, personal initiative, local police.





**EL MARCO JURÍDICO VIGENTE  
EN RELACIÓN AL EFICAZ DESEMPEÑO  
PROFESIONAL DE LA POLICÍA LOCAL**

Rosa María Rodríguez Arteaga  
(U.L.P.G.C.)



*Para Alberto y para Luis,  
que son la esencia de mi vida.*





## AGRADECIMIENTOS

La presente tesis es un esfuerzo conjunto de muchas personas que directa o indirectamente han tenido algo que ver en elaboración.

En primer lugar, mi agradecimiento infinito a mis tutores, a Isabel Luján Henríquez, por su meticulosidad, paciencia y energía, gracias a ella este trabajo tiene una redacción infinitamente mejor, a Lucas Pérez Martín, detallista, concienzudo y minucioso, a él se debe el rigor legislativo y su formato final, y a ti, Heriberto Rodríguez Mateo, verdadero artífice de la idea, por trasmitirme de forma sencilla y clara tu profundo conocimiento de la psicología, tu alegría, optimismo, ánimo y confianza en este proyecto han sido clave para la culminación del mismo. A los tres muchas gracias.

A toda mi familia, a ti Alberto, compañero inseparable en toda esta aventura, testigo paciente de mis desánimos, destinatario silencioso de mi yo más oscuro, no puedo expresar con palabras toda mi gratitud. A ti Luis, mi cielo, por esos besos interminables y por esa generosidad demostrada, posponiendo tus necesidades de adolescente con esa frase que me llegaba al alma... *“no te preocupes, cuando termines mami...”* . A mi madre, cariñosa y dulce, para quien todo lo que hago está perfecto, a mi padre, que aunque no esté presente, sé que estaría orgulloso, y a mis hermanos, Luis, Víctor y Edi,, mi traductora particular, que han suplido mis ausencias de forma admirable, por su cariño y ánimos permanente. A todos, mil gracias, los quiero.

Y a mis amigas del alma, Desi y Yoli, simplemente por estar ahí, escucharme y animarme, confiando en mí desde el principio, conocedoras de mis posibilidades más que yo misma. A Lidia, mi compañera inseparable, siempre dispuesta a ayudar en todo que necesité. A Inma y a Pepi, diseñadora

de la portada, por atender mis peticiones sin importar día y hora. Y a Isabel Rodríguez, por esa amabilidad y voluntad que te caracteriza y por tu ayuda con esos cursos de formación en los que eres experta. Muchísimas gracias a todas.

No puedo olvidar a todos los Policías Locales de Canarias, principalmente a los del Cuerpo de la Policía Local de Las Palmas de Gran Canaria, por su colaboración esencial, necesaria y totalmente desinteresada en la elaboración de esta Tesis, y, por supuesto, a los Jefes de las plantillas que tan amablemente colaboraron, dedicando parte de su tiempo a mis peticiones.

Y a mis amigos, más que compañeros, de la International Police Association, en especial a Enrique Bellostas, Andoni Artesero, Juan López y Antonio Alfeirán que me han facilitado la información necesaria y han resuelto todas mis dudas muy amablemente.

Y a Carlos Trueba, por ejemplificar de forma admirable todas mis dudas sobre los conceptos psicológicos y tu disponibilidad para ayudarme.

A todos, de nuevo, muchísimas gracias.

## INDICE

	Página
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I.- INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>9</b>
1.1.-Evolución histórica de la Policía.....	9
1.2.- Síntesis de la evolución de la Policía en España.....	18
1.2.1. La transición entre el Estado Feudal y Moderno: Las Hermandades.....	18
1.2.2. La Edad Moderna.....	22
1.2.3. La Policía en el siglo XIX.....	28
1.2.4. Las Policías Locales.....	29
1.2.5. El sistema policial en España en el siglo XXI.....	33
1.3.- Los sistemas policiales en Europa.....	35
1.3.1. Sistema policial en Alemania.....	37
1.3.2. Sistema policial en Francia.....	40
1.3.3. Sistema policial en Italia.....	43
1.3.4. Sistema policial en Portugal.....	45
1.3.5. Sistema policial en el Reino Unido .....	48
1.3.5.1. Irlanda del Norte.....	51
1.3.5.2. Escocia.....	52
1.4. Conclusión.....	52
<b>CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>57</b>
2.1 Situación actual del desempeño profesional policial .....	61
2.1.1. Eficacia, eficiencia y Desempeño.....	62
2.1.1.1. Eficacia y Eficiencia.....	62

2.1.1.2. Desempeño.....	65
2.1.2. Desarrollo Organizacional.....	66
2.1.2.1. Comportamiento Organizacional.....	67
2.1.2.2. Planificación en el Desarrollo Organizacional .....	72
2.1.2.3. La Selección en el Desarrollo Organizacional.....	74
2.1.2.4. La Socialización Organizacional.....	76
2.1.2.4.2.1. Proceso de socialización: la Formación...	79
2.1.2.4.2.2. Proceso de socialización: Desarrollo profesional o Desarrollo de la Carrera.....	81
2.2. El desempeño profesional de la función pública en la legislación española.....	84
2.2.1. La Relación de Puestos de Trabajo.....	87
2.2.1.1. Transcendencia para la mejora del acceso y del desempeño profesional.....	87
2.2.1.2. Regulación actual.....	88
2.2.2. La Oferta de Empleo Público.....	91
2.2.2.1 Transcendencia para la mejora del acceso y del desempeño profesional.....	91
2.2.2.2. Regulación actual.....	92
2.2.3. Los procesos de Selección.....	95
2.2.3.1 Transcendencia para la mejora del acceso y del desempeño profesional.....	95
2.2.3.2. Regulación actual.....	95
2.2.4. La Formación.....	100
2.2.4.1 Transcendencia para la mejora del acceso y del desempeño profesional.....	100

2.2.4.2. Regulación actual.....	102
2.2.5. La Carrera Profesional.....	104
2.2.6. Conclusiones.....	105
2.3. El Régimen Jurídico específico del Desempeño profesional policial.....	105
2.3.1. Régimen Jurídico Policial estatal.....	106
2.3.2. Regulación Autonómica.....	108
2.3.2.1. Comunidad Autónoma de Andalucía .....	109
2.3.2.2. Comunidad Autónoma de Aragón.....	111
2.3.2.3. Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.....	113
2.3.2.4. Comunidad Autónoma de Cantabria .....	114
2.3.2.5. Comunidad Autónoma del Principado de Asturias...	116
2.3.2.6. Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha .....	117
2.3.2.7. Comunidad Autónoma de Castilla y León.....	118
2.3.2.8. Comunidad Autónoma de Cataluña.. .....	120
2.3.2.9. Comunidad Autónoma de Extremadura .....	121
2.3.2.10. Comunidad Autónoma de Galicia.....	123
2.3.2.11. Comunidad Autónoma de La Rioja.....	124
2.3.2.12. Comunidad Autónoma de Madrid.....	126
2.3.2.13. Comunidad Autónoma de Murcia.....	127
2.3.2.14. Comunidad Autónoma de Navarra.....	128
2.3.2.15. Comunidad Autónoma del País Vasco .....	129
2.3.2.16. Comunidad Autónoma de la Comunidad Valenciana .....	130
2.3.2.17. Síntesis de la Regulación Autonómica .....	131
2.3.3. Especial referencia a la legislación sobre Policía Local de la Comunidad Autónoma Canaria.....	135

2.3.4. Conclusión.....	149
<b>CAPÍTULO III.- INVESTIGACIÓN EMPÍRICA.....</b>	<b>155</b>
3.1. Introducción.....	155
3.2. Estudio 1: Orientaciones hacia el desempeño desde la perspectiva de los mandos.....	169
3.2.1. Introducción.....	169
3.2.2. Consecución de criterios comunes para definir las competencias diferenciales.....	170
3.2.2.1. Método.....	171
3.2.2.1.1. Diseño.....	171
3.2.2.1.2. Variables/Hipótesis.....	172
3.2.2.1.3. Muestra/Sujetos.....	173
3.2.2.1.4. Instrumentos.....	174
3.2.2.1.5. Procedimientos.....	174
3.2.2.2. Resultados.....	175
3.2.2.3. Discusión y Conclusiones.....	176
3.2.3. Confirmación de la validez de las orientaciones (competencias diferenciales teóricas acordadas) como factor de influencia en la mayor o menos eficacia.....	177
3.2.3.1. Método.....	178
3.2.3.1.1. Diseño.....	178
3.2.3.1.2. Variables/Hipótesis.....	179
3.2.3.1.3. Muestra/Sujetos.....	179
3.2.3.1.4. Instrumentos.....	179
3.2.3.1.5. Procedimientos.....	180
3.2.3.2. Resultados.....	180
3.2.3.3. Discusión y Conclusiones.....	186

3.3. Estudio 2: El desempeño profesional medido a través de los propios policías.....	187
3.3.1. Introducción.....	187
3.3.2. Método.....	195
3.3.2.1. Diseño.....	195
3.3.2.2. Participantes.....	195
3.3.2.3. Procedimiento.....	197
3.3.2.4. Instrumentos.....	198
3.3.3. Resultados.....	201
3.3.4. Discusión y Conclusiones.....	207
3.4. Estudio 3: Influencia de los factores ambientales en el mayor o menor desempeño profesional.....	210
3.4.1. Introducción .....	210
3.4.2. Método.....	212
3.4.2.1. Variables/Hipótesis.....	212
3.4.2.2. Muestra/Participantes.....	219
3.4.2.3. Instrumentos.....	219
3.4.2.4. Procedimientos.....	220
3.4.3. Resultados.....	221
3.4.4. Discusión y Conclusiones.....	227
3.5. Conclusión general de la Investigación Empírica.....	228
<b>CAPÍTULO IV.- PROPUESTA DE EVOLUCIÓN DEL MARCO LEGAL DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL POLICIAL.....</b>	<b>233</b>
4.1. Introducción.....	233
4.2. Propuestas en el marco organizacional .....	236
4.2.1. Relación de puestos de trabajo .....	236

4.2.2. Oferta de Empleo Público.....	237
4.2.3. Evolución de la Carrera profesional, cambio de paradigma.....	238
4.2.3.1.- Propuesta de la Carrera Policial como Grado universitario.....	240
4.3. Propuesta de <i>lege ferenda</i> del acceso al desempeño profesional.....	241
4.3.1. Pruebas psicotécnicas.....	241
4.3.1.1. Situación actual.....	242
4.3.1.2. Propuesta de <i>lege ferenda</i> .....	245
4.3.2. El Curso Selectivo y Periodo de Prácticas.....	254
4.3.2.1. Situación actual.....	255
4.3.2.2. Propuesta de <i>lege ferenda</i> .....	257
4.3.2.3. Propuesta de modificación del curso de Formación Básica.....	259
4.4. Propuesta de acciones para mejorar el desempeño individual.....	266
4.4.1. Apoyos Ambientales.....	268
4.4.1.1. Control en el trabajo.....	268
4.4.1.2. Complejidad.....	271
4.4.1.3. Estresores.....	273
4.4.1.4. Apoyo a la iniciativa personal.....	273
4.4.2. Conocimientos, habilidades y destrezas.....	275
4.4.3. Variables de Personalidad.....	277
4.4.3.1. Motivación del logro.....	278
4.4.3.2. Orientación a la acción.....	279
4.4.3.3. Personalidad proactiva.....	280
4.4.3.4. Necesidad de cognición.....	282
4.4.3.5. Conservadurismo psicológico.....	283



4.4.4. Orientaciones.....	285
4.4.4.1. Control de las evaluaciones.....	285
4.4.4.2. Autoeficiencia.....	286
4.4.4.3. Aspiraciones de control y responsabilidad.....	287
4.4.4.4. Orientación al cambio.....	288
4.4.4.5. Manejo de los errores y Coping activo.....	289
4.4. Conclusiones.....	290
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>295</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>303</b>
<b>NORMATIVA CONSULTADA.....</b>	<b>313</b>
<b>PÁGINAS WEB CONSULTADAS.....</b>	<b>327</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>333</b>

## INDICE DE CUADROS, FIGURAS, GRÁFICOS Y TABLAS

### INDICE DE CUADROS

	Página
Cuadro 3.1.....	175

### INDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 2.1.....	71
Figura 2.2.....	77
Figura 3.1.....	163
Figura 3.2.....	164
Figura 3.3.....	190
Figura 3.4.....	230

### INDICE DE TABLAS

	Página
Gráfico 3.1.....	222
Gráfico 3.2.....	224

### INDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 3.1.....	181
Tabla 3.2.....	182
Tabla 3.3.....	183
Tabla 3.4.....	184
Tabla 3.5.....	186
Tabla 3.6.....	197

Tabla 3.7.....	203
Tabla 3.8.....	220
Tabla 3.9.....	223
Tabla 3.10.....	225
Tabla 3.11.....	226



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo ha tenido como objetivo principal, a partir del marco normativo y legal en el que está inmerso el desempeño profesional de la Policía Local en la actualidad, la realización de una investigación empírica, que permitiera establecer una relación entre determinadas variables psicológicas y psicosociales y la eficacia en el desempeño, con la finalidad de que se pueda realizar una propuesta de *lege ferenda* a la normativa que regula el acceso al empleo de Policía Local.

En concreto, *de lege ferenda* a la normativa sobre las Pruebas Psicotécnicas y el Curso Selectivo que se realizan actualmente para dicho acceso tras proponer un modelo explicativo de la mayor o menor eficacia en el trabajo.

Los actuales enfoques teóricos sobre el desempeño laboral van en la línea de proponer un nuevo paradigma, el llamado *Desempeño Activo*. Y este planteamiento de modernización en la interpretación y gestión de los recursos humanos que se realiza desde el mundo laboral queremos ver si es posible analizarlo e implementarlo dentro de la función pública, y en concreto, de la Administración Local, donde la normativa es la que regula los procesos de gestión organizacional.

Para estos objetivos es necesario plantear un enfoque multidisciplinar. Solamente con el conocimiento jurídico no es posible mejorar la gestión de los recursos humanos si no va acompañado de los conocimientos de otras disciplinas científicas que nos ayuden a analizar, interpretar, y realizar

propuestas más ajustadas al siglo XXI. Y hemos escogido la Psicología que, como Ciencia, tiene como objetivos la comprensión de la conducta y el comportamiento humano.

Sabemos que en el mundo laboral se implementan procedimientos fruto de la investigación empírica. Y queremos aportar, a la gestión pública, una vía de procedimiento teórico-práctica que nos permita cambios en la gestión de recursos humanos para adaptarse a una realidad cambiante.

Nos interesa conocer los componentes cognitivo-emocionales y socioafectivos como base de las competencias claves en materia policial, que supuestamente marcan un mejor desempeño laboral, para poder incorporarlos como indicadores en los procesos selectivos. El propósito último que se persigue es garantizar desde una normativa reglada una respuesta adecuada de la Policía Local ante las exigencias de los cambios políticos, sociales, económicos y culturales que caracterizan a la sociedad actual.

Para ello, y frente al planteamiento tradicional sobre el desempeño laboral que se concebía como un conjunto de tareas que permanecía constante a lo largo de la vida profesional, partimos de una concepción o perspectiva activa del desempeño, y en concreto del modelo de Frese y Fay (2001). Desde este modelo se supone que un desempeño organizacional e individual elevado es la consecuencia directa de la Iniciativa personal y los conocimientos, destrezas y habilidades, pero que, a su vez, estas variables están influenciadas por la personalidad, los apoyos ambientales (las condiciones laborales y organizacionales que hacen que aparezcan conductas de iniciativa) y las orientaciones (representan el control y la motivación, y regulan los efectos negativos de la iniciativa). El conocimiento de todos estos elementos nos dará la

posibilidad de intervención, puesto que si conocemos las variables que afectan a la iniciativa personal y, como consecuencia, al desempeño individual y organizacional, podemos proponer el desarrollo de intervenciones que favorezcan un desempeño como profesional eficaz.

Bajo estos parámetros contamos con un estudio científico y fundamentado que nos permite realizar la propuesta de modificación normativa de la actual regulación del acceso a la función policial en la Comunidad Autónoma Canaria, proponiendo tanto el cambio de la norma positiva como de las pruebas efectuadas, del curso selectivo y de la posterior carrera profesional, todo ello bajo el amparo de la fiabilidad que nos aporta la investigación empírica.

El desarrollo y presentación de este trabajo se estructura en cuatro capítulos y las conclusiones:

El *Capítulo I* sirve de introducción y de elemento referencial para la comprensión de la historia de la Policía desde sus orígenes, ya que se lleva a cabo una referencia a los inicios de la Policía Local como institución definida en España. Asimismo se realiza un análisis de los sistemas policiales europeos como elementos básicos para la seguridad pública que permitirá contar con la comparación con diferentes modelos policiales europeos y cómo éstos configuran la acción de la Policía.

La situación actual del desempeño profesional policial en España, así como toda la normativa que lo regula y más, concretamente, en Canarias es el núcleo básico del *Capítulo II*. Este modelo de desempeño profesional se realiza, como se ha comentado anteriormente, desde la perspectiva del desempeño activo, por entender que es la propuesta más adecuada para el óptimo funcionamiento individual y organizacional (Frese y Fay 2001). Este

planteamiento nos hace entender que en el desempeño organizacional se desarrollan conductas autoiniciadas, es decir, tareas que se realizan espontáneamente sin que nadie obligue a ejecutar, conductas que se anticipan a los problemas, que no buscan el beneficio propio y que, sobre todo, se despliegan porque se superan los inconvenientes con la finalidad de modificar el ambiente.

También forma parte esencial de este segundo capítulo un análisis pormenorizado de todos los aspectos normativos que tienen que ver con el desempeño profesional de la Policía Local. Este análisis se inicia con una descripción e interpretación de la normativa a nivel estatal y posteriormente se realiza un detallado repaso de la situación legal actual en el sistema autonómico español. Finalmente, centramos el estudio en la normativa actual de la Policía Local en Canarias. De forma específica, se analizan los aspectos que tienen que ver con las pruebas psicotécnicas que se utilizan para llevar a cabo la selección de los nuevos aspirantes al empleo de Policía Local de la Comunidad Autónoma Canaria, así como el Curso Selectivo que, al igual que las pruebas psicotécnicas, forman parte del proceso en el que se evalúan las competencias esenciales para un adecuado desempeño profesional. El conocimiento de todos estos aspectos legales servirá de base para contrastarlos con los resultados de la investigación empírica y propuesta de la *de lege ferenda*.

La investigación empírica llevada a cabo se recoge en el *Capítulo III*. La finalidad básica de esta investigación consistió en un acercamiento a la realidad que nos permitiera conocer aquellas variables socioafectivas y cognitivo-emocionales que configuran un perfil de Policía Local eficaz. Para ello, en primer lugar y desde la perspectiva de mandos o jefes de Policía Local, que por su



conocimiento de la profesión se consideran como *informantes clave*, se analizaron y se determinaron todas las tareas y funciones propias de la Policía Local en Canarias. A continuación, a través de un amplio número de pruebas estandarizadas que fueron cumplimentadas por una muestra aleatoria de 332 Policías Locales pertenecientes a diferentes Municipios de la Comunidad Autónoma Canaria y por medio de análisis estadísticos de los datos, se establecieron las características predictoras y los elementos diferenciadores entre los policías más eficaces y el promedio. Por último, se aplicó un cuestionario estandarizado con la finalidad de confirmar si los factores ambientales son determinantes para la mayor o menor eficacia en el desempeño de la Policía Local.

Los resultados obtenidos y la fiabilidad de los mismos, que nos permiten generalizar las conclusiones, han servido de fundamento para comprobar que las pruebas que se realizan actualmente son insuficientes para la adecuada selección de los aspirantes al empleo de Policía Locales.

Por ello, procede realizar una propuesta de cambio *de lege ferenda* a la normativa que actualmente rige este proceso, siendo éste el contenido del *Capítulo IV*. Para realizar esta propuesta hemos partido de la actual regulación del acceso al empleo público y las pruebas desarrolladas a tal efecto y hemos sugerido la mejora legal y ampliación de algunos artículos de la normativa vigente en la Comunidad Autónoma Canaria, tanto en el contenido textual de la norma, como en una posterior aplicación de los mismos a las pruebas desarrolladas en el proceso selectivo. Para completar el trabajo hemos ampliado esta visión renovadora y hemos cerrado el *Capítulo IV* aportando una reflexión

en la que aplicamos estos principios al desempeño de los policías durante su carrera profesional.

Este trabajo termina con un apartado dedicado a las conclusiones generales. Asimismo, se detallan las referencias bibliográficas de las fuentes utilizadas y los anexos en los que se recoge un ejemplar de las pruebas estandarizadas aplicadas.

# **CAPÍTULO I**

## **INTRODUCCIÓN**



## **CAPÍTULO I.- INTRODUCCIÓN**

Para poder realizar un estudio del desempeño profesional es imprescindible realizar una breve referencia a la evolución de la Policía en la Historia, de cómo se concebía en épocas pretéritas y cómo ha llegado ha convertirse en un instrumento esencial en las sociedades modernas que garanticen el libre ejercicio de los derechos y libertades, *por lo menos ese es el fin ultimo que se presume a esta institución, que en ocasiones ha sido aclamada y en otras tantas, muchas, vilipendiada.*

No se pretende, por razones lógicas de estructura del presente estudio, hacer un relato exhaustivo de la evolución de la institución en las distintas épocas históricas, pero sí lo suficientemente documentado para que el lector visualice de forma global las razones de la creación de esta organización tan polémica como necesaria y su evolución en el tiempo.

### **1.1.- EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA POLICÍA**

Las funciones clásicas de la Policía han pervivido a lo largo de la historia de todas las civilizaciones humanas organizadas. Otra cosa ha sido las evoluciones lógicas sufridas en cada espacio cultural o geográfico, y a qué cuerpos se haya encomendado su ejercicio.

La idea de constituir una Policía supuso una consecuencia necesaria de la aparición del crimen. El efecto inexorable de la ambición por la propiedad

individual que representa un vicio presente, de uno u otro modo, en todos los modelos de sociedad.

Desde tiempos muy remotos se organizaron en todas las sociedades fuerzas más o menos perfeccionadas que se encargaban de velar por el cumplimiento de las normas que hacen posible la vida civil.

La Policía estaba ya presente en civilizaciones antiguas:

En China, durante la Dinastía de los Schang (1450-1050 a.C.), había una policía que ejercía, en los diferentes distritos, funciones semejantes al espionaje, además, un funcionario controlaba, en cada calle de las urbes más populosas a los individuos sospechosos, con la obligación de notificar al juez cualquier hecho delictivo y éste podía entrar en cualquier vivienda para interrogar a sus moradores. Para realizar este trabajo, la policía censaba a todos los habitantes de su demarcación y velaba por el cumplimiento de las normas<sup>1</sup>.

Función similar tenía la policía en el Imperio Inca, que estaba formada por una espesa red de Informadores, Inspectores y Superintendentes, que controlaban escrupulosamente cada acto de cualquier vecino, y en especial de los pertenecientes a la Administración Pública<sup>2</sup>.

En el antiguo Egipto<sup>3</sup>, la función de mantener el orden no pertenecía a un solo estamento sino que, según el lugar a controlar, dependía de un cuerpo u otro, de esta forma los reyes o faraones contaban con sus propios

---

<sup>1</sup> Merino Ponce, H y Sánchez Rosales,, J. Trabajo de postgrado para la Universidad de El Salvador, de2005, *La eficacia de la policía nacional civil en el manejo técnico científico de la escena del delito de homicidio por arma blanca*. El Salvador, pág. 18. Disponible en <http://ri.ues.edu.sv>, consultada 15 de julio de 2015. Véase también Gibson, M. China. 1997, *De las guerras del opio a la revolución*, La Coruña, Adara, pág. 28 y 29.

<sup>2</sup>Alcina Franch, J. y Palop Martínez, J, 1988, *Los Incas, el reino del sol*, Madrid, Anaya, pág. 6. Véase también, trabajo Merio Ponce H, y Sánchez Rosales, J. ob cit.

<sup>3</sup> <http://legadohistoria.blogspot.com.es/2015/02/la-policia-del-antiguo-egipto.html>

guardaespaldas, el harén donde se encontraban las mujeres y los niños, estaba vigilado por los *sasha*. La seguridad fuera de la corte estaba en manos de un cuerpo pagados por el estado que vigilaba a los trabajadores que construían las pirámides, o los que vigilaban a los trabajadores de los talleres reales<sup>4</sup>; también estaban los que escoltaban a los recaudadores de impuestos y que apaleaban a los que no pagaban. En los pueblos, en los días de mercado, había una especie de policía local que evitaba desórdenes<sup>5</sup>. Existían también, una fuerzas de policía en las fronteras. Pero el cuerpo policial más eficaz fue el de los *medjay*<sup>6</sup>.

En Grecia<sup>7</sup>, durante el siglo V a.C., Atenas mantenía a un nutrido número de arqueros escitas<sup>8</sup> esclavos, a quienes les correspondía mantener el orden en las asambleas, tribunales y ceremonias. Dependían de los magistrados

---

<sup>4</sup> Así se desprende del texto de la *Sátira de los oficios*, texto que circulaba en tiempos de la XVIII o XIX dinastía, el Nuevo Imperio, y que destacaba las calamidades de todas las profesiones. <http://www.oocities.org/siptah.geo/ptah7.html>. Consultada el 15 de julio de 2015.

<sup>5</sup> Interpretación que se da en la página <http://legadohistoria.blogspot.com.es/2015/02/la-policia-del-antiguo-egipto.html> de la escena de la decoración que figura en la mastaba de Niakhum y Knumhotep (dinastía V), consultada 15 de julio de 2015.

<sup>6</sup> Fueron la fuerza principal del faraón Kamose para expulsar a los hicsos y después se encargaron de la vigilancia en las fronteras y de la necrópolis del Valle de los Reyes. Al final se asimilaron por completo a los otros egipcios. <http://www.egipto.com/nefera/medjai.html> consultada el 15 de julio de 2015

<sup>7</sup> <http://historiaantiguaromana.blogspot.com.es/2008/01/la-polica-en-la-antiguedad.html>, consultada el 10 de julio de 2015.

<sup>8</sup> Natural de Escitia, región de la antigua Europa, entre el Danubio, el mar Negro, el Cáucaso y el Volga. Definición de Real Academia Española, a través de la página: <http://www.wordreference.com/es/en/frames.aspx?es=escita>, Consultada el 10 de julio de 2015-10-24

NOTA: “A finales del siglo VI a.C. los griegos atravesaron el Bósforo para establecer varias colonias en la costa septentrional del mar Negro, entraron en contacto con un misterioso pueblo de guerreros nómadas que ocupaba las infinitas estepas de lo que hoy es Ucrania y el sur de Rusia. Los escritores helenos, en particular el historiador Heródoto, recogieron múltiples referencias e historias sobre esos hombres «de ojos azules y cabello color de fuego», jinetes invencibles, maestros en el manejo del arco y con costumbres tan inquietantes como la de beberse la sangre del primer enemigo que abatían y recoger las cabezas de sus rivales muertos para ofrecérselas a su rey. A partir de informaciones de este tipo, los griegos se imaginaron a los escitas como un modelo de pueblo «bárbaro», contrapuesto en todo a su modo de vida «civilizado». Unos «bárbaros» que, sin embargo, fueron capaces de desafiar a los mayores imperios de Mesopotamia y crear un Estado complejo, una poderosa monarquía que tuvo un destacado papel histórico hasta su declive y desaparición en el siglo II a.C.”

[http://www.nationalgeographic.com.es/articulo/historia/grandes\\_reportajes](http://www.nationalgeographic.com.es/articulo/historia/grandes_reportajes). Consultada el 10 de julio de 2015.

denominados *Astynomoi*<sup>9</sup>.

En Siracusa<sup>10</sup> existía una policía secreta, con fama de torturadores y que estaba a las órdenes del gobierno de los tiranos la ciudad de Siracusa.

En Esparta también existió la policía secreta (*Krypteia*<sup>11</sup>) que tenía como misión principal controlar a la población de los iliotas que eran siervos adscritos a las tierras que trabajaban, para evitar cualquier tipo de insurrección.

El Custodio de la Ley<sup>12</sup>, era el encargado un cuerpo policial que tenía como función principal proteger a los gobernantes y el tesoro de la ciudad. Poco a poco, este cuerpo policial fue asumiendo funciones diversas como la investigación, la detención de criminales o la ejecución de sentencias. Y debido al grado de desarrollo que llegó a alcanzar esta policía ateniense, cuando en el año 477 a.C. se fundó la primera Confederación Marítima de Atica bajo el mando de Atenas, se exportó este sistema policial a casi todas las ciudades de la región Egea<sup>13</sup>.

En Roma, los *lictores*<sup>14</sup> al servicio de los magistrados eran quienes mantenían el orden.

---

<sup>9</sup> Torres Guerra, J.B., 1993, *Platón. Cartas*. Akal, S.A., Madrid, pág. 89. Véase también definición dada por <http://definiciona.com/astynomos/>: *un grupo de magistrados de Atenas Grecia que ejercían en las funciones como seguidores ayuntamiento*. Página consultada 10 de julio. El significado de esta palabra no se encuentra en <http://www.rae.es>, consultada el 10 de julio de 2015.

<sup>10</sup> Ciudad griega que existió entre 734 a. C hasta 212 a.C. <https://es.wikipedia.org>. Página consultada el 10 de julio de 2015.

<sup>11</sup> Denominación que se le daba a esta policía. <http://global.britannica.com/topic/Krypteia>, consultada 11 de julio de 2015

<sup>12</sup>Merino Ponce, H y Sánchez Rosales, J. ob. cit. Pág. 19

<sup>13</sup> Alonso Troncoso, V., Madrid, "El genio de Grecia", Historia 16, 1988, pp. 15-18. Ver también, Bengtson, H., Madrid, "Historia de Grecia", Gredos, 1986.

<sup>14</sup>En Roma, funcionario que acompañaba a los cónsules y a otros altos magistrados, eran quienes ejecutaban las decisiones de los magistrados y como se denominaba a los ministros de justicia. <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/lictor/lictor.htm>, consultad el 11 de julio de 2015.



En tiempo de Augusto<sup>15</sup>, que ocupó el puesto desde el año 27 a.C al 14 d.C., surgiría la figura de los *curatores Urbis*, catorce en total, cada uno responsable de la policía de los distintos distritos en que dividió Roma. Fuera de ésta cuidaba del orden una especie de policía militar, los *stiationarii*, que eran los se encargaban de vigilar las islas o barrios urbanos. Vigilaban y evitaban la delincuencia, la prostitución, la falsificación de monedas, controlaban la higiene de la urbe y estaba estructurada en diferentes departamentos. Todos ellos tenían la obligación de predecir los incidentes y reprimir las posibles sediciones contra el poder establecido o las normas emanadas del mismo<sup>16</sup>.

A comienzos del S. II d.C., el emperador Adriano creó (76 d.C. a 138 d.C.) creó una especie de policía secreta llamada *frumentarii*<sup>17</sup>, que además eran los encargados de transportar el correo imperial y recoger los impuestos. Éstos hacían arrestos o investigaban a cualquier persona o cualquier asunto por orden del emperador. A las ordenes del emperador, incluso, cometían asesinatos políticos o aprehendían e interrogaban a los cristianos.

El emperador Diocleciano<sup>18</sup> (248-305 d.C.) suprimió a los *frumentarii* y creó otro cuerpo policial, los *agentes in rebus*<sup>19</sup>, agentes para asuntos varios (*in rebus*), principalmente dedicados a controlar y a amenazar a los funcionarios del emperador. Dependían del *magister officiarum*<sup>20</sup>, que llegó a ser un verdadero

---

<sup>15</sup> Titulo de Octaviano César, que llevaron después todos los emperadores romanos y mujeres.

<sup>16</sup> Merino Ponce, H y Sánchez Rosales, J. ob. cit. pág., 20

<sup>17</sup> <http://novaromahispania.blogspot.com.es/2003/12/orgenes-de-los-servicios-secretos>. Consultada 11 de julio de 2015

<sup>18</sup> <http://www.aboutroma.com/es/historia-de-roma/imperio-romano.html>, consultada el 11 de julio de 2015

<sup>19</sup> <http://novaromahispania.blogspot.com.es/2003/12/orgenes-de-los-servicios-secretos>, consultada 11 de julio de 2015

<sup>20</sup> Varela Gil, C, 2007, *El Estatuto jurídico del empleado público en el derecho romano*. Madrid. Dykinson. Pág. 176. Véase también Definición: El *magister officiarum* (en [latín](#), literalmente, "Maestro de Oficios", era

ministro en la época del Bajo Imperio romano (305-476 d.C.)<sup>21</sup>.

En el Imperio Bizantino<sup>22</sup>, desde el reinado de Basileo II Bugaróctono (960-1025), se utilizó la *guardia varega*<sup>23</sup>, un grupo armado compuesto por guerreros, principalmente de origen escandinavo y que antes de ser reclutados eran mercenarios. Era principalmente una guardia personal, un cuerpo de élite. Aunque su función principal era la de proteger a los emperadores, según Cabrera Ramos<sup>24</sup>, también fueron empleados en otras funciones: “*No sólo actuaron como guardia palaciega encargándose de la guarda y defensa de la familia imperial y del tesoro imperial, sino que, participaron en el ritual y ceremonial imperial, funcionaron como servicio secreto y fuerza policial*”.

A partir del S.XI la *guardia varega*, fue también llamada "guardia inglesa" por la cantidad de mercenarios sajones presentes en sus filas. En los últimos siglos del imperio los componentes de este cuerpo se reclutaban de la isla de Creta<sup>25</sup>.

---

uno de los más elevados cargos administrativos del Bajo Imperio, de: [http://es.encydia.com/pt/Magister\\_officiorum](http://es.encydia.com/pt/Magister_officiorum). Consultada 11 de julio 2015

<sup>21</sup> <http://www.artehistoria.com/v2/contextos/8049.htm>. Consultada 11 de julio de 2015.

<sup>22</sup> El Imperio Romano de Oriente o también llamado Imperio Bizantino, se originó en el año 395 d.C. cuando el emperador Teodosio dividió el Imperio Romano en dos: Oriente y Occidente. <http://mihistoriauniversal.com/edad-media/imperio-romano-oriente-bizantino>. Consultada 11 de julio de 2015.

<sup>23</sup> <https://www.ancient-origins.es/lugares-antiguos-europa-historia-eventos-importantes/la-guardia-varega-berserkers-imperio-bizantino-002590>.

<sup>24</sup> Cabrera Ramos, I, 2014, *Los varegos de Constantinopla. Origen, esplendor y epígonos de una guardia mercenaria*. Byzantion Nea Hellás N° 33, pág. 121-138. Disponible en [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-84712014000100007&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-84712014000100007&script=sci_arttext), consultada el 12 de julio de 2015.

<sup>25</sup> <http://historiaantiguaromana.blogspot.com.es/2008/01/la-polica-en-la-antiguedad.html>, consultada el 12 de julio de 2015.

A partir del año 615, con el edicto de Clotario II<sup>26</sup>, rey de Franconia, se empieza a combatir la criminalidad de una manera organizada. Con este edicto el rey decretaba que los prelados y el clero, los jueces y los comisarios de investigación se eligieran de entre los habitantes de ese país para mantener, de esta forma, la paz y la tranquilidad de manera continua.

Durante la Edad Media, todas aquellas instituciones que tenían que ver con la organización de la sociedad sufrieron un retroceso considerable, y la policía no iba a ser una excepción. En esta época, la policía se confundía a menudo con los diferentes ejércitos de los señores feudales. El concepto de policía se vinculaba al poder prácticamente omnímodo del Señor Feudal, cuyo propósito era mantener el orden y la seguridad de todos los súbditos que se hallaban bajo su jurisdicción. Al *Alguacil Jefe* le correspondía cumplir esta misión, aunque, al contrario que en la antigua Grecia y Roma, la mayoría de las veces, actuaban de forma abusiva<sup>27</sup>.

En los países bajo el dominio de Inglaterra, anglosajones, a cualquier hombre libre, que no perteneciera a la nobleza, se le podía exigir que fuera guerrero o que ejerciera de policía bajo la dependencia de un *Sheriff*<sup>28</sup>, que sí pertenecía a la nobleza, principalmente rural, y tenían funciones de policía y juez, y de un *Constable* que era elegido por el pueblo. El Señor no estaba sujeto a

---

<sup>26</sup> Rey de los francos, 584 – 628. Hijo de Chileperico I y de Fredegunda. Rey de Neustria, el territorio de Neustria comprendía la región noroeste de la actual Francia y su capital era Soissons. heredo el trono de Austrasia a la muerte de Thierry III. Mando a matar a Brunequilda y restableció la paz. Dota a su país de una constitución.

<sup>27</sup> Escudero, J.A, 1995, *Curso de Historia del Derecho. Fuentes e Instituciones Políticos-administrativo*, Edición del autor, Madrid, pp. 253-254.

<sup>28</sup> Persona que representaba al rey en los *shires* o condados ingleses, Definición disponible en <http://themaskedlady.blogspot.com.es/2010/12/la-justicia-en-la-inglaterra-medieval.html>, Consultada el 16 de julio de 2015

ningún control. Podía actuar según sus propias prerrogativas. A esta forma de Estado, regido por un sistema policial, se llamó *Estado policial*<sup>29</sup>.

Con la Edad Moderna se empiezan a crear cuerpos policiales encargados de la seguridad ciudadana con una estructura y organización más estable, ya sea por la preparación de sus integrantes para cumplir con sus funciones de seguridad, como en su estructura interna, logrando un progreso similar al del ejército. Pero aunque en Francia se instauró la *marechaussée*<sup>30</sup> con carácter de policía del Estado, a mediados del siglo XVI, todavía seguían existiendo las guardias del rey y de otros miembros destacados de la Corte que ejercían funciones parecidas de vigilancia y seguridad. La *marechaussée* actuaba en todo el territorio nacional y, principalmente, en las zonas rurales. Éste será el embrión de la futura *Gendarmerie Nationale*, nombre que recibió ya en la época del Consulado<sup>31</sup> y que ha conservado hasta nuestros días.

En Inglaterra continuaba con la presencia de Brigadas policiales independientes que solían crearse para hechos delictivos concretos y sus miembros solían ser, con frecuencia, los propios ciudadanos. Hasta el año 1790 no se constituyó una brigada con un estatuto oficial y un sueldo fijo<sup>32</sup>. También se debe tener en cuenta la dificultad añadida que suponía la separación administrativa entre la City of London y la región metropolitana, distinción que

---

<sup>29</sup>Bennassar, M. B., Jacquart, J., Lebrun, F., Denis, M. y Blayau, N., 1994, *Historia Moderna*, Akal, Toledo, pp. 220 y 221.

<sup>30</sup> Rodríguez Sánchez de León, M<sup>a</sup> J., 2004, *El discurso sobre la traducción en la España del Siglo XVIII: estudio y antología*, Reichenberge, Barcelona, pág. 67: "cuerpo de guardias a caballo para perseguir en los caminos a los ladrones".

<sup>31</sup>El Consulado (1799 – 1804): Etapa republicana de la Revolución Francesa donde el poder residiría en los cónsules, y que prepararía el terreno para el establecimiento de la hegemonía napoleónica. Disponible en <http://www.historiacultural.com/2010/11/revolucion-francesa-consulado.html>, consultada el 16 de julio de 2015.

<sup>32</sup>Merino Ponce, H y Sánchez Rosales, J. ob. cit. Pág. 22

subsiste aún en nuestra época como se verá en el epígrafe 1.3., pues la City mantiene, aún, su propia Policía.

Como antecedentes de estas organizaciones policiales está el servicio secreto organizado por el ex-terrorista Joseph Fouché, al servicio de Napoleón: La policía se convirtió, como decía una circular de 1805, en *"el poder regulador que, sensible en todas partes sin que sea percibida, detenta en el Estado el lugar que tiene en el Universo el poder que sostiene la armonía de los cuerpos celestes cuya regularidad nos llama la atención sin que podamos adivinar la causa... Cada una de las ramas de la administración posee una parte que la subordina a la policía"*. Policía que no dirigía persona sola, ya que esto suponía un peligro. Fouché, junto al Ministerio de la Policía, regido por Savary, organizó una policía particular para cada ministerio y para el mismo Napoleón<sup>33</sup>.

Otro ejemplo de esos cuerpos originarios del sistema policial, fue el sistema de espionaje establecido en Austria por el canciller Metternich a partir de 1819<sup>34</sup>. Pero eran, principalmente servicios de información.

Los primeros modelos verdaderamente modernos, ya con potestad judicial y ejecutiva (detención, juicio y castigo), lo constituyeron, en España, durante el reinado de Fernando VII, la Policía General del Reino (1.824) y en la Rusia zarista<sup>35</sup>, la Ojranka, establecida en 1.825.

---

<sup>33</sup>Merino Ponce, H y Sánchez Rosales, J. ob. cit. Pág. 22

<sup>34</sup> Lara Peinado, F. y Córdoba Zoilo J., artículo La Europa de los Congresos, disponible en <http://www.artehistoria.com/v2/contextos/2468.htm>: *"Para reforzar su sistema en el interior de los territorios del Imperio austriaco, Metternich había organizado un sistema de información increíblemente sofisticado que le permitía estar al tanto de todo los asuntos que se trataban en ellos. Mediante una centralización de toda la correspondencia con el extranjero, que tenía que pasar necesariamente por Viena, conseguía interceptar todas aquellas cartas que ofrecían información sobre los distintos gobiernos extranjeros y sobre todos aquellos asuntos que pudiesen interesar a su Cancillería. El sistema de Metternich iba más allá de las fronteras de Austria y alcanzaba a los destinos de Europa, que había llegado a adquirir para él "el valor de una patria"* Consultada en el 16 de julio de 2015.

<sup>35</sup>Sorge, V., 1972, *I primer año de la Revolución Rusa*, Madrid, pp. 13-14.

En 1829 el Parlamento británico aceptó una ley por la cual todas las tropas policiales, con excepción de las de la City of London iban a ser mandadas por una sola dirección. Con el tiempo, a la Policía metropolitana se le plantea la necesidad de crear un cuartel general (Scotland Yard)<sup>36</sup>.

## **1.2. SÍNTESIS DE LA EVOLUCIÓN DE LA POLICIA EN ESPAÑA**

La organización de la policía en España ha pasado por varios períodos, evolucionando de forma paralela a como lo hacía la sociedad en su conjunto.

### **1.2.1. LA TRANSICIÓN ENTRE EL ESTADO FEUDAL Y MODERNO: LAS HERMANDADES**

Según las investigaciones llevadas a cabo por diversos historiadores<sup>37</sup> sobre el feudalismo, se extrae que la organización política de esta etapa tenía entre sus propósitos esenciales satisfacer una necesidad que se ha reiterado a lo largo de todo el Medievo: la Seguridad<sup>38</sup>.

---

<sup>36</sup> En un conjunto de edificios conocido por el nombre de Scotland, debido al hecho de que, alrededor del año 1000, los reyes de Escocia solían alojarse allí en sus viajes a Londres, fue instalado el despacho central de la nueva Policía, que desde entonces fue conocida sucesivamente bajo los nombres de Little Scotland Yard, Middle Scotland Yard, Great Scotland Yard, New Scotland Yard y, por último bajo aquel por el que es conocida hoy en día: Scotland Yard.

<sup>37</sup> Dmp, Von Below, Stephenson y Hintze, citados por López Garrido, D., 1987, *El aparato policial en España*, Ariel, Barcelona, . p.24

<sup>38</sup> López Garrido, D., ob. cit., pág. 24. Ver también, Maravall, J. A., 1972, *Estado moderno y mentalidad social*, R. de O., Madrid, p. 216: “Según la paz agustiniana experimenta una transformación desde ser entendida como tranquilidad del orden, que emana del interior de los espíritus, hasta convertirse en la idea de la <seguridad de las personas y los bienes, como en orden jurídico externo, necesario para los cálculos del individuo en su vida cotidiana>”.

En esta etapa de transición entre sociedad feudal y moderna, es cuando aparecen, en España, las “Hermandades”, que según varios autores<sup>39</sup>, supondrían el origen de la Policía. Pero se debe tener en cuenta que el término “Hermandad” hace referencia a realidades muy heterogéneas. Una de las definiciones más acertadas puede ser la de Álvarez de Morales<sup>40</sup>, según el cual, la característica esencial para describir a las Hermandades es *“la defensa de unos intereses de carácter público para lo que su objetivo fundamental, casi siempre, es la constitución de una jurisdicción propia general al margen de la simple defensa de intereses gremiales o de otro tipo particular”*.

Las primeras Hermandades surgen en la península ibérica durante los siglos XI y XII, pero tienen diferencias sustanciales tanto en el origen como en el propósito que persiguen<sup>41</sup>. Aunque la mayoría de los autores consultados las consideran el embrión de las actuales Policías Locales.

El origen de las más antiguas conocidas está en la asociación de ciudadanos o ciudades para protegerse de enemigos comunes. Éstas se podrían definir como de *“carácter defensivo”* y destacan la creada entre “Escalona, Plasencia, Ávila y Segovia” hacia el 1200<sup>42</sup>, Hermandad de origen jurídico-político<sup>43</sup> que instauraron un conjunto de normas para regular las relaciones

---

<sup>39</sup>Ubieto, A; Reglá, J; Jover, J. M. y Seco, C., 1967 *Introducción a la Historia de España*, Teide, Barcelona, 1987. pág. 253 – 254. Ver también, Langer, W. L., 1980, Enciclopedia de Historia Universal, Madrid, 1980, p. 430, son de esta opinión. Ahora bien, las hermandades no tienen ni el carácter ni las funciones propias de lo que hoy se entiende por “policía de seguridad”, sino que son asociaciones de ciudadanos con fines defensivos. Ver también, López Garrido, D., ob. cit., p. 24

<sup>40</sup>Álvarez de Morales, A.,1974, *Las Hermandades, expresión del movimiento comunitario en España*, Universidad de Valladolid, Facultad de Filosofía y Letras, Estudios y Documentos, núm. 33, pág.11.

<sup>41</sup>Lazúen Alcón, M<sup>a</sup> P., 2000, *Cuerpos de policía y seguridad ciudadana en España: situación actual y perspectivas de futuro*, Ministerio del Interior, Madrid, pág. 17.

<sup>42</sup> Sánchez Albornoz, C., 1981, *España un enigma histórico*, Edhasa, Barcelona, tomo II, pág. 408.

<sup>43</sup> Ballesteros Díez, J. A., *La invertebración de Extremadura en el Antiguo Régimen*, UNED, Mérida, Artículo extraído de la [http://www.dip-badajoz.es/cultura/ceex/reex\\_digital/reex\\_LII/1996/T.%20LII%20n.%202%201996%20mayo-ag/RV11136.pdf](http://www.dip-badajoz.es/cultura/ceex/reex_digital/reex_LII/1996/T.%20LII%20n.%202%201996%20mayo-ag/RV11136.pdf), consultada el 17 de julio de 2015.

entre los vecinos; la “Hermandad de San Martín de Montaña”<sup>44</sup> con el objetivo de proteger los intereses de los ganadores de los Montes de Toledo, y la “Cofradía de Belchite”<sup>45</sup>, o Hermandad de “Córdoba, Jaén, Baeza y Úbeda”, de carácter militar y creada para defenderse del avance de los árabes

Posteriormente, surgieron las llamadas “*Hermandades Generales*”<sup>46</sup>, nacidas entre 1282 y 1325. Se crean por unión de determinados miembros de la nobleza en momentos de debilidad de la autoridad real y desaparecen una vez que la crisis cesa. A este grupo pertenecen las Hermandades de Castilla, son de carácter eminentemente político.

Pero las Hermandades que guardan una mayor relación con el concepto de Policía son las que podríamos denominar “*Hermandades contra Malhechores*”, creadas a comienzos del siglo XV para luchar contra la delincuencia, aunque muchas veces este fin se desvirtuó ya que los estamentos señoriales las utilizan para reprimir las insurrecciones internas<sup>47</sup>.

---

<sup>44</sup>La *Hermandad de San Martín de la Montaña* fue una entidad, nacida en el siglo XIV que pervivió hasta el XIX Hermandad, para gestionar el uso y explotación de la *Dehesa de San Martín de la Montaña*, también conocida como *Dehesa de El Común* por pertenecer a varios concejos. *La Hermandad se organizaba en torno a dos grandes elementos fundamentales; en primer lugar, la dehesa común situada en las inmediaciones de la sierra del Castañar, en tierras jurisdiccionales de Toledo, que se dedicaba a pasos y montes aprovechados por los pueblos integrados en la misma; y en segundo término, la seguridad de estos campos arduos y poco poblados, carentes de explotaciones agrarias densas y, por todo ello, idóneos para el tránsito de malhechores y su operatividad contra rebaños, colmenares o, en general, cuantos veían en el monte algún aprovechamiento. En suma, ambos aspectos suponen dedicación económica común en beneficio de los pueblos componentes y defensa de un orden en el área que garantizase su utilización.* Extraído de la <http://www.villadeorgaz.es/orgaz-pasado-montina.html>, consultada el 17 de julio de 2015.

<sup>45</sup> Información obtenida de la web: [https://www.boe.es/publicaciones/anuarios\\_derecho/abrir\\_pdf.php?id=ANU-H-1926-10020000226\\_ANUARIO\\_DE\\_HISTORIA\\_DEL\\_DERECHO\\_ESPA%26%231103%3BL\\_La\\_Cofrad%EDa\\_de\\_Belchite](https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-H-1926-10020000226_ANUARIO_DE_HISTORIA_DEL_DERECHO_ESPA%26%231103%3BL_La_Cofrad%EDa_de_Belchite), consultada el 17 de julio de 2015.

<sup>46</sup> Artículo de Navarro Sainz, J., 2006, Aproximación al estudio de la Hermandad General bajo los Reyes Católicos en Sevilla y su tierra (1477-1498). Universidad de Sevilla. Disponible en <http://institucional.us.es/revistas/historia/33/16%20navarro.pdf>. Consultada el 17 de julio de 2015.

<sup>47</sup> González de Viñaspre, R. 1999, *Trebiño: claves para un contencioso inacabado*, Txalaparta, Tafalla (Navarra), pág.68. Ver también, Lazúen Alcón, M<sup>a</sup> P., ob. cit., pág. 28. Ver también, Tomas y Valiente, F, 1969, *El Derecho Penal de la Monarquía Absoluta ( Siglos XVI, XVII y XVIII)*, Tecnos, Madrid, pág. 24



La aparición de la Santa Hermandad, instaurada por la Diputación de Castilla en abril de 1476 y la promulgación de las Ordenanzas de Madrigal, que valdrían como Ley Real en todos los reinos castellanos, fueron dos medidas hábiles de los Reyes Católicos para limitar la jurisdicción de los alcaldes. La razón principal de su creación fue evitar y castigar los robos, asaltos y otros delitos que se cometieran incluyendo el luchar contra los nobles y también la de actuar contra los nobles rebeldes. La naturaleza de esta Hermandad era mixta, judicial, policial y militar<sup>48</sup>. La Santa Hermandad se creó con el mismo patrón que “Hermandad Vieja de Colmeneros y Ballesteros”, que existía desde principio del siglo XIV<sup>49</sup>.

Los Reyes Católicos le otorgaron desde el primer momento una acogida favorable para, después, adaptarla al estilo de su reinado, aplicando el empeño suficiente para que triunfara. El objetivo era aplicar a todo el Reino un cuadro de instituciones tomando como precedente a la “*Hermandad Vieja*”, lo que suponía enormes ventajas porque no eran necesarias nuevas normas ya que era suficiente con aplicar los antiguos cuadernos<sup>50</sup>.

Sin embargo, la “*Hermandad*”, tan deseada en sus inicios, se enfrentó a numerosas dificultades cuando se tuvo que aplicar, porque resultaba bastante gravoso sostener las tropas que el Rey peticionaba. Es por ello, por lo que la Hermandad se concibió como una entidad con duración determinada. Esta institución hizo avances importantes, demostrando su eficacia desde sus inicios,

---

<sup>48</sup>Lazúen Alcón, M<sup>a</sup> P., ob. cit., pág. 18 Ver también, Tomas y Valiente, F., ob. cit., pág. 32 y ss. Ver también, Martín rodríguez, J. L., 2003, *Mano dura. La Santa Hermandad, Madrid*, Revista La Aventura de la Historia, nº 53, pág. 79-82

<sup>49</sup> Suárez Fernández, L., 1976, *Historia de España antigua y media*, Rialp, Madrid, pág. 362.

<sup>50</sup>A iniciativa de Alonso de Quintanilla y de Juan de Ortega y sancionados por las Cortes de Madrigal se promulgaron en 1476 los “Cuadernos de Ordenanzas” (modificados posteriormente en 1485). Ver también, Lazúen Alcón, M<sup>a</sup> P., ob. cit. citada, pág. 19.

lo que quizás influyó para la decisión que mayor consecuencia tendría en el futuro: crear una junta restrictiva de carácter “permanente” que luego sería llamada “*Consejo de la Hermandad*”. Y es así como la Hermandad pasó a ser el inicio del ejército, la policía y la fuerza armada a un mismo tiempo, extendida por todo el País<sup>51</sup>.

### 1.2.2 LA EDAD MODERNA

En la Edad Moderna en España, que abarca, como en toda Europa, del siglo XV al siglo XVIII, tampoco existe nítidamente definido un cuerpo de Policía que tenga como misión mantener el orden público, sino que existen una serie de entidades, donde se incluyen las Hermandades citadas en el apartado anterior, que ejercerán diversas funciones, tales como la jurisdiccional, la de policía u orden público y la militar, así como una función de cierto contenido político ya que se tenía la idea de que el delincuente era un enemigo del Estado que había que combatir.

Con los Reyes Católicos coge fuerza la figura del *Corregidor*<sup>52</sup>, que pasa a ser un estrecho y directo colaborador de la corona con doble labor de administrar justicia y velar o restaurar el orden público. Es a partir de 1480, cuando los Corregidores comienzan a realizar esas tareas en todas las ciudades y villas que tiene especial relevancia en el Reino y sus funciones en sentido

---

<sup>51</sup>Suárez Fernández, L. ob. cit., pág. 241 – 243. Ver también, Lazúen Alcón, M<sup>a</sup> P., ob. cit. pág. 19.

<sup>52</sup> “*Magistrado que en su territorio ejercía la jurisdicción real con mero y mixto imperio, y conocía de las causas contenciosas y gubernativas, y del castigo de los delitos*”. Definición dada por <http://lema.rae.es/drae/srv/search?id=D5R30G44VDXX20faiegZ>, consultada el 17 de julio de 2015.

policial se dirigían a prohibir ciertos juegos, la blasfemia, usura, los pecados públicos y en general a perseguir a adivinos y malhechores<sup>53</sup>.

Con los Austria<sup>54</sup> la figura del Corregidor se va fortaleciendo y adecuando a los nuevos gobiernos absolutistas, representando al Rey allí donde ejercía sus funciones. En materia policial continúan con el mantenimiento de la moral y el orden público. Hacia 1525 se les atribuyen otras funciones como era la obligación de vigilar las calles para evitar la comisión de delitos y otros excesos, aumentándolas sobre 1648, al obligarles a vigilar que los campos y caminos sean seguros.

El siglo XVII trajo consigo importantes cambios en los esquemas históricos del país, y por supuesto, en la Historia Jurídica de lo que, por primera vez se puede decir con propiedad, España. Si el reinado de los Reyes Católicos puede considerarse, quizá muy esquemáticamente, como un tiempo histórico de transición del feudalismo al llamado Estado absoluto, el período que inicia la dinastía borbónica<sup>55</sup> cabe entenderlo también como de transición hacia el Estado liberal.

---

<sup>53</sup> Raposo, S., *Los antecedentes históricos de la Policía española. Inicios de la Policía. Policías Extranjeras*. Información disponible en: [http://www.coet.es/Apunts\\_Policials/Criminologos/Coet\\_Apuntes\\_Crimi\\_Hist\\_Pol\\_Dakar.htm](http://www.coet.es/Apunts_Policials/Criminologos/Coet_Apuntes_Crimi_Hist_Pol_Dakar.htm), consultada el 17 de Julio de 2015.

<sup>54</sup> Ruiz Ortiz, M.A., 2012, *La monarquía española de los Austrias en los siglos XVI y XVII*. Publicación digital de Historia y Ciencias Sociales, nº 336: "Los Austrias, gobernarán España durante los siglos XVI y XVII, situando al país en el centro de la política europea del momento". <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5173282.pdf>, o también en <http://www.claseshistoria.com/revista/index.html>, consultada el 17 de julio de 2015.

<sup>55</sup> El reinado de los Borbones en España comienza con Felipe V (1700-1746) y finaliza con Carlos IV en 1808.

Con los Borbones, se centralizan y unifican las estructuras administrativas, con los Decretos de Nueva Planta<sup>56</sup>, que reforzó todavía más el papel de los Corregidores.

Esta reorganización administrativa que llevó a cabo Felipe V también supuso la creación de nuevos cargos; así aparece la figura del *Intendente*<sup>57</sup> hacia 1711<sup>58</sup>, con funciones más extensas que los Corregidores, así se refleja en la Ordenanza de 1718<sup>59</sup> que contempla al Intendente desde perspectivas más ambiciosas, siendo “*justicia, policía, guerra y hacienda*” las cuatro áreas en la que se centra su actividad. De hecho la duplicidad *Corregidor – Intendente* se traduciría en el descenso en importancia del primero dentro del conjunto Institucional de la época.

En 1761, Carlos III firmó la Real Cédula, por la que se dictaba el Reglamento de la Milicia Urbana, y donde se dispone que se cree con un total de 450 hombres. Y en 1766, dicta un nuevo Reglamento de Milicias, para la

---

<sup>56</sup>Bonell Colmenero, R., 2010, *Los Decretos de Nueva Planta*, Saberes, vol. 8, Madrid, pág. 16 y 17: “*Los Decretos de Nueva Planta (1707-1716), llamados así por dotar de nueva organización o planta nueva a los organismos y tribunales de Valencia, Aragón, Mallorca y Cataluña. contribuyó a la puesta en marcha de una profunda transformación política y administrativa, a consecuencia de la cual surgió la España moderna, una estructura política unitaria y centralizada, circunscrita a los territorios peninsulares de los antiguos Reinos de Castilla y Aragón. A partir de la aplicación de la Nueva Planta se inició un proceso histórico, en el curso del cual se produjeron unos acontecimientos de hondas repercusiones, como la ruptura del dualismo monárquico-estamental, la reforma del aparato administrativo, la homogenización legislativa y la mayor eficacia en los poderes públicos*”. Disponible en <http://www.uax.es/publicacion/los-decretos-de-nueva-planta.pdf>, consultada el 18 de julio de 2015

<sup>57</sup>“*Funcionario real, directamente dependiente del monarca, ejecutor de la política oficial en su demarcación y con un conjunto de atribuciones variables según las épocas, que, en el fondo, responden a las múltiples y crecientes atribuciones del Estado absoluto. Su misión fundamental era centralizar la administración sirviendo de puente jurídico entre Madrid y las capitales de provincia. No era sino el oficial administrativo más importante en la provincia, nombrado y controlado por el Gobierno, aunque con autoridad propia para dar órdenes de carácter local.* Información obtenida de [http://personal.us.es/alporu/varios/intendente\\_espanol.htm](http://personal.us.es/alporu/varios/intendente_espanol.htm), consultada el 17 de julio de 2015.

<sup>58</sup>Lazúen Alcón, M<sup>a</sup> P., ob. cit., pág. 24.

<sup>59</sup>Ordenanza de 4 de julio de 1718 para el establecimiento e instrucción de intendentes de provincias y ejércitos. Texto fechado en San Lorenzo 4 de Julio de 1718 Texto refrendado por Don Miguel Fernández Durán. <http://bibliotecavirtualdefensa.es/BVMDefensa/i18n/consulta/registro.cmd?id=4805>, consultada el 17 de julio de 2015.

defensa de costas y fronteras<sup>60</sup> que separa definitivamente Intendencia y Corregimiento, dejando encargados a los Corregidores de la justicia y la policía.

Así, los Corregidores recuperan sus antiguas funciones como mantener el orden público, prohibir ciertos juegos o perseguir a adivinos y malhechores, entre otras, recuperando una posición de autoridad indiscutible<sup>61</sup>.

En cuanto a mantener el orden y la gestión policial, tanto la Ordenanza de 1749 como la Instrucción de 1788, les encomienda preferentemente conservar la “paz pública”, y este sentido se refiere a la mendicidad o la vagancia que en aquella época se consideraban difíciles de erradicar. Otras disposiciones, surgidas entre 1778 y 1784, insisten en la peligrosidad que “*peregrinos, delincuentes, vagos y gitanos*” suponen para el orden público y señala que “*entre tanto, los corregidores siguen siendo competentes en materia de “pecado público” y “juegos prohibidos*”.

Hasta mediados del siglo XIX fue el Ejército la primera fuerza policial del país<sup>62</sup>, especialmente cuando se trata de actuar contra los tumultos, asonadas, sediciones o cualquier otra alteración del orden público; así como en la persecución y captura de las bandas. Lo cual no habría de impedir la aparición y progresiva extensión de verdaderos antecedentes de las policía locales en España.

---

<sup>60</sup> Cruz Barney, O., 2006, *Las Milicias en la Nueva España: la obra del Segundo Conde de Revillagigedo (1789-1794)*, EHN n° 34, pág. 73-116. <http://www.ejournal.unam.mx/ehn/ehn34/EHN003400004.pdf>, consultada el 17 de julio de 2015.

<sup>61</sup> Lazúen Alcón, M<sup>a</sup> Piedad, citada, pág.25.

<sup>62</sup> Balbe Mallol, M., 1981, *El orden público en el constitucionalismo español*, UB, Barcelona, pág.28. Ver también, Lazúen Alcón, M<sup>a</sup> P., ob. cit., pág. 26.

En el año 1721 se crea *Els Mossos d'Esquadra*<sup>63</sup>, por Felipe V, considerado como el embrión del primer cuerpo profesional de policía. Desde sus inicios, los Mossos d'Esquadra, estuvieron al servicio de la Casa de Borbón y eficiencia y lealtad a Felipe V fue lo que les hizo convertirse en el primer cuerpo de policía en España que se dedicó exclusivamente a la seguridad sin connotaciones militares<sup>64</sup>, aunque como fuerza policial consolidada ejerció un papel esencial auxiliando al ejército en funciones bélicas comenzando a desarrollar, también, labores de investigación y represoras<sup>65</sup>.

Carlos III potenció la acción de los Mossos d'Esquadra y decidió implantar este modelo por todo el territorio nacional, creando cuerpos dependientes del

---

<sup>63</sup>Sales Folch, N., 1962, *Història dels Mossos d'Esquadra. La dinastia Veciana i la policia catalana el segle XVIII*, Aedos, Barcelona, señala que: “*aunque el Decreto del Capitán General de Cataluña de 24-XII-1721, <no parece que estuviera entonces carácter definitorio y funcional>, el hecho que fuera a partir de este año que la Escuadra iniciaron su expansión ininterrumpida, hace que pueda considerarse dicho año como el punto de partida*”

<sup>64</sup>Lazúen Alcón, M<sup>a</sup> P., ob. cit. pág. 26. Ver también, Mercader, J., 1980, *Els Capitans Generals (segle XVIII)*, Vicens-Vices Barcelona.

<sup>65</sup>Los Veciana: A este apellido van unidas las primeras décadas de historia de los mossos. La razón es que a Pere Anton Veciana, que fue el primer responsable de los Mossos d'Esquadra, le relevaron en el cargo su hijo, su nieto y su bisnieto. De hecho, durante más de un siglo, en concreto, hasta 1836, el cuerpo estuvo comandado de forma ininterrumpida por un miembro de esta familia proborbónica. Información disponible en <http://www.elperiodico.com/es/noticias/sociedad/pere-anton-veciana-mossos-esquadra-2211983>, consultada el 17 de julio de 2015.

Los Veciana, según Sales, N., ob. cit. “*representa al gobierno central en aquellos que tiene más, odiado: impuestos, policías y quintas. De padres a hijos los Veciana se transmite la antipatía de sus conciudadanos, que estalla aproximadamente una vez por generación en forma de incendios o saqueos, en fechas reveladoras: 1713, 1777, 1808, 1835, 1868, 1936. La dinastia Veciana se trasmite también de generación en generación en línea ideológica: son botiffers en tiempo de Felipe V, absolutistas en la época de Fernando VII, monárquico durante la primera República, bajo Carlos III el correspondiente Veciana tiene por gran amigo y director espiritual al gran enemigo de la Ilustración el Beato Diego de Cádiz; y en las luchas liberales, el Veciana siguiente, exiliado durante el trienio constitucional, es amigo íntimo y colaborador de la bestia negra de la represión absolutista; el conde de España (...) el comandante Veciana contemporáneo de la guerra del francés, notable por su españolismo y su casticismo a la madrileña, reprueba enérgicamente la rebelión de 1808 y alterna con los altos jefes del ejército invasor...*” pág. 19 – 20. “*La dinastia Veciana es muy representativa de aquellos dos estamentos que tanto incremento adquirieron en el siglo XVIII cuando comienza a aparecer en España una casta militar tal como la entendemos ahora, con conciencia clase, económicamente formando parte de la clase media, pero con una mentalidad y una tradición peculiares*”, pág. 113.

Capitán General o bien mediante la reorganización de otros ya existentes anteriormente, pero amoldándolos a la nueva estructura del país<sup>66</sup>.

En 1766 se crearon las Compañías de Fusileros de Aragón que se asemejaba, en cuanto a su estructura, al cuerpo de los Mossos d'Esquadra y que actuaba en la provincia. En 1774 surgen los Migueletes en Valencia. En 1776 se crearon los Escopeteros Voluntarios de Andalucía. En 1778 se crea la Escuadra de Balaguer. En 1779 se organizan las Rondas Volantes de Cataluña. En 1786 se crean los Serenos en Barcelona. En 1794 se empieza a organizar la Milicia Urbana<sup>67</sup>. El ámbito de su actuación se ceñía a los territorios señalados. Se trataban de cuerpos independientes, sin coordinación entre ellos.

En 1782, el 17 de marzo, se crea, por Real Decreto, la Superintendencia General de Policía<sup>68</sup>. Esta es la primera vez que se reúne en un mismo organismo todas aquellas cuestiones relativas a la Policía, aunque su ámbito territorial estaba limitado a *Madrid y su rastro*<sup>69</sup>. El Conde de Aranda la suprimió en 1792<sup>70</sup>, por considerar que había sido un intento de corregir su reforma de la justicia de 1768.

---

<sup>66</sup>Luzúen Alcón, M<sup>a</sup> P., ob. cit. pág. 26. Ver también. Martínez Ruiz, E., 1973, *Las Fuerzas de Seguridad y orden público en la primera mitad del siglo XIX*, Cuadernos de Historia nº 4, Madrid, pág. 85 – 87.

<sup>67</sup> Raposo, S., ob. cit., pág. 4 y 5.

<sup>68</sup> Turrado Vidal, M., 1991, *Estudios sobre historia de la Policía*, Ministerio del Interior, Madrid, pág. 17.

<sup>69</sup> Turrado Vidal, M. ob. cit., pág. 17.

<sup>70</sup> Turrado Vidal, M. ob. cit., pág. 17.

### 1.2.3. LA POLICÍA EN EL SIGLO XIX

A principios del siglo XIX, José I Bonaparte, de acuerdo con el artículo 27 de la Carta Otorgada de Bayona<sup>71</sup>, crea el Ministerio de la Policía General del Reino, cuyas competencias se establecían en el Real Decreto, de fecha 6 de febrero de 1809<sup>72</sup>, de él dependían el Batallón de Policía y la Milicias Cívicas, con funciones perfectamente diferenciadas. Al primero se le encomendó mantener el orden público en el interior de las ciudades y a las segundas la vigilancias de las zonas rurales.

Cuando Fernando VII se instaure de nuevo en el trono de España, en 1814, quiere volver a la situación anterior a 1808, creando el Ministerio de Seguridad, con el mandato de perseguir a todos los afrancesados<sup>73</sup>.

A comienzos de 1815, le encomienda a D. José Manuel de Arjona la misión de reformar la Policía, proyecto que entregó en 1817, del que no consta publicada ninguna disposición<sup>74</sup>, pero que sería el modelo que el propio Arjona utilizaría, en 1823, para redactar la Real Cédula, promulgada por Real Decreto el 13 de enero de 1824<sup>75</sup>, dando origen a la Policía General del Reino, como organización totalmente independiente de la Justicia.

---

<sup>71</sup> La Asamblea de Bayona finalizó sus sesiones el día 7 de julio de 1808, siendo jurada por el ya proclamado Monarca Don José I. Esta Carta Magna se va a caracterizar entre otras cosas por tratarse de una Carta Otorgada, y no de una Constitución propiamente dicha, ya que por un lado en su elaboración el pueblo no participó, y por otro emana directamente de una decisión real. Información obtenida de <http://www.uned.es/dpto-derecho-politico/c08.pdf>, consultada el 18 de julio de 2015.

<sup>72</sup> Turrado Vidal, M. ob. cit., pág. 18.

<sup>73</sup> Turrado Vidal, M. ob. cit., pág. 19.

<sup>74</sup> Turrado Vidal, M. ob. cit., pág. 20.

<sup>75</sup> <http://bvpb.mcu.es/es/consulta/registro.cmd?id=447731>, página consultada el 19 de julio de 2015.



Por Real Decreto, de 28 de marzo de 1844, se crea el “*cuerpo especial de fuerza armada de Infantería y Caballería*”<sup>76</sup>, bajo la dependencia del Ministerio de la Gobernación, denominada Guardias Civiles y dirigida por el mariscal de campo D. Francisco Javier Girón Ezpeleta, II Duque de Ahumada.

Con la instauración de estos dos cuerpos policiales que tienen competencias para intervenir en todo el territorio nacional, se va perfilando el actual sistema policial español, pero no se puede olvidar que todavía perviven esos otros cuerpos u organizaciones que ejercían funciones de “policía”, como lo Serenos o las Milicias Urbanas, y que se distribuían por los diferentes municipios.

#### **1.2.4. LAS POLICÍAS LOCALES**

La creación de las “Guardias Municipales” (hoy denominadas por la Ley Orgánica 2/1986<sup>77</sup>, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, en el Título V, Policías Locales) se produce durante el reinado de Isabel II<sup>78</sup>, instaurándose de forma generalizada en las principales ciudades españolas. Así, en 1834, por medio de un Real Decreto publicado el 16 de septiembre, se ordenó a las corporaciones locales que procurasen establecer en todas las capitales de provincia un Cuerpo de Serenos, haciendo hincapié en que esta recomendación se extendiera a otras instituciones y núcleos de población con las expresiones siguientes: que se hiciera “*eficazmente*”, se decía, “*para que lo tuvieran en*

---

<sup>76</sup> [https://www.guardiacivil.es/es/institucional/historiaguacivil/La\\_Fundacion.html](https://www.guardiacivil.es/es/institucional/historiaguacivil/La_Fundacion.html), consultada 19 de julio de 2015.

<sup>77</sup> Publicada en BOE nº 63, de 14 de marzo de 1986.

<sup>78</sup> Escalante Castarroyo, J., 2008, *Manual del Policía*, 5ª edición, La Ley, Madrid, pág. 184 y 185.

*cuenta en los demás pueblos donde aún no lo hubiere*<sup>79</sup>. Se trata pues del comienzo de una regulación que tiene en cuenta esos cuerpos diseminados en los términos municipales.

Comienzan, a partir de este momento, a crearse cuerpos de Guardias Municipales en las principales ciudades del Reino como en los siguientes supuestos:

- El 10 de febrero de 1842 se aprueba el Reglamento para establecer una Guardia Municipal en Málaga<sup>80</sup>.

- El 26 de noviembre de 1843 se crea la Guardia Municipal de Barcelona, que dependía directamente del Alcalde y una de sus misiones principales era la tranquilidad del vecindado.<sup>81</sup>

- El Reglamento Orgánico de la Guardia Municipal de Madrid se aprobó en 1850 y desde esa fecha se irá sustituyendo a los Alguaciles y Portereros de Vara, que desaparecerían paulatinamente<sup>82</sup>.

- También en 1850 se crea el Cuerpo de Guardia Municipal de Zaragoza, que en aquella época contaba con un Brigadier de Jefe, 2 Cabos y 10 Guardias "de a pie", más 3 plazas de Guardias Montados a caballo, para la vigilancia de las afueras<sup>83</sup>.

- El 31 de diciembre de 1859, en el último Pleno del año, se crea el Cuerpo de Guardias Municipales de Las Palmas de Gran Canaria, y según el acta de

---

<sup>79</sup> Álamo Betancor, J., *Historia de la Policía Local, Las Palmas de Gran Canaria, 1859-2009*, Edición: Fernando Bruquetas de Castro, 2010, pág.35.

<sup>80</sup> <http://policia.malaga.eu>, consultada el 20 de julio de 2015.

<sup>81</sup> <http://www.bcn.cat/guardiaurbana/es>, consultada el 20 de julio de 2015.

<sup>82</sup> <http://www.madrid.es/portales/munimadrid/es>, consultada el 20 de julio de 2015.

<sup>83</sup> <http://www.zaragoza.es/ciudad/policia>, consultada el 20 de julio de 2015.

ese día, también ejercerían el servicio de Serenos<sup>84</sup>, dando así cumplimiento al Decreto firmado por la Reina Isabel II en el año 1834.

- En 1870 se organiza el Cuerpo de la Guardia Municipal de Valencia, que contaba con cien funcionarios, diez inspectores y un jefe<sup>85</sup>.

Con la creación de las diferentes Guardias Municipales y los Cuerpos de Policía de ámbito nacional queda configurado a finales del siglo XIX el esqueleto del sistema policial español.

Pero definir las competencias o funciones que deben desempeñar cada uno de estos cuerpos policiales es cuestión diferente.

La creación de los cuerpos estatales de policía supuso que los Municipios vieran mermadas sus competencias en materia de seguridad a favor del Estado<sup>86</sup> dejando a la Administración Municipal básicamente funciones de policía administrativa, diferentes a la policía de seguridad. Pero aún así, las Guardias Municipales mantenían algunas competencias en materia de seguridad, como señalaba el artículo 68 de la Ley Municipal de 1870<sup>87</sup>, la obligación de “*procurar*” los servicios de Policía urbana y rural (apartado 2) y Policía de Seguridad (apartado 3) y además, estos servicios no podían ser “*objetos de arbitrios*” (art. 130.3 del mismo texto legal). La Ley Municipal<sup>88</sup>, de 4 de octubre de 1877, en los artículo 73 y 137.3º, reitera el mandato de la Ley de 1870.

---

<sup>84</sup> Álamo Betancor, J., ob. cit., pág. 40.

<sup>85</sup> <http://www.policia-local-valencia.es>, consultada el 20 de julio de 2015.

<sup>86</sup> Barcelona Llop, J. 1997 *Policías locales y competencias municipales en materia de seguridad y política*, Civitas Revista española de Derecho Administrativo, núm. 95, pág. 365

<sup>87</sup> Publicada en la Gaceta de Madrid de 21 de agosto de 1870, <http://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1870/233/C00014-00020.pdf>, consultada el 20 de julio de 2015.

<sup>88</sup> Publicada en la Gata de Madrid nº 277, de 4 de octubre, <http://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1877/277/A00039-00046.pdf>, consultada el 20 de julio de 2015.

A estas leyes siguieron la publicación de otras normas que relegaban a los guardias municipales a subordinados de los cuerpos estatales, como el Real Decreto de 24 de febrero de 1908, el Reglamento Orgánico de la Policía Gubernativa, de 25 de noviembre de 1930, artículo 674 y el artículo 1 de la Ley de Reorganización de los Servicios de Vigilancia y Seguridad de 1941<sup>89</sup>.

En esa línea continua la legislación de la época franquista, incluso la Ley 55/1978<sup>90</sup>, de 4 de diciembre, de Policía, en el artículo 1.2, al supeditar a los Cuerpos de Seguridad dependientes de Provincias y Municipios a la primacía de los Cuerpos de Seguridad del Estado.

Pero esta situación está a punto de cambiar, primero por la publicación de la Constitución de 1978, unos días más tarde, el 29 de diciembre, y por la posterior Ley 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Comienza así una andadura que, tras muchos avatares, ha llegado hasta la actualidad en que prácticamente todas las ciudades españolas cuentan con Cuerpos de Policía propios, llamados de una u otra forma, pero todos ellos con una característica común: prestan su servicio en el Municipio.

Cuerpos de Policía con una regulación específica y con funciones propias sin dependencia de ningún otro cuerpo policial.

---

<sup>89</sup> Barcelona Llop, J. ob. cit.

<sup>90</sup> Publicada en el BOE nº 293, de 8 de diciembre, <http://www.boe.es/boe/dias/1978/12/08/pdfs/A27782-27785.pdf>, consultada el 20 de julio de 2015.

### 1.2.5. EL SISTEMA POLICIAL EN ESPAÑA EN EL SIGLO XX<sup>91</sup>

Con la promulgación de la Constitución española de 1978<sup>92</sup>, la seguridad pública se instaure como un derecho fundamental (artículo 17 C.E.), ligándola al concepto de libertad, lo que supone que una no puede existir sin la otra, por lo que es fundamental determinar cómo se gestiona o genera esa seguridad.

En un Estado democrático como el actual, con sometimiento pleno de todos a la Ley (artículo 9 C.E.) resulta evidente que es la Ley la primera que debe de generar seguridad; en segundo lugar, el sistema judicial debe funcionar para que esa Ley sea efectiva y su vulneración conlleve el consiguiente castigo y, en tercer lugar, están los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad a quienes se les encomienda directamente (artículo 104 C.E.) el mantenimiento de forma efectiva la convivencia pacífica y proteger los derechos y libertades de los ciudadanos, interviniendo en aquellas situaciones en las que éstas o aquellos se perturben.

Son las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, por tanto, el primer eslabón para defender o restaurar la seguridad en un Estado de Derecho.

La aprobación de la Ley Orgánica 2/1986<sup>93</sup>, de 13 de marzo, de 1986, supuso un cambio en el modelo policial existente hasta entonces, cambiándolo a un modelo por competencias y mixto, en el que tienen cabida los cuerpos policiales existentes hasta el momento: Policía, Guardia Civil, Policías

---

<sup>91</sup>Toval Martín, L., 2008, *el Sistema de seguridad español y modelos policiales comparados*, en el estudio *Fundamentos de la Investigación Criminal* Madrid, Instituto Universitario "General Gutiérrez Mellado", pág. 17-39.

<sup>92</sup>Publicada en BOE nº 311, de 29 de diciembre de 1978.

<sup>93</sup> Publicada en el BOE nº 63, de 14 de marzo.

Autonómicas y, como no, Policías Locales, reconociéndoles a cada una de ellas sus competencias propias y diferenciadas en plano de igualdad, sin sometimientos y todo ello de acuerdo con lo que se expone en su preámbulo: *“La seguridad pública constituye una competencia difícil de parcelar, toda vez que no permite delimitaciones o definiciones con el rigor y precisión admisibles en otras materias. Ello es así porque las normas ordenadoras de la seguridad pública no contemplan realidades físicas tangibles, sino eventos meramente previstos para el futuro, respecto a los cuales se ignora el momento, el lugar, la importancia y, en general, las circunstancias y condiciones de aparición”*.

Así pues, se puede definir el modelo policial español, en palabras de Toval Martín<sup>94</sup>, como: *“modelo de servicio público dirigido a la protección de la comunidad, en un tipo mixto de reparto de la función del mantenimiento de la seguridad pública entre el Estado y las demás Administraciones públicas territoriales (CC.AA). y municipios), siendo exclusivo el ejercicio de dicha función de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, que para realizar su misión deben ir armados”*.

---

<sup>94</sup> Martín Toval, L., ob. cit., pág. 29-30.

### 1.3.- LOS SISTEMAS POLICIALES EN EUROPA.

La Policía, es la entidad primaria y esencial en la protección de la seguridad<sup>95</sup>. Por ello, su organización, regulación y funcionamiento es especialmente relevante.

Según Toval Martín<sup>96</sup>, se entiende por **modelo policial** el “conjunto de normas, instituciones, órganos, medios y procedimientos de actuación y coordinación entre todos ellos que tienen como objetivo garantizar la seguridad y la convivencia pacífica de los ciudadanos”.

Evidentemente, ese modelo policial debe incardinarse en la sociedad a la que sirve, mezclándose con todos los entes sociales que la componen, evolucionando de manera paralela a como lo hace aquella, por lo que debe de poder amoldarse a las exigencias y avances que se produzcan para así garantizar esa seguridad que se le exige.

Europa ha sido la cuna de los dos grandes modelos de organización policial que se han extendido, posteriormente, por la mayoría de países, ya que fueron los Estados europeos los que, en cuanto a la organización de Cuerpos policiales, los que desde el XVIII y XIX exportaron estos modelos a lo que fueron sus Colonias y que posteriormente siguieron manteniendo el conjunto de instituciones administrativas de aquellos que un día fueron sus potencias colonizadoras o metrópolis<sup>97</sup>.

---

<sup>95</sup>Toval Martín, L., 2009, *el Sistema de seguridad español y modelos policiales comparados*, en el estudio *Fundamentos de la Investigación Criminal*, Madrid, Instituto Universitario “General Gutiérrez Mellado”, pág. 17-39, pág. 21.

<sup>96</sup>Toval Martín, L., ob. cit., pág. 21.

<sup>97</sup>Toval Martín, L., ob. cit., pág 33.

Son dos los modelos de organización policial que se dieron en Europa, y que después se replicaron en el resto del mundo<sup>98</sup>:

- **Modelo francés**: centralizado y con Policía dependiente del Estado, Cuerpo de Policía Nacional. Tiene una policía de naturaleza civil y otra militar. Es le modelo que existe, principalmente, en el área mediterránea de la Europa continental: Francia, Italia, Portugal, Grecia y en menor medida España.

- **Modelo anglosajón**: es un modelo eminentemente descentralizado, con existencia de Cuerpos de Policía Local y ausencia de un Cuerpo de Policía Nacional, de naturaleza civil y, salvo autorizaciones expresas, prestan su servicio sin arma. Siguen este modelo, además de Gran Bretaña, Alemania, Holanda y Suiza.

Evidentemente en el momento actual, con la globalización, es difícil encontrar un modelo puro ya que, paulatinamente, se han ido tomando elementos de unos y otros, de tal manera que prácticamente todos los modelos son muy semejantes.

En el presente epígrafe se hará un breve recorrido por los sistemas policiales de los países vecinos analizando sus sistemas policiales.

---

<sup>98</sup>Toval Martín, L., ob. cit., pág 34.



### 1.3.1.- SISTEMA POLICIAL EN ALEMANIA

Alemania, es un Estado federal según su Ley Fundamental<sup>99</sup>, de sistema bicameral (*Bundestag* y *Bundesrat*) y compuesto por 16 Estados Federados (*Länder*), cada uno de los cuales tiene su propia Constitución<sup>100</sup>, Parlamento y Gobierno. Los Estados Federados participan en la legislación de la Federación a través del *Bundesrat*<sup>101</sup>, Cámara Alta, que está integrada por delegados de los gobiernos de los Estados Federados y vela por los intereses de los Estados Federados.

En materia policial, a nivel Federal las misiones y competencias de la policía se regula principalmente en la Ley de Procedimiento Penal (*Strafprozeßordnung*)<sup>102</sup>, que marca la línea procedimental a seguir por la Policía en general, procedimiento que se aplica en todo el Estado, aunque la organización de la Policía responde a la misma estructura federal de Alemania, esto es, cada *Länder* tiene su propio cuerpo de policía que depende directamente de su Ministro de Interior<sup>103</sup>, que son los responsables máximos y los encargados de su organización y control.

Todas estas policías de los Estados Federados tienen una estructura común y un sistema de mandos y uniformización homogéneos. Aunque existen

---

<sup>99</sup> Ley Fundamental de la República Federal de Alemania (LFRF), de 23 de mayo de 1949, con la última revisión del 28 de agosto de 2006. Publicada en Boletín Oficial Federal III 100-1.

<sup>100</sup> Artículo 28 de la LFRF.

<sup>101</sup> Artículos 38 a 48 de la LFRF.

<sup>102</sup> Publicada en el Boletín Oficial Federal I, p. 1074, el 4 de julio de 1987 y modificada por el Reglamento de 31 de agosto de 2015, publicado en el BOF I, p. 1474. Información disponible en <https://dejure.org/gesetze/StPO>, consultada el 1 de agosto de 2015.

<sup>103</sup> Duque Quicios, J., 2008, *Modelo de Seguridad Alemán*, Cuadernos de la Guardia Civil, Madrid: Dirección General de la Guardia Civil, nº 37,35-47, pág. 36.

algunas particularidades, como es el caso de Baviera, Bremen o Hamburgo que tienen su propia policía de fronteras, o Baviera con su propia oficina de investigación criminal<sup>104</sup>.

En cada Land la policía está constituida por cuatro especialidades: Policía de Seguridad (*Schutzpolizei*), Policía Móvil (*Bereitschaftspolizei*), Policía Criminal (*Kriminalpolizei*) y Policía Marítima (*Wasserschutzpolizei*)<sup>105</sup>

Además a nivel estatal o federal existen cuatro cuerpos policiales:

- *Bundespolizei (BPOL)*, Policía Federal:

Es la más nuevas de todas las policía alemanas. Sufrió un proceso de reorganización que terminó en 2008<sup>106</sup>, aunque procede de la Policía de Federal de Fronteras. Tiene competencias, a modo enunciativas únicamente, en protección y vigilancia de fronteras terrestres, marítimas y aéreas; control de pasaportes y documentos de viaje o misiones policiales de cualquier tipo en los estados de emergencia y de guerra, vigilancia de embajadas, entre otras.

- *Bundeskriminalamt (BKA)*, Oficina Federal de Investigación Criminal:

Esta Policía se crea en 1951 y su última reorganización data de enero del 2005, bajo dependencia directa del Ministerio Federal de Interior<sup>107</sup>. Cuenta con su propia ley<sup>108</sup>. Apoya a los *Länder* en la prevención y persecución de delitos de ámbito suprarregional y además todas las relaciones oficiales internacionales de la policía alemana se canalizan a través de la BKA. En definitiva, es un órgano

---

<sup>104</sup>Jar Cosuelo, G., 2000,*Modelos Comparados de Policía*. Madrid. Editorial Dykinson, pág. 86.

<sup>105</sup>Jar Cosuelo, G. ob. cit., pág. 86-87.

<sup>106</sup>Duque Quicios, J. ob. cit., pág. 38.

<sup>107</sup>Duque Quicios, J. ob. cit. pág. 40.

<sup>108</sup>Ley sobre creación de una Oficina Federal de Policía Judicial, marzo de 1951. Información obtenida de [http://www.bka.de/DE/Home/homepage\\_\\_node.html?\\_\\_nnn=true](http://www.bka.de/DE/Home/homepage__node.html?__nnn=true), página oficial la BKA, consultada el 1 de agosto de 2015.

central en los ámbitos de la delincuencia internacional y la delincuencia grave, pero no puede efectuar detenciones, ni registros ya que esto sólo lo pueden hacer las policías de los *Länder*.

- *Deutsche rBundestag Polizei*, Policía del Parlamento Alemán:

Su misión es la protección de personas y edificios en la zona de influencia del Parlamento y está bajo las órdenes directas del Presidente del Parlamento. Su marco legal aparece en el artículo 40.2 de la Ley Fundamental.

- *Zollkriminalamt (ZKA)* Oficina Federal de Investigación Criminal Aduanera:

Fundada en 1992, tiene su sede en Colonia y depende del Servicio de Aduanas Federal. Se encarga de investigar los fraudes en los mercados de la U.E., especialmente en el sector agrícola, vigilancia de las exportaciones de tecnología ilegal, tráfico de drogas y blanqueo de dinero.

En definitiva, el sistema policial alemán es descentralizado, con 16 cuerpos policiales con competencias plenas en su territorio y con unos cuerpos policiales que actúan a nivel federal pero con funciones concretas. La razón de esta estructura se encuentra, como indica Jürgen Scholz<sup>109</sup>, en la historia alemana, “*donde se instrumentalizó la policía para oprimir la dignidad humana y la libertad*”, por ello, en la actualidad no hay relación jerárquica entre los cuerpos policiales alemanes sino cooperación mutua en los casos en que sea necesario. Destacar que la particularidad del sistema alemán es que el Gobierno Federal no tiene facultad para determinar la forma en la que los Lander han de dirigir sus policías<sup>110</sup>.

---

<sup>109</sup> Scholz J., *La formación policial en Alemania*, 1999, Revista Catalana de Seguretat Pública, nº 1, pág. 83-100.

<sup>110</sup> Jürgen Scholz, ob. cit. pág. 83.

### 1.3.2.- SISTEMA POLICIAL EN FRANCIA

El sistema francés<sup>111</sup> representa el sistema policial centralizado por excelencia. Tiene dos cuerpos policiales con competencia en todo el territorio nacional. Estas organizaciones son la Policía Nacional y la Gendarmería Nacional, encargados de la seguridad de las personas y de sus bienes, de la protección del territorio y de la seguridad de las instituciones y de dirigentes.

La Policía Nacional francesa, que se unificó y de esta forma se convirtió en Nacional en 1966<sup>112</sup>, es un instituto armado de naturaleza civil, bajo la dependencia del Ministerio del Interior<sup>113</sup>, su ámbito de actuación se circunscribe principalmente a las ciudades.

La Gendarmería Nacional es un cuerpo policial con un estatus militar y es competente en todo el territorio nacional. Por su estatus militar<sup>114</sup>, los gendarmes forman parte del Ministerio de Defensa en términos de gestión, pero por lo que respecta a su papel del mantenimiento de la seguridad, informan directamente al Ministerio del Interior desde el Decreto 15 de mayo de 2002<sup>115</sup> y su ámbito de actuación es, principalmente, en zonas rurales.

---

<sup>111</sup> Pueden consultarse los trabajos Nicod, J. C., 1993, *El Ministerio Público en Francia*, (trad. Prada Solaesa), Madrid, pág. 83 – 88. Ver. Ver también, Bezio, P., 1989, *Le parquet dans son rôle instructeur. Principios de la poursuite du délit, procédure reglamentes et critères d’oportunité*, Madrid, pág. 189 – 201. Ver también, Lazúen Alcon, M<sup>a</sup> P., ob. cit., pág. 241. Ver también, Gleizal, J. J., 1993, *L’organization de la Police*, París, pág. 36. Véase también <http://www.police-nationale.interieur.gouv.fr>, consultada 1 de agosto de 2015.

<sup>112</sup> Lazúen Alcon, M<sup>a</sup> P. ob. cit., pág. 242. Ver también, Dye, V., 1995, *La Sécurité Civile en France*, París, pág. 33.

<sup>113</sup> Blázquez Gonzáles, F. 1998, *La Policía Judicial*. Técnos. Madrid, pág. 195.

<sup>114</sup> Jar Couselo, J., ob. cit., pág.38.

<sup>115</sup> Ugarte Manuel, U., 2003, *Los modelos policiales: Policía de Estado y Policía de Comunidad*. Revista Policía y Criminalística, Editorial Policial, N<sup>o</sup> 13, vol. 351, Buenos Aires. Ver también, <http://www.defense.gouv.fr/gendarmerie>, consultada 1 de agosto de 2015.

Pero el centralismo no ha impedido que se creen cuerpos de Policía Municipal, cuerpos policiales que existían y que pasaron a depender del Gobierno de la Nación a raíz de la publicación de la ley de 23 de abril de 1941 (artículo 18), en las ciudades de más de 10000 habitantes, aunque la ciudad de París continua con un estatus propio<sup>116</sup>, pero la ley de 9 de julio de 1966 que crea la Policía Nacional incorpora a sus filas la Policía Municipal de París<sup>117</sup>.

A raíz de la Ley nº 99-291, de 15 de abril de 1999, de Policía Municipal, se permite la creación, de nuevo, de Cuerpos de Policía Municipal. Estos Cuerpos de Policía Municipal están integrados por funcionarios que dependen del Alcalde y con competencias básicamente en tráfico y normativa de índole municipal<sup>118</sup>, sin ninguna facultad de investigación de hechos delictivos, aunque sí tienen la facultad para detener en caso de flagrante delito<sup>119</sup>.

Poco a poco, estas Policías Municipales van adquiriendo más reconocimiento, de tal forma que en la Ley 99-291, de 15 de abril de 1999, de Policías Municipales<sup>120</sup>, se regula el estatuto, las competencias, la complementariedad o la colaboración de esas Policías Municipales con los cuerpos nacionales. E incluso ya pueden llevar arma de fuego según el Decreto

---

<sup>116</sup> <http://www.police-nationale.interieur.gouv.fr/Presentation-generale/Histoire>, consultada el 1 de agosto de 2015.

<sup>117</sup> <http://www.police-nationale.interieur.gouv.fr/Presentation-generale/Histoire>, consultada el 1 de agosto de 2015.

<sup>118</sup> Jar Couselo, J. ob. cit., pág. 44.

<sup>119</sup> Este es el deber de todos los ciudadanos a tenor del artículo 73 del Código francés de procedimiento criminal.

<sup>120</sup> <https://www.madrid.es/UnidadWeb/Contenidos/Publicaciones/TemaEmergencias/OrganismosNacionalesSeguridad>, consultada el 1 de agosto de 2015.

nº 2000-276 del 24 de marzo 2000 relativo al armamento de los agentes de policía municipal.

De hecho, se han ido promulgando leyes en las que se atribuyen más competencias a estas Policías Municipales, como la Ley nº 2001-1062, de 15 de noviembre de 2001, sobre la seguridad cotidiana y la Ley nº 2003-239, de 18 de marzo de 2003, para la seguridad interior<sup>121</sup>.

Como se observa por las fechas, estamos ante una legislación muy reciente en comparación con la existente en nuestro país en relación a la Policía Municipal.

Si bien el modelo policial francés es el prototipo del modelo centralizado, cada vez adquiere más importancia la actividad de las Policías Municipales y, el Alcalde, en circunstancias especiales y previo visto bueno del Procurador de la República, puede ordenar a los Cuerpos de Policías Local del desarrollo de cometidos tradicionalmente reservados a la Gendarmería y Policía Nacional<sup>122</sup>.

La cada vez mayor relevancia de las Policías Municipales repercutirá, a medio plazo, en el modelo policial francés, porque el hecho de que Francia, que abanderara el modelo policial centralizado por excelencia, comience a descentralizarse, es señal inequívoca de que los modelos o sistemas policiales “puros” tienen fisuras que han de fortalecerse para que no se desquebraje algo tan primordial como la seguridad.

---

<sup>121</sup><http://www.madrid.es/UnidadWeb/Contenidos/Publicaciones/TemaEmergencias/OrganismosNacionalesSeguridad/Francia/Ficheros/1.%20Polic%C3%ADasMunicipales.pdf>, consultada el 1 de agosto de 2015.

<sup>122</sup> Dieu, F., 2002, *Las experiencias francesas de policía de proximidad*, Revista Catalana de Seguretat Pública, nº 10, pág. 13-23.

### 1.3.3.- SISTEMA POLICIAL EN ITALIA

La organización actual de la Seguridad Pública en Italia está regulada por la Ley 121 de 1981, de 1 de abril<sup>123</sup>, nuevo ordenamiento de la Administración de la Seguridad Pública por la que se eliminan algunos cuerpos preexistentes, como el Cuerpo de Policía Femenina<sup>124</sup>. Se trata de un sistema de los llamados centralizados y donde coexisten diversas fuerzas policiales: Policía del Estado, Carabinieri, La Guardia de Finanza y Policía Local, además de otros cuerpos policiales como la *Polizia Penitenciaría* o el *Corpo Forestale dello Stato*.

La Policía del Estado, *Polizia di Stato*, es una fuerza policial con competencia general dependiente del Ministro del Interior<sup>125</sup>. En cada una de las 107 capitales de provincia de Italia hay una jefatura de Policía<sup>126</sup> y en la ya referenciada ley 121/1981, se establece (artículo 24) que la policía tienen como función “las defensa de la libertad y los derechos de los ciudadanos, la seguridad y el orden público, controlando el cumplimiento de las leyes, la prevención y represión de los delitos y prestando asistencia en caso de catástrofes o accidentes”.

El Cuerpo de Carabineros, *Arma dei Carabinieri*, es un cuerpo policial con organización militar, con competencia general y funciones tanto militares

---

<sup>123</sup><http://www.poliziadistato.it>, consultada el 1 de agosto de 2015. Ley publicada en la Gaceta Oficial nº 100, de 10 de abril de 1981

<sup>124</sup>Carrer, Francesco. 1999. “Las fuerzas de policía en Italia. Representación y sindicalización a finales de los noventa”. Génova, RCSP,

<sup>125</sup>Blázquez González, F. ob. cit., pp. 205.

<sup>126</sup>[www.italia.it](http://www.italia.it), consultada el 1 de agosto de 2015.

(contribución a la defensa del país, participación en operaciones militares en Italia y en el extranjero, operaciones militares internacionales de carácter policial, funciones militares y de policía de seguridad y funciones militares de policía judicial) como policiales (funciones de policía judicial, seguridad pública y protección civil). El Cuerpo de Carabinieri <sup>127</sup> es una Fuerza Armada autónoma dentro de la estructura del Ministerio de Defensa, que lleva a cabo un servicio permanente de seguridad pública <sup>128</sup> .

En relación con las tareas militares, depende del Ministerio de Defensa y, respecto a las de orden público y salvaguarda de la seguridad, del Ministerio del Interior.

La Guardia de Finanzas <sup>129</sup>, *Guardia di Finanza*, es un cuerpo especial de policía que depende del *Ministero dell'Economia e delle Finanze* (Ministerio de Economía y Hacienda) por atribución del D.Lgs. 300/99. Al igual que los Carabineros tiene una doble naturaleza como parte de las Fuerzas Armadas y de la Fuerza Pública. Las competencias que ejercen son principalmente: la prevención, averiguación y denuncia del fraude fiscal, la vigilancia bajo la observación de las disposiciones de interés político-económico y la vigilancia marítima con fines de policía fiscal. También es responsable del mantenimiento del orden y seguridad pública y la defensa político-militar de las fronteras.

Italia tiene un total de 8.094 Municipios <sup>130</sup>. En la mayoría de éstos hay *Polizia Locale*, según el estudio que la Fundación Filipo Caracciolo realizó en el

---

<sup>127</sup><http://www.carabinieri.it>, consultada el 1 de agosto de 2015.

<sup>128</sup> Blázquez González, F. ob. cit., pág. 205.

<sup>129</sup><http://www.gdf.gov.it/GdF/it/Home/>, consultada el 1 de agosto de 2015.

<sup>130</sup> Datos obtenidos [http://www.exteriores.gob.es/documents/fichaspais/italia\\_ficha%20pais.pdf](http://www.exteriores.gob.es/documents/fichaspais/italia_ficha%20pais.pdf) y de la Fundación Filipo Caracciolo, <http://www.fundazionecaracciolo.aci>, consultada el 25 de julio de 2015.  
NOTA: Fundación Filipo Caracciolo: es un Centro de Estudios del Automóvil Club de Italia. Es un instituto de investigación independiente y sin ánimo de lucro creada con el fin de construir y promover estudios e



año 2011 sobre la situación de la “Policía Local en Italia”<sup>131</sup>, existen con seguridad en al menos 5.638. En general, al igual que ocurre en España, las Policías Municipales dependen de los Alcaldes de los Municipios en los que están implantadas, circunscribiendo su ámbito de actuación a cada Municipio en concreto.

Sus funciones se limitan básicamente a tareas administrativas como control del tráfico y control de infracciones a la normativa de índole administrativa. No tienen competencia en materia de seguridad ya que ésta es competencia exclusiva de las Policías Estatales ya referenciadas, en este sentido son auxiliar de aquellas.

#### **1.3.4.- SISTEMA POLICIAL EN PORTUGAL**

La configuración policial portuguesa es de carácter centralizado, existiendo varios cuerpos estatales y en algunas ciudades se cuenta con *policías municipais* (policías municipales) de carácter singular.

La Policía de Seguridad Pública<sup>132</sup>, *Policía de Segurança Pública*<sup>133</sup>, es una institución de naturaleza civil. Su competencia geográfica abarca todo el territorio nacional, excluyendo las áreas legalmente encomendadas a otras fuerzas de seguridad, salvo que éstas requiriesen su presencia o así se

---

investigaciones en los ámbitos del transporte, la seguridad vial y la movilidad sostenible. En estas áreas, la Fundación ofrece una pluralidad de datos, análisis, herramientas de investigación, formación, asesoramiento y asistencia en el diseño, aportes técnicos especializados, propuestas y estrategias.

<sup>131</sup> 2001. “La Polizia Locale in Italia. Dai grandi ai piccoli Comuni”. Octubre, disponible en <http://www.fondazione-caracciolo.aci.it>, página consultada el 1 de agosto de 2015.

<sup>132</sup> La ley nº 53/2007, de 31 de agosto, aprueba la Ley Orgánica de la Policía de Segurança Pública, Policía de Seguridad Pública. Su Estatuto está regulado por el Decreto-Ley nº 299/09, de 14 de octubre.

<sup>133</sup> <http://www.psp.pt>, consultada el 1 de agosto de 2015.

estableciese legalmente. Además, de las competencias genéricas cuentan con una serie de competencias exclusivas: armas, protección de personalidades nacionales y extranjeras, y seguridad aeroportuaria pero no efectúan investigaciones criminales:

Su estructura es jerárquica y bajo la *Direcção Nacional* (Dirección Nacional) se encuentran las siguientes unidades: Comandos Metropolitanos, Regionales y de Policía, el *Corpo de Intervenção* (Brigada Móvil), el *Grupo de Operações Especiais* (Equipo Antiterrorista), el *Grupo de Segurança Pessoal* (Protección de autoridades), el *Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna* (Instituto de enseñanza superior para oficiales de policía), y la *Escola Prática de Polícia* (Academia de Policía)<sup>134</sup>.

La Guardia Nacional Republicana<sup>135</sup>, *Guarda Nacional Republicana*<sup>136</sup>, es una policía de naturaleza militar constituida por un cuerpo especial de tropas. Tiene una doble dependencia del *Ministro de Administração Interna* (Ministro del Interior) en lo relativo al reclutamiento, administración, disciplina y misión general; y del *Ministro da Defesa Nacional* (Ministro de Defensa) en lo relativo a uniformidad, armamento y equipamiento, y doctrina militar<sup>137</sup>. Su ámbito de actuación es rural en contraposición a la PSP que es urbano. Tienen las competencias generales de las fuerzas de seguridad y de forma exclusiva la competencia tributaria llevada a cabo por la Brigada Fiscal (SIC), y la

---

<sup>134</sup> <http://www.psp.pt>, consultada el 1 de agosto de 2015.

<sup>135</sup> Ley Orgánica nº 63/2007, publicada en el Diario de la República de I Serie-Nº 213, de 6 de noviembre. Su reglamento es aprobado por Decreto nº 10393/2010, publicado en el Diario de la República 2 Serie-Nº 119, de 22 de junio

<sup>136</sup> <http://www.gnr.pt>, consultada el 1 de agosto de 2015.

<sup>137</sup> Ley Orgánica nº 63/2007, publicada en el Diario de la República de I Serie-Nº 213, de 6 de noviembre, artículos 1 y 2.

responsabilidad del tráfico rodado interurbano mediante la Brigada de Tránsito. Su estructura se corresponde a la estructura jerárquica del ejército<sup>138</sup>.

La Policía Judicial<sup>139</sup>, *Policia Judiciária*<sup>140</sup>, depende jerárquicamente del *Ministro da Justiça* (Ministro de Justicia). Su misión es ayudar a las autoridades judiciales en la investigación y llevar a cabo y promover las acciones de prevención e investigación de su competencia o que le sean determinadas por las autoridades judiciales. La PJ es la responsable de las oficinas de INTERPOL y EUROPOL en Portugal. La PJ se organiza en una *Directoria Nacional* (Dirección Nacional) con sede en Lisboa; las *Diretorias* (Jefaturas Superiores) de Lisboa, Oporto, Coimbra y Faro y Los Departamentos de Aveiro, Braga, Funchal, Guarda, Leiria, Ponta Delgada, Portimão y Setúbal<sup>141</sup>.

La Policía Municipal, *Policías Municipais*, depende de cada Alcalde, y su implantación en los municipios no es obligatoria y su constitución depende de la decisión de cada Gobierno Municipal. Las Policías Municipales de Oporto y Lisboa, son miembros de la Policía de Seguridad Pública que están adscritos a las Cámaras Municipais (Ayuntamientos)<sup>142</sup>.

Tienen una legislación relativamente reciente<sup>143</sup>, fruto de la descentralización administrativa que se realiza con la modificación de la

---

<sup>138</sup> Artículo 3 de la ley ut supra

<sup>139</sup> Ley Orgánica nº 37/2008, de 6 de agosto y modificada por la Ley 26/2010, publicada en el Diario de la República (separate) N° 168, de 30 de agosto.

<sup>140</sup> <http://www.pj.pt>, consultada el 1 de agosto de 2015.

<sup>141</sup> <http://www.policiajudiciaria.pt>, consultada el 1 de agosto de 2015.

<sup>142</sup> [http://www.sinpefrs.org.br/site/wp-content/uploads/2014/01/PJP\\_Portugal\\_3\\_-Ubiratan-Antunes-Sanderson.pdf](http://www.sinpefrs.org.br/site/wp-content/uploads/2014/01/PJP_Portugal_3_-Ubiratan-Antunes-Sanderson.pdf). consulta de 1 de agosto de 2015.

<sup>143</sup> La ley 19/2004, publicada en el Diario de la República 1ª Serie A-Nº 118, de 20 de mayo, de la Policía Municipal, que regula a nivel nacional las competencias de estos cuerpos policiales. Y el Decreto-Ley 239/2009, publicado en el Diario de la República de 1ª Serie-Nº 180, de 16 de septiembre, establece los derechos y deberes de los policías municipales.

Constitución en 1997. Tras esta modificación, además de las funciones administrativas, son colaboradores de las fuerzas de seguridad en el mantenimiento de la paz.

Como se ha expuesto, en Portugal se sigue el modelo centralizado, con dos potentes fuerzas policiales que actúan a nivel estatal y con Policías Municipales destinada, principalmente a labores administrativas, con escasas competencias en materia de seguridad.

### **1.3.5.- SISTEMA POLICIAL EN EL REINO UNIDO**

El modelo policial británico, cuya norma básica es La *Police Act*, de 1964<sup>144</sup>, cuya última reforma data de 2002, se ha presentado siempre como tradicional (representado por la figura del *bobby*), único (pero con una gran diversidad), y estructurado. Cuenta con gran número y diversidad de fuerzas policiales, todas independientes desde el punto de vista operacional y presupuestario.

Es el modelo policial descentralizado por excelencia, y como señala Duque Quicios<sup>145</sup> *“el policía se considera como un “ciudadano de uniforme”, no armado y totalmente legitimado. El modelo que exportó para la Commonwealth fue el de un policía encargado del control de su población, armado, acuartelado y desarrollando más misiones de orden público que administrativas.*

*El policía británico no es funcionario ni del Estado Central ni del Gobierno*

---

<sup>144</sup> <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1964/48/contents>, consultada el 1 de agosto de 2015.

<sup>145</sup> Duque Quicios, J. 2006, artículo “Modelo de Seguridad Británico: tradición, diversidad, cooperación y centralismo”, en *Guardia Civil*, Madrid: Dirección General de la Guardia Civil, nº 742, pág. 38-43 disponible en <http://www.mapfre.es/documentacion/publico>, consultada el 1 de agosto de 2015.

*local, sino que su estatuto es el de un empleado independiente al servicio de la Corona británica, y en su nombramiento se jura respeto y obediencia a la Reina, lo que le otorga un carácter de **autoridad** más que de agente”.*

Hay que tener en cuenta que todas las regiones del Reino Unido no tienen un sistema legislativo, judicial y policial único, lo que es concluyente en la organización de las diferentes policías, que son un total de 52<sup>146</sup>: 43 cuerpos policiales en Inglaterra y Gales, 8 en Escocia y el Servicio de Policía de Irlanda del Norte, *PSNI* (antigua *Royal Ulster Constabulary*, RUC), que son totalmente independientes para establecer su estructura y operatividad.

A pesar de que la organización policial, debido a su descentralización, es un tanto compleja, Lucio Toval<sup>147</sup>, señala unas características básicas del modelo británico, principalmente en la Policía de Inglaterra y Gales:

- Modelo descentralizado, con existencia de Cuerpos de Policía Local y ausencia de un Cuerpo Nacional.
- Naturaleza civil de todos los Cuerpos policiales.
- Auténtico modelo de "policía de proximidad".
- Prestación del servicio sin armas (si bien existen Unidades autorizadas a portar armas, de forma excepcional)

Dado este sistema fragmentado, el control de la policía británica es tripartito<sup>148</sup>:

- *Police Authority*, que es la Autoridad Policial Local del condado, integrado por cargos electos, magistrados y a los que se podrán sumar

---

<sup>146</sup> Duque Quicios, J., ob. cit., pág. 52.

<sup>147</sup> Toval Martín, L., ob. cit., pág. 35.

<sup>148</sup> Duque Quicios, J., ob. cit., pág. 56.

ciudadanos independientes mediante un complejo sistema de designación. Como funciones tienen, entre otras: dotar al Cuerpo de medios materiales y financieros a través del presupuesto, designar a sus responsables, incluido el jefe y recibir una relación anual de actividades. No pueden dar instrucciones operativas a los jefes, por lo que no son responsables de su conducta.

- *Chief Constable*: Jefe del Cuerpo de Policía, nombrado por la Autoridad de Policía, salvo en Londres donde el *Commissioner* lo nombra la Corona a instancia del Ministro del Interior. Es el responsable de la dirección estratégica.

- *Home Office*: Ministerio del Interior del Gobierno central, y ejecutor de las decisiones de éste.

De entre la Policías Locales cabe destacar la *London Metropolitan Police* (Policía Metropolitana de Londres), creada en 1829 a instancias de Sir Robert Peel, conocida con el apelativo de *Scotland Yard* (nombre éste de su primera sede).

Al igual que se señaló en el sistema policial francés, el sistema británico “puro” también genera dificultades dada su dispersión, por lo que para evitarlo se han ido creado servicios policiales con competencias a nivel nacional, así, en 1974 se crea el *Police National Computer*<sup>149</sup>, PNC, que es la base de datos de interés policial que comparten con todas las fuerzas policiales; *National Reporting Crime*, NRC; *National Crime Intelligence Unit*, NCIU, que tiene su sede en Bamshill, y *Police National Forensic Science Service*. Y en octubre de 2013, la Agencia Nacional de la Delincuencia, que es la fusión de varios servicios como: El *Servicio Nacional de Inteligencia Criminal* (*Nacional*

---

<sup>149</sup> [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/275136/PNC.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/275136/PNC.pdf), consultada el 1 de agosto de 2015.

*CrimeIntelligence*<sup>150</sup> *Service*, NCIS) y El *Grupo Nacional contra el Crimen* (*National Crime Squad*, NCS), que en 2001 se habían fusionado en el SOCA, Agencia contra la gran Delincuencia Organizada (*Serious Organized Crime Agency*).

En el Reino Unido no sólo existen la tradicional Policía Local o “Bobby” sino, también, fuerzas policiales que actúan a nivel nacional y otras “organizaciones” policiales, con un coste menor, y unas competencias limitadas pero que actúan también como policías: los *Policías voluntarios* (*special constables*) o los Vigilantes del tráfico (*trafficwardens*) y el Cuerpo de *Policías de apoyo a la comunidad* (*community support officers*) creado por la Ley de Policía de 2002<sup>151</sup>.

#### **1.3.5.1. Irlanda del Norte**

Dadas las características de esta parte del Reino Unido, que ha sufrido gran parte del siglo XX duros enfrentamiento políticos entre católicos y protestantes y numerosos hechos violentos provenientes de grupos terroristas y paramilitares, la Policía irlandesa presenta diferencias con respecto a la Policía de Inglaterra y Gales. Hasta el año 1997, año en el que se inician las negociaciones que dieron lugar al "Acuerdo de Viernes Santo" o el "Acuerdo de Belfast", que dieron lugar a una refundición de las estructuras y arreglos políticos iniciando así un proceso de reconciliación entre todos sus habitantes, la policía

---

<sup>150</sup> <http://www.nationalcrimeagency.gov.uk>, consultada el 1 de agosto de 2015.

<sup>151</sup> Duque Quicios, J., ob. cit., pág. 53.

era una institución militar: la Policía Real del Ulster <sup>152</sup> (*Royal Ulster Constabulary*), cuerpo considerado básicamente como antiterrorista y con una densidad policial muy por encima de las habituales en el área anglosajona.

Pero a partir de este año, y con el surgimiento de cuerpos colegiados y otras instituciones autónomas como la Comisión Independiente de la Policía, la Junta de Policía y el Ombudsman policial, se puso en marcha un proceso de reforma radical que dio lugar al actual Servicio de Policía de Irlanda del Norte (NIPS), por lo que sólo cuenta con este Cuerpo de Policía.

### **1.3.5.2. Escocia**

En Escocia existe una Policía en cada gobierno regional, que depende del Parlamento escocés, en total 8 Cuerpos de Policía. Los Cuerpos policiales de este territorio son fiel reflejo de su particularidad administrativa, de todos ellos, el que más se asemeja a una verdadera policía urbana es la de Strathclyde, que incluye a la ciudad de Glasgow y que depende de las autoridades locales y del Ministerio para Escocia <sup>153</sup>.

## **1.4.- CONCLUSIÓN**

Todos los sistemas policiales expuestos, con sus defectos y sus virtudes, tienen como misión principal mantener la seguridad y el orden público, y como

---

<sup>152</sup> Espirú Guerra A., 2015, *El proceso de Reforma Policial en Irlanda del Norte, un referente obligado*, disponible en <http://insyde.org.mx/services/el-proceso-de-reforma-policial-en-irlanda-del-norte-un-referente-obligado/>, consultada el 20 de octubre de 2015.

<sup>153</sup> Duque Quicios, J. ob. Cit.



también se ha visto, ningún modelo parece ser el perfecto para ello, por eso se han intentado mejorar unos y otros, los centralizados necesitan descentralizarse y los descentralizados se ven obligados a centralizarse para aquellos asuntos que requieren de actuación o coordinación a nivel estatal.

Ninguno es perfecto, como se ha expuesto, y tampoco se pretende diseñar un modelo que sea ideal, ni se puede ni se quiere.

La razón de explicar los modelos existentes, aparte de introducir al lector en un mundo que puede desconocer, es porque refleja la influencia que sobre él tiene la realidad social en la que se desarrolla. No son creaciones meramente teóricas sino que se definen para una sociedad, nace de ella y se adapta a ella, independientemente de que vaya evolucionando en aras de lograr una mayor eficacia y consecución de sus objetivos.

El sistema policial de un Estado es el nivel más generalizado de la organización policial, es definitorio, a partir de aquí, se articula la estructura de cada ente policial, sus competencias, reglamentación, y así hasta llegar al desempeño de cada policía, individualmente, conectando esa institución con la realidad social en la que debe realizar sus funciones ya que como indica Loubet Del Bayle<sup>154</sup> “*sin sociedad no hay policía*”.

---

<sup>154</sup> Loubet Del Bayle, J.L., 2012, *De la police et du contrôle social*, La nuit surveillée, París., pág. 115.



# **CAPÍTULO II**

## **MARCO TEÓRICO**



## CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO

Las Policías locales, como unidades operativas de la Administración Municipal, tal y como refleja la exposición de motivos de la Ley 6/1997<sup>155</sup>, de 4 de julio, de Coordinación de Policías Locales de Canarias, han estado tradicionalmente encargadas de la seguridad pública en los municipios de Canarias, y se han definido por la aproximación directa con los ciudadanos de los municipios.

Este servicio público que presta la Policía Local en Canarias no puede ser visto exclusivamente desde la perspectiva del derecho y de la seguridad, aunque, lógicamente, es condición “*sine qua non*”, pero no es suficiente para un adecuado desempeño policial. De nada sirve hablar de funciones, de modelos policiales, de coordinación entre servicios, discutir sobre la concepción de la seguridad, diseñar un mapa policial, si no se mejora el rendimiento de los recursos humanos que integran la Policía Local. Y esto sólo es posible si se analiza desde la perspectiva del Desempeño Organizacional, conectando éste, al marco legal que en la actualidad afecta a toda la organización de los Cuerpos de Policías.

Para ello se precisa un proyecto nítido, sustentado en criterios científicamente reconocidos y que hayan demostrado su validez, que es precisamente el fundamento de esta tesis: una propuesta basada en un estudio empírico, realizado con profesionales, jefes de Policía Local como *informantes*

---

<sup>155</sup> Publicada en el BOE nº 181 de 30 de Julio de 1997.

*clave*<sup>156</sup> y policías locales como conocedores de la realidad laboral de estas organizaciones. Se trata de un enfoque distinto a los hasta ahora realizados en el entorno de las Policías Locales Canarias ya que, el desempeño laboral, tradicionalmente, se ha planteado en base a análisis del puesto, entendido por un conjunto de tareas que permanecía constante a lo largo de la vida profesional. Ese ha sido el modelo de algunos trabajos, como por ejemplo, el titulado “*Intervención psicológica en los recursos humanos de las Policías Locales de Canarias*”<sup>157</sup>.

Pero actualmente son cambiantes los entornos laborales, y esta forma de ver el desempeño es ya poco efectiva. En este epígrafe se explicará, en primer lugar, una nueva perspectiva del desempeño, una *perspectiva activa*, al objeto de dar una visión general de todos los elementos que lo integran para posteriormente ver este mismo modelo de desempeño desde el punto de vista jurídico y analizar su posterior implementación en el desarrollo legislativo.

Como se ha dicho, desde el punto de vista de la perspectiva activa existen diversos modelos. De entre todos los modelos activos, para este trabajo, se ha elegido un modelo activo, llamado *iniciativa personal*<sup>158</sup>, que nos dará la posibilidad de intervención, *ya que si conocemos las variables que afectan a la*

---

<sup>156</sup> Robledo Martín, J., 2009, en *Observación participante: informantes claves y rol del investigador*, lo define como “*aquellas personas que por sus vivencias, capacidad de empatizar y relaciones que tienen en el campo pueden apadrinar al investigador convirtiéndose en una fuente importante de información a la vez que le va abriendo el acceso a otras personas y a nuevos escenarios.*” Nure Investigación, nº 42. Disponible en <http://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/viewFile/461/450>, consultada el 15 de agosto de 2015.

<sup>157</sup> Díaz Vilela, L. F., Calvo López, García Bello, M. A., Recuero Fernández, A., Batista, A., Gorrín Hernández, 2009, Gobierno de Canarias.

<sup>158</sup> Frese, M., y Fay, D., 2001, *Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century*. En B. M. Staw & R. I. Sutton (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 23, 133–187. Greenwich, CT: JAI Press.

*iniciativa personal y como consecuencia al desempeño del individual y organizacional, podemos proponer el desarrollo de intervenciones que favorezcan este desempeño.*

Se sabe que la innovación es la clave del éxito<sup>159</sup>, y para establecer un diseño de mejora en el Desempeño Organizacional de una institución como la Policía Local, tratándose como se trata de un ente que está incardinado en la Administración pública, es necesario tener una visión global de la misma, además, la Administración pública “*como objeto de estudio no puede ser monopolio de ninguna disciplina en exclusiva*”<sup>160</sup>.

La importancia que ha adquirido la Administración pública, y a la Policía Local como parte de esa Administración pública le ocurre igual, hace que muchas ciencias quieran investigarla y contribuir a explicar mejor su funcionamiento, como la Psicología, la Sociología, la Psicología Social, la Antropología o la Ciencia Política y las Ciencias Jurídicas, cada una de ellas desde su perspectiva, permitiendo así una visión generalizada y multidisciplinar de la ya citada Administración Pública.

Pero no se trata de hacer un estudio multidisciplinar de toda la Administración pública en general, ni tampoco de la Policía Local, sino que se concreta en el elemento humano, entendido como *persona* y no como un *recurso*, en cómo ese componente humano es la esencia misma de la Administración pública, que tiene sus aspiraciones, intereses, capacidades, compromisos, que realiza su labor interactuando con otras personas, teniendo

---

<sup>159</sup> Perry-Smith, J.E. and Shalley, C.E.,2003, *The social side of creativity: A static and dynamic social network perspective*. Academy of Management Review, 28: pág. 89-106.

<sup>160</sup> Rodríguez Fernández, A. (director), 1995, *Los recursos humanos en las Administraciones públicas*, 1ª edición, Tecnos, Madrid, pág. 62.

que cumplir los objetivos o metas de una organización que en ocasiones desconoce o a las que no está vinculado. Y exactamente, este estudio está centrado en el componente humano de la Policía Local, es decir, en aquellos que ejercen sus funciones en la categoría de policía local<sup>161</sup>, pertenecientes a la escala básica.

Específicamente se analizará cómo se accede a los Cuerpos de Policía Local, qué pruebas se han de superar, centrándose en las pruebas psicotécnicas requeridas, por entender que son éstas las que dan la clave para que las personas que acceden al puesto de Policía Local realicen sus funciones de forma eficiente y eficaz consiguiendo así un desempeño elevado tanto individual como organizacional.

En el primer epígrafe de este segundo capítulo, se expondrá de forma breve y concisa la teoría del Desarrollo Organizacional, su concepción, la planificación y selección. En el segundo epígrafe, se indica como está regulado, en el Derecho español, el Desempeño Organizacional, qué normas le son de aplicación, ya que es el Estado el que fija las condiciones generales para el acceso a la función pública. El tercer epígrafe, se centra ya en el análisis de la regulación específica del desempeño profesional policial, el régimen jurídico

---

<sup>161</sup> Para una mayor comprensión, transcribe el artículo 16.1. de la Ley 6/1997, donde se indica cómo está estructurada jerárquicamente la Policía Local en Canarias.

**“Artículo 16**

**1. Los Cuerpos de la Policía Local se estructuran jerárquicamente en las siguientes escalas y empleos:**

**1º) Escala Superior, encargada de la planificación y dirección de las operaciones y servicios. Estará integrada por los siguientes empleos:**

- Comisario Principal.
- Comisario.
- Subcomisario.

Estos empleos se clasifican en el Grupo A.

II...

**2º) Escala Ejecutiva.**

- Inspector
- Subinspector.

Estos empleos se clasifican en el Grupo B.

**3º) Escala Básica.**

- Oficial.
- Policía.

Ambos correspondientes al Grupo C.”



estatal en materia de policía y la regulación autonómica, porque no se puede obviar que la regulación de la Policía Local es competencia de las diferentes Comunidades Autónomas <sup>162</sup>, que deben regular dentro del marco estatal general, pero cada una tiene sus peculiaridades o diferencias, que son las que se verán, concretando este estudio en las pruebas psicotécnicas y de formación exigidas y señaladas anteriormente. En epígrafe 2.3.4. se analizará el marco jurídico de la Comunidad Autónoma Canaria que es el objeto de esta tesis: estudiar la legislación existente y proponer las mejoras necesarias para que el desempeño policial en Canarias sea el más eficaz.

## **2.1.- SITUACIÓN ACTUAL DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL POLICIAL**

La Policía Local necesita dar respuestas a las nuevas demandas de la ciudadanía, por ello ha de tener, y si no es así, se debe exigir, un desempeño más elevado que las organizaciones empresariales del sector privado precisamente por ese objetivo último de un servicio público cuya finalidad esencial es el mantenimiento de seguridad pública, como se ha venido exponiendo.

---

<sup>162</sup>L. O. 2/1986, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, en el artículo 39 establece:

*“Corresponde a las Comunidades Autónomas, de conformidad con la presente Ley y con la de Bases de Régimen Local, coordinar la actuación de las Policías Locales en el ámbito territorial de la Comunidad, mediante el ejercicio de las siguientes funciones:*

*a) Establecimiento de las normas-marco a las que habrán de ajustarse los Reglamentos de Policías Locales, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y en la de Bases de Régimen Local.*

*b) Establecer o propiciar, según los casos, la homogeneización de los distintos Cuerpos de Policías Locales, en materia de medios técnicos para aumentar la eficacia y colaboración de éstos, de uniformes y de retribuciones.*

*c) Fijar los criterios de selección, formación, promoción y movilidad de las Policías Locales, determinando los distintos niveles educativos exigibles para cada categoría, sin que, en ningún caso, el nivel pueda ser inferior a Graduado Escolar.*

*d) Coordinar la formación profesional de las Policías Locales, mediante la creación de Escuelas de Formación de Mandos y de Formación Básica.”*

Se desarrollan, a continuación, aquellos aspectos del Desempeño profesional que, desde el punto de vista de la Psicología, afectan directamente a la labor policial, relacionando función policial y desempeño profesional, que servirá como referencia para señalar y analizar el marco jurídico del desempeño profesional policial que está vigente en la actualidad en nuestro país.

Relacionando las Ciencias Jurídicas con la Ciencia de la Psicología se realiza un estudio que explicará por qué y cómo se propondrá cambiar la norma en el Capítulo IV.

### **2.1.1 EFICACIA, EFICIENCIA Y DESEMPEÑO**

#### **2.1.1.1.-EFICACIA Y EFICIENCIA**

El primer elemento necesario para llevar a término los fines para los que la Policía fue creada y conseguir que el funcionamiento de ésta sea eficaz y eficiente y alcanzar el grado de excelencia, es necesario que todas las partes intervinientes se impliquen en ese fin común. No basta sólo con cumplir con las funciones que tiene encomendadas por la Ley, en muchas ocasiones la actividad policial no consiste únicamente en mantener la seguridad y perseguir conductas ilegales, ya que éste es el objetivo último, es preciso que la actividad que se desarrolla para cumplirlo sea lo más eficaz y eficiente y, si es posible, excelente.

Pero definir criterios de eficacia, eficiencia y excelencia, resulta un tanto ambiguo y puede ser objeto de múltiples interpretaciones. La falta de una definición consensuada, en la doctrina estudiada y que se irá exponiendo a lo largo de este capítulo, para cada criterio puede contribuir a confusiones o malos

entendidos. Por ello, se proponen definiciones básicas de estos conceptos, tratando de sensibilizar respecto a las diferencias que existen entre ellos. Según el *Diccionario de la lengua española*<sup>163</sup>:

- La **eficacia** es “*la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera*” y
- La **eficiencia** es: “*la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado*”.

Por su parte, la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad indica que la **excelencia** en la organización consiste: “*en alcanzar resultados que satisfagan plenamente a todos los grupos de interés de la organización y en relación con el cliente (fin último de la organización) es comprender en profundidad a sus clientes o destinatarios*<sup>164</sup>”.

Algunos expertos como Koontz y Weihrich<sup>165</sup> aseguran que la eficiencia consiste en el logro de aquellas metas que se ha propuesto una empresa utilizando para ello la menor cantidad posible de recursos. Por su parte, Robbins y Coulter<sup>166</sup>, dicen que es obtener resultados de una magnitud importante invirtiendo la mínima cantidad posible en ella.

La eficiencia puede ser definida de una forma u otra de acuerdo con la materia a la que se aplica, así, en la Administración, que es el campo en el que nos vamos a mover, hace referencia al uso de los recursos que son los medios de producción que se tienen disponibles y puede llegar a conocerse el nivel de eficiencia desarrollado a través de la ecuación  $E=P/R$ <sup>167</sup>.

---

<sup>163</sup> *Diccionario de la lengua española*, 2001, .22.ª edición.

<sup>164</sup> <https://www.ucv.es/documentos/calidad/EFQM.pdf>, consultada el 18 de agosto de 2015.

<sup>165</sup> Koontz, H; Weihrich, H y Cannice, M., 2014, *La Administración: una perspectiva global y empresarial*, 14ª edición, McGraw-Hill Madrid.

<sup>166</sup> Robbins, S. y Coulter, M. P., 2005, *Administración*, Octava Edición, Pearson Educación, Madrid.

<sup>167</sup> E= Eficiencia; P= productos resultantes; R=recursos utilizados.

Es frecuente confundir el significado del término eficiencia con el de eficacia, cuando en realidad ambos son sumamente diferentes.

La eficiencia, implica una relación positiva entre el uso de los recursos del proyecto y los resultados conseguidos. Se suele expresar mediante ratios, donde el resultado se compara con el estándar o meta, poniendo el acento en el grado de aprovechamiento de los recursos.

La eficacia, en cambio, se refiere a resultados de una actividad, al nivel de objetivos conseguidos en un determinado plazo, es decir a la capacidad para conseguir aquello que un grupo se propone. Ser eficaces es simplemente alcanzar la meta estipulada, sin importar el nivel de recursos empleados. Así, la eficacia organizacional solamente tiene en cuenta un constructo evaluativo respecto a los resultados ya sean productivos o de otro tipo a un nivel grupal u organizacional, así como los efectos que producen<sup>168</sup>.

Esto significa que se puede ser eficiente sin ser eficaz y viceversa, pero si se reúnen ambos requisitos, estaríamos ante un proyecto ideal: eficiente porque se ha conseguido utilizando el mínimo de recursos y eficaz porque se ha realizado en el plazo establecido.

Estos conceptos están ligados al objetivo de la Policía Local como Organización, obtener el mejor rendimiento utilizando los menos recursos posibles satisfaciendo los requerimientos peticionados, porque la Policía Local desarrolla una función múltiple que puede ir desde una detención por la comisión de un hecho delictivo, la regulación del tráfico o bien realizar cualquier acción de índole humanitaria o social, toda esa labor se debe realizar de forma tal que a

---

<sup>168</sup> Domínguez, R., 2003, *Eficacia Organizacional*. En F.Gil y CM Alcover (coords). *Introducción a la Psicología de las Organizaciones*, pág. 477-499, Alianza Editorial, Madrid.

través de esa eficiencia y eficacia de los policías se mejore el desempeño organizacional del Cuerpo de la Policía Local, razón ésta por la que se debe incluir estos conceptos en el desempeño profesional policial objeto de esta tesis.

### **2.1.1.2.- DESEMPEÑO**

En toda organización, y más en una organización como la Policía Local, la eficacia organizacional debe ser el objetivo y resultado último de cualquier conducta de iniciativa personal<sup>169</sup>.

En este trabajo, aunque los indicadores de eficacia y eficiencia son tenidos en cuenta, se apoyan en el concepto de desempeño, ya que la eficacia organizacional es el resultado de las consecuencias de las conductas o actividades del desempeño<sup>170</sup>.

El término desempeño<sup>171</sup> normalmente es usado para hacer referencia a la pericia y a la capacidad con la que los individuos o trabajadores llevan a cabo conductas o actividades significativas para la organización, aunque algunas veces también se usa para referirnos a la pericia grupal u organizacional<sup>172</sup>.

El desempeño lo podemos definir también como el valor que se espera sea aportado a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo, que sumados temporalmente o

---

<sup>169</sup> Osca et al., 2012, *Psicología de las Organizaciones*, Uned-Sanz y Torres, Madrid.

<sup>170</sup> Sinangil, H., Anderson, N., Ones, D., and Viswesvaran, C. (Eds.), 2001, *Handbook of industrial, work, and organizational psychology* (Vol. 2), Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

<sup>171</sup> Chavenato, I., 2000, *Administración de Recursos Humanos*, Editorial Mac Graw Hill. México, pág. 359.

<sup>172</sup> Milkovich, G y Boudrem, T., 1994, *Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un Enfoque de Estrategia*, Addison Wesley. Iberoamericana. Estados Unidos.

grupalmente contribuyen a la eficacia organizacional<sup>173</sup>.

Es el modelo de desempeño desde una perspectiva el que se estudiará en el Capítulo III como modelo a seguir ya que una buena teoría sobre el desempeño nos da los instrumentos para hacer el análisis del cambio de la norma.

### **2.1.2. DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

Se debe analizar, también, el paradigma de Desarrollo Organizacional como un instrumento por excelencia para el cambio.

El Desarrollo Organizacional supone un esfuerzo para mejorar las capacidades y habilidades en la solución de problemas. En estos tiempos en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos, se precisa conocer aquello que es necesario para un rendimiento óptimo de los individuos en el trabajo, así como qué es preciso tener en cuenta para que se cumplan los objetivos para los que la organización fue creada. Sobre esto versará el contenido de este Capítulo II.

Lo importante de la Teoría del Desarrollo Organizacional es que el componente humano es decisivo para el éxito o fracaso de cualquier organización, aunque, por supuesto, cualquier cambio ya sea social o económico influye en la funcionalidad de la organización, porque todo lo que sea parte de un sistema estará involucrado en los procesos que existan dentro de él.

---

<sup>173</sup>Motowidlo, S.J., 2003, *Job performance*. En W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoski y M.U. George, *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology*, Vol 12, pág. 39-53, Nueva York: John Wiley&Sons

### 2.1.2.1.- COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

El componente humano, como se viene diciendo, para un desempeño elevado es fundamental, por ello hay que estudiar el *Comportamiento Organizacional*<sup>174</sup> ya que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones con el propósito de aplicar tal conocimiento para mejorar la eficacia de la organización. Es decir, estudia lo que la gente hace en una organización y la forma en que ese comportamiento afecta el desempeño de la misma.

Se trata, el Comportamiento Organizacional, de un área multidisciplinar que se construye a partir de diversas ciencias, principalmente: la Psicología, la Sociología, la Psicología social, la Antropología, la Ciencia Política y las Ciencias Jurídicas. El entendimiento del Comportamiento Organizacional se apoya en la teoría, la investigación y la práctica.

La Psicología centra su atención en el individuo, su motivación, personalidad, su formación, su eficacia o satisfacción; la Sociología se refiere al grupo, equipos de trabajo, comunicación, conflictos, comportamiento intergrupar; la Psicología Social estudia la toma de decisiones en grupo o los cambios de comportamiento; la Antropología tiene como unidad de análisis tanto al grupo como a la organización: actitudes comparativas, cultura y ambiente organizacional; la Ciencia Política, en aquellos aspectos que se refieren al sistema organizacional (estructuración del conflicto o la asignación de poder) entendiendo que las organizaciones son cada vez más unas entidades políticas

---

<sup>174</sup>Dailey R., 1998, *Understanding People in Organizations*, West Publishing Company. Ver también Robbins, S., 1987, *Comportamiento Organizacional, teoría y práctica*, 7ª edición. México, Prentice Hall

y las Ciencias Jurídicas se ocupan de su desarrollo legal dentro del ordenamiento jurídico.

Las causas que intervienen en el Comportamiento Organizacional y que alguno de los autores leídos<sup>175</sup> denominan “variables” pueden ser dependientes o independientes.

Las *variables independientes*, que se basan en comprender el comportamiento individual, son como los bloques sobre los que se sustenta el edificio y que son la causa de los cambios en la variable dependiente:

- Variables del nivel individual: que son aquellas que posee una persona desde su nacimiento como su edad, personalidad, habilidad, valores y actitudes, la percepción que tiene la persona, la motivación, el aprendizaje o la toma de decisiones. Estas características influyen en su comportamiento en el trabajo y los gerentes poco pueden hacer pero que tienen un impacto muy real.
- Variables a nivel de grupo: el comportamiento de las personas en situaciones grupales es distinto al que podría considerarse en situaciones donde no existe referencia grupal, por lo que es importante comprender la dinámica del comportamiento en grupo. Los individuos dentro de un grupo se ven influidos por lo que se espera que muestren, así como por lo que el grupo considera normas aceptables de comportamiento. Por ello, el poder y la política, los niveles de conflicto, las relaciones intergrupales y los estilos de liderazgo afectan al grupo.

Las *variables dependientes*, señalan los autores que son aquellas que intentan predecir o prever y son primordialmente:

---

<sup>175</sup> Robbins, S., ob. cit.



- La productividad, es la medida de trabajo que incluye la eficacia y la eficiencia, conseguir una meta a un bajo costo.
- El absentismo, la empresa debe mantener controlado la ausencia de sus trabajadores ya que este factor modifica los costos, por lo que afecta a la eficiencia. Igual no todas las ausencias son negativa, quizás es mejor que un trabajador estresado falte al trabajo un día a que asista y desempeñe mal su función ( por ejem.: un piloto)
- Rotación, entendiéndolo por ello el cambio de trabajador de una empresa, es decir, cuando un trabajador se va de la compañía porque es despedido o renuncia y son reemplazados por otros que cubren sus puestos y asumen sus funciones
- La satisfacción en el trabajo, es una actitud no un comportamiento pero es importante porque los investigadores del Comportamiento Organizacional creen que los trabajadores satisfechos son más productivos

Este trabajo versará sobre las variables independiente, aquellas sobre las que, a priori, no se puede trabajar desde la organización porque son inherentes a la persona, viene con ellas, por eso es necesario que ya en las pruebas selectivas, y en concreto, en las pruebas psicotécnicas establecidas, se recojan los ítems o variables donde se reflejen aquellas cualidades o características personales que debería poseer el futuro aspirante al puesto de Policía Local, y esto es así porque, el modelo de desempeño activo por el que se opta, para obtener un desempeño elevado tanto individual como organizacional de la Policía Local en Canarias, es el modelo de la iniciativa personal, que se define como: “un conjunto de fenómenos que caracterizan a una situación determinada,

no solo a una conducta aislada”<sup>176</sup>, y que señala que si esas cualidades se dan en el trabajador, el componente humano que abarca todo el nivel individual de la organización afectará y por consiguiente mejorará los siguientes niveles de la organización que son el nivel de grupo y el nivel de sistema organización de la institución policial, ya que están estrechamente conectados como observamos en el esquema siguiente. Dar una dimensión adecuada a las variables independientes será la clave para el éxito de la organización.

En la figura 2.1. se reflejan las todas las variables enumeradas y su influencia en las restantes variables o en la organización. Y nos sirve para ver gráficamente lo que se trata de explicar y que se verá reflejado en la investigación empírica del Capítulo III.

---

<sup>176</sup> Frese, M., y Fay, D., ob. cit.

**Figura 2.1: ESQUEMA DE MODELO BÁSICO DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

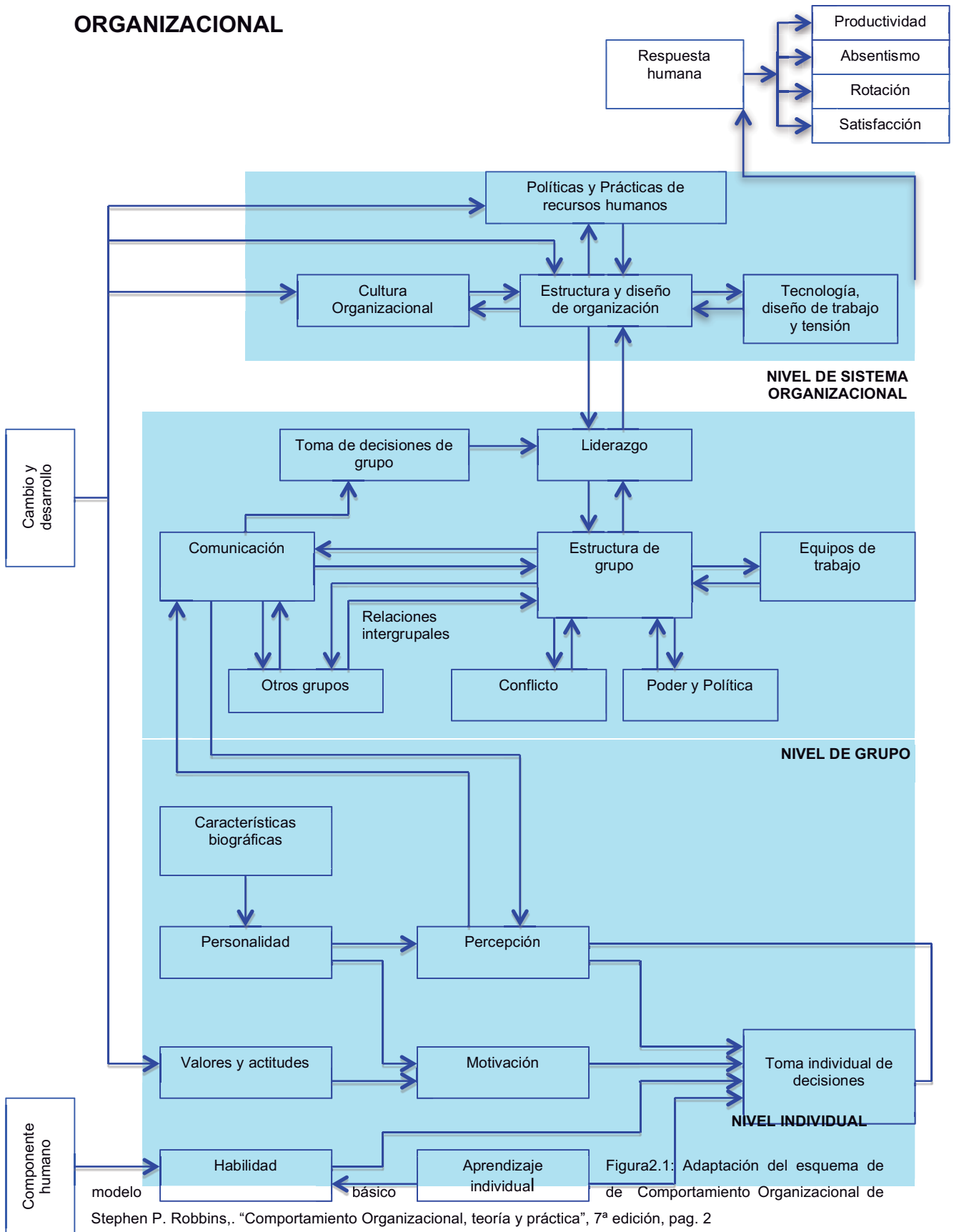


Figura 2.1: Adaptación del esquema de modelo básico de Comportamiento Organizacional de Stephen P. Robbins. "Comportamiento Organizacional, teoría y práctica", 7ª edición, pag. 2

## 2.1.2.2. PLANIFICACIÓN EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Si bien el componente humano es básico en el éxito de una organización no hay que descartar, por supuesto, la planificación de la organización como un elemento necesario para cumplir con esos objetivos que se propone. Es en este nivel organizacional donde se deben establecer los condicionamientos necesarios para ese nivel individual se adecue a las necesidades organizacionales preparando ese proceso selectivo de acuerdo con el modelo de iniciativa personal que se propugna.

La planificación, que consiste en el proceso por el que una organización tiene el número suficiente de personas con la cualificación adecuada en los puestos concretos y en el momento oportuno<sup>177</sup>, es la que realiza la empresa o en este caso la Administración Pública para llevar a cabo ese objetivo o meta final que, en el caso que nos ocupa, será el servicio público de seguridad que está obligada a dar a los ciudadanos. Y esta planificación consistirá en definir: los medios humanos, medios materiales y el desarrollo y de los planes de actuación.

Esta función de planificación les corresponde a los “Jefes”, “Gerentes”, “Directores”, “Administradores” dependiendo de la empresa u organización de la que se trate, y refiriéndonos a la Administración serán el Poder Ejecutivo y Legislativo, cada uno según sus competencias, en quienes recae esta tarea.

Existen muchos y muy diversos campos de actuación para una

---

<sup>177</sup>Vetter, 1972, citado por Samaniego Villasante, C. y Díaz Bretones, F., *Selección, Formación y Desarrollo de Carreras en la Administración Pública*, en *Los recursos humanos en las Administraciones Públicas*, ob. cit., pág. 250

planificación adecuada por una dirección eficaz y eficiente, aunque aquí se hará referencia los Recursos Humanos, analizando qué se precisa para que ese componente humano que es esencial, se incorpore, trabaje y trabaje de forma eficaz, se integre, produzca y además se encuentre satisfecho.

La planificación necesariamente es diferente según sea una empresa que se rige por el Derecho privado o una empresa que se rige por el Derecho público. Aquí sólo nos referiremos a la Administración Pública, que es a la que pertenece la organización de Policía Local objeto de esta tesis, como organización regida por el Derecho público.

Actualmente, los instrumentos de los que se vale la Administración Pública para una correcta planificación son la Relación de Puestos de Trabajo, que adolece de varias deficiencias<sup>178</sup> como es su evidente perfil legalista o que en ella no se especifican o concretan las actividades o el contenido de cada puesto de trabajo, además tampoco tienen en cuenta las variaciones del personal (activo, jubilaciones, maternidad/paternidad...). Al no poderse hacer una planificación adecuada se producen disfunciones que deberán paliarse en cada caso con medidas singulares según cada organización.

La Oferta de Empleo Público<sup>179</sup> es otro de los instrumentos, que permite la provisión de plazas mediante la selección, se aquí incluyen las plazas de nueva creación, de promoción interna o las vacantes. Esta tesis, como se ha

---

<sup>178</sup> Samaniego Villasante , C. y Díaz Bretones, F., ob. cit., pág. 251.

<sup>179</sup> *Es un instrumento de programación anual de las necesidades de personal y de racionalización del empleo público y de los procesos de selección del personal al servicio de la Administración, ya sea estatal, autonómica o municipal, en los que deben primar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Incluye las necesidades de recursos humanos detectadas y que no pueden ser cubiertas con los efectivos de personal existentes. La Oferta de Empleo Público la aprueba el Gobierno de la Administración correspondiente, e incluye las plazas vacantes que se consideren necesarias para el funcionamiento adecuado de los servicios y que han de ser provistas por personal de nuevo acceso.* Disponible en <http://www.gobcan.es/cpj/dgfp/?idn=22&idc=212>, consultada el 20 de agosto de 2015.

indicado, se refiere a la selección en las plazas de nueva creación y las vacantes ya que como norma general en las convocatorias de selección de nuevas plazas normalmente se dispone que a esas plazas de nueva creación se le sumarán las vacantes producidas en la organización hasta el momento de la celebración de las pruebas selectivas.

En la Administración Pública no existen actividades previas a la acción selectiva, no existe reclutamiento<sup>180</sup>, lo que supone un problema para la Administración Pública a la hora de seleccionar al personal adecuado para desempeñar esas plazas ofertadas<sup>181</sup>, no se puede hacer una preselección porque no está previsto en ley y por eso se precisa que el proceso selectivo además de cumplir con los principios de igualdad, mérito y capacidad como establece el artículo 103.3 de la Constitución de 1978<sup>182</sup>, contemplen todas las pruebas o exámenes necesarios, ya sean prácticos o teóricos, para que quienes acceden al ejercicio de la función pública sean los o las que reúnen el perfil adecuado para ello, es esa la única fórmula para garantizar un desempeño elevado.

### **2.1.2.3. LA SELECCIÓN EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

Una selección eficaz resulta del todo imprescindible para la organización,

---

<sup>180</sup> “proceso mediante el cual una organización trata de detectar empleados potenciales que cumplan los requisitos adecuados para realizar un determinado trabajo y atraerlos en número suficiente para que sea posible una posterior selección de algunos de ellos, en función de las exigencias del trabajo y de las características de los candidatos” (Peiró, 1986, pág. 255) citado por Samaniego Villasante, C. y Díaz Bretones, F., *Selección, Formación y Desarrollo de Carreras en la Administración Pública*, en *Los recursos humanos en las Administraciones Públicas*, ob. cit., pág. 257

<sup>181</sup> Samaniego Villasante, C. y Díaz Bretones, F., ob. cit., pág. 260.

<sup>182</sup> Publicada en BOE nº 311, de 29 de diciembre de 1978.

la esencia para desarrollar sus funciones con eficacia. Hay que vincular correctamente las características individuales (habilidad, experiencia...) con los requisitos del puesto porque si esto no sucede sufre tanto la empresa como el trabajador, empleo o categoría.

La selección no es igual en todas las empresas, lo normal es que cada empresa realice un análisis del puesto a desempeñar, esto es, una descripción detallada de todas las tareas que se atribuyen a ese puesto y, en consecuencia se elabore un proceso de selección acorde al mismo: entrevista, prueba escrita, prueba práctica, etc. Esto es así en las empresas que se mueven en el sector privado, se selecciona al candidato más capacitado para el desempeño del puesto concreto sin tener derecho a un desarrollo de carrera posterior, es lo que se denomina *sistema de empleo*<sup>183</sup>.

Sin embargo, en la Administración Pública los criterios de selección se asientan sobre normas de Derecho público, y se permite que los empleados públicos hagan carrera cuando acreditan unos conocimientos para desempeñar distintos puestos de trabajo, es lo que se denomina el *sistema de carrera*<sup>184</sup>. Dado que los criterios generales de selección están tasados en la legislación estatal, las Administraciones públicas tienen poco margen de actuación, pero sí es cierto que sin perder de vista estos criterios generales, las Comunidades Autónomas pueden adaptar sus normas y mejorar esos procesos selectivos, en este caso la propuesta va dirigida a la Comunidad Autónoma de Canarias, en concreto a los procesos selectivos para policías locales de nuevo ingreso, de aquellos que acceden por primera vez a un puesto de policía local, con la

---

<sup>183</sup> Samaniego Villasante , C. y Díaz Bretones, F., ob. cit., pág. 250.

<sup>184</sup> Samaniego Villasante , C. y Díaz Bretones, F., ob. cit., pág. 250.

finalidad de conseguir que de la selección resulten aquellos que realmente tengan la capacitación adecuada para el puesto a desempeñar y es esto lo que propone en este trabajo.

#### 2.1.2.4. LA SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

La socialización<sup>185</sup> es el proceso por el que una cultura transmite las normas de conducta, usos, costumbres, conocimientos, actitudes y valores que dan a la persona una forma de entender al hombre y a la sociedad. La socialización laboral, permite al individuo aprender valores, normas y conductas que le servirán para un desempeño eficaz de su trabajo.

Por eso es importante hablar del constructo de “*socialización organizacional*” que es el proceso por el que una persona pasa de ser ajena a la empresa a convertirse en un trabajador integrado en la misma. Se pueden dar múltiples definiciones de este concepto pero la concepción más aceptada, es la de considerar la socialización organizacional “*como el proceso por el que las personas aprenden los valores, habilidades, expectativas y conductas que son relevantes para asumir un determinado rol organizacional y participar como miembros activos en la organización*”<sup>186</sup>. Es fundamental que el empleado adopte un papel activo en el proceso de aprendizaje. De ahí que la formación como proceso socializador sea tratado también como un elemento necesario en los procesos de selección y que ésta sea transversal durante toda la selección.

La socialización organizacional tiene diversas etapas, una primera etapa

---

<sup>185</sup> Osca et al., 2012, *Psicología de las Organizaciones*, Madrid, Uned-Sanz y Torres, pág. 76.

<sup>186</sup> Osca et al, ob. cit. pág. 76.



anticipatoria o de pre llegada, que serían los conocimientos adquiridos antes de su incorporación, segunda etapa de encuentro, sería ya la formación en el centro de trabajo, y supone el encuentro con la realidad de un nuevo puesto y organización y la tercera etapa, de adquisición y cambio, cuando se llega a ser un miembro activo de la organización.

**Figura 2.2: ESQUEMA DE SOCIALIZACIÓN**

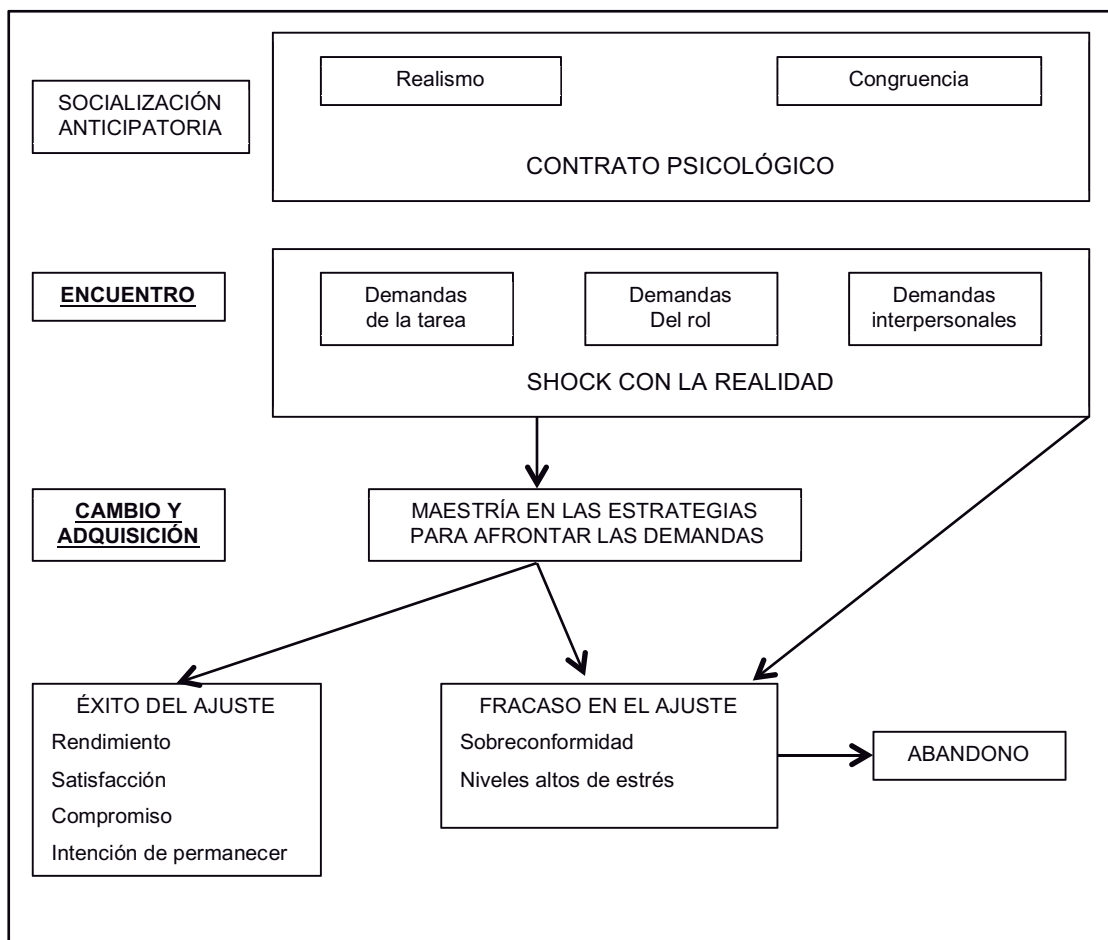


Figura 2.2: Adaptación del esquema de modelo de socialización de los nuevos empleados de Nelson (1990), extraído de Osca et al, ob. cit., pág. 79.

La primera etapa es la que se definió en el epígrafe anterior como “reclutamiento” que se desarrolla antes de la incorporación a la Administración Pública por lo que no será estudiada al no formar parte de los procesos

selectivos. La segunda etapa, la de encuentro, influye directamente en el proceso de selección, ya que es ésta la etapa del Curso Selectivo que será analizado en este trabajo. La tercera etapa se menciona, aunque no se trate en este trabajo, porque se considera necesaria para una comprensión general de la exposición que se está realizando.

Así pues, la etapa más importante es la de “*encuentro*”, en la que se suceden varios procesos: el trabajador se encuentra con un nuevo ambiente, debe aprender las tareas y costumbres del nuevo puesto y comienza a identificar las conductas premiadas, sancionadas e indeseables. A su vez, la organización facilita este el proceso de socialización mediante la formación en el centro de trabajo y, que además, favorece el ajuste social con los mandos y los compañeros. Y es en esta etapa, como se ha expuesto, donde se centrará el análisis de la formación que se realiza, tanto en las diferentes Comunidades Autónomas como en la Comunidad Autónoma Canaria, ya que la formación que se le debe dar al Policía que accede por primera vez al puesto debe ser acorde a las exigencias de las funciones a desempeñar pues no se puede obviar que cuando un trabajador se enfrenta a una nueva realidad laboral se pueden dar situaciones de estrés, sorpresa e incluso desilusión si sus expectativas no se ajustan ese nuevo escenario profesional y no ha sido formado para ello.

La tercera etapa, de “*cambio y adquisición*”, es cuando se llega a ser miembro activo en la organización, debe aprender las estrategias para hacer frente a los requerimientos del puesto y deberá acoplarse al clima y cultura de la organización y del grupo de trabajo, esta etapa se menciona aquí para dar un punto de vista más amplio sobre lo que supone el proceso de selección, es para esa etapa para la que se debe formar y preparar al aspirante a Policía pero no

será objeto de estudio en esta tesis ya que es un tema también apasionante que puede constituir por sí solo argumento de otra tesis doctoral.

#### **2.1.2.4.1. PROCESO DE SOCIALIZACIÓN: LA FORMACIÓN**

La globalización, la competitividad, la búsqueda de una mayor productividad, los cambios tecnológicos... hacen que cualquier empresa y más en la Administración Pública, y en concreto, en la Policía Local, cuyo objetivo principal es prestar un servicio público de seguridad, considere fundamental la formación de todo el personal que trabaja para la misma, da igual que sea una empresa del ámbito privado que de ámbito público.

La formación, en su más amplio sentido, incluye conceptos tales como el aprendizaje, la educación, el desarrollo, el entrenamiento y la capacitación, todos ellos utilizados en su aserción pedagógica, pero por su mayor similitud, aunque no se puede confundir entre formación y educación, se puede ser analfabeto y exquisitamente educado y tener la más elevada formación académica y ser un mal educado.

La formación es una inversión, un apoyo esencial para el cumplimiento de los objetivos de la empresa, y un medio para mejorar la competitividad y flexibilidad en la empresa y en las personas que en ella trabajan, de efectos a corto, medio y largo plazo.

La formación es *el proceso iniciado metódicamente con el fin de fomentar el aprendizaje entre los miembros de una organización*<sup>187</sup>. Como se indica, debe estar planificada y debe ser continua ya que debe buscar siempre la mejora y la

---

<sup>187</sup> Samaniego Villasante , C. y Díaz Bretones, F., ob. cit., pág. 266.

actualización.

Los aspectos a tener en cuenta en la formación de una empresa son:

- Planificación: debe estar en consonancia con los objetivos de la empresa, en el caso que nos ocupa la formación debe ser acorde con las funciones que va a desarrollar el Policía Local, una vez identificadas las necesidades formativas de acuerdo con esos objetivos, y formar al futuro profesional en todas las materias que son necesarias para el desempeño del puesto que va a ocupar, esta sería la formación básica o formación inicial que produce a la entrada del trabajador en la empresa. Pero la formación no debe terminar aquí, la formación se debe estructurar a lo largo del tiempo considerándola como un elemento imprescindible dentro de los objetivos de la empresa, ésta sería la formación continua.
- Pedagógico: tiene que implicarse al trabajador de forma activa, que participe tanto en el aprendizaje como en la detección de las necesidades de la formación, lo que conseguirá la motivación de los participantes.

La formación debe de evaluarse, haciendo un seguimiento de los avances y mejoras o en su caso de fracaso.

- Organización: la efectividad de la formación tiene relación directa con el entorno en el que se desarrolla, el ambiente, ubicación de los participantes, la duración, las pausas, todo ello es importante para conseguir una formación eficaz y productiva.

Pero también existen dificultades a la hora de formar a los miembros de una organización:

- El temor a que a mayor formación se exija más trabajo.
- La creencia de mayor formación implica aumento de salario.

- Oposición de jefes o mandos a prescindir de su personal para la asistencia a las actividades formativas.
- No implicación de los jefes o mandos en el apoyo a las acciones formativas por miedo a la pérdida de poder.
- Resistencia de los participantes a la aplicación de técnicas innovadoras o
- Temor de los participantes a no cumplir con las expectativas puestas en su persona después de la formación.

El solucionar estas dificultades y aprovechar los beneficios de la formación son los objetivos que debe de tener una empresa para que su eficacia y eficiencia vayan en aumento. Lo que se intenta buscar es que prevalezca la excelencia sobre la mediocridad.

Esta la razón por la formación no puede ser vista de forma global en el proceso selectivo, es necesario que sea una fase esencial con una valoración propia de tal forma que los seleccionados sean aquellos que superan de forma suficientemente probada todos y cada una de las materias que se establezcan.

#### **2.1.2.4.2. PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN: *DESARROLLO PROFESIONAL O DESARROLLO DE LA CARRERA***

El último apartado que se va a abordar en este epígrafe es el desarrollo profesional, o la carrera profesional. Se puede definir la carrera profesional como *“la secuencia de actividades y conductas relacionadas con el trabajo, así como las actitudes, valores y aspiraciones asociadas con él que se dan a lo largo del curso de la vida del individuo”*<sup>188</sup>. Permite al individuo conocer valores, normas

---

<sup>188</sup> Super, 1976, citado por Samaniego Villasante, C. y Díaz Bretones, F., ob. cit., pág. 275.

y conductas que utilizara para un desempeño eficaz de su trabajo. Hace que los trabajadores o funcionarios se impliquen en la organización, da perspectiva de futuro, anticipa las oportunidades de promoción además también los trabajadores o funcionarios deben participar proponiendo acciones de mejora o elaborando juicios sobre si la organización será capaz de satisfacer a sus necesidades de logro<sup>189</sup>.

Los autores citados<sup>190</sup> coinciden en que existen varias etapas en el desarrollo profesional de una persona, unos señalan tres etapas, teniendo en cuenta que nos referimos a una generalidad y hablando, siempre, en términos de teoría y otros determinan que existen cuatro etapas. En lo que parecen estar de acuerdo es en el contenido básico de cada etapa o fase:

- Primera etapa: antes del ingreso en la organización, es un tiempo de autoexploración y evaluación de las alternativas.
- Segunda etapa: Entrada en la organización, y es quizás la más importante, se incluye, aquí, el aprendizaje del puesto, la adaptación al entorno laboral, la aceptación de los compañeros. Se desarrolla aquí la creatividad, la innovación y se produce la especialización.
- Tercera etapa: donde se acumula la experiencia en el puesto de trabajo, donde se puede continuar mejorando, estancarse o, incluso, comenzar el declive. Se desarrolla una visión más amplia del trabajo del papel personal en la organización y las habilidades laborales.
- Cuarta etapa: se produce un cambio de papel de poder a uno de consultor y guía, el trabajador tiene un status de persona madura, con conocimientos

---

<sup>189</sup> Osca et al, ob. cit. pág. 89.

<sup>190</sup> Samaniego Villasante , C. y Díaz Bretones, F., ob. cit, Osca et al, ob. cit. pág. 89

reconocidos.

En cuanto al papel de la organización en el desarrollo profesional ha ido variando con el transcurso del tiempo, inicialmente, en las grandes y medianas empresas se planificaba la carrera profesional de los empleados de tal forma que cubrieran las oportunidades que surgían dentro de la organización pero a medida que se reducen costes, se reestructuran y flexibilizan el papel del desarrollo profesional lo han ido transfiriendo a los empleados.

A pesar de ello, se sigue considerando que el papel de la organización en el desarrollo de la carrera profesional es fundamental aunque no resulta nada fácil. No toda la carrera profesional depende del individuo, la empresa u organización debe gestionar los recursos humanos de tal forma que el trabajador se coloque en puestos para los que está mejor capacitado y por el tiempo adecuado, consiguiendo, así, una mejora continua de ambos, organización y trabajador.

Por ello, si los trabajadores han de permanecer productivos es necesario que la formación y el sistema de ascensos estén perfectamente regulados.

Diseñar un plan de carrera profesional debe ser un objetivo a tener en cuenta por cualquier dirección de empresa y en la Administración Pública es imperativo legal, así ocurre en las normas que regulan la Policía Local en Canarias que se verán en el epígrafe siguiente, pero además la obligación también debe de realizarse porque genera satisfacción e identidad organizacional, sirve de motivación, y es acorde con el planteamiento de las distintas etapas vitales con distintas aspiraciones y deseos.

## 2.2.- EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

El desempeño no sólo se refiere al trabajo realizado por el individuo en una empresa sino a todas aquellas conductas o actividades que son significativas para la organización ya que contribuyen a su eficacia<sup>191</sup>.

El desempeño se equipara a las tareas que han de realizarse en cada trabajo para llevar a buen término los fines de la empresa para la que se prestan los servicios. Por lo tanto, su regulación no se limita a una norma concreta en la que se contemplen todos los aspectos del mismo, como se ha ido exponiendo en el epígrafe anterior: la Relación de Puestos de Trabajo, la Oferta de Empleo Público, los Procesos de selección, la Formación, la Carrera Profesional, tienen una regulación a nivel estatal que será la que se analice a lo largo de este epígrafe.

Esta normativa será la servirá de marco para que las diferentes Comunidades Autónomas, y que son las competentes en materia de Policía Local según establece la Constitución de 1978 en el artículo 103.3, dentro de sus ámbitos de competencias sus respectivas Relación de Puestos de Trabajo

La *Planificación* le corresponde a cada Administración Pública ya sea estatal, autonómica o municipal, y en concreto la planificación de la Policía Local le corresponde a la Administración Municipal que lo hará de acuerdo con las normas que ha establecido el Estado en materia de: Relación de Puestos de

---

<sup>191</sup> Lisboa Bañuelos, A., Palaci, F.J., y Gómez – Bernabeu, A., 2008, *Escala de Clima para la Iniciativa y para la Seguridad Psicológica: Adaptación al Castellano y su relación con el desempeño organizacional*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones n2 24, pág. 153-157.



Trabajo<sup>192</sup> y Oferta de Empleo Público<sup>193</sup>. Sobre ello se esbozará cómo está la situación actual, y posteriormente la aplicación que hacen las Comunidades Autónomas y Administraciones Municipales.

En los *procesos de selección*, los criterios de selección tienen un marco normativo general de referencia para que la persona que acceda al puesto ofertado en la Administración, y por ende, en la organización de Policía Local, sea la idónea. Dentro de la selección se analizará, en concreto, la prueba psicotécnica, por entender que es, según el esquema de la iniciativa personal<sup>194</sup> donde se valoran las variables de personalidad y las orientaciones como causas necesarias para el desempeño individual.

Es aquí donde se centra el objeto de esta tesis, exponer inicialmente cómo se encuentran reguladas estas pruebas psicotécnicas que normalmente se exigen y posteriormente, de acuerdo con el marco empírico que se desarrolla en el capítulo III, plantear las propuestas que se consideran convenientes para que se regulen unas pruebas psicotécnicas que contemplen todas las variables que debe poseer aquella persona que quiere acceder al puesto de Policía Local.

Y todo ello porque, según el esquema del modelo básico de comportamiento organizacional, la base o los cimientos de la organización son los individuos. Y en la Policía Local ocurre exactamente lo mismo, son las personas que componen esta organización las que hacen que ésta funcione, desde el último Policía del escalafón hasta el Jefe de la plantilla; todos y cada uno, con su función específica, son necesarios para el desarrollo de la función

---

<sup>192</sup> Ley 30/1984, <sup>192</sup>, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

<sup>193</sup> Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

<sup>194</sup> Frese, M., y Fay, D., ob. cit.

policial. Y además, para ejercer la función policial, se precisa una serie de cualidades inherentes a la persona que, el aspirante a ocupar un puesto de policía, ha de reunir. No se trata de cualidades especiales, pero es cierto que llevar a cabo un trabajo cumpliendo con lo exigido en el artículo 5 de la Ley Orgánica 2/1986<sup>195</sup>, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad requiere no solo una aptitud adecuada sino que es necesario poseer unas herramientas actitudinales que permitan un equilibrio correcto cuando se actúa en la defensa de los derechos y libertades de los ciudadanos, como puede ser la estabilidad emocional, autoconfianza, empatía...

También es necesario, no sólo, que la organización funcione sino que funcione eficazmente, y es por este motivo por el que se precisa analizar aquellos aspectos legales que inciden en el funcionamiento de la Policía, y en concreto en los Cuerpos de Policía Local de Canarias.

Se entiende que las modificaciones que se propondrán se harán respetando los marcos generales que establece la legislación estatal porque, como ya se ha señalado, la competencia sobre la regulación en materia de Policía Local pertenece a las Comunidades Autónomas y son éstas las que han desarrollado esa normativa en el ámbito de sus competencias, por lo que perfectamente se pueden plantear mejoras o modificaciones a esas normas de desarrollo sin que por ello se vea vulnerada la ley estatal.

Dentro de los *procesos socializadores básicos*, se analiza la Formación como elemento socializador esencial y, posteriormente, la *formación de los Policías de Nuevo Ingreso (Curso Básico)*, de cara a orientar y ajustar la mejora del desempeño, claves en la incorporación al puesto de trabajo.

---

<sup>195</sup> Publicada en el BOE nº 63, de 14 de marzo de 1986.

Por último, en este apartado, también, se señala la normativa de la carrera profesional con la finalidad de proponer una serie de sugerencias para hacerla más explícita y operativa, entendiéndola como analogía del desarrollo vital.

## **2.2.1.- LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

### **2.2.1.1.- Trascendencia para la mejora del acceso y del desempeño profesional**

Con la planificación, la Organización hace una valoración sobre los medios humanos necesarios para llevar a cabo los objetivos que tiene previstos, que en el caso que nos ocupa es ese servicio público de seguridad que la Administración Pública ha de prestar a los ciudadanos. El primer elemento de que se sirve para esa planificación es la Relación de Puestos de Trabajo.

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto, así como sus características retributivas y constituye una herramienta importante si se aplica con rigor.

### 2.2.1.2.- Regulación actual

Su regulación inicial se encontraba en la Ley 30/1984<sup>196</sup>, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, en el artículo 15.1<sup>197</sup> (que ha sufrido varias modificaciones pero aún vigente) y en el artículo 16<sup>198</sup>, derogado por la Ley 7/2007<sup>199</sup>, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que la regula en el artículo 74, que se refería a las RPT que debían de crear las Corporaciones Locales.

El Tribunal Supremo<sup>200</sup> ha determinado que la naturaleza jurídica de las Relaciones de Puestos de Trabajo<sup>201</sup> son un acto-condición administrativo, ordenado y no ordenador de los efectivos públicos, aunque esta Sentencia se refiere al ámbito estatal, hay que indicar el funcionario público local se rige por la legislación estatal en aquello que le resulte de aplicación<sup>202</sup> que dada la derogación de los artículos 16 y 17 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de

---

<sup>196</sup> Publicada en el BOE nº 185, de 3 de agosto de 1984.

<sup>197</sup> «1. Las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto...».

<sup>198</sup> «Las Comunidades Autónomas y la Administración local formarán también la relación de los puestos de trabajo existentes en su organización, que deberá incluir, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los puestos, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño.  
Estas relaciones de puestos serán públicas».

<sup>199</sup> Publicado en BOE nº 89, de 13 de abril de 2007

<sup>200</sup> En la Sentencia de 5 febrero de 2014 (EDJ 2014/31816) dictada (con dos votos particulares en contrario) por la Sección 7ª, de la Sala Tercera, de lo Contencioso-Administrativo del TS, actuando como ponente el Magistrado D. Vicente Conde, en la que, por fin, se ha acordado fijar un punto y aparte en la determinación de la naturaleza jurídica de las relaciones de puestos de trabajo (RPT) que la doctrina jurisprudencial venía estableciendo, de forma vacilante, desde los años 90.

<sup>201</sup> Peña Molina, M., 2014, Revista Derecho Local, julio. Disponible en <http://www.elderecho.com>, consultada 20 de agosto de 2015.

<sup>202</sup> Según establece el artículo 3.1. del EBEP.

Reforma de la Función Pública<sup>203</sup>.

La regulación concreta para las Corporaciones Locales se encuentra en la Ley de Bases de Régimen Local<sup>204</sup> (LRBRL) y el Real Decreto Legislativo 781/1986<sup>205</sup>, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL).

Precisamente es esta naturaleza de acto administrativo pleno y completo hace que sea necesario analizar el procedimiento de aprobación de la RPT que existe en la actualidad.

La competencia para la aprobación de la RPT, evidentemente también sus modificaciones, corresponde al Ayuntamiento constituido en Pleno<sup>206</sup>, , sin que esta atribución se pueda delegar y en los municipios de gran población a la Junta de Gobierno Local<sup>207</sup>.

Es necesario, el informe o estudio del Jefe del departamento de personal<sup>208</sup> al inicio del expediente a instancia de Alcaldía, o del Concejal Delegado, en su caso. Que deberá contener de forma precisa la ordenación de personal que se propone, es decir, deberá llevarse a cabo una descripción detallada de los puestos, retribución, complementos, funciones, provisión y acceso.

Posteriormente, se requiere la negociación con los representantes

---

<sup>203</sup> Derogada por la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (Disposición Derogatoria única b).

<sup>204</sup> Publicada en BOE nº 80, de 03 de abril de 1985. Artículo 90.

<sup>205</sup> Publicado en BOE nº 96, de 22 de Abril de 1986. Artículos 126,127 y 129.3.

<sup>206</sup> Según lo prevé el art. 22.2.i) LRBRL.

<sup>207</sup> Según el art. 127 LRBRL.

<sup>208</sup> Por aplicación analógica del art. 126.1 TRRL,

sindicales<sup>209</sup>. Seguidamente un informe con una propuesta de acuerdo que debe elaborar el departamento de personal correspondiente de Corporación Local de que se trate que puede o no introducir las modificaciones resultantes de las negociaciones sindicales<sup>210</sup>.

Si se introdujesen modificaciones, esta propuesta debe ser sometida al dictamen de la Comisión Informativa correspondiente<sup>211</sup>, que será el Pleno del Ayuntamiento o la Junta de Gobierno Local en los Municipios de régimen de gran población<sup>212</sup>.

Para la aprobación se requiere mayoría simple ya que no se exigen quórum alguno.

Y surtirá efectos desde el mismo momento de su aprobación, ya que aunque se exige su publicación, no es ésta una condición necesaria para su eficacia sino como medio de publicidad para que pueda ser conocida por los interesados<sup>213</sup>, porque como se considera un acto administrativo surtiría efectos desde su aprobación, si bien se exige su publicación, no como requisito de eficacia, sino para que puedan ser conocidas por los interesados, remitiéndose, por último, a la Administración General del Estado y, en su caso, a la Comunidad Autónoma.

Con la aprobación de la RPT la Administración Pública ha realizado el

---

<sup>209</sup> Sentencia de 27 de enero de 2011 (EDJ 2011/6773): *"la observancia del requisito de la negociación obligatoria comporta que se haya ofrecido la posibilidad de llevarla a cabo por quien tiene la obligación de promoverla, pero su cumplimiento **no impone** que la actividad desarrollada con esa finalidad haya culminado necesariamente en un resultado positivo de coincidencia plasmado en la perfección de un determinado pacto o acuerdo..."*.

<sup>210</sup> De conformidad con lo dispuesto en el art. 175 del Real Decreto 2568/1986, de 28 noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (ROF), publicado en el BOE nº 305, de 22 de diciembre de 1986.

<sup>211</sup> Por exigencia del art. 123.1 ROF.

<sup>212</sup> De acuerdo con lo dispuesto los arts. 22.2.i) y 33.2.f) LRBRL.

<sup>213</sup> STS de 26 de mayo de 1998 (EDJ 1998/14707),

primer paso para la planificación de la estructura del Cuerpo de Policía Local de la Corporación Local correspondiente y para que esta RPT sea eficaz deberá contener todas las plazas de nueva creación que sean necesarias para permitir de esta forma, que los objetivos que tiene la Policía Local se puedan cumplir al disponer de los medios humanos necesarios para ello.

## **2.2.2.- LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO**

### **2.2.2.1.- Trascendencia para la mejora del acceso y del desempeño profesional**

La Oferta de Empleo Público (OEP) es el siguiente instrumento con el que cuenta la Organización, Administración Pública, para planificar la estructura de la Policía Local ya que en la OEP, se dispone que a esas plazas de nueva creación se le sumarán las vacantes producidas en la organización hasta el momento de la celebración de las pruebas selectivas.

Cada una de las Administraciones Públicas actúa, en cumplimiento de sus fines, con personalidad jurídica única. Por ello, y en función de sus necesidades, tienen competencias para planificar sus recursos humanos, ofertando las plazas necesarias y estableciendo los mecanismos de selección que consideren más idóneos para elegir a los candidatos, respetando siempre la normativa legal<sup>214</sup>.

Las Administraciones Públicas seleccionan su personal de acuerdo con su Oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición, en los que se garantizan los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

---

<sup>214</sup> <http://www.mjusticia.gob.es.>, consultada 20 de agosto de 2015.

### 2.2.2.2.- Regulación actual

La Oferta de Empleo Público, debe ser aprobada en el primer trimestre de cada año y tiene como finalidad cubrir las necesidades de recursos humanos o de personal que tiene el Cuerpo de Policía Local.

Por su parte, las Corporaciones Locales deben de crear su OEP siguiendo los criterios fijados en la normativa básica estatal. De ahí que la selección de todo el personal se realice a través de convocatoria pública<sup>215</sup>. Así lo establece también el del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local<sup>216</sup>.

En cuanto su naturaleza jurídica, y siguiendo a Reinoso Carriedo<sup>217</sup>, *“encontramos sentencias para todos los gustos”*<sup>218</sup>, en una se otorga carácter de acto administrativo y en otra la considera como una disposición de carácter general.

El procedimiento de elaboración y aprobación es un tanto complejo según

---

<sup>215</sup> Art. 91 LBRL.

<sup>216</sup> Art. 128: *“Las Corporaciones Locales aprobarán y publicarán anualmente, dentro del plazo de un mes desde la aprobación de su Presupuesto, la Oferta de Empleo público para el año correspondiente, ajustándose a la legislación básica del Estado sobre función pública y a los criterios que reglamentariamente se establezcan en desarrollo de la normativa básica estatal para su debida coordinación con las ofertas de empleo del resto de las Administraciones Públicas”*.

<sup>217</sup> Reinoso Carriedo, A. 2007. *“Las Ofertas de empleo público tras la reciente aprobación del EBEP. Principio de Anualidad”*. Disponible en <http://www.administracionpublica.com>, consultada el 20 de agosto de 2015.

<sup>218</sup> STS de fecha 14 de febrero de 1989, que la considera como acto administrativo de carácter general destinado a una pluralidad de personas, negándole la naturaleza de disposición de carácter general. Y STS de fecha 16 de marzo de 1993, que le otorga naturaleza de disposición de carácter general.



la redacción del artículo 70<sup>219</sup> del EBEP que la jurisprudencia<sup>220</sup> interpreta como que es preciso, antes de la OEP, realizar concurso de traslados entre funcionarios de las distintas Administraciones Públicas, en este caso estaríamos hablando de concurso de traslado entre los diferentes Cuerpos de Policía Local de Canarias.

De otra parte, la Oferta de Empleo Público, al igual que la RPT, debe negociarse con los representantes sindicales en todo lo referente a su preparación, diseño y criterios generales según establecen la Ley 9/1987<sup>221</sup>, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y el EBEP<sup>222</sup>.

La aprobación<sup>223</sup> compete al Sr. Alcalde de la Corporación dentro del mes siguiente a la aprobación de los Presupuestos de la Corporación, y el Decreto deberá inscribirse en el Libro de Resoluciones de la Presidencia, dando cuenta al Pleno<sup>224</sup>. En los Municipios de gran población debe aprobarla la Junta de Gobierno Local. Aprobada la OEP, las Corporaciones locales deberán remitir el acuerdo a la Administración del Estado<sup>225</sup>.

---

<sup>219</sup> *“Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de Empleo Público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un 10% adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la Oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años”.*

<sup>220</sup> SSTs de 12 de marzo de 27 de julio de 2001.

<sup>221</sup> Publicado en BOE nº 144 de 17 de Junio de 1987. Artículos 32.c,

<sup>222</sup> Artículo 37.1l del EBEP.

<sup>223</sup> Arts. 21.1.g) y 34.1.g) LBRL, modificada por Ley 11/1999, de 21 de abril.

<sup>224</sup> Art. 127.1.h LBRL.

<sup>225</sup> Art. 56.1 LBRL.

Los efectos que la aprobación y publicación de la OEP produce<sup>226</sup>:

- a) Las Entidades locales se ven obligadas a la aprobación de las bases y convocatorias de acceso a cada prueba selectiva.
- b) No se podrán cubrir de forma interina aquellas plazas que no estén incluidas en la OEP, salvo que esas vacantes producidas con posterioridad o que no se hayan cubierto una vez ofertadas y convocadas<sup>227</sup>. Podrá nombrarse personal interino para plazas no incluidas en la OEP, salvo las vacantes producidas con posterioridad o en el supuesto de que no se cubran las vacantes ofertadas y convocadas.
- c) No debe revocarse ni modificarse de oficio salvo por razones legalmente previstas<sup>228</sup>.
- d) Y evidentemente, la OEP debe de publicarse antes que las convocatorias para la provisión de las plazas ofertadas<sup>229</sup>.

Hasta este punto, toda la normativa, como se ha visto, es general, de aplicación a todas las Administraciones Públicas, criterios que se deben de respetar por igual sea cual sea el ámbito en el que se realicen tanto la RTP como la OEP.

---

<sup>226</sup> Bocinos Rioboó, M. I., 2010, *Instrumentos de ordenación de la gestión de recursos humanos, especial referencia a la Administración Local (II)*, Revista CEMCI nº 8, pág. 17.

<sup>227</sup> Disp. Adic. Primera RD 896/1991, de 7 de junio, art. 128.2 TRRL, y art. 10 de la LEBEP.

<sup>228</sup> Arts. 102 y 103 LRJ-PAC.

<sup>229</sup> Arts. 1.3 LMRFP y 91 LBRL.

### **2.2.3. LOS PROCESOS DE SELECCIÓN**

#### **2.2.3.1.- Trascendencia para la mejora del acceso y del desempeño profesional**

Para hacer efectivas esas previsiones de recursos humanos contempladas en la RPT y en la OEP, se han de elaborar las bases de las convocatorias de esas plazas, teniendo que en cuenta que para una selección eficaz es imprescindible que se vincule la selección a las características del puesto a desempeñar y, por consiguiente, exigiendo las variables individuales necesarias para ese puesto ofertado.

Es a partir de este punto donde las Comunidades Autónomas, respetando la norma estatal, pueden adaptar sus normas y mejorar esos procesos selectivos, en este caso la propuesta va dirigida a la Comunidad Autónoma de Canarias, en concreto a los procesos selectivos para policías locales de nuevo ingreso, de aquellos que acceden por primera vez a un puesto de policía local, con el objetivo de que, de esa selección, resulten aquellos que realmente tengan la capacitación adecuada para el puesto a desempeñar por se éste asunto que se trata en esta tesis.

#### **2.2.3.2.- Regulación actual**

*La selección de personal es el proceso por el que las Administraciones Públicas deciden cuál de los aspirantes a una determinada plaza es el más apto*

*para desempeñarla. En otras palabras, la selección de personal es un proceso de toma de decisión sobre el ajuste de los candidatos a los puestos ofertados*<sup>230</sup>.

Por sus características, es uno de los procesos más importantes de la gestión integrada de los recursos humanos en las organizaciones, ya que condiciona la eficacia de la gestión una vez que se efectúa la selección. En efecto, si la selección de personal se realiza de forma correcta hace posible que el elemento humano que se incorpore tenga un rendimiento elevado y, por tanto, eficaz. Demostrando, dadas estas características, ese mismo rendimiento elevado en el aprovechamiento de la formación o en las posibilidades de promoción, lo que colocará a la Organización dentro de los márgenes de eficacia y eficiencia esperados (ya sean éstas la Administración General del Estado, la Administración Autonómica o Administración Municipal) y, en general, tendrá un adecuado nivel en todos los procesos finales que tienen que ver con éxito el de aquéllas<sup>231</sup>.

Pero es imprescindible tener en cuenta que la Administración Pública debe sujetarse al mandato constitucional, debiendo ser garantista con los ciudadanos que deseen acceder a los puestos ofertados.

El EBEP es la norma fundamental básica por la que han de regirse estos procesos selectivos, que ya desde su exposición de motivos establece que en materia de acceso al empleo público, los principios reguladores del mismo han de ser los de igualdad de oportunidades, mérito y capacidad, así como

---

<sup>230</sup> F. Salgado, J y Moscoso, S., 2008. *Selección de Personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica*. Revista: Papeles del Psicólogo,. Vol. 9 (1), pág.16-24

<sup>231</sup> F. Salgado, J. "Selección de Recursos Humanos por competencias en las Administraciones Públicas: evidencias basadas en la investigación", disponible en <http://cemical.diba.cat/>, consultada 20 de agosto de 2015.

transparencia y agilidad. Incluye también como principios rectores<sup>232</sup>, los de profesionalidad e independencia de los miembros de los órganos de selección y el criterio favorable a la paridad de género<sup>233</sup>.

Específico sobre selección de personal es el Capítulo I del Título IV, sobre el acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio. Proclama el derecho de todos los ciudadanos a acceder a la función pública<sup>234</sup> según los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad<sup>235</sup>.

La selección ha de hacerse a través de procedimientos que garanticen los principios de publicidad de la convocatoria y sus bases, de transparencia, imparcialidad. Respecto a los órganos de selección obliga a la profesionalidad, independencia y discrecionalidad técnica en su actuación<sup>236</sup>.

Para el desarrollo de esta tesis es primordial el artículo 61 del EBEP que se transcribe a continuación para una mayor comprensión:

**“Sistemas selectivos**

*1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.*

*Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.*

*2. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo*

---

<sup>232</sup> Art. 1.3 b) EBEP y en el art. 18.1 EBEP hace referencia a los procesos selectivos e indica que “la promoción interna se realizará mediante procedimientos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad”

<sup>233</sup> Art. 61 del EBEP, por lo que habrá que estar a lo que se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, publicada el BOE nº 71 de 23 de marzo de 2007.

<sup>234</sup> Art. 55.1. EBEP.

<sup>235</sup> Art. 55.2 EBEP.

<sup>236</sup> Art. 55.2 EBEP.

*convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean precisas.*

*Las pruebas podrán consistir en la comprobación de los conocimientos y la capacidad analítica de los aspirantes, expresados de forma oral o escrita, en la realización de ejercicios que demuestren la posesión de habilidades y destrezas, en la comprobación del dominio de lenguas extranjeras y, en su caso, en la superación de pruebas físicas.*

**3.** *Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.*

**4.** *Las Administraciones Públicas podrán crear órganos especializados y permanentes para la organización de procesos selectivos, pudiéndose encomendar estas funciones a los Institutos o Escuelas de Administración Pública.*

**5.** *Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos.*

**6.** *Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.*

*Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.*

**7.** *Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos.*

*Las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las Organizaciones Sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.*

**8.** *Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.*

*No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera.*

Efectivamente en el apartado 2 se indica, como se ha venido diciendo a lo largo de este trabajo, que las pruebas a superar han de estar en consonancia con el puesto que se va a desempeñar, y las pruebas que se exigen a la Policía Local en la Comunidad Autónoma de Canarias son todas las que se enumeran en este apartado, así lo desarrolla el Decreto 178/2006<sup>237</sup>, de 5 de diciembre, que establece las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias y que se verá con detenimiento en el epígrafe 2.3.3 de este capítulo.

Y también es de suma importancia el apartado 5 del ya citado artículo 61, ya que aglutina todas esas pruebas de las que se viene hablando y que son necesarias perfeccionar para que el resultado de la selección sea el idóneo y que nos ayudará en la propuesta que se hará.

Ya que como se señala, la Administración Pública puede, según esta legislación, emular la metodología y las herramientas que utilizan las empresas regidas por el derecho privado a excepción, claro, del reclutamiento previo que como se indicó va en contra de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

---

<sup>237</sup> Publicado en BOC nº 244, de 19 de Diciembre de 2006

Existen otras normas que ha de tener en cuenta obligatoriamente al diseñar los procesos selectivos para las Administración Pública Local<sup>238</sup> pero que en este estudio no se analizarán por no venir al caso.

Hasta aquí se configuran los recursos de los que dispone la Administración Pública para estructurar sus organizaciones, colectivos, servicios... o Cuerpos de Policía Local. Todos los instrumentos enumerados corresponden a la Planificación de los recursos, en este caso, humanos para que se puedan conseguir los objetivos que se pretenden con medios necesarios.

## **2.2.4.- LA FORMACIÓN**

### **2.2.4.1.- Trascendencia para la mejora del acceso y del desempeño profesional**

La formación como elemento de Planificación de la Administración Pública hay que incluirla tanto en la selección, como condición sine qua non para el acceso, condicionando éste a que se superen los cursos que preparan a los aspirantes para las funciones que van a desempeñar, como en los procesos de socialización donde se implica al trabajador de forma activa a participar en los

---

<sup>238</sup> Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en la parte que no ha sido derogada por el EBEP de su Capítulo IV, artículos del 19 al 22.

Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, Título VII "Personal al servicio de las entidades locales", arts. 89 a 104 y 127.h).

Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, Título VII "Personal al servicio de las entidades locales", arts. 126 A 177 Y Disposición Final Séptima que señala como preceptos básicos los artículos: 151.a, 167 y 169).

Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local (en los preceptos que tienen el carácter de bases), publicado en el BOE nº 142 de 14 de junio de 1991.



objetivos de la Organización.

Como señala Jiménez Asensio<sup>239</sup>: *“si se realiza un somero examen de la legislación española en materia de función pública desde el siglo XIX hasta la actualidad, bien se podrá concluir que la formación de funcionarios públicos ha tenido un reflejo marginal en esa evolución normativa”*.

Así tanto en el Decreto de Bravo Murillo de 1852 como en el Estatuto Maura de 1918, y en general en las leyes de principios de siglo XX referidas a esta materia, sólo se hacía referencia a la titulación académica necesaria para el ingreso en la Administración, sin ir más allá, no considerando la formación de los funcionarios como una necesidad. De hecho, La primera referencia a la formación de los funcionarios se realiza en la Ley de Funcionarios Civiles, de 1964<sup>240</sup>.

Y así sigue durante la primera década constitucional donde tampoco hubo una regulación específica de la formación, y la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, tampoco da importancia a la formación y cuando lo hace se refiere únicamente a la Administración del

---

<sup>239</sup> Jiménez Asensio, R. 2010. *“La formación de los empleados públicos tras el EBEP: ¿cambio de paradigma?”*, Revista Vasca de Administración Pública, núm. 87-88, págs.: 637-688.

<sup>240</sup> BOE nº 40, de 15 de febrero de 1964, arts. 22 y 33 a 35, todavía vigentes:

*“Artículo 22*

*Al Centro de Formación y Perfeccionamiento de Funcionarios competen las tareas de selección, formación y perfeccionamiento de los funcionarios de los Cuerpos Generales de la Administración civil del Estado y cuantas le confiere la presente Ley.*

*Perfeccionamiento*

*Artículo 33*

*Los funcionarios de los Cuerpos generales tienen el deber de asistir, previa autorización del Subsecretario del Departamento en que presten sus servicios, a cursos de perfeccionamiento con la periodicidad y características que establezca la Presidencia del Gobierno, sin perjuicio de las enseñanzas que se organicen en cada Ministerio en relación con la materia de su competencia.*

*Artículo 34*

*Los diferentes Departamentos ministeriales, en colaboración con el Centro de Formación y Perfeccionamiento de Funcionarios, podrán organizar cursos de perfeccionamiento para los funcionarios de los Cuerpos especiales.*

*Artículo 35*

*Los distintos grados y cursos de perfeccionamiento seguidos por los funcionarios, así como los certificados de aptitud y de estudios, se anotarán en la hoja de servicios de los interesados.”*

Estado<sup>241</sup>.

#### **2.2.4.2.- Regulación actual**

Es a partir del EBEP cuando realmente se puede hablar de un cambio en el sistema de formación en las Administraciones que si bien no regula la formación de forma específica sí lo hace de forma transversal, la formación está presente en todos los momentos de la gestión de personas en las Administraciones Públicas<sup>242</sup>.

En el EBEP, la formación se presenta como un el instrumento básico que es y de la forma en la que se ha venido estudiando a lo largo de esta tesis, al estar presente en las decisiones de tipo organizativo como en las de gestión de personal ya que la finalidad última que tienen la formación es, como señala Jiménez Asensio, el derecho a la buena Administración que tienen los ciudadanos.

Así pues, algunos de los artículos del EBEP en los que se puede encontrar esa referencia a la formación son:

- Artículo 14 g), el derecho, en horario laboral, a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos, por parte del empleado público.
- Artículo 20.3, la formación se incluirá en los efectos de la evaluación del desempeño.
- Artículo 37.1 f), que considera como materia objeto de negociación “los

---

<sup>241</sup> Art. 19, derogado.

<sup>242</sup> Jiménez Asensio, R ob. cit.

criterios generales de los planes y fondos para la formación”

- Artículo 48. d), se considera como permiso de los funcionarios públicos la asistencia a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- Artículo 54.8., que considera una obligación del funcionario público, el mantener actualizada su formación y cualificación.
- En los artículos 56 y 61.2., establece que en los sistemas de acceso al empleo público se requiere la acreditación de la formación y la selección de aquellos que estén debidamente capacitados mediante la idoneidad de las pruebas en relación de las funciones y tareas del puesto de trabajo.
- Artículo 61.5., la exigencia de superar los cursos y periodos de prácticas.
- En los artículos 75 y 76, donde se hace referencia a la formación previa al exigir titulación para el acceso al empleo público en general y a la función pública en particular.

Queda expuesto de esta forma el marco legal estatal en el que se regulan todos los aspectos que corresponden a la Planificación de la Administración y que son los referentes que hay que tener en el punto de mira a la hora de elaborar un proceso selectivo acorde con las funciones a desempeñar por la Policía Local, queda para el epígrafe posterior el estudio de la normativa específica de las diferentes Comunidades Autónomas, en el ámbito de su competencia, han desarrollado a partir de estas normas generales y que afectan ya de manera directa a las Policía Locales de cada Comunidad.

## 2.2.5- LA CARRERA PROFESIONAL

Este apartado se tratará someramente por no ser el tema a tratar en esta tesis, pero conviene señalar que como proceso socializador en una empresa, y, en concreto, en la Administración Pública es fundamental el desarrollo de la carrera profesional ya que es esa etapa en la que el trabajador acumula la experiencia en el puesto de trabajo, desarrollando una visión más amplia de su trabajo y su papel en la organización.

La carrera profesional es un elemento fundamental en esa estructura de la Administración Pública, en la que deben estar integrados todos los elementos que componen el sistema de recursos humanos, y que se han señalado en los epígrafes anteriores, así la carrera profesional ha de estar conectada a la formación y, por supuesto, con la provisión y estructura de los puestos de trabajo.

La definición de “carrera profesional” se encuentra en el artículo 16.2 del EBEP donde se indica:

*“La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad”.*

La regulación de la Carrera Profesional en el EBEP, que se reconoce como un derecho, se concreta en el Capítulo II del Título III, concretamente de los artículos 16 a 19, pero lo más relevante es que la entrada en vigor de estos artículos queda condicionada a lo que establezcan las Leyes que desarrollen el EBEP en las respectivas Comunidades Autónomas. Se trata pues, de trata de una normativa básica que ofrece al legislador autonómico diversas opciones

para configurar su propio modelo de carrera profesional que como se verá, se diseñado de diferente forma en las distintas Comunidades Autónomas.

### **2.2.6.- CONCLUSIÓN**

En definitiva, el marco normativo por el que debe regirse la Administración Pública, como organización para la que se ejerce el desempeño tratado en este trabajo, es amplia, y aquí se esbozan las normas básicas, es decir, aquellas que establece el Estado como referentes y comunes a todas las Administraciones Públicas Locales, tanto Autonómicas como Municipales, que necesariamente han de tener en cuenta para el ejercicio de sus potestades en esta materia y que, como se verá en el epígrafe siguiente, se traduce en un desglose de Leyes, Decretos y Órdenes, dictadas por las Comunidades Autónomas que ofrecen un panorama variopinto sobre los mismos aspectos.

### **2.3.- EL RÉGIMEN JURÍDICO ESPECÍFICO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL POLICIAL**

Se ha indicado que son muchos los aspectos que regulan el desempeño profesional policial: Relación de Puestos de Trabajo, Oferta de Empleo Público, Procesos de Selección, Evaluación del Desempeño, y la Carrera Profesional.

En esta tesis no se pueden abarcar todos estos aspectos por lo que es necesario concretar en aquél que, a su vez, incluye varios apartados y que es

sobre el que se asienta el estudio empírico que fundamenta la propuesta de cambio y éste el de los procesos de selección de la Policía Local

### **2.3.1. RÉGIMEN JURÍDICO POLICIAL ESTATAL**

Dada la primacía que la Constitución Española da a la seguridad ciudadana estableciendo, además de un conjunto de derechos de los ciudadano, una serie de elementos jurídicos para su defensa, no debe extrañar que las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad tengan un régimen jurídico específicamente diseñado e incluido dentro del Título V, “Del Gobierno y la Administración”, en el artículo 104:

*“1. Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, bajo la dependencia del Gobierno, tendrán como misión proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana.*

*2. Una ley orgánica determinará las funciones, principios básicos de actuación y estatutos de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad”.*

Siguiendo este mandato constitucional se publica la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (LOFCS), cuyo objetivo es, según la primera parte del preámbulo, apartado b):

*“el diseño de las líneas maestras del régimen jurídico de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en su conjunto, tanto de las dependientes del Gobierno de la Nación como de las Policías Autónomas y Locales, estableciendo los principios básicos de actuación comunes a todos ellos y fijando sus criterios estatutarios fundamentales”.*

Bien es en esta LOFCS, donde se establece, en el artículo 2, que son Fuerzas y Cuerpos de Seguridad las dependientes del Gobierno de la Nación,

esto es Policía Nacional<sup>243</sup> y Guardia Civil, las dependientes de las Comunidades Autónomas, que en la actualidad son Cuerpo General de la Policía Canaria<sup>244</sup>, Policía Foral de Navarra<sup>245</sup>, *Ertzaintz*<sup>246</sup>, *Mossos d'Esquadra*<sup>247</sup>, y las dependientes de las Corporaciones Locales, que el artículo 52 de la citada Ley denomina Cuerpos de Policía Local, aunque en determinadas Comunidades Autónomas las Leyes de Coordinación les da la denominación de Policía Municipal (Madrid)<sup>248</sup> o Guardia Urbana (Cataluña)<sup>249</sup>.

Pasando ahora a la regulación específica de las Policías Locales, la Constitución de 1978<sup>250</sup> reconoce a las Comunidades Autónomas la competencia de:

*“La vigilancia y protección de sus edificios e instalaciones. La coordinación y demás facultades en relación con las policías locales en los términos que establezca una ley orgánica”.*

Por lo que poniendo en relación este artículo con el artículo 52.1 de la LOFCS, donde señala que se regirán, además de por esta ley, por las

---

<sup>243</sup> Nueva denominación dada por la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, publicada en el BOE 180, de 29 de julio.

<sup>244</sup> Denominación dada por la Ley 2/2008, de 28 de mayo, del Cuerpo General de la Policía Canaria, en su artículo 1, publicada en el BOE nº 175, de 21 de julio de 2008.

<sup>245</sup> Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo, de las Policías de Navarra, en su artículo 2.c (BOE nº 110, de 26 de abril de 2007). Esta Ley ha sido modificada por la Ley Foral 15/2015, de 10 de abril, pero no afecta al citado artículo, publicada en el BOE nº 15, de 16 de junio de 2015.

<sup>246</sup> Denominación dada por la Ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco, en su artículo 5.2, publicada en el BOE nº 39, de 15 de febrero de 2012.

<sup>247</sup> Ley 10/1994, de 11 de julio, de la Policía de la Generalidad-«Mossosd'Esquadra», en su artículo 1, BOE nº 1992, de 12 de agosto de 1994.

<sup>248</sup> Ley 4/1992, de 8 de julio, de Coordinación de Policías Locales, de la Comunidad de Madrid, artículo 3, publicada en el BOE nº 200, de 20 de agosto de 1992.

<sup>249</sup> Ley 16/1991, de 10 de julio, de Policías Locales, de la Comunidad Autónoma de Cataluña, artículo 2.3, publicada en el BOE 190, de 9 de agosto de 1991.

<sup>250</sup> Art.148.1.22.

disposiciones que dicten las Comunidades Autónomas y por los Reglamentos específicos que se dicten en cada Cuerpo de Policía Local, esto es, en cada uno de los Ayuntamientos donde exista Policía Local <sup>251</sup>, resulta que será competencia de los gobiernos autonómicos la regulación de las Policías Locales de su respectiva Comunidad Autónoma, respetando siempre los principios básicos establecidos en la LOFCS.

Además toda la normativa que dicten las Comunidades Autónomas han de respetar lo que ya estudiado en la legislación estatal que afecta al desempeño profesional ya que, evidentemente, está entrelazado.

### **2.3.2.- REGULACIÓN AUTONÓMICA**

Como se viene indicando, todas las Comunidades Autónomas tienen leyes que regulan a sus respectivas Policías Locales, dentro del marco competencial establecido por la Constitución y la LOFCS. En las que hay Policía autónoma, además, las leyes regulan sistema de seguridad conjunto como se verá a continuación. La excepción la presentan las dos Ciudades Autónomas, precisamente por ser ciudades, la regulación de su Policía Local se hace a través de Reglamentos <sup>252</sup>.

La regulación autonómica en materia policial es variada, no se limita a leyes de coordinación, existe un amplio desarrollo de las mismas al objeto de

---

<sup>251</sup> Disposición transitoria cuarta del Real Decreto Legislativo 781/1986<sup>251</sup>, puede ser en Municipios con una población superior a 5.000 habitantes

<sup>252</sup> Reglamento de la Policía Local de la Ciudad Autónoma de Ceuta, publicado en el BOCCE nº 4.120, de 11 de julio de 2002.

Reglamento de la Policía Local de la Ciudad Autónoma de Melilla, publicado en el BOME nº 4648, de 2 de octubre de 2009.



regular todos los aspectos que rigen el desempeño profesional con la finalidad de que todas las Policías dependientes de ese territorio autónomo se rijan por un mismo marco legal y tengan, por tanto, criterios uniformes.

Se insiste en que el análisis siguiente se centra en el contenido de los procesos selectivos, y más concreto, las pruebas psicotécnicas exigidas para el acceso al puesto de Policía o Agente (la denominación depende de la Comunidad Autónoma), que es el empleo inicial en la escala básica de toda plantilla de Policía.

También se analizará el curso de formación básico, entendiendo por éste aquél en el que se instruye inicialmente al opositor en todas aquellas materias que necesita conocer para el puesto que va a desempeñar y el período de prácticas, en los casos que así se requiera, y que cada Autonomía establece como requisito indispensable para aprobar el proceso selectivo.

El criterio que se ha seguido para el análisis de la normativa no es otro que el orden alfabético por considerar que todas son igualmente importantes.

### **2.3.2.1.- COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA**

En Andalucía, la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales<sup>253</sup>, regula en el Título V el sistema de ingreso, promoción, movilidad y formación, y en el artículo 42 establece que un Decreto de del Consejo de Gobierno regulará los procedimientos selectivos, teniendo en cuenta los criterios establecidos en la legislación estatal y a los que ya se hizo referencia en el epígrafe 2 de este trabajo y la Disposición final da la autorización al Consejo

---

<sup>253</sup> Publicada en el BOE nº 10, de 11 de enero de 2002

de Gobierno para dictar todas las normas necesarias para el desarrollo de esta Ley.

En virtud de este mandato, se dicta el Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local<sup>254</sup>, donde se regula detalladamente todos los aspectos del ingreso, facultando, en la disposición final primera a la Consejería de Gobernación a aprobar todas las disposiciones necesarias para el desarrollo del decreto.

Así se publica la ORDEN de 22 de diciembre de 2003<sup>255</sup>, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, donde se pormenoriza el contenido por el que deben regirse todos los procesos selectivos de Policía Local que se realicen en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Destacar de esta Orden que en el anexo IV se regulan las pruebas psicotécnicas, que constará de valoración de aptitudes, donde se comprueba el nivel intelectual, y una valoración de actitudes y personalidad, que deben orientarse a evaluar los rasgos más significativos para el desempeño policial: estabilidad emocional, autoconfianza, capacidad empática e interés por los demás, habilidades interpersonales, control adecuado de la impulsividad, ajuste personal y social, capacidad de adaptación a normas, capacidad de afrontamiento al estrés y motivación por el trabajo policial. Y En los puestos que impliquen mando, se explorarán además las capacidades de liderazgo,

---

<sup>254</sup> Publicado en el BOJA nº 144, de 29 de julio de 2003.

<sup>255</sup> Publicada en el BOJA nº 2, de 5 de enero de 2004.

organización, planificación y toma de decisiones.

Se tratan de variables encaminadas a determinar la capacidad del aspirante para desempeñar el puesto de policía local aunque no se establecen variables para conocer enfermedades patológicas que sean incompatibles con el desempeño policial.

En el mismo proceso selectivo se obliga a superar un curso de ingreso, artículo 43 de la ya citada Ley de Coordinación, previo nombramiento como funcionario en prácticas. Y en el Decreto 201/2003<sup>256</sup>, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local, establece que la duración mínima de estos cursos ha de ser de 1.300 horas<sup>257</sup>, dejando el desarrollo del mismo al Consejo Rector Escuela de Seguridad Pública de Andalucía<sup>258</sup>. No concreta el tiempo que se dedicará a la parte teórica y qué a la parte práctica, si es que se exigen prácticas porque en la norma no se prevé.

### **2.3.2.2.- COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN**

En Aragón, la Ley 8/2013, de 12 de septiembre, de Coordinación de Policías Locales de Aragón<sup>259</sup>, se determina también, en el artículo 23, los criterios de selección, ingreso y movilidad y remite al desarrollo que debe hacer

---

<sup>256</sup> Publicado en el BOJA nº 144, de 29 de julio de 2003. Que establece en la Disposición derogatoria que queda derogada la ley 7/1987, de 15 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Aragón y la ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración local de Aragón, en lo relativo a la determinación de las categorías en que se estructuran los Cuerpos de Policía Local.

<sup>257</sup> Art. 13 del Decreto 201/2003.

<sup>258</sup> Art. 32 del Decreto 201/2003.

<sup>259</sup> Publicada en el BOE nº 260, de 30 de octubre de 2013.

el Gobierno de Aragón para fijar las bases y programas mínimos de las convocatorias, dando un plazo de dieciocho meses para su publicación, pero hasta la fecha no se ha producido, por lo que en lo que no se oponga a ésta, se aplica el Decreto 222/1991<sup>260</sup>, de 17 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento marco de organización de las Policías Locales ya que la nueva ley no lo deroga expresamente.

Por lo tanto, la Comunidad Autónoma de Aragón no tiene orden que desarrolle el Decreto, regulándose las pruebas selectivas en el artículo 31.

Las pruebas consistirán, además de las pruebas teóricas y prácticas, se deben incluir, como mínimo, pruebas de aptitud psicotécnica, dirigida a determinar la aptitud psicológica y adecuación al perfil del puesto de trabajo a desempeñar, no incluye pruebas de inteligencia, dejando a los ayuntamientos la elección del sistema que consideren más conveniente.

La formación básica en Aragón, regulada por el Decreto 222/1991<sup>261</sup>, que todavía se encuentra en vigor<sup>262</sup>, establece que el Curso de Formación Básica no debe tener una duración inferior a dos meses y no hace mención alguna al periodo de prácticas, por lo que habrá que estar a la organización del Curso Básico para que se determine el mismo. Según la Resolución del 14 de abril de 2014, del Director del Instituto Aragonés de Administración Pública por la que se convoca la XXI del Curso de Formación para ingreso en los Cuerpos de Policía Local, el curso será de 253 horas lectivas y las prácticas serán voluntarias y no

---

<sup>260</sup> Publicado en el BOA nº 1, de 3 de enero de 1992.

<sup>261</sup> Art. 31 del Decreto 222/1991.

<sup>262</sup> Así lo demuestra la Resolución de 14 de abril de 2014, del Director del Instituto Aragonés de Administración Pública, por la que se convoca la edición XXI del curso de Formación para ingreso en los Cuerpos de Policía Local de Aragón, publicada en el BOA nº 84, de 2 de mayo de 2014.

pueden coincidir con el horario del curso.

Se comienza ya a ver cómo entre las dos Autonomías citadas no hay concordancia en la formación que se debe dar a los nuevos policías, el número de horas es completamente dispar y las prácticas, que en Aragón aparecen recogidas, se establecen como voluntarias.

### **2.3.2.3.- COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ISLAS BALEARES**

Baleares que tiene, también, una normativa relativamente reciente, la Ley 4/2013, de coordinación de las Policías Locales de las Illes Balears<sup>263</sup>, sí la ha desarrollado en el Decreto 28/2015<sup>264</sup>, de 30 de abril, por el que se aprueba el Reglamento marco de coordinación de las policías locales de las Illes Balears<sup>265</sup>, es aquí donde exige pruebas de aptitud psicológicas y de personalidad, determinados por un profesional de la psicología (que será asesor del tribunal calificador), aunque el Consejero de Administraciones Públicas puede determinar cuál es el perfil competencial para cada una de las categorías de Policía Local.

En el Anexo 7, apartado 2., remite a los perfiles generales y específicos que exigen las bases de la convocatoria. No se relacionan los aspectos

---

<sup>263</sup> Publicada en el BOE nº 203, de 24 de agosto de 2013. Que deroga la Ley 6/2005, de 3 de junio, de coordinación de las policías locales de las Illes Balears, y las disposiciones de rango igual o inferior que se opongan a lo que prevé esta ley, según su Disposición Derogatoria.

<sup>264</sup> Publicado en el BOIB nº 67, de 2 de mayo de 2015. Que deroga, entre otras normas, el Decreto 70/1989, de 6 de julio, de establecimiento de las normas marco a las que tienen que ajustarse los a) reglamentos de las policías locales de las Illes Balears. Decreto 72/1989, de 6 de julio, de bases y ejercicios para el ingreso en las diversas categorías de la policía municipal de las Illes Balears. Y el Decreto 146/2001, de 21 de diciembre, por el que se establecen la formación, el ingreso y la movilidad de los policías locales de la comunidad autónoma de las Illes Balears.

<sup>265</sup> Art. 145.2.d) del Decreto 28/2015.

concretos que se deben de medir.

La particularidad que tiene esta Comunidad Autónoma es que el Instituto de Seguridad Pública de las Illes Balears<sup>266</sup> realiza los Cursos de Formación Básicos antes de la fase de oposición a la plaza de Policía Local cualquier Municipio balear<sup>267</sup>, mediante un proceso de selección regulado en el Decreto 28/2015<sup>268</sup>, dejándose el período de prácticas para cuando se haya superado la preceptiva oposición a la Policía Local que también tienen una regulación concreta en el mismo Decreto<sup>269</sup>, pero no se indica el número de horas, que se deja para resolución posterior.

Proceso selectivo novedoso ya que para poder acceder a la plaza de Policía Local se ha de haber realizado el curso básico, es decir, se realiza un proceso selectivo para acceder al curso básico y después, una vez aprobado, se accede los Cuerpos de Policía Local de los diferentes Municipios.

#### **2.3.2.4.- COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA**

En Cantabria las Policías Locales se rigen por Ley 5/2000, de 15 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Cantabria<sup>270</sup>, con las modificaciones introducidas por la Ley 3/2014<sup>271</sup>, de 17 de diciembre. En esta

---

<sup>266</sup> Creado por el Decreto 3/2009, de 16 de enero, por el que se regula el Instituto de Seguridad Pública de las Illes Balears, publicado en el BOIB nº 13, de 27 de enero de 2009, que continua en vigor conforme a la Disposición adición primera, apartado a) del Decreto 28/2015.

<sup>267</sup> Arts. 28.3. y 32.d) de la Ley 4/2013.

<sup>268</sup> Arts. 188 y 189 del Decreto 28/2015.

<sup>269</sup> Arts. 157 a 159 del Decreto 28/2015.

<sup>270</sup> Publicada en el BOE nº 32, de 6 de febrero de 2000.

<sup>271</sup> Publicada en el BOE nº 23, de 27 de enero de 2015.

Ley se sigue la misma tónica que en las distintas leyes autonómicas de Policía Local que se han visto, estableciendo de manera genérica los aspectos necesarios de las pruebas selectivas, regulando éstos, de forma más precisa, en el Decreto 1/2003<sup>272</sup>, de 9 de enero, por el que se aprueban las Normas-marco de los Cuerpos de Policía Local de Cantabria, limitándose a indicar que dichas pruebas psicotécnicas<sup>273</sup> deben estar orientadas a comprobar aptitudes y rasgos de personalidad de los aspirantes, no existe desarrollo posterior de este Decreto por lo que las pruebas selectivas serán las que determinen las respectivas Corporaciones Locales.

La formación inicial requerida es el Curso Básico de formación teórico-práctica en la Escuela Autonómica de Policía Local<sup>274</sup>, y el Decreto 1/2003<sup>275</sup> establece que no podrá ser inferior a 350 horas lectivas. Las prácticas se incluyen en el mismo curso ya que no hay otra mención a las prácticas en la normativa señalada. De todas formas como nota anecdótica indicar que en esta Comunidad no se han celebrados Cursos Básicos de Formación en los últimos cuatro años<sup>276</sup>, a pesar de que por ley se obligue a realizar los cursos en un máximo de tres meses después de haber superado la oposición de ingreso.

Se sigue la línea de diferencias notorias entre las normas autonómicas hasta ahora citadas, no hay coincidencia ni en el tipo de pruebas selectivas, ni en el número de horas de los cursos ni siquiera en si se realizan o no prácticas

---

<sup>272</sup>Publicado en BOC núm. 11 de 17 de Enero de 2003.

<sup>273</sup> Art. 28. 1. y 3. del Decreto 1/2003.

<sup>274</sup> Así lo establece la nueva redacción del artículo 19, dada por el apartado nueve el artículo único de la Ley 2/2014, en el punto 7.

<sup>275</sup> Art. 29 del Decreto 1/2003.

<sup>276</sup> Información obtenida de <http://www.cearconline.com>, (Consejería de Presidencia y Justicia del Gobierno de Cantabria), consultada 3 de septiembre de 2015.

en el proceso selectivo.

### **2.3.2.5.- COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS**

En el Principado de Asturias la regulación sobre la Policía Local es escasa<sup>277</sup>, se limita a la Ley 2/2007<sup>278</sup>, de 23 de marzo, de Coordinación de las Policías Locales y el Decreto 146/2009<sup>279</sup>, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento interno de la Comisión de Coordinación de las Policías Locales. Por ello se ha tomado como referencia la publicación en el BOPA<sup>280</sup> (Boletín Oficial del Principado de Asturias) la legislación que en esa Comunidad Autónoma se aplica en los procesos de selección, resultando que aplica la normativa estatal y, por supuesto, la Ley 2/2007 de Coordinación de Policías Locales.

Se exige un ejercicio que consiste en un examen psicotécnico, que consta de dos pruebas, unas de capacidad y otras de personalidad dirigidos a determinar la idoneidad de los aspirantes para el desempeño de la función policial y se podrá incluir una entrevista personal sin especificar más, se sigue así, en la misma línea que las otras Comunidades.

Establece también la obligatoriedad de superar un curso selectivo en la Escuela de Seguridad Pública del Principado de Asturias, punto éste a que la

---

<sup>277</sup> Así se deduce de toda la búsqueda sobre normativa en materia de Policía Local realizada en diversas páginas web, principalmente en la de BOPA: <https://sede.asturias.es/>. Página consultada el 3 de septiembre de 2015.

<sup>278</sup> Publicada en el BOE núm. 169, de 16 de julio de 2007.

<sup>279</sup> Publicado en el BOPA nº 300, de 30 de diciembre de 2009.

<sup>280</sup> De fecha 26 de mayo de 2015, las "*Bases y convocatoria de plaza de Agente de la Policía Local vacante en la plantilla del Ayuntamiento de El Franco por oposición libre*"



Ley de Coordinación no obliga expresamente pero remite regulación posterior que se debe hacer según se estipula en el artículo 11 y en la disposición final primera.

Este curso Selectivo Básico para Policías Locales de nuevo ingreso que tiene programado la Escuela para el año 2015<sup>281</sup>, se indica que constará de 1000 horas lectivas. El período de prácticas no figura como obligatorio en ninguna parte de la legislación del Principado de Asturias

### **2.3.2.6.- COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA**

Castilla-La Mancha codifica su normativa de Policía Local con la Ley 8/2002<sup>282</sup>, de 23 de mayo, de Coordinación de Policías Locales que, a su vez, está desarrollada por el Decreto 110/2006<sup>283</sup>, 17 octubre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha. Es en este texto legal donde se recoge<sup>284</sup> el contenido mínimo que deben de las convocatorias para el ingreso en la categoría de policía, que debe ser, por oposición.

Entre las pruebas se exige una prueba psicotécnica en la que se incluirá una entrevista de este carácter y un test dirigido a determinar las aptitudes y actitudes de los aspirantes para el desempeño de las funciones de su categoría, no especificando qué tipo de variables hay que buscar, dejando a los

---

<sup>281</sup> Información obtenida de <https://www.asturias.es/portal/site/iaap>. Página consultada el 3 de septiembre de 2015.

<sup>282</sup> Publicada en el BOE nº 169, de 16 de julio de 2002.

<sup>283</sup> Publicado en DOCM nº 217 de 20 de Octubre de 2006.

<sup>284</sup> Art. 78 del Decreto 110/2006.

especialistas determinar qué pruebas han de realizarse.

Respecto a la formación, esta Comunidad Autónoma es mucho más explícita en esta materia, indicando en la Ley de Coordinación<sup>285</sup>, en artículo 20, y el Decreto referenciado, en su artículo 70, la obligación de superar un Curso Básico de forma. No se exige un período determinado de prácticas, aunque dentro del Plan de Formación, que ofrece la Escuela de esta Comunidad, para Policías Locales para el año 2015<sup>286</sup> se prevé la realización del XXVII Curso Selectivo de Formación para Policías Locales, y dentro de su contenido curricular, que constará de 1.017 horas lectivas, se establece un Módulo de Formación en Centros de Trabajo, indicando que se realizarán en los Centros de Trabajo, decir, en las plantillas de Policía Local de procedencia, sin determinar el tiempo que se dedicará a ellas.

De todo esto se deduce que las prácticas, si bien son obligatorias, no tienen un cómputo de horas fijado, se deja a criterio de la Dirección del Curso.

### **2.3.2.7.- COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN**

Castilla y León, tiene la Ley 9/2003<sup>287</sup>, de 8 de abril, de coordinación de Policías Locales de Castilla y León, donde ya regula como una prueba obligatoria las pruebas psicotécnicas, han de ser homologadas por la Escuela Regional de Policía Local de esta Comunidad<sup>288</sup>, en el artículo 30.

---

<sup>285</sup> Art. 20 del Decreto 110/2006.

<sup>286</sup> <http://pagina.jccm.es/justicia/FormacionEPC/formacion/verCurso.php?idCurso=6>, consultada 4 de septiembre de 2015.

<sup>287</sup> Publicada en el BOE núm. 103 de 30 de Abril de 2003.

<sup>288</sup> Art. 30 Ley 9/2003.

Por su parte, el Decreto 84/2005<sup>289</sup>, de 10 de noviembre, por el que se aprueban las Normas Marco a las que han de ajustarse los Reglamentos de las Policías Locales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León, es el primero, de los vistos hasta ahora que especifica en qué deben consistir las pruebas psicotécnicas por lo se transcriben para su mejor comprensión:

***“Artículo 68 Pruebas psicotécnicas***

*Las pruebas psicotécnicas serán realizadas por profesionales competentes en la materia, y consistirán en la realización de pruebas escritas orientadas a determinar la aptitud psicológica y adecuación al perfil profesional propias del cargo a desempeñar, en especial los factores siguientes:*

- Aptitudes mentales: Razonamiento verbal. Razonamiento abstracto. Rapidez y precisión perceptiva. Atención y resistencia a la fatiga. Agilidad mental. Memoria visual.*
- Personalidad: Autocontrol de los impulsos y emociones. Serenidad. Capacidad empática y de manejo de la relación interpersonal. Seguridad en sí mismo. Firmeza personal. Sentido de la disciplina y de la autoridad. Desarrollo de conductas cooperativas. Capacidad de integración en el grupo. Sentido de la iniciativa. Neutralidad efectiva en el ejercicio profesional. Capacidad de automotivación”.*

En el mismo sentido se pronuncia la Orden IYJ/795/2010<sup>290</sup>, de 27 de mayo, por la que se aprueba el modelo de bases para las convocatorias de pruebas de acceso a la categoría de Agente de los Cuerpos de Policías Locales, en la base octava.

Con lo que se está dando al especialista en realizar esta prueba los parámetros que se deben de medir, en función de lo que se considera el perfil adecuado del Policía Local.

En cuanto a la formación, desde la Ley de Coordinación se obliga a la

---

<sup>289</sup> Publicado en BOCyL núm. 221 de 16 de Noviembre de 2005.

<sup>290</sup> Publicada en BOCyL núm. 114 de 26 de junio de 2010.

realización del Curso Básico y a la realización de las prácticas, que deben ser tutorizadas por la Escuela Regional de Policía Local<sup>291</sup> y en el Decreto 84/2005<sup>292</sup>. No establece, sin embargo, el número de horas prácticas que se deben realizar. Por la información que ofrece la web del Gobierno de Castilla y León<sup>293</sup>, el XXXV Curso Básico consta de 900 horas, de las cuales 600 son horas lectivas y 300 horas serán de prácticas en los respectivos Ayuntamientos de procedencia.

### **2.3.2.8.- COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA**

Cataluña tiene una regulación específica para cada Policía, de ámbito local, que actúa en su territorio, así está la Ley 10/1994<sup>294</sup>, de 11 de julio, de la Policía de la Generalitat Mossos d'Esquadra y la Ley 16/1991<sup>295</sup>, de 10 de julio, de Las Policías Locales. Nos referiremos aquí a la normativa sobre Policía Local únicamente, por ser ese el ámbito de este trabajo.

Para los procesos selectivos señala, la Ley 16/1991<sup>296</sup>, la obligatoriedad de las pruebas psicotécnicas, y así lo desarrolla el artículo 18, del Decreto 233/2002<sup>297</sup>, de 25 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de acceso, promoción y movilidad de las policías locales, pero vuelve la tónica

---

<sup>291</sup> Art. 24 de la Ley 9/2003.

<sup>292</sup> Art. 64 del Decreto 84/2005.

<sup>293</sup> <http://www.jcyl.es>, consultada el 3 de septiembre de 2015.

<sup>294</sup> Publicada en el BOE nº 1992, de 12 de agosto de 1994.

<sup>295</sup> Publicado en el BOE núm. 190, de 09 de Agosto de 1991.

<sup>296</sup> Art. 29 de la Ley 16/1991.

<sup>297</sup> Publicado en DOGC núm. 3732 de 03 de Octubre de 2002.

general de no señalar qué perfil se debe estudiar, refiriéndose, sólo, “pruebas aptitudinales y pruebas de personalidad adecuadas al perfil requerido para el ejercicio de las funciones policiales”, que realizará el Tribunal con el asesoramiento de personas técnicas especializadas en pruebas psicotécnicas.

En lo referente a formación, se obliga a la superación del Curso de Formación Básica, tanto en la Ley como en el Decreto, introduciendo la novedad, de que se “pueden” incluir prácticas en el mismo. Según el programa del Curso de Formación básica para policías previsto para el 20015-2016<sup>298</sup>, éste tendrá una duración de 1.300 horas lectivas, no indicando si en ese cómputo se incluye periodo de prácticas.

### **2.3.2.9.- COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA**

En Extremadura, la Ley 1/1990<sup>299</sup>, de 26 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Extremadura es bastante escueta en la regulación que hace en el Título IV de la selección, promoción, movilidad y formación, limitándose a indicar que el acceso a Policía se hará por oposición libre. El Decreto 218/2009<sup>300</sup>, de 9 de octubre, por el que se aprueban las Normas-Marco de los Policías Locales de Extremadura, es un poco más explícito e incluye una novedad en referencia a la normativa autonómica estudiada hasta ahora, al señalar en el artículo 29 que “*podrá exigirse*”, previa a las pruebas de

---

<sup>298</sup> [http://ispc.gencat.cat/ca/2\\_formacio/01\\_escola\\_policia\\_catalunya](http://ispc.gencat.cat/ca/2_formacio/01_escola_policia_catalunya), consultada 4 de septiembre de 2015.

<sup>299</sup> BOE núm. 282 de 24 de Noviembre de 1990. modificada por la Ley 4/2002, de 23 de mayo, de modificación de la Ley 1/1990, de 26 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Extremadura, publicada en el BOE núm. 152, de 26 de junio de 2002.

<sup>300</sup> Publicado en DOE núm. 199 de 15 de Octubre de 2009.

conocimientos, físicas y reconocimiento médico, una prueba psicotécnica dirigida a determinar la aptitud psicológica del aspirante a Policía. Es la primera norma de todas las analizadas hasta ahora en la que da la opción de incluir o no la prueba psicotécnica que además ha de ser previa al resto de las pruebas. Destacar que esta Comunidad tiene la Orden de 14 de septiembre de 2004<sup>301</sup>, por la que se aprueban los programas con los temas a los que han de ajustarse las bases de las convocatorias realizadas por las Entidades Locales para el ingreso, promoción y movilidad en los Cuerpos de Policía Local y Auxiliares de la Policía Local de la Comunidad Autónoma de Extremadura, pero únicamente hace referencia a la prueba de conocimiento, redactando en el anexo los temarios que deben exigirse para las diversas Escala y Categoría de los Cuerpos de Policía Local y Auxiliares de Policía Local.

El Curso Selectivo es, como en las anteriores, obligatorio para acceder a la plaza en propiedad de Policía Local en Extremadura, que además, según el artículo 27 de Decreto, debe incluir un período de prácticas en el Municipio respectivo, estableciendo esto como requisito indispensable en las convocatorias pertinentes. Y también señala el propio Decreto 218/2009<sup>302</sup>, que la duración del Curso Selectivo será de cinco meses, cuatro de formación en la Academia y uno de prácticas en el Ayuntamiento respectivo.

---

<sup>301</sup> DOE núm. 119, de 14 de octubre 2004.

<sup>302</sup> Art. 33 del Decreto 218/2009.

### 2.3.2.10.- COMUNIDAD AUTÓNOMA DE GALICIA

Galicia, tiene desarrollada toda la legislación referente a su Policía Local, así está la Ley 4/2007<sup>303</sup>, de 20 de abril, de Coordinación de Policías Locales, donde contempla<sup>304</sup>, en el artículo 33, la obligatoriedad de que en las pruebas selectivas de ingreso a la categoría de policías se realice un examen psicotécnico, entre otras. El desarrollo de esta Ley se hace en el Decreto 243/2008<sup>305</sup>, de 16 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 4/2007, de 20 de abril, de coordinación de policías locales, que fue modificado por el Decreto 77/2010<sup>306</sup>, de 29 de abril, que también exige la realización de esta prueba, sin especificar en qué debe consistir<sup>307</sup>.

Es en la Orden de 28 de enero de 2009<sup>308</sup> por la que se determinan las pruebas de selección, temarios y baremos de méritos para el ingreso, promoción interna y movilidad en los cuerpos de policías locales, para la integración de los vigilantes y auxiliares de policía o interinos, para el acceso como vigilantes municipales y la contratación de auxiliares de policía de temporada, la que desarrolla en qué debe de consistir en el Anexo I, apartado A.3, valorándose aspectos de inteligencia como: inteligencia general, comprensión y fluidez verbal, comprensión de órdenes, razonamiento cognitivo, atención discriminativa

---

<sup>303</sup> Publicada en el BOE nº 137 de 08 de Junio de 2007.

<sup>304</sup> Art. 33 de la Ley 4/2007.

<sup>305</sup> Publicado en el DOG nº 211, de 30 de octubre de 2008.

<sup>306</sup> Publicado en el DOG nº 89, de 12 de mayo de 2010.

<sup>307</sup> Art. 23.3 del Decreto 77/2010.

<sup>308</sup> Publicada en el DOG nº 22 , de 2 de febrero de 2009.

y resistencia a la fatiga intelectual. Y de personalidad, como: estabilidad emocional, autoconfianza, capacidad empática e interés por los demás, habilidades interpersonales, control adecuado de la impulsividad, acoplamiento personal y social, capacidad de adaptación a normas, capacidad de afrontamiento al estrés y motivación por el trabajo policial. Y se pide también una prueba oral en la que se valoren aspectos como niveles disfuncionales de estrés, trastornos del estado de ánimo, o consumo excesivo de alcohol u otros tóxicos.

En la normativa expuesta de la Comunidad Autónoma de Galicia también se regula la obligación de superar el Curso Básico, que aquí se denomina Curso selectivo, que lo organiza la Academia Gallega de Seguridad Pública. El Decreto 243/2008<sup>309</sup> obliga a que el Curso Selectivo comprenda un período de prácticas, que no necesariamente ha de hacerse en los ayuntamientos de procedencia, y que tendrá una duración de tres meses seguidos, a continuación del curso.

### **2.3.2.11.- COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA**

La Rioja, cumpliendo con el mandato de la LOFCS, desarrolla su normativa en esta materia, a través de la Ley 5/2010<sup>310</sup>, de 14 de mayo, de Coordinación de Policías Locales de La Rioja, que establece las líneas básicas que han de cumplir los procesos selectivos y la formación inicial básica de los aspirantes a policía en el Título IV.

El Reglamento Marco de la Las Policías Locales de La Rioja, se aprueba

---

<sup>309</sup> Art. 17 del Decreto 243/2008.

<sup>310</sup> Publicado en el BOE Núm. 139, de 8 de junio de 2010.



mediante el Decreto 3/2015<sup>311</sup>, y éste, entre otras pruebas de selección incluye las psicotécnicas que valoren las aptitudes intelectuales y la personalidad del aspirantes, para las funciones de la plaza a la que aspira. Es curioso, porque en este artículo 30.1.b), la entrevista personal es optativa, se puede incluir o no en el proceso selectivo, y es a través de ella, si se realiza, donde se valorarán los aspectos de estabilidad emocional, capacidad empática, habilidades interpersonales, control adecuado de la impulsividad, capacidad de adaptación a normas, integración en equipos de trabajo, motivación hacia las funciones policiales...

Esta cuestión parece solventarse en la Orden nº 63/2010<sup>312</sup>, de 26 de noviembre, de la Consejería de Administraciones Públicas y Política Local, por la que se establecen las bases generales que han de regir las convocatorias unificadas de movilidad y de los procesos selectivos para el ingreso en los cuerpos de Policía Local de la Comunidad Autónoma de La Rioja por la categoría de Policía, que en la Base 11, de las fases del proceso selectivo la señala como obligatoria, debiendo medir las variables señaladas en el párrafo anterior, no se establece el cómo. Pero esta Orden, está en vigor en tanto no se oponga a lo establecido en el Decreto 3/2015,

Y por lo que respecta a la formación, también obliga, tanto la ley 5/2010<sup>313</sup>, como el Decreto 3/2015<sup>314</sup>, a superar el curso selectivo, y en el Decreto, además, se le asigna una duración de cuatro meses con, al menos, quinientas horas

---

<sup>311</sup> Publicado en el BOLR nº 20, de 11 de febrero de 2015.

<sup>312</sup> Publicada en el BOLR nº 150, de 10 de diciembre de 2010.

<sup>313</sup> Art. 51.1 de la Ley 5/2010.

<sup>314</sup> Art. 34.1. del Decreto 3/2015.

lectivas. Fija el tiempo de prácticas en seis meses, estas prácticas se realizarán en los ayuntamientos que designe la Consejería de Presidencia y Justicia de la Comunidad Autónoma de la Rioja, que es la competente en la materia.

### **2.3.2.12.- COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID**

La Comunidad de Madrid, en la Ley 4/1992<sup>315</sup>, de 8 de julio, de Coordinación de Policías Locales, que ha sufrido diversas modificaciones, la última, en el año 2013, en el artículo 35, exige prueba psicotécnica. El Decreto 112/1993<sup>316</sup>, de 28 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento Marco de Organización de las Policías Locales de la Comunidad de Madrid, en el artículo 29, se expresa en los mismos términos, exigiendo pruebas psicotécnicas que han de ser homologadas con posterioridad, a través de la Academia Regional de Estudios de Seguridad, considerando aquellos rasgos que han de ser más adecuados para el desempeño de la función policial. Y así lo indica también la Orden 1148/1997<sup>317</sup>, de 24 de septiembre, de la Consejería de Presidencia, por la que se aprueban las Bases Generales para el ingreso en los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad de Madrid, si bien desarrolla el contenido de las pruebas selectivas, no lo hace con las psicotécnicas, dejándoselas para la homologación de la Academia Regional.

El Curso Selectivo de formación es requisito indispensable para acceder a la plaza de Policía Local, curso que debe tener una duración mínima de seis

---

<sup>315</sup> Publicada en el BOE nº 200, de 20 de agosto de 1992.

<sup>316</sup> Publicado en el BOCM nº. 280 de 25 de Noviembre de 1993.

<sup>317</sup> Publicado en el BOCM de 22 de octubre de 1997.

meses y después pasar el período de prácticas en el Municipio de procedencia, que durará como mínimo tres meses. Así, lo establece la Ley 4/1992<sup>318</sup> y del Decreto 112/1993<sup>319</sup>.

La novedad, respecto a las leyes autonómicas ya expuestas, es que se puede obviar el Curso Selectivo, si se hubiese superado el primer Curso del título propio de Ciencias de la Seguridad. Se trata de una exención nueva en el marco jurídico estudiado hasta ahora, y que se introdujo por la reforma realizada por la Ley 14/2001<sup>320</sup>, de 26 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas (artículo 21).

### **2.3.2.13.- COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA**

Murcia, a diferencia de las otras Comunidades Autónomas, no tiene un Decreto que desarrolle de manera general la Ley 4/1998<sup>321</sup>, de 22 de julio, de Coordinación de Policía Local de la Región de Murcia. Se han dictado Decretos que regulan aspectos concretos de la Ley, en este caso al que se va a hacer referencia es al Decreto 82/1990<sup>322</sup>, de 16 de octubre, por el que se establecen los criterios de bases de convocatorias para ingreso y ascensos dentro del Cuerpo de Policías Locales. Esta normativa está en vigor, como así lo señala la página web<sup>323</sup> del Gobierno de la Región de Murcia.

---

<sup>318</sup> Art. 35 y siguientes de la Ley 4/1992.

<sup>319</sup> Art. 33 y siguientes del Decreto 112/1993.

<sup>320</sup> Art. 21 de la ley 14/2001.

<sup>321</sup> Publicada en el BOE nº 52, de 2 de marzo, de 1999.

<sup>322</sup> BORM nº 251, de 31 octubre 1990.

<sup>323</sup> [https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=1652&IDTIPO=100&RASTRO=c460\\$m1096,1648](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=1652&IDTIPO=100&RASTRO=c460$m1096,1648), consultada 13 de octubre de 2015.

En ambas normas solo hay una referencia, además de las otras pruebas, a la exigencia de test psicotécnicos, limitándose a indicar que se valorará al opositor para ver si se adecúa al perfil del puesto de Policía Local, artículo 26 de la Ley 4/1998 el punto 8º del Anexo del Decreto 82/1990.

También contempla la obligatoriedad de superar, artículo 24.4 de la Ley, el curso “teórico-práctico” que debe de homologar la Escuela de Policía Local de la Región de Murcia. En el Plan de Formación para Policías Locales que esta Comunidad prevé para el año 2013<sup>324</sup>, el Curso tiene una duración de 1000 horas lectivas, desarrolladas en siete meses y constará de 500 horas lectivas y un período de prácticas de otras 500 horas a realizar en el Ayuntamiento de procedencia.

#### **2.3.2.14.- COMUNIDAD AUTÓNOMA DE NAVARRA**

Navarra contempla un solo marco legal para sus Policías, la Local y la Foral, la Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo de 2007, modificada por la Ley Foral 15/2015<sup>325</sup>, de 15 de abril. En ésta se exigen pruebas psicotécnicas, artículo 28 y 29.1, sin especificar nada más. Las pruebas selectivas son iguales para ambos cuerpos de Policía.

---

<sup>324</sup> Orden de 27 de marzo de 2013, de la Consejería de Presidencia, por la que se convocan las actividades formativas incluidas en el Plan de Formación para Policías Locales de la Región de Murcia para el año 2013. Publicada en el BORM nº 89, de 19 de abril de 2013.

En las Ordenes que regulan los Planes de Formación para Policías Locales de esta Comunidad de los años 2014 y 2015 no contemplan la celebración de Cursos de Formación Básica para policías de nuevo ingreso. Orden de 23 de diciembre de 2013, BORM nº 18, de 23 de enero de 2014 y Resolución de 5 febrero de 2015, BORM nº 39, de 17 de febrero, respectivamente.

<sup>325</sup> Publicadas en el BOE nº 100, de 26 de abril de 2007 y BOE nº 107, de 5 de mayo de 2015 respectivamente.

También se obliga a superar los Cursos Selectivos que organice la Escuela de Seguridad de Navarra, artículo 29.2, aunque éstos sin son diferentes, así el Curso de Ingreso Básico<sup>326</sup>, que se organizó en el año 2013 constó de 1.519 horas, de las cuales 700 fueron de prácticas en los Municipios a los que opositaban.

### **2.3.2.15.- COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO**

El País Vasco tiene la ley 4/1992<sup>327</sup>, de 17 de julio, de Policía del País Vasco, donde al igual que Navarra, regula conjuntamente, de manera general, los Cuerpos de Policía existentes en esta Comunidad Autónoma. Entre las pruebas que se deben de realizar en las oposiciones para acceder a la plaza de Policía Local se exigen pruebas psicotécnicas y de inteligencia, así lo indica, también, el Decreto 315/1994<sup>328</sup>, de 19 de julio, por el que se aprueba el reglamento de selección y formación de la Policía del País Vasco, que está vigente en todo aquello que no se oponga a las modificaciones realizadas a la Ley 4/1992. En esta normativa tampoco se desarrollan las pruebas psicotécnicas, señalando que se deben dirigir a “...*determinar las aptitudes y actitudes de los aspirantes para el desempeño de los puestos y tareas policiales de que se trate, entre las que podrán incluirse la realización de test psicológicos, entrevistas personales, dinámica de grupos u otras*”, artículo 9.b) del Decreto.

---

<sup>326</sup> [http://www.navarra.es/home\\_es/Actualidad/Sala+de+prensa/Noticias/2012/09/17/Apertura+curso+polici+a+y+bomberos+2012.htm](http://www.navarra.es/home_es/Actualidad/Sala+de+prensa/Noticias/2012/09/17/Apertura+curso+polici+a+y+bomberos+2012.htm)., consultada 12 de octubre de 2015.

<sup>327</sup> Con varias modificaciones, la última publicada en el BOE nº 39, de 15 de febrero de 2012.

<sup>328</sup> Publicado en BOPV nº 157, de 19 de agosto de 1994. Modificado por el Decreto 36/2004, de 17 de febrero, de segunda modificación del Decreto por el que se aprueba el Reglamento de Selección y Formación de la Policía del País Vasco, publicado en el BOPV núm. 42, de 2 de marzo de 2004, pero esta modificación no afecta a las pruebas psicotécnicas.

Siguiendo la misma línea legislativa de las últimas Comunidades Autónomas vista también se exige la superación de un Curso de formación y un período de prácticas, y que, aquí añade que no se pueden simultanear en su desarrollo (artículo 52.1) y, a diferencia del resto de las normas relatadas, señala el período máximo de duración, treinta meses.

### **2.3.2.16.- COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA**

Y en último lugar, la Comunidad Valenciana que publica la Ley 6/1999<sup>329</sup>, de 19 de abril, de Policías Locales y de Coordinación de las Policías Locales de la Comunidad Valenciana, regula el acceso en el Capítulo I, artículos 30 y siguientes sin hacer mención expresa a las pruebas que han de superar. Es el Decreto 88/2001<sup>330</sup>, de 24 de abril, del Gobierno Valenciano, por el que se establecen las bases y criterios generales uniformes para la selección, promoción y movilidad de todas las escalas y categorías de las policías locales y auxiliares de policía local de la Comunidad Valenciana, en el artículo 6, el que señala que se exige una prueba psicotécnica “de acuerdo con los baremos y criterios que se establezcan” y estos baremos se encuentran en la Orden<sup>331</sup> de 23 de noviembre de 2005, de la Conselleria de Justicia, Interior y Administraciones Públicas, por la que se establecen los criterios mínimos para la selección de los policías locales de la Comunidad Valenciana en las pruebas

---

<sup>329</sup> Publicada en el BOE nº 124, de 25 de mayo, y la última modificación del artículo 33 por Ley 8/2015, de 2 de abril, de la Generalitat, publicada en el BOE nº 101, de 28 de abril de 2015.

<sup>330</sup> Publicado en DOCV nº 3988, de 27 de Abril de 2001.

<sup>331</sup> Publicada en el DOCV nº 5148, de 2 de diciembre de 2005.

físicas, psicotécnicas y reconocimiento médico, en su Anexo III hace una descripción exhaustiva de los factores que se deben de medir, tanto de aptitud mental como de personalidad, incluye, además, una serie de “factores específicos en función de la categoría a la que se opta”.

Se exige, también, superar el Curso selectivo, artículo 9 del Decreto, dando dos oportunidades para superarlo. Este curso será teórico-práctico, el periodo teórico constará de 700 horas lectivas y las prácticas tendrán una duración de dos meses.

### **2.3.2.17.- SÍNTESIS DE LA REGULACIÓN AUTONÓMICA**

De lo expuesto se concluye, primeramente, que la regulación existente en las distintas Comunidades Autónomas no es homogénea. No todas tienen desarrollada la legislación en materia de Policía Local, esto es, una Ley de Coordinación, un Decreto que aprueba un Reglamento o Norma Marco (depende de cada Autonomía una denominación u otra), y una Orden específica que desarrolla ambas normas en relación con los procesos de selección. Las Comunidades Autónomas que sí la tienen son Andalucía, Castilla y León, Galicia, La Rioja, Madrid y Comunidad Valenciana.

Las Comunidades que regulan su Policía Local por la Ley de Coordinación y Decreto que aprueba el Reglamento o Normas Marco de los Cuerpos de Policía Local son Aragón, Baleares, Cantabria, Asturias, Castilla-La Mancha, Cataluña, Extremadura. Murcia tiene Decretos que regula aspectos concretos de su Ley de Coordinación, con un Decreto específico que regula las bases de las convocatorias para ingreso y ascenso dentro del Cuerpo de Policía Locales.

Navarra y el País Vasco tiene una sola Ley para regular la Policía Local y la Policía Autónoma correspondiente, con pruebas selectivas iguales.

Y Asturias aplica en los procesos de selección la normativa estatal y la Ley de Coordinación, sin ninguna otra norma.

La regulación de las pruebas psicotécnicas también es dispar, así, Aragón, exige pruebas de aptitud y adecuación al perfil del puesto y serán los Ayuntamientos quienes determinen las variables que consideren más conveniente medir, como ocurre con Cantabria, Asturias, Castilla-La Mancha, Cataluña, Galicia, Murcia, Navarra, País Vasco. Madrid tampoco las explicita pero obliga a la Academia Regional a homologarlas por lo que todos los procesos selectivos de la Comunidad Autónoma de Madrid tendrán las mismas pruebas psicotécnicas.

Baleares exige pruebas psicotécnicas pero no relaciona ninguno de los aspectos que se deben de medir.

Castilla y León y la Comunidad Valenciana son las únicas Comunidades Autónomas que especifica en qué deben consistir las pruebas psicotécnicas. La Rioja también concreta qué variables se deben medir en las pruebas psicotécnicas. En estas tres Comunidades Autónomas los factores a medir son muy similares.

Extremadura es la única Comunidad Autónoma que da la opción a sus Ayuntamientos de realizar o no la prueba psicotécnica, toda una novedad dentro del marco legislativo expuesto.

Todo lo expuesto evidencia que no se presta la adecuada atención a la definición de las variables que deben de medir el desempeño profesional policial ya que de otra forma se reflejaría en la norma, hecho éste que no sucede. Salvo



las Comunidades de Castilla y León, La Rioja y Comunidad Valenciana, que parecen las más correctas aunque en el Capítulo IV se recogerán de forma más explícita las variables a medir en el aspirante a Policía Local que garanticen un buen desempeño profesional.

En cuanto al Curso de Formación Básico, entendiéndolo por éste aquél curso que debe de realizar el opositor a la plaza de Policía Local una vez que ha superado las diversas pruebas del proceso selectiva, independientemente del nombre que, como se ha visto, se le da en cada Comunidad Autónoma, y el período de Prácticas antes de la toma de posesión como funcionario de carrera, tiene una regulación, contenido y duración de lo más dispar o heterogéneo. Lo destacable en todas las Comunidades Autónomas es que se obliga a la realización del Curso una vez superada las pruebas selectivas, excepto en las Islas Baleares, donde el Curso es antes que el proceso selectivo ya que es un requisito indispensable para optar al empleo de Policía Local. Se trata ésta de una buena medida, pues ya garantiza un conocimiento previo del desempeño profesional policial.

Donde existen diferencias sustanciales es en la duración de los citados Cursos, en gran medida porque su diseño corresponde a las diferentes Academias o Escuelas de Policía Local de ámbito autonómico o Institutos Autonómicos de Administración Pública (también depende de cada Comunidad Autónoma su denominación), a través de resolución de los responsables de Seguridad de cada Comunidad Autónoma. Y, en consecuencia, si la duración es diferente, el contenido del Curso Básico ha de ser diferente ya que no puede ser igual un curso en Aragón, que será de 253 horas lectivas, al curso que se realiza en Castilla-La Mancha que constará de 1.017, las 350 horas lectivas del Curso

Básico que se realiza en Cantabria, donde además hace más de cuatro años que no se realiza ningún curso, como se señala en el epígrafe dedicado a esta Comunidad Autónoma.

No es posible aquí analizar de forma exhaustiva todos los Cursos Básicos, primero porque el contenido puede variar en cada convocatoria que se realiza de cada uno en cada Comunidad Autónoma, hecho éste que no se considera un inconveniente si ello implica una mejora y adaptación de la formación, del futuro Policía Local, para un desempeño profesional policial elevado y segundo porque no es el objeto de este trabajo. Pero sí se puede indicar que de la información obtenida y que está señalada en el epígrafe de cada Comunidad, parece que Castilla y León, Galicia, La Rioja, Madrid y Valencia son las Comunidades que adecuan mejor el contenido de sus cursos, que oscila entre cuatro y seis meses, y un período de prácticas de tres a cinco meses aproximadamente todo ello teniendo como referencia el Curso Básico de Formación de la Academia Canaria de Seguridad, que se desarrollará en el Capítulo IV y que se considera como adecuado.

### **2.3.3.- ESPECIAL REFERENCIA A LEGISLACIÓN SOBRE POLICÍA LOCAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CANARIA**

Dado que el objeto de esta tesis versa sobre mejora de la selección y formación, basado en estudios empíricos de riguroso valor, se desarrolla a continuación un análisis de la materia en la Comunidad Autónoma Canaria.

La normativa canaria en materia de Policía Local comienza con la ley de coordinación que se publica en el año 1997, en su momento, una de las últimas en publicarse.

De esta forma la Ley 6/1997<sup>332</sup>, de 4 de julio, de coordinación de Policías Locales de Canarias, ha sido modificada en varias ocasiones. Una primera vez, para poder adaptar la norma a la cambiante realidad social, especialmente en materia de seguridad ciudadana. Después, por la creación del Cuerpo General de la Policía de Canarias. Y por último por el cambio operado en la legislación estatal.

Estas modificaciones se han producido por la Ley 2/1999<sup>333</sup>, de 4 de febrero, de medidas urgentes económicas, de orden social y relativas al personal y a la organización administrativa. Ley 2/2000<sup>334</sup>, de 17 de julio, de medidas económicas, en materia de organización administrativa y gestión relativas al personal de la Comunidad Autónoma de Canarias. Ley 9/2007<sup>335</sup>, de 13 de abril,

---

<sup>332</sup> Publicada en el BOE nº 181, de 30 de Julio de 1997.

<sup>333</sup> Publicada en el BOC nº 17, de 8 de febrero de 1999.

<sup>334</sup> Publicada en el BOE nº 194, de 14 de agosto de 2000.

<sup>335</sup> Publicada en el BOE nº 124, de 24 de mayo de 2007.

por la que se crea el sistema canario de seguridad y emergencias y se modifica la Ley 6/1997, de 4 de julio, de Coordinación de las policías locales de Canarias. Ley 9/2009<sup>336</sup>, de 16 de julio, de modificación de la Ley 2/2008, de 28 de mayo de 2008, por la que se crea el Cuerpo General de la Policía Canaria; y, Ley 9/2012<sup>337</sup>, de 27 de diciembre, de modificación de diversos aspectos del Estatuto profesional de los Cuerpos de Policías de las Administraciones Públicas de Canarias. Y, por último, la Ley 9/2014<sup>338</sup>, de 6 de noviembre, de medidas tributarias, administrativas y sociales de Canarias, a través de su Capítulo VIII, también ha introducido modificaciones en el texto legal.

El sistema de ingreso al empleo de Policía, comienza con la regulación que la Ley de Coordinación, Ley 6/1997, en el Capítulo I, Sección 1, artículos 21 y 22, dando el mandato, a la Consejería competente, de fijar los requisitos mínimos que deben contener las convocatorias. Así resulta el Decreto 178/2006<sup>339</sup>, de 5 de diciembre, por el que se establecen las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los cuerpos de la Policía Local de Canarias, que recoge, en la Sección 3, artículo 12.1.a) el contenido mínimo de las pruebas, exigiendo: pruebas físicas, psicotécnicas, médicas y de idiomas.

Como el caso que nos ocupa es el análisis específico de las pruebas psicotécnicas que son las que deberían determinar las variables de personalidad y las orientaciones que son las determinantes para conseguir un desempeño

---

<sup>336</sup> Publicada en el BOE nº 185, de 1 de agosto de 2009.

<sup>337</sup> Publicada en el BOE nº 24, de 28 de enero de 2013.

<sup>338</sup> Publicada en el BOE nº 281, de 20 de noviembre de 2014.

<sup>339</sup> Publicado en el BOC nº 244, de 19 de diciembre de 2006.

individual elevado.

Las pruebas psicotécnicas, se establecen en la forma señalada en el artículo 16:

*“1. Para el empleo de Policía, las pruebas psicotécnicas estarán compuestas, entre otras, por pruebas de aptitud y pruebas de personalidad adecuadas al perfil requerido para el ejercicio de las funciones policiales.*

*//...*

*4. Las bases de la convocatoria podrán establecer la posibilidad de realizar entrevistas personales a los aspirantes.*

*5. Las pruebas psicotécnicas serán eliminatorias y determinarán la calificación de los aspirantes en aptos o no aptos. Quienes sean declarados no aptos quedan eliminados del proceso selectivo.*

*6. Para realizar estas pruebas el Tribunal contará con el asesoramiento de personal especializado en pruebas psicotécnicas.”*

Y como en otras Comunidades Autónomas vistas, el desarrollo preciso de las pruebas psicotécnicas a realizar son las que se señala la Orden de 24 de marzo de 2008<sup>340</sup>, por la que se desarrolla el Decreto 178/2006<sup>341</sup>, de 5 de diciembre, que establece las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias.

Es en esta Orden, de 24 de marzo de 2008, donde se establece el contenido obligatorio de las pruebas selectivas que se convoquen por la Corporaciones Locales para el acceso a las distintas escalas y empleos de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias y establece, además, el orden en el que se deben de desarrollar dichas pruebas selectivas, siendo éstas las

---

<sup>340</sup> Publicado en BOC nº 61, de 26 de Marzo de 2008.

<sup>341</sup> Publicado en BOC nº 244, de 19 de Diciembre de 2006.

siguientes<sup>342</sup>:

1º. Aptitud Física.

2º. Psicotécnica.

3º Conocimientos.

4º. Proyecto de organización o de gestión (solo para los empleos de la Escala Superior por lo que no se analizará en este trabajo.)

5º. Idiomas.

6º. Reconocimiento médico.

### **1º.- Pruebas de aptitud física**

Su ejecución es pública, es la única prueba selectiva en la que se permite el acceso a todas aquellas personas que lo deseen aunque no opositen. Su calificación será de APTO Y NO APTO, y solo se tendrá en cuenta la puntuación en cada una de las pruebas en caso de empate en la clasificación final de los opositores. La no superación de una prueba supone la declaración de NO APTO. Se obliga a la presentación de un Certificado Médico Oficial, expedido dentro de los 15 días anteriores a la prueba que deben presentar al Tribunal Calificador. Las diferentes pruebas físicas que se exigen para todos los empleos se desarrollan en el ANEXO I de la Orden que se está analizando.

Para el empleo de Policía, que es el que se va a analizar, se exige: salto horizontal, flexiones de brazos para hombres y flexión brazos mantenida para mujeres, resistencia aeróbica, adaptación al medio acuático. Baremo que se exige es diferente para hombres que para mujeres, esto sucede en todos los

---

<sup>342</sup> Artículo 2 de la Orden de 24 de marzo.

procesos selectivos en todas las Comunidades Autónomas y en las Policías del Estado (Guarda Civil y Policía Nacional).

Estas pruebas tienen como finalidad comprobar la preparación física del aspirante, y en este apartado no se plantea realizar ningún cambio por considerarse correcta para el desempeño profesional policial que se va a realizar.

## **2º.- Psicotécnica**

Es éste el apartado de la Orden que está en discusión, razón por la que se redacta el texto íntegro del Anexo donde se explicitan las variables exigidas y que serán objeto de discusión en el Capítulo III y propuesta de legeferenda en el Capítulo IV.

### **ANEXO II**

#### **PRUEBAS PSICOTÉCNICAS**

*Las pruebas psicológicas y psicotécnicas serán realizadas por un mínimo de tres profesionales de la psicología con probada experiencia en selección de recursos humanos y, al menos uno de ellos, en selección de policías.*

*Con la realización de estas pruebas se analizará y medirá:*

- *1. Habilidades Cognitivas que reflejen la Habilidad Mental General. Las puntuaciones de los candidatos en las sub-pruebas de esta dimensión se agregarán en una única puntuación decatipo a partir de un baremo fiable, con media 5 y desviación típica 2, mínimo de 0 y máximo de 10.*
- *2. Variables de personalidad que permitan obtener valores en las tres dimensiones de Estabilidad, Extraversión y Conciencia, o dimensiones homólogas. Además de las dimensiones secundarias de Integridad y Orientación hacia la Seguridad. La puntuación de los candidatos en este apartado dependerá del ajuste de su perfil de personalidad a*

*los criterios siguientes:*

- *Estabilidad Emocional: Alta-Muy Alta.*
  - *Extraversión: Media-Alta.*
  - *Conciencia: Alta.*
  - *Integridad: Alta-Muy Alta.*
  - *Orientación a la Seguridad: Alta-Muy Alta.*
- *Donde Muy Alta se corresponde con puntuaciones decatipos de 10; Alta se corresponde con decatipos de 8 y 9; Media se corresponde con decatipos de 4 a 7. En el caso especial de oposiciones a la línea de mando se medirán, además, los factores de independencia y flexibilidad, debiéndose ajustar a los criterios siguientes:*
    - *Independencia: Media.*
    - *Flexibilidad Media-Alta.*
  - *3. Posibles desórdenes de personalidad a partir de pruebas psicométricas suficientemente validadas y con aplicaciones demostradas para detectar estas anomalías. Los candidatos con alguno de los desórdenes mostrados a continuación, en un grado superior al normal serán declarados NO APTOS.*
    - a) *Narcisista.*
    - b) *Paranoide.*
    - c) *Sadista.*
    - d) *Evitadora.*
    - e) *Depresiva.*
    - f) *Negativista.*
    - g) *Masoquista.*
    - h) *Esquizotípica.*
    - i) *Límite.*
    - j) *Esquizoide.*
    - k) *Compulsiva.*
    - l) *Histriónica.*
    - m) *Antisocial.*
    - n) *Dependiente”.*



Para la realización de estas pruebas el Tribunal Calificador debe asesorarse por un mínimo de tres profesionales de la psicología, lo que se considera del todo oportuno pues como norma general las personas que constituyen los Tribunales calificadores en procesos selectivos de Policía Local no son psicólogos.

Las pruebas, exámenes o test que se pasan a los opositores no son públicos y en ningún caso se divulgan para evitar su preparación previa, pero ello no es óbice para existan, y se puedan adquirir incluso por internet<sup>343</sup>, libros o test, como el COMPETEA O EL NEO PI-R, que dirijan al opositor contestar de forma correcta esas pruebas como si de un examen de conocimientos se tratara. Razón por la que se considera necesario hacer propuestas de *legiferendaa* este Anexo II.

Por lo que respecta a las pruebas exigidas es necesario saber que nos dicen los estudios empíricos del Capítulo III para saber si todas las variables exigidas son suficientes, innecesarias o incompletas, por lo que serán analizadas en el Capítulo IV de esta tesis. Lo que sí se puede decir a priori es que realizar una valoración de pruebas de actitud y de personalidad es correcto, de hecho, imprescindible, para un desempeño profesional elevado ya que son las garantías de que las personas que acceden al empleo de Policía Local poseen esas competencias que se consideran necesarias para un desempeño profesional policial eficaz y eficiente.

---

<sup>343</sup> Algunas páginas que se pueden consultar son: [http://www.miautoescuela.eu/test\\_psicotecnico.html](http://www.miautoescuela.eu/test_psicotecnico.html), o la página <http://www.elrincondelpolicia.com/academia-polic%C3%ADa-local-madrid/material-de-estudio-preparaci3n-por-libre-polic%C3%ADa-local-madrid/test-psicot3cnicos-polic%C3%ADa-local-madrid/>.

### **3º.- Prueba de Conocimientos**

Estas pruebas consisten en la realización de ejercicios técnicos y prácticos y que se desarrollan en el Anexo III de la Orden de 24 de marzo de 2008.

Los ejercicios técnicos consisten en realizar tres pruebas: test, desarrollo de un tema de la parte general<sup>344</sup> y dos de la parte específica<sup>345</sup>, que se elegirán por sorteo y se redactaran en un período de tres horas. Esta prueba es la primera, en el proceso selectivo, que tiene puntuación de 0 a 10, debiendo alcanzar como mínimo un 5 para aprobar.

Como ejercicio práctico se desarrollará un caso práctico sobre el contenido de un tema de la parte específica, que como norma general, elige y desarrolla el Tribunal Calificador, elaborando varios supuestos y eligiéndose en ese mismo momento uno de estos supuestos al azar.

Se trata de una prueba que es necesaria para que el aspirante, en primer lugar, demuestre un nivel de inteligencia que es imprescindible para el desempeño policial y, en segundo lugar, para dotarlo de una serie de

---

<sup>344</sup> La parte general se compone de un total de 15 temas divididos en:

- 7 temas sobre Constitución y Estatuto.
- 4 temas sobre Derecho Administrativo.
- 4 temas de Régimen Local.

<sup>345</sup> La parte específica consta de 25 temas divididos en:

**PARTE ESPECÍFICA BÁSICA**

- 8 temas sobre Régimen jurídico de la policía: (Cuerpos y Fuerzas de Seguridad).
- 6 temas sobre Derecho Penal y Procesal.
- 5 temas sobre Tráfico y Seguridad Vial.
- 4 temas sobre Policía Administrativa Especial.

**PARTE ESPECÍFICA PARTICULAR**

- 2 temas sobre Normativa y Características del Municipio (se entiende que son los temas que elige el Ayuntamiento donde se celebra el proceso selectivo.)

conocimientos que serán necesarios cuando realice la labor policial a la que aspira.

#### **4º.- Prueba de idiomas**

Es totalmente voluntaria, por lo que tampoco es eliminatoria, pero le sirve al opositor para aumentar la calificación del proceso selectivo. El idioma debe ser el inglés, el francés o el alemán que podrá elegir el Ayuntamiento de referencia, así lo señala la Orden que se está analizando, en su Anexo V.

Para este examen el Tribunal Calificador también será asesorado por un licenciado con experiencia en la docencia y que exige que se solicite a la Escuela Oficial de Idiomas, a la Facultad de Filología o al Colegio Oficial correspondiente.

Importante en una Comunidad eminentemente turística como es Canarias que la Policía Local hable una o varias lenguas extranjeras.

#### **5º.- Reconocimiento Médico**

Es la última prueba que la Orden de 24 de marzo de 2008 recoge como parte del proceso selectivo en sentido estricto, lo realizará un Tribunal Médico que actuarán como asesores, también, del Tribunal Calificador.

El Anexo VI establece los criterios por lo que deben guiarse los especialistas médicos, y prohíbe que el aspirante pueda tener una enfermedad orgánica, secuela de accidentes o cualquier deficiencia física o psíquica que impida un desempeño profesional policial adecuado, al igual que cualquier

dependencias a las drogas o el alcohol.

En sentido general, aunque la Orden no contemple ninguna prueba o examen más y es la suma de las puntuaciones obtenidas en las pruebas de conocimientos y en el supuesto práctico la determinará la posición del aspirante al empleo de Policía Local en la lista de aprobados que se publique, el proceso selectivo no ha finalizado porque queda la realización del Curso de formación obligatorio y el período de prácticas.

Por lo que respecta a la formación, esto es, a la obligatoriedad de superar el **Curso Selectivo** a que hace referencia el artículo 24 del Decreto 178/2006, que debe realizar la Academia Canaria de Seguridad<sup>346</sup>:

**“Artículo 24 Cursos selectivos**

*1. Para acceder a cualquiera de los empleos de los Cuerpos de las Policías Locales, los aspirantes han de superar los respectivos cursos selectivos que imparte la Academia Canaria de Seguridad.*

*//...*

*3. Los cursos selectivos impartidos por la Academia Canaria de Seguridad podrán incluir un módulo de formación en el centro de trabajo, cuya duración se establecerá en la planificación anual de la misma.*

*//...*

*5. Cuando concurren causas de fuerza mayor, debidamente justificadas y apreciadas por la Administración, que impidan a los aspirantes realizar el curso selectivo, podrán realizarlo, de no persistir tales circunstancias, en la siguiente convocatoria.*

*Una vez superado, en su caso, el curso selectivo y el período de prácticas se procederá a su nombramiento como funcionario de carrera.*

*//...”.*

---

<sup>346</sup> Suprimida por la Disposición Final Tercera del 169 DECRETO 2/2013, de 10 de enero, que modifica el Decreto 170/2011, de 12 de julio, por el que se determina la estructura central y periférica, así como las sedes de las Consejerías del Gobierno de Canarias. Asume sus competencias la Dirección General de Seguridad y Emergencias.

Se estipula que el contenido lectivo se especificará en el Programa de Formación que anualmente se publique, lo que deja la vía abierta a que cada curso de formación básica pueda ser distinto, con una duración indeterminada.

Sí fija de forma taxativa el período de prácticas en 1.200 horas, que no se contarán dentro del Curso Selectivo, es más, hace expresamente esa salvedad:

**Artículo 26 Período de prácticas**

*1. Con independencia de lo previsto en el apartado tercero del artículo 24 de este Decreto, los Ayuntamientos deberán establecer en las bases de las respectivas convocatorias y dentro del proceso selectivo, para aquellos aspirantes que hayan superado el curso selectivo impartido por la Academia Canaria de Seguridad, o, en su caso, hubieren sido declarados exentos de cursar los mismos, la realización de un período de prácticas de 1.200 horas de servicio efectivo prestado en el Ayuntamiento correspondiente, o en otro que determine la convocatoria, del cual se descontarán los períodos de Incapacidad Transitoria, el curso selectivo de la Academia Canaria de Seguridad y cualquier otra circunstancia que imposibilitara la prestación del servicio”.*

Este período de prácticas que se establece como obligatorio para todos los empleos y escalas, sin distinción alguna, lo que parece poco coherente, ya se presupone que la experiencia del que accede por primera vez a un empleo de Policía Local no es la misma que los que acceden a empleos superiores e incluso a otra escala dentro de la misma organización. Además no indica, ni hay regulación posterior que así lo establezca<sup>347</sup>, los parámetros que han de regir este periodo.

---

<sup>347</sup> Esta afirmación se realiza por experiencia propia ya que la autora de esta tesis es, en este momento, responsable de formación del Cuerpo de la Policía Local de Las Palmas de Gran Canaria

La Academia Canaria de Seguridad ha elaborado un documento en el que indica las competencias que se han de desarrollar en el Curso Básico<sup>348</sup> para formar al aspirante a Policía Local partiendo de las funciones que se señalan en el artículo 53 de la Ley 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, que son las competencias que tiene la Policía Local en España y son las que se detallan a continuación:

- a) Ser capaz de proteger a las autoridades de las Corporaciones Locales,
- b) Ser capaz de la vigilancia o custodia de sus edificios e instalaciones.
- c) Ser capaz de ordenar, señalizar y dirigir el tráfico en el casco urbano, de acuerdo con lo establecido en las normas de circulación.
- d) Ser capaz de instruir atestados por accidentes de circulación dentro del casco urbano.
- e) Ser capaz de instruir medidas coactivas en lo relativo a las Ordenanzas, Bandos y demás disposiciones municipales dentro del ámbito de su competencia.
- f) Ser capaz de Participar en las funciones de Policía Judicial, en la forma establecida en el artículo 29.2 de esta Ley:
  - a. Averiguar responsables y circunstancias de hechos delictivos
  - b. Detención
  - c. Auxilio a la autoridad judicial y fiscal
  - d. Coerción y ordenarse la autoridad judicial y fiscal
  - e. Cumplir órdenes y resoluciones de la autoridad judicial y fiscal.
- g) Ser capaz de prestar de auxilio, en los casos de accidente,
- h) Ser capaz de prestar de auxilio, en los casos de catástrofe

---

<sup>348</sup> Denominación que la Academia Canaria de Seguridad da al Curso Selectivo que señala como obligatorio el artículo 24 del Decreto 178/2006.

- i) Ser capaz de prestar de auxilio, en los casos de calamidad pública
- j) Ser capaz de efectuar diligencias de prevención y cuantas actuaciones tiendan a evitar la comisión de actos delictivos
- k) Ser capaz de vigilar los espacios públicos
- l) Ser capaz de colaborar en la protección de las manifestaciones y el mantenimiento del orden en grandes concentraciones humanas
- m) Ser capaz de cooperar en la resolución de los conflictos privados cuando sean requeridos para ello.

El contenido del Curso se esboza de forma esquemática, su desarrollo completo se presenta en el ANEXO I de este trabajo, y será discutido en el Capítulo IV, ya que es necesario comprobar si las competencias básicas que se determinan en los estudios empíricos del Capítulo III están garantizadas en el mismo y si se incluyen en la formación planteada materias de carácter socio afectiva y cognitivo-emocional y si hay evaluación transversal de todas las competencias que deban evaluarse para garantizar ese desempeño profesional policial que estudia en este trabajo.

<b>TEMARIO CURSO BÁSICO</b>		
<b>TÍTULO</b>	<b>MÓDULOS</b>	<b>Horas</b>
<b>Intervención Policial</b>	1. Defensa policial operativa. 2. Conocimiento, uso, destreza y seguridad con arma reglamentaria. Tiro policial 3. Casuística de operativa policial (custodia edificios e instalaciones, aviso artefactos explosivos, protección y escolta de autoridades, Intervención en grandes concentraciones de masas ...) 4. Recepción denuncias 5. Pautas de comportamiento policial	34h  28 h 34 h  10 h 4 h
<b>Organización y administración</b>	6. Símbolos institucionales de Canarias. 7. Medidas coactivas, ordenanzas y bandos: Urbanismo, Consumo, Medio Ambiente, Espectáculos públicos. Actividades ilícitas en las vías y espacios públicos 8. Animales exóticos y potencialmente peligrosos	3h 30 min  6 h  7 h 30 min
<b>Policia de Protección</b>	9. Protección a las víctimas de delitos. 10. Protocolos de actuación ante las víctimas de violencia de género 11. Actuaciones policiales con menores. 12. Actuación policial en accidentes de seguridad laboral 13. Intervenciones policiales con colectivos en riesgos de exclusión.( indigentes, drogadicción, ...) 14. Atención y protección a las víctimas de los malos tatos. 15. Inmigración. 16. Violencia en el ámbito familiar(padres/madres-hijos/hijas; hijos/hijas-padres/madres) 17. Homofobia y transfobia 18. Seguridad ciudadana 19. Ilícitos penales en internet 20. Delitos de odio y discriminación	3h 30min 14 h 21 h 7 h 10h 30min 10h 30min 10h 14 h  10h 30min 10h 30min 7 h 7 h
<b>Tráfico y seguridad vial</b>	21. Realización de informes policiales: atestados: Informe de apreciación 22. Ordenar , señalizar y dirigir el tráfico  23. Aparatos de medidas y control (sonómetro, etilometro, radar, ...)  24. Riesgos generales en vías urbanas y travesías. Transporte de mercancías 25. Transporte de mercancías peligrosas 26. Conducción Segura	26 h 6 h teoría + 23 prácticas 34 h  10 h  10 h 10h y 30 min
<b>Sociedad</b>	27. Tipos de conflictos 28. Técnicas de resolución de conflictos. 29. Relaciones Sociales 30. Autorregulación y actuación interpersonal.	7 h 10 h 30 min 10 h 30 min 24 h 30 min
<b>Emergencias</b>	31. Actuaciones en accidentes de tráfico 32. Primeros auxilios acuáticos 33. Actuación en casos de incendio. 34. Planes de emergencia y seguridad. 35. Técnicas asistenciales de urgencias: DEA/Primeros auxilios.	2 h 24 h 4h 30min 19 h 20 h
<b>Competencia Genérica</b>	36. Herramientas informáticas aplicadas a la tarea policial: SIGESCA 37. Ingles policial 38. Telecomunicaciones radiofónicas 39. Mantenimiento físico	18 h 21 h 7 horas 37h 30 min
<b>FCT</b>	40. Formación en Centros de trabajo	120 horas

*Cuadro 2.1. Temario del Curso de Formación Básica de la Academia Canaria de Seguridad. Fuente Academia Canaria de Seguridad.*



### **2.3.4.- CONCLUSION**

A modo de resumen, se puede decir, que la normativa que regula las Policías Locales en España, en general, es amplia y, si bien, como no puede ser de otra forma todas Comunidades contemplan los contenidos mínimos establecido por el Gobierno no deja de ser cierto también que cada Comunidad Autónoma ha regulado su Policía Local como ha considera conveniente.

No se critica este aspecto, por supuesto, de hecho todo ello es un fiel reflejo de la diversidad de la sociedad española. Pero sí que sería conveniente una cierta homogeneización en aspectos concretos de la normativa y que en todas las Comunidades Autónomas y así, que en todos los Policías Locales de todos los Municipios del territorio nacional superaran pruebas selectivas similares, donde se incluyan las mismas pruebas psicotécnicas, como sucede con las pruebas de conocimientos que, en general, contienen temarios semejantes.

Y por supuesto, la formación debería ser también igual para todos ya que las funciones que se establecen en la LOFCS para la Policía Local es igual en todas las Comunidades Autónomas, independientemente de todas las especificidades que se puedan dar, y que por supuesto, correspondería a cada gobierno autonómico implementar en el currículo formativo.

Los procesos selectivos deberían tener una regulación paritaria en todas las Comunidades Autónomas por lo que no sería descabellado esa vieja aspiración de los jefes de Policía Local que ya desde los años 90 del siglo XX solicitaban una regulación a nivel estatal para unificar criterios sobre varios

aspectos de la misma como sistemas de selección, formación, uniformidad... Criterios, que de estar unificados harían de todas las Policías Locales de España un cuerpo de seguridad pública ideal porque prácticamente está presente en casi todo el territorio nacional además de ser el más cercano al ciudadano precisamente por esa entidad de institución policial local.

Por eso, si esta legislación fuera estatal, debería de contener unos criterios mínimos en cuanto a los procesos selectivos y a la formación.

Para los procesos selectivos, con un temario uniforme con las salvedades de cada Comunidad Autónoma y de cada Municipio, pero con iguales pruebas físicas e iguales pruebas psicotécnicas fundamentadas en criterios científicamente demostradas que realmente valoren al aspirante como apto para el desempeño de esa función tan esencial como es la Seguridad Pública.

Y para la Formación, hablando en este caso de la formación inicial, ya que el desarrollo de la formación continua también requiere una tesis propia, establecer unos parámetros iguales en toda España, primeramente analizando las funciones que desempeña la Policía Local, que por cierto, sobre este tema hay diversos estudios realizados, algunos de ellos de la Universidad de Barcelona, y una vez concretados los requisitos para realizar esas funciones se debe realizar un currículo formativo completo que forme de manera integral a todos los Policía Locales de cualquier rincón del país y que además realice un periodo de prácticas, también igual, que deberá estar también validado por los estudios científicos pertinentes que indiquen el proceso a seguir en el periodo de prácticas.

Si todo esto se realiza se garantizará una Policía Local en España que respetando la diversidad existente en el país, hasta ahora símbolo de su

identidad, sea eficaz, efectiva y lo más importante, cumpla a la perfección las funciones para las que está específicamente creada.



# **CAPÍTULO III**

## **INVESTIGACIÓN EMPÍRICA**



## CAPÍTULO III.- INVESTIGACIÓN EMPÍRICA

### 3.1.- INTRODUCCIÓN

Como se ha podido ver en el análisis que se realizó en el capítulo anterior, la normativa existente específica para el acceso a la función policial en la Administración Municipal en la actualidad no se ajusta a las necesidades que supuestamente se requieren para un adecuado desempeño de las tareas del policía local. Sobre todo si esta normativa se intenta valorar desde la perspectiva del desempeño activo.

También, y por propia experiencia, se cree que tanto en el desempeño de la labor policial como en el ejercicio del mando, los perfiles psicológicos<sup>349</sup> requeridos no están garantizando una adecuada selección para los puestos que ha de desempeñar un policía local en Canarias.

Por ello, entendemos que se precisa tanto analizar desde una nueva perspectiva lo que supone un adecuado desempeño profesional policial, como demostrar las competencias diferenciales<sup>350</sup> que definen a un policía eficaz, así como proponer los cambios normativos que procedan para garantizar la selección y formación de aquellos que acceden por primera vez al puesto de Policía Local.

---

<sup>349</sup> Son aquellos que hacen una medición de la personalidad a través de instrumentos psicológicos, bien a nivel particular, para dar respuesta a inquietudes acerca de su manera de ser, reaccionar, actuar, para el propio crecimiento personal tomando conciencia de las fortalezas y debilidades de su personalidad. O bien a nivel laboral, cuando una empresa o institución requiere, para la selección de su personal, que aquellos que acceden al puesto reúnan los perfiles acordes al trabajo a desempeñar.

<sup>350</sup> Aquellas características inherentes a la personalidad del individuo han demostrado que tienen relación directa con un desempeño sobresaliente en un cargo/rol determinado de una organización en particular.

Con la finalidad de fundamentar este trabajo se han consultado las investigaciones científicas que existen sobre la organización de la Policía Local en Canarias, ya que son los documentos que permiten obtener una información fiable y reflexionar sobre los aspectos que han sido estudiados anteriormente.

Así, se ha podido comprobar que existen dos trabajos referidos a este campo, que han sido elaborados por iniciativa de la Dirección General competente en materia de seguridad del Gobierno de Canarias. Uno de ellos ha sido llevado a cabo por un equipo de profesionales coordinados por el profesor Luis F. Díaz Vilela<sup>351</sup> titulado *“Intervención psicológica en los recursos humanos de las Policías Locales de Canarias”*, y el otro, por un equipo de profesionales coordinados por Luis Alberto García García<sup>352</sup> denominado *“Competencias psicológicas y uso de armas de fuego en la Policía Local de Canarias”*.

En el trabajo *“Intervención psicológica en los recursos humanos de las Policías Locales de Canarias”* se planteó el desempeño laboral en base a un análisis del puesto, entendido por un conjunto de tareas que permanecía constante a lo largo de la vida profesional.

Se utilizaron dos muestras:

- 104 policías locales de cuatro Islas que participaron de forma voluntaria, es decir no elegidos al azar, lo que dificulta la generalización de los resultados.

Se administraron cuestionarios que median diversas variables personales.

---

<sup>351</sup> Díaz Vilela, L. F., Calvo López, García Bello, M. A., Recuero Fernández, A., Batista, A., ob. cit. Tiene como finalidad definir el perfil psicológico que deben tener los policías locales para el mejor desempeño de sus funciones.

<sup>352</sup> García, L.A. y López M. (coords.), et. al, 2006, *Competencias psicológicas y uso de armas de fuego en la policía local de Canarias*. Tenerife. Academia Canaria de Seguridad. Este trabajo se dirige a conocer los aspectos psicológicos tanto cognitivos, emocionales como conductuales que se relacionan con la correcta utilización de las armas de fuego y desarrollar un protocolo de evaluación psicológica vinculada a la utilización de las armas de fuego.



- 54 supervisores: que tenían como misión la evaluación del desempeño de 80 policías locales.

Inicialmente los investigadores seleccionaron una serie de habilidades que supuestamente consideraban necesarias para el desempeño, definiendo una serie de perfiles sobre los que trabajaron con los policías participantes.

Las conclusiones del trabajo indican que las características del puesto de Policía Local, y deducen la presencia de distintas variables que dan lugar a los siguientes profesiogramas:

- Actividades de Servicio.
- Jornada Atípica.
- Actividades rutinarias.
- Alerta al Ambiente de trabajo.
- Actividades Físicas.
- Ambiente Penoso-peligroso-absorbente.

A partir de este análisis del puesto, se considera que la habilidad más importante para el desempeño cotidiano es la Coordinación Viso-manual<sup>353</sup>. Por el contrario, las menos necesarias son la Inteligencia General, la Comprensión Verbal, la Facilidad Numérica y la Orientación Espacial.

Asimismo, los resultados señalan que el puesto, de por sí, posee un alto potencial motivador, mientras que, con respecto a la posibilidad de obtener retroalimentación de su desempeño no obtiene un promedio relevante, por lo que se deduce que un policía rara vez obtiene información de otras personas acerca de cómo está desempeñando su trabajo.

---

<sup>353</sup> La coordinación viso-manual supone utilizar las extremidades, brazos y piernas y realizar simultáneamente ejercicios, para una correcta ejecución de estos ejercicios se requiere que se hayan desarrollado habilidades tales como sentido de direccionalidad o adecuado equilibrio con el cuerpo.

En el apartado sobre las características de personalidad, los autores del citado trabajo señalan que la dimensión que aparece significativamente superior a la media es la Independencia, y sin significatividad la Aprensión y la Apertura al Cambio. Por el contrario, la Estabilidad Emocional y el Perfeccionismo están por debajo de la media.

Por último, el trabajo concluye que el Clima Organizacional<sup>354</sup> tiene una amplia influencia sobre el rendimiento y es el principal predictor de la satisfacción.

Como conclusiones más importantes se destaca:

- La primacía de las características del puesto para la definición de eficacia. Es decir, si se conoce las características se puede prever las necesidades concretas que debe poseer el futuro agente.
- Se utilizan medidas de capacidades primarias (PAQ y PMA) pruebas que están dentro de un modelo estático o reactivo del desempeño).
- En cuanto a las características de personalidad, se circunscriben a la descripción de normalidad-anormalidad de la muestra.
- Se plantean características de motivación<sup>355</sup> y satisfacción dentro de los agentes.
- Se enumeran características del clima organizacional en la policía local.

---

<sup>354</sup> Ambiente generado entre los miembros de un grupo u organización que está directamente relacionado con la motivación personal, hace referencia tanto a la parte física como emocional.

<sup>355</sup> Motivación puede definirse como: *Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona*, se trata de un estado interno que impulsa, orienta y afirma la conducta, <http://dle.rae.es/?w=motivación&m=form&o=h>, consultada el 2 de septiembre de 2015.

- Como medida del rendimiento, los autores del trabajo supusieron que los policías participantes eran en su mayoría los mejores efectivos de los ayuntamientos, pero no se deja claro cómo se conoce esta apreciación.

En lo que respecta al estudio sobre “*Competencias psicológicas y uso de armas de fuego en la Policía Local de Canarias*, comentar que las pruebas se realizaron a 148 policías de 40 municipios canarios, 12 de la Provincia de Las Palmas y 28 de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, siendo el perfil del Policía Local que participa en el estudio de un hombre de 36 a 52 años, con formación a nivel de bachillerato o ciclo formativo que lleva menos de cinco años en el servicio. El método de selección de los participantes consistió la invitación a participar, de forma voluntaria, a Policías asistentes a un seminario formativo.

Después de un análisis de los modelos policiales y los factores que influyen en el uso del arma de fuego, se centra sus reflexiones en el estudio de:

- La inteligencia emocional<sup>356</sup>: todos los Policías participantes presentan un nivel similar en inteligencia emocional y remarcan la necesidad de leyes, cursos y prácticas relacionadas con el arma para el buen desempeño de la labor policial.
- Con respecto a las características de personalidad llegan a la conclusión de que los Policías Locales participantes están dentro de los límites normales en comparación con la población general. Confirman que a mayor edad mayor ansiedad<sup>357</sup> e inestabilidad emocional.

---

<sup>356</sup> La inteligencia emocional es el conjunto de habilidades psicológicas que ayuda a conocer y expresar equilibradamente las emociones de la persona, comprender la de los demás y emplear esa información a modo de guía en la forma de actuar y pensar.

<sup>357</sup> Situación de la mente caracterizada por la inquietud, vacilación y excitación.

Concluyen que para hacer uso adecuado del arma de fuego es importante, en general, tener estabilidad emocional, estar abierto a nuevas ideas, experiencias y valores sociales y un alto sentido del deber y de la responsabilidad.

- En lo que se refiere a las estrategias para afrontar el estrés, el estudio indica que los Policías parecen mantener una actitud algo inmovilista y de no intervención ni resolución ante situaciones estresantes que estén vivenciando, quizás por miedo a las consecuencias legales.

Los Policías ante situaciones conflictivas no muestran ni desahogan sus emociones. Por lo que detecta un conflicto entre el perfil actitudinal requerido al Policía Local y las necesidades de expresión emocional y apoyo social que son beneficiosos para la resolución del estrés.

Como limitación al estudio, éste no da una solución ni establece pautas para afrontar el estrés<sup>358</sup> sino que se limita a señalar que es imprescindible la formación y perfeccionamiento continuo.

- Con respecto a la salud mental, el estudio termina en este punto con que no hay claridad en las conclusiones con respecto a los datos recabados, y que las características personales serán más o menos adecuadas dependiendo de cada una de las situaciones.

Reitera la importancia de una adecuada valoración de la salud mental para prevenir problemas de salud y/o incidentes que puedan surgir en la labor e instrucción diaria de los Policías.

---

<sup>358</sup> Estado de cansancio mental por someterla a un esfuerzo muy superior al normal; suele llevar aparejado diversos trastornos tanto físicos como mentales.

Las conclusiones son todas con respecto al uso del arma de fuego, con lo que las posibilidades de generalización son limitadas.

En definitiva aporta este estudio las siguientes medidas:

Medida descriptiva de inteligencia emocional.

Medida descriptiva de estrategias de afrontamiento<sup>359</sup> al estrés.

Medida descriptiva de salud mental.

Medida descriptiva de conocimientos, instrucción y creencias de los Policías.

Teniendo en cuenta todo lo dicho anteriormente con respecto a estos dos estudios, se plantea la necesidad de cambio en el concepto de desempeño, pasando de modelos pasivos o reactivos, a modelos activos del desempeño.

Como se sabe, la eficacia organizacional es el resultado de las consecuencias del desempeño, y en una organización cualquier conducta de iniciativa personal tiene como objetivo la eficacia organizacional.

Se supone que la organización policial siempre conoce cómo debe ser el desempeño adecuado de un Policía, y que por tanto puede ser evaluable sus metas. Pero la iniciativa debe ir más allá, ya que en una organización se exige actualmente que el empleado redefina metas, supere barreras, gestione errores, ya que no se considera a los puestos totalmente definidos, en ocasiones son hasta conveniente los errores, aunque a corto plazo disminuya el rendimiento. Hay que tener en consideración que el empleado siempre está redefiniendo el puesto, ya que interpreta a su manera lo que se le pide que haga.

Existen distintos modelos activos de desempeño. Así se pueden enumerar

---

<sup>359</sup> Se trata de un término propio de la psicología directamente relacionado con el estrés, las estrategias de afrontamiento, también conocidas como *coping*, se refieren a la capacidad individual para enfrentarse a las exigencias personales y del entorno y a los conflictos que surgen entre ellas. Entran en funcionamiento cuando se desequilibra la relación individuo-ambiente.

los de *desempeño contextual*<sup>360</sup>, *conducta proactiva*<sup>361</sup>, *autorresponsabilidad*<sup>362</sup>, *conducta trascendente*<sup>363</sup>, e *iniciativa personal*<sup>364</sup>. Para nuestro trabajo elegiremos este último modelo.

Se puede definir a la iniciativa personal como un síndrome conductual (conjunto de fenómenos que caracterizan a una situación determinada, no solo a una conducta aislada) caracterizado por lo siguiente:

- Conductas auto-iniciadas: conductas que no forman parte de una orden o tarea que estén obligados a realizar, es decir que nadie obligue a realizar.
- Conductas pro-activas: conductas que se anticipen al problema o a la situación.
- Conductas persistentes y superadoras: las conductas que sean capaces de superar los inconvenientes que puedan sucederse.
- Conductas pro-organización: si las conductas de iniciativa personal solamente buscan el beneficio propio o incluso va en contra de la organización, esta no es una conducta de iniciativa.

---

<sup>360</sup> El desempeño contextual versa sobre variables moderadoras que se refieren al contexto organizacional, social y psicológico de la ejecución, que actúan como catalizadoras facilitándola, dificultándola, incluso inhibiéndola. Variables que actúan tanto individual como grupalmente. Para Borman y Motowidlo (1993) las razones de la existencia de este tipo de variables son: a) porque definen el ambiente de trabajo, b) porque son comunes a la mayoría de los trabajos de una organización, c) porque son más motivadoras que cognitivas, c) porque aunque deseables, son más implícitas que explícitas. La principal taxonomía de desempeño contextual es de Borman et al. (2001) y consta de tres dimensiones con sus subdimensiones. Sinangil, H., Anderson, N., Ones, D. and Viswesvaran, C. (Eds.), 2001, *Handbook of industrial, work, and organizational psychology*(Vol. 2). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

<sup>361</sup> La proactividad es una actitud por la que un individuo u organización asume el control pleno de su conducta de modo activo, ello implica la toma de iniciativas desarrollando acciones creativas y audaces que generan mejoras, donde prevalece la libertad de elección sobre las circunstancias del contexto. No supone tomar la iniciativa, sino asumir la responsabilidad de que las cosas sucedan; decidir qué queremos hacer y cómo hacerlo en cada momento. Crant J. M., 2000, *Proactive Behavior in Organizations*, Journal of Management n° 26, pág.435-462

<sup>362</sup> Morrison, E. W., and Phelps, C. C., 1999, *Taking charge at work: Extra role efforts to initiate workplace change*, Academy of Management Journal n° 42, pág. 403– 419.

<sup>363</sup> Bateman, T. S. and Porath, C., 2003, *Transcendent Behavior*. En, Cameron, Dutton y Quinn, eds. *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. Berrett-Koehler Publishers Inc., San Francisco, CA

<sup>364</sup> Frese, M., y Fay, D., (2001), ob. cit.

- Conductas capaces de modificar el ambiente: poder hacer que las cosas sucedan.



Figura 3.1. Características de la iniciativa personal. En Osca et. al. 2012<sup>365</sup>.

La iniciativa personal se relaciona, de conformidad con Frese y Fay (2001)<sup>366</sup>, con determinadas aspectos individuales, grupales y organizacionales, en forma de modelo teórico, tal y como se refleja en el esquema representado en la figura 3.2

<sup>365</sup>Osca et al., (2012), ob. cit.

<sup>366</sup>Frese, M., y Fay, D., (2001), ob. cit.

## ESQUEMA DE INICIATIVA PERSONAL

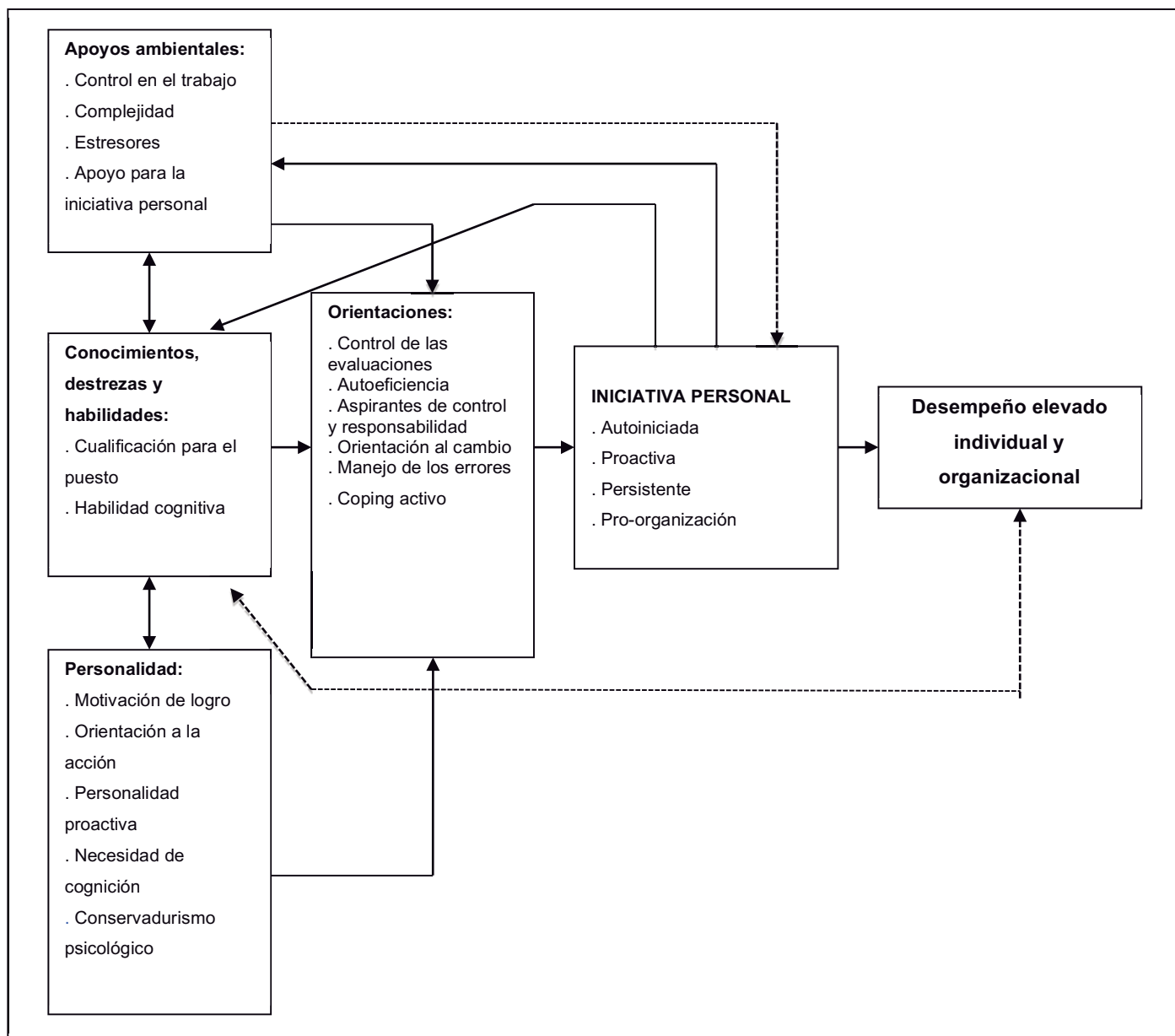


Figura 3.2. Modelo de Frese y Fay (2001). En Osca et. al 2012

A continuación, describimos cada una de las facetas que se han incorporado a dicho esquema:

- **Causas proximales: las Orientaciones.**

Representan el control y la motivación, y regulan los efectos negativos de la iniciativa (errores, cambio, estrés...).



Así tenemos las siguientes orientaciones:

a) relacionadas con el control de la situación:

- Control de las evaluaciones.
- Autoeficacia.
- Aspiraciones de control y responsabilidad.

b) relacionadas con las consecuencias negativas de la iniciativa:

- Orientación al cambio.
- Manejo de los errores.
- Coping activo.

Estas causas en la eficacia son objeto de discusión en el Estudio 1, denominado: “**Orientaciones hacia el desempeño desde la perspectiva de los mandos**”, con la aportación de los jefes de policía municipales que actúan como *informantes clave*.

#### **Causas distales (más alejadas):**

A) Conocimientos, destrezas y habilidades<sup>367</sup>: son recursos que permiten desarrollar bien el trabajo, y que proporciona experiencias enriquecedoras que desarrollan una mayor autoeficacia y un mayor control sobre las evaluaciones. Estas capacidades se evalúan en los procesos selectivos a través de sus propias pruebas y que en este trabajo no es objeto de debate ya que se considera que son competencias umbrales, cuyo requisito es esencial para el acceso a policía local en Canarias.

B) Factores de personalidad: determinados factores de personalidad y estrategias socio afectivas que influyen en la iniciativa, a través de las

---

<sup>367</sup> La habilidad es la innata capacidad que posee un individuo para realizar una determinada actividad o trabajo con éxito. Casi todas las personas se distinguen por alguna habilidad incluso aquellas con algún problema motriz o discapacidad intelectual.

orientaciones, y son las siguientes:

- a. Motivación del logro.
- b. Orientación a la acción.
- c. Necesidad de cognición<sup>368</sup>.
- d. Personalidad proactiva<sup>369</sup>.
- e. Conservadurismo psicológico.

Estos factores serán discutidos en el Estudio 2, bajo el epígrafe: “**El desempeño profesional medido a través de los propios policías**”.

C) Apoyos ambientales: son las condiciones laborales y organizacionales que hacen que aparezcan conductas de iniciativa, siendo sus efectos directos o indirectos. Así tenemos:

- f. El control en el trabajo.
- g. La complejidad de la tarea.
- h. Los estresores.
- i. El apoyo a la iniciativa personal.

Estos apoyos ambientales serán tenidos en cuenta y discutidos en el Estudio 3, denominado “**Influencia de los factores ambientales en el mayor o menos desempeño profesional**”, como factores ambientales que pueden o no

---

<sup>368</sup> El término cognición proviene, etimológicamente del latín *cognitio*, cuyo significado es que aproximadamente: razonar, y posibilidad alcanzar un conocimiento mediante el ejercicio de las facultades mentales, de ello se deduce la existencia de un tipo de habilidad a la cual se denomina como facultad o capacidad mental, lo a su vez nos permite observar detenidamente el término mente; definido como facultad intelectual, actuando dentro de los marcos del pensamiento, la memoria, la imaginación y la voluntad.

<sup>369</sup> El término proactividad lo acuñó el neurólogo y psiquiatra austriaco Victor Frankl, superviviente de los campos de concentración nazis, en su libro *El hombre en busca de sentido* (1946). Pasado el tiempo, el término se popularizaría en muchos libros de autoayuda, desarrollo personal y empresarial debido a la publicación del best-seller *Los siete hábitos de las personas altamente efectivas*, de Stephen R. Covey. La proactividad es una actitud en la que un individuo u organización asume el control de conducta de modo activo, tomando la iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y atrevidas para mejorar la actividad o desempeño, haciendo prevalecer la libertad de elección sobre las circunstancias del contexto. La proactividad no es exactamente tomar la iniciativa sino que supone asumir la responsabilidad para que las cosas sucedan, qué hacer y cómo hacerlo en cada momento.

influir en la mayor o menor eficacia en el desempeño profesional.

Según el esquema de iniciativa personal de Frese y Fay (2001) un desempeño organizacional e individual elevado es consecuencia directa de la *Iniciativa personal y los conocimientos, destrezas y habilidades*. A su vez, estas variables están influenciadas por *la personalidad, los apoyos ambientales y las orientaciones*.

Son estas reflexiones las que se quieren poner a prueba en este marco empírico, y tratar de demostrar que es posible determinar el perfil del policía eficaz, y que es posible integrar en la normativa los cambios pertinentes para que esas capacidades puedan ser analizadas en los procesos selectivos.

El objetivo fundamental que se ha pretendido en este trabajo ha sido investigar las principales características psicológicas, fundamentalmente cognitivas y emocionales, que sustentan las competencias profesionales necesarias para el adecuado cumplimiento de las tareas encomendadas en el desempeño profesional de la policía local en Canarias.

En un primer paso se analizaron todas las tareas y funciones propias de la policía local, ya que se pretendía deducir las competencias profesionales que deben existir para el desarrollo profesional, con la ayuda de “grupos de expertos” que hicieron de *informantes clave*<sup>370</sup>.

Un segundo paso consistió en determinar, desde una concepción activa del desempeño, las características base de las competencias profesionales de la policía local de Canarias, a través de la recogida de datos de pruebas

---

<sup>370</sup> Los *informantes clave* son aquellas personas que por sus experiencias, vivencias, capacidad de empatizar y relaciones que tienen en el campo de estudio pueden orientar, apadrinar y ayudar al investigador siendo así una fuente importante de información.

estandarizadas <sup>371</sup> cumplimentadas por policías, para establecer las competencias diferenciadoras, por la trascendencia que ello implica, entre policías locales eficaces y no eficaces.

Un tercer paso consiste en confirmar que los factores ambientales no son determinantes en la diferenciación entre policías eficaces y no eficaces, es decir, el desempeño no está influenciado significativamente por variables externas.

Estas tres aportaciones empíricas <sup>372</sup> se han realizado teniendo en consideración una perspectiva del desempeño laboral: en concreto, la perspectiva del desempeño activo <sup>373</sup>. Recordamos que según esta perspectiva, el desempeño individual elevado es consecuencia directa de la iniciativa personal, y que ésta supuestamente está influenciada por factores de personalidad, los apoyos ambientales y las orientaciones.

---

<sup>371</sup> Una prueba es estandarizada cuando se elabora y se administra siguiendo los principios generales establecidos en las *Especificaciones de Examen* en las que se basa; puede demostrar que tiene un nivel de dificultad estable año tras año; y puede compararse con otras pruebas diferentes que evalúan lo mismo.

<sup>372</sup> El método empírico es un modelo de investigación científica, y se basa en la experimentación y la lógica práctica, que unido a la observación de fenómenos y su análisis estadístico, es el que más se utiliza en las ciencias sociales y en las ciencias naturales. El término empírico proviene del griego antiguo (Aristóteles utilizaba la reflexión analítica y el método empírico como métodos para construir el conocimiento) de experiencias, ἐμπειρία, que a su vez deriva de ἐν (en) y πείρα (prueba): en pruebas, es decir, llevar a cabo el experimento. Por ello, los datos empíricos se extraen de las pruebas acertadas y los errores, es decir, de la experiencia. Su aportación al proceso de investigación es resultado de la experiencia fundamentalmente. Son métodos que posibilitan descubrir las relaciones esenciales y las características fundamentales del objeto estudiado, accesibles a la detección sensorial, mediante procedimientos prácticos con el objeto y diversos medios de estudio. Su utilidad es importante en la entrada en campos inexplorados o en aquellos en los que destaca el estudio descriptivo.

<sup>373</sup> Frese y Fay (2001), ob. cit.

## 3.2. ESTUDIO 1: ORIENTACIONES HACIA EL DESEMPEÑO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS MANDOS

### 3.2.1 INTRODUCCIÓN

Se quiere determinar las tareas y funciones propias de la Policía Local que teóricamente son requeridas por la norma, buscando enumerar y relacionar las competencias profesionales que están a la base de cada una de dichas tareas y funciones, desde una perspectiva teórica cualitativa<sup>374</sup>, y contrastando lo analizado con la perspectiva de un grupo de “expertos” y “responsables cualificados” que son considerados como *informantes clave*. En concreto, este estudio se centrará en determinar las características que regulan la iniciativa personal, a modo de orientación, y que están a la base de las competencias profesionales de la policía local de Canarias.

Se aspira a saber si es posible a explicar lo que es un policía eficaz a través de los que piensan los mandos sobre ellos, marcando o indicando dichas orientaciones.

Para ello este estudio se subdividirá en dos partes:

---

<sup>374</sup> Investigación cualitativa o metodología cualitativa se refiere al conjunto de métodos de investigación de base lingüístico-semiótica usados principalmente en ciencias sociales. Mediante la investigación cuantitativa se atribuyen valores numéricos a las declaraciones u observaciones, con el propósito de estudiar a través de métodos estadísticos posibles relaciones entre las variables, mientras que, la investigación cualitativa recoge los discursos completos de los sujetos, para interpretarlos posteriormente, analizando las relaciones de significado que se producen según una cultura o ideología determinada. Además, la investigación cuantitativa busca generalizar los resultados a determinada población a través de técnicas estadísticas de muestreo. Por el contrario, la investigación cualitativa no insiste en la representación, basa su validez externa en diversas estrategias, como la permanencia prolongada en el campo (en antropología), o "triangular" los resultados con los datos cuantitativos o la adopción del criterio de representatividad estructural: incluir en la muestra a miembros de los principales elementos de la estructura social en torno al fenómeno de estudio.

- La primera de ellas se centrará en saber si los mandos comparten o no comparten criterios similares para definir las competencias diferenciales, que se verán en el apartado 3.2.1
- La segunda consistirá en comparar las evaluaciones de los mandos en dichas competencias, si existieran, para comprobar si existen diferencias significativas<sup>375</sup> en dichas competencias entre eficaces y un grupo promedio. Este segunda parte trata de demostrar si existen diferencias significativas entre los más eficaces y un grupo promedio en estas variables diferenciadoras o también llamadas *Orientaciones* y confirmar la validez de las competencias diferenciales teóricas acordadas, y se expone este trabajo en el apartado 3.2.2.

### **3.2.2. CONSECUCIÓN DE CRITERIOS COMUNES PARA DEFINIR LAS COMPETENCIAS DIFERENCIALES**

Este primer planteamiento es parte del trabajo realizado en el proyecto del grupo de investigación denominado "***Intervención en el desarrollo psicológico***" de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, realizado con la ayuda y colaboración de la Dirección General de Seguridad y Emergencias del Gobierno de Canarias, denominado "***Características Psicológicas en las Competencias Profesionales de la Policía Local en Canarias: Desarrollo y Optimización de los Protocolos de Selección, Formación y del Rendimiento Organizacional***", y en el que se ha participado en colaboración con dicho grupo.

---

<sup>375</sup> En estadística, un resultado es estadísticamente significativo cuando no es probable que haya sido debido al azar. Una "diferencia estadísticamente significativa" significa que hay evidencias estadísticas de que hay una diferencia.

Este proyecto plantea como objetivo general saber las variables que, a modo de orientaciones (Frese y Fay, 2001)<sup>376</sup>, influyen en la mayor o menor eficacia laboral policial.

### **3.2.2.1 MÉTODO<sup>377</sup>**

#### **3.2.2.1.1 DISEÑO<sup>378</sup>**

Para saber si los mandos comparten o no comparten criterios similares para definir las competencias diferenciales se planteó como metodología una primera aproximación cualitativa, con un método de “grupo de expertos” como *informantes clave*, con el siguiente orden procedimental:

1. Una primera actividad individual, donde se le pedía que definiera en un documento escrito, cinco características personales básicas que debe reunir el candidato a Policía para un buen desempeño profesional, imaginando cada experto que es el único responsable de la selección de agentes que deben trabajar en su equipo como miembros de la Policía Local.
2. Una segunda actividad, que consistió en formar grupos de cinco personas para poner en común lo propuesto en la actividad anterior, nombrando un secretario para tomar nota de los acuerdos. Cada experto explicaba a los otros las características que ha reseñado a nivel individual. El grupo

---

<sup>376</sup> Frese y Fay (2001) ob. cit.

<sup>377</sup> El Método indica en detalle cómo se realizó el estudio, incluye las definiciones conceptuales y operacionales de las variables empleadas en el estudio.

<sup>378</sup> El Diseño supone la estructura de cualquier trabajo científico. Proporciona dirección y sistematiza la investigación.

- seleccionó, por consenso, las cinco que consideraron básicas y que deseaban exponer en la Puesta en Común.
3. Se planteó un descanso para poder volcar las conclusiones en un documento resumen de las propuestas de cada pequeño grupo.
  4. La tercera actividad consistió en la discusión, de todos los asistentes en general, de un documento resumen realizado por el grupo de investigación con las conclusiones de cada uno de los pequeños grupos de la segunda actividad.
  5. Se concluyó con la aprobación de un documento de registro donde se expusieron las seis competencias esenciales que supuestamente podrían diferenciar al policía eficaz del promedio.

### 3.2.2.1.2. VARIABLES<sup>379</sup>/HIPÓTESIS<sup>380</sup>

Hipótesis general: El grupo de experto es capaz de llegar a un acuerdo y definir al menos cinco variables discriminativas, o también llamadas *orientaciones* (Frese y Fay, 2001) entre policías eficaces (competencias

---

<sup>379</sup> Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación hace posible adoptar diferentes valores, que pueden ser medibles y observables. Las variables adquieren valor cuando se ponen en relación con otras variables, es decir, si forman parte de una hipótesis o de una teoría. En este caso se las denomina constructos o construcciones hipotéticas.

<sup>380</sup> Una hipótesis (del latín *hypothēsis* y este del griego *ὑπόθεσις*) implica «suposición de algo posible o imposible para sacar de ello una consecuencia». Supone plantear una idea, verdadera o no, que se basa en una información previa. El valor de ésta está en la posibilidad de establecer relaciones entre los hechos y explicar por qué se producen. Generalmente, se plantea primero las razones claras por las que se cree que algo es posible y finalmente ponemos: en conclusión. Éste es el método usado en el método científico, para comprobar, posteriormente, las hipótesis a través de los experimentos. Una hipótesis científica es una proposición aceptable que ha sido formulada a través de la recolección de información y datos, aunque no esté confirmada, sirve para responder de forma alternativa a un problema con base científica. La hipótesis se puede emplear como una propuesta provisional que no se pretende demostrar estrictamente, o bien como una predicción que debe ser verificada por el método científico. En el primer caso, el nivel de veracidad que se otorga a una hipótesis dependerá de la medida en que los datos empíricos apoyan lo afirmado en la hipótesis. Esto es lo que se conoce como contrastación empírica de la hipótesis o bien proceso de validación de la hipótesis. Este proceso puede realizarse mediante confirmación (para las hipótesis universales) o mediante verificación (para las hipótesis existenciales).



diferenciadoras) y promedio (competencias umbral), según modelo de Boyatzis (1982)<sup>381</sup>.

H0: No es posible definir cinco variables comunes entre todos los jefes de policía por las dificultades para establecer competencias diferenciadoras comunes.

H1: es posible definir cinco variables comunes entre todos los jefes de policía para establecer competencias diferenciadoras comunes.

Se pretende conseguir al menos cinco variables competenciales que puedan discriminar al policía eficaz.

### 3.2.2.1.3. MUESTRA<sup>382</sup>/SUJETOS

Formaron parte de este estudio los componentes el grupo de investigación, técnicos de la Academia Canaria de Seguridad, y grupo *informantes clave* (Jefes de Policía local).

Los participantes que han colaborado en este estudio son de *tipo intencional*, esto es, han sido seleccionados deliberada e intencionalmente a

---

<sup>381</sup> Las competencias diferenciadoras son aquellas características personales que distinguen un desempeño normal de uno sobresaliente o exitoso, se trata de cualidades particulares que hace que una persona en las mismas circunstancias de otra, con su misma preparación y en condiciones idénticas, realicen su labor de forma superior. El reconocimiento de estas características ha permitido demostrar, por ejemplo, que la formación académica no es la que agrega valor al desempeño de un cargo.

Las competencias umbral son las que permiten determinar un desempeño normal o adecuado y ha sido la identificación de estas competencias las que han caracterizado los procesos tradicionales de selección de personal, es decir, se ha buscado quien pueda desempeñar adecuadamente un cargo y no quién lo pueda desempeñar en forma exitosa o sobresaliente. Boyatzis, R.E., 1982, *The competent manager: a model for effective performance*. London: Wiley. Crant J. M., 2000, *Proactive Behavior in Organizations*. Journal of Management, 26, 435-462.

<sup>382</sup> En estadística, un subconjunto de casos o individuos de una población se denomina muestra. Las muestras se seleccionan o conforman con la intención de deducir propiedades de la totalidad de la población. Intentando garantizar la representatividad de la población total, siguiendo algún tipo de técnica de muestreo. El número de sujetos que componen la muestra es inferior a la población total, aunque en número suficiente como para que la estimación de los parámetros tenga un nivel de confianza adecuado. Normalmente se calcula el tamaño de la muestra para ser representativa a través de procedimientos estadísticos.

propósito como *informantes clave*, seleccionados por su conocimiento sobre el elemento de estudio.

Participaron 42 expertos de 88 posibles (mandos de la Policía Local de todas las islas Canarias) convocados por la Dirección General de Seguridad.

#### **3.2.2.1.4. INSTRUMENTOS<sup>383</sup>**

Para el desarrollo de la sesión metodológica se contó con hojas individuales de recogida de información (ANEXO II), hojas de acta de pequeño grupo y documento final de consenso.

#### **3.2.2.1.5. PROCEDIMIENTOS**

Los 42 expertos (Jefes o representantes de la Jefatura de Policía Local de todas las islas Canarias) fueron convocados por la Dirección General de Seguridad y Emergencias del Gobierno de Canarias, a través del procedimiento oficial, en sesión realizada, el 18 de noviembre de 2013, en la sede que la Academia Canaria de Seguridad tiene en la isla de Tenerife. El objeto de esta reunión fue explicar el proyecto, solicitar la colaboración y participación, y elaborar entre todos los jefes asistentes una escala de valoración en la que se pudiera evaluar, a juicio de los expertos, un policía eficaz.

En dicha sesión se llevaron a cabo los cinco pasos explicados en la metodología. Al final de dicha sesión, se elaboró una escala con diferentes

---

<sup>383</sup> Son las herramientas que se utilizan para la recolección de los datos. Un instrumento de recolección de datos es, en principio, el recurso del que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información.

dimensiones en las que aparecían aquellas variables o características definitorias de un policía eficaz.

### 3.2.2.2. RESULTADOS

La escala o instrumento de evaluación del policía eficaz fue realizada por todos los jefes y mandos, se recopilaron y categorizaron las principales cualidades que debe reunir un agente de policía eficaz, a juicio de dichos jefes y mandos, y quedaron resumidas y recogidas en un cuadro en formato escala de valoración (Cuadro 3.1.)

Cuadro 3.1. *Dimensiones de la valoración que hace el grupo de expertos (jefes y mandos de policía local) sobre lo que significa ser un agente de policía eficaz.*

DIMENSIONES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1.- ACTITUDES (querer hacer)               <ul style="list-style-type: none"> <li>.- Saber escuchar, implicación, proactivo, predispuesto, humilde, buen profesional, respecto hacia el ciudadano, compañeros y jefes, espíritu de sacrificio y superación, ser disciplinado.</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2.- EMPATÍA (querer hacer)               <ul style="list-style-type: none"> <li>.- Habilidades sociales, ser accesible, ponerse en el lugar del otro.</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 .- FORMACIÓN (saber)               <ul style="list-style-type: none"> <li>.- Formación personal y profesional.</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4.- CONFIABILIDAD (poder hacer)               <ul style="list-style-type: none"> <li>.- Ser íntegro, sentido común, equilibrado, honrado, capacidad de autocontrol.</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5.- APTITUDES (poder hacer)               <ul style="list-style-type: none"> <li>.- Condiciones psico-físicas adecuadas</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6.- VOCACIÓN (querer y poder hacer)               <ul style="list-style-type: none"> <li>.- Espíritu de sacrificio y superación.</li> </ul> </li> </ul>

### 3.2.2.3. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El hecho de que cada participante escribiera de forma individual su opinión sobre las competencias fundamentales para un eficaz desempeño propició una considerable cantidad de distintas variables no influidas, ni inhibidas por la presencia de los distintos empleos que formaban parte del grupo. Estas aportaciones individuales, utilizada y expresada como brainstorming<sup>384</sup>, enriqueció la discusión posterior, tanto de los pequeños grupos como del debate final.

Se consiguió, además, una gran implicación de los participantes desde el mismo momento en que se dio a conocer los objetivos del proyecto presentado y por haber tenido en consideración la opinión de estos expertos.

Se confirma la hipótesis alternativa, comprobando que los mandos tienen similitud de criterios para definir las características competenciales más importantes para el desempeño, y que diferencian a los más eficaces del resto.

Los resultados obtenidos por los jefes de policía, pueden ser comparados con el modelo propuesto por Frese y Fay (2001)<sup>385</sup>. En dicho modelo, se especifica que dentro de las causas proximales de la mayor iniciativa personal y, por consecuencia, mayor eficacia, se encuentran las relacionadas con el control de la situación y las relacionadas con las consecuencias negativas de la

---

<sup>384</sup> La lluvia de ideas o, también, tormenta de ideas, es una instrumento de trabajo en grupo que facilita que surjan ideas nuevas u originales sobre un tema o problema determinado en un ambiente relajado.. Esta herramienta la diseñó, en el año 1938, Alex Faickney Osborn (que la denominó brainstorming), cuando buscando ideas creativas resultó en un proceso interactivo del grupo, no estructurado, que generaba más y mejores ideas que las que los individuos producían trabajando independientemente; dando oportunidad de hacer sugerencias sobre un determinado asunto y aprovechando la capacidad creativa todos los participantes.

<sup>385</sup> Frese y Fay (2001) ob. cit.

iniciativa. Dentro de las relacionadas con el control de la situación, encontramos un paralelismo entre la autoeficacia y aspiraciones de control, propuestas por estos autores, y las ofrecidas por los jefes, tales como “Aptitudes”, “Empatía” y “Confiabilidad”. Y dentro de las orientaciones relacionadas con las consecuencias negativas de la iniciativa tenemos también paralelismos entre orientación al cambio, manejo de los errores y coping activo con algunas de las nombradas anteriormente, a la que se le suma la vocación, entendida como espíritu de sacrificio y superación.

Por tanto, se puede decir que estas variables seleccionadas por los mandos, en su conjunto, sirven como orientaciones para comprobar si marcan diferencias en eficacia, para lo cual se realiza el estudio que comentamos a continuación.

### **3.2.3.- CONFIRMACIÓN DE LA VALIDEZ DE LAS ORIENTACIONES (COMPETENCIAS DIFERENCIALES TEÓRICAS ACORDADAS) COMO FACTOR DE INFLUENCIA EN LA MAYOR O MENOR EFICACIA**

En esta segunda parte del trabajo sobre las orientaciones o causas proximales, y en base a los resultados del estudio anterior, se pretende comparar las evaluaciones realizadas por los mandos de diversos municipios de Canarias en las competencias u orientaciones para verificar si existen diferencias significativas, según las dimensiones que se acordaron en la primera parte, entre un grupo de policías eficaces y un grupo de policías promedio.

### **3.2.3.1 MÉTODO**

La metodología utilizada en esta parte de la investigación es de tipo cuantitativa, a través de un método cuasi-experimental<sup>386</sup>, en situación natural. El análisis cuantitativo se ha realizado en base a una muestra de policías locales, al azar, uno experimental formado por agentes eficaces elegidos por sus mandos, y otro grupo, control, formado por muestreo aleatorio<sup>387</sup> por entender que representa el promedio del policía local en Canarias.

#### **3.2.3.1.1 DISEÑO**

Se utilizó un diseño de comparación entre grupo experimental y un grupo control. El grupo experimental lo determina la elección por parte de los mandos como policía eficaz de una muestra de policías de Canarias y el grupo control se determinó por selección aleatoria

---

<sup>386</sup> El diseño cuasi-experimental es una forma de investigación experimental utilizado ampliamente en las ciencias sociales y la psicología.

<sup>387</sup> El muestreo aleatorio simple (M.A.S.) es la técnica de muestreo en la que todos los elementos que forman el universo y que, por lo tanto, están descritos en el marco muestral, tienen idéntica probabilidad de ser seleccionados para la muestra. Sería algo así como hacer un sorteo justo entre los individuos del universo: asignamos a cada persona un boleto con un número correlativo, introducimos los números en una urna y empezamos a extraer al azar boletos. Todos los individuos que tengan un número extraído de la urna formarían la muestra. Obviamente, en la práctica estos métodos pueden automatizarse mediante el uso de ordenadores.

### **3.2.3.1.2. /VARIABLES/HIPÓTESIS**

La hipótesis que se plantea es que existen diferencias significativas en la evaluación de los mandos entre los del grupo experimental y el grupo control a través de las competencias claves u orientaciones definidas por ellos mismos.

H0<sup>388</sup>: No existen diferencias significativas entre el grupo de experimental y el grupo control en las orientaciones o competencias claves.

H1: Existen diferencias significativas entre el grupo de experimental y el grupo control en las orientaciones o competencias claves

### **3.2.3.1.3. MUESTRA/SUJETOS**

En la muestra participaron 284 policías divididos en:

- Grupo Experimental: 222 policías eficaces.
- Grupo Control: 62 policías elegidos de forma aleatoria

### **3.2.3.1.4. INSTRUMENTO**

Cuestionario resultante de las dimensiones expresadas en la Tabla 1 que fue la consecuencia final del trabajo en grupo que hicieron los *informantes clave*

---

<sup>388</sup> En estadística, una hipótesis nula (H0) es una hipótesis construida para anular o refutar, con el objetivo de apoyar una hipótesis alternativa (H1). Cuando se utiliza, la hipótesis nula se presume verdadera hasta que una prueba estadística en la forma de una prueba empírica de la hipótesis indique lo contrario. Si la hipótesis nula no es rechazada, esto no quiere decir que sea verdadera.

### **3.2.3.1.5. PROCEDIMIENTOS**

Se pidió a mandos de los diferentes Cuerpos de Policía Local de Canarias colaboración en esta investigación, con la consigna siguiente:

1. En primer lugar han de pensar qué policías pertenecientes a su plantilla considera como los más eficaces.
2. En segundo lugar, hacer una valoración, del/los policías que considera como eficaz en el documento que se le ha hecho entrega, a este grupo de policías se les denominó “grupo experimental”.
3. Por función aleatoria, se eligió un número de policías, a los que se denominó “grupo control”.
4. A los mismos mandos se les pidió que valoraran, con el mismo documento, a los policías del grupo control que habían sido seleccionados de forma aleatoria.
5. Y en último lugar, se comparan los resultados del grupo experimental con los resultados del grupo control en las puntuaciones del cuestionario.

### **3.2.3.2. RESULTADOS**

Se analizaron las diferencias de medias<sup>389</sup> entre el grupo experimental que se corresponde con el policía eficaz y el grupo control que hace referencia al “promedio”, en cada una de las orientaciones o competencias diferenciales.

---

<sup>389</sup> Se quiere comprobar a través de un método estadístico (T-Test) si las medias de una variable entre dos poblaciones son estadísticamente significativas.



También se analizaron si existían diferencias significativas en el valor de las puntuaciones entre cada una de las orientaciones.

En la tabla 3.1 se presentan la media<sup>390</sup>, la desviación estándar y la media de error estándar<sup>391</sup> para cada competencia por grupo experimental y control respectivamente.

**Tabla 3.1:**

**Resultados de la diferencia global entre el grupo experimental y el grupo control.**

Estadísticas de grupo					
	grupofinal	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
ACTITUDES	1,00	222	5,52	,881	,059
	2,00	62	5,10	,918	,117
EMPATÍA	1,00	222	5,41	,950	,064
	2,00	62	4,95	,838	,106
FORMACIÓN	1,00	222	5,42	,966	,065
	2,00	62	4,92	,946	,120
CONFIABILIDAD	1,00	222	5,69	,839	,056
	2,00	62	5,11	,812	,103
APTITUDES	1,00	222	5,49	1,015	,068
	2,00	62	4,98	,896	,114
VOCACIÓN	1,00	222	5,64	,939	,063
	2,00	62	4,81	,938	,119

<sup>390</sup> En matemáticas y estadística una media o promedio es una medida de tendencia central que según la Real Academia Española (2001) «[...] resulta al efectuar una serie determinada de operaciones con un conjunto de números y que, en determinadas condiciones, puede representar por sí solo a todo el conjunto». Existen distintos tipos de medias, tales como la media geométrica, la media ponderada y la media armónica aunque en el lenguaje común, el término se refiere generalmente a la media aritmética.

<sup>391</sup> La desviación estándar es una medida de la dispersión de los datos, cuanto mayor sea la dispersión mayor es la desviación estándar, si no hubiera ninguna variación en los datos, es decir, si fueran todos iguales, la desviación estándar sería cero. Existe el error estándar que siempre cuantifica el error que se comete al estimar la verdadera medida en la población a partir de su valor en la muestra. A partir del error estándar se construye el intervalo de confianza de la medida correspondiente.

Se puede comprobar en la tabla 3.1 en todas las variables el grupo experimental obtiene mayor puntuación que el grupo control. La puntuación más alta la obtiene la confiabilidad (5,69), seguida de la vocación (5,64). Le siguen las actitudes y las aptitudes (5,52 y 5,49, respectivamente). Las dos últimas en puntuación son formación (5,42) y empatía (5,41).

En la tabla 3.2 se presentan las estadísticas en la comparación entre cada una de las variables de orientación.

**Tabla 3.2:**

**Resultado del T-test de las puntuaciones de las variables entre grupo experimental y grupo control**

Prueba t para la igualdad de medias			
	t	gl	Sig. (bilateral)
ACTITUDES	3,299	282	,001
	3,222	94,657	,002
EMPATÍA	3,408	282	,001
	3,657	108,773	,000
FORMACIÓN	3,618	282	,000
	3,659	99,333	,000
CONFIABILIDAD	4,815	282	,000
	4,905	100,344	,000
APTITUDES	3,534	282	,000
	3,790	108,644	,000
VOCACIÓN	6,212	282	,000
	6,215	97,809	,000

Nota: las puntuaciones son significativas cuando  $p < 0,05$

Se observa en la tabla 3.2 que todas las diferencias de puntuaciones en las variables entre los dos grupos son estadísticamente significativas.

Las correlaciones<sup>392</sup> entre cada una de las comparaciones de las competencias u orientaciones se presentan en la tabla 3.3

**Tabla 3.3:**

**Correlaciones de muestras emparejadas**

		N	Correlación	Sig.
Par 1	CONFIABILIDAD & VOCACIÓN	284	,647	,000
Par 2	CONFIABILIDAD & ACTITUDES	284	,641	,000
Par 3	CONFIABILIDAD & APTITUDES	284	,480	,000
Par 4	CONFIABILIDAD & EMPATÍA	284	,670	,000
Par 5	CONFIABILIDAD & FORMACIÓN	284	,555	,000
Par 6	VOCACIÓN & ACTITUDES	284	,646	,000
Par 7	VOCACIÓN & APTITUDES	284	,583	,000
Par 8	VOCACIÓN & EMPATÍA	284	,554	,000
Par 9	VOCACIÓN & FORMACIÓN	284	,632	,000
Par 10	ACTITUDES & APTITUDES	284	,501	,000
Par 11	ACTITUDES & EMPATÍA	284	,608	,000
Par 12	ACTITUDES & FORMACIÓN	284	,488	,000
Par 13	APTITUDES & EMPATÍA	284	,434	,000
Par 14	APTITUDES & FORMACIÓN	284	,545	,000
Par 15	EMPATÍA & FORMACIÓN	284	,526	,000

Se puede observar que al comparar las variables entre todas ellas sus puntuaciones correlacionan de forma estadísticamente significativa.

<sup>392</sup> En probabilidad y estadística, la correlación indica la fuerza y la dirección de una relación lineal y proporcionalidad entre dos variables estadísticas. Se considera que dos variables cuantitativas están correlacionadas cuando los valores de una de ellas varían sistemáticamente con respecto a los valores homónimos de la otra: si tenemos dos variables (A y B) existe correlación si al aumentar los valores de A lo hacen también los de B y viceversa. La correlación entre dos variables no implica, por sí misma, ninguna relación de causalidad (Véase cum hoc ergo propter hoc).

En la tabla 3.4 se presentan la media, la desviación estándar y la media de error estándar para cada competencia por grupo experimental y control respectivamente, y en la tabla 3.5 las diferencias de medias entre cada una de las quince comparaciones posibles de cada una de las orientaciones.

**Tabla 3.4**  
**Estadísticas de muestras emparejadas**

		Media	N	Desviación estándar	Media de error estándar
Par 1	CONFIABILIDAD	5,56	284	,865	,051
	VOCACIÓN	5,46	284	,999	,059
Par 2	CONFIABILIDAD	5,56	284	,865	,051
	ACTITUDES	5,43	284	,904	,054
Par 3	CONFIABILIDAD	5,56	284	,865	,051
	APTITUDES	5,38	284	1,010	,060
Par 4	CONFIABILIDAD	5,56	284	,865	,051
	EMPATÍA	5,31	284	,944	,056
Par 5	CONFIABILIDAD	5,56	284	,865	,051
	FORMACIÓN	5,31	284	,982	,058
Par 6	VOCACIÓN	5,46	284	,999	,059
	ACTITUDES	5,43	284	,904	,054
Par 7	VOCACIÓN	5,46	284	,999	,059
	APTITUDES	5,38	284	1,010	,060
Par 8	VOCACIÓN	5,46	284	,999	,059
	EMPATÍA	5,31	284	,944	,056
Par 9	VOCACIÓN	5,46	284	,999	,059
	FORMACIÓN	5,31	284	,982	,058
Par 10	ACTITUDES	5,43	284	,904	,054
	APTITUDES	5,38	284	1,010	,060
Par 11	ACTITUDES	5,43	284	,904	,054
	EMPATÍA	5,31	284	,944	,056
Par 12	ACTITUDES	5,43	284	,904	,054
	FORMACIÓN	5,31	284	,982	,058
Par 13	APTITUDES	5,38	284	1,010	,060
	EMPATÍA	5,31	284	,944	,056
Par 14	APTITUDES	5,38	284	1,010	,060
	FORMACIÓN	5,31	284	,982	,058
Par 15	EMPATÍA	5,31	284	,944	,056
	FORMACIÓN	5,31	284	,982	,058

**Tabla 3.5**

**Resultado del T-test de las puntuaciones entre todas las posibles comparaciones de las variables.**

---

		t	gl	Sig. (bilateral)
Par 1	CONFIABILIDAD - VOCACIÓN	2,170	283	,031
Par 2	CONFIABILIDAD - ACTITUDES	3,081	283	,002
Par 3	CONFIABILIDAD - APTITUDES	3,262	283	,001
Par 4	CONFIABILIDAD - EMPATÍA	5,868	283	,000
Par 5	CONFIABILIDAD - FORMACIÓN	4,871	283	,000
Par 6	VOCACIÓN - ACTITUDES	,737	283	,462
Par 7	VOCACIÓN - APTITUDES	1,553	283	,122
Par 8	VOCACIÓN - EMPATÍA	2,840	283	,005
Par 9	VOCACIÓN - FORMACIÓN	3,002	283	,003
Par 10	ACTITUDES - APTITUDES	,865	283	,388
Par 11	ACTITUDES - EMPATÍA	2,463	283	,014
Par 12	ACTITUDES - FORMACIÓN	2,046	283	,042
Par 13	APTITUDES - EMPATÍA	1,140	283	,255
Par 14	APTITUDES - FORMACIÓN	1,186	283	,237
Par 15	EMPATÍA - FORMACIÓN	-,063	283	,950

---

Se puede observar en la tabla 3.5 que la variable confiabilidad se diferencia significativamente del resto de variables; solamente la variable vocación se diferencia de la variable formación; Y la variable aptitudes se diferencia significativamente de la variable empatía y la variable formación.

### 3.2.3.3. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Se ha podido demostrar que existen diferencias significativas en todas las competencias claves u orientaciones entre el grupo eficaz frente al promedio. También se demuestra, a través de las diferencias de medias en las comparaciones entre variables de orientación, que existe una jerarquía en orden de importancia. Este orden comienza con la confiabilidad, muy por encima de las demás orientaciones, le sigue la vocación y las actitudes como las tres principales.

Esto significa que no solamente se pueden aislar distintas variables de orientación, sino que marcan diferencias en desempeño laboral y que se pueden escalonar en orden de importancia. Las aptitudes, la motivación y la formación. Si establecemos un paralelismo con el modelo de Frese y Fay (2001)<sup>393</sup> estas variables estarían dentro de lo que estos autores denominan “módulo de conocimientos, destrezas y habilidades”. Ellos no establecen una relación directa con la eficacia en el desempeño, y estos resultados apuntan en dicha dirección.

Se confirma por tanto la hipótesis de este estudio en particular, y de todo el capítulo en general, de tal manera que los mandos han ayudado de forma esencial a definir a las orientaciones hacia un desempeño eficaz.

---

<sup>393</sup> Frese y Fay (2001) ob. cit.

### **3.3. ESTUDIO 2. EL DESEMPEÑO PROFESIONAL MEDIDO A TRAVÉS DE LOS PROPIOS POLICÍAS**

El estudio siguiente pretende explicar lo que es un policía eficaz a través de las contestaciones dadas por los policías encuestados a cuestionarios y pruebas psicológicas escritas.

Este epígrafe se ha extraído del artículo denominado *“Differentiating competences in the effective performance of professional security corps”* (Competencias diferenciadoras en el desempeño eficaz de profesionales de cuerpos de seguridad), que está pendiente de publicación en revista especializada.

#### **3.3.1. INTRODUCCIÓN.**

Se aspira a conseguir, aplicando el concepto del desempeño activo, dilucidar las características esenciales de las competencias profesionales de la Policía Local de Canarias, para, de esta forma, señalar las competencias diferenciadoras entre el “grupo experimental” de policías y el “grupo control”, debido a la importancia que ello supone. Según Frese y Fay (2001)<sup>394</sup> existen determinados factores de personalidad y estrategias socio afectivas que influyen en la iniciativa personal para obtener un alto desempeño. Queremos, al igual que este modelo, determinar si en la policía local se puede afirmar lo mismo.

---

<sup>394</sup> Frese y Fay (2001) ob. cit.

Este proyecto se ha realizado con 332 policías locales, pertenecientes a diversos municipios de la Comunidad Autónoma Canaria. El método empleado es cuasi-experimental, en situación natural, donde se compara los dos grupos señalados: experimental y control. El grupo experimental está determinado por la decisión de los respectivos mandos policiales, y el grupo control está determinado por muestreo sistemático del promedio de la Policía Local en Canarias. Se encontraron diferencias significativas (IC 99'95%)<sup>395</sup> en variables de naturaleza socio-afectiva, de naturaleza estrictamente competencial y en variables de personalidad. El resultado obtenido autoriza a señalar con anterioridad un modelo determinante de eficacia en el desempeño de la labor policial, y es el perfil que Frese y Fay (2001) defienden, considerando que una iniciativa personal elevada unida a características de personalidad y determinadas orientaciones que están enlazadas a competencias de índole socio-afectivas, marcan un desempeño organizacional también elevado y son a su vez competencias diferenciadoras, tal y como propone Boyatzis<sup>396</sup> (1982).

Es cierto que la eficacia profesional va ligada necesariamente a un buen desempeño. Desde el siglo XX muchos autores comenzaron a discutir sobre la validez de las pruebas que se realizaban en base al cociente intelectual, por no garantizar la aplicación de un modelo determinante como señala McClelland<sup>397</sup>.

---

<sup>395</sup> En estadística, se llama intervalo de confianza a un par o varios pares de números entre los cuales se estima que estará cierto valor desconocido con una determinada probabilidad de acierto. Formalmente, estos números determinan un intervalo, que se calcula a partir de datos de una muestra, y el valor desconocido es un parámetro poblacional.

<sup>396</sup> Boyatzis, R.E., 1982, *The competent manager: a model for effective performance*. London: Wiley Crant.

<sup>397</sup> McClelland, D. C., 1973, *Testing for competence rather than intelligence*, In *American Psychologist* nº 28 (1), págs. 1-14



Se precisa emplear concepciones más amplias que incorporen variables de mayor significado que la inteligencia, personalidad o aptitudes pues éstas se deben incluir en aquellos. Actualmente se utiliza el concepto de *competencia*<sup>398</sup>.

Definir un concepto de competencia profesional es harto complicado por la amplitud de significaciones y variables que la integran, razón principal por la que no hay un concepto determinado por los autores. McClelland<sup>399</sup> da una definición que abarca variables como conocimientos, aptitudes y actitudes como determinantes del desempeño profesional, y señala la reciprocidad, esto es, que la buena labor profesional afecta a los conocimientos, aptitudes y actitudes.

A raíz de esta concepción iniciada por McClelland se desarrollaron trabajos que iban complementando la idea original, por lo que, además de comprender los conocimientos, aptitudes y actitudes, también se incluyeron las capacidades y destrezas, las características específicas de las instituciones y otros factores como el entorno y el clima interno de cada organización, considerando que todo ello afecta al correcto desempeño profesional.

Así pues, la significación de competencia profesional resulta ampliada con la inclusión de variables del propio sujeto, de la empresa y del entorno del trabajador, quedando configurada como se señala en la figura 3.3.

---

<sup>398</sup> Lévy-Leboyer, C., 1996, *Gestión de las competencias*, Barcelona: Gestión 2000. Ver también Mayer, J., Caruso, DR., Salovey, P. & Sitarenios, G., 2003, *Measuring emotional intelligence with the MSCEIT V2.0. Emotion*, 3(1).

<sup>399</sup> McClelland, D. C., 1973, ob. cit.

**Figura 3.3. CONCEPTOS BÁSICOS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES**

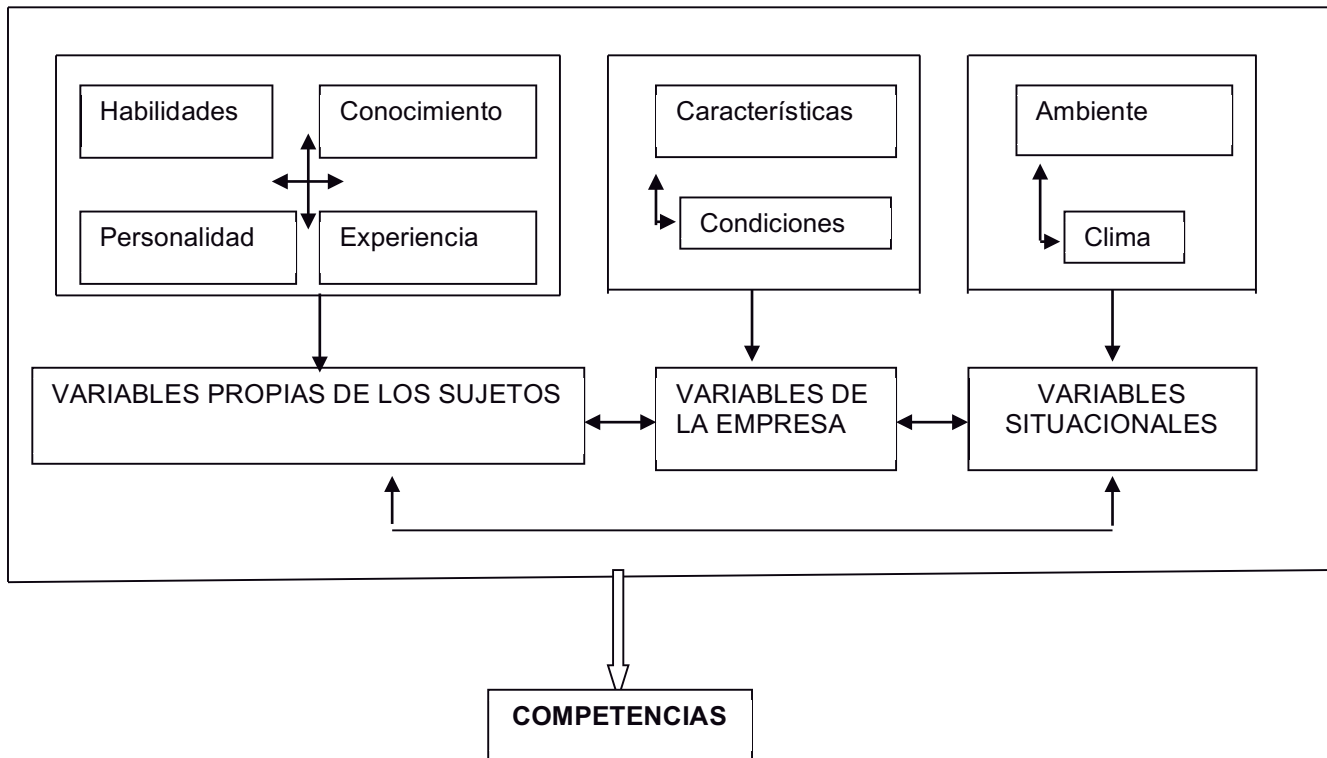


Figura 3.3. Fuente: elaboración propia en base a Levy-Leboyer (1996) y Mayer (2003)<sup>400</sup>

Esta concepción se encamina, además, a incluir en la idea del desempeño profesional otras variables como son la resolución de problemas en el trabajo diario, relacionarse e interactuar con los compañeros, trabajo en grupo, o adaptación al medio laboral, para que se obtenga un desempeño fructífero y eficaz. Así el trabajo exitoso se determina por lo que el trabajador puede hacer más que por lo que hace<sup>401</sup>, por lo que habrá que tener en cuenta habilidades

<sup>400</sup> Lévy-Leboyer, C., 1996, ob. cit.. Ver también Mayer, J., ob. cit.

<sup>401</sup> Wolf, A, 1995, *Competence-Based Assessment*. Buckingham: Open University Press. Ver también De Asís Blas, F, 2007, *Competencias profesionales en la Formación Profesional*. Madrid: Alianza.

tales como la confianza en sí mismo, la eficacia, espontaneidad, autoevaluación, autocontrol, etc.

En este sentido, De Asís Blas (2007)<sup>402</sup> señala que de estas características o habilidades se derivan tres actores que configuran el concepto de competencias. Primero, aquellas capacidades que afectan al sujeto, intrínsecos a su persona: conocimientos, saber, capacidad, destreza, aptitud y actitud, valores o habilidades; segundo, aquellas capacidades que se refieren al hacer de la persona: rendimiento, ejecución, realización, etc.; y tercero, aquellas capacidades que se encaminan a los resultados: realizar la función requerida, que el desempeño sea adecuado, y que se obtengan los resultados que se precisan.

En este sentido, la Ley Orgánica 5/2002<sup>403</sup>, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, en su artículo 7.4.b), define competencia como: *“el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo”*, es decir, la aplicación de saberes, conocimientos y capacidades que procura el logro de determinados resultados esperados conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

Esta definición señala que la competencia se basa en realizar una acción para conseguir un determinado fin, de acuerdo con unas expectativas y que puede ser evaluada, es decir, que la competencia, es, en esencia, la obtención de unos resultados aplicando la capacidad, el conocimiento y la actitud.

---

<sup>402</sup> De Asís Blas, F, 2007, *Professional skills in vocational training*. Madrid: Alianza.

<sup>403</sup> Publicado en BOE núm. 147 de 20 de Junio de 2002

Esas habilidades se centran en conceptos cognitivos, la labor diaria, resolución de problemas, relaciones interpersonales, y adaptación al entorno, tanto externo como interno de la organización.

Los autores García Sáiz<sup>404</sup> (2000) y Pereda y Berroca<sup>405</sup> (1999,2001) señalan que la competencia profesional se compone de cinco elementos: “*saber*”, “*saber hacer*”, “*saber estar*”, “*querer hacer*” y “*poder hacer*”. Se destacan, también, otras competencias básicas que ayudan a la consecución de tareas (García Sáiz, 2000)<sup>406</sup> estas son la competencia cognitiva, dirigida a aumentar la capacidad de auto-dirección del aprendizaje (aprender a pensar, aprender a aprender) la competencia emocional referente a la influencia de las emociones y de la actividad psicofisiológica en el comportamiento laboral (auto-control, afrontamiento del estrés, o la regulación de la ansiedad) y la competencia social, que afecta a la interrelación personal (habilidades sociales como la capacidad de empatizar o el afrontar situaciones de conflicto en el grupo).

Así pues, la competencia profesional se compone de conocimientos, actitudes, rasgos personales, destrezas, motivación, todas ellas referidas al ámbito laboral. Y una persona será competente cuando sabe lo que debe hacer en cada momento y, además, lo hace bien.

Para poder distinguir a la persona competente, que dirige su trabajo a la eficacia, el modelo Boyatzis (1982)<sup>407</sup> diferencia dos tipos de competencias: las

---

<sup>404</sup> García-Sáiz, M., 2000, *Factores clave en el desarrollo de competencias*. En E. Agulló, C. Remeseiro y A. Fernández (Eds.), *Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos*. Madrid: Biblioteca Nueva

<sup>405</sup> Pereda, S. y Berrocal, F., 1999, *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Ramón Areces. Y también, Pereda, S. y Berrocal, F., 2001, *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Ramón Areces.

<sup>406</sup> García-Sáiz, M., 2000, ob. cit.

<sup>407</sup> Boyatzis, R.E., 1982, ob. cit.

diferenciadores (que distingue a los trabajadores con mejor rendimiento de los que presentan un rendimiento medio) y las competencias umbral (las básicas para el desempeño esencial en el puesto, que pueden no estar relacionadas con un mejor desarrollo del trabajo).

Pero es necesario determinar qué es “buen desempeño” y seleccionar modelos teóricos que justifiquen el mismo. Antes, se planteaba el desempeño laboral analizando el puesto de trabajo, determinando las tareas que se requerían a lo largo de la vida profesional. Pero actualmente, debido a constantes cambios de los ambientes laborales, hace que esa concepción no sea muy efectiva. Surge, entonces, una más moderna concepción del desempeño, vista desde la perspectiva activa, y donde se encuentran diversos modelos como son: el desempeño contextual<sup>408</sup>, el desempeño de conducta proactiva<sup>409</sup>, desempeño de autorresponsabilidad<sup>410</sup>, desempeño de conducta trascendente<sup>411</sup> y desempeño de iniciativa personal<sup>412</sup>, modelo éste que se seguirá en este trabajo para determinar las competencias profesionales de los Policías Locales de Canarias.

Por tanto, se define la iniciativa personal como un conjunto de manifestaciones que se dan en una situación concreta, no se trata de una conducta aislada y se caracteriza por comportamientos autoiniciados, pro-

---

<sup>408</sup> Sinangil, H., Anderson, N., Ones, D., & Viswesvaran, C. (Eds.), 2001, *Handbook of industrial, work, and organizational psychology* (Vol. 2). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

<sup>409</sup> Crant J. M., 2000, *Proactive Behavior in Organizations*. Journal of Management, 26, págs. 435-462.

<sup>410</sup> Morrison, E. W., & Phelps, C. C., 1999, *Taking charge at work: Extra role efforts to initiate workplace change*. Academy of Management Journal, 42, págs. 403– 419.

<sup>411</sup> Bateman, T. S. & Porath, C., 2003, *Transcendent Behavior*. In, Cameron, Dutton y Quinn, eds. *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers Inc.

<sup>412</sup> Frese y Fay, 2001, ob. cit.

activos, persistentes y superadores, a favor de la organización y que pueden cambiar el entorno de trabajo.

Según el modelo de iniciativa personal<sup>413</sup> el alto desempeño de la organización y del trabajador es consecuencia de ésta y de las habilidades, destrezas y conocimientos del propio individuo. A la vez, esas variables se ven determinadas por la personalidad, los apoyos ambientales y las orientaciones (control y motivación).

Es interesante, por tanto, desde la perspectiva del desempeño activo, dilucidar las características esenciales de las competencias profesionales de la Policía Local de Canarias para saber si existen competencias que diferencien al policía eficaz del policía promedio.

Y es en este trabajo donde se intenta determinar, mediante la aplicación de pruebas psicológicas, todas esas características que determinan el desempeño eficaz. Las pruebas se realizaron a un grupo promedio, elegido al azar y a un grupo experimental (policías considerados como eficaces por sus mandos respectivos). También se pretende averiguar si hay distinción dependiendo del municipio al que pertenece el Policía Local, según su consideración de capitalino, turístico o resto de municipios, con la finalidad de generalizar los datos en toda la Comunidad Autónoma.

---

<sup>413</sup> Frese y Fay, 2001, ob. cit

### **3.3.2. MÉTODO**

#### **3.3.2.1 DISEÑO**

La metodología utilizada en esta investigación es de tipo cuantitativa, a través de un método cuasi-experimental, en situación natural. El análisis cuantitativo se ha realizado en base a una muestra de policías locales, al azar, uno experimental formado por agentes eficaces elegidos por sus mandos, y otro grupo, control, formado por muestreo sistemático por entender que representa el promedio del Policía Local en Canarias.

Las variables a estudiar son las siguientes:

- Tipo de municipio: capitalino, turístico, pequeño-rural.
- Variables de naturaleza socio afectiva (Pensamiento Constructivo).
- Variables de naturaleza socioafectiva (Moldes de la Mente).
- Variables de naturaleza competencial.
- Variables de personalidad.

#### **3.3.2.2. PARTICIPANTES**

La muestra objeto de estudio está comprendida por 332 agentes de policías pertenecientes a diferentes municipios de la Comunidad Autónoma Canaria. El 48,8% de los agentes de policía fueron seleccionados al azar por el sistema informático de la Dirección General de Seguridad y Emergencias del Gobierno de Canarias y, el 50,60% de la muestra fue seleccionada al azar de

entre los elegidos por su jefe o mando de policía siguiendo criterios de eficacia designados por un grupo de expertos, *informantes clave*.

Se debe señalar que la selección y distribución del número de agentes de policía se estratificó<sup>414</sup> en función del tipo de municipio. Así, el tamaño de la muestra está conforme a los datos de 2011 de la Memoria de las Policías Locales de Canarias. El margen de error es del 5%, nivel de confianza del 95%, nivel de heterogeneidad del 50%.

Se establecieron tres cortes criteriosales dependiendo de que fueran municipios capitalinos, turísticos y/o resto de municipios (los datos fueron recabados por el Instituto Canario de Estadística (ISTAC)). De esta manera, dicha distribución se conforma como sigue:

- Municipio tipo 1: Municipios capitales de isla o ciudad mayor de 100.000 habitantes.
- Municipio tipo 2: Municipios turísticos: aquellos que están por encima del promedio de plazas turísticas.
- Municipio tipo 3: Resto de municipios que no son ni capitalinos ni turísticos.

---

<sup>414</sup> El muestreo estratificado es una técnica de muestreo probabilístico en donde el investigador divide a toda la población en diferentes subgrupos o estratos. Luego, selecciona aleatoriamente a los sujetos finales de los diferentes estratos en forma proporcional.



**Tabla 3.6:**

**Frecuencia y porcentaje de la muestra como una función del tipo de municipio**

		Frecuencia	Validez porcentaje	Porcentaje acumulativo
Valid	Tipo 1	140	42,8	42,8
	Tipo 2	93	28,4	71,3
	Tipo 3	94	28,7	100,0
	Total	327	100,0	
Perdido	Sistema	5		
	Total	332		

La tabla 3.6 refleja los datos referidos al tipo de Municipio del que proceden los policías seleccionados. Se puede observar que el 42,80% de los agentes se corresponden con el tipo de municipio 1, es decir, capitalinos. Con porcentajes prácticamente iguales se encuentran situados los municipios turísticos, 28,4%, y el resto de municipios, 28,7%.

### **3.3.2.3. PROCEDIMIENTO**

En un primer momento se realizaron diversas entrevistas personales con jefes y mandos de la policía local de los municipios de las islas Canarias para explicar el objeto y la finalidad de este trabajo.

Se llevó a cabo la recogida de datos e información a través de unas jornadas formativas y de cumplimentación de pruebas, denominada *Competencias psicológicas y socio-afectivas en las competencias profesionales de la policía local en Canarias*, que se elaboran a tal fin para la asistencia y

participación de los policías locales seleccionados. Se les solicita a los jefes y mandos datos sobre los agentes a evaluar, bajo su criterio, como eficaces según escala elaborada a tal fin por expertos. Los jefes deben designar y seleccionar a aquellos/as policías más eficaces. Estos policías participarían en unas jornadas formativas y de cumplimentación de pruebas junto a otros policías seleccionados al azar por el sistema informático de la Dirección General de Seguridad y Emergencias. La última fase consistía en la realización de las jornadas formativas y de cumplimentación de pruebas en cada una de las islas.

Para los análisis de datos se utilizaron los paquetes estadísticos SSPS 20.0

#### **3.3.2.4. INSTRUMENTOS**

Se ha aplicado una serie de pruebas psicológicas específicas a los policías locales. Estas pruebas evalúan las competencias profesionales tal y como se entienden el contexto laboral y profesional (conjunto integrado de conocimientos, aptitudes, actitudes, rasgos de personalidad; etc.), el perfil de ajuste personal y las estrategias socioafectivas que usa el policía local para valorar la realidad.

Tomando en consideración el tipo de variables que se pretenden medir, se emplearon los siguientes instrumentos:

- *Cuestionario de datos biográficos (ANEXO II)*: Cuestionario ad hoc, donde se pregunta edad, sexo y años de servicio.

- *Test de Estrategias Cognitivo-emocionales*<sup>415</sup> (*Moldes*) (ANEXO II), nos permite conocer los modos habituales con los que una persona se enfrenta a la realidad y con los que interpreta y valora su relación con ella. Consta de un total de 87 ítems, en formato escala Likert<sup>416</sup> de 5 posibles respuestas. Estos modos de relacionarnos con la realidad o "moldes mentales" son los responsables de nuestra felicidad y eficiencia. Su conocimiento facilita la comprensión y el manejo o modificación de nuestras emociones y comportamientos, aspectos centrales de la inteligencia socioafectiva o emocional. A través de análisis factorial y usando rotación oblicua, se obtuvieron 30 factores de primer orden, *Moldes*, que fueron, posteriormente, agrupados en 10 factores de segundo orden, *Dimensiones*, y en 3 factores de tercer orden, *Encuadres Focales*.

- *Cuestionario CTI. Inventario de Pensamiento Constructivo* (Epstein, 1987)(ANEXO II) en su cuarta adaptación española realizado por el departamento I+D de Tea Ediciones (2012). Consta de un total de 108 ítems, en formato escala Likert de 5 posibles respuestas. El CTI es un test jerárquicamente organizado que ofrece información en tres niveles de generalidad: el nivel más general consiste en una escala global compuesta por elementos procedentes de otras escalas del CTI; el siguiente nivel de generalidad lo componen seis escalas principales, que miden las formas básicas de pensamiento constructivo o destructivo. Los nombres de las escalas de este cuestionario se han ido

---

<sup>415</sup> Hernández – Guanir, P., 2010, *Test de estrategias cognitivo – emocionales*. Madrid: Tea ediciones.

<sup>416</sup> La escala de Likert (también denominada método de evaluaciones sumarias) nombre dado por ser Rensis Likert, quien publicó en 1932 un informe donde describía su uso. Es una escala psicométrica comúnmente que se utiliza en cuestionarios y es la escala que más se utiliza en encuestas para la investigación, principalmente en ciencias sociales. Cuando se responde una pregunta de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, se señala el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración (elemento, ítem o reactivo o pregunta).

mejorando para establecer más directamente una distinción entre las escalas constructivas, ligadas a formas de afrontamiento adaptativo (afrontamiento emocional y afrontamiento conductual), frente a las escalas que reflejan patrones de pensamiento desadaptados, como son el pensamiento mágico, pensamiento categórico, pensamiento esotérico u optimismo ingenuo.

- *COMPETEA* (ANEXO II). Las 20 competencias que se evalúan mediante esta prueba en cinco áreas temáticas o niveles de intervención sobre los cuales se basan las decisiones derivadas de su aplicación o el desarrollo de planes de acción y mejora. Estas cinco áreas o dominios se denominan: Intrapersonal, Interpersonal, Desarrollo de tareas, Entorno y Gerencial.

Las áreas *Intrapersonal* e *Interpersonal* responden al marco de las competencias emocionales (Goleman, 1995) definido como el modo en el que nos relacionamos con nosotros mismos y con los demás. El área de *Desarrollo de Tareas* incorpora las competencias y factores clave para el desarrollo de las actividades propias del trabajo y la solución de problemas.

El dominio del Entorno aumenta la proyección y las miras de la organización e incorpora la perspectiva del cliente y la gestión del cambio como motor que impulsa la innovación y el progreso organizativo. Por último, el área *Gerencial* está representada por las habilidades y competencias que implican la gestión y dirección de recursos (Dirección, Planificación y organización) y la gestión del talento (Liderazgo).

- *El Inventario de Personalidad NEO Revisado* (NEO PI-R) (ANEXO II) ofrece una medida abreviada de las cinco principales dimensiones o factores de la

personalidad y de algunos de los más importantes rasgos o facetas que definen cada dimensión. En conjunto, las 5 escalas fundamentales y las 30 escalas parciales del NEO PI-R permiten una evaluación global de la personalidad del adulto.

### 3.3.3. RESULTADOS

Si comparamos las variables medidas de los policías por razón del grupo al que pertenecen, Control (Promedio) – Experimental (Eficaz), se han obtenido diferencias de medias estadísticamente significativas en las siguientes variables:

- En la prueba COMPE-TEA se dan diferencias significativas (IC 99,95%) en las facetas *orientación a resultados, conocimiento de la empresa, dirección y liderazgo*.
- En el instrumento CTI existen diferencias significativas (IC 99,95%) en las dimensiones: *ausencia de sobregeneralización negativa, pensamiento positivo, orientación a la acción, optimismo “ingenuo” y exagerado, ingenuidad*.
- En la Escala MOLDES se han encontrado diferencias significativas (IC 99,95%) en tres dimensiones: *precisión y supervisión, atribución al temperamento y anticipación constructiva previsoras*.

- Dentro de la prueba NEO-PI-R, existen diferencias significativas (IC 99,95%) en el factor *Responsabilidad* y dentro del mismo los subfactores de *competencia, orden, sentido del deber y autodisciplina*; en el factor de *Extraversión*, así como en los subfactores *cordialidad, actividad y emociones positivas*; Dentro del factor de *Neuroticismo* los subfactores de *Hostilidad y Depresión*; Y en el factor de *Amabilidad*, el subfactor de *altruismo*.

Para una mejor lectura, la tabla 3.7 muestra los resultados que se desprenden de los análisis realizados en las variables estudiadas.

**Tabla 3.7.:**

**Resultados de las variables estadísticamente significativas: promedio, desviación estándar y los estadísticos de diferencias de medias por grupo de pertenencia en el estudio.**

Escala	Grupo Experimental		Grupo Control		F	gl	Sig. (bilateral)*
	M	DE	M	DE			
<b>COMPE-TEA</b>							
ORRES-S	45,82	21,88	39,43	23,33	0,930	2,325	0,011
CONO-S	41,93	21,91	35,09	20,43	1,331	2,325	0,004
DIR-S	52,28	19,21	48,02	19,28	0,252	2,325	0,046
LID-S	52,95	20,20	46,44	19,57	0,010	2,325	0,003
<b>CTI</b>							
Sob-T	50,17	06,40	48,67	06,13	1,171	2,324	0,032
CON-T	48,45	07,59	46,20	06,99	0,130	2,324	0,006
Pos-T	49,73	07,24	46,95	06,33	0,585	2,324	0,000
Acc-T	48,71	07,01	47,10	06,86	0,033	2,324	0,037
OPT-T	48,98	08,88	46,70	09,59	2,219	2,324	0,027
Exa-T	48,54	08,00	46,01	09,12	3,295	2,324	0,008
Ing-T	49,96	08,83	48,03	08,73	0,005	2,324	0,048
<b>MOLDES</b>							
M16-T	74,61	20,25	69,80	23,09	3,191	2,324	0,046
M20-T	30,97	21,80	37,32	27,52	11,202	2,324	0,022
M28-T	77,99	19,03	73,12	21,72	2,157	2,324	0,032
<b>NEO-PI-R</b>							
NEO-C-T	47,18	84,39	44,51	77,27	2,449	2,325	0,003
NEO-C1-T	48,18	09,25	45,62	08,72	1,003	2,325	0,011
NEO-C2-T	48,10	07,79	46,12	07,70	0,064	2,325	0,021
NEO-C3-T	47,37	08,84	44,78	08,58	0,077	2,325	0,006
NEO-C5-T	47,76	09,41	44,71	09,13	0,041	2,325	0,003
NEO-E-T	49,55	08,50	46,27	93,77	1,946	2,325	0,001
NEO-E1-T	47,92	09,59	45,14	09,52	0,103	2,325	0,009
NEO-E4-T	47,38	07,96	45,28	08,55	3,009	2,325	0,022
NEO-E6-T	49,20	92,04	46,75	09,70	2,276	2,325	0,020
NEO-N2-T	51,38	09,64	54,05	10,22	1,310	2,325	0,016
NEO-N3-T	49,52	08,84	51,77	10,32	3,638	2,325	0,035
NEO-A3-T	48,49	09,18	45,48	10,02	2,059	2,325	0,005

\* La diferencia de medias es significativa al nivel más bajo - igual a 0,05 (bilateral).

La primera conclusión del análisis de las variables que discriminan al grupo eficaz del promedio que se obtienen de las pruebas psicológicas aplicadas (NEO-PI, Moldes, COMPETEA, CTI), se puede reconsiderar de la siguiente manera:

- a) A nivel intrapersonal (competencias emocionales sobre cómo nos relacionamos con nosotros mismos que determinan el bienestar subjetivo y la adaptación para el manejo emocional y eficacia profesional): Autocontrol y estabilidad emocional. Capacidad para dominar las emociones y afectos, incluso en situaciones difíciles, adoptando firmeza y confianza en las capacidades propias y evitando reacciones emocionales negativas. Confianza y seguridad en sí mismo. Disposición para actuar con el convencimiento de ser capaz de realizar con éxito una función o trabajo. Resistencia a la adversidad. Capacidad para mantener una acción a pesar de los obstáculos y dificultades.
- b) A nivel interpersonal (competencias emocionales sobre cómo nos relacionamos con los demás): Comunicación. Capacidad para expresar ideas de forma clara y convincente. Establecimiento de relaciones. Habilidad para establecer contactos con otras personas, mostrando intuición y perspicacia social. Negociación. Capacidad para escuchar, analizar, conciliar puntos de vista encontrados y alcanzar acuerdos satisfactorios. Influencia. Habilidad para persuadir e influir sobre personas o situaciones, para producir un efecto y obtener una actitud positiva ante los cambios. Trabajo en equipo. Disposición favorable para trabajar de forma colectiva, cooperar e integrarse en un grupo para conseguir metas comunes.



- c) Con respecto al desarrollo de tareas (competencias relativas a las actividades propias del trabajo y la solución de problemas): Iniciativa. Disposición a actuar de forma proactiva poniendo en marcha acciones por cuenta propia y asumiendo las responsabilidades derivadas de su acción. Orientación a resultados. Disposición a alcanzar y superar los resultados previstos fijando metas exigentes. Capacidad de análisis. Capacidad para identificar y valorar situaciones y problemas y reflexionar sobre ellos de forma lógica y sistemática. Toma de decisiones. Capacidad para elegir y adoptar una solución entre distintas posibilidades y actuar en consecuencia.
- d) En lo que concierne al equilibrio de poder: Son acciones que van encaminadas a crear cierto nivel de dependencia y luchar por fortalecer la posición frente a la otra parte.
- e) Con respecto a las competencias sobre la proyección y miras de la organización y la gestión del cambio: Conocimiento de la empresa. Capacidad para entender la organización y sus elementos y las relaciones de funcionamiento y de poder. Visión y anticipación. Capacidad para adelantarse a los acontecimientos, visualizar escenarios futuros. Predisposición para adecuarse a situaciones nuevas o cambiantes, reaccionar positivamente y aceptar, entender o introducir nuevos puntos de vista. Identificación con la empresa. Interés por comprometerse con las necesidades y metas de la compañía.
- f) En lo que refiere a las competencias sobre gestión y dirección de recursos: Dirección. Capacidad para conseguir un buen rendimiento y desempeño de los colaboradores. Liderazgo. Capacidad para guiar las acciones de un individuo o grupo hacia el logro de una visión común y compartida,

obteniendo su apoyo y compromiso. Planificación y organización. Capacidad para coordinar tareas y ordenarlas en prioridad para que se establezcan y cumplan planes de trabajo.

- g) Sobre la creación de clima constructivo: Facilitar el clima de cooperación y colaboración para conseguir los objetivos y establecer relaciones armoniosas entre ambas partes.
- h) Con respecto a la flexibilidad procedimental: Buscar formas alternativas de satisfacer los intereses, que los objetivos se pueden conseguir de varias formas.

En lo referente al tipo de municipio y tomando como variable dependiente las distintas puntuaciones de los constructos que marcan diferencias significativas y como factor los tres tipos de municipios, el análisis de varianza<sup>417</sup> (ANOVA) indica que no existen diferencias en ninguna de las variables medidas por tipo de municipio. Es decir, nuestra previsión inicial de que nos llevaba a pensar que el desempeño profesional eficaz pudiera venir marcado por el tipo de municipio (entorno rural, entorno capitalino, entorno turístico), nuestros resultados no indican dicha dirección, quedando las variables de índole personal como las referencias diferenciadoras.

---

<sup>417</sup> En estadística, el análisis de la varianza (ANOVA, ANalysis Of VAriance, según terminología inglesa) es una recopilación de modelos estadísticos y sus procedimientos asociados, donde la varianza está fraccionada en ciertos componentes debidos a diferentes variables explicativas. Inicialmente, esta técnicas del análisis de varianza las desarrolló el estadístico y genetista R. A. Fisher entre los años 1920 y 1930 y es algunas veces conocido como "Anova de Fisher" o "análisis de varianza de Fisher", debido al uso de la distribución F de Fisher como parte del contraste de hipótesis.

### 3.3.4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los resultados nos permiten conocer las características que están a la base de la personalidad, los conocimientos y las orientaciones, que representan el control y la motivación, regulan los efectos negativos de la iniciativa y que configuran las competencias profesionales de los agentes de la policía local de Canarias.

Los datos confirman que no existen diferencias en función del tipo de Municipio de pertenencia del policía local (capitalino, turístico, o resto de municipios). Este es un dato sorprendente y no esperado, ya que se entiende que es muy difícil no encontrar diferencias significativas en tres ámbitos psicosociales tan dispares.

En definitiva, de los resultados obtenidos se desprende que existen diferencias estadísticamente significativas relativas a las competencias diferenciadoras entre los eficaces y el grupo promedio (Boyatzis, 1982)<sup>418</sup>en:

- El grado de conocimiento de su entorno y personas (poder).
- La presencia de un mayor grado de responsabilidad y cumplimiento (mayor competencia, más organizado, mayor sentido del deber y más auto disciplinado).
- Ser más activo y con mayor convicción en su capacidad.
- Pensar más positivamente sobre los acontecimientos y las personas.
- Presentar mayor grado de serenidad y menos propensión al enojo e ira.
- Generalizar menos los contratiempos.

---

<sup>418</sup> Boyatzis, R.E., 1982, ob. cit.

- Provocar mayor influencia en los demás.
- El mayor gusto por las relaciones siendo más cordial, altruista y experimentando emociones positivas.
- Ser más previsor y anticipar el futuro convenientemente.
- No justificar por atribución personal.

Este perfil competencial supuestamente define el desempeño eficaz en la policía local, en la línea de Frese y Fay (2001), donde el desempeño organizacional es elevado cuando hay una elevada iniciativa personal, determinadas características de personalidad y determinadas orientaciones (representan el control y la motivación, y regulan los efectos negativos de la iniciativa). Aunque esto explica en parte el modelo de Frese y Fray, ya que no solamente puede ser causa del mayor desempeño profesional, sino que su efecto es más proximal que distal.

La consecuencia inmediata que tiene el que no existan diferencias en función del tipo de municipio de pertenencia del policía local nos lleva a concluir que se pueden centralizar los procedimientos de selección, de tal manera que exista un único tribunal o comisión técnica que gestione los procesos. De esta forma se maximizan los recursos que se destinan, se homogeneizarían los procesos, garantizando eficacia y se racionalizarían los cursos de formación básica.

Sin embargo, como limitaciones del estudio, se debe tener en cuenta que usa una aproximación exploratoria, y aunque los datos e instrumentos utilizados tienen elevadas características psicométricas, requiere de un modelo confirmatorio y de un diseño con un programa de intervención, para garantizar que tanto la selección como la formación futura de los policías tienen como

sustento las variables que están a la base de las competencias profesionales que predicen adecuadamente aquellos que pueden tener un desempeño eficaz.

### **3.4. ESTUDIO 3: INFLUENCIA DE LOS FACTORES AMBIENTALES EN EL MAYOR O MENOR DESEMPEÑO PROFESIONAL**

#### **3.4.1. INTRODUCCIÓN**

En este último estudio se analiza una tercera variable que, según Frese y Fay (2001) se relaciona con la mayor iniciativa personal y que influye en un mayor desempeño, los denominados apoyos ambientales: las condiciones laborales y organizacionales que hacen que aparezcan conductas de iniciativa. Según estos autores, sus efectos pueden ser directos o indirectos.

Los apoyos ambientales (que nosotros denominaremos factores ambientales), son los siguientes:

- a. El control en el trabajo.
- b. La complejidad de la tarea.
- c. Los estresores.
- d. El apoyo a la iniciativa personal.

Cada uno de los aspectos contenidos en dicho modelo teórico se explica de la siguiente manera:

- ***Apoyos Ambientales***
  - **Control en el trabajo**

Analiza la capacidad de control que los componentes de la organización tienen sobre su propia labor diaria, es decir, ¿pueden los mandos y policías

controlar su trabajo o por el contrario están sometidos a las órdenes de los superiores en todo lo momento?

- **Complejidad**

La complejidad en la tarea aumenta si en el día a día surgen problemas para los que no hay una solución inmediata. Y por el contrario, la complejidad disminuye con las tareas repetitivas.

Todo trabajo bien realizado y sobre todo un trabajo de Servicio Público de Seguridad tiene un grado de complejidad importante.

- **Estresores**

La labor de Policía es una actividad de reconocido riesgo “per se”, y la peligrosidad supone un factor estresante importante y que incide sobre los Policías. Los estresores pueden ser diversos, (interacción con las personas, tomas de decisiones que pueden no ser bien entendidas, accidentes e incidentes). Estos estresores, si son bien manejados, son los que permiten el crecimiento y la satisfacción personal, como puede ser alcanzar una meta, el que un servicio complicado llegue a buen término.

- **Apoyo a la iniciativa personal**

En la actualidad en la Organización Policial la iniciativa personal está bastante limitada, si bien es cierto que las funciones están tasadas y cada componente de la organización tiene un rol definido, no deja de ser cierto que la iniciativa personal debe ser tenida en cuenta porque da lugar a conductas

proactivas además de motivar al Policía.

Aunque es necesario que esta iniciativa esté en consonancia con los objetivos que persigue la organización y los criterios que se deben de seguir en ella, siempre hay que tener en consideración esa acción que realiza el policía sin que se le exija que lo haga, como consecuencia de una idea que ha desarrollado tras su propio análisis de la situación.

Los factores ambientales pueden ser medidos a través de los policías a través de pruebas de autoinforme, y en este estudio hemos usado un instrumento (el F-psico31) de validez y fiabilidad <sup>419</sup> contrastada e institucionalizado por el Ministerio de Trabajo. Esta prueba es una de las más utilizadas, y mide factores psicosociales que supuestamente influyen en el desempeño profesional.

### **3.4.2. MÉTODO**

#### **3.4.2.1. VARIABLES/HIPÓTESIS**

Se plantea como hipótesis general si existe influencia de la factores ambientales entre los más eficaces y un grupo promedio de policías.

Ho: El mayor desempeño profesional está influenciado por variables psicosociales.

H1: El mayor desempeño profesional no está influenciado por variables psicosociales.

---

<sup>419</sup> Los principios de validez y fiabilidad son los pilares fundamentales del método científico.



### **VARIABLES A ESTUDIAR:**

- **Tiempo de trabajo (TT):** Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.
  
- **Autonomía (AU):** Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:
  - Autonomía temporal.

Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales.
  - Autonomía decisional.

La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador

para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc.

- **Carga de trabajo (CT):** Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

- Presiones de tiempos:

La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales.

- Esfuerzo de atención:

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se le preste una cierta atención, Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas.

- Cantidad y dificultad de la tarea:

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas.

- **Demandas psicológicas (DP):** Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados,...

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc...)

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aun cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

- **Variedad / Contenido del trabajo (VCT):** Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

- **Participación / Supervisión (PS):** Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus

quehaceres.

Así, la “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

- **Interés por el trabajador / Compensación (ITC):** El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.
  
- **Desempeño de rol (DR):** Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:
  - La claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).

- el conflicto de rol: hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.
  
- **Relaciones y apoyo social (RyAS):** El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros,...) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales,..., ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

### **3.4.2.2. MUESTRA/PARTICIPANTES**

La muestra la componen 175 policías elegidas aleatoriamente, a partir de los datos obtenidos por la administración competente, en formato informático, de entre los distintos municipios de la comunidad autónoma canaria, subdivididos en dos grupos: uno de 83 policías que forman el grupo experimental, definido por los mismos criterios que en los estudios anteriores, y 92 policías que hemos denominado grupo control formado por el promedio de policías locales de toda la Comunidad Autónoma de Canarias.

### **3.4.2.3. INSTRUMENTOS**

**F-Psico31.:** La escala FPSICO consta de 86 Ítems agrupados en 9 factores diferenciados, a saber: tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido del trabajo, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol, y relaciones y apoyo social. En la tabla 3.8 se muestra cómo se distribuyen cada uno de los ítems en los distintos factores.

**Tabla 3.8.**

**Factores del F-PSICO y su relación con los ítems de la prueba**

<b>FACTORES REVISADOS DEL FPSICO</b>	<b>ÍTEMS</b>
Tiempo de trabajo (4 ítems)	1, 2, 5 y 6
Autonomía (12 ítems)	3, 7, 8, 9, 10a-h
Carga de trabajo (11 ítems)	4, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 31, 32,33 y 34
Demandas psicológicas (12 ítems)	35a, 35b, 35d, 35e, 35f, 35h, 36a-d, 37 y 38
Variedad/contenido del trabajo (7 ítems)	39, 40, 41, 42a-d
Participación/supervisión (11 ítems)	11a-g, 12a-d
Interés por el trabajador/compensación (8 ítems)	13a-d, 44, 45, 46 y 47

En la tabla 3.8 se puede apreciar cada factor está compuesto por una serie de ítems que explican su contenido y puntuación.

#### **3.4.2.4. PROCEDIMIENTOS**

Con los policías que resultaron seleccionados en los estudios anteriores se confeccionó un listado según la pertenencia a las correspondientes plantillas policiales.

Seguidamente se habló personalmente con todos los jefes de los respectivos Cuerpos de Policía Local, y se solicitó su colaboración para que esos policías realizaran el cuestionario F-PSICO, tanto los del grupo experimental y los del grupo control. Señalar que no todos los jefes consultados participaron en proyecto, hubo quien se negó.



El cuestionario se les remitió por correo electrónico, acompañado de los números de placa, que la Dirección General de Seguridad y Emergencias asigna a los policías, para que se remitiera a éstos el cuestionario y lo cumplimentaran. Los cuestionarios se devolvieron, en formato papel ya contestados, vía correo certificado.

En el Cuerpo de la Policía Local de Las Palmas de Gran Canaria, se habló personalmente con todos los seleccionados explicándoles las razones del estudio, posteriormente lo cumplimentaron y entregaron a esta ponente.

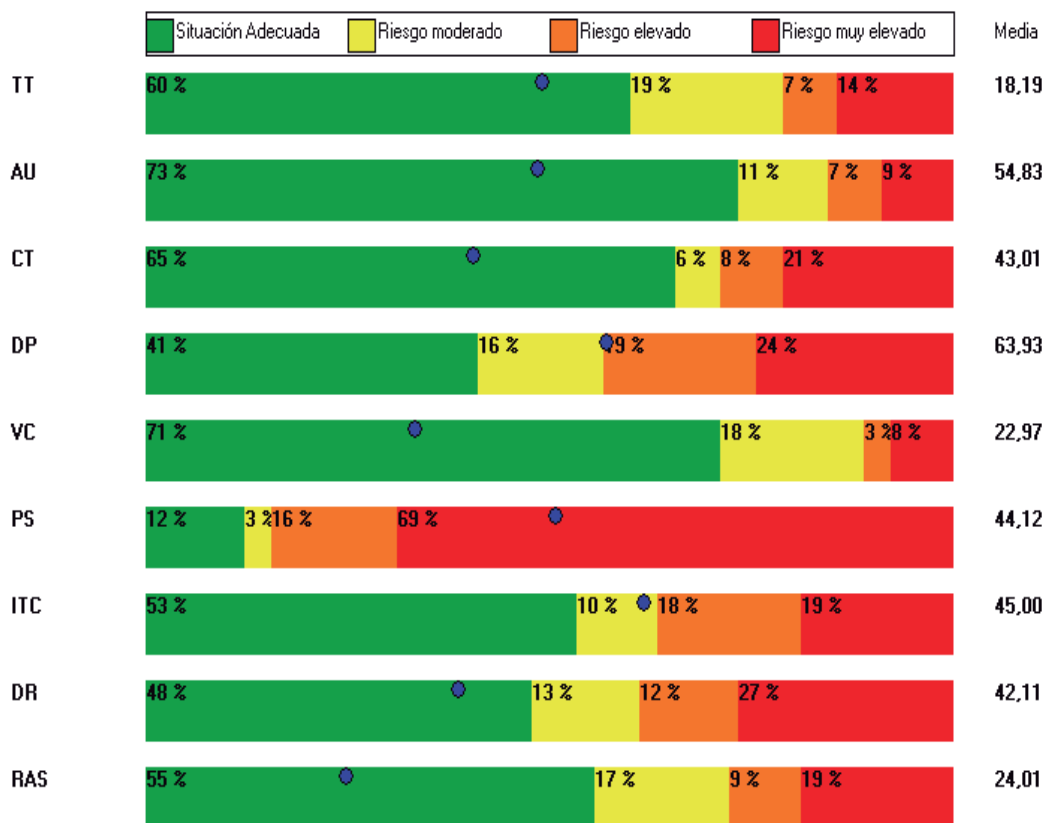
Para el análisis de los datos se utilizó el T-est, también llamada “*prueba t*”

### **3.4.3. RESULTADOS**

Los resultados obtenidos por el grupo experimental y por el grupo control se recogen en los gráficos 3.1 y 3.2, respectivamente.

**Gráfico 3.1.**

**Resultados del grupo experimental en las variables del F-PSICO:**



Nota: ver explicación de las variables en las pág. 46 y ss.

En el gráfico 3.1. se observan las medidas cuantitativas de cada variable y el valor cualitativo de los factores ambientales. Casi todos los factores son valorados por el grupo experimental como adecuados, salvo interés por el trabajador/compensación (riesgo moderado), demandas psicológicas (riesgo entre moderado y elevado) y participación/supervisión (riesgo muy elevado). Quiere decir que el grupo experimental considera que este trabajo tiene poca participación en la ejecución laboral, con alta demanda psicológica y poca preocupación por la labor que realizan.

Las medidas estadísticas de las variables del F-psico, respecto al grupo experimental son las que aparecen reflejadas en la tabla 3.9:

**Tabla 3.9:**

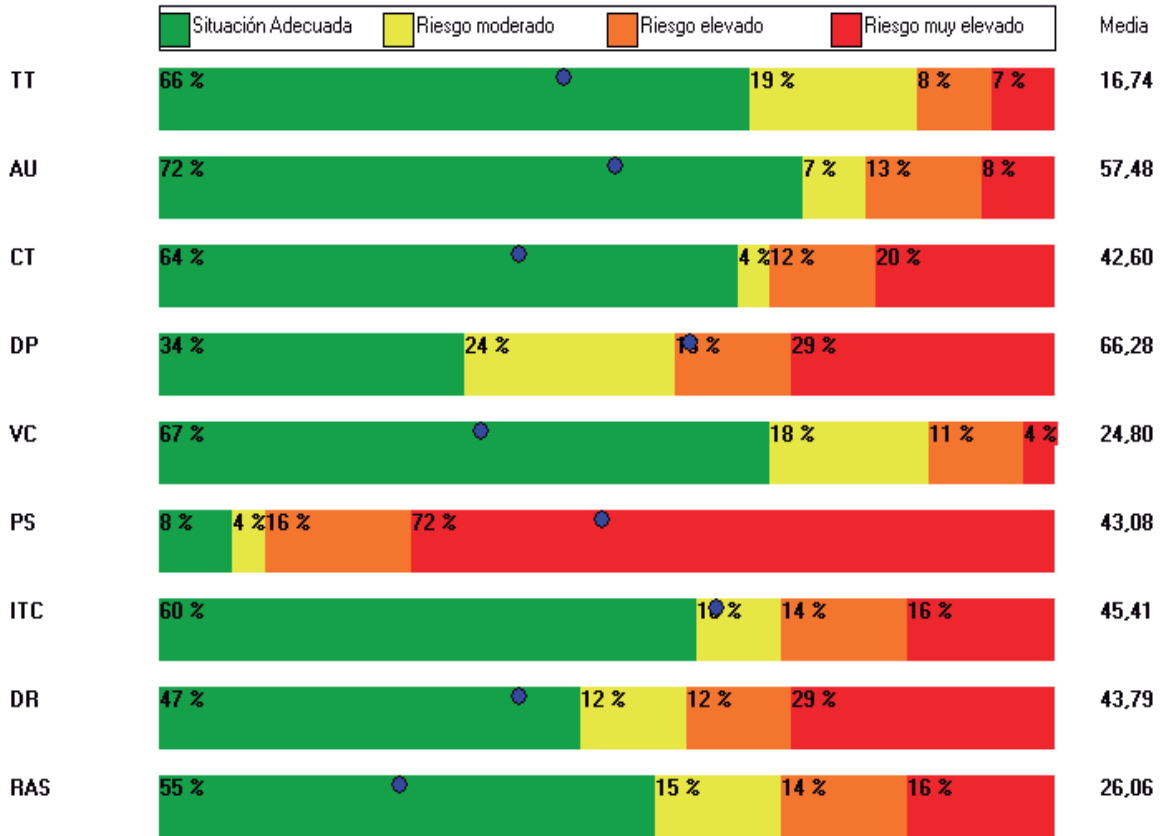
**Medidas descriptivas de las variables ambientales del grupo experimental**

Variable	Rango	Media	Desviación Típica	Mediana
Tiempo de Trabajo	0-37	18,19	7,63	17,00
Autonomía	0-113	54,83	24,18	55,50
Carga de Trabajo	0-106	43,01	19,78	41,00
Demandas psicológicas	10-112	63,93	17,64	63,50
Variedad/Contenido del trabajo	0-69	22,97	12,18	22,50
Participación/Supervisión	4-87	44,12	14,43	44,00
Interés por el trabajador/ Participación	0-73	45,00	17,25	49,00
Desempeño de rol	1-109	42,11	22,25	40,50
Relaciones y apoyo social	0-97	24,01	14,25	22,50

De todas las variables ambientales descritas en la tabla 3.9 se destaca las demandas psicológicas como puntuación más alta, aunque deben ser interpretadas en relación a las tablas estandarizadas de otros desempeños profesionales.

**Gráfico 3.2:**

**Resultados del grupo control en las variables del F-PSICO:**



Nota: ver explicación de las variables en las pág. 46 y ss.

En el gráfico 3.2. se observan las medidas cuantitativas de cada variable y el valor cualitativo de los factores ambientales. Casi todos los factores son valorados por el grupo control como adecuados, salvo interés por el trabajador/compensación (riesgo moderado), demandas psicológicas (riesgo entre moderado y elevado) y participación/supervisión (riesgo muy elevado).

Quiere decir que el grupo control considera que este trabajo tiene poca participación en la ejecución laboral, con alta demanda psicológica

y poco preocupación por la labor que realizan.

Las medidas estadísticas de las variables del F-psico, respecto al grupo experimental se recogen en la tabla 3.1:

**Tabla 3.10:**

**Medidas descriptivas de las variables ambientales del grupo control**

Variable	Rango	Media	Desviación Típica	Mediana
Tiempo de Trabajo	0-37	16,74	7,10	16,00
Autonomía	0-113	57,48	23,32	56,00
Carga de Trabajo	0-106	42,60	18,05	38,00
Demandas psicológicas	10-112	66,28	17,41	65,00
Variedad/Contenido del trabajo	0-69	24,80	11,53	25,00
Participación/Supervisión	48-87	43,08	12,86	41,00
Interés por el trabajador/ Compensación	0-73	45,41	16,46	49,00
Desempeño de rol	1-109	43,79	23,95	39,00
Relaciones y apoyo social	0-97	26,06	16,26	24,00

De todas las variables ambientales descritas en la tabla 3.10 se destaca las demandas psicológicas como puntuación más alta, aunque deben ser interpretadas en relación a las tablas estandarizadas de otros desempeños profesionales.

Una vez analizados los resultados recogidos en las tablas del grupo experimental y el grupo control referido a las puntuaciones en las variables ambientales del F-PSICO, se procede a comprobar si existen diferencias

estadísticamente significativas entre ellas, tal y como se puede observar en la tabla 3.11.

**Tabla 3.11:**

**Resultados de las posibles diferencias entre grupo experimental y grupo control**

Factores	EXPERIMENTAL			CONTROL			Prueba T	Resultado
	Media	Desv	Varianza	Media	Desv.	Varianza		
TT	18,19	7,63	58,21	16,74	7,10	50,41	T= 1,33	n.s. <sup>420</sup>
AU	54,83	24,18	584,67	57,48	23,32	543,82	T=-0,75	n.s.
CT	43,01	19,78	391,24	42,60	18,05	325,80	T=0,14	n.s.
DP	63,93	17,64	311,16	66,28	17,41	303,10	T=-0,90	n.s.
VC	22,97	12,18	148,35	24,80	11,53	132,94	T=-1,7	n.s.
PS	44,12	14,43	208,22	43,08	12,86	165,37	T=0,51	n.s.
ITC	45	17,25	297,56	45,41	16,46	270,93	T=-0,16	n.s.
DR	42,11	22,25	495,06	43,79	23,95	573,60	T=-0,49	n.s.
R y AS	24,01	14,25	203,06	26,06	16,26	264,38	T=-0,78	n.s.

Según los datos de la tabla 3.11, en lo que respecta a las posibles diferencias entre el grupo experimental (policías eficaces) y el grupo control (promedio de policías) en la forma de evaluar las condiciones ambientales, encontramos que no se observan diferencias significativas en todas las variables analizadas.

<sup>420</sup> n.s. No significativa

#### 3.4.4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En los resultados expuestos se observa que los factores ambientales, en esta muestra, no afectan a la eficacia. Esto va en contra de lo planteado por el modelo de Frese y Fay<sup>421</sup> en lo que se refiere a su influencia en la eficacia policial, y reafirma la importancia de las variables personales o características internas del policía. Estos resultados hacen más importante todavía la evaluación competencial de los aspirantes a policía y remarca la necesidad del cambio normativo para adaptarse a dicha situación.

Cuando se realiza un análisis cualitativo y se confronta al grupo experimental frente al grupo control se obtiene lo siguiente:

- Es menos crítico con el tiempo de trabajo, ve adecuado el tiempo que necesita o se le da para realizar el trabajo.
- Es más crítico con la autonomía, quiere tener más autonomía para desarrollar su trabajo.
- Más crítico con la carga del trabajo.
- Ve más demandas psicológicas en su trabajo que el control.
- Más crítico con la variedad/contenido del trabajo,, porque ve menos variedad en su trabajo que el grupo control.
- Ve menos adecuada la participación/supervisión, siendo más crítico y demandando más de este factor.
- Ve más adecuado por el interés por el trabajador/compensación.

---

<sup>421</sup> Frese y Fay, 2001, ob. cit.

- Más crítico en desempeño de rol.
- En las relaciones y apoyo social no existen diferencias.

Quiere esto decir que incluso el policía más eficaz tiene una forma de ver las condiciones ambientales de su trabajo de forma más crítica y constructiva.

### **3.5.- CONCLUSIÓN GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN EMPÍRICA**

Los resultados obtenidos en los estudios realizados y expuestos anteriormente nos confirman que se pueden establecer determinadas competencias diferenciales en el desempeño de la función policial. Estas competencias permiten distinguir a los policías más eficaces en el desempeño de su labor profesional frente al promedio del resto de los policías.

Asimismo, los resultados nos permiten afirmar que el modelo de Frese y Fay (2001)<sup>422</sup> es válido para explicar la eficacia en el desempeño de la Policía Local en Canarias salvo en determinados matices:

- Las *Orientaciones* afectan directamente al desempeño individual, sin que medie la iniciativa personal tal y como proponen Frese y Fay en su modelo de iniciativa personal.
- Las *Características de personalidad*, no son causas distales sino proximales, en tanto que afectan e influyen directamente a la iniciativa personal sin que medie las variables referidas a orientaciones propuestas en el modelo de iniciativa personal propuesto por dichos autores.

---

<sup>422</sup>Frese y Fay, 2001, ob. cit.



- Los *Apoyos ambientales*, entendidos según el modelo de referencia como control en el trabajo, y apoyo para la iniciativa personal, complejidad, etc, en este estudio, no marcan diferencias significativas. Quizás esto pueda ser debido a que en este colectivo laboral específico existe una estricta reglamentación funcional que no ofrece un margen muy flexible de actuación.

Estas observaciones nos permiten proponer cambios en las relaciones entre variables respecto al modelo inicial, tal y como se recoge en la figura 3.2<sup>423</sup>, y que se explican a continuación:

- La flecha que va desde los apoyos ambientales hacia la iniciativa personal podría ser eliminada pues se demuestra que no tienen influencia directa en el desempeño elevado.
- La flecha que va de los factores de personalidad hacia las orientaciones podría ir directamente hacia la iniciativa personal.

Procede, por tanto, a la luz de estos resultados, realizar una propuesta de cambio en los criterios y procedimientos establecidos en la normativa referentes a la selección y formación de los policías locales de nuevo ingreso y, además, plantear una serie de acciones tendentes a mejorar la iniciativa personal.

---

<sup>423</sup> En la pág. 164

## PROPUESTA DE CAMBIO EN EL MODELO DE INICIATIVA PERSONAL

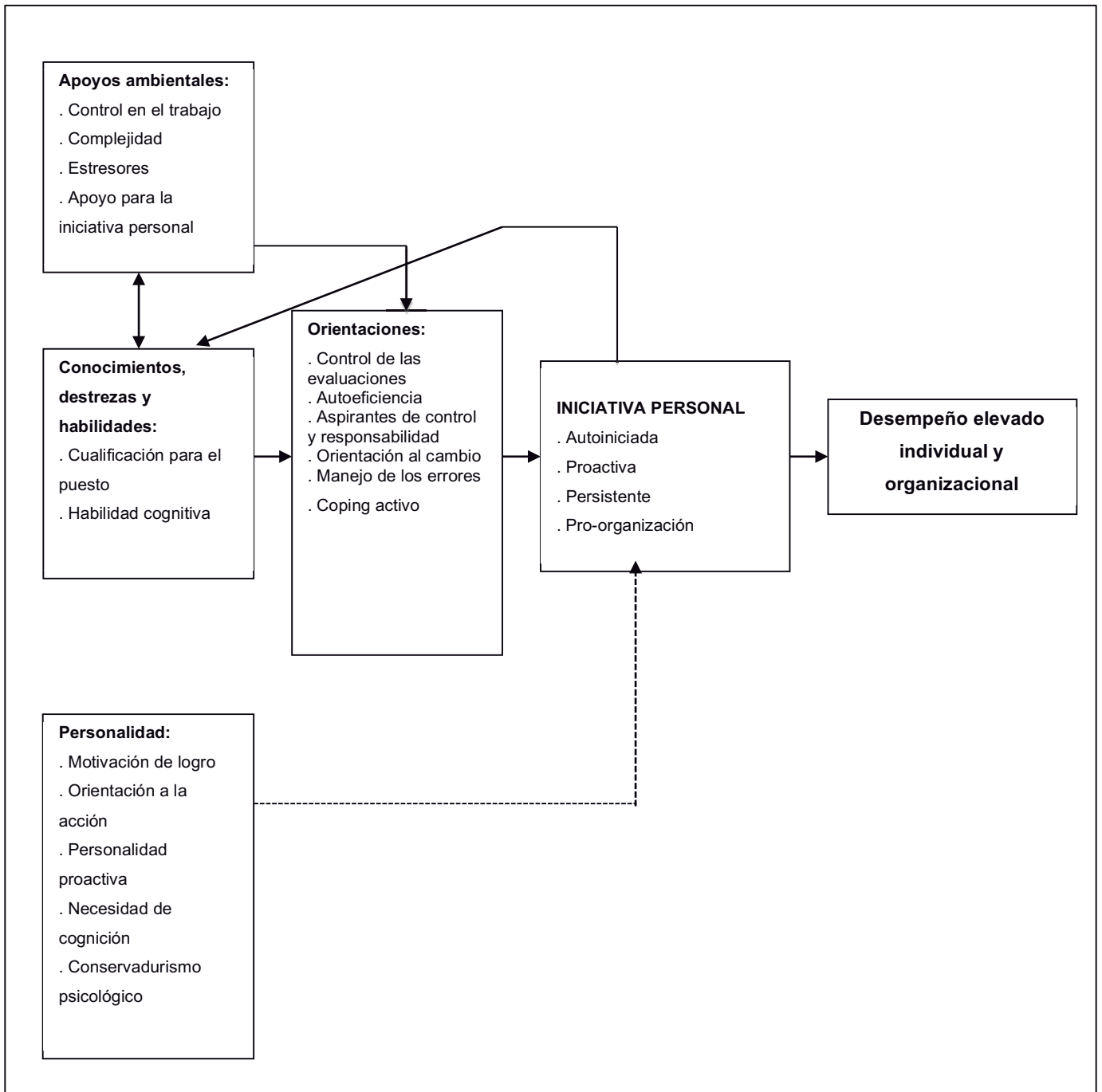


Figura 3.4. Modelo de Frese y Fay (2001). En Osca et. Al 2012<sup>424</sup>

<sup>424</sup> Osca et. al, 2012, ob. cit.

# **CAPÍTULO IV**

## **PROPUESTA DE EVOLUCIÓN DEL MARCO LEGAL DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL POLICIAL**



## **CAPÍTULO IV.- PROPUESTA DE EVOLUCIÓN DEL MARCO LEGAL DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL POLICIAL**

### **4.1.- INTRODUCCIÓN**

Llegados a este punto se ha explicado la teoría del Desarrollo Organizacional, su concepto y aspectos esenciales que influyen en cómo una empresa, institución, o como es en este caso, un servicio de la Administración Pública como es un Cuerpo de Policía Local. en concreto, un Cuerpo de Policía Local de Canarias, puede estructurarse y mejorar las capacidades y habilidades de sus componentes, esto es, de los policías locales que son el componente humano esencial en toda organización.

Se han estudiado todos los aspectos legales que se deben tener en cuenta para este desarrollo<sup>425</sup>: Relación de Puestos de Trabajo, Oferta de Empleo Público, Proceso de Selección y Formación, todos estos referidos en concreto a la Policía Local de Canaria, y que son los que se describen en la figura 2.1<sup>426</sup>, del modelo básico de comportamiento organizacional, en concreto el nivel organizacional que son los que específicamente tienen que ver con las políticas y prácticas de los recursos humanos. Porque teniendo esto perfectamente diseñado se dispone de manera correcta los cimientos para que los trabajadores, los Policía Locales, puedan desarrollar sus funciones de forma eficiente y eficaz y conseguir, la Policía Local como organización, el objetivo

---

<sup>425</sup> Desarrollado en el Capítulo II.

<sup>426</sup> Pág. 71 del Capítulo II.

último que da razón a su existencia que es prestar el servicio público de seguridad a todos los ciudadanos de Canarias.

Pero con asentar los cimientos no es suficiente, ya que, si bien es imprescindible que la estructura de la organización esté bien delimitada, no deja de ser cierto que las personas que desarrollan su actividad en esta organización tienen que hacerlo de forma más que suficiente, es decir, deben tener un desempeño elevado porque su objetivo último bien lo merece.

Por eso también es necesario diseñar un modelo de desempeño que deje atrás los modelos pasivos, vistos desde el criterio de definición del puesto. Hay que dirigirse hacia un modelo en la que el trabajador redefine metas, supere barreras, gestione errores, como ya se ha señalado, y ello se logra a través de un modelo activo del desempeño, en concreto el modelo de *iniciativa personal*<sup>427</sup>, donde el trabajador siempre está redefiniendo el puesto, lo que se le pide que realice. Este modelo se caracteriza porque el Policía sabe lo que debe hacer, se anticipa al problema, supera los problemas o inconvenientes y además va dirigida a cumplir con los objetivos de la Organización. Y para que esta conducta se desarrolle con normalidad dentro de la Policía Local se debe trabajar desde los inicios, incorporando a la organización a aquellas personas que reúnan las características adecuadas para poner en marcha ese modelo de iniciativa personal propuesto.

Las características de la persona para ese desempeño elevado son las que nos dan los estudios empíricos realizados y que son el soporte básico de

---

<sup>427</sup> Modelo de Frese y Fay ya explicado en el Capítulo III.

esta tesis. Son los *informantes clave*<sup>428</sup>, del Estudio 1<sup>429</sup>, quienes indican qué competencias profesionales que están en la base de cada una de dichas tareas y funciones, determinando seis competencias esenciales, señaladas en Cuadro 3.1<sup>430</sup>. Posteriormente, en la segunda parte del Estudio 1<sup>431</sup>, jefes o mandos de Policía Local de distintos Municipios de Canarias verificaron que, entre el grupo de policías eficaces (llamado grupo experimental) y el grupo de policías promedio (llamado de control), existían estadísticamente diferencias significativas entre el policía eficaz y el grupo promedio.

Queriendo avanzar en esta afirmación se realizó el Estudio 2<sup>432</sup>, en el que los participantes son propios policías, también de diversos Municipios de Canarias, divididos en dos grupos el grupo experimental y el grupo control, a los que se les realizaron pruebas que evalúan las competencias profesionales específicas para los policías locales. Y el resultado fue que existen diferencias estadísticamente significativas relativas a las competencias diferenciadoras entre el grupo experimental y el grupo control sin que existan diferencias respecto al Municipio de procedencia.

Y en el Estudio 3<sup>433</sup>, se analizó una tercera variable, los factores ambientales, con la finalidad de comprobar si éstos influían o eran causa de un

---

<sup>428</sup> Aquellas personas que por sus experiencias, vivencias, capacidad de empatizar y relaciones que tienen en el campo de estudio pueden orientar, apadrinar y ayudar al investigador siendo así una fuente importante de información.

<sup>429</sup> Desarrollado a partir de la pág. 169 del Capítulo III.

<sup>430</sup> En la pág. 175 del Capítulo III.

<sup>431</sup> Desarrollado a partir de la pág. 177 del Capítulo III.

<sup>432</sup> Desarrollado a partir de la pág. 187 del Capítulo III.

<sup>433</sup> Desarrollado a partir de la pág. 210 del Capítulo III.

mayor desempeño, según el modelo de iniciativa personal explicado resultando que éstos no afectan a la eficacia.

Pues bien, a la vista de todo lo expuesto se en este epígrafe se desarrollarán todas aquellas propuestas de mejora que se consideran necesarias para que se de ese marco perfecto para que exista un desempeño organizacional e individual elevado.

## **4.2- PROPUESTAS EN EL MARCO ORGANIZACIONAL**

### **4.2.1.- Relación de puestos de trabajo**

La acción de planificación de la Administración Municipal pasa por elaborar una Relación de Puestos de Trabajo. La regulación concreta para las Corporaciones Locales se encuentra en la Ley de Bases de Régimen Local (LRBRL) y el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL). Se trata de un acto administrativo que surte efectos desde el mismo momento de su aprobación, como se analizó en el marco jurídico, por lo que procede aquí es la recomendación, a quienes dirigen la Administración Municipal, de que la elaboren con coherencia, ajustando el contenido de las funciones que en la Policía Local se desarrollan, de tal forma que queden definidos todos los requisitos para el desempeño de cada empleo que hay en el Cuerpo de Policía Local para se puedan establecer de forma precisa los requisitos necesarios para la selección.



#### 4.2.2. Oferta de Empleo Público

La otra acción de planificación que se debe tener en cuenta para la correcta organización de la Policía Local es la Oferta de Empleo Público y que debe cumplir con los requisitos que legalmente se exige en la legislación estatal, en concreto en el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

A la Policía Local en Canarias le es de aplicación en concreto el artículo 21<sup>434</sup> de la Ley 6/1997, de 4 de julio, de coordinación de Policías Locales de Canarias por lo que será cada Ayuntamiento el que debe elaborar las Bases de sus respectivas convocatorias, por lo que le corresponde a cada Corporación Municipal planificar correctamente los recursos humanos cubriendo suficientemente las carencias de personal que el Cuerpo de la Policía Local correspondiente precise para cumplir con eficiencia sus objetivo, esto es, prestar un servicio público de seguridad a sus ciudadanos. En este caso igual en el epígrafe de la RPT, se realiza la recomendación de elaborar cabalmente las Oferta de Empleo Público.

---

<sup>434</sup>“ **Artículo 21**

1. *La selección de los aspirantes al acceso de los diferentes empleos de los Cuerpos de Policía Local de Canarias se regirá por las bases de la respectiva convocatoria, que deberá ajustarse a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.*  
//...

#### 4.2.3.- Evolución de la Carrera profesional, cambio de paradigma

La carrera profesional como proceso socializador de una Organización tiene un papel relevante en la planificación ya que permite que sus trabajadores una adecuación permanente en las funciones que realiza además de ser un instrumento de motivación importante que hace que el trabajador desarrolle una visión más amplia de labor y de sus funciones en la propia organización.

Regulada en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se establece como un derecho de los funcionarios pero también es cierto que su entrada en vigor está condicionada a lo que establezcan las Leyes que desarrollen el EBEP en las respectivas Comunidades Autónomas. Se trata pues, de una normativa básica que ofrece al legislador autonómico diversas opciones para configurar su propio modelo de carrera profesional.

Dada la regulación específica que tiene la Policía Local de Canarias como se estudió en el marco teórico, esta encomienda sobre formación del EBEP, ya se recogía en la ley 6/1997<sup>435</sup>, de coordinación de Policía Locales de Canarias, que obliga a la Academia Canaria de Seguridad a elaborar un plan de carrera profesional, independientemente de los cursos de perfeccionamiento,

---

<sup>435</sup> **Artículo 30**

1. La Academia Canaria de Seguridad elaborará un plan de carrera profesional que será aprobado por el Consejo de Gobierno de Canarias, a propuesta del Consejero competente en la materia y oída la Comisión de Coordinación de las Policías Locales.

2. Además de elaborar el plan a que se refiere el apartado anterior, la Academia Canaria de Seguridad organizará cursos de perfeccionamiento, especialización y promoción para los Policías Locales, y podrá promover la colaboración institucional de las Universidades, del Poder Judicial, del Ministerio Fiscal, de las demás fuerzas y Cuerpos de Seguridad, de las Fuerzas Armadas y de otras instituciones, centros o establecimientos que interesen específicamente para dichas finalidades docentes.”

especialización y promoción, que se instrumentan como elementos de formación continua, pero no como carrera profesional.

En la actualidad, la actividad de la Academia Canaria de Seguridad, además de esos cursos de formación continua, es impartir Cursos Selectivos, para el empleo de Policía, o Cursos de Promoción profesional a los diferentes empleos: Oficial, Subinspector, Inspector, Subcomisario, Comisario o Comisario Principal, de conformidad con el Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, por el que se establecen las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias<sup>436</sup>, cuyo contenido dependerá de la aprobación del Plan Anual de Formación de la Academia Canaria de Seguridad, previo informe de la Comisión de Coordinación<sup>437</sup>.

Por lo que, de acuerdo con los planes de formación de los años 2014 y 2015<sup>438</sup>, se puede argumentar que hasta ahora no se ha realizado ningún plan de Carrera Profesional.

Es preciso, por tanto, que desde la Dirección General de Seguridad y Emergencias del Gobierno de Canarias, se elabore de forma imperativa ese plan de Carrera Profesional que suponga la consolidación de la formación en materia de Policía Local.

---

<sup>436</sup> **Artículo 25 Fases y duración del curso selectivo**

*“1. Los cursos selectivos de los diferentes empleos de las Policías Locales tendrán el contenido y duración que oportunamente se especifiquen en el Programa formativo oficial anual aprobado por la Academia Canaria de Seguridad, previo informe de la Comisión de Coordinación de las Policías Locales de Canarias. //...”.*

<sup>437</sup> Regulada en la Orden de 20 de noviembre de 1998, de la Vicepresidencia del Gobierno, por la que se aprueban las Normas de Organización y Funcionamiento de la Comisión de Coordinación de Policías Locales de Canarias, publicada en el BOC núm. 155, de 11 de diciembre de 1998.

<sup>438</sup> Ver <http://www.gobiernodecanarias.org/academia/scripts/default.asp?W=2&P=9&S=74>, consultada el 30 de septiembre de 2015.

#### **4.2.3.1.- Propuesta de la Carrera Policial como Grado universitario**

Otra vertiente en la formación policial, independientemente de la Carrera Profesional dentro de la Organización Policial sería retomar la posibilidad, y también la reivindicación histórica de los jefes de Policía Local, de crear un Título específico, en colaboración con las Universidades Canarias, un Grado universitario de Carrera Policial en materia de Policía Local.

Y ello fundamentado en que, actualmente, la ley exige como requisito indispensable para la promoción profesional la tenencia de las titulaciones académicas correspondientes a cada grupo, así según el artículo 76 del Estatuto Básico del Empleado Público, los grupos son:

- Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2, para el que se requiere un título universitario de Grado.
- Grupo B, se exige estar en posesión del título de Técnico Superior.
- Grupo C, dividido en dos Subgrupos C1, con título de bachiller o técnico y C2, con título de graduado en educación secundaria obligatoria.

Y la Ley 6/1997, de 4 de julio, de Coordinación de Policías Locales de Canarias, modificada por la Ley 9/2007, del Sistema Canario de Seguridad y Emergencias, en el artículo 16, señala que los empleos de la Escala Superior se clasifican en el Grupo A, los empleos de la Escala Ejecutiva se clasifican en el Grupo B y los empleos de la Escala Básica corresponden al Grupo C.

También es un hecho que la titulación mínima exigida en Canarias para el acceso al empleo de Policía Local es de Bachiller, por lo que todos los

componentes de los distintos Cuerpos Policiales de Canarias están en disposición de comenzar estudios universitarios.

Ello supondría una excelente motivación para todo el colectivo de las Policías Locales de Canarias ya que se les da la oportunidad de realizar estudios relacionados con su función diaria y además redundaría en la mejora de las Organizaciones Policiales al tener, como se ha determinado, una mejor y más completa formación, ofertando, así, un excelente Servicio Público de Seguridad.

#### **4.3.- PROPUESTA DE *LEGE FERENDA* DEL ACCESO AL DESEMPEÑO PROFESIONAL**

##### **4.3.1.- Pruebas psicotécnicas**

*La selección de personal es el proceso por el que las Administraciones Públicas deciden cuál de los aspirantes a una determinada plaza es el más apto para desempeñarla. En otras palabras, la selección de personal es un proceso de toma de decisión sobre el ajuste de los candidatos a los puestos ofertados*<sup>439</sup>.

La prueba psicotécnica es una de las que se realiza dentro del proceso de selección y se trata de *un método o sistema por el que se miden una serie de capacidades o aptitudes*<sup>440</sup>, y para una selección eficaz es imprescindible que se vincule la selección a las características del puesto a desempeñar y, por consiguiente, exigiendo las variables individuales necesarias para el empleo de

---

<sup>439</sup> F. Salgado, J y Moscoso, S., ob. cit.

<sup>440</sup> <http://www.psicotest.es/PsicotecnicosI.html#QUE%20SON>, consultada el 30 de septiembre de 2015.

Policía Local.

#### **4.3.1.1.- Situación actual**

Las pruebas selectivas para la Policía Local en la Comunidad Autónoma de Canarias, que respetando el marco legal establecido en el artículo 61 del EBEP, son las que se señalan se deben de regir por lo establecido en el Decreto 178/2006<sup>441</sup>, de 5 de diciembre, que establece las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Canaria y son las que se enumeran en el artículo 16 del mismo texto legal:

##### ***Artículo 16 Pruebas psicotécnicas***

*“1. Para el empleo de Policía, las pruebas psicotécnicas estarán compuestas, entre otras, por pruebas de aptitud y pruebas de personalidad adecuadas al perfil requerido para el ejercicio de las funciones policiales.*

*//...*

*4. Las bases de la convocatoria podrán establecer la posibilidad de realizar entrevistas personales a los aspirantes.*

*5. Las pruebas psicotécnicas serán eliminatorias y determinarán la calificación de los aspirantes en aptos o no aptos. Quienes sean declarados no aptos quedan eliminados del proceso selectivo.*

*6. Para realizar estas pruebas el Tribunal contará con el asesoramiento de personal especializado en pruebas psicotécnicas.”*

Como el caso que nos ocupa es el análisis específico de las pruebas psicotécnicas para el empleo a Policía Local serán éstas las que se analicen ya

---

<sup>441</sup> Publicado en BOC nº 244, de 19 de Diciembre de 2006.

que son las que deben determinar las variables de personalidad y las orientaciones que son las concluyentes para conseguir un desempeño individual elevado.

El Decreto 178/2006 está desarrollado por la Orden de 24 de marzo de 2008<sup>442</sup> (ANEXO I<sup>443</sup>) que establece las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias:

## **ANEXO II**

### **PRUEBAS PSICOTÉCNICAS**

*Las pruebas psicológicas y psicotécnicas serán realizadas por un mínimo de tres profesionales de la psicología con probada experiencia en selección de recursos humanos y, al menos uno de ellos, en selección de policías.*

*Con la realización de estas pruebas se analizará y medirá:*

*1. Habilidades Cognitivas que reflejen la Habilidad Mental General. Las puntuaciones de los candidatos en las sub-pruebas de esta dimensión se agregarán en una única puntuación decatipo a partir de un baremo fiable, con media 5 y desviación típica 2, mínimo de 0 y máximo de 10.*

*2. Variables de personalidad que permitan obtener valores en las tres dimensiones de Estabilidad, Extraversión y Conciencia, o dimensiones homólogas. Además de las dimensiones secundarias de Integridad y Orientación hacia la Seguridad. La puntuación de los candidatos en este apartado dependerá del ajuste de su perfil de personalidad a los criterios siguientes:*

- Estabilidad Emocional: Alta-Muy Alta.*
- Extraversión: Media-Alta.*
- Conciencia: Alta.*
- Integridad: Alta-Muy Alta.*

---

<sup>442</sup> Publicado en BOC nº 61, de 26 de marzo de 2008.

<sup>443</sup> Se incorpora al ANEXO I el dispositivo y el Anexo II de la Orden de 24 de marzo para una mejor comprensión.

- *Orientación a la Seguridad: Alta-Muy Alta.*

*Donde Muy Alta se corresponde con puntuaciones decatipos de 10; Alta se corresponde con decatipos de 8 y 9; Media se corresponde con decatipos de 4 a 7. En el caso especial de oposiciones a la línea de mando se medirán, además, los factores de independencia y flexibilidad, debiéndose ajustar a los criterios siguientes:*

- *Independencia: Media.*

- *Flexibilidad Media-Alta.*

*3. Posibles desórdenes de personalidad a partir de pruebas psicométricas suficientemente validadas y con aplicaciones demostradas para detectar estas anomalías. Los candidatos con alguno de los desórdenes mostrados a continuación, en un grado superior al normal serán declarados NO APTOS.*

*a) Narcisista.*

*b) Paranoide.*

*c) Sadista.*

*d) Evitadora.*

*e) Depresiva.*

*f) Negativista.*

*g) Masoquista.*

*h) Esquizotípica.*

*i) Límite.*

*j) Esquizoide.*

*k) Compulsiva.*

*l) Histriónica.*

*m) Antisocial.*

*n) Dependiente”.*

Como ya se expuso en el Capítulo II, es absolutamente necesario realizar una valoración de pruebas de actitud y de personalidad que garanticen un desempeño profesional elevado pues son la garantes de que las personas que acceden al empleo de Policía Local poseen esas competencias, decididas por



los *informantes clave*, que se consideran necesarias para un desempeño profesional policial eficaz y eficiente. Además, son pruebas que se pueden preparar con antelación lo que provoca que en muchas ocasiones los resultados puedan no ser los reales

#### **4.3.1.2.- Propuesta de *lege ferenda***

Si analizamos los indicadores de las pruebas psicotécnicas que se deben medir según el Anexo II de la Orden de 24 de marzo de 2008 en relación con los resultados obtenidos en el Capítulo III, se propone lo siguiente:

- Mantener el análisis de las Habilidades Cognitivas que reflejan la Habilidad Mental General (apartado 1 de las pruebas psicotécnicas del Anexo II de la Orden de 24 de marzo de 2008) porque aunque no aparece en ninguno de los estudios empíricos como competencia diferencial, si puede ser tenido en cuenta como competencia básica, y que se le supone debe tener de forma adecuada todos los aspirantes a policía local
- Mantener la medición de los posibles desórdenes de personalidad en los mismos términos (apartado 3 de las pruebas psicotécnicas del Anexo II de la Orden de 24 de marzo de 2008) porque en los resultados de las pruebas pasadas en la parte empírica no aparece, ni en el grupo experimental, ni en el grupo control, ninguno de los desórdenes de personalidad que se enumeran en la orden. Esto quiere decir que todos los procesos selectivos hasta ahora han tenido en cuenta la eliminación de los candidatos con sospecha de desórdenes.

- De las tres dimensiones de personalidad principales (Estabilidad, Extraversión y Conciencia) y las dos dimensiones de personalidad secundarias (integridad y orientación hacia la seguridad) que establece el apartado 2 de las pruebas psicotécnicas del Anexo II de la Orden de 24 de marzo de 2008, se puede concretar lo siguiente:
  - La variable Extraversión se debe mantener como diferenciadora.
  - La variable Estabilidad emocional es lo contrario del neuroticismo, con lo que realmente se mide como ausencia de alteración psicopatológica.
  - La variable Conciencia (también llamada Meticulosidad, Confiabilidad o Responsabilidad) se debe mantener, y es la más importante desde el punto de vista del desempeño.
  - Las dos variables secundarias no están dentro de los parámetros de personalidad manejados en nuestro entorno, y deben ser eliminadas.

Se propone, teniendo en cuenta lo expuesto, rehacer este punto 2 de las pruebas psicotécnicas del Anexo II de la Orden de 24 de marzo de 2008, las variables siguientes, en este formato:

- **A nivel intrapersonal**, competencias emocionales sobre cómo nos relacionamos con nosotros mismos que determinan el bienestar subjetivo y la adaptación para el manejo emocional y eficacia profesional
  - Autocontrol y estabilidad emocional.
  - Capacidad para dominar las emociones y afectos, incluso en situaciones difíciles, adoptando firmeza y confianza en las capacidades propias y evitando reacciones emocionales negativas.

- Confianza y seguridad en sí mismo. Disposición para actuar con el convencimiento de ser capaz de realizar con éxito una función o trabajo.
- Resistencia a la adversidad. Capacidad para mantener una acción a pesar de los obstáculos y dificultades.
- **A nivel interpersonal**, competencias emocionales sobre cómo nos relacionamos con los demás:
  - Comunicación. Capacidad para expresar ideas de forma clara y convincente.
  - Establecimiento de relaciones. Habilidad para establecer contactos con otras personas, mostrando intuición y perspicacia social.
  - Negociación. Capacidad para escuchar, analizar, conciliar puntos de vista encontrados y alcanzar acuerdos satisfactorios.
  - Influencia. Habilidad para persuadir e influir sobre personas o situaciones, para producir un efecto y obtener una actitud positiva ante los cambios.
  - Trabajo en equipo. Disposición favorable para trabajar de forma colectiva, cooperar e integrarse en un grupo para conseguir metas comunes.
- Respecto al **desarrollo de tareas** (competencias relativas a las actividades propias del trabajo y la solución de problemas):

- Iniciativa. Disposición a actuar de forma proactiva poniendo en marcha acciones por cuenta propia y asumiendo las responsabilidades derivadas de su acción.
  - Orientación a resultados. Disposición a alcanzar y superar los resultados previstos fijando metas exigentes.
  - Capacidad de análisis. Capacidad para identificar y valorar situaciones y problemas y reflexionar sobre ellos de forma lógica y sistemática.
  - Toma de decisiones. Capacidad para elegir y adoptar una solución entre distintas posibilidades y actuar en consecuencia.
- En lo que concierne al **equilibrio de poder**: Son acciones que van encaminadas a crear cierto nivel de dependencia y luchar por fortalecer la posición frente a la otra parte.
- Con respecto a las competencias sobre la **proyección y miras de la organización y la gestión del cambio**:
    - Conocimiento de la empresa. Capacidad para entender la organización y sus elementos y las relaciones de funcionamiento y de poder.
    - Visión y anticipación. Capacidad para adelantarse a los acontecimientos, visualizar escenarios futuros. Predisposición para adecuarse a situaciones nuevas o cambiantes, reaccionar positivamente y aceptar, entender o introducir nuevos puntos de vista.
    - Identificación con la empresa. Interés por comprometerse con las necesidades y metas de la compañía.

- En lo que refiere a las competencias sobre **gestión y dirección de recursos**:
  - Dirección. Capacidad para conseguir un buen rendimiento y desempeño de los colaboradores.
  - Liderazgo. Capacidad para guiar las acciones de un individuo o grupo hacia el logro de una visión común y compartida, obteniendo su apoyo y compromiso.
  - Planificación y organización. Capacidad para coordinar tareas y ordenarlas en prioridad para que se establezcan y cumplan planes de trabajo.
  
- Sobre la creación de **clima constructivo**:
  - Facilitar el clima de cooperación y colaboración para conseguir los objetivos y establecer relaciones armoniosas entre ambas partes.
  
- Con respecto a la **flexibilidad procedimental**:
  - Buscar formas alternativas de satisfacer los intereses, que los objetivos se pueden conseguir de varias formas.

Los resultados obtenidos del Estudio 1, que a modo de resumen se exponen, son los que determinan las competencias necesarias que los mandos y jefes de Policía Local consideraron para el elevado desempeño y, además, en el orden que se indica:

- **CONFIABILIDAD:** (poder hacer): ser íntegro, sentido común, equilibrado, honrado, capacidad de autocontrol.

- **VOCACIÓN** (querer y poder hacer): espíritu de sacrificio y superación.
- **ACTITUDES** (querer hacer): saber escuchar, implicación, proactivo, predispuesto, humilde, buen profesional, respecto hacia el ciudadano, compañeros y jefes, espíritu de sacrificio y superación, ser disciplinado.
- **APTITUDES** (poder hacer): condiciones psico-físicas adecuadas.
- **FORMACIÓN** (saber): Formación personal y profesional.
- **EMPATÍA** (querer hacer): habilidades sociales, ser accesible, ponerse en el lugar del otro.

De estos cinco factores, los tres primeros son los que deben ser regulados en el proceso selectivo. La Confiabilidad ya la hemos incorporado al punto dos del anexo.

Mención aparte deben tener los dos pendientes (vocación y actitudes), los cuales propongo deban ser medidos como un “cuarto punto”, y como prueba “ad hoc” establecida como “situación de simulación” o “prueba práctica”, con un caso a resolver establecido por el tribunal y donde pueda deducirse estos dos factores expuestos por los mandos como “de alta sensibilidad”.

Por ello, la prueba psicotécnica debe de completarse, y así debe recogerse en la normativa reguladora, junto con otras pruebas “ad hoc”, específicamente diseñadas, que estudien y determinen la existencia, en la persona, de estas cualidades.

Y todo ello para garantizar lo siguiente:

- El grado de conocimiento de su entorno y personas (poder).
- El grado de responsabilidad y cumplimiento (mayor competencia, más organizado, mayor sentido del deber y más autodisciplinado).

- Ser más activo y con mayor convicción en su capacidad.
- Pensar más positivamente sobre los acontecimientos y las personas.
- Presentar mayor grado de serenidad y menos propensión al enojo e ira.
- Generalizar menos los contratiempos.
- Provocar mayor influencia en los demás.
- Mayor gusto por las relaciones, siendo más cordial, altruista y experimentando emociones positivas.
- Ser más previsor y anticipar el futuro convenientemente.
- No justificar por atribución hetero-referencial.

Todos estos parámetros son los que en la investigación se han determinado como predictores de desempeño eficaz. Si no se llega a la puntuación que se considera adecuada no se deberían cubrir las plazas, pues resulta un contrasentido cubrir plazas con personas que no dan el perfil fundamental para desempeñar su labor de forma eficiente y eficaz, que en definitiva, es lo que se busca en toda organización.

Así pues, se propone la siguiente modificación del Anexo II de la Orden de 24 de marzo de 2008<sup>444</sup> que establece las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias:

En la redacción de la modificación a la norma o *de lege ferenda* propuesta se incluyen determinadas características que no aparecen contempladas en la norma actual haciendo especial referencia al apartado 2. No se modifican el apartado 1 y 3 porque pueden ser válidas como elementos de selección.

---

<sup>444</sup> Publicado en BOC nº 61, de 26 de Marzo de 2008.

Se describe una presentación genérica, evitando una excesiva explicitación de los diferentes aspectos que se contemplan con la finalidad de que el aspirante al puesto de Policía Local se prepare de forma específica para superarlas sin que posea dichas cualidades.

## **ANEXO II**

### **PRUEBAS PSICOTÉCNICAS**

*Las pruebas psicológicas y psicotécnicas serán realizadas por un mínimo de tres profesionales de la psicología con probada experiencia en selección de recursos humanos y, al menos uno de ellos, en selección de policías.*

*Con la realización de estas pruebas se analizará y medirá:*

*1. Habilidades Cognitivas que reflejen la Habilidad Mental General. Las puntuaciones de los candidatos en las sub-pruebas de esta dimensión se agregarán en una única puntuación decatipo a partir de un baremo fiable, con media 5 y desviación típica 2, mínimo de 0 y máximo de 10.*

*2. Variables de personalidad que permitan obtener valores en las tres dimensiones de Estabilidad, Extraversión y Conciencia, o dimensiones homólogas. La puntuación de los candidatos en este apartado dependerá del ajuste de su perfil de personalidad a los criterios siguientes:*

- Estabilidad Emocional: Alta-Muy Alta.*
- Extraversión: Media-Alta.*
- Conciencia: Alta.*
- Integridad: Alta-Muy Alta.*
- Orientación a la Seguridad: Alta-Muy Alta.*

*Donde Muy Alta se corresponde con puntuaciones decatipos de 10; Alta se*



corresponde con decatipos de 8 y 9; Media se corresponde con decatipos de 4 a 7. En el caso especial de oposiciones a la línea de mando se medirán, además, los factores de independencia y flexibilidad, debiéndose ajustar a los criterios siguientes:

- Independencia: Media.
- Flexibilidad Media-Alta.

**También deberán contemplarse las siguientes características: confiabilidad, vocación, actitudes y las aptitudes, el grado de conocimiento de su entorno y personas, el grado de responsabilidad y cumplimiento, ser activo y con mayor convicción en su capacidad, pensar positivamente sobre los acontecimientos y las personas, presentar mayor grado de serenidad y menos propensión al enojo e ira, generalizar menos los contratiempos, provocar mayor influencia en los demás, mayor gusto por las relaciones, siendo cordial, altruista y experimentando emociones positivas, ser previsor y anticipar el futuro convenientemente, no justificar por atribución hetero-referencial.**

3. Posibles desórdenes de personalidad a partir de pruebas psicométricas suficientemente validadas y con aplicaciones demostradas para detectar estas anomalías. Los candidatos con alguno de los desórdenes mostrados a continuación, en un grado superior al normal serán declarados NO APTOS.

- a) Narcisista.
- b) Paranoide.
- c) Sadista.
- d) Evitadora.
- e) Depresiva.

- f) *Negativista.*
- g) *Masoquista.*
- h) *Esquizotípica.*
- i) *Límite.*
- j) *Esquizoide.*
- k) *Compulsiva.*
- l) *Histriónica.*
- m) *Antisocial.*
- n) *Dependiente”.*

#### **4.3.2.- El Curso Selectivo<sup>445</sup> y Periodo de Prácticas**

La formación entendida aquí como elemento de Planificación de la Administración Pública hay que incluirla en la selección, como condición *sine qua non* para el acceso, una vez que se han superado los exámenes selectivos previos resulta imprescindible el aprobar el Curso Selectivo que tiene la finalidad de dotar de los conocimientos necesarios, a los aspirantes, para las funciones que van a desempeñar y el Período de Prácticas, pretende que desarrolle de forma tutorizada las tareas vinculadas a la profesión que desempeñará.

##### **4.3.2.1.- Situación actual**

El requisito de superar el Curso Básico de Formación se encuentra recogido en las todas las normas que regulan la Policía Local en Canarias, en el

---

<sup>445</sup> Denominación que la Ley 6/1997 da al Curso de Formación Básica para Policía de nuevo ingreso.

artículo 22<sup>446</sup> de la Ley 6/1997, de 4 de julio, de coordinación de Policías Locales de Canarias, en el Decreto 75/2003<sup>447</sup>, de 12 de mayo, por el que se establecen las normas marco y otras normas de Coordinación de Policías Locales de Canarias en su artículo 23<sup>448</sup> y en el artículo en el artículo 24<sup>449</sup> del Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, por el que se establecen las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias que debe realizar la Academia Canaria de Seguridad<sup>450</sup>. Toda

---

<sup>446</sup> “ **Artículo 22**

*1. El acceso al empleo de Policía se realizará por oposición libre, según las respectivas bases de cada convocatoria que, en cualquier caso, deberá contener los requisitos exigidos en la presente Ley.*

*//...*

*4. Será requisito indispensable, en cualquier caso, superar un curso selectivo en la Academia Canaria de Seguridad.*

<sup>447</sup> Publicado en el BOC Nº 93 de 16 de Mayo de 2003.

<sup>448</sup> “ **Artículo 23.- Formas de acceso y promoción a los diferentes empleos de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias.**

*//...*

*2. En los casos de acceso y promoción a los diferentes empleos del Cuerpo de Policía Local será obligatorio superar el curso selectivo o específico en la Academia Canaria de Seguridad como parte del proceso selectivo. En los casos de los cursos específicos, la Academia Canaria de Seguridad podrá acreditar la superación de los mismos.*

*3. Se establece un período de prácticas, incluido en el proceso selectivo, de al menos 1.200 horas de servicio efectivo, prestado en situación de servicio activo en el Ayuntamiento correspondiente, del cual se descontarán los períodos de Incapacidad Transitoria (IT), y cualquier otra circunstancia que imposibilitara la prestación del servicio activo. El cómputo de dichas horas comenzará a partir de la fecha de la toma de posesión como funcionario en prácticas.*

*//...”*

<sup>449</sup> “ **Artículo 24 Cursos selectivos**

*1. Para acceder a cualquiera de los empleos de los Cuerpos de las Policías Locales, los aspirantes han de superar los respectivos cursos selectivos que imparte la Academia Canaria de Seguridad.*

*//...*

*3. Los cursos selectivos impartidos por la Academia Canaria de Seguridad podrán incluir un módulo de formación en el centro de trabajo, cuya duración se establecerá en la planificación anual de la misma.*

*4. La calificación final y global de los cursos selectivos, incluido el módulo de Formación en el Centro de Trabajo, corresponde a la Academia Canaria de Seguridad y será de apto o no apto, quedando definitivamente eliminados del proceso selectivo aquellos aspirantes que obtengan la puntuación de no aptos.*

*5. Cuando concurren causas de fuerza mayor, debidamente justificadas y apreciadas por la Administración, que impidan a los aspirantes realizar el curso selectivo, podrán realizarlo, de no persistir tales circunstancias, en la siguiente convocatoria.*

*Una vez superado, en su caso, el curso selectivo y el período de prácticas se procederá a su nombramiento como funcionario de carrera.*

*6. Los aspirantes, con independencia de su vinculación administrativa con el Ayuntamiento convocante, estarán sometidos al régimen interno que la Academia Canaria de Seguridad tenga establecido para su alumnado.”*

<sup>450</sup> Suprimida por la Disposición Final Tercera del 169 Decreto 2/2013, de 10 de enero, que modifica el Decreto 170/2011, de 12 de julio, por el que se determina la estructura central y periférica, así como las sedes de las Consejerías del Gobierno de Canarias. Asume sus competencias la Dirección General de Seguridad y Emergencias.

esta normativa tiene en común que exige el Curso Selectivo como requisito previo a la toma de posesión como funcionario de carrera, pero no se dispone nada al respecto del contenido<sup>451</sup> ni duración del curso únicamente que tendrá la calificación de apto o no apto.

De la lectura de estos artículos se desprende, también, que el período 1.200 horas de prácticas no está incluido en la tutela de la Academia Canaria de Seguridad, aunque es una prueba más del proceso selectivo y un paso previo a la adquisición de la plaza en propiedad, será cada Administración Municipal la responsable de diseñarlo, lo que carece de sentido ahora, a tenor de los resultados del Estudio 1, que son los que se deben medir en la prueba psicotécnica, según la *lege ferenda* propuesta: *confiabilidad, vocación, actitudes y las aptitudes, el grado de conocimiento de su entorno y personas, el grado de responsabilidad y cumplimiento, ser activo y con mayor convicción en su capacidad, pensar positivamente sobre los acontecimientos y las personas, presentar mayor grado de serenidad y menos propensión al enojo e ira, generalizar menos los contratiempos, provocar mayor influencia en los demás, mayor gusto por las relaciones, siendo cordial, altruista y experimentando emociones positivas, ser previsor y anticipar el futuro convenientemente, no justificar por atribución hetero-referencial.*

Todos estos aspectos se deben seguir evaluando hasta el final de manera homogénea en todos y cada uno de los procesos selectivos que se realicen a todos aspirantes al empleo de Policía Local en Canarias porque como se señala en el Estudio 2, no hay diferencias entre los Policías Locales de los diferentes

---

<sup>451</sup> Que la Academia Canaria de Seguridad elaborará previo informe de la Comisión de Coordinación de Policías Locales de Canarias.

Municipios de Canarias, que es otro fundamento para la propuesta de *lege ferenda* que se propone garantizando, además, la perfecta transmisión de lo aprendido durante el curso.

#### **4.3.2.2- Propuesta de *lege ferenda***

Se realiza, a continuación, una presentación genérica de la modificación al artículo 24 del Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, por el que se establecen las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias que debe realizar la Academia Canaria de Seguridad, o de *lege ferenda* con inclusión de los aspectos reseñados, no se modifican el apartado 1, 2 y 5, y se realiza nueva redacción de los apartados 3 y 4:

##### ***“Artículo 24 Cursos selectivos***

- 1. Para acceder a cualquiera de los empleos de los Cuerpos de las Policías Locales, los aspirantes han de superar los respectivos cursos selectivos que imparte la Academia Canaria de Seguridad.*
- 2. Quedarán exentos de realizar los cursos selectivos aquellos aspirantes que presenten documento, expedido por la Academia Canaria de Seguridad, en el que se acredite que el aspirante ha superado con anterioridad, en dicha Academia, un curso de contenido idéntico al que se vaya a realizar dentro del proceso selectivo. En este supuesto, los aspirantes estarán a la espera de que el Tribunal de Selección les convoque para la realización de la siguiente fase.*

**3. La calificación final y global de los cursos selectivos, corresponde a la Academia Canaria de Seguridad y deberá ser calificado con una puntuación de 1 a 10, quedando definitivamente eliminados del proceso selectivo aquellos aspirantes que no obtengan una puntuación superior a 5 en todas las materias incluidas en el curso. Esta puntuación se tendrá en cuenta en el cómputo total de las calificaciones del proceso selectivo.**

**4. Los cursos selectivos impartidos por la Academia Canaria de Seguridad deberá incluir el módulo de formación en el centro de trabajo de 1.200 horas de prácticas, según la planificación que se establezca, y que necesariamente deberá incluir una valoración expresa de todas aquellas características que se exijan en las pruebas psicotécnicas que se diseñen.**

**5. Cuando concurren causas de fuerza mayor, debidamente justificadas y apreciadas por la Administración, que impidan a los aspirantes realizar el curso selectivo, podrán realizarlo, de no persistir tales circunstancias, en la siguiente convocatoria.**

*Una vez superado, en su caso, el curso selectivo y el período de prácticas se procederá a su nombramiento como funcionario de carrera.*

**6. Los aspirantes, con independencia de su vinculación administrativa con el Ayuntamiento convocante, estarán sometidos al régimen interno que la Academia Canaria de Seguridad tenga establecido para su alumnado.”**

Es claro que la modificación de este artículo conlleva la **revisión del artículo 25.2 y del artículo 26 del mismo texto legal para adaptarlos a la modificación realizada.**

#### 4.3.2.3- Propuesta de modificación del Curso de Formación Básico

Como referencia para elaborar esta propuesta se ha utilizado la programación del último curso realizado por la Dirección General de Seguridad y Emergencias del Gobierno de Canarias a los policías de nuevo ingreso para las plazas de Policía Local en Las Palmas de Gran Canaria<sup>452</sup>.

El Curso Básico<sup>453</sup> de Formación en Canarias tiene una duración de unas 577 horas y 30 minutos<sup>454</sup>, más 120 horas de prácticas en las plantillas policiales de procedencia, lo que indica una duración aproximada de cuatro meses. En realidad el tiempo de duración no tiene especial relevancia siempre que el contenido del mismo se adapte y sea acorde con las funciones que van a desempeñar los policías.

La Academia Canaria de Seguridad tiene, una fundamentación teórica en referencia al contenido del Curso Básico de Formación que se considera bastante lógica y coherente con los objetivos que pretende y que va en consonancia con el estudio expuesto, pues comienza indicando las funciones que tiene un Policía de base para determinar qué conocimientos debe tener para ejercer dichas funciones. Elabora la fundamentación, de acuerdo con las competencias propias del Policía Local señaladas en el artículo 53.1<sup>455</sup> de la Ley

---

<sup>452</sup> Que se aporta en el ANEXO I.

<sup>453</sup> Denominación que se le da al último Curso Selectivo celebrado por la Academia Canaria de Seguridad.

<sup>454</sup> Ver el cuadro 2.1. de la pág. 148

<sup>455</sup> **Artículo 53**

*“1. Los Cuerpos de Policía Local deberán ejercer las siguientes funciones:*

*a) Proteger a las autoridades de las Corporaciones Locales, y vigilancia o custodia de sus edificios e instalaciones.*

*b) Ordenar, señalizar y dirigir el tráfico en el casco urbano, de acuerdo con lo establecido en las normas de circulación.*

*c) Instruir atestados por accidentes de circulación dentro del casco urbano.*

*d) Policía Administrativa, en lo relativo a las Ordenanzas, Bandos y demás disposiciones municipales dentro*

Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad pero no menciona las que le atribuye el artículo 8 de la Ley 6/1997, de 4 de julio, de Coordinación de Policías Locales de Canarias, según la nueva redacción que le da la ley 9/2007, de 13 de abril, del Sistema Canario de Seguridad y Emergencias y de modificación de la Ley 6/1997, de 4 de julio, de Coordinación de las Policías Locales de Canarias, esto es: Policía Ambiental, Policía Urbanística, Policía Social y Policía Turística.

Se incorpora el Cuadro 4.1. para una mejor comprensión.

---

*del ámbito de su competencia.*

**e)** *Participar en las funciones de Policía Judicial, en la forma establecida en el artículo 29.2 de esta Ley.*

**f)** *La prestación de auxilio, en los casos de accidente, catástrofe o calamidad pública, participando, en la forma prevista en las Leyes, en la ejecución de los planes de Protección Civil.*

**g)** *Efectuar diligencias de prevención y cuantas actuaciones tiendan a evitar la comisión de actos delictivos en el marco de colaboración establecido en las Juntas de Seguridad.*

**h)** *Vigilar los espacios públicos y colaborar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y con la Policía de las Comunidades Autónomas en la protección de las manifestaciones y el mantenimiento del orden en grandes concentraciones humanas, cuando sean requeridos para ello.*

**i)** *Cooperar en la resolución de los conflictos privados cuando sean requeridos para ello.*

*//..."*



<b>TEMARIO CURSO BÁSICO ACTUAL</b>			
<b>TÍTULO</b>	<b>COMPETENCIA GENERAL</b>	<b>HORAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Intervención Policial</b>	Adquirir capacidades de respuesta a problemas de inseguridad, poner en práctica procedimientos para reducir la violencia ante una agresión mediante técnicas de defensa y control sin armas, utilizar con seguridad las armas de fuego reglamentarias, identificando las situaciones, las limitaciones y prescripciones establecidas en la legislación vigente, promover actitudes de no violencia, empleo y toma de decisión sobre la intervención más adecuada valorando el minimizar las posibles lesiones que se puedan causar y la seguridad del resto de los ciudadanos, y aplicando los protocolos adecuados para la recepción de denuncias realizadas por los ciudadanos.	110 h	19%
<b>Organización y administración</b>	Conocer los símbolos institucionales de Canarias, desarrollar actitudes de respeto hacia ellos, emplear los procedimientos administrativos que hagan efectivos el cumplimiento de los derechos de atención y prevención pública adecuados y aplicados según los reglamentos y ordenanzas reguladoras de la comunidad vecinal.	17 h	3%
<b>Policia de Protección</b>	Adquirir las capacidades para desarrollar los procedimientos administrativos que hagan efectivos el cumplimiento de los derechos de atención y prevención pública, mecanismos de coordinación, colaboración y concertación que permitan de atención y protección a víctimas del delito.	125 h 30'	22%
<b>Tráfico y seguridad vial</b>	Conservar la Seguridad Vial, ordenar, señalizar y dirigir el tráfico en las vías de su competencia, capacitando para la correcta toma de decisiones, realizando las acciones adecuadas para ofrecer niveles óptimos de fluidez vial y peatonal, tomando decisiones para arbitrar las medidas oportunas y realizando el informe técnico del accidente (atestado) con la inclusión de informe de apreciación de cómo sucedieron los hechos, con una recogida de datos correcta y minuciosa, promoviendo actitudes y conductas de desarrollo de funciones al servicio del ciudadano, utilizando los aparatos de medida y control usados.	119 h 30'	21%
<b>Sociedad</b>	Adquirir las capacidades de análisis y planificación de la acción en intervenciones pacíficas en conflictos, tanto desde la perspectiva de la prevención, de la intervención durante el desarrollo del conflicto, como en programas de reconstrucción posterior al conflicto, emplear técnicas de comunicación eficaz, conocer los procedimientos para aplicarlos adecuadamente en una primera atención a las víctimas, procediendo en un primer momento ante situaciones críticas, conocer los recursos existentes para prestar atención psicológica a las víctimas. Desarrollar la capacidad para las relaciones humanas y para el conocimiento personal.	52 h 30'	9%
<b>Emergencias</b>	Prestar asistencia inmediata, evaluando los casos, interviniendo en los casos de urgencia vital, promoviendo la toma de decisiones para la intervención en la prevención de accidentes, controlando y delimitando la zona a asegurar, favoreciendo la llegada de otros servicios de urgencias y emergencias, y colaborando en la organización y desarrollo de los planes de urgencias/emergencias.	69 h 30'	12%
<b>Competencia Genérica</b>	Adquirir las capacidades para desarrollar los procedimientos informáticos utilizados en la labor policial, comunicar y prestar la ayuda necesaria, mediar y resolver conflictos entre hablantes que no pueden comunicarse de forma directa en español, usar las herramientas de comunicación policial..	83 h 30'	14%

*Cuadro 4.1. Porcentaje de los Títulos en el contenido global del Curso de Formación. Fuente: Academia Canaria de Seguridad.*

Realizando el análisis del Curso Básico, se observa que en el Título de Sociedad, con una competencia fundamental en la intervención de la Policía Local como es la intervención en conflictos privados, donde se desarrollan funciones de comunicación eficaz, habilidades sociales, atención “emocional” a las víctimas en situaciones de crisis, se le dedica un 9% del total del Curso. Resulta insuficiente, cuando de los resultados de los Estudios 1 y 2 resulta que los mandos y los propios policías consideran estas materias como competencias esenciales para un desempeño eficaz y, además, cuando la propia fundamentación del Curso Básico, hace referencia a que, dado que el Título de Socialización Interna y Autorregulación, cuyo objetivo consiste en *“demostrar las capacidades de responsabilidad, autocontrol, capacidad de trabajo y relaciones interpersonales”*, debe ser el Título “Sociedad” el que *“sea el primero en desarrollarse, porque a través de éste se les dotará de las herramientas y habilidades cognitivo-emocionales que son claves para el éxito o rendimiento laboral, y para el adecuado ajuste y adaptación al puesto de trabajo...”*.

Ahondando en el contenido de los Títulos en los que se divide el Curso de Formación Básica, y que se expone en el Cuadro 2.1, se observa la ausencia algunas materias que deberían tener presencia por tratarse de competencias esenciales para la Escala Básica de la Policía Local, como es que en el Título Organización y Administración falta la materia de redacción de informes o denuncias cuando se realiza una actuación en materia administrativa.

En el Título de Intervención Policial, al módulo de “Casuística de operativa policial” se le destina, aproximadamente, el 30% es con contenidos como: aviso de artefactos explosivos o intervención en grandes concentraciones de masas. Mientras que, aproximadamente, sólo un 3% es para el módulo de “Pautas de

comportamiento policial” o un 10% para del de “Recepción de denuncias”, algo deficitario.

En el Título de Emergencias, al módulo de “Primeros auxilios acuáticos” se dedica el 34% del tiempo de formación mientras que al módulo de “Actuaciones en accidentes de tráfico” se dedica sólo el 2%.

Destacar también que hay una serie de módulos sobre ilícitos penales, en el Título de Policía de Protección, de escasa proyección en la Policía Local, que ocupan el 6% del total del Curso Básico, como son los delitos de Homofobia y Transfobia, de Odio y Discriminación o, bien, ilícitos penales en Internet, por lo que cabe preguntarse sobre el razonamiento de tal proporción ya que de la lectura del contenido del Curso y de su fundamento teórico no se desprende ninguna conclusión lógica.

Por todo lo expuesto, la propuesta que se plantea es que hay que garantizar que el Título de Socialización Interna y Autorregulación sea adecuadamente implementado y evaluado en todos y cada uno de los Títulos y Módulos. Por lo que es necesario establecer los instrumentos y procedimientos que garanticen la evaluación de dichas competencias. Para ello el equipo docente, además de impartir la materia correspondiente ( por ejemplo, defensa personal policial, o aparatos de medidas y control, o recepción de denuncia) tiene que estar formado para la evaluación de dicho título y los indicadores deberán de desarrollarse en formato registro <sup>456</sup> para su adecuada evaluación. Corresponde a la Academia Canaria de Seguridad realizar esta acción.

---

<sup>456</sup> Registrar es la acción que se refiere a almacenar algo o a dejar constancia de ello en algún tipo de documento. Un dato, por su parte, es una información que posibilita el acceso a un conocimiento. La noción de registro de datos, por lo tanto, está vinculada a consignar determinadas informaciones en un soporte. <http://definicion.de/registro-de-datos/>. Consultada el 30 de septiembre de 20015.

**En lo referente a entorno y tareas**, en los parámetros *orientación a resultados, conocimientos de la institución, identificación con la organización*, es necesario priorizar acciones formativas para la mejora de los índices de dichos parámetros, así como marcar como criterio selectivo llegar a puntuaciones medias en ellos.

En lo que respecta a la forma de ser y actuar, deben ser garantizadas la total adquisición de las competencias esenciales indicadas en el Estudio 1 a través del Equipo Educativo que debe conformar el Curso Básico, con el asesoramiento de una Comisión Técnica.

Es necesario la gestión adecuada de la autoridad: educado, correcto y cordial, sepa escuchar, en actitud de ayuda y muy colaborativo, transmitir seguridad a la ciudadanía, adecuadas habilidades sociales, ser accesible y capacidad para ponerse en lugar del otro.

En el contenido de los módulos de los distintos Títulos se deben impartir las materias necesarias que garanticen la adquisición de los conocimientos necesarios para poder ejercer las funciones que la legislación asigna a la

Se representa en el Cuadro 4.2., a modo de propuesta, las materias imprescindibles en cada Título, las horas serán las que se determinen necesarias para que exista un desarrollo curricular completo de cada acción formativa que deberá realizar la Academia Canaria de Seguridad previo informe de la Comisión de Coordinación de Policías Locales de Canarias.

<b>TÍTULO</b>	<b>MÓDULOS</b>	<b>Horas</b>
<b>Intervención Policial</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Defensa policial operativa.</li> <li>2. Conocimiento, uso, destreza y seguridad con arma reglamentaria. Tiro policial</li> <li>3. Casuística de operativa policial (custodia edificios e instalaciones, aviso artefactos explosivos, protección y escolta de autoridades, Intervención en grandes concentraciones de masas ...)</li> <li>4. Recepción denuncias</li> <li>5. Pautas de comportamiento policial</li> </ol>	
<b>Organización y administración</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Símbolos institucionales de Canarias.</li> <li>7. Medidas coactivas, ordenanzas y bandos: Urbanismo, Consumo, Medio Ambiente, Espectáculos públicos. Actividades ilícitas en las vías y espacios públicos, animales exótico y potencialmente peligrosos</li> <li>8. Redacción de informes y denuncias administrativas</li> </ol>	
<b>Policía de Protección</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Delitos en general</li> <li>5. La detención y derechos del detenido.</li> <li>6. Protección a las víctimas de delitos.</li> <li>7. Protocolos de actuación ante las víctimas de violencia de género</li> <li>8. Actuaciones policiales con menores.</li> <li>9. Intervenciones policiales con colectivos en riesgos de exclusión, (indigentes, drogadicción, ...).</li> <li>10. Atención y protección a las víctimas de los malos tatos.</li> <li>11. Inmigración.</li> <li>12. Violencia en el ámbito familiar(padres/madres-hijos/hijas; hijos/hijas-padres/madres)</li> <li>13. Actuación policial en accidentes varios.</li> <li>14. Seguridad ciudadana.</li> <li>15. Drogas.</li> <li>16.</li> </ol>	
<b>Tráfico y seguridad vial</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>17. Realización de informes policiales: atestados: Informe de apreciación</li> <li>18. Ordenar , señalizar y dirigir el tráfico. Riesgos generales en vías urbanas y travesías.</li> <li>19. Educación Vial.</li> <li>20. Aparatos de medidas y control (sonómetro, etilometro, radar, ...)</li> <li>21. Transporte escolar.</li> <li>22. Transporte de mercancías en general y mercancías peligrosas</li> <li>23. Conducción Segura.</li> </ol>	
<b>Sociedad</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>24. Tipos de conflictos</li> <li>25. Técnicas de resolución de conflictos.</li> <li>26. Relaciones Sociales y Habilidades Sociales</li> <li>27. Autorregulación y actuación interpersonal.</li> <li>28. Orientación a resultados, conocimientos de la institución, identificación con la organización.</li> <li>29. Gestión del estrés.</li> </ol>	
<b>Emergencias</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>30. Actuaciones en accidentes de tráfico o de otra índole.</li> <li>31. Actuación en casos de incendio.</li> <li>32. Planes de emergencia y seguridad.</li> <li>33. Técnicas asistenciales de urgencias: DEA/Primeros auxilios, primeros auxilios acuáticos.</li> </ol>	
<b>Competencia Genérica</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>34. Ingles policial</li> <li>35. Telecomunicaciones radiofónicas</li> <li>36. Mantenimiento físico</li> </ol>	
<b>FCT</b>	37. Formación en Centros de trabajo (Período de prácticas)	1.200 horas

*Cuadro 4.2. Propuesta de contenido mínimo de Curso Básico. Elaboración propia.*

El período de 1.200 horas de prácticas, que también forman parte del proceso selectivo, deberá contemplarse como Título propio con mayor importancia y transcendencia. Para ello, es necesario garantizar que en la tutorización de las prácticas se mantengan los criterios generales establecidos en el Título de Socialización Interna y Autorregulación y que aparezca una doble tutorización: un profesor de la Academia Canaria de Seguridad y un responsable del Cuerpo de Policía Local a la que el Policía pertenece como funcionario en prácticas. Como quiera que en el Estudio 2 se indica que la eficacia del Policía es independiente del tipo de Municipio, es conveniente un plan general, garantizando con el profesorado de la formación básica, la continuidad en la tutoría.

Hay que garantizar, también, que la plantilla del profesorado del Curso Selectivo sea lo más estable, formada e implicada que se pueda al objeto de garantizar una adecuada formación en todos los ámbitos: inicial y continua.

#### **4.4.- PROPUESTA DE ACCIONES PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO INDIVIDUAL**

En los Capítulos II y III, Marco Teórico e Investigación Empírica, se han expuesto, analizado y argumentado científicamente tanto las competencias necesarias como las acciones que se precisan para mejorar el desempeño profesional policial. En el epígrafe anterior se han propuesto acciones para mejorar el desempeño profesional a nivel organizacional y ahora se proponen una serie de acciones que mejorarán el desempeño individual, consiguiendo un

desempeño elevado lo que redundará en el desempeño profesional eficaz de la organización policial, esto hará que cumpla con eficacia y eficiencia su objetivo esencial de prestar un Servicio Público de Seguridad a todos los ciudadanos.

De acuerdo con el modelo de iniciativa personal<sup>457</sup> se proponen una serie de acciones que mejoren el desempeño individual expuesto en la figura 3.2<sup>458</sup>, y que se desarrollan a continuación. Como organización de referencia para la propuesta de acciones de mejora se ha cogido como referencias el Cuerpo de la Policía Local de las Palmas de Gran Canaria, en primer lugar, porque se recuerda, que debido a la autonomía de la Administración Municipal, cada Cuerpo de Policía Local se organiza de acuerdo con los criterios de aquella y ante ello poco se puede hacer, aunque en esencia para cumplir con las funciones que la Ley Orgánica 2/1986, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad todas tienen una estructura similar, en segundo lugar, porque es la sede de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, en tercer lugar, porque es donde trabaja la autora de esta tesis y que, por ello, conoce de sus carencias y virtudes y en cuarto lugar, porque es la organización de Policía Local de más importancia en Canarias.

Se trata, en definitiva de exponer una serie de reflexiones basadas en la experiencia que pueden resultar de excelente ayuda para la mejora del desempeño profesional policial.

---

<sup>457</sup> Frese y Fay (2001) ob. cit.

<sup>458</sup> En la pág. 164 del Capítulo III.

#### **4.4.1.- Apoyos Ambientales<sup>459</sup>**

Son aquellas condiciones laborales y organizaciones que hacen que aparezcan conductas de iniciativa, pero como resultó de la investigación realizada en el Estudio 3<sup>460</sup> sobre los Factores Ambientales

##### **4.4.1.1.- Control en el trabajo**

Analiza la capacidad de control que los componentes de la organización tienen sobre su propia labor diaria, es decir, ¿pueden los policías controlar su trabajo o por el contrario están sometidos a las órdenes de los superiores en todo lo momento? Hay que recordar que las funciones que tiene la Policía Local están enumeradas en la Ley Orgánica 2/1986, de Fuerzas y Cuerpos de

---

<sup>459</sup> En este trabajo se entiende por apoyos ambientales el término de "factores ambientales" a los que hace referencia el Estudio 3 del Capítulo III.

<sup>460</sup> Desarrollado en la pág. 210 del Capítulo III.



Seguridad<sup>461</sup> y las que indica la Ley 6/1997, de 4 de julio, de coordinación de Policías Locales de Canarias<sup>462</sup> y a ellas hay que atenerse.

En la organización de referencia se dan directrices de actuación<sup>463</sup> para que se cumplan el mandato legal de las leyes enunciadas y se realicen de forma homogénea por parte de todos los componentes del colectivo policial, por ejemplo: cubrir determinados puntos de tráfico a horas concretas de la mañana, medio día o tarde. Estar a la entrada y salida de los colegios reseñados o controlar las calles o zonas de importancia relevante en el sector que tienen asignados. También es cierto que se les asigna un sector dentro de la Unidad o Zona a la que pertenezcan, no se está teniendo en cuenta las Unidades Especiales. Son directrices concretas que se dan en los pases de lista antes de comenzar el servicio.

---

<sup>461</sup>“ **Artículo 53**

*1. Los Cuerpos de Policía Local deberán ejercer las siguientes funciones:*

- a) Proteger a las autoridades de las Corporaciones Locales, y vigilancia o custodia de sus edificios e instalaciones.*
- b) Ordenar, señalizar y dirigir el tráfico en el casco urbano, de acuerdo con lo establecido en las normas de circulación.*
- c) Instruir atestados por accidentes de circulación dentro del casco urbano.*
- d) Policía Administrativa, en lo relativo a las Ordenanzas, Bandos y demás disposiciones municipales dentro del ámbito de su competencia.*
- e) Participar en las funciones de Policía Judicial, en la forma establecida en el artículo 29.2 de esta Ley.*
- f) La prestación de auxilio, en los casos de accidente, catástrofe o calamidad pública, participando, en la forma prevista en las Leyes, en la ejecución de los planes de Protección Civil.*
- g) Efectuar diligencias de prevención y cuantas actuaciones tiendan a evitar la comisión de actos delictivos en el marco de colaboración establecido en las Juntas de Seguridad.*
- h) Vigilar los espacios públicos y colaborar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y con la Policía de las Comunidades Autónomas en la protección de las manifestaciones y el mantenimiento del orden en grandes concentraciones humanas, cuando sean requeridos para ello.*
- i) Cooperar en la resolución de los conflictos privados cuando sean requeridos para ello.”*

<sup>462</sup> “ **Artículo 8:**

*1. Los miembros de la policía local ejercerán, entre otros, en el ámbito de la competencia municipal, los cometidos propios de policía administrativa y, especialmente:*

- a) Policía Social. Atención y denuncia ante la Administración de las situaciones de marginación que afecten a los sectores más frágiles de la sociedad.*
- b) La asistencia al usuario turístico, especialmente, en el deber de información, de conformidad con la normativa turística canaria.*
- c) Policía Ambiental.*
- d) Policía Urbanística.*

*Asimismo, son funciones de los policías locales de Canarias, las previstas en la Ley 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, así como las establecidas en la legislación básica estatal y demás convenios marcos de colaboración legalmente suscritos.”*

<sup>463</sup> Ordenes emanadas de la Jefatura.

Hasta ahora, si bien los Policías Locales tienen margen de tiempo para planificar el trabajo (pero en referencia a su quehacer diario, según las órdenes recibidas), el control o la planificación de lo que se debe hacer, principalmente hasta el empleo de Inspector es escaso, si no se reciben instrucciones se limitan a realizar tareas de vigilancia cotidiana. No hay control actualmente sobre el trabajo que desarrollan. Son los mandos de la Escala Superior los que dan las instrucciones de lo que quiere que se haga: a través de la Jefatura, se manda el trabajo o se dan las instrucciones de lo que hacer (seguimientos, revisión de calles o control de alguna actividad).

Ejemplo: A un motorista se le asigna a primera hora que cubra un cruce de tráfico, hasta una determinada hora. Después debe realizar un seguimiento, sobre vehículos mal estacionados en un reservado de carga y descarga, porque los vecinos se han quejado de que en esa calle hay siempre malos estacionamientos. Y a última hora debe ir a cubrir el cruce que realizó a primera hora.

Lo normal es que ese Policía cumpla con las directrices que se le han dado, y una vez que realice las labores encomendadas, durante la jornada de trabajo estará atento a la emisora y recorriendo la zona, pero sin una misión concreta, aunque en su recorrido esté pendiente de cualquier situación. Realizará una vigilancia reactiva no proactiva.

Pero **SI es posible** que tengan el control, que el Policía organice el trabajo que va a desarrollar durante la jornada laboral. Las directrices generales llegan desde la Jefatura, por ejemplo: objetivos a cumplir, quejas ciudadanas sobre infracciones que se están cometiendo en determinados lugares, que pueden ser de diverso índole, ruidos, exceso de velocidad de vehículos, etc., por quejas de

comerciantes o bien por observación de los propios mandos o policías, aunque es una información con cierta incertidumbre. En base a esa información recibida el policía o los policías pueden y organizan su trabajo diario marcándose unos propósitos a cumplir en determinados plazos.

Dos vías para implementar esta forma de proceder:

- Dando instrucciones a los mandos para que permitan que exista mayor control por parte del agente en el trabajo. Por lo que los mandos deben estar formados en materia de gestión de equipos, dinámica de grupos y reuniones, liderazgo, así fomentarán la iniciativa personal del Policía encauzando su actividad hacia una mayor implicación en su tarea.
- También se debe implementar esta forma de actuar, con la formación a los Policías en las cuatro secuencias de acción, esto es, Desarrollo del objetivo, Revisión de la información y pronóstico, Desarrollo del plan y ejecución y Control de la ejecución del plan y feedback. Acciones de formación que la Jefatura de la Policía Local debe de proponer para que realice la Academia Canaria de Seguridad.

#### **4.4.1.2.- Complejidad**

La complejidad en la tarea aumenta si en el día a día surgen problemas para los que no hay una solución inmediata. Y por el contrario, la complejidad disminuye con las tareas repetitivas.

Todo trabajo bien realizado y sobre todo un trabajo de Servicio Público de Seguridad tiene un grado de complejidad importante. Ésta puede venir dada por las intervenciones, que suelen ser parecidas pero nunca son iguales, además,

tampoco se sabe qué va suceder cada día, porque se puede tener una jornada organizada pero cualquier tipo de suceso puede alterarla, todo ello sin querer ser drásticos.

Pero para ello están los empleos o el escalafón jerárquico dentro de la organización, establecido por la Ley 6/1997, de Coordinación de Policías Locales<sup>464</sup>. Cada empleo tiene su grado de complejidad, y también es verdad, que los funcionarios que se encuentran en cada uno de estos escalones deben estar preparados para realizar la tarea que van a desempeñar. Esto es uno de los principales motivos por lo que la Formación es de gran importancia. Así pues, es una labor compleja y la complejidad avanza con el grado de responsabilidad que se tiene en la organización. Pero no es impedimento para que en el empleo de Policía se pueda organizar las tareas dándole mayor complejidad para evitar las tareas repetitivas que hacen bajar la eficacia.

Es posible aumentar la complejidad del trabajo del policía. Para ello se debe de proceder de la siguiente manera:

- Dando instrucciones a los mandos para que permitan que exista mayor complejidad por parte del Policía en el trabajo: mediante reuniones de grupo, que pueden realizarse semanalmente, se puede establecer un registro de las

---

<sup>464</sup> **Artículo 16**

**1. Los Cuerpos de la Policía Local se estructuran jerárquicamente en las siguientes escalas y empleos:**

**1º) Escala Superior, encargada de la planificación y dirección de las operaciones y servicios. Estará integrada por los siguientes empleos:**

- Comisario Principal.
- Comisario.
- Subcomisario.

Estos empleos se clasifican en el Grupo A.

II...

**2º) Escala Ejecutiva.**

- Inspector
- Subinspector.

Estos empleos se clasifican en el Grupo B.

**3º) Escala Básica.**

- Oficial.
- Policía.

Ambos correspondientes al Grupo C."

actividades que se van a desarrollar a lo largo de un determinado período, dejando que el Policía tome parte en la forma de resolver los problemas, incidencias o anomalías que pueden darse en su sector de actuación.

- Para ello los mandos también deben ser formados gestión de grupos, conducción de grupo, dirección de reuniones, liderazgo, entre otras.

#### **4.4.1.3.- Estresores**

La labor de Policía es una actividad de reconocido riesgo “*per se*”, y la peligrosidad supone un factor estresante importante y que incide sobre los Policías. Los estresores pueden ser diversos, (interacción con las personas, tomas de decisiones que pueden no ser bien entendidas, accidentes e incidentes). Estos estresores, si son bien manejados, son los que permiten el crecimiento y la satisfacción personal, como puede ser alcanzar una meta, el que un servicio complicado llegue a buen término.

- En este apartado la Formación en materia de estrategias de afrontamiento del estrés es fundamental, se tienen que realizar cursos en los que se forme al policía en cómo superar situaciones de crisis y cómo encauzar sus emociones después situaciones críticas, desarrollo del objetivo, y coaching<sup>465</sup>

---

<sup>465</sup> Métodos y técnicas de aprendizaje dinámica e interactiva que se desarrolla entre el mando y los policías

#### **4.4.1.4.- Apoyo a la iniciativa personal**

En la actualidad en la Organización Policial la iniciativa personal está bastante limitada, si bien es cierto que las funciones están tasadas y cada componente de la organización tiene un rol definido, no deja de ser cierto que la iniciativa personal debe ser tenida en cuenta porque da lugar a conductas proactivas además de motivar al Policía.

Aunque es necesario que esta iniciativa esté en consonancia con los objetivos que persigue la organización y los criterios que se deben de seguir en ella, siempre hay que tener en consideración esa acción que realiza el Policía sin que se le exija que lo haga, como consecuencia de una idea que ha desarrollado tras su propio análisis de la situación. Y esa actitud es la que debe ser valorada por los superiores jerárquicos, estudiándola y analizándola y explicando o razonando su negativa en caso de que no pueda ser puesta en práctica.

Por ejemplo, un Policía considera que, para evitar el problema de la congestión del tráfico en un determinado punto, es necesario impedir un giro que permite acceder a un barrio y obligar a todos los conductores a llegar a la siguiente rotonda para dar la vuelta e incorporarse directamente después. Es evidente que esta decisión favorece la fluidez del tráfico, pero molesta a muchos vecinos de ese lugar a quienes se les está obligando a aumentar el recorrido en unos metros más.

Analizando la intervención: al Policía se le ha asignado el punto de tráfico conflictivo al que nos referimos para que regule el tráfico, pero no se le ha indicado que anule el giro. No le ha comunicado a su mando inmediato la

decisión que ha adoptado. Como consecuencia de esta acción la Jefatura recibe varias llamadas de queja por parte de los responsables políticos, por lo que se le ordena al Policía que deje de impedir el giro.

Si este hecho no se le explica bien al Policía y se razona haciéndole ver el problema que se plantea, generará una sensación de insatisfacción y predispone al mismo a que no presente más propuestas por considerar que no vale la pena el esfuerzo.

Por eso se debe generar un clima que garantice que el funcionario continúe presentando propuestas que considere convenientes, sin tener miedo al rechazo ni se cree un clima laboral incómodo tanto para los Policías como para los Mandos.

Por eso se propone para ello algunas sugerencias:

- Que se conciencie a los Policías de responsabilizarse del propio trabajo con las acciones formativas que se vienen planteando como formación en estrategias de autonomía e iniciativa personal.
- Que en grupo se trabaje en las iniciativas planteadas, que todos opinen, dentro de sus esferas de responsabilidad y se busquen soluciones adecuadas o factibles a aquella propuesta planteada.

#### **4.4.2.- Conocimientos, habilidades y destrezas**

Este punto se refiere a lo que tradicionalmente se conoce como las habilidades para el puesto de trabajo, y que se garantizan con el temario de la oposición, la formación básica y la formación continua. Son recursos que

permiten desarrollar bien el trabajo, y que proporcionan experiencias enriquecedoras que desarrollan una mayor eficiencia.

Por otra parte, la formación continua de los Policías Locales es un derecho reconocido por la legislación vigente y un instrumento esencial en el proyecto que se presenta.

Son varios los métodos que se pueden utilizar para analizar las necesidades de formación continua de la Policía Local:

- Mediante encuesta realizada a sus propios Policías para saber qué formación es necesaria y son los mismos afectados los que indican en qué materias necesitan ser formados. El resultado de esta encuesta puede ser interesante también para conocer las preferencias de determinados servicios del Policía encuestado, lo que redundaría para obtener un mejor servicio de éste ya que, en muchas ocasiones, la preferencia por una determinada acción formativa indica los gustos e inquietudes y puede ser utilizado por la Jefatura para asignarle a aquél servicio o tarea en el que el Policía se siente más a gusto, lo que hace que su labor sea más eficaz y eficiente.

- Por el análisis de los mandos, quienes a través del ejercicio de sus funciones conocen las actuaciones de los Policías a su cargo y detectan la necesidad de formación según el tipo de servicios que realizan, bien por errores cometidos o por su propia iniciativa para la mejora de sus unidades.

- Las quejas de los ciudadanos también es otro determinante a la hora de decidir la necesidades formativas de los Policías porque sus quejas indican en qué han fallado los Policías o bien porque a través de ellas se puede apreciar qué tipo de servicios son los más requeridos lo que orienta para la dirección formativa.



- Por decisión de Jefatura del Cuerpo de Policía correspondiente, entre otras cosas porque es una de las misiones asignadas al Jefe por el Decreto 75/2003, de 12 de mayo, por el que se establecen las normas marco y otras normas de Coordinación de Policías Locales de Canarias<sup>466</sup>.

Evidentemente, en este apartado se puede incardinar las necesidades detectadas por los Mandos de la Escala Superior, según la plantilla de que se trata, quienes tienen la obligación de dirección, orientación, coordinación, planificación e inspección superior de los servicios policiales, según el Decreto 75/2003, de 12 de mayo, por el que se establecen las normas marco y otras normas de Coordinación de Policías Locales de Canarias<sup>467</sup>.

- Por decisiones de líneas políticas-administrativas, en muchas ocasiones, por directrices políticas se exige que los Policías Locales realicen actuaciones en materias concretas para las que se requiere una determinada formación o actualización.

---

<sup>466</sup> **Artículo 13 Funciones del Jefe del Cuerpo.**

//...

1) Hacer las propuestas necesarias al Alcalde para la formación profesional y permanente del personal del Cuerpo pudiendo tomar como referencia la programación de la Academia Canaria de Seguridad, previo estudio a su vez de las propuestas recibidas como resultado de la participación ciudadana y del personal del Cuerpo.

//..."

<sup>467</sup> **Artículo 14 Funciones de cada empleo.**

1. Los Reglamentos de Organización y Funcionamiento de los Cuerpos de Policía Local de Canarias, reflejarán las funciones de las diferentes escalas y empleos del Cuerpo, acordes a su grupo de pertenencia.  
2. Con carácter general y bajo la dirección del Jefe del Cuerpo, las funciones de los diferentes empleos son las siguientes:

a) A los empleos clasificados en el grupo A, mandos de nivel superior, les corresponde el mando, la dirección, orientación, coordinación, planificación e inspección superior de los servicios policiales.

//..."

#### **4.4.3.- Variables de Personalidad**

Son aquellos factores que influyen de manera directa sobre la iniciativa personal<sup>468</sup>, según a los resultados obtenidos en la investigación realizada en los Estudios 1 y 2 sobre las competencias esenciales<sup>469</sup>.

##### **4.4.3.1.- Motivación del logro**

Entendiendo por motivación de logro “la predisposición por superar los retos y alcanzar las metas”<sup>470</sup> y considerando esta motivación de logro la como una faceta del autodesarrollo, requiere una alta exigencia personal y constancia. Hay que desear lograr el objetivo propuesto y no fallar. Es como la superación de uno mismo. Por eso las personas que tienen una alta motivación al logro evitan tareas fáciles, intentan mejorar, y además buscan asumir la responsabilidad para solucionar problemas. En realidad hay una relación muy estrecha entre la motivación de logro y el éxito.

¿Hay actualmente motivación para ejecutar un trabajo de calidad en la Policía Local?, ¿se está creando conciencia de la importancia de la motivación como fuente para realizar un trabajo con mayor eficacia y productividad?, y lo que es más importante, ¿se está formando para generar esa motivación al logro?

---

<sup>468</sup> Modelo de Frese y Fay (2001), ob. cit.

<sup>469</sup> A partir de la pág. 169 del Capítulo III.

<sup>470</sup> McClelland, D. C.,1973, ob. cit.

Hasta este momento, y por experiencia personal no hay motivación al logro, y si la hay es bastante escasa. Lo cierto es que desde la Corporación Local se imponen pautas de comportamiento que deben ser aceptadas desde la Jefatura, si el Jefe de una plantilla no goza de la confianza del responsable político del área es muy probable que sea sustituido, independientemente de su labor profesional. Este es un hecho bastante común en las Organizaciones de Policía Local.

Otro ejemplo puede ser el hecho de que se hagan propuestas de mejora para una plantilla pero no son aceptadas ni estudiadas, al no estar en consonancia de los criterios de la Jefatura. Es importante tener en consideración, para mejorar la motivación de logro en el Cuerpo de Policía, lo siguiente:

- Garantizar que en los procesos selectivos sea la motivación de logro un criterio de selección en el cuerpo, porque garantiza mejor desempeño como ha quedado demostrado en la Investigación Empírica.
- El mando tiene que plantear tareas y funciones que puedan hacer aumentar la competencia motivacional de logro, implicando al Policía en las tareas que realiza, como puede ser que asista a las reuniones con las Asociaciones de Vecinos, escuche sus quejas o problemas y aporte soluciones, ello fomentará la motivación. Se deben establecer planes de trabajo con tiempos de ejecución para las diferentes tareas, con revisión permanente de los mismos.
- En la formación básica también debe ser contenido a desarrollar de forma transversal y también debe de ser una acción formativa constante en el programa de formación de la Academia Canaria de Seguridad.

#### **4.4.3.2.- Orientación a la acción**

Todo componente de la Policía Local debe de tener capacidad para actuar y tomar decisiones en las intervenciones concretas y además debe de saber actuar de tal forma que se cumpla con el Servicio Público solicitado, normalmente por el ciudadano. Debe actuar conforme a los procedimientos o criterios establecidos por la organización para que los objetivos de ésta se cumplan. Para ello debemos:

- Garantizar que en los procesos selectivos sea la orientación a la acción un criterio de selección en el cuerpo, porque garantiza un desempeño elevado.
- Que el mando plantee tareas y funciones que puedan hacer aumentar la competencia de orientación a la acción. Es claro que las personas, y por ende los Policía, perciben la realidad de forma diferente, a través de su experiencia profesional, por lo que la orientación a la acción se dirige a hacerle ver que existen otros enfoques, para que de esta forma pueda contrastar su punto de vista con la realidad y que él mismo se de cuenta de que existen otras formas de actuar o intervenir para conseguir el objetivo propuesto. Se trata de un proceso continuo que debe ser parte del método de trabajo diario.

#### **4.4.3.3.- Personalidad proactiva**

La actividad o actuación proactiva<sup>471</sup> es importante para la actuación policial, la flexibilidad para adaptarse a lo inesperado y saber gestionar la

---

<sup>471</sup> El término proactivo supone asumir el control de su vida o trabajo de forma activa, de realizar acciones audaces y creativas. Definición en <http://www.definicionabc.com/social/proactivo.php>, consultada el 30 de

incertidumbre. El comportamiento proactivo no es solo buscar resultados, también hay que ser capaz de transformar las ideas en acciones concretas para obtener resultados.

Esta es la principal característica que deben de tener, principalmente, los mandos policiales. Es una actitud de referencia para poder gestionar la Seguridad Pública y, por supuesto, la organización policial.

El fin último de la actividad de la Policía Local es prestar un servicio al ciudadano, y ese servicio debe estar gestionado de forma eficaz. La mejor manera de gestionar de forma proactiva es anticipándose a las demandas que puedan plantearse.

Como ejemplo de actividad proactiva se puede poner el estudio que se puede realizar de la señalización obsoleta o mal colocada en determinado sector o zona de la ciudad que pueda ser conflictiva en materia de tráfico. La Policía debe de revisarla y solicitar su reposición antes de que se plantee cualquier queja del ciudadano o se produzca un accidente con graves consecuencias.

O bien planificar servicios de vigilancia en aquellos lugares en los que se prevé que asista un número elevado de personas aumentando la seguridad del lugar.

Pero no se puede obviar que el comportamiento reactivo también es importante en la actuación policial ya que significa una respuesta a la demanda de los ciudadanos, bien por denuncias o cuando son víctimas de acciones delictivas. El ejemplo más claro de la actividad reactiva es la detención o el atestado policial por accidente de tráfico. Las propuestas para alcanzar este aspecto serían:

- Garantizar que en los procesos selectivos sea la proactividad un criterio de selección en el cuerpo, porque garantiza desempeño profesional elevado, y que se ha incluido en el la propuesta de *legefrenda* del Anexo II de la Orden de 24 de marzo de marzo de 2008, por la que se desarrolla el Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, que establece las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias.
- El mando tiene que plantear tareas y funciones que puedan hacer aumentar la proactividad. Se pueden organizar con los Policías grupos de trabajo por sectores de actuación, encomendándoles que ellos mismos estudien la problemática que existe en el mismo, como puede ser: problemas de tráfico, comprobar si la señalización de tráfico está en perfectas condiciones o es la necesaria, si ha problemas de seguridad ciudadana. Una vez analizados los sectores de actuación deben, los Policías, proponer sugerencias para la solución, si existiesen problemas, siendo la labor del mando la de facilitarles los medios necesarios para que puedan cumplir con los objetivos propuesto.
- En la formación básica también debe ser contenido a desarrollar de forma transversal incluida en el Título de Socialización interna y Autorregulación.

#### **4.4.3.4.- Necesidad de cognición**

Esta variable se refiere a la preferencia que muestran las personas hacia la actividad de pensar (necesidad de pensar).

El Policía Local tiene que organizar su trabajo con eficacia y actuar con coherencia en las intervenciones concretas. Y teniendo en cuenta los

procedimientos establecidos, han de ser capaces de hacerlo en situaciones cambiantes, no rutinarias y con dificultades o errores. los Policías con estas características deben saber desenvolverse bien. Para ello proponemos:

- Garantizar que en los procesos selectivos sea la capacidad de cognición un criterio de selección en el cuerpo, porque garantiza mejor desempeño. Propuesta ya realizada en la *lege ferenda* del Anexo II de la Orden de 24 de marzo de marzo de 2008, por la que se desarrolla el Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, que establece las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias
- Esta capacidad se debe de trabajar formando tanto a los mandos como a los policías locales, por lo que es un proceso de formación continua a realizar tanto desde la Academia Canaria de Seguridad con actualización permanente en materia de motivación, proceso de toma de decisiones o resolución de problemas.

#### **4.4.3.5.- Conservadurismo psicológico**

El concepto de “conservadurismo psicológico” se relaciona con el autoritarismo y el dogmatismo, en el sentido de que se acepta de que algo es cierto y seguro sin posibilidad de discusión.

Relacionando este concepto con la actividad de la Policía Local, se enfoca principalmente hacia la conducta, hacia la actitud del policía que realiza una actuación. La conducta nunca debe ser autoritaria, en el sentido de que se hacen las cosas porque sí, porque “lo digo yo”. No hay que confundir autoritarismo con autoridad, que nos da la capacidad de actuar conforme a las normas

establecidas, pero siempre con respeto y, en caso necesario, con diálogo, flexibilizando la actuación al momento concreto. El ejemplo más típico es cuando un Policía llega a una zona donde está prohibido el estacionamiento y se encuentra con un vehículo mal estacionado, pero con su conductor en el interior y procede, sin mediar palabra, a rellenar el boletín de denuncia, el conductor del vehículo intenta explicarle los motivos de encontrarse en ese lugar pero el Policía no lo escucha y continua con su labor. Podemos considerar tal actitud, aunque dentro del margen de la legalidad, como inflexible y autoritaria.

La actitud que se acaba de referenciar es bastante usual en el comportamiento policial y es una de las quejas que plantean los ciudadanos, que por propia experiencia se conoce. En ese sentido se propone:

- Garantizar que en los procesos selectivos sea el conservadurismo psicológico un criterio no deseable en el proceso de selección para acceder al cuerpo, porque predice que las personas con conservadurismo no suelen mostrar iniciativa personal. Variable ésta que se mide según los parámetros de la *lege ferenda* realizada a la Orden de 24 de marzo de marzo de 2008, por la que se desarrolla el Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, que establece las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias
- Además fomentar la formación en materia de habilidades sociales, técnicas de comunicación, mediación, tanto para los policías como para los mandos, ya que es una actitud que debe corregirse a base de formación y concienciación.



#### **4.4.4.- Orientaciones**

Representan el control y la motivación y regulan los efectos negativos de la iniciativa (errores, cambio, estrés...)

##### **4.4.4.1.- Control de las evaluaciones**

¿Existe un control de la evaluación propio? ¿Es el propio trabajador, con independencia del puesto jerárquico en el que se encuentre, el que realiza el control de su propio trabajo? En estos momentos se puede señalar que en raras ocasiones cada trabajador evalúa su propio trabajo.

En la Policía Local de Las Palmas de Gran Canaria el método de evaluación se realiza a través de la Hoja de actividades que cada componente de la Organización realiza al finalizar su jornada y son los mandos, con posterioridad quienes revisan la hoja y comprueban la actividad realizada. Se trata, por tanto, de un control externo, del superior jerárquico, no interno, del propio funcionario.

Si bien es cierto que esta Hoja de Actividades constituye un elemento importante de control de la labor diaria, también es cierto que adolece de algunos fallos importantes como es la imposibilidad, bien por la carencia de medios o falta de tiempo, de comprobar la veracidad de todo lo expuesto. Además, en dicha hoja lo que se refleja es la actividad realizada que no siempre es coincidente con un desempeño eficaz.

Si se implantan equipos de trabajo, los Policías serán capaces de responsabilizarse de su trabajo, con lo que los niveles de supervisión se reducirán porque una persona que es capaz de influir en las decisiones del trabajo tiene, también, buenos resultados en su desempeño y la mejor forma de trabajar el control de las evaluaciones es con el trabajo en equipo porque ello hace que el grupo haga de “controlador “, porque de lo que se trata de evitar los controles y fomentar la responsabilidad del trabajador.

#### **4.4.4.2.- Autoeficiencia.**

Supone la creencia en nuestra propia capacidad para realizar cualquier tarea. A mayor autoeficiencia, mayor serán los objetivos que nos proponemos y también será mayor el esfuerzo y la perseverancia en realizar nuestro trabajo.

En la Policía Local hay un nivel de autoeficiencia importante, los componentes de la organización policial se consideran capaces de hacer todo aquello que se les indica y además de hacerlo bien.

De todas formas, a los niveles de autoeficacia afectan la motivación y la manera como una persona enfrenta una tarea, por ello trabajar la motivación resulta fundamental para mantener un nivel de autoeficiencia elevado y además dar el cauce adecuado a las expectativas de los Policías, por lo que desde la Jefatura se debe trabajar en la motivación éstos, atendiendo y contestando todos sus requerimientos, explicando su aceptación o denegación.

Se puede fomentar la autoeficiencia puede ser establecer técnicas de autoevaluación y autoregistro y rúbricas de evaluación, de tal forma que sea el propio policía el que compruebe los resultados de su trabajo, estableciendo sus

propios niveles de valoración. Con esto se consigue un grado de motivación importante, porque el policía comprueba por sí mismo los resultados de su actividad.

#### **4.4.4.3.- Aspiraciones de control y responsabilidad**

Una persona tiene control si puede establecer qué tareas lleva a cabo diariamente o puede establecer la cantidad de trabajo diario a completar o si puede establecer normas y procedimientos acerca de cómo realizar el trabajo o puede sentirse responsable del trabajo que realiza.

Si se motiva la iniciativa y la autosuficiencia es necesario también que se instruya en el manejo de las consecuencias negativas que puedan surgir tras una conducta de iniciativa.

Lo expuesto tiene poca aplicación en la escala básica de la Policía Local porque la cantidad de trabajo, las normas y los procedimientos viene dados, en líneas generales, por los mandos superiores o, como en el caso de los procedimientos de actuación, se establecen directamente por la Jefatura

Si bien es cierto que dependiendo de la tarea a realizar por cada componente del Cuerpo de la Policía Local se pueden establecer una cierta organización en el trabajo, por ejemplo, en el caso de las notificaciones de distintos servicios del Ayuntamiento, de los Juzgados o los precintos el Policía puede llevar un cierto control en el trabajo a desarrollar que será siempre de acuerdo con los criterios establecidos, uno de ellos debe ser el de tener poca o ninguna documentación pendiente.

Respecto a la responsabilidad por la iniciativa decir que, si bien cada uno es responsable de sus actuaciones, el sentido que aquí se le da es el de la responsabilidad por la iniciativa llevada a cabo no es muy aplicable en el contexto policial pues se puede sugerir ideas que se consideran mejoras para el servicio pero la decisión última es del Jefe de la Plantilla, pero desde la Jefatura se puede implicar a mandos y policías en el resultado final estableciendo criterios de evaluación que lleven aparejado algún tipo de reconocimiento, puede ser a través de felicitaciones por ejemplo.

#### **4.4.4.4.- Orientación al cambio**

Este concepto parece más encaminado a la Escala Superior que a las Escalas Ejecutiva y Básica de la Policía Local. Es la capacidad que tiene la organización, a través de sus responsables, de adaptarse a los cambios que operan en su entorno. El ejemplo más característico es la aplicación de las nuevas tecnologías al trabajo diario. El uso del correo electrónico para la transmisión de los comunicados y órdenes o como conducto de los ciudadanos para plantear sus peticiones o quejas sin necesidad de acudir en persona a las instalaciones policiales. Así hay, en la Policía Local de Las Palmas una cuenta de Facebook para objetos perdidos donde se cuelgan las fotos de todos o casi todos los objetos que llegan a la Jefatura para que los interesados puedan consultar si algún objeto de su propiedad y que han extraviado se encuentra allí sin necesidad de trasladarse.

Aunque también se puede aplicar a la versatilidad que tienen los componentes de la organización de adaptarse a todos los cambios que se

planteen, generalmente, desde la Jefatura, como puede ser el uso de ese correo electrónico como medio de información individual. Este tipo de cambios suelen ser un poco más complicados de aceptar. Requiere un proceso de concienciación en los diferentes pases de lista y un seguimiento continuo hasta la implantación definitiva. Los cambios no se aceptan fácilmente, cuesta su introducción pero sí es cierto que terminan por ser aceptados.

Por eso es fundamental que los Mandos de la Escala Superior lleven a cabo, en colaboración con el resto de mandos de la plantilla, el estudio de los procedimientos de intervención, analizando nuevas opciones e implicando al personal a su cargo en la elaboración de estos procedimientos, viendo sus ventajas y desventajas, de tal forma que todos se sientan partícipes en el procedimiento establecido.

#### **4.4.4.5.- Manejo de los errores y Coping activo**

La iniciativa puede tener unas consecuencias negativas, si una persona percibe los cambios como algo negativo, tiene miedo a cometer errores y no tiene claro cómo manejar el estrés es poco probable que muestre conductas de iniciativa.

Por eso es necesario formar a los policías y a los mandos en que un afrontamiento activo de los cambios, los errores y los estresores facilitan la iniciativa personal.

La formación en este apartado resulta, también, fundamental, se deben realizar cursos sobre estrategias de afrontamiento, control de las emociones o manejo del estrés.

#### 4.4.- CONCLUSIONES

En este capítulo se exponen las propuestas de mejora del desempeño profesional policial de acuerdo con el resultado de la investigación empírica realizada y el análisis de la legislación que sobre el desarrollo organizacional existe en materia de Policía Local en Canarias.

Como mejoras en el marco de la Organización se proponen recomendaciones para que la Relación de Puestos de Trabajo y en la Oferta de Empleo Público se tenga en cuenta la adecuada dimensión del Cuerpo de Policía Local, se cubran en forma suficiente todos sus efectivos personales, para que, de esta forma, pueda cumplir sus objetivos de forma eficaz y eficiente.

Se plantea la creación en el ámbito de la Formación, como elemento de evolución ese desempeño profesional policial que se busca en este trabajo, por parte de la Dirección General de Seguridad y Emergencias la creación de la Carrera Profesional, elaborada con currículo formativo específico para los distintos empleos de la Policía Local.

Y como propuesta para las Universidades canarias la creación del Grado de la Carrera de Policía Local en base a la titulación que actualmente se requiere para acceder al empleo de Policía Local, en Canarias, es la de Bachiller o Técnico lo que genera un numeroso grupo de personas que pueden acceder a esta formación universitaria y que supondría la culminación profesional de la Policía Local.

Siguiendo con el marco organizacional, se plantean, también, dos propuestas de *lege ferenda*:

- Al Anexo II de la Orden de 24 de marzo de marzo de 2008, por la que se desarrolla el Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, que establece las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias, para que se incluyan, en las pruebas psicotécnicas que se exigen en el proceso selectivo, todos los parámetros que en la investigación empírica del Capítulo III se han determinado como predictores de desempeño eficaz.
- Al artículo 24 del Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, por el que se establecen las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias, en el que se introduce la obligación de que el Curso Selectivo, obligatorio antes de la toma de posesión como Policía Local, se valore numéricamente y su calificación influya en la puntuación final del proceso selectivo. Además, que las 1.200 horas de prácticas obligatorias sean tutorizadas por la Academia Canaria de Seguridad, estableciendo un programa concreto que indique en qué deben de consistir esas prácticas y donde se sigan evaluando las competencias esenciales además de todos los aspectos que se recojan.

Y en este mismo ámbito, también se solicita que el equipo docente de este Curso Básico de Formación tenga relevancia en todas las competencias esenciales que resultaron de la investigación empírica realizada en Estudio 1 del Capítulo III.

Como mejoras para un desempeño individual elevado se esbozan una serie de acciones que afectan al modelo de iniciativa personal<sup>472</sup> explicado en la

---

<sup>472</sup> Modelo de Frese y Fay (2001) ob. cit.

figura 3.2<sup>473</sup> y han quedado demostradas en la investigación empírica de los tres Estudios del Capítulo III. Propuestas basadas en la experiencia profesional de la autora de este trabajo y dentro del marco organizacional de la Policía Local de Las Palmas de Gran Canaria, como Cuerpo de Policía Local más importante de Canarias.

---

<sup>473</sup> En el Capítulo III.



# **CONCLUSIONES**



## CONCLUSIONES

### I

El desempeño, entendido como el valor que se espera sea aportado a la organización a través de los diferentes episodios conductuales de un individuo, es fundamental para la función policial. La regulación de las pruebas de acceso al empleo de Policía Local, a las que en la actualidad no se le dan la importancia necesaria a este respecto, pueden coadyuvar a la mejora del desempeño.

### II

En la actualidad en el panorama comparado europeo existen dos tipos de modelos policiales que conforman los sistemas de seguridad que existen, el descentralizado, que predomina en los países anglosajones, con Cuerpos de Policía Local y la ausencia de un Cuerpo de Policía Estatal, y el modelo centralizado de origen eminentemente francés con Policía dependiente del Estado.

### III

El concepto de desempeño profesional es aquél en el que el trabajador redefine metas, realiza tareas espontáneamente sin que nadie le obligue, ejecuta conductas que se anticipan a los problemas, que no buscan el beneficio propio y, sobre todo, que despliega conductas con las que se superan los inconvenientes con la finalidad de modificar el ambiente.

### IV

Los aspectos que regulan el acceso a la función pública en la actualidad en el marco legal estatal español son la Relación de Puestos de Trabajo, la Oferta de Empleo Público, el Proceso de Selección y la Formación normativa que las Comunidades Autónomas deben respetar en el desarrollo de la legislación autonómica que afecta a la Policía Local, las Leyes de Coordinación, los Reglamentos o Normas marco y las Ordenes que desarrollan los procesos selectivos los Cuerpos de Policía Local de cada Autonomía.

### V

En la Comunidad Autónoma Canaria está vigente un proceso de selección en el que las pruebas selectivas, están reguladas en la Orden de 24 de marzo de 2008, que prevé, en el Anexo II, la realización de una serie de pruebas psicotécnicas que no garantizan la evaluación las competencias esenciales para un adecuado desempeño profesional.

## VI

En la Investigación Empírica realizada en el presente trabajose han averiguado las principales características psicológicas, fundamentalmente cognitivas y emocionales, que sustentan las competencias profesionales necesarias para el adecuado cumplimiento de las tareas encomendadas en el desempeño profesional de la policía local en Canarias, empleando una muestra de 332 Policía Locales pertenecientes a distintos Municipios de la Comunidad Autónoma Canaria.

## VII

En la primera parte del Estudio 1, “Orientaciones hacia el desempeño desde la perspectiva de los mandos”, se confirma la hipótesis alternativa, comprobando que los mandos tienen similitud de criterios para definir las características competenciales más importantes para el desempeño, y que diferencian a los más eficaces del resto.

En la segunda parte del Estudio 1, “Confirmación de la validez de las orientaciones (competencias diferenciales teóricas acordadas) como factor de influencia en la mayor o menor eficacia”, se demuestra que existen diferencias significativas en todas las competencias claves u orientaciones entre el grupo eficaz frente al promedio. También se demuestra, a través de las diferencias de medias en las comparaciones entre variables de orientación, que existe una jerarquía en orden de importancia. Este orden comienza con la confiabilidad,

muy por encima de las demás orientaciones, le sigue la vocación y las actitudes como las tres principales.

## VIII

En el Estudio 2, “El desempeño profesional medido a través de los propios policías locales”, se demuestra que existen diferencias estadísticamente significativas relativas a las competencias diferenciadoras entre los eficaces y el grupo promedio. También que demuestra que no existen diferencias en función del tipo de municipio de pertenencia del Policía Local nos lleva a concluir que se pueden centralizar los procedimientos de selección.

## IX

En el Estudio 3, “Influencia de los factores ambientales en el mayor o menor desempeño profesional”, se concluye que los factores ambientales no afectan a la eficacia. No se confirma, en el caso de la Policía Local de Canarias, el modelo de iniciativa personal planteado Frese y Fay (2001). Esta conclusión hacen más importante todavía la evaluación competencial de los aspirantes a policía y remarca la necesidad del cambio normativo para adaptarse a dicha situación.

## X

Dados estos resultados, realizamos en el presente estudio una propuesta de *de lege ferenda* al Anexo II de la Orden de 24 de marzo de 2008, la Orden de 24 de marzo de 2008, de 5 de diciembre, que establece las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias, para garantizar la evaluación correcta de un desempeño profesional policial elevado, y que se midan todas competencias esenciales que son necesarias, introduciendo el párrafo al final del apartado 2:

*“También deberán contemplarse las siguientes características: confiabilidad, vocación, actitudes y las aptitudes, el grado de conocimiento de su entorno y personas, el grado de responsabilidad y cumplimiento, ser activo y con mayor convicción en su capacidad, pensar positivamente sobre los acontecimientos y las personas, presentar mayor grado de serenidad y menos propensión al enojo e ira, generalizar menos los contratiempos, provocar mayor influencia en los demás, mayor gusto por las relaciones, siendo cordial, altruista y experimentando emociones positivas, ser previsor y anticipar el futuro convenientemente, no justificar por atribución hetero-referencial.”*

## XI

Y también realizamos una segunda propuesta de *de lege ferenda* modificando los apartados 3 y 4 del artículo 24 del Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, por el que se establecen las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de

Canarias, con la finalidad de que se contemple legalmente el Curso Selectivo como una prueba con entidad propia en el proceso selectivo, y que su puntuación influya en la puntuación total de dicho proceso y que se continúen evaluando, durante el Curso Selectivo y el Período de prácticas todas las competencias esenciales para un desempeño profesional policial elevado, proponiendo que el mismo quede de la siguiente manera:

*“3. La calificación final y global de los cursos selectivos, corresponde a la Academia Canaria de Seguridad y deberá ser calificado con una puntuación de 1 a 10, quedando definitivamente eliminados del proceso selectivo aquellos aspirantes que no obtengan una puntuación superior a 5 en todas las materias incluidas en el curso. Esta puntuación se tendrá en cuenta en el cómputo total de las puntuaciones del proceso selectivo.*

*4. Los cursos selectivos impartidos por la Academia Canaria de Seguridad deberá incluir el módulo de formación en el centro de trabajo de 1.200 horas de prácticas, según la planificación que se establezca.”*

## XII

Se finaliza esta investigación realizando un conjunto de quince propuestas de mejoras para un desempeño individual elevado de la Policía Local en Canarias basadas en la aplicación práctica de las conclusiones del estudio empírico y en nuestra experiencia profesional dentro del marco organizacional de la Policía Local de Las Palmas de Gran Canaria, como Cuerpo de Policía Local más importante de Canarias.



# **BIBLIOGRAFÍA**



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álamo, J. (2010). *Historia de la Policía Local. Las Palmas de Gran Canaria, 1859-2009*. Las Palmas de G.C.: Edición Fernando Bruquetas de Castro.
- Alcina, J. y Palop, J. (1988). *Los Incas, el reino del sol*. Madrid: Ed. Anaya.
- Alonso Troncoso, V. (1988). El genio de Grecia. *Historia 16*. Madrid
- Álvarez de Morales, A. (1974). *Las Hermandades, expresión del movimiento comunitario en España*. Valladolid: Universidad de Valladolid, Facultad de Filosofía y Letras.
- Ashforth, B. & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review* 14 (1), 20-39.
- Balbe Mallol, M. (1981). *El orden público en el constitucionalismo español*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Ballesteros Díez, J. A. (1996). *La invertebración de Extremadura en el Antiguo Régimen*. Mérida: UNED..
- Barcelona Llop, J. (1997), Policías locales y competencias municipales en materia de seguridad y política. *Civitas Revista española de Derecho Administrativo*,
- Bateman, T. S. & Porath, C. (2003). Transcendent Behavior. En, Cameron, Dutton y Quinn, eds. *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. San Francisco: CA. Berrett-Koehler Publishers Inc.
- Bengtson, H. (1986). *Historia de Grecia*. Madrid: Gredos,
- Bennassar, M. B., Jacquart, J., Lebrun, F., Denis, M. y Bezio, P. (1989). *Le parquet dans son role instructeur. Principies de la poursuite du délit, procédure reglamentes et critères d'opportunité*, Madrid.

- Blayau, N. (1994). *Historia Moderna*, Toledo: Akal.
- Blázquez, F. (1998). *La Policía Judicial*. Madrid: Técnos.
- Bonell, R. (2010). *Los Decretos de Nueva Planta*, Madrid: Saberes.
- Burke, C. S., Stagl, K. C., Salas, E., Pierce, L., and Kendall, D. (2006). Understanding team adaptation: A conceptual analysis and model. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1189 –1207.
- Cabrera Ramos, M. I.(2014). Los varegos de Constantinopla. Origen, esplendor y epígonos de una guardia mercenaria. *Byzantion nea hellás* [online]. n.33, pp. 121-138. ISSN 0718-8471. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-84712014000100007>.
- Carrer, F. (1999). *Las fuerzas de policía en Italia. Representación y sindicalización a finales de los noventa*. Génova, RCSP.
- Crant J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462
- Crenier, A., (1991). *Il pubblico ministero in Francia*, Paris.
- Cruz Barney, O. (2006). *Las Milicias en la Nueva España: la obra del Segundo Conde de Revillagigedo (1789-1794)*.
- Chavenato, I., (2000), *Administración de Recursos Humanos*, Editorial Mac Graw Hill. México.
- Díaz Vilela, L. F, CalvoLópez, García Bello, M. A., Recuero Fernández, A., Batista, A., Gorrín Hernández, L. (2008). *Intervención psicológica en los recursos humanos de las Policías Locales de Canarias*. Tenerife: Academia Canaria de Seguridad.

Diccionario de la lengua española (2001), 22.<sup>a</sup> edición.

Dickinson, T.; Converse, S. y Tennenbaum, S. (1992). *Toward an understanding of team performance and training*. En Salas, Eduardo (Ed), (1992). *Teams: Their training and performance*. Westport, CT, US: Ablex .

Dieu, F. (2002). Las experiencias francesas de policía de proximidad. *Revista Catalana de Seguritat Pública*, nº 10.

Domínguez, R. (2003). *Eficacia Organizacional*. En F. Gil y C.M. Alcover (coords). *Introducción a la Psicología de las Organizaciones*. Madrid, Alianza Editorial

Duque Quicios, J. (2006). *Modelo de Seguridad Británico: tradición, diversidad, cooperación y centralismo, en Guardia Civil*, Madrid: Dirección General de la Guardia Civil, nº 742.

Duque Quicios, J. (2008). *Modelo de Seguridad Alemán*, Madrid: Dirección General de la Guardia Civil.

Dye, V., (1995). *La Sécurité Civile en France*, París.

Escalante Castarroyo, J., (2008). *Manual del Policía*, 5<sup>a</sup> edición, Madrid: La Ley.

Escudero, J.A, (1995). *Curso de Historia del Derecho. Fuentes e Instituciones Políticos-administrativo*, Madrid.

Espirú Guerra A. (2015). *El proceso de Reforma Policial en Irlanda del Norte, un referente obligado*. <http://insyde.org.mx/services/el-proceso-de-reforma-policial-en-irlanda-del-norte-un-referente-obligado/>

- Frese, M., & Zapf, D. (1994). Action as the core of work psychology: A German approach. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette, & J. M. Hough (Eds), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 4, 2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychology Press
- Frese, M., y Fay, D., (2001), Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. En B. M. Staw & R. I. Sutton (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 23, 133–187. Greenwich, CT: JAI Press.
- García, L.A. y López M. (coords.) (2006). *Competencias psicológicas y uso de armas de fuego en la policía local de Canarias*. Tenerife: Academia Canaria de Seguridad.
- Gibson, M. (1977). *China. De las guerras del opio a la revolución*. La Coruña: Adara
- Gleizal, J. J. (1993). *L'organisation de la Police*, París. Presses Universitaires de France
- González de Viñaspre, R. (1999). *Trebiño: claves para un contencioso inacabado*, Tafalla, Navarra: Txalaparta.
- H.K. Sinangil et al., (2001). *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology 2*, London: Sage Publications.
- Hackman, J. R., (1987). *The design of work teams*. In J. Lorsch (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 315-342). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Hackman, J. R. (Ed.). (1990). *Groups that work (and those that don't)*. San Francisco: Jossey-Bass

- Jar Cosuelo, G., (2000). *Modelos Comparados de Policía*. Madrid. Editorial Dykinson.
- Jiménez Asensio, R., (2010). La formación de los empleados públicos tras el EBEP: ¿cambio de paradigma?, *Revista Vasca de Administración Pública*, núm. 87-88.
- Scholz, Jürgen, (1999). La formación policial en Alemania. *Revista Catalana de Seguritat Pública*, nº 1.
- Koontz, H; Wehrich, H y Cannice, M., (2014). *La Administración: una perspectiva global y empresarial*. 14ª edición. Madrid. McGraw-Hill.
- Langer, W. L., (1980) *Enciclopedia de Historia Universal*, Madrid: Alianza Editorial
- Lara Peinado, F. y Córdoba Zoilo J., artículo La Europa de los Congresos, <http://www.artehistoria.com/v2/contextos/2468.htm>
- Lazúen Alcon, Mª P. (1999). *Cuerpos de Policías y Seguridad Ciudadana en España: Situación actual y perspectiva de futuro*. Madrid: Grijalbo.
- Lisbona Bañuelos, A., Palaci, F.J., y Gómez – Bernabeu, A., (2008). Escala de Clima para la Iniciativa y para la Seguridad Psicológica: Adaptación al Castellano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* nº 2 24.
- López Garrido, D., (1987). *El aparato policial en España*, Barcelona: Ariel.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense-making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25, 226-251.

- Luján, I, Rodríguez-Mateo, H. y Rodríguez, J.C. (2015). *Características psicológicas en las competencias profesionales de la policía local en Canarias: desarrollo y optimización de los protocolos de selección, formación y del rendimiento organizacional*. (En prensa).
- Maravall, J. A., (1972). *Estado moderno y mentalidad social*, Madrid: R. de O.,
- Marchena Gómez, M. (1996). El Ministerio Fiscal en Europa: Algunos problemas comunes. *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, ISSN 0211-2744, Nº 6.
- Martín Rodríguez, J. L., (2003) Mano dura. La Santa Hermandad, Madrid, *Revista La Aventura de la Historia*, nº 53.
- Martín, M.(1990). *La profesión de policía*. Madrid: CIS-Siglo XXI.
- Martínez Ruiz, E., 1973, *Las Fuerzas de Seguridad y orden público en la primera mitad del siglo XIX*, Madrid.
- Mercader, J., (1980)., *Els Capitans Generals (segle XVIII)*, Barcelona: Vicens-Vices.
- Merino Ponce, H y Sánchez Rosales, J. (2005). *La eficacia de la policía nacional civil en el manejo técnico científico de la escena del delito de homicidio por arma blanca*.  
<http://ri.ues.edu.sv/5191/1/La%20eficacia%20de%20la%20polic%C3%ADa%20nacional%20civil%20en%20el%20manejo%20t%C3%A9cnico%20cient%C3%ADfico%20de%20la%20escena%20del%20delito%20.pdf>.
- Milkovich, G y Boudrem, T., (1994). *Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un Enfoque de Estrategia*, Estados Unidos: Addison Wesley. Iberoamericana.



- Morrison, E. W., and Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work: Extra role efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal*, 42, 403– 419.
- Motowidlo, S.J., (2003) Job performance. En W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoski y M.U. George, *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology*, Vol12 .Nueva York: John Wiley&Sons.
- Navarro Sainz, J., (2006). Aproximación al estudio de la Hermandad General bajo los Reyes Católicos en Sevilla y su tierra (1477-1498). Universidad de Sevilla
- Nicod, J. C., (1993), *El Ministerio Público en Francia*, Madrid.
- Osca et al., (2012)., *Psicología de las Organizaciones*. Madrid. UNED-Sanz y Torres.
- Parra, F., (1981). Para qué sirve la teoría de sistemas en sociología. *Revista española de investigaciones sociológicas*, ISSN 0210-5233, N° 15.
- Perry-Smith, J.E. and Shalley, C.E. (2003). The social side of creativity: A static and dynamic social network perspective. *Academy of Management Review*, 28: 89-106.
- Perry-Smith, J.E. and Shalley, C.E. (2009). A social composition view of team creativity: The role of team member outside tie nationality diversity and tie strength. *European Group for Organizational Studies (EGOS)*, Barcelona, Spain.
- Raposo, S., *Los antecedentes históricos de la Policía española. Inicios de la Policía. Policías Extranjeras.*  
[http://www.coet.es/Apunts\\_Policiales/Criminologos/Coet\\_Apuntes\\_Crimi\\_Hist\\_Pol\\_Dakar.htm](http://www.coet.es/Apunts_Policiales/Criminologos/Coet_Apuntes_Crimi_Hist_Pol_Dakar.htm).

- Reinoso Carriedo, A., (2007). Las Ofertas de empleo público tras la reciente aprobación del EBEP. Principio de Anualidad.
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento Organizacional, teoría y práctica*, 7ª edición. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. y Coulter, M., (2005). *Administración*. Octava Edición, Madrid. Pearson Educación.
- Robledo Martín, J., (2009). *Observación participante: informantes claves y rol del investigador*. *Nure Investigación*, nº 42.
- Rodríguez Fernández, A. (director), (1995). *Los recursos humanos en las Administraciones públicas*, 1ª edición. Madrid: Tecnos
- Rodríguez Sánchez de León, Mª J., (2004), *El discurso sobre la traducción en la España del Siglo XVIII: estudio y antología*. pág. 67: “cuerpo de guardias a caballo para perseguir en los caminos a los ladrones”. Barcelona, Reichenberge.
- Ruiz Ortiz, M.A., (2012)., *La monarquía española de los Austrias en los siglos XVI y XVII. Los Austrias, gobernarán España durante los siglos XVI y XVII, situando al país en el centro de la política europea del momento*. *Publicación digital de Historia y Ciencias Sociales*, nº 336.
- Sales Folch, N., (1962). *Història dels Mossos d'Esquadra*. Barcelona: Ed. Rafael Dalmau.
- Salgado, J F. y Moscoso, S., (2008). Selección de Personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica. *Revista: Papeles del Psicólogo*,. Vol 9 (1).

- Salgado, J F. "Selección de Recursos Humanos por competencias en las Administraciones Públicas: evidencias basadas en la investigación", en <http://cemical.diba.cat/>.
- Sánchez Albornoz, C., (1981).*España un enigma histórico*. Barcelona: Edhasa
- Sinangil, H., Anderson, N., Ones, D., and Viswesvaran, C. (Eds.), (2001), *Handbook of industrial, work, and organizational psychology* (Vol. 2), Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Sorge, V., (1972).*I primer año de la Revolución Rusa*, Madrid.
- Suárez Fernández, L., (1976).*Historia de España antigua y media*, Madrid: Rialp,
- Tomas y Valiente, F, (1969).*El Derecho Penal de la Monarquía Absoluta (Siglos XVI, XVII y XVIII)*, Madrid: Tecnos.
- Torres Guerra, J.B., (1993).*Platón. Cartas*. Madrid: Akal Editor.
- Toval Martín, L. (2008), *El Sistema de seguridad español y modelos policiales comparados*, en el estudio *Fundamentos de la Investigación Criminal*. Madrid: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.
- Toval Martín, L. (2009).*Teoría y Práctica de la Investigación Criminal*, Madrid, Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado-UNED.
- Tuckman, B.W. y Jensen, M.A., (1997). Stages of small group development revisited. *Group and Organization Studies*, vol.2, no.4.
- Turrado Vidal, M., (1991).*Estudios sobre historia de la Policía*, Ministerio del Interior, Madrid.

Ubieto, A; Reglá, J; Jover, J. M. y Seco, C., (1987). *Introducción a la Historia de España*, Barcelona: Teide

Ugarte Manuel, U., (2003). Los modelos policiales: Policía de Estado y Policía de Comunidad. *Revista Policía y Criminalística*, Editorial Policial, Buenos Aires.

Van Maanen, J. y Schein, H. (1979). *Toward a Theory of Organizational Socialization*. USA. Massachusetts Institute of Technology.

Varela Gil, C, (2007). *El Estatuto jurídico del empleado público en el derecho romano*. Madrid: Dykinson.

Wheelan, S.A., (2009). Group Size, Group Development, and Group Productivity. *Small Group Research* Volume 40 Number 2 April 2009 247-262

## **NORMATIVA CONSULTADA**

Constitución Española de 29 de diciembre de 1978.

Ley Orgánica 2 de 1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley Orgánica 37 de 2008 de 6 de agosto y modificada por la Ley 26 de 1010 de 30 de agosto de la Policía Judicial de Portugal.

Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional.

Ley Municipal de 21 de agosto de 1870, por la que se organiza el Cuerpo de la Guardia Municipal de Valencia.

Ley Municipal de 4 de octubre de 1877, Policía Foral de Navarra.

Ley 55 de 1978, de 4 de diciembre, de Policía.

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Ley 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Jefatura del Estado Español. Publicado en Boletín Oficial del Estado de fecha 14 de Marzo de 1986.

Ley 16 de 1991, de 10 de julio de Policías Locales, de la Comunidad Autónoma de Cataluña.

Ley 4/1992 de 8 de julio, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco.

Ley 10/1994, de 11 de junio de la Policía de la Generalitat d'Escuadra.

Ley 4/1997, de 4 de julio, de coordinación de Policías Locales de Canarias.

Ley 14/1998, de 22 de julio, de Coordinación de la Policía Local de la Región de Murcia.

Ley 2/1999, de 4 de febrero, de mediadas urgentes económica, de orden social y relativa al personal y a la organización administrativa relativa a la Policía Local de la Comunidad Autónoma Canaria.

Ley 6/1999, de 19 de abril, de Policías Locales y de Coordinación de las Policías Locales de la Comunidad de Valencia.

Ley 5/2000, de 15 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Cantabria.

Ley 1/2001, de 26 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas

Ley 2/2000, de 17 de julio, de mediadas económicas, en materia de organización administrativa y gestión relativa al personal de la Comunidad Autónoma de Canaria.

Ley 8/2002, de 23 de mayo, de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha.

Ley 9/2003, de 8 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Castilla León.

Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo, de las Policías de Navarra.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Jefatura del Estado Español.

Ley 9/2007, de 13 de abril, por la que se crea el sistema canario de seguridad y emergencias y se modifica la Ley 6/1997, de 16 de julio, de Coordinación de las Policías Locales de Canaria.

Ley 4/2007 de 20 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Galicia.

Ley 2/2007 de 23 de mayo, de Coordinación de las Policías Locales de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Jefatura del Estado Español.

Ley 4/2007 de 20 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Galicia.

Ley 2/2008, de 28 de mayo, del Cuerpo General de la Policía Canaria.

Ley/9/2009, de 16 de julio, de modificación de la Ley 2/2008, de 28 de mayo de 2008 por la que se crea el Cuerpo de Policías de la Administración Pública de Canarias.

Ley 5/2010 de 14 de marzo, de Coordinación de Policías Locales de la Rioja.

Ley 5/2010, de 11 de junio, de autonomía local de Andalucía

Ley 9/2012, de 27 de diciembre, de modificación de diversos aspectos del Estatuto Profesional de los Cuerpos de Policías de la Administración Pública de Canarias.

Ley 4/2013, de 17 de julio, de coordinación de las policías locales de las Illes Balears.

Ley 9/2014, de 6 de noviembre, de medidas tributarias, administrativas y sociales de Canarias.

Ley 3/2014, de 17 de diciembre, modifica la ley 5/2000 de Coordinación de las Policías Locales de Cantabria.

Ley 8/2015, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana.

Ley Foral 15/2015, de 10 de abril, de la Policía de Navarra, por la que se modifica la Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo, de las Policías de Navarra.

Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

Real Decreto de 24 de febrero de 1908, se relegan a los guardias municipales a subordinados de los cuerpos estatales.

Real Decreto 2568/1986, de 28 noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (ROF).

Decreto 82/1990, de 16 de octubre, por el que se establecen los criterios de base de convocatorias para ingreso y ascensos dentro del Cuerpo de Policías Locales de la Comunidad autónoma de Murcia.

Decreto 82/1990, de 16 de octubre, por el que se establecen los criterios de base de convocatorias para ingreso y ascensos dentro del Cuerpo de Policías Locales de la Comunidad autónoma de Murcia.

Real Decreto 896/1991, de 7 de junio por la que se establece las reglas básicas y los programas mínimos a que se deben ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local

Decreto 222/1991, e 17 de diciembre de 1991, donde establece la duración el Curo de formación Básica



Decreto 112/1993, de 28 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento Marco de Organización de las Policías Locales de la Comunidad de Madrid.

Decreto 315/1994, de 19 de julio, por el que se aprueba el reglamento de selección y formación de la Policía del País Vasco.

Decreto 88/2001, de 24 de abril, por el que se establece las bases y criterios generales uniformes para la selección, promoción y movilidad de todas las escalas y categorías de las policías locales y auxiliares de policía local de la Comunidad de Valencia.

Decreto 1/2003, de 9 de enero, por el que se aprueban las Normas-Marco de los Cuerpos de Policía Local de Cantabria.

Decreto 75/2003, de 12 de mayo, por el que se establecen las normas marco y otras normas de Coordinación de Policías Locales de Canarias.

Decreto 2012003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de Policía Local

Decreto 84/2005, de 10 de noviembre, por el que se aprueban las Normas Marco a las que han de ajustarse los Reglamentos de las Policías Locales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León.

Decreto 110/2006, de 17 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha.

Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, por el que se establecen las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de la Policía Local de Canarias.

Decreto 233/2008 de 25 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Acceso, promoción y movilidad de los policías locales en Cataluña.

Decreto 243/2008 de 16 de octubre, por el que desarrolla la Ley 4/2007, de 20 de abril de Coordinación de Policías Locales de Galicia.

Decreto 3/2009, de 16 de enero, por el que se regula el Instituto de Seguridad Pública de las Illes Balears.

Decreto 218/2009 de 9 de octubre, por el que aprueban las Normas Marco de los Policías Locales de Extremadura.

Decreto 146/2009, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y funcionamiento interno de la Comisión de Coordinación de las Policías Locales en Asturias.

Decreto 77/2010 de 29 de abril, que exigen la realización de pruebas, sin especificar, en la Policía Local de Galicia.

Decreto 170/2011, de 12 de julio, por el que se determina la estructura central y periférica, así como las sedes de las Consejerías del Gobierno de Canarias. Asume sus competencias la Dirección General de Seguridad y Emergencias.

Decreto 3/2015, de 6 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento Marco de la Policía Local de la Rioja.

Decreto 28/2015, de 30 de abril, por la que se aprueba el Reglamento marco de coordinación de policías locales de las Illes Balears.

Reglamento Orgánico de la Policía Gubernativa, de 25 de noviembre de 1930.

Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, de 28 de noviembre de 1986.

Reglamento de la Policía Local de la Ciudad Autónoma de Ceuta, BOCCE nº 4.120, de 11 de julio de 2002.

Reglamento de la Policía Local de la Ciudad Autónoma de Melilla, publicado en el BOME nº 4648, de 2 de octubre de 2009.

Orden 1148/1997, de 24 de septiembre, por la que se aprueban las Bases Generales para el ingreso en los cuerpos de Policía Local de la comunidad de Madrid.

Orden de 24 de marzo de 2008, de la Consejería de Presidencia, Justicia y Seguridad, por la que se desarrolla el Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, que establece las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias

Orden de 23 de noviembre de 2005, por la que se establecen los criterios mínimos para la selección de los Policías Locales de la Comunidad de Valencia.

Orden de 28 de enero de 2009 por la que se determinan las pruebas de selección, temarios y baremos de méritos para el ingreso, promoción interna y movilidad en los cuerpos de policías locales, para la integración de los vigilantes y auxiliares de policía o interinos, para el acceso como vigilantes municipales y la contratación de auxiliares de policía de temporada.

Orden de 26 de noviembre de 2010, por la que se establecen las bases generales que han de regir las convocatorias unificadas de movilidad y de los procesos selectivos para el ingreso en los Cuerpos de Policía Local de la comunidad Autónoma de la Rioja.

Orden de 27 de marzo de 2013, por la que se convocan las actividades formativas en el Plan de Formación para Policías Locales de la Región de Murcia.

Orden de 23 de diciembre de 2013, BORM nº 18, de 23 de enero de 2014 y Resolución de 5 febrero de 2015, BORM nº 39, de 17 de febrero, respectivamente.

Resolución de 14 de abril de 2014, del Director del Instituto Aragonés de Administración Pública, por la que se convoca la edición XXI del curso de Formación para ingreso en los Cuerpos de Policía Local de Aragón.

Resolución de 5 febrero de 2015, regula los Planes de Formación para las Policías Locales de Murcia.

## **NORMATIVA EXTRANJERA CONSULTADA**

Ley Fundamental de la República Federal Alemana (LFRF), de 23 de mayo 1949.

Ley sobre la creación de una Oficina Federal de Policía Judicial, marzo de 1951.

Ley 121 de la Seguridad Pública de Italia de 1 de abril de 1981.

Ley 19 de 2004, de 20 de mayo, de la Policía Municipal de Portugal.

Ley Orgánica 53 de 2007 de Seguridad Pública de Portugal de 31 de agosto.

Ley Orgánica 63 de 2007, de 6 de noviembre, de la Guardia Nacional Republicana

Decreto Ley 299/2009, de 14 de octubre, por la que se regula el Estatuto de Policía de Seguridad Pública de Portugal.

Decreto Ley 23/2009 de 16 de septiembre, se establece los derechos y deberes de los policías municipales de Portugal.

Decreto 10393 por el que se aprueba el Reglamento de la Guardia Nacional Republicana de Portugal, de 22 de junio de 2010.

Ley de Procedimiento Penal Alemán, de 31 de agosto de 2015.

## **BOLETINES OFICIALES CONSULTADOS**

BOE nº 40, de 15 de febrero de 1964.

BOE nº 311, de 29 de diciembre de 1978.

BOE nº 293, de diciembre de 1978.

BOE nº 185 de 03 de Agosto de 1984.

BOE nº 80, de 03 de abril de 1985.

BOE nº 63, de 14 de marzo de 1986.

BOE nº 96, de 22 de Abril de 1986.

BOE nº 305, de 22 de diciembre de 1986.

BOE nº 181, de 30 de julio de 1997

BOE nº 282 de 24 de noviembre de 1990

BOE nº 142 de 14 de junio de 1991.

BOE nº. 190, de 09 de agosto de 1991.

BOE nº 200, de 20 de agosto de 1992.

BOE nº 1992, de 12 de agosto de 1994.

BOE nº 189 de 30 de Julio de 1997.

BOE nº 144 de 17 de junio de 1997.

BOE nº 91 de 16 de Julio de 1997.

BOE nº 52, de 2 de marzo, de 1999.

BOE nº 32, de 6 de febrero de 2000.

BOE nº 194, de 14 de agosto de 2000.

BOE nº 10, de 11 de enero de 2002.

BOE nº169 de 16 de Julio de 2002.

BOE nº 147 de 20 de junio de 2002.

BOE nº 169, de 16 de julio de 2002

BOE nº 11 de 17 de enero de 2003.

BOE nº 103 de 30 de abril de 2003.

BOE nº 29, de julio de 2003

BOE nº 71 de 23 de marzo de 2007.

BOE nº 89, de 13 de abril de 2007.

BOE nº 100, de 26 de abril de 2007

BOE nº 110, de 26 de abril de 2007.

BOE nº 124, de 24 de mayo de 2007.

BOE nº 137 de 8 de junio de 2007.

BOE núm. 169, de 16 de julio de 2007.

BOE nº 175, de 21 de julio de 2008.

BOE nº 211 de 30 de octubre de 2008.

BOE nº 185, de 1 de agosto de 2009.

BOE nº 4648, de 2 de octubre de 2009.

BOE nº 282 de 24 de noviembre 2009.

BOE nº 139, de 8 de junio de 2010.

BOE nº 122, de 23 de junio de 2010.

BOE nº 174, de 19 de julio de 2010.

BOE nº 39, de 15 de febrero de 2012.

BOE nº 24, de 28 de enero de 2013

BOE nº 203, de 24 de agosto de 2013.

BOE nº 260, de 30 de octubre de 2013.

BOE nº 281, de 20 de noviembre de 2014

BOE nº 281, de 20 de noviembre de 2014.

BOE nº 23, de 27 de enero de 2015.

BOE nº 20 de 11 de febrero de 201

BOE nº 101, de 28 de abril de 2015.

BOE nº 15, de 16 de junio de 2015

BOE nº 107, de 5 de mayo de 2015.

BOE nº 124, de 25 de mayo de 2015

BOE nº 180, de 29 de julio de 2015.

BOA nº 1, de 3 de enero de 1992.

BOA nº 84, de 2 de mayo de 2014.

BOC nº 17, de 8 de febrero de 1999.

BOC nº. 11 de 17 de enero de 2003.

BOC nº 244, de 19 de diciembre de 2006.

BOC nº 61, de 26 de marzo de 2008.

BEF III 100-1 de 28 de agosto de 2006.

BOCA, nº 093 de 16 de Mayo de 2003.

BOCCE nº 4.120, de 11 de junio de 2002.

BOCL núm. 221 de 16 de Noviembre de 2005.

BOCM de 22 de octubre de 1997.

BOCM nº 251 de 22 de octubre de 1997.

BOCM nº 280 de 25 de noviembre de 1993.

BOF I de 4 de julio de 1987

BOF I de 31 de agosto de 21015.

BOIB nº 13, de 27 de enero de 2009.

BOIB nº 67, de 2 de mayo de 2015.

BOIB nº 106, de 17 de julio de 2013



BOCYL nº 114 de 26 de junio de 2010.

BOCYL nº 221 de 16 de noviembre de 2015.

BOJA nº 2, de 5 de enero de 2003.

BOJA nº 144, de 29 de julio de 2003.

BOJA nº 2, de 5 de enero de 2004.

BOLR nº 150, de 10 de diciembre de 2010.

BOLR nº 20, de 11 de febrero de 2015.

BOME nº 4648, de 2 de octubre de 2009.

BON nº 72, de 15 de abril de 2015.

BOPA nº 300, de 30 de diciembre de 2009.

BOPV nº 157, de 19 de agosto de 1994.

BORM nº 251, de 31 octubre 1990.

BORM nº 39 de abril de 2013

BORM nº 23, de diciembre de 2013.

BORM nº 18, de 23 de enero de 2014

BORM nº 39, de 17 de febrero de 2015.

DOCM nº 72 de 12 de Junio de 2002.

DOCM nº 217, de 20 de octubre de 2006.

DOCV nº 3988, de 27 de abril de 2001.

DOCV nº 5148, de 2 de diciembre de 2005

DOE núm. 199 de 15 de Octubre de 2009.

DOG nº 211 de 30 de octubre de 2008.

DOG nº 22, de 2 de febrero de 2009.

DOG nº 89, de 12 de mayo de 2010.

DOGC nº 3732 de 3 de octubre de 2002.

## **LA GACETA DE MADRID**

La Gaceta de Madrid de 21 de agosto de 1870.

La Gaceta de Madrid nº 277, de 4 octubre de 1877.

## **BOLETINES OFICIALES EXTRANJEROS**

Diario de la Republica de Portugal 118, de 20 de mayo de 2004.

Diario de la Republica de Portugal 119 de 22 de junio de 2010.

Diario de la Republica de Portugal 168, de 20 de agosto de 2010.

Diario de la Republica de Portugal 180, de 16 de septiembre de 2009.

La Gaceta Oficial de Italia nº 100 de 10 de abril de 1981.

## **JURISPRUDENCIA**

Sentencia de 27 de enero de 2011 (EDJ 2011/6773)

Sentencia de 5 febrero de 2014 (EDJ 2014/31816) Sección 7ª, de la Sala

Tercera, de lo Contencioso-Administrativo del TS

STS de 26 de mayo de 1998 (EDJ 1998/14707)

STS de fecha 14 de febrero de 1989

STS de fecha 16 de marzo de 1993

STS de fecha 16 de marzo de 1993

## PÁGINAS WEB CONSULTADAS

<http://institucional.us.es/revistas/historia/33/16%20navarro.pdf>.

<http://bibliotecavirtualdefensa.es/BVMDefensa/i18n/consulta/registro.cmd?id=4805>,

<http://bvpb.mcu.es/es/consulta/registro.cmd?id=447731>.

<http://definiciona.com/astynomos/>: *ungrupo de magistrados de Atenas Grecia que ejercían en las funciones como seguidores ayuntamiento*”.

[http://es.encydia.com/pt/Magister\\_officiorum](http://es.encydia.com/pt/Magister_officiorum).

<http://global.britannica.com/topic/Krypteia>.

<http://historiaantiguaromana.blogspot.com.es/2008/01/la-polica-en-la-antiguedad.html>,

<http://historiaantiguaromana.blogspot.com.es/2008/01/la-polica-en-la-antiguedad.html>..

<http://insyde.org.mx>.

<http://legadohistoria.blogspot.com.es/2015/02/la-policia-del-antiguo-egipto.html>

<http://legadohistoria.blogspot.com.es/2015/02/la-policia-del-antiguo-egipto.html>  
“de la escena de la decoración que figura en la mastaba de Niakhum y Knumhotep (dinastía V)”.

<http://lema.rae.es/drae/srv/search?id=D5R30G44VDXX20faiegZ>,

<http://mihistoriauniversal.com/edad-media/imperio-romano-oriente-bizantino>.

<http://novaromahispania.blogspot.com.es/2003/12/orgenes-de-los-servicios-secretos>.

<http://novaromahispania.blogspot.com.es/2003/12/orgenes-de-los-servicios-secretos>.

[http://personal.us.es/alporu/variou/intendente\\_espanol.htm](http://personal.us.es/alporu/variou/intendente_espanol.htm)

<http://policia.malaga.eu..>

<http://ri.ues.edu.sv>,

<http://themaskeclady.blogspot.com.es/2010/12/la-justicia-en-la-inglaterra-medieval.html>,

<http://www.aboutroma.com/es/historia-de-roma/imperioromano.html>,

<http://www.artehistoria.com/v2/contextos/8049.htm>.

<http://www.bcn.cat/guardiaurbana/es>.

[http://www.bka.de/DE/Home/homepage\\_\\_node.html?\\_\\_nnn=true](http://www.bka.de/DE/Home/homepage__node.html?__nnn=true),

<http://www.boe.es/boe/dias/1978/12/08/pdfs/A27782-27785.pdf>,

<http://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1870/233/C00014-00020.pdf>,

<http://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1877/277/A00039-00046.pdf>,

<http://www.claseshistoria.com/revista/index.html>,

<http://www.egipto.com/nefera/medjai.html>.

<http://www.ejournal.unam.mx/ehn/ehn34/EHN003400004.pdf>,

<http://www.elperiodico.com/es/noticias/sociedad/pere-anton-veciana-mossos-esquadra-2211983>.

<http://www.encyclopediajuridica.biz14.com/d/licitor/licitor.htm>,

[http://www.exteriores.gob.es/documents/fichaspais/italia\\_ficha%20pais.pdf](http://www.exteriores.gob.es/documents/fichaspais/italia_ficha%20pais.pdf).

<http://www.fundazionecaracciolo.aci>,

<http://www.gdf.gov.it/GdF/it/Home/..>

<http://www.gnr.pt>.

<http://www.historiacultural.com/2010/11/revolucion-francesa-consulado.html>,

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1964/48/contents>,

<http://www.madrid.es/portales/munimadrid/es>.

<http://www.nationalcrimeagency.gov.uk>

[http://www.nationalgeographic.com.es/articulo/historia/grandes\\_reportajes](http://www.nationalgeographic.com.es/articulo/historia/grandes_reportajes).

<http://www.oocities.org/siptah.geo/ptah7.html>

<http://www.pj.pt>

<http://www.police-nationale.interieur.gouv.fr>

<http://www.police-nationale.interieur.gouv.fr/Presentation-generale/Histoire>,

[http://www.police-nationale.interieur.gouv.fr/Presentation-generale/Histoire.](http://www.police-nationale.interieur.gouv.fr/Presentation-generale/Histoire)

[http://www.policiajudiciaria.pt/..](http://www.policiajudiciaria.pt/)

<http://www.policialocalvalencia.es..>

<http://www.poliziadistato.it>

[http://www.psp.pt,](http://www.psp.pt)

[http://www.rae.es,](http://www.rae.es)

[http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071884712014000100007&script=sci\\_artt](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071884712014000100007&script=sci_artt)  
[ext.](#)

[http://www.uax.es/publicacion/los-decretos-de-nueva-planta.pdf,](http://www.uax.es/publicacion/los-decretos-de-nueva-planta.pdf)

[http://www.uned.es/dpto-derecho-politico/c08.pdf,](http://www.uned.es/dpto-derecho-politico/c08.pdf)

[http://www.villadeorgaz.es/orgaz-pasado-montina.html.](http://www.villadeorgaz.es/orgaz-pasado-montina.html)

[http://www.wordreference.com/es/en/frames.aspx?es=escita.](http://www.wordreference.com/es/en/frames.aspx?es=escita)

<http://www.zaragoza.es/ciudad/policia..>

[http://www.carabinieri.it.](http://www.carabinieri.it)

[http://www.fondazione\*\*caracciolo\*\*.aci.it.](http://www.fondazione<b>caracciolo</b>.aci.it)

[http://www.mapfre.es/documentacion/publico.](http://www.mapfre.es/documentacion/publico)

[https://dejure.org/gesetze/StPO.](https://dejure.org/gesetze/StPO)

[https://es.wikipedia.org.](https://es.wikipedia.org)

<https://www.ancient-origins.es/lugares-antiguos-europa-historia-eventos-importantes/la-guardia-varega-berserkers-imperio-bizantino-002590>.

[https://www.boe.es/publicaciones/anuarios\\_derecho/abrir\\_pdf.php?id=ANU-H-19260020000226\\_ANUARIO\\_DE\\_HISTORIA\\_DEL\\_DERECHO\\_ESPA%26%231103%3BL\\_La\\_Cofrad%EDa\\_de\\_Belchite](https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-H-19260020000226_ANUARIO_DE_HISTORIA_DEL_DERECHO_ESPA%26%231103%3BL_La_Cofrad%EDa_de_Belchite),

[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/275136/PNC.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/275136/PNC.pdf).

[https://www.guardiacivil.es/es/institucional/historiaguacivil/La\\_Fundacion.html](https://www.guardiacivil.es/es/institucional/historiaguacivil/La_Fundacion.html).

<http://www.artehistoria.com/v2/contextos/2468.htm>:

<http://www.artehistoria.com/v2/contextos/2468.htm>:

[http://www.coet.es/Apunts\\_Policials/Criminologos/Coet\\_Apunts\\_Crimi\\_Hist\\_Pol\\_Dakar.htm](http://www.coet.es/Apunts_Policials/Criminologos/Coet_Apunts_Crimi_Hist_Pol_Dakar.htm).

<http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5173282.pdf>.

[www.italia.it](http://www.italia.it)

<http://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/viewFile/461/450>.

<http://www.gobcan.es/cpj/dgfp/?idn=22&idc=212>

<http://www.mjusticia.gob.es>,

<https://www.asturias.es/portal/site/iaap..>

<http://www.administracionpublica.com>.

<http://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/viewFile/461/450>,





# **ANEXOS**



# **ANEXO I**



## I. Disposiciones generales

### Consejería de Presidencia, Justicia y Seguridad

**450** *ORDEN de 24 de marzo de 2008, por la que se desarrolla el Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, que establece las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias.*

La Ley 6/1997, de 4 de julio, de Coordinación de Policías Locales de Canarias, modificada por la Ley 9/2007, de 13 de abril, del Sistema Canario de Seguridad y Emergencias, regula en sus Títulos III y IV la estructura y organización de los Cuerpos de la Policía Local así como el acceso a las distintas categorías y la promoción profesional de los mismos.

En desarrollo de la citada Ley, el Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, establece las condiciones básicas de acceso, promoción y movilidad de los miembros de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias, al objeto de arbitrar un instrumento común que, siendo respetuoso con la autonomía local, permita a los distintos Ayuntamientos dotarse del personal más idóneo para el correcto desarrollo de las funciones policiales.

El referido Decreto deja para una ulterior regulación, mediante Orden del Departamento de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias competente en materia de coordinación de policías locales, determinadas cuestiones relativas al contenido y valoración de las diferentes pruebas que comprenden la fase de oposición de las respectivas convocatorias para cubrir las vacantes existentes en los Cuerpos de la Policía Local de Canarias.

La presente Orden departamental se dicta en virtud de las previsiones contenidas en el artículo 21.3 de la Ley 6/1997, de 4 de julio, de Coordinación de Policías Locales de Canarias, y en los artículos 13.1, 14.2, 17.1 y 18 así como en la Disposición Final Primera del Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, que habilitan al titular de este Departamento para, de una parte, diseñar el temario teórico general así como los requisitos físicos mínimos y el contenido de las pruebas físicas y médicas exigibles en todas las convocatorias, y de otra, para regular la valoración de las pruebas físicas y el contenido y valoración de la prueba de idiomas y del proyecto de organización operativa o de gestión, así como el contenido, responsables y procedimiento de valoración del período de prácticas.

En su virtud, previo informe favorable de la Comisión de Coordinación de Policías Locales de fecha 22 de febrero de 2008,

## DISPONGO:

### Artículo 1.- Objeto.

El objeto de la presente Orden es desarrollar el Decreto 178/2006, de 5 de diciembre, en lo que se refiere al contenido obligatorio de las pruebas selectivas que se convoquen por las Corporaciones Locales para el acceso a las distintas escalas y empleos de los Cuerpos de la Policía Local de Canarias.

### Artículo 2.- Pruebas selectivas.

2.1. La fase de oposición constará de las siguientes pruebas y se desarrollarán con el orden que se establece a continuación:

1. Aptitud Física.
2. Psicotécnica.
3. Conocimientos.
4. Proyecto de organización operativa o de gestión.
5. Idiomas.
6. Reconocimiento médico.

2.2. El anexo I recoge las áreas de contenido y valoración de las pruebas físicas; el anexo II se refiere a las pruebas psicotécnicas; el anexo III regula el contenido y valoración de las pruebas de conocimiento; el anexo IV disciplina el contenido y valoración del proyecto de organización operativa o de gestión; el anexo V contiene la prueba de idiomas; y el anexo VI el catálogo de exclusiones para las pruebas médicas.

2.3. En todos los tribunales de selección habrá:

- a) Un funcionario designado por el titular del Centro Directivo competente en materia de seguridad de la Consejería de Presidencia, Justicia y Seguridad.
- b) Un funcionario designado por el titular del Centro Directivo competente de la Academia Canaria de Seguridad.

2.4. Asesores y colaboradores.- El Tribunal podrá designar, para todas o algunas de las pruebas, a los asesores especialistas y personal colaborador o auxiliar que estime necesario, los cuales se limitarán al ejercicio de las funciones propias de su especialidad o que les sean encomendadas.

Su designación deberá ser publicada en el Boletín Oficial de la Provincia por si concurriera alguna de las causas de abstención o recusación.

### Artículo 3.- Desarrollo de las pruebas selectivas.

3.1. Prueba de aptitud física: esta prueba, cuya ejecución será pública, consistirá en la realización de los ejercicios físicos descritos en el anexo I de esta Or-

den, donde se determinan las marcas mínimas a superar en cada uno de ellos. La calificación de cada ejercicio se realizará según la relación establecida en dicho anexo, teniendo en cuenta que la no superación de alguna de las pruebas supondrá la declaración de NO APTO y, por tanto, la eliminación de los aspirantes.

La calificación final de los aspirantes será de APTO o NO APTO. Sólo en caso de empate en la clasificación final de los opositores se tendrán en cuenta las puntuaciones obtenidas en las diferentes pruebas físicas superadas.

Para la realización de la prueba los aspirantes deberán presentarse provistos de atuendo deportivo, incluido gorro y zapatillas para la piscina y entregar al Tribunal un Certificado Médico Oficial, expedido dentro de los quince (15) días anteriores a la prueba, en el que se haga constar que el aspirante reúne las condiciones físicas precisas para realizar las referidas pruebas deportivas. La no presentación de dicho documento supondrá la exclusión del aspirante del proceso selectivo.

Las aspirantes a los empleos de oficial, subinspector e inspector que no pudieran realizar las pruebas físicas establecidas en la convocatoria por embarazo o parto, debidamente acreditados, realizarán todas las demás y, en caso de superar las mismas, quedará condicionado su ingreso en el Centro de Formación a la superación de aquéllas y a que, de acuerdo con la calificación global en la convocatoria, en relación con la de los demás aspirantes, del correspondiente Ayuntamiento al que aspira, le corresponda.

La incorporación al curso de formación obligatorio impartido por la Academia Canaria de Seguridad, se realizará con los admitidos en la convocatoria en que supere las pruebas físicas.

En caso de que la interesada no pudiera realizar las pruebas físicas en la fecha prevista para ello en la segunda convocatoria posterior a la superación del resto de las pruebas, cualquiera que fuese la causa, perderá todo el derecho a la misma.

3.2. Prueba Psicotécnica: la valoración y el desarrollo de la prueba se realizará tal y como consta en el anexo II.

### 3.3. Prueba de Conocimientos:

3.3.1. Las pruebas de conocimiento consistirán en la realización de ejercicios técnicos y prácticos, de carácter obligatorio y eliminatorio, cuyo contenido versará sobre las materias comunes y específicas que permitan determinar la capacidad profesional de los aspirantes según la escala o empleo de que se trate, así como la normativa específica relacionada con las funciones a desempeñar, de conformidad con lo dis-

puesto en la normativa vigente y las áreas de conocimiento previstas en el anexo III de la presente Orden.

3.3.2. Cada ayuntamiento determinará el tipo de pruebas teóricas y prácticas para la selección de los aspirantes, teniendo en cuenta la escala o empleo de que se trate y respetando en el contenido lo previsto en el apartado anterior.

A título indicativo, en el anexo III de la presente Orden se propone una combinación de pruebas posibles.

3.4. Proyecto de organización operativa o de gestión: el desarrollo y valoración del proyecto para el acceso a los empleos de la escala superior se ajustará a lo previsto en el anexo IV.

La calificación será de cero a diez puntos (0 a 10) debiendo alcanzar al menos un cinco para superar esta prueba.

3.5. Prueba de idiomas: será voluntaria y se desarrollará conforme se establece en el anexo V. Esta prueba será realizada por un licenciado, con experiencia en la docencia, en el idioma elegido por el aspirante en la instancia de solicitud de participación en el proceso selectivo. El asesor será solicitado a la Escuela Oficial de Idiomas, Facultad de Filología o Colegio Oficial correspondiente y su designación deberá ser publicada en el Boletín Oficial de la Provincia por si concurriera alguna de las causas de abstención o recusación.

3.6. Reconocimiento Médico: se aplicará el cuadro médico y las exclusiones descritas en el anexo VI. Su realización será obligatoria para los aspirantes a todos los empleos.

Dicho reconocimiento será realizado por un Tribunal Médico compuesto por especialistas en la materia, y su composición se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, por si concurriera alguna de las causas de recusación o abstención legalmente establecidas.

Para el acceso al empleo de policía y los empleos que accedan por el procedimiento de promoción libre, se tendrá en cuenta el cuadro de exclusiones médicas descritas.

Para el resto de los aspirantes a los empleos de las diferentes escalas por promoción interna, no será excluyente, excepto para el caso descrito en el punto 11 del citado anexo (no padecer alcoholismo y drogodependencia) en cuyo caso quedará excluido en tanto no se someta al tratamiento médico prescrito por el Servicio Canario de la Salud o el Servicio de Prevención de Riesgos de la Administración correspondiente y el mismo considere que ha superado dicha adicción.

**Artículo 4.-** Calificación final: se obtendrá de la suma de las puntuaciones obtenidas en las pruebas de conocimientos y el supuesto práctico y, una vez superadas todas, se le sumará la puntuación obtenida en la prueba de idiomas.

**Artículo 5.-** Las convocatorias realizadas por las Corporaciones Locales, deberán contemplar la previsión necesaria de manera que haga posible que, los aspirantes aprobados, puedan comenzar el curso de formación obligatorio en el mes de septiembre y/o de marzo de cada año coincidiendo con la programación pública realizada por la Academia Canaria de Seguridad.

## DISPOSICIÓN FINAL

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Santa Cruz de Tenerife, a 24 de marzo de 2008.

EL CONSEJERO DE PRESIDENCIA,  
JUSTICIA Y SEGURIDAD,  
José Miguel Ruano León.

## ANEXO I

### PRUEBAS FÍSICAS

1. El orden de realización de las pruebas físicas para cada uno de los empleos será el que se determina a continuación. El tiempo de recuperación de los aspirantes entre la realización de cada una de las pruebas será el que se determine en las bases de la respectiva convocatoria. En cualquier caso, se deberá tener en cuenta que una vez el admitido a las pruebas tome parte en el primer ejercicio físico junto con los convocados para ese día deberá efectuar sucesivamente a medida que los va superando con el orden y regularidad que se determine, la totalidad de los ejercicios y si por cualquier circunstancia no continuara realizando alguno de ellos será calificado de "no apto".

2.- Los aspirantes deberán superar con el resultado de "Apto" la totalidad de las pruebas presentadas. El resultado de "No Apto" en cualquiera de ellas significará la exclusión del aspirante en dicho proceso de selección.

3.- Contenido y valoración de las pruebas físicas mínimas según cada empleo:

#### **3.1. Empleo de Policía:**

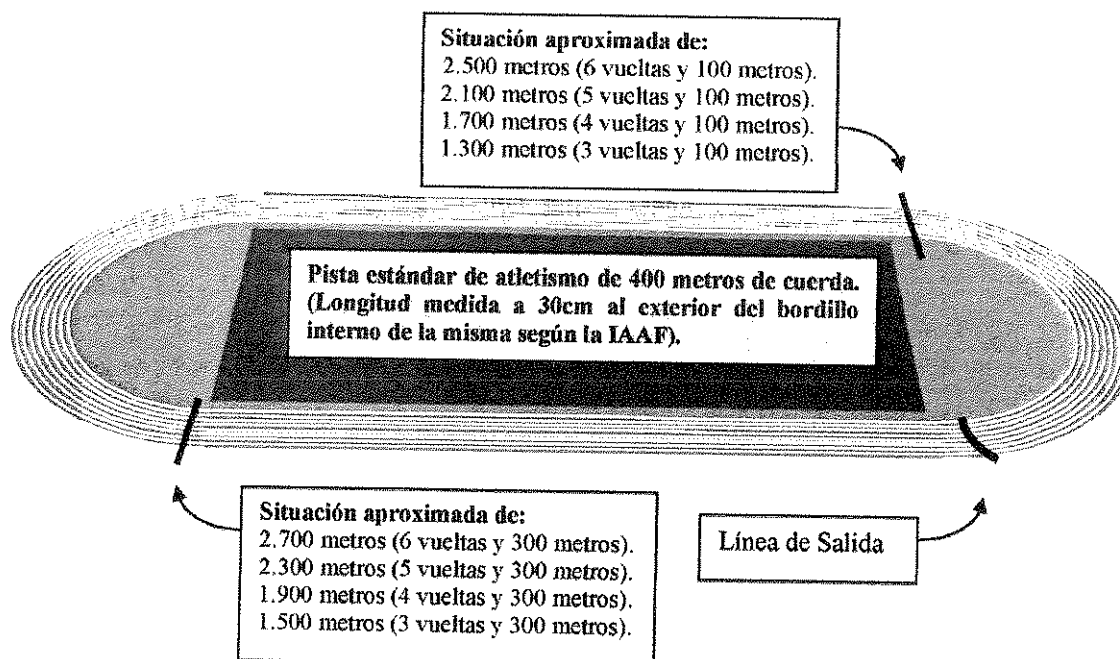
Al menos se realizarán las siguientes pruebas físicas:

##### **3.1.1.- Salto Horizontal.**

**Objetivo:** Medir la fuerza explosiva de la musculatura extensora del tren inferior.

**Desarrollo:** El aspirante se situará detrás de una línea sin pisarla con los pies a la misma altura y ligeramente separados. Desde esta posición se realizará un salto hacia delante lo más lejos posible a base de un movimiento explosivo de extensión de caderas, rodillas, y tobillos, ayudándose con un lanzamiento de brazos en la misma dirección. Se cae sobre la planta de los pies permitiéndose apoyar cualquier parte del cuerpo con posterioridad.

**Valoración:** Se anota en metros y centímetros la distancia alcanzada obviándose los milímetros, redondeando siempre hacia el número entero inferior, teniendo en cuenta que se mide perpendicularmente desde la huella más cercana de la línea de salida hasta la línea de batida o su prolongación, siendo el mínimo el que refleja la tabla de baremos, considerándose no aptos aquellos que no alcancen las distancias mínimas o incumplan algunos de los requisitos de realización de la prueba.



## ANEXO II

### PRUEBAS PSICOTÉCNICAS

Las pruebas psicológicas y psicotécnicas serán realizadas por un mínimo de tres profesionales de la psicología con probada experiencia en selección de recursos humanos y, al menos uno de ellos, en selección de policías.

Con la realización de estas pruebas se analizará y medirá:

1. Habilidades Cognitivas que reflejen la Habilidad Mental General. Las puntuaciones de los candidatos en las sub-pruebas de esta dimensión se agregarán en una única puntuación decatipo a partir de un baremo fiable, con media 5 y desviación típica 2, mínimo de 0 y máximo de 10.

2. Variables de personalidad que permitan obtener valores en las tres dimensiones de Estabilidad, Extraversión y Conciencia, o dimensiones homólogas. Además de las dimensiones secundarias de Integridad y Orientación hacia la Seguridad.

La puntuación de los candidatos en este apartado dependerá del ajuste de su perfil de personalidad a los criterios siguientes:

- Estabilidad Emocional: Alta-Muy Alta.
- Extraversión: Media-Alta.
- Conciencia: Alta.
- Integridad: Alta-Muy Alta.
- Orientación a la Seguridad: Alta-Muy Alta.

Donde Muy Alta se corresponde con puntuaciones decatipos de 10; Alta se corresponde con decatipos de 8 y 9; Media se corresponde con decatipos de 4 a 7.

En el caso especial de oposiciones a la línea de mando se medirán, además, los factores de independencia y flexibilidad, debiéndose ajustar a los criterios siguientes:

- Independencia: Media.
- Flexibilidad Media-Alta.

3. Posibles desórdenes de personalidad a partir de pruebas psicométricas suficientemente validadas y con aplicaciones demostradas para detectar estas anomalías. Los candidatos con alguno de los desórdenes mostrados a continuación, en un grado superior al normal serán declarados NO APTOS.

- a) Narcisista.
- b) Paranoide.



- c) Sadista.
- d) Evitadora.
- e) Depresiva.
- f) Negativista.
- g) Masoquista.
- h) Esquizotípica.
- i) Límite.
- j) Esquizoide.
- k) Compulsiva.
- l) Histriónica.
- m) Antisocial.
- n) Dependiente.

4. Los candidatos se declararán APTO o NO APTO en función de su adaptación al perfil general de personalidad y siempre que superen el mínimo en las pruebas de Habilidad Mental General.

5. Una vez valoradas las pruebas anteriores, se realizará una entrevista personal con los aspirantes APTOS con el objeto de contrastar y aclarar cuantas cuestiones hayan surgido o estimen los evaluadores relacionadas con los resultados. El resultado de esta entrevista será de NO APTO cuando se detecten indicios suficientemente probados de falta de adecuación de las medidas psicométricas con la conducta observada del candidato, que indiquen una clara deficiencia en sus competencias para el desempeño del puesto.

6. Los candidatos recomendados con un APTO tendrán una puntuación que reflejará el nivel de aptitud en las habilidades medidas (reflejadas en el apartado 1). Esta puntuación permitirá que los candidatos mejor situados en esta fase obtengan opciones a superar la oposición.

### ANEXO III

#### PRUEBAS DE CONOCIMIENTO

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 3.3 de la presente Orden, se indica a continuación una posible combinación de pruebas de conocimiento.

Éstas incluirán tres pruebas: test, desarrollo y supuesto práctico.

- a) Pruebas teóricas: test y desarrollo.

a.1. Test: consistirá en la contestación a un cuestionario de preguntas concretas extraídas del temario que figura en el anexo III.

- De 50 preguntas concretas para el empleo de policía, en un tiempo de 50 minutos.

- De 60 preguntas concretas para el empleo de oficial, en un tiempo de 60 minutos.

- De 70 preguntas concretas para el empleo de subinspector, en un tiempo de una hora y 10 minutos.

- De 80 preguntas concretas para el empleo de inspector, en un tiempo de una hora y 20 minutos.

- De 90 preguntas concretas para el empleo de subcomisario, en un tiempo de una hora y 30 minutos.

- De 100 preguntas concretas para el empleo de comisario, en un tiempo de una hora y 40 minutos.

- De 110 preguntas concretas para el empleo de comisario-Jefe, en un tiempo de una hora y 50 minutos.

Las preguntas constarán de tres alternativas de respuesta donde sólo una de ellas será correcta. Para la corrección de la prueba se aplicará la fórmula:  $P = A - E/3 / n^{\circ}$  total preguntas  $\times 10$

La calificación será de cero a diez (0 a 10) puntos, debiendo alcanzar al menos un cinco en cada tema para superar esta prueba.

a.2. Desarrollo: consistirá en el desarrollo por escrito de un tema de la parte general y dos temas de la parte específica, elegidos mediante sorteo público. El tiempo para el desarrollo de los temas será de tres (3) horas.

Se valorará, además del conocimiento de la materia concreta, la claridad y el orden en la exposición de ideas; la presentación, caligrafía y ortografía. La calificación será de cero a diez (0 a 10) puntos, debiendo alcanzar al menos un cinco. La calificación final resultará de la obtención de la media de la puntuación obtenida en los tres temas elegidos y aprobados.

a.3. Para obtener la puntuación final del ejercicio tipo test y el de desarrollo se calculará la media entre ambos ejercicios debiendo obtener una puntuación superior a cinco en cada una de ellas para superarla.

- b) Supuesto práctico:

- b.1. Para el acceso a las escalas básica y ejecutiva, la prueba consistirá en dos casos prácticos que versarán sobre alguno de los contenidos de los temas que

**TEMARIO DE  
FORMACIÓN DEL CURSO  
BÁSICO  
ACADEMIA CANARIA DE  
SEGURIDAD**



## **INDICE:**

1.- JUSTIFICACIÓN

2.- COMPETENCIAS

3.- MARCO TEÓRICO

4.- PLAN DE ESTUDIOS

5.- PLAN DE TUTORIAS

6.- PLANIFICACIÓN DE TÍTULOS

7.- TÍTULO DE SOCIALIZACIÓN INTERNA

8.- FORMACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO

9.- PLANIFICACIÓN TEMPORAL DEL RECORRIDO FORMATIVO

10.- SISTEMA DE CALIFICACIONES



## 1.- JUSTIFICACIÓN

La Academia Canaria de Seguridad es un organismo autónomo de carácter administrativo, dotado de personalidad jurídica, autonomía funcional y adscrito a la Consejería del Gobierno de Canarias competente en materia de seguridad, creado por la Ley Territorial 6/1997, de 4 de julio, de Coordinación de Policías Locales de Canarias, conforme a la cual tiene a su cargo la formación, perfeccionamiento y especialización de los miembros de los Cuerpos de Policía de Canarias y la participación en los procesos de selección de los mismos, además de desarrollar funciones de investigación, estudio y divulgación en materias relacionadas con la seguridad pública

Vista la Ley 9/2007, de 13 de abril, del Sistema Canario de Seguridad y Emergencias y de modificación de la Ley 6/1997, de 4 de julio, de Coordinación de las Policías Locales de Canarias, atribuyó a la Academia no sólo la formación profesional de los miembros de los Cuerpos de Policías Locales de Canarias sino también la formación especializada de todos los recursos humanos vinculados al sistema canario de emergencias.

La Ley 2/2008, de 28 de mayo, del Cuerpo General de la Policía Canaria, establece que corresponde a la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, a través de la Academia Canaria de Seguridad, la formación profesional de los Cuerpos de Policía de las administraciones públicas de Canarias, para lo cual organizará cursos de formación permanente, de actualización, de especialidades y de promoción de los miembros de dicho Cuerpo

El objetivo del Curso consiste en proporcionar al alumnado la formación necesaria que les permita adquirir el dominio de los conocimientos y habilidades profesionales adecuadas para el ejercicio de sus funciones. Capacitar humana y técnicamente al Cuerpo de la Policías para ejercer su misión al servicio del ciudadano. Desarrollar actitudes de respeto a las Instituciones y personas y los valores propios de la sociedad en la que han de actuar.

“Se quiere garantizar y asegurar que las personas que ejercen dicha profesión están capacitadas para su realización, y que si existiera alguna disfunción no es producto de una deficiente planificación de su formación, tanto inicial como a lo largo de su carrera”.

Para confeccionar la nueva propuesta del Curso Básico de la Academia Canaria de Seguridad, se ha realizado una comparativa entre el Curso Básico hasta ahora desarrollado y el temario de oposiciones. Además se han revisado los cursos, que Academias de otras CCAA realizan.

Partiendo de la premisa de que el “futuro/futura” policía accede al Curso Básico una vez superada la fase de oposición, parece lógico eliminar gran parte de los contenidos de carácter teórico que han debido demostrar en la primera fase.

Es por ello, que la Academia Canaria de Seguridad se plantea un nuevo diseño del Curso Básico para la Policía. Este nuevo proyecto que se presenta intenta desarrollar los aspectos que recoge la ley sobre las funciones inherentes al Cuerpo de Policía, así como el tener presente las demandas que la sociedad actual hoy plantea.

## **2.- COMPETENCIAS**

### **Competencias generales del Curso Básico**

Las enseñanzas que el Curso Básico quiere desarrollar tienen como finalidad la adquisición por el futuro/futura agente de una formación avanzada, de carácter especializado o multidisciplinar, orientado a la especialización profesional.

El objetivo general debe ser el de proporcionar al futuro/futura agente la formación necesaria y obligatoria para el ejercicio de la profesión, con arreglo a lo recogido en la LEY ORGÁNICA 211986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Viernes 14 marzo 1986, BOE núm. 63

Partimos del análisis de las funciones de la Policía recogidas en el *Artículo cincuenta y tres*, debiendo garantizar la formación al Cuerpo de la Policía para el desarrollo de estas.

Los objetivos y competencias que se han seleccionado para el Curso Básico deberán estar dirigidos a garantizar la adquisición de las competencias profesionales propias del futuro agente, que de acuerdo con la LEY Orgánica son las siguientes:

- n) Ser capaz de proteger a las autoridades de las Corporaciones Locales,*
- o) Ser capaz de la vigilancia o custodia de sus edificios e instalaciones.*
- p) Ser capaz de ordenar, señalar y dirigir el tráfico en el casco urbano, de acuerdo con lo establecido en las normas de circulación.*

- q) *Ser capaz de instruir atestados por accidentes de circulación dentro del casco urbano.*
- r) *Ser capaz de instruir medidas coactivas en lo relativo a las Ordenanzas, Bandos y demás disposiciones municipales dentro del ámbito de su competencia.*
- s) *Ser capaz de Participar en las funciones de Policía Judicial, en la forma establecida en el artículo 29.2 de esta Ley:*
  - a. *Averiguar responsables y circunstancias de hechos delictivos*
  - b. *Detención*
  - c. *Auxilio a la autoridad judicial y fiscal*
  - d. *Coerción y ordenarse la autoridad judicial y fiscal*
  - e. *Cumplir órdenes y resoluciones de la autoridad judicial y fiscal.*
- t) *Ser capaz de prestar de auxilio, en los casos de accidente,*
- u) *Ser capaz de prestar de auxilio, en los casos de catástrofe*
- v) *Ser capaz de prestar de auxilio, en los casos de calamidad pública*
- w) *Ser capaz de efectuar diligencias de prevención y cuantas actuaciones tiendan a evitar la comisión de actos delictivos*
- x) *Ser capaz de vigilar los espacios públicos*
- y) *Ser capaz de colaborar en la protección de las manifestaciones y el mantenimiento del orden en grandes concentraciones humanas*
- z) *Ser capaz de cooperar en la resolución de los conflictos privados cuando sean requeridos para ello.*

### **3.- MARCO TEÓRICO**

El concepto de autoridad en una sociedad no democrática básicamente consiste de saber obedecer y aceptar una cadena de mando (***Poder Legítimo***). La sociedad no necesita reconocer la autoridad, sino solamente “someterse a ella”. El curso de formación, en síntesis, establecería los mecanismos de demostración de autoridad, no siendo necesario que la ciudadanía acepte y comprenda por qué se hace y se dice lo que se hace y se dice.

Una sociedad democrática pide otro paradigma. El poder, la autoridad y la jerarquía hay que conquistarla. Aunque los mecanismos de selección “concedan” la



posibilidad de ejercer autoridad, la sociedad exige que se demuestre que se sabe ejercer en los términos para los que se da la autoridad. (***Poder del Experto***)

Todos aquellos trabajos y profesiones que tienen relación directa con la ciudadanía (" en primera línea") y que en una sociedad no democrática se le "investía" de autoridad (policía, sanitarios, docentes,...) tienen que "recomponer" las competencias, habilidades y conocimientos que les faculta para ejercer su trabajo de tal manera que el ciudadano, el/la paciente o el alumnado reconozca la autoridad en base a su competencia de actuación, y que posee rasgos personales atractivos y valiosos. (***Poder Referente***).

Las claves, por tanto, (independientemente de las habilidades técnicas, de conocimiento de materias y legales,) para el reconocimiento, la aceptación, y por tanto, para el éxito en las profesiones con este perfil son aquellas que tienen que ver con las competencias intrapersonales, socioafectivas y de interacción social recíproca.

Estamos buscando, pues, una **Autoridad Carismática**, basada en la **acción afectiva**.

**Desde la Teoría de Sistemas**, no hay que olvidar que la Policía es un tipo de organización, y como tal, se deben tener presentes los procesos humanos y sociales, y los requisitos de la tarea a desarrollar, ya que las actividades, las relaciones sociales y los roles que constituyen las organizaciones son desempeñadas por los individuos que en cada momento la integran.

Lo primero que se debe plantear en la planificación de los recursos humanos, según Vetter (1972), es el proceso por el que una organización tiene el número suficiente de personas y con la calificación adecuada, en los puestos concretos y en el momento oportuno.

Partimos de la base de que la organización ha de conseguir una *estabilidad y un nivel adecuado de motivación* de los miembros para lograr su permanencia.

Se supone que un individuo entra en una organización y va aprendiendo a desempeñar sus tareas y roles que le asignan, manteniéndose en ella en el caso de que consiga satisfacer sus propias necesidades y lograr sus propios objetivos en grado suficiente, mientras va desarrollando su vida profesional.

Todas estas actividades tienen unas consecuencias para él/ella, desarrollando un grado de satisfacción y moral laboral o por el contrario puede experimentar estrés o

frustración como conductas, pensamientos y sentimientos reactivos ante situaciones laborales.

Hay que reiterarse en la idea de “cometer los menores errores posibles”, porque en definitiva se trata de elegir a los candidatos/candidatas con el menor riesgo de equivocación, para que exista un adecuado ajuste entre el puesto y la persona. No se trata de elegir a los/las de “mayores capacidades” sino de seleccionar a aquellos/aquellas “que más se ajusten al puesto que hemos definido”.

Según Peiró, 83, **las características más importantes y determinantes son las características psicológicas del comportamiento del individuo en la organización:**

- Sus habilidades, capacidades motoras, intelectivas, cognitivo-afectivas, perceptivas,... son esenciales en los procesos de selección y de aprendizaje de tareas así como en su desarrollo.
- El aprendizaje es fundamental en las tareas de entrenamiento y adquisición de roles.
- Las dimensiones motivacionales son la base del mantenimiento del individuo en la organización.
- La dimensión evolutiva, en una consideración amplia del ciclo vital (life span) está presente especialmente en el desarrollo de la carrera.
- Las dimensiones patológicas del comportamiento así como sus alteraciones son tenidas en cuenta al plantear el estudio de la frustración y el stress, que conducen al desajuste y la inadaptación, camino de entrada de una salud mental inadecuada.

En la función policial existe una alta exigencia en las capacidades de relación, tanto desde la perspectiva de la relación con la ciudadanía, como la relación con los compañeros/as de trabajo, como con los mandos, con otras administraciones y servicios, y con la sociedad en general. Es la **capacidad de comprender a los demás e influir en ellos de acuerdo a nuestros propósitos**, o también llamada inteligencia interpersonal.

Es la **capacidad para captar las intenciones, los sentimientos, los deseos de los demás; para interpretar qué hay detrás de sus conductas, así como para influir en los pensamientos, en las emociones o en el comportamiento de los otros**. Es la inteligencia social, es inteligencia para **saber convivir e influir en los demás**. Resulta imprescindible en la profesión de policía.

Siguiendo a Hernández (2002) en su modelo de inteligencia interpersonal fusiona los modelos de R.J. Stenberg (modelo Triárquico de la inteligencia individual-práctica, analítica y sintética-) y de Gardner (Inteligencias Múltiples), y define como **inteligencia interpersonal** la *capacidad para conocer las intenciones e ideas de los demás (dimensión cognitiva) conocer los sentimientos de los demás (dimensión afectiva) e interpretar la conducta de los demás (dimensión conativa)*, dentro de las capacidades de adquisición, y dentro de las capacidades de ejecución observamos la *capacidad de influir en las intenciones e ideas de los demás (dimensión cognitiva), influir en las emociones de los demás (dimensión afectiva) e influir en la conducta de los demás (dimensión conativa)*.

...Y en las funciones y tareas de la policía, aparte de la competencia para saber “mandar”, son claves las competencias para saber “convencer” y “persuadir”.

Y es fundamental también, en el trabajo policial, la **capacidad de comprendernos y conducirnos eficientemente a nosotros mismos**; como define Gardner, la inteligencia intrapersonal. Según Hernández (2002), dentro de la capacidad de adquisición, estaríamos hablando de la *capacidad para conocer nuestros propios pensamientos y modos de pensar (dimensión cognitiva), la capacidad para conocer las propias emociones (dimensión afectiva), y la capacidad para conocer e interpretar la propia conducta (dimensión conativa)*.

Dentro de la capacidad de ejecución, tenemos la *capacidad de hacerse un modelo verídico de sí mismo, un modelo realista de cómo se es y adónde se quiere llegar, de influir en los pensamientos y en el propio modo de pensar; la capacidad para canalizar las propias emociones, confrontándolas, transformándolas o encauzándolas hacia otros fines (dimensión afectiva), y la capacidad para conducir la propia conducta, dando soluciones a los problemas de la vida (dimensión afectiva)*.

En definitiva, estamos hablando de tener una adecuada inteligencia intrapersonal e interpersonal. Con ello, por un lado tendríamos **con la inteligencia intrapersonal el control cognitivo, afectivo y conativo de nosotros mismos sobre nosotros mismos**. Y esa capacidad de la mente es lo que puede garantizar un alto bienestar subjetivo, o también llamado felicidad. Conoceríamos nuestras posibilidades y limitaciones, influiríamos en nuestro modo de pensar, en nuestras emociones y en nuestro comportamiento. Y esto es fundamental en el requisito del policía, porque se le exige pensar adecuadamente, seguir un patrón emocional equilibrado y comportarse de forma autorregulada (*comportamiento autorregulado*).

Pero evidentemente **si sabemos ser inteligentes con nosotros mismos y no lo somos con los demás, estaríamos limitados y tendríamos grandes** conflictos con el trabajo policial. Por eso también es muy importante la inteligencia interpersonal.

Podemos estar de acuerdo en que existe una inteligencia para vivir y convivir (Hernández, 2001). Partiendo del modelo triárquico de funcionamiento de la inteligencia de Stenberg (1984,1986), podemos definir un tipo de inteligencia individual que, a su vez, se pone en juego en diversos contextos, dando lugar a la **inteligencia práctica**. Este concepto de inteligencia hay que tenerlo en cuenta considerando, a su vez, los diferentes campos o dominios de la misma.

La **inteligencia intrapersonal** es, para Gardner (1995), la *capacidad de formarse un modelo ajustado, verídico, de uno mismo y ser capaz de usar ese modelo para desenvolverse eficazmente en la vida*. La inteligencia intrapersonal supone el conocimiento de los aspectos internos de una persona: el acceso a la propia vida emocional, a la propia gama de sentimientos, la capacidad de efectuar finas discriminaciones entre estas emociones y, finalmente, ponerles un nombre y recurrir a ellas como medio de interpretar y orientar la propia conducta. **Una persona con una buena inteligencia intrapersonal posee un modelo viable y eficaz de sí mismo.**

**La inteligencia emocional tiene mucho que ver con la intrapersonal, pero, en realidad es un aspecto de la inteligencia intrapersonal.**

Para Mayer y Salovey (1993) la **inteligencia emocional** es la *capacidad para controlar las propias emociones y las de otros, para saber discriminar entre ellas, y para saber usar la información y orientar el pensamiento*. La gestión emocional influye en los canales de información y en la solución de problemas. La inteligencia emocional está formada por un conjunto de habilidades que pueden contribuir a la expresión y evaluación precisa de la emoción, a la regulación efectiva de la emoción, y al uso de sentimientos para motivar, planificar, y obtener los logros previstos. Por lo que se distinguen, en este sentido, cualidades adaptativas e inadaptativas.

Gran parte de la varianza de los problemas de accidentes, incidentes, y de salud laboral que afectan a la policía estará explicada por este modelo de inteligencias interpersonal, intrapersonal y emocional.

Porque la inteligencia, realmente, es un conjunto de construcciones mentales (constructos cognitivos), entendidos tanto desde la perspectiva de qué dicen, es decir, de sus contenidos (creencias o teorías implícitas) como desde la perspectiva de cómo lo

dicen, es decir su formato de pensamiento, y que están en la base de la inteligencia intrapersonal o emocional.

Los requisitos que más son demandados “implícitamente” son aquellos que tienen que ver con las características cualitativas del puesto, sobre todo con:

- el tipo de relaciones que debe mantener, tanto internas como externas en un nivel, cantidad y calidad adecuados.
- El estilo de trabajo requerido (rapidez en las actuaciones, ser capaz de tomar decisiones, asumir responsabilidades, y ser versátil y adaptable a situaciones y cambios en su ambiente).

También le pedimos al policía que se integre rápida y eficazmente, que adquiera de la forma más rápida posible el nivel óptimo de rendimiento.

Realmente hoy resulta insuficiente una selección de personal si no va acompañada de una serie de programas de entrenamiento que tienen que estar estrechamente vinculados con la selección (Peiró, 1985). Se requiere, al menos, una orientación y socialización del empleado, una enseñanza de conocimientos específicos, las habilidades y las aptitudes necesarias para realizar las tareas del puesto de trabajo, como mínimo. **Y que esta parte sea vinculante con la selección final.**

El **proceso de socialización** ha sido definido por Child como “aquel proceso complejo por el que un individuo, nacido con potencialidades conductuales de amplio rango, es conducido a desarrollar una conducta real delimitada dentro de un rango mucho más estrecho, el rango del grupo”. La estabilidad del individuo depende de la efectividad de la socialización.

En este sentido, entendemos el entrenamiento y la formación como uno de los procesos de socialización más importantes que tiene la Organización para conseguir que la conducta del miembro en su seno contribuya a la consecución de sus objetivos del modo más eficaz posible. Se trata, por tanto, de un proceso **intencional y sistemático de alterar la conducta de los miembros de la organización en una dirección que contribuya a la eficacia organizacional, y que permita además establecer una armonía mayor entre los objetivos del individuo y los de la organización y que mejore, especialmente, la relación persona-puesto de trabajo, base de un adecuado ajuste cognitivo-emocional, y por tanto, de una adecuada salud mental laboral.**

También es importante, ya que abordamos la propuesta como Academia **Canaria** tener en cuenta el perfil psicosocial del canario, con el fin de ahondar y abordar con más profundidad nuestras debilidades y fortalezas.

Siguiendo a Hernández (1997- 2006) para explicar el perfil psicosocial/psicológico del canario, debemos considerar los factores que interactúan como los geográficos e históricos. Propone una génesis del pueblo y una lucha en la que influyen factores como el clima, el paisaje, la situación de las islas, el paso de gente, la necesidad de agua, ... Así habla de unos elementos positivos como la alegría, tranquilidad, flexibilidad, candidez, humor, suavidad. Con un carácter afectuoso, tranquilo, sencillo y tolerante. En contraposición, habla de elementos negativos como inseguridad, distanciamiento, baja autoestima, criticismo silencio contenido. Presenta un carácter con falta de firmeza, consistencia, ambigüedad, indecisión, dejadez, tendencia a la introversión, poco asertivo, con fuerte carga emocional o bloqueo o explote brusco.

El canario/canaria es colaborador y solidario. Con respecto al trabajo, falla en la disciplina organizativa, en la precisión y detalles, en la contundencia para abordar, rematar y apuntillar la faena. En contraposición, tiene motivación de filiación, y preocupación por su imagen social, más que motivación competitiva, de logro, de sobresalir sobre otros en ocupar puestos directivos. Es colaborador y solidario. Brinda y agasaja a los visitantes. Tiene escasas habilidades sociales, le cuesta hacer valoraciones positivas a los otros, y menos a los superiores, pareciendo tosco. Parece orgulloso para no pasar por adulón o pelotillero.

Después de considerar los apartados anteriores- las competencias que tiene asignadas la Academia Canaria de Seguridad, las competencias o funciones que la Ley asigna a la Policía y las exigencias que una sociedad democrática y la sociedad canaria pide y requiere-, la Academia Canaria de Seguridad realiza un diseño de Curso Básico que intenta integrar y garantizar que la policía esté adecuadamente formada para ejercer su profesión en los términos que esta sociedad exige y la misión y la tarea determina.

#### **4.- PLAN DE ESTUDIOS**

Considerando las premisas anteriormente expuestas, se propone abordar los siguientes títulos con el fin de garantizar la formación que perseguimos.

Cada uno de los títulos propuestos se presentan con una descripción del contenido, funciones y tareas del profesional al que hace referencia el título (competencia general); la relación de competencias que indican, con carácter orientador, al ámbito profesional y las ocupaciones o puesto de trabajo relacionado (competencias profesionales, personales y sociales) y la relación con los módulos o contenidos de los que consta el título (módulos profesionales).

##### **1.- TÍTULO: TRÁFICO Y SEGURIDAD VIAL**

##### **2.- COMPETENCIA GENERAL:**

La competencia general de este título consiste en conservar la Seguridad Vial, ordenar, señalizar y dirigir el tráfico en las vías de su competencia, capacitando para la correcta toma de decisiones, realizando las acciones adecuadas para ofrecer niveles óptimos de fluidez vial y peatonal, tomando decisiones para arbitrar las medidas oportunas y realizando el informe técnico del accidente(atestado) con la inclusión de informe de apreciación de cómo sucedieron los hechos, con una recogida de datos correcta y minuciosa, promoviendo actitudes y conductas de desarrollo de funciones al servicio del ciudadano, utilizando los aparatos de medida y control usados.

##### **3.- COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES.**

- Dirigir la circulación, realizando las actuaciones más adecuadas.
- Utilizar señales y órdenes específicas que posibiliten la fluidez vial.
- Recoger pruebas que permitan la clarificación e investigación de hechos en accidentes de tráfico

- Comunicarse con el ciudadano transmitiendo la información con respeto y asertividad.

#### 4.- MÓDULOS PROFESIONALES

- Realización de informes policiales: atestados. Informe de apreciación...26
- Ordenar, señalizar y dirigir el tráfico....6 más prácticas
- Aparatos de medidas y control: tacógrafo, etilometría, radar, sonómetro, etc.
- Riesgos generales en vías urbanas y travesías. Transporte de mercancías ...10
- Transporte de mercancías peligrosas...10
- Conducción segura.. 15/20

### 1.- TÍTULO: EMERGENCIAS

#### 2.- COMPETENCIA GENERAL:

La competencia general de este título consiste en prestar asistencia inmediata, evaluando los casos, interviniendo en los casos de urgencia vital, promoviendo la toma de decisiones para la intervención en la prevención de accidentes, controlando y delimitando la zona a asegurar, favoreciendo la llegada de otros servicios de urgencias y emergencias, y colaborando en la organización y desarrollo de los planes de urgencias/emergencias.

#### 3.- COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES.

- Actuar en situaciones de emergencia, aplicando técnicas básicas de primeros auxilios.
- Utilizar la técnica adecuada según el tipo de auxilio requerido
- Transmitir con seguridad y celeridad las señales de alarma, siguiendo los procedimientos de prevención de riesgos establecidos
- Cooperar con los servicios correspondientes en el desarrollo de planes de emergencias.
- Potenciar el conocimiento, actitudes y hábitos preventivos.



#### 4.- MÓDULOS PROFESIONALES

- Primeros auxilios acuáticos...24
- Actuaciones en casos accidentes de tráfico...2
- Actuación en el caso de incendios ...6
- Técnicas asistenciales de urgencias: DESA...12
- Planes de emergencias y seguridad: municipales y especiales...14

#### 1.- TÍTULO: INTERVENCIÓN POLICIAL

##### 2.- COMPETENCIA GENERAL:

- La competencia general de este título consiste en adquirir capacidades de respuesta a problemas de inseguridad, poner en práctica procedimientos para reducir la violencia ante una agresión mediante técnicas de defensa y control sin armas, utilizar con seguridad las armas de fuego reglamentarias, identificando las situaciones, las limitaciones y prescripciones establecidas en la legislación vigente, promover actitudes de no violencia, empleo y toma de decisión sobre la intervención más adecuada valorando el minimizar las posibles lesiones que se puedan causar y la seguridad del resto de los ciudadanos, y aplicando los protocolos adecuados para la recepción de denuncias realizadas por los ciudadanos.

##### 3.- COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES.

- Conocer las técnicas de defensa personal
- Aplicar la técnica adecuada para inmovilizar al agresor, valorando el menor daño posible.
- Utilizar los procedimientos adecuados para minimizar los riesgos a terceras personas.
- Emplear los medios reglamentarios, las técnicas de detención y, en su caso, de esposado, proporcionados a la situación.

- Aplicar las normas sobre seguridad y uso de armas de fuego y relacionarlas con su manejo.
- Realizar ejercicios de tiro con armas de fuego individuales en condiciones de seguridad y eficacia.
- Emplear procedimientos para la custodia de autoridades
- Intervenir con los procedimientos establecidos para las grandes concentraciones de masas.
- Aplicar los protocolos en la recepción de denuncias realizadas por los ciudadanos.

#### 4.- MÓDULOS PROFESIONALES

- Defensa policial operativa: defensa personal; bastón policial; técnicas de arresto, cacheo y engrilletamiento; traslado y custodia de detenidos....68
- Conocimiento, uso, destreza y seguridad con arma reglamentaria. Tiro policial...56
- Casuística de operativa policial: Custodia de edificios e instalaciones, protección y escolta de autoridades, intervención en grandes concentraciones de masas, aviso de artefactos explosivos....68
- Recepción de denuncias...10
- Pautas de comportamiento policial...8

### 1.- TÍTULO: SOCIEDAD

#### 2.- COMPETENCIA GENERAL:

La competencia general de este título consiste en adquirir las capacidades de análisis y planificación de la acción en intervenciones pacíficas en conflictos, tanto desde la perspectiva de la prevención, de la intervención durante el desarrollo del conflicto, como en programas de reconstrucción posterior al conflicto, emplear técnicas de comunicación eficaz, conocer los procedimientos para aplicarlos adecuadamente en una primera atención a las víctimas, procediendo en un primer momento ante situaciones críticas, conocer los recursos existentes para prestar atención psicológica a

las víctimas. Desarrollar la capacidad para las relaciones humanas y para el conocimiento personal.

### 3.- COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES.

- Aplicar técnicas de intervención no violenta en situaciones de conflicto.
- Utilizar los procedimientos adecuados para que la comunicación sea eficaz
- Manejar habilidades sociales y saber resolver conflictos de forma constructiva.
- Utilizar procedimientos de atención “emocional” a las víctimas en un primer momento ante situaciones de crisis.
- Tomar decisiones sobre el desvío de las víctimas al servicio más adecuado
- Conocer y emplear técnicas para captar las intenciones y los deseos de los ciudadanos; e influir en el comportamiento.
- Conocer y emplear técnicas para desarrollar un pensamiento adecuado, seguir un patrón emocional equilibrado y un comportamiento autorregulado.
- Emplear técnicas de trabajo en grupo y cooperación.

### 4.- MÓDULOS PROFESIONALES

- Tipos de conflictos y mediación...7
- Técnicas de resolución de conflictos....10
- Autorregulación y actuación interpersonal...24
- Relaciones sociales...10

## **1.- TÍTULO: ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN**

### 2.- COMPETENCIA GENERAL:

La competencia general de este título consiste en conocer los símbolos institucionales de Canarias, desarrollar actitudes de respeto hacia ellos, emplear los procedimientos administrativos que hagan efectivos el cumplimiento de los derechos de atención y prevención pública adecuados y aplicados según los reglamentos y ordenanzas reguladoras de la comunidad vecinal.

### 3.- COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES.

- Aplicar las medidas coactivas utilizadas por la administración para adaptar las actividades a las reguladas en los reglamentos municipales, y otras normas de la Comunidad Autónoma y Estatales.
- Aplicar las medidas coactivas empleando estrategias de comunicación y entendimiento con los ciudadanos.
- Utilizar los procedimientos adecuados para garantizar el conocimiento y el respeto a los símbolos de Canarias
- Realizar procedimientos de sanciones administrativas

### 4.- MÓDULOS PROFESIONALES

- Símbolos institucionales de Canarias....3
- Medidas coactivas, ordenanzas y bandos: Urbanismo, Consumo, Medio Ambiente, Espectáculos públicos. Actividades ilícitas en las vías y espacios públicos.....10
- Animales exóticos y potencialmente peligrosos...8

## 1.- TÍTULO: POLICÍA DE PROTECCIÓN

### 2.- COMPETENCIA GENERAL:

La competencia general de este título consiste en adquirir las capacidades para desarrollar los procedimientos administrativos que hagan efectivos el cumplimiento de los derechos de atención y prevención pública, mecanismos de coordinación, colaboración y concertación que permitan de atención y protección a víctimas del delito.

### 3.- COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES.

- Aplicar técnicas de protección a las víctimas de delitos.

- Aprender procedimientos de escolta a las víctimas
- Realizar actuaciones sobre cómo proceder con las víctimas.
- Utilizar los procedimientos adecuados para que la comunicación con las víctimas
- Utilizar procedimientos de atención “emocional” a las víctimas en un primer momento ante situaciones de crisis.
- Tomar decisiones sobre el desvío de las víctimas al servicio más adecuado
- Distinguir la tarea de protección, de otras que deben de atender otros profesionales.
- Conocer y diferenciar las medidas de atención y protección a que tendrán derecho las víctimas de delitos
- Actuación policial en accidentes de seguridad laboral

#### 4.- MÓDULOS PROFESIONALES

- Actuación policial en accidentes de Seguridad laboral...7
- Seguridad ciudadana...10
- Protección a las víctimas de delitos....3
- Protocolos policiales ante las víctimas de violencia de género.....14
- Actuaciones policiales con menores.....21
- Intervenciones policiales con colectivos en riesgos de exclusión.....10
- Atención a las víctimas de los malos tratos.....7
- Inmigración ....10
- Violencia en el ámbito familiar(padres/madres-hijos/hijas; hijos/hijas-padres/madres)...14
- Homofobia y transfobia....10
- Delitos de odio y discriminación....7
- Ilícitos penales en internet...7

## **1.- TÍTULO: COMPETENCIA GENÉRICA**

### **2.- COMPETENCIA GENERAL:**

La competencia general de este título consiste en adquirir las capacidades para desarrollar los procedimientos informáticos utilizados en la labor policial, comunicar y prestar la ayuda necesaria, mediar y resolver conflictos entre hablantes que no pueden comunicarse de forma directa en español, usar las herramientas de comunicación policial.

### **3.- COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES.**

- Trabajar con los programas propios de la Policía.
- Rellenar los formularios utilizados según los diferentes procedimientos.
- Comunicarse con personas no hispanohablantes prestando la ayuda necesaria en caso de urgencias.
- Usar las herramientas propias del cuerpo.

### **4.- MÓDULOS PROFESIONALES**

- Herramientas informáticas aplicadas a la tarea policial: SIGESCA...24
- Telecomunicaciones radiofónicas: TETRA...7
- Inglés policial...20
- Mantenimiento físico...37

## **1.- TÍTULO: SOCIALIZACIÓN INTERNA Y AUTORREGULACIÓN**

### **2.- COMPETENCIA GENERAL:**

La competencia general de este título consiste en demostrar las capacidades de responsabilidad, autocontrol, capacidad de trabajo, relaciones interpersonales.

### 3.- COMPETENCIAS PROFESIONALES, PERSONALES Y SOCIALES.

- Aceptar los deberes y obligaciones derivados de las tareas o funciones y de las relaciones que se establece con el entorno, así como de responder de las consecuencias de cada acción y/o relación.
- Controlar las reacciones emotivas y la impulsividad –tanto en circunstancias normales como bajo presión y estrés- y regular la propia conducta según criterios.
- Manejar adecuadamente las relaciones interpersonales y trabajar con los demás, usando técnicas de comunicación adecuadas y manifestando las opiniones o criterios de manera efectiva y resolutiva.
- Presentar dedicación, constancia y tenacidad en el esfuerzo, en especial considerando las posibles limitaciones individuales.
- Aceptar los deberes y obligaciones derivados de las tareas o funciones y de las relaciones que se establecen con el entorno, así como de responder de las consecuencias de cada acción y/o relación.
- Valorar las actitudes que manifiestan los futuros agentes y el grado de adaptación mostrado hacia el profesorado y la asignatura.
- Ubicarse dentro del marco funcional de la institución, integrándose en el equipo de trabajo que le corresponda.
- Usar adecuadamente los cauces previstos para el desarrollo de las tareas y funciones encomendadas (reglamentación, normas de uso y disponibilidad, atribución de funciones en la estructura).
- Mostrar en todo momento una actitud de respeto a los procedimientos y normas internas de funcionamiento del cuerpo de Policías Locales.
- Interpretar y ejecutar con diligencia e iniciativa las instrucciones recibidas y responsabilizarse del trabajo asignado, comunicándose eficazmente con la persona adecuada en cada momento.
- Asistir puntualmente al puesto de trabajo, disfrutando de los descansos permitidos y no abandonando la actividad antes de lo establecido sin motivos debidamente justificados y comunicados a las personas responsables.
- Organizar su propio trabajo de acuerdo con las instrucciones recibidas y con los procedimientos establecidos, con criterios de productividad, seguridad y calidad.

- Demostrar un buen hacer profesional, cumpliendo las tareas asignadas en orden de prioridad y en un tiempo límite razonable, siendo receptivo a las consideraciones y observaciones que se hagan.

## **5.- PLAN DE TUTORÍA**

La Academia Canaria de Seguridad asignará un instructor a cada estudiante para servirle de punto de referencia y orientación permanente.

La Academia Canaria de Seguridad informará al profesorado sobre el tipo de orientaciones que se quiere dar a cada título, procurando garantizar, de esta manera, que la formación que reciban los futuros y futuras policías, sea coincidente con la filosofía que recoge el presente documento.

Para ello, la Academia Canaria de Seguridad, presenta un modelo de Programación a la que se debe ajustar el desarrollo de cada uno de los títulos expuestos.  
(Se anexa)

## **6.- PLANIFICACIÓN DE LOS TÍTULOS.**

En la planificación de los Títulos se realiza una propuesta sobre los Módulos de carácter profesional que deben considerarse en cada uno de ellos, garantizando de esta manera que las competencias profesionales, personales y sociales estén incluidas. La propuesta recoge siete títulos de carácter genérico y de especialización, un título que debe desarrollar y demostrar el futuro agente (socialización interna) y un último de Formación en Centros de Trabajo.



<b>TEMARIO CURSO BÁSICO</b>		
<b>TÍTULO</b>	<b>MÓDULOS</b>	<b>Horas</b>
<b>Intervención Policial</b>	41. Defensa policial operativa.	34h
	42. Conocimiento, uso, destreza y seguridad con arma reglamentaria. Tiro policial 43. Casuística de operativa policial (custodia edificios e instalaciones, aviso artefactos explosivos, protección y escolta de autoridades, Intervención en grandes concentraciones de masas ...)	28 h 34 h
	44. Recepción denuncias 45. Pautas de comportamiento policial	10 h 4 h
<b>Organización y administración</b>	46. Símbolos institucionales de Canarias.	3h 30 min
	47. Medidas coactivas, ordenanzas y bandos: Urbanismo, Consumo, Medio Ambiente, Espectáculos públicos. Actividades ilícitas en las vías y espacios públicos	6 h
	48. Animales exóticos y potencialmente peligrosos	7 h 30 min
<b>Policía de Protección</b>	49. Protección a las víctimas de delitos.	3h 30min
	50. Protocolos de actuación ante las víctimas de violencia de género	14 h
	51. Actuaciones policiales con menores.	21 h
	52. Actuación policial en accidentes de seguridad laboral	7 h
	53. Intervenciones policiales con colectivos en riesgos de exclusión.( indigentes, drogadicción, ...)	10h 30min
	54. Atención y protección a las víctimas de los malos tatos.	10h 30min
	55. Inmigración.	10h
	56. Violencia en el ámbito familiar(padres/madres-hijos/hijas; hijos/hijas-padres/madres)	14 h
	57. Homofobia y transfobia	10h 30min
	58. Seguridad ciudadana	10h 30min
<b>Tráfico y seguridad vial</b>	59. Ilícitos penales en internet	7 h
	60. Delitos de odio y discriminación	7 h
	61. Realización de informes policiales: atestados: Informe de apreciación	26 h
	62. Ordenar , señalizar y dirigir el tráfico	6 h teoría + 23 prácticas
	63. Aparatos de medidas y control (sonómetro, etilometro, radar, ...)	34 h
	64. Riesgos generales en vías urbanas y travesías. Transporte de mercancías	10 h
	65. Transporte de mercancías peligrosas	10 h
	66. Conducción Segura	10h y 30 min
<b>Sociedad</b>	67. Tipos de conflictos	7 h
	68. Técnicas de resolución de conflictos.	10 h 30 min
	69. Relaciones Sociales	10 h 30 min
	70. Autorregulación y actuación interpersonal.	24 h 30 min
<b>Emergencias</b>	71. Actuaciones en accidentes de tráfico	2 h
	72. Primeros auxilios acuáticos	24 h
	73. Actuación en casos de incendio.	4h 30min
	74. Planes de emergencia y seguridad.	19 h
	75. Técnicas asistenciales de urgencias: DEA/Primeros auxilios.	20 h
<b>Competencia Genérica</b>	76. Herramientas informáticas aplicadas a la tarea policial: SIGESCA	18 h
	77. Inglés policial	21 h
	78. Telecomunicaciones radiofónicas	7 horas
	79. Mantenimiento físico	37h 30 min
<b>FCT</b>	80. Formación en Centros de trabajo	120 horas

## **7.- TÍTULO DE SOCIALIZACIÓN INTERNA Y AUTORREGULACIÓN**

La propuesta para este título es que sea eliminatorio. Es un título que debe desarrollar y demostrar el futuro/futura agente. No obstante, y considerando el marco teórico expuesto con anterioridad, el título “sociedad” será el primero en desarrollarse, por lo que a través de éste se les dotará de las herramientas y habilidades cognitivo-emocionales que son claves para el éxito o rendimiento laboral, y para el adecuado ajuste y adaptación al puesto de trabajo, con el fin de que este se desarrolle convenientemente.

Cada uno de los futuros y futuras agentes tendrá asignado un instructor que recogerá el grado de desarrollo de los indicadores que se propone deben presentar.

No podrá superar el Curso Básico aquel/aquella agente que no logre superar este título, independientemente de la superación del resto de títulos.

## **8.- FORMACIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO**

La Formación en el centro de Trabajo (FCT) es un módulo de carácter práctico, forma parte del diseño curricular del Curso de Formación Básica y no se encuentra asociado a una unidad de competencia en particular sino que atiende a la globalidad del curso o competencia general. Así mismo, este módulo tiene lugar en un contexto laboral real y supone la oportunidad de transferir lo aprendido en el proceso formativo al puesto de trabajo que va a desempeñar, además de conocer el sistema organizativo y funcional y los recursos disponibles en su centro de trabajo.

Con la FCT se persigue complementar la cualificación de la competencia profesional adquirida en los restantes módulos de formación, comprobar la competencia requerida en el empleo de policía que no puede valorarse de forma ordinaria, por exigir situaciones reales de producción y conocer la dinámica organizativa y funcional y los recursos disponibles en el centro de trabajo, a fin de facilitar su adaptación profesional.

El módulo FCT tiene una duración de 120 horas y corresponderá con el horario de la jornada laboral. Su realización se llevará a cabo en las Jefaturas o Instalaciones policiales o centros policiales o de emergencias de los distintos Municipios objeto de la

convocatoria. Se accederá a la FCT al término de la finalización y evaluación positiva de los siete títulos de carácter genérico y de especialización que forman parte del programa formativo.

En todo este periodo, el alumnado contará con la ayuda y asesoramiento de dos tutores/tutoras: uno perteneciente al centro donde desempeña su trabajo (tutor/a FCT) y otro perteneciente a la Academia Canaria de Seguridad (Tutor/a ACS). Dichos tutores/as mantendrán una línea de coordinación, colaboración y cooperación para el seguimiento del futuro agente.

Al finalizar el periodo de Prácticas, el alumnado deberá entregar una Memoria que se ajustará al contenido que la Academia facilitará previamente.

Tanto el periodo de prácticas como la memoria deben ser evaluados como Aptos para superar la FCT.

## **9.- LA PLANIFICACIÓN TEMPORAL DEL RECORRIDO FORMATIVO**

Falta por concretar. Dependerá de los contenidos/módulos y de la profundidad de éstos. Se decidirá una vez se recojan las propuestas realizadas que deben ajustarse a la plantilla de programación propuesta. Debemos asegurar que esté garantizada la Competencia general y las competencias profesionales, personales y sociales de cada uno de los títulos.

## **10.- SISTEMA DE CALIFICACIONES**

Con carácter general, el sistema de calificaciones se expresará mediante calificación numérica.

Los resultados obtenidos por el estudiantado en cada uno de los títulos se calificarán en función de la siguiente escala numérica de 0 a 10.

En cada uno de los siete títulos de carácter genérico y de especialización, es necesaria la calificación de un 5. A excepción del Conocimiento, uso, destreza y seguridad con arma reglamentaria: Tiro policial, que será calificado como apto/no apto.

En el título que se debe desarrollar y demostrar durante todo el curso y que se evaluará tanto en horario lectivo como no lectivo: debe ser calificado por encima de un 5. Este título se considera eliminatorio y estará vinculado al aprobado general.

En la Formación en Centros de Trabajo debe tener una calificación de apto, y finalizará con la presentación de una memoria que será evaluada y cuya nota será tomada en cuenta para la superación de este título

Para conseguir la certificación del Curso Básico, es necesario aprobar todos los títulos y conseguir la calificación de apto en la FCT. Se podrá realizar nota media una vez cumplidos estos requisitos.



## **ANEXO II**



- *Actividad individual.*

“Imagine que usted es el único responsable de la selección de agentes que deben trabajar en su equipo como miembros de la Policía Local”.

Según su criterio:

¿Qué características personales básicas debe reunir el candidato para un buen desempeño profesional?

Enumere al menos cinco:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

- *Actividad grupal.*

Formar grupos. Nombrar un secretario que tomará nota para la puesta en común.

*a) Cada uno va a decirle a los otros las características que ha reseñado a nivel individual.*

*b) En grupo se seleccionarán las tres que consideren básicas y que desean exponer en la Puesta en Común.*

- *Puesta en común*

**Cuadro 1. Instrumento de medida aplicado a los jefes y mandos de policía local de Canarias para investigar y conocer las características personales y socio-emocionales que deben reunir una agente de policía eficaz en su desempeño profesional.**





A cumplimentar por el mando que selecciona

Nº de placa del agente seleccionado.....

DIMENSIONES	N	MB	B	M	A	MA	EX
<ul style="list-style-type: none"> <li>1.- ACTITUDES (querer hacer) .- Saber escuchar, implicación, proactivo, predispuesto, humilde, buen profesional, respecto hacia el ciudadano, compañeros y jefes, espíritu de sacrificio y superación, ser disciplinado.</li> </ul>							
<ul style="list-style-type: none"> <li>2.- EMPATÍA (querer hacer) .- Habilidades sociales, ser accesible, ponerse en el lugar del otro.</li> </ul>							
<ul style="list-style-type: none"> <li>3.- FORMACIÓN (saber) .- Formación personal y profesional.</li> </ul>							
<ul style="list-style-type: none"> <li>4.- SER PERSONA (poder hacer) .- Ser íntegro, sentido común, equilibrado, honrado, capacidad de autocontrol.</li> </ul>							
<ul style="list-style-type: none"> <li>5.- APTITUDES (poder hacer) .- Condiciones psico-físicas adecuadas</li> </ul>							
<ul style="list-style-type: none"> <li>6.- VOCACIÓN (querer y poder hacer) .- Espíritu de sacrificio y superación.</li> </ul>							
<ul style="list-style-type: none"> <li>Suma Total</li> </ul>							

N=nada

MB=Muy bajo

B=Bajo

M=Medio

A=Alto

MA=Muy Alto

EX=Excelente



- **Referencia:**

- **Isla:**
- **Jornada:**

- **Municipio:**

- **Edad:**

- **Género:**

- **Años de servicio:**



# MOLDES

Apellidos y nombre

Sexo:  Varón  Mujer      Edad        Fecha  /  /

Centro / Entidad

Curso / Puesto

## INSTRUCCIONES

El siguiente cuestionario te puede ayudar a conocerte mejor y a orientarte en la vida. Se trata de que expreses tu modo habitual de pensar y de reaccionar ante las situaciones. Para ello has de indicar en cada frase tu *nivel o grado de acuerdo*, rodeando los números del ① al ⑤ en tu hoja de respuestas según el siguiente criterio:

Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni una cosa ni la otra	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

- Rodearás el ① cuando no exista *ninguna* coincidencia entre lo que se dice y cómo eres tú en realidad.
- Rodearás el ⑤ cuando exista *total* coincidencia entre lo que se dice y cómo eres tú.
- Cuando las coincidencias sean moderadas, deberás rodear el número más adecuado entre ② y ④.



Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni una cosa ni la otra	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

A		Ante muchas situaciones de la vida... o bien cuando voy a encontrarme con una situación nueva, estimulante, donde hay dificultades, pero también posibilidades para cualquier cosa...					
1	<b>Anticipo peligros o problemas:</b> Tiendo a imaginar peligros, problemas o fracasos, exagerando lo que me puede ocurrir.	1	2	3	4	5	1
2	<b>Reflexiono y analizo:</b> Tiendo a analizar la situación con calma, imaginando lo bueno y lo malo con que me puedo encontrar.	1	2	3	4	5	2
3	<b>Anticipo éxitos:</b> Tiendo a imaginar las posibles ventajas y éxitos que puedo conseguir.	1	2	3	4	5	3
4	<b>Me preocupo pensando:</b> Tiendo a preocuparme con anterioridad o mucho tiempo antes, dándole vueltas y vueltas, queriendo estar seguro de poder controlar lo que voy a hacer.	1	2	3	4	5	4
5	<b>Busco el lado positivo:</b> Tiendo a fijarme en el lado positivo que pueda encontrarme, a pesar de lo negativo que pueda ver o encontrar.	1	2	3	4	5	5
6	<b>Imagino mucho esfuerzo:</b> Tiendo a imaginar y hacérseme duro todo el trabajo y el esfuerzo que me supone tener que meterme en una situación o actividad.	1	2	3	4	5	6
7	<b>Preveo mi estado de ánimo:</b> Procupo pensar en cómo tener serenidad y no ponerme nervioso a la hora de actuar.	1	2	3	4	5	7
8	<b>Me tambaleo ante lo que me propongo:</b> Me veo incapaz y me desmoralizo pensando que no voy a conseguir lo que me propongo.	1	2	3	4	5	8
9	<b>Razono mi distanciamiento:</b> Me doy argumentos o razones para evitar intervenir o actuar.	1	2	3	4	5	9
10	<b>Actúo directamente:</b> Me meto en las situaciones sin estar reflexionando o analizando lo que voy a hacer.	1	2	3	4	5	10
11	<b>Imagino dificultades por parte de los otros:</b> Me imagino que la gente me creará problemas o me fastidiará cuando menos lo espere.	1	2	3	4	5	11
12	<b>Analizo lo absurdo de las cosas:</b> Tiendo a analizar y a reflexionar sobre lo que hay detrás de las cosas y de las personas y al final termino viendo todo absurdo o ridículo.	1	2	3	4	5	12
13	<b>Me convenzo para actuar:</b> Procupo descubrir razones y convencerme para meterme con ganas en esa situación, a pesar de las dificultades.	1	2	3	4	5	13
14	<b>Tengo fe en conseguir lo que me propongo:</b> Pienso que tengo capacidades para resolver las situaciones que me encuentre.	1	2	3	4	5	14
15	<b>Me animo:</b> Me doy ánimos para intervenir o me imagino las consecuencias positivas para superar las dificultades.	1	2	3	4	5	15
16	<b>Imagino la buena voluntad de la gente:</b> Tiendo a pensar que me encontraré con gente agradable que me ayudará o me hará sentir bien.	1	2	3	4	5	16
17	<b>Aspiro a lo máximo:</b> Tiendo a imaginar, de manera exagerada, que voy a conseguir algo muy destacable, aunque después me suele pasar que no llego a alcanzarlo.	1	2	3	4	5	17
18	<b>Calculo mal el tiempo disponible:</b> Suelo pensar que tengo tiempo suficiente y no me altero, pero luego resulta que llego tarde o me falta tiempo.	1	2	3	4	5	18

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE





Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni una cosa ni la otra	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

19	<b>Doy por supuesto que todo está controlado:</b> Me falta precisión y amarre en lo que hago, pues suelo creer que lo que estudio, trato, negocio o trabajo está suficientemente dominado, pero luego quedan muchos cabos sin atar.	1 2 3 4 5	19
20	<b>Me surgen muchas cosas y comienzo a dudar:</b> Se me suelen ocurrir muchas ideas y alternativas, me decido por una, luego por otra, más tarde por otra... Total, me lleno de confusión e indecisión.	1 2 3 4 5	20
21	<b>Espero mucho:</b> Tiendo a esperar que voy a encontrarme algo maravilloso, me imagino todo extraordinario, pero después no es así y me decepciono.	1 2 3 4 5	21
22	<b>Considero el lado negativo:</b> Tiendo a fijarme en el lado negativo a pesar de lo positivo que pueda ver en las cosas y situaciones.	1 2 3 4 5	22
23	<b>Soy detallista y crítico:</b> Tiendo a analizarlo todo, a buscar explicaciones, a desmenuzar y a ser crítico con lo que ocurre.	1 2 3 4 5	23
24	<b>Tiende a no sentir:</b> Tiendo a ser espectador, a no implicarme, a ver las cosas de manera fría y distante, sin grandes emociones.	1 2 3 4 5	24
25	<b>Me implico y me desinflo:</b> Con mi fantasía me meto con mucho entusiasmo en las situaciones y, pronto, en la realidad, me desanimo.	1 2 3 4 5	25
26	<b>Espero poco:</b> Tiendo a no entusiasmarme demasiado con lo que me voy a encontrar, más bien procuro quitarle valor o importancia antes de que ocurra.	1 2 3 4 5	26
27	<b>Me imagino lo peor:</b> Mi mente suele estar pendiente, en alerta, y tiendo a imaginar que me va a ocurrir algo desagradable o desastroso.	1 2 3 4 5	27
28	<b>Estudio y planifico:</b> Tiendo a ver con serenidad todas las condiciones y soluciones posibles de las situaciones en que voy a meterme o estoy metido.	1 2 3 4 5	28
29	<b>No me planteo nada:</b> Tiendo a estar tranquilo, esperando que las cosas ocurran como tengan que ocurrir.	1 2 3 4 5	29
30	<b>Me imagino lo mejor:</b> Tiendo a imaginar que me va a ocurrir algo agradable o exitoso.	1 2 3 4 5	30
31	<b>No puedo evitar preocuparme:</b> Con anterioridad, o mucho tiempo antes de cualquier situación, el pensamiento se me acelera, me surgen preguntas, imágenes e ideas, preocupándome hasta poder controlar lo que voy a hacer.	1 2 3 4 5	31
32	<b>Me centro en las ventajas:</b> Tiendo a fijarme más en las ventajas que en los inconvenientes y procuro descubrir algo útil o agradable, aunque sepa que existen problemas.	1 2 3 4 5	32
33	<b>Imagino todo el recorrido que falta:</b> Me imagino que es tanto lo que falta y tanto lo que hay que hacer que se me quitan las ganas de meterme o de continuar en una actividad o trabajo.	1 2 3 4 5	33
34	<b>Me preparo ante lo imprevisto:</b> Procuro imaginar los momentos difíciles para después no alarmarme y decirme a mí mismo que esté tranquilo.	1 2 3 4 5	34
35	<b>Dudo de mí y me comparo con otros:</b> Tiendo a pensar que no tengo capacidades o carácter para resolver las situaciones. O si no, pienso que otros son más capaces que yo.	1 2 3 4 5	35
36	<b>Me convengo para no actuar:</b> Me digo: "Si no fuera por tal o cual inconveniente, yo actuaría o me metería, pero así no...".	1 2 3 4 5	36

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE 



Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni una cosa ni la otra	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

37	<b>Me decido y me implico:</b> Me meto en las situaciones sin estar reflexionando o analizándolas. Simplemente, me meto y las vivo.	1 2 3 4 5	37
38	<b>Chocaré con la gente:</b> Pienso que me encontraré con los intereses o las malas intenciones de los demás y no podré estar tranquilo porque habrá gente que siempre me creará conflictos.	1 2 3 4 5	38
39	<b>Descubro el engaño y la falsedad de las cosas:</b> Tiendo a analizar y a reflexionar sobre lo que hay detrás de la realidad y al final termino viendo falsa ilusión, simples sueños, pura mentira.	1 2 3 4 5	39
40	<b>Me convenzo para implicarme:</b> Procuero convencerme para meterme con interés en esa situación o me digo: "Esto lo hago aunque no me apetezca".	1 2 3 4 5	40
41	<b>Valoro mis capacidades y me comparo positivamente:</b> Pienso que tengo capacidades para resolver las situaciones con que me encuentre y que puedo tener tanto o más éxito que los demás.	1 2 3 4 5	41
42	<b>Me doy ánimos:</b> Me doy ánimos diciéndome cosas como: "Piensa en los resultados" o "Aunque no me apetezca o encuentre dificultades, poco a poco se me hará más fácil", o también "Ánimo que ya falta menos".	1 2 3 4 5	42
43	<b>Me parece que congeniaré con la gente:</b> Pienso que lo pasaré bien porque encajaré con los intereses o los comportamientos de los demás.	1 2 3 4 5	43
44	<b>Aspiro a lo ideal:</b> Pienso, de forma exagerada y poco realista, en conseguir mis proyectos o deseos, aunque después se me viene todo abajo.	1 2 3 4 5	44
45	<b>Pospongo lo que tengo que hacer:</b> Suelo pensar que tengo tiempo suficiente, así dejo mis trabajos y obligaciones para después. Luego resulta que se me amontona todo o no cubro lo que tengo que hacer.	1 2 3 4 5	45
46	<b>Creo que lo hecho es suficiente:</b> Suelo creer que es suficiente con echar un vistazo o ir por encima en lo que tengo que hacer, estudiar, trabajar o tratar. Sin embargo, luego me doy cuenta de que faltaban muchos detalles por revisar y amarrar.	1 2 3 4 5	46
47	<b>Me genero muchas dudas:</b> Suelo darle muchas vueltas a las cosas y se me ocurren muchas ideas, pero luego no sé por cuál decidirme.	1 2 3 4 5	47
48	<b>Espero cosas extraordinarias:</b> Tiendo a pensar o a decir: "Va a ser maravilloso...". Luego no es así y me decepciono.	1 2 3 4 5	48
49	<b>Me fijo en lo negativo:</b> Tiendo a fijarme en los fallos o en lo que puede ser perjudicial, aunque todo parezca ser muy atractivo.	1 2 3 4 5	49
50	<b>Pienso mucho las cosas:</b> Tiendo a querer comprenderlo todo, a buscar explicaciones, a darle muchas vueltas a las cosas. Se puede decir que pienso más que actúo o vivo.	1 2 3 4 5	50
51	<b>Tiendo a desconectar mis sentimientos:</b> Tiendo a no implicarme, a ver las cosas sin apasionamiento, a no gozar ni sufrir.	1 2 3 4 5	51
52	<b>Me entusiasmo y me desanimo:</b> Con la ilusión de mis ideas y proyectos, me implico en las situaciones una y otra vez pero, pronto, una y otra vez, pierdo el interés.	1 2 3 4 5	52
53	<b>No pongo interés en lo que va a venir:</b> Tiendo a no entusiasmarme demasiado con lo que me voy a encontrar, más bien suelo decir: "¡Total, para qué! Nada merece la pena...".	1 2 3 4 5	53

NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE





Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni una cosa ni la otra	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

<b>B</b> Después de muchas situaciones de la vida, en general... o bien, después de hacer algo o después de que me ocurra algo, suelo hacer valoraciones reaccionando así:							
54	<b>Sólo veo malos resultados:</b> Cuando valoro lo que he hecho o lo que he obtenido, tiendo a ver sólo inconvenientes, desgracias y fracasos, o, al menos, algo que me lleva a decir: "¡Mal, muy mal!".	1	2	3	4	5	54
55	<b>Me fijo en lo malo:</b> Aunque haya conseguido cosas positivas, tiendo a fijarme en los fallos o inconvenientes.	1	2	3	4	5	55
56	<b>Sólo me fijo en lo bueno:</b> Tiendo a fijarme en todo lo bueno que hago o que me encuentro, a pesar de que haya fallos e inconvenientes.	1	2	3	4	5	56
57	<b>Busco soluciones en el desencanto:</b> Tiendo a buscar alternativas y soluciones aun en los casos más duros y penosos.	1	2	3	4	5	57
58	<b>Me centro en lo que me falta:</b> Tiendo a fijarme más en lo que me queda por conseguir o en lo que no tengo que en lo que he conseguido o poseo.	1	2	3	4	5	58
59	<b>Deseo y no puedo:</b> Me suelo apegar a lo que no puedo conseguir o a lo que me crea problemas, sin ser capaz de renunciar a ello.	1	2	3	4	5	59
60	<b>Me confirmo en el desencanto:</b> Tiendo a comprobar que después de que ocurran, las cosas no son tan brillantes como cabría esperar, tendiendo a decir "Ya lo decía yo, ¡al final nada!"	1	2	3	4	5	60
61	<b>Sólo me fijo en lo negativo:</b> Tiendo a valorar mal lo que hago o lo que me encuentro, pues sólo veo fallos e inconvenientes.	1	2	3	4	5	61
62	<b>Me fijo en lo negativo aunque haya cosas positivas:</b> A pesar de llegar al final o conseguir ciertos logros, tiendo a mostrar mi insatisfacción porque las cosas no son como creo que deben ser.	1	2	3	4	5	62
63	<b>Me fijo más en lo que he conseguido:</b> Tiendo a fijarme con satisfacción en lo que he logrado, más que en los fallos o inconvenientes.	1	2	3	4	5	63
64	<b>Transformo las desgracias en bienes:</b> Tiendo a buscarle algún sentido positivo a los desengaños, reveses o infortunios.	1	2	3	4	5	64
65	<b>Me fijo en lo que no he conseguido:</b> Tiendo a fijarme más en lo que no he logrado o no tengo que en lo que he conseguido o poseo.	1	2	3	4	5	65
66	<b>Deseo y no puedo:</b> Me cuesta renunciar a lo que quiero, aunque sé que eso no es posible o que me crea conflictos el seguir manteniéndolo.	1	2	3	4	5	66
67	<b>No debo esperar:</b> Tiendo a ver que las cosas al final terminan mal o no son tan buenas, tal como yo ya suponía.	1	2	3	4	5	67

**NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE** 



Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni una cosa ni la otra	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

**C** Después de muchas situaciones de la vida, en general..., o bien después de hacer algo o que me ocurra algo, suelo buscar explicaciones...

#### CUANDO LAS COSAS ME SALEN MAL

68	<b>Debido a mi falta de cualidades:</b> Si fallo, fracaso o me salen las cosas mal, suelo pensar que es debido a mi falta de habilidades, a mi carácter o a que soy así.	1 2 3 4 5	68
69	<b>Debido a mi falta de esfuerzo:</b> Si fallo, fracaso o me salen las cosas mal, suelo pensar que es debido a mi falta de esfuerzo, a no haber trabajado más.	1 2 3 4 5	69
70	<b>Debido a mi temperamento:</b> Si fallo, fracaso o me salen las cosas mal, suelo pensar que es debido a que me pongo nervioso y no me controlo.	1 2 3 4 5	70
71	<b>Debido a mis estrategias:</b> Si fallo, fracaso o me salen las cosas mal, suelo pensar que es debido a que no utilicé el procedimiento o medio adecuado.	1 2 3 4 5	71
72	<b>Debido a la actitud o comportamiento de otros:</b> Si fallo, fracaso o me salen las cosas mal, suelo pensar que es debido a que hay personas que me perjudican o que no me ayudan.	1 2 3 4 5	72
73	<b>Debido a cosas que uno no sabe:</b> Si fallo, fracaso o me salen las cosas mal, suelo pensar que es debido al destino, a la mala suerte o a fuerzas que están en contra de mí.	1 2 3 4 5	73

#### CUANDO LAS COSAS ME SALEN BIEN

74	<b>Debido a mis cualidades:</b> Si acierto, tengo éxito o me salen las cosas bien, suelo pensar que es debido a mis habilidades, a mi carácter o a que soy así.	1 2 3 4 5	74
75	<b>Debido a mi esfuerzo:</b> Si acierto, tengo éxito o me salen las cosas bien, suelo pensar que es debido a mi esfuerzo, a haber trabajado.	1 2 3 4 5	75
76	<b>Debido a mi temperamento:</b> Si acierto, tengo éxito o me salen las cosas bien, suelo pensar que es debido a que estoy sereno y me controlo.	1 2 3 4 5	76
77	<b>Debido a mis estrategias:</b> Si acierto, tengo éxito o me salen las cosas bien, suelo pensar que es debido a que utilicé el procedimiento o medio adecuado.	1 2 3 4 5	77
78	<b>Debido a la actitud o comportamiento de otros:</b> Si acierto, tengo éxito o me salen las cosas bien, suelo pensar que es debido a que hay personas que me benefician o que me ayudan.	1 2 3 4 5	78
79	<b>Debido a cosas que uno no sabe:</b> Si acierto, tengo éxito o me salen las cosas bien, suelo pensar que es debido al destino, a la buena suerte o a fuerzas que están a favor de mí.	1 2 3 4 5	79

**NO SE DETENGA, CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE** 

LA PÁGINA SIGUIENTE



Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni una cosa ni la otra	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

<b>D</b> Cuando me encuentro con situaciones desagradables, fracasos o frustraciones..., suelo reaccionar de distintas maneras...							
<b>80</b>	<b>Desvío la atención:</b> Cuando me encuentro con algo que me afecta, procuro no atender, no darle vueltas, no darle importancia.	1	2	3	4	5	<b>80</b>
<b>81</b>	<b>Busco razones:</b> Cuando me encuentro ante mis propios fallos, procuro justificarlos, dando argumentos y razones a mí o a los demás.	1	2	3	4	5	<b>81</b>
<b>82</b>	<b>Expreso sentimientos opuestos:</b> Cuando me encuentro con algo que me afecta procuro reaccionar como si no me afectara, expresando incluso sentimientos contrarios, de valentía ante el miedo, de alegría ante las molestias, etc.	1	2	3	4	5	<b>82</b>
<b>83</b>	<b>Descargo mis sentimientos en otras situaciones:</b> Cuando me encuentro con algo que me afecta, me enfada o me molesta, procuro reaccionar descargándome en otras personas o situaciones.	1	2	3	4	5	<b>83</b>
<b>84</b>	<b>Procuro olvidarlo:</b> Cuando me encuentro ante mis propios fallos, procuro no atender, haciendo como si no existieran, tratando de olvidarlos.	1	2	3	4	5	<b>84</b>
<b>85</b>	<b>Procuro imaginar:</b> Cuando me encuentro con algo que me afecta, que me hace enfadar, procuro imaginar situaciones contrarias donde yo puedo vencer y vengarme.	1	2	3	4	5	<b>85</b>
<b>86</b>	<b>Procuro encauzar:</b> Cuando me encuentro ante un fracaso o con algo que me afecta, procuro buscar posibles salidas que me puedan ayudar o que puedan ser útiles a los demás.	1	2	3	4	5	<b>86</b>
<b>87</b>	<b>Procuro desconectar:</b> Cuando me encuentro ante un fracaso o con algo que me afecta, procuro desconectarme de todo y encerrarme en mí mismo.	1	2	3	4	5	<b>87</b>

**FIN DEL CUESTIONARIO.  
POR FAVOR, COMPRUEBA QUE HAS  
CONTESTADO A TODAS LAS FRASES.**

**Madrid • Barcelona • Bilbao • Sevilla • Zaragoza**



**[www.teaediciones.com](http://www.teaediciones.com)**



## INSTRUCCIONES

Por favor no escriba nada en este Cuadernillo. Marque todas sus contestaciones en la Hoja de respuestas que se le ha proporcionado.

Escriba su nombre, edad y sexo en la cabecera de la Hoja de respuestas.

A continuación encontrará una serie de frases que describen ciertos comportamientos, creencias o sentimientos. Lea cada una de ellas con atención y marque la alternativa (A a E) que refleje mejor su forma de pensar o actuar. Señale:

- A** si la frase es completamente falsa en su caso, si está **en total desacuerdo** con ella.
- B** si la frase es frecuentemente falsa, si está **en desacuerdo** con ella.
- C** si la frase es tan cierta como falsa, si no puede decidirse, o si se considera **neutral** en relación con lo que se dice en ella.
- D** si la frase es frecuentemente cierta, si está **de acuerdo** con ella.
- E** si la frase es completamente cierta, si está **totalmente de acuerdo** con ella.

Vea los dos ejemplos (E1 y E2) que vienen aquí debajo y cómo se han contestado.

- |           |   |   |          |   |   |          |
|-----------|---|---|----------|---|---|----------|
| <b>E1</b> | Conduzco a grandes velocidades                | A | <b>B</b> | C | D | E        |
| <b>E2</b> | A la hora de vestir prefiero los tonos claros | A | B        | C | D | <b>E</b> |

La persona que ha contestado a estos ejemplos ha indicado que **está en desacuerdo con** (letra B) que conduzca a grandes velocidades y que es **completamente cierto** (letra E) que prefiere vestir con tonos claros.

Este cuestionario tiene algunas frases «tontas», como por ejemplo, «*nunca he visto a nadie que tenga los ojos azules*». La finalidad de estas frases es detectar si alguien ha contestado distraídamente o se ha equivocado de línea. Por favor, conteste adecuadamente a estas frases.

También hay frases destinadas a detectar si alguna persona trata de dar una imagen excesivamente buena de sí. La prueba resultará invalidada si usted trata de elegir las «*mejores*» respuestas en vez de contestar sinceramente. No se preocupe si alguna frase le parece algo extraña porque no son importantes aisladamente, sino en conjunto.

Trate de responder con sinceridad y rapidez.

**NO EMPIECE HASTA QUE SE LO INDIQUE EL EXAMINADOR**



Autor: Seymour Epstein.  
 Copyright © 2001 by TEA Ediciones, S. A.  
 Prohibida la reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados.  
 Edita: TEA Ediciones, S.A.; Fray Bernardino Sahagún, 24; 28036 Madrid.  
 Printed in Spain, Impreso en España.



- 1 Creo que la mayor parte de las personas tienen buen corazón.
- 2 A veces pienso que cuando quiero con muchas ganas que algo ocurra, puedo estar contribuyendo a impedirlo.
- 3 Cuando tengo mucho trabajo que hacer con fecha límite, pierdo mucho tiempo preocupándome en vez de limitarme a hacerlo.
- 4 Creo que algunas personas tienen la capacidad de leer los pensamientos de los demás.
- 5 Cuando me sucede algo bueno tiendo a pensar que es probable que se compense con algún acontecimiento malo.
- 6 Cuando obtengo un buen resultado en una prueba, lo considero un hecho aislado y no me hace sentir una persona competente de una forma general.
- 7 Creo que hay gente que es capaz de proyectar sus pensamientos e introducirlos en las mentes de otras personas.
- 8 Tiendo a clasificar a los demás entre los que están a mi favor y los que están en mi contra.
- 9 Cuando tengo que hacer tareas pesadas trato de distraerme con pensamientos agradables o interesantes.
- 10 Creo que cuando la gente te trata mal debes comportarte de la misma manera.
- 11 Cuando me entero de que una persona que me gusta me corresponde, me siento muy valioso y capaz de conseguir todo lo que pretenda.
- 12 Cuando me ocurre algo bueno tiendo a pensar que ha sido un golpe de suerte.
- 13 Cuando he tenido un gran susto su recuerdo me vuelve a la mente muchas veces.
- 14 No dejo que las cosas pequeñas me abrumen.
- 15 No creo que la astrología sea capaz de explicar nada.
- 16 Considero que los retos, más que amenazas peligrosas, son oportunidades de probarme y aprender.
- 17 Creo que todo el mundo debería querer a sus padres.
- 18 Acepto muy mal los fracasos.
- 19 No me preocupa en absoluto lo que otros piensen de mí.
- 20 Creo que si tengo pensamientos terribles sobre otras personas se verá afectado su bienestar.
- 21 Paso mucho más tiempo analizando mis fracasos que recordando mis éxitos.
- 22 A veces me irrita la gente que tiene opiniones ilógicas.



- 23 Creo que casi siempre es mejor tomar decisiones firmes que buscar términos medios.
- 24 Si una persona que conozco es convocada a una importante entrevista de trabajo, tiendo a pensar que esa persona siempre sería capaz de conseguir un buen trabajo.
- 25 Soy muy sensible al rechazo.
- 26 He aprendido a no desear las cosas muy intensamente porque generalmente mis deseos no se cumplen.
- 27 La mayoría de las aves pueden correr más velozmente que cuando vuelan.
- 28 Creo que la luna o las estrellas pueden influir sobre los pensamientos de las personas.
- 29 Si al hablar a un grupo yo dijera una tontería, lo consideraría como una anécdota y no le daría importancia.
- 30 Cuando me enfrento a una gran carga de trabajo pendiente, pienso que nunca seré capaz de acabarlo y me dan ganas de abandonarlo.
- 31 Cuando me ocurre algo malo tiendo a pensar que es probable que me ocurran más cosas malas.
- 32 La más ligera señal de desaprobación es capaz de abatirme.
- 33 No he conseguido aprender a leer.
- 34 Si hago un gran esfuerzo y fracaso, me produce tanta frustración que rara vez pongo todo mi empeño en conseguir algo.
- 35 Creo que la mayor parte de la gente sólo se interesa por sus propios asuntos.
- 36 Me preocupa mucho lo que los demás piensan de mí.
- 37 Cuando me doy cuenta de que he cometido un error, suelo actuar de forma inmediata para corregirlo.
- 38 Si obtengo un resultado malo en un examen importante lo considero un fracaso total y pienso que no conseguiré triunfar en la vida.
- 39 Creo que puedo conseguir que algo ocurra si lo deseo con suficiente intensidad.
- 40 Confío mucho en mis primeras impresiones.
- 41 Cuando me enfrento a una tarea difícil me concentro en pensamientos estimulantes que me ayudan a rendir al máximo.
- 42 Creo que mucha gente que usa gafas vería mejor si se las quitase.
- 43 Creo que algunas personas pueden hacer que piense en ellas sólo con pensar en mí.
- 44 Con frecuencia mi mente se enfrasca en hechos desagradables del pasado.



- 45 Soy ese tipo de persona que prefiere actuar en vez de quedarse pensando o quejándose de la situación.
- 46 Todo problema tiene dos soluciones posibles: una correcta y otra equivocada.
- 47 Creo que en la mayor parte de las situaciones es preferible destacar el lado positivo de las cosas.
- 48 Si una persona conocida tiene éxito en una prueba importante, tiendo a pensar que esa persona tendrá éxito en todo lo que se proponga en la vida.
- 49 No me preocupo demasiado de los problemas sobre los que no puedo hacer nada.
- 50 Durante el último mes, por lo menos una vez me lavé las manos antes de comer.
- 51 Si tengo que hacer algo desagradable, trato de aceptarlo lo mejor posible pensando en los aspectos positivos.
- 52 Si se me da bien un examen importante, lo considero un éxito completo y una prueba de que triunfaré en mi vida.
- 53 Creo en los fantasmas.
- 54 Cuando no consigo los objetivos que me he marcado, lo considero un completo fracaso.
- 55 En este mundo hay dos clases de personas: los triunfadores y los fracasados.
- 56 Si me convocan a una importante entrevista de trabajo, me considero importante y capaz de conseguir un buen trabajo.
- 57 Si no soy capaz de hacer un trabajo perfecto, lo considero un fracaso.
- 58 Cuando hago un examen, generalmente pienso que lo he hecho mucho peor de lo que ha sido en realidad.
- 59 Cuando me ocurre algo favorable, pienso que va a seguir la buena racha.
- 60 Soy tolerante con mis errores porque creo que son una parte necesaria del aprendizaje.
- 61 Cuando me ocurren cosas desagradables trato de olvidarlas enseguida.
- 62 La mayor parte de las personas piensan que soy una persona tolerante y que perdona con facilidad.
- 63 Si no me aceptan en una entrevista de trabajo importante, pienso que no valgo nada y que no seré capaz de encontrar un buen trabajo.
- 64 Cuando no soy capaz de hacer algo bien pero considero que he hecho lo que he podido, no me preocupo lo más mínimo.
- 65 Tiendo a tomarme las cosas de forma personal.
- 66 Tengo por lo menos un amuleto de la suerte.



- 67 Nunca he visto a nadie que tuviese los ojos azules.
- 68 No necesito conseguir resultados fantásticos para considerarme una persona valiosa.
- 69 La gente debería tratar de parecer feliz, con independencia de cuáles sean sus verdaderos sentimientos.
- 70 Rechazo los retos difíciles para evitar la decepción que me produce el no conseguirlos.
- 71 Sólo confío de verdad en mí mismo.
- 72 No me importa que la gente que sabe menos que yo actúe como si fuese superior y me dé consejos.
- 73 Soy muy sensible a las burlas de otros.
- 74 Aunque es cierto que las mujeres en ocasiones llevan pantalones, por regla general no los llevan tan a menudo como los hombres.
- 75 He comprobado que hablar mucho de los éxitos que estoy esperando alcanzar puede contribuir a evitar que se consigan.
- 76 Siempre que me ocurren cosas favorables pienso que lo he merecido.
- 77 Pienso que siempre hay muchas formas incorrectas, y sólo una correcta, de hacer las cosas.
- 78 Paso mucho tiempo pensando en los errores que he cometido, incluso cuando soy consciente de que no puedo hacer nada para corregirlos.

- 79 Me gusta tener éxito en lo que acometo, pero si fracaso no lo tomo como un desastre.
- 80 En algunas ocasiones, cuando estoy cansado o enfermo, tengo ganas de irme a la cama muy temprano.
- 81 Confiar plenamente en otra persona es insensato porque puede hacerte daño.
- 82 Cuando tengo muchas cosas de las que ocuparme suelo hacer un plan y lo respeto al máximo.
- 83 Si una persona a la que quiero me rechaza, me siento abatido y pienso que nunca lograré nada importante en la vida.
- 84 Se puede llegar a morir por no comer.
- 85 Acostumbro a recrearme más en los acontecimientos agradables del pasado que en los desagradables.
- 86 Creo en augurios o presagios; tanto en los buenos como en los malos.
- 87 Cuando alguien me insulta sin razón no me molesta lo más mínimo.
- 88 Cuando algún conocido mío ama a otra persona y es correspondido, pienso que se trata de gente estupenda y que pueden conseguir lo que se propongan.
- 89 Cuando me doy cuenta de que estoy haciendo alguna tarea de forma poco adecuada, me altero tanto que tiendo a hacerla cada vez peor.



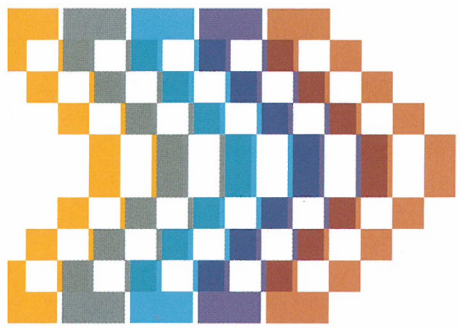
- 90** Trato de aceptar a las personas como son, sin juzgar sus comportamientos.
- 91** Cuando me ocurre alguna cosa desagradable, no permito que me ronde mucho por mi cabeza.
- 92** Si tengo un resultado desfavorable en un examen o una prueba pienso que se trata de una única prueba y no considero que sea una persona incompetente.
- 93** Creo que el criminal será siempre un criminal.
- 94** Creo que algunas personas son capaces de predecir el futuro.
- 95** Creo que cualquier persona que no sea perezosa es capaz de conseguir un puesto de trabajo.
- 96** Cuando he tomado una decisión me cuesta mucho cambiar de opinión.
- 97** No creo en supersticiones de ninguna clase.
- 98** Cuando otras personas cometen errores no me siento alterado sino que trato de afrontar el asunto de una forma constructiva.
- 99** Cuando me enfrento a una situación difícil o a un reto complicado, trato de pensar en el éxito que puedo conseguir y evito pensar en todo lo que puede salir mal.

- 100** Pienso que si hago buenas acciones me ocurrirán cosas favorables.
- 101** Creo en los platillos volantes.
- 102** Trato de esforzarme al máximo en todas las cosas que intento.
- 103** He aprendido por amargas experiencias que no es de fiar la mayor parte de la gente.
- 104** Cuando me enfrento a una situación nueva y desconocida tiendo a pensar en el peor resultado posible.
- 105** Cuando se me presentan de repente sucesos desagradables suelo estudiar cuidadosamente cuál es la mejor forma de enfrentarme a ellos.
- 106** Dos más dos es igual a cuatro.
- 107** Hay dos clases de personas en el mundo: las buenas y las malas.
- 108** Cuando me ocurre algo desgraciado, me acuerdo de todas las cosas tristes que me han ocurrido en el pasado y ello me hace sentir más desgraciado.

**FIN DE LA PRUEBA**

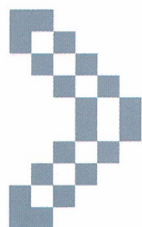
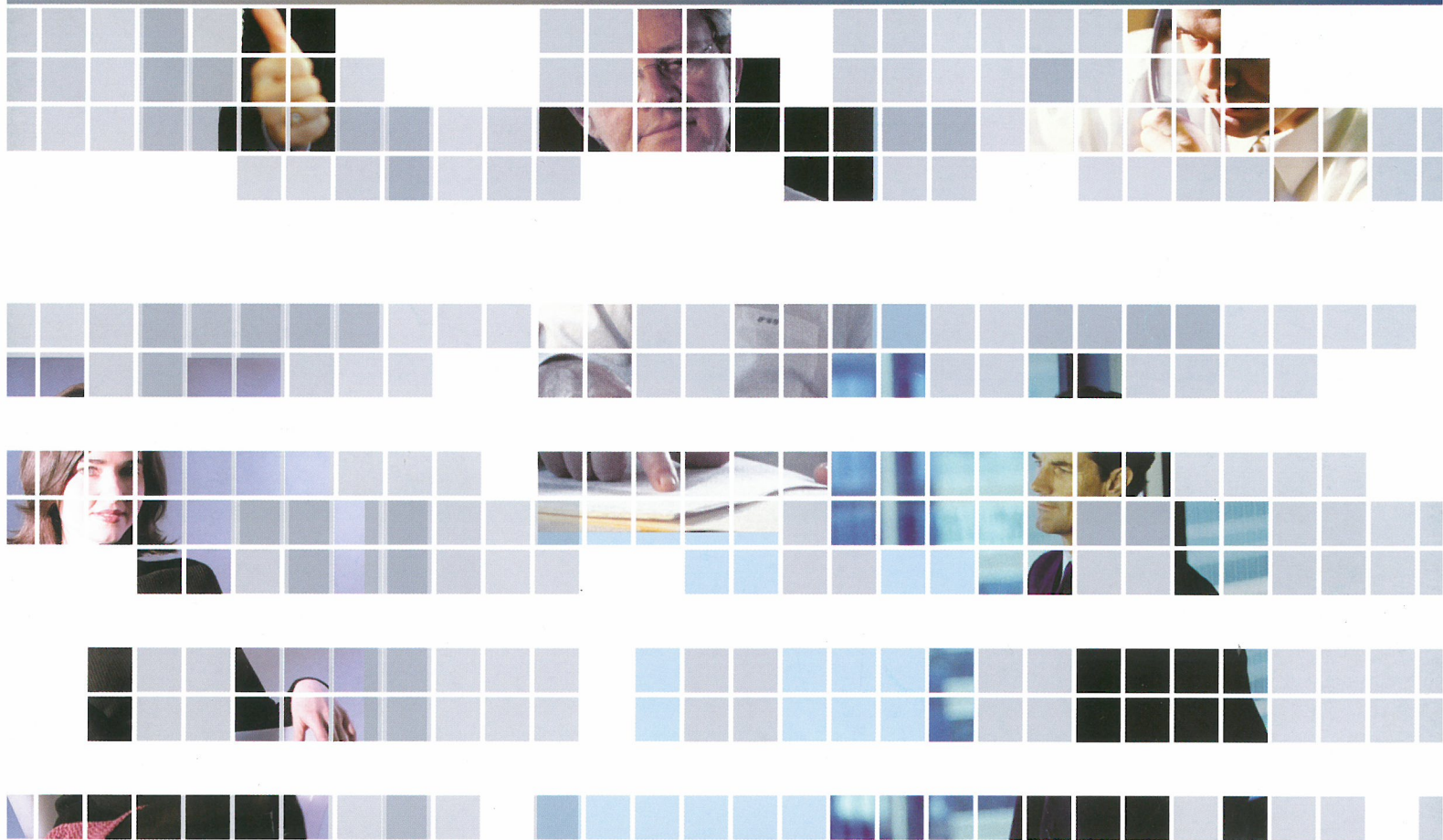
**SI HA TERMINADO  
ANTES DEL TIEMPO CONCEDIDO,  
COMPRUEBE QUE HA CONTESTADO  
A TODAS LAS FRASES**





# compeTEA

D. Arribas y J. Pereña



Cuadernillo



## Instrucciones

A continuación encontrará una serie de afirmaciones sobre diferentes aspectos de su forma de actuar en el trabajo.

En la primera parte, deberá leer atentamente cada frase e indicar con qué **FRECUENCIA** se produce ese comportamiento en Ud. Para ello, marcará en la hoja de respuestas una de las siguientes opciones:

**A** SIEMPRE  
O CASI  
SIEMPRE

**B** A  
MENUDO

**C** RARAS  
VECES

**D** NUNCA  
O CASI  
NUNCA

En la segunda parte se le pedirá su **GRADO DE ACUERDO** con otra serie de comportamientos u **OPINIONES** sobre aspectos relacionados con el trabajo. Para ello, deberá marcar en la hoja de respuestas una de las siguientes opciones en función de su opinión:

**A** TOTALMENTE  
DE ACUERDO

**B** DE  
ACUERDO

**C** EN  
DESACUERDO

**D** EN TOTAL  
DESACUERDO

Conteste a cada frase de forma espontánea, sin demorarse demasiado. No hay respuestas correctas ni erróneas, ya que una conducta puede ser frecuente en unas personas y rara en otras. Igualmente, las personas tienen opiniones diversas sobre multitud de temas, por lo que sea sincero y exprese su punto de vista de modo directo. En este sentido debe saber que el **test cuenta con medidas de control para detectar la falta de sinceridad**, lo que podría provocar la invalidación de sus resultados.

Trate de contestar a todas las frases, sin dejar ninguna en blanco.

**Atienda a las instrucciones del examinador.**

**A** SIEMPRE  
O CASI  
SIEMPRE

**B** A  
MENUDO

**C** RARAS  
VECES

**D** NUNCA  
O CASI  
NUNCA

## ¿Con qué FRECUENCIA se produce cada comportamiento en VD.?

- 1 Doy más importancia a los intereses de la empresa que a los míos.
- 2 Cuando se produce un problema trato de identificar las causas profundas que lo han provocado.
- 3 Me siento a gusto conmigo mismo.
- 4 Evito tratar con los clientes que son muy exigentes.
- 5 Me irrito con bastante facilidad.
- 6 Me cuesta tomar decisiones ante un problema difícil.
- 7 Me encuentro a gusto en situaciones en las que existe un «tira y afloja».
- 8 Antes de tomar decisiones analizo cuidadosamente la información disponible.
- 9 Mantengo la calma ante los retos importantes y los problemas difíciles.
- 10 Trato de centrarme en los aspectos clave sin dejarme distraer por los aspectos secundarios.
- 11 Me esfuerzo por hacerme entender y expresar adecuadamente mis ideas, opiniones o puntos de vista.
- 12 Me gustaría ser la persona encargada de coordinar equipos de trabajo.
- 13 Cuando tengo que hacer varias cosas urgentes me resulta difícil saber por dónde empezar.
- 14 Cuando las cosas van mal no puedo dejar de pensar en ello.
- 15 Soy capaz de adaptar mi forma de tratar a los demás según sus características.
- 16 Se me ocurren muchas ideas para mejorar las cosas o resolver los problemas.
- 17 Tomo la iniciativa a la hora de establecer relaciones.
- 18 Sacrificaría unas vacaciones previamente planificadas si tuviese que ayudar a mi empresa en algún cometido.
- 19 Propongo sugerencias para mejorar las cosas, aunque no me las hayan pedido.



**A**

 SIEMPRE  
O CASI  
SIEMPRE

**B**

 A  
MENUDO

**C**

 RARAS  
VECES

**D**

 NUNCA  
O CASI  
NUNCA

### ¿Con qué FRECUENCIA se produce cada comportamiento en VD.?

- 20 Me atraen las situaciones novedosas y cambiantes, aunque ello implique asumir riesgos.
- 21 Aunque las cosas me salgan mal continúo sin desanimarme.
- 22 Me gustaría que mi trabajo me permitiese conocer gente de otras nacionalidades.
- 23 Termino con éxito las negociaciones que emprendo.
- 24 Cuando estoy solo actúo igual que delante de los demás.
- 25 Cuando un trabajo conlleva asumir un nivel muy alto de responsabilidades me mantengo al margen.
- 26 Cuando voy de un sitio a otro suelo ir por el mismo camino.
- 27 Utilizo argumentos contundentes cuando presento mi punto de vista sobre algo.
- 28 Suelo alcanzar los objetivos que me propongo.
- 29 A mis colaboradores les cuesta entender algunas de las cosas que les comunico.
- 30 Cuando trabajo en equipo me siento responsable de los éxitos y fracasos.
- 31 Me molesta que me contradigan.
- 32 Suelo tener éxito en lo que me propongo.
- 33 Se me da muy bien encontrar soluciones a los problemas que se presentan.
- 34 Aun estando gravemente enfermo, voy al trabajo a cumplir con mis obligaciones.
- 35 Me cuesta entender cómo afectan mis actos a la marcha de la empresa.
- 36 Mis compañeros me elegirían para mediar en los problemas con la empresa o con otros trabajadores.
- 37 Mi trabajo en la empresa no tiene repercusión sobre otros departamentos o actividades.
- 38 He tenido malentendidos por no compartir algunas informaciones con mis compañeros.

**A** SIEMPRE  
O CASI  
SIEMPRE

**B** A  
MENUDO

**C** RARAS  
VECES

**D** NUNCA  
O CASI  
NUNCA

### ¿Con qué FRECUENCIA se produce cada comportamiento en VD.?

- 39 Me cuesta mostrarme seguro de mí mismo.
- 40 Cuando hablo a un grupo de personas, consigo que me entiendan con facilidad.
- 41 Me hago muchas preguntas sobre muchos temas diversos.
- 42 Consigo de la gente lo que quiero.
- 43 Cuando tengo que elegir entre dos alternativas escojo la más provechosa, aunque conlleve asumir riesgos.
- 44 Reconozco cuándo es el mejor momento para invertir en nuevas oportunidades de negocio.
- 45 Me gusta planificar con antelación lo que tengo que hacer.
- 46 Me mantengo firme en el cumplimiento de las decisiones importantes que tomo.
- 47 Me esfuerzo por saber cómo funcionan otros departamentos de la empresa.
- 48 Tengo en mente el nivel de rendimiento y las capacidades de mis colaboradores o compañeros.
- 49 Soy consciente de los efectos que tienen mis acciones sobre los demás.
- 50 Al hablar con un cliente hay que tratar de ver las cosas desde su punto de vista.
- 51 Ante situaciones muy arriesgadas, me bloqueo y me cuesta decidirme.
- 52 En los trabajos en grupo ejerzo un papel preponderante.
- 53 Me gusta probar nuevos caminos o modos de desplazarme de un lugar a otro.
- 54 Analizo el mercado para conocer su evolución e identificar nuevas oportunidades.
- 55 Soy consciente de los retos y desafíos que afectan a mi empresa.
- 56 Evitaría ir a reuniones sociales en las que conociese a pocas personas.
- 57 Cuando aparecen situaciones difíciles las afronto como retos a superar.
- 58 Siento que la gente no me entiende cuando hablo.



**A** SIEMPRE  
O CASI  
SIEMPRE

**B** A  
MENUDO

**C** RARAS  
VECES

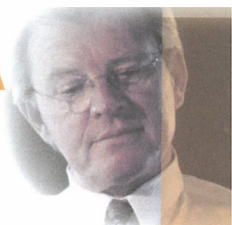
**D** NUNCA  
O CASI  
NUNCA



### ¿Con qué FRECUENCIA se produce cada comportamiento en VD.?

- 59 Suelo participar en muchas actividades, aunque no estén dentro de mis obligaciones.
- 60 Suelo dedicar tiempo a conocer mejor mi empresa.
- 61 Prefiero delegar en otros a ser el único responsable de mis tareas.
- 62 En términos realistas las reclamaciones de los clientes son infundadas.
- 63 Leo con detenimiento las revistas y diarios económicos.
- 64 Suelo presentarme voluntario para ocuparme de tareas o problemas que no me corresponden estrictamente.
- 65 Prefiero atenerme a las normas que buscar caminos novedosos.
- 66 Prefiero que mis objetivos y mis tareas estén claramente definidos.
- 67 Suelo fijarme objetivos difíciles y ambiciosos.
- 68 Necesito que mi trabajo me permita desarrollar mis cualidades y expresar mis puntos de vista.
- 69 Si me lo propongo puedo convencer a cualquiera de algo.
- 70 La mayoría de los documentales sobre otras culturas me resultan aburridos.
- 71 Suelo llevar una agenda detallada con todo lo que tengo que hacer.
- 72 Suelo mostrar un humor estable, con escasos altibajos.
- 73 Soy consciente de los puntos débiles de mi empresa frente a la competencia.
- 74 Tengo una opinión con fundamento sobre una gran cantidad de temas.
- 75 A la gente le gusta trabajar conmigo formando un equipo.
- 76 Cuando una negociación se encuentra en punto muerto, prefiero mantenerme a la espera a intentar desbloquearla.
- 77 Suelo aceptar hacer esfuerzos superiores a lo exigible cuando es necesario.





**A** SIEMPRE  
O CASI  
SIEMPRE

**B** A  
MENUDO

**C** RARAS  
VECES

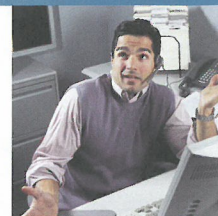
**D** NUNCA  
O CASI  
NUNCA

¿Con qué FRECUENCIA se produce cada comportamiento en VD.?

- 78 Me gustaría asumir responsabilidades más importantes en mi empresa.
- 79 En el colegio solía dirigir algunas actividades.
- 80 Cuando tengo que enfrentarme a problemas nuevos me siento inseguro.
- 81 Si las cosas me salen mal me desanimo con facilidad.
- 82 Dedico parte de mi tiempo a planificar lo que tengo que hacer en el día o en días siguientes.
- 83 Suelo ser el que interviene en los conflictos que surgen entre compañeros.
- 84 Me cuesta establecer conversación con desconocidos.
- 85 El cliente debería tener presente que los plazos de tiempo difícilmente se cumplen.
- 86 Critico el funcionamiento de mi empresa en otros ambientes.
- 87 Aun careciendo de responsabilidades, soy de los que oriento a mis compañeros en sus actividades.

No se detenga. Continúe con la segunda parte.





## ¿Qué alternativa representa mejor su OPINIÓN sobre las siguientes frases?

- 88 Cuando no domino una tarea prefiero que otros la empiecen para aprender de ellos.
- 89 Consigo mejor los objetivos si me dejan libertad en cuanto a la forma de hacerlo.
- 90 A veces no sé dónde tengo la información o las cosas que necesito.
- 91 Expreso mis ideas con claridad, pero para conseguirlo debo repetirlas varias veces.
- 92 Prefiero ser la persona que asume la responsabilidad de una decisión a tomar la postura de espectador.
- 93 La gente piensa que soy de los que «hacen piña».
- 94 Creo que sería la persona adecuada para resolver con éxito una negociación complicada.
- 95 El resultado de un grupo de trabajo es mejor que el de la suma de los resultados individuales.
- 96 Me gustan los valores y el estilo de gestión que se practican en mi empresa.
- 97 Prefiero desentenderme parcialmente de algunos trabajos para que otros puedan asumir mayores responsabilidades.
- 98 Es frustrante cuando se comprueba que en el trabajo los grandes esfuerzos no producen los resultados esperados.
- 99 Me gustaría participar en grupos encaminados a mejorar los resultados de mi empresa.
- 100 Prefiero un trabajo que me permita bastante libertad de acción, aunque se me exija más.
- 101 Considero que las empresas no reconocen suficientemente los esfuerzos de sus empleados.
- 102 A veces no practico lo que predico.
- 103 La estructura y la organización de la empresa me parecen muy complejas.
- 104 Soy capaz de anticipar los efectos que tendrán en mi empresa determinados acontecimientos de actualidad.

**A** TOTALMENTE DE ACUERDO

**B** DE ACUERDO

**C** EN DESACUERDO

**D** EN TOTAL DESACUERDO

## ¿Qué alternativa representa mejor su OPINIÓN sobre las siguientes frases?

- 105 Estoy de acuerdo con el dicho: «El que no se arriesga no gana».
- 106 Prefiero que las decisiones difíciles las tomen personas más preparadas que yo.
- 107 Me parece ilógico fijar objetivos que son difícilmente alcanzables.
- 108 Me cuesta entender la utilidad de otras áreas de la empresa.
- 109 Prefiero hacer las cosas a mi manera que siguiendo directrices muy estrictas.
- 110 Tengo un «sexto sentido» a la hora de tomar decisiones.
- 111 Me resulta difícil tener en cuenta los costes y beneficios de las tareas que realizo.
- 112 En una empresa grande es imposible que los trabajadores conozcan los objetivos de la empresa.
- 113 Es mejor cambiar de tema que persistir en hacer comprender una idea.
- 114 Estoy de acuerdo con el dicho: «Más vale pájaro en mano que ciento volando».
- 115 Mis propuestas u opiniones se tienen poco en cuenta.
- 116 Creo que vale la pena trabajar en una empresa como la mía.
- 117 Me resulta sencillo prever el impacto de algunos acontecimientos externos sobre el negocio.
- 118 No se puede confiar en la gente para realizar con éxito determinados trabajos.
- 119 Cuando un objetivo es muy difícil de lograr, tiendo a poner menos empeño en conseguirlo.
- 120 Mantengo una estrecha relación con cada uno de mis colaboradores.
- 121 Todo cliente puede ser fuente de nuevos beneficios.
- 122 Tengo bastante claro cuáles son los grandes objetivos de mi empresa.
- 123 Estaría dispuesto a trabajar sin remuneración si supiese que es por el bien de mi empresa.





## ¿Qué alternativa representa mejor su OPINIÓN sobre las siguientes frases?

- 124 Me atraen las situaciones de riesgo y aventura.
- 125 En mi vida he tenido muchas responsabilidades diferentes.
- 126 A veces estoy cansado y no tengo ganas de trabajar.
- 127 Soy un referente en el desempeño de las actividades de otros departamentos o colaboradores.
- 128 Trato de leer algo casi todos los días, aunque tenga poco tiempo.
- 129 Me gustaría ser la persona encargada de reunirme a negociar con clientes.
- 130 Una de mis virtudes es la capacidad de escuchar a las personas.
- 131 Suelo prestar poca atención a los detalles.
- 132 Siento curiosidad por conocer muchas de las cosas que me rodean.
- 133 Es difícil entender lo que piensan o sienten las personas.
- 134 Es difícil que otras personas se den cuenta de mis emociones más profundas.
- 135 Cuando alguien está de mal humor lo mejor es no acercarse.
- 136 Los demás piensan de mí que soy una persona con carisma.
- 137 No me motiva especialmente la idea de llegar a tener puestos de mayor responsabilidad en mi empresa.
- 138 Me considero más capaz que la mayor parte de la gente.
- 139 Me perturban las pequeñas contrariedades, aunque sepa que no son importantes.
- 140 Me gustaría ser la persona encargada de dar instrucciones para realizar un trabajo.
- 141 Me considero una persona ambiciosa.
- 142 Soy más eficaz cuando puedo improvisar que haciendo planes para el futuro.
- 143 Podría echar mano de mis contactos para solucionar una gran variedad de problemas.

**A** TOTALMENTE DE ACUERDO

**B** DE ACUERDO

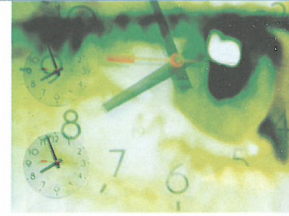
**C** EN DESACUERDO

**D** EN TOTAL DESACUERDO

## ¿Qué alternativa representa mejor su OPINIÓN sobre las siguientes frases?

- 144 Para la eficacia de la empresa es importante que existan normas muy detalladas y que se respeten estrictamente.
- 145 A veces pienso que mi vida tiene poco sentido.
- 146 Mis compañeros me consideran la persona ideal para realizar comunicaciones en público.
- 147 La gente piensa que es difícil intimar conmigo.
- 148 Me cuesta aceptar las críticas.
- 149 Para mí es importante invertir parte de mi tiempo en hacer que los demás sean más autónomos.
- 150 Soy el menos indicado para manejar situaciones poco estables.
- 151 Creo que tengo una mente lógica y analítica para estudiar las cosas.
- 152 Las ideas que expreso se caracterizan por no dejar indiferente a nadie.
- 153 Prefiero que sean otros los que asuman la dirección y la responsabilidad de un grupo de personas.
- 154 Prefiero no tratar directamente con clientes.
- 155 Me interesan mucho las novedades técnicas que se producen en mi profesión.
- 156 Soy capaz de hacer cualquier cosa por los demás.
- 157 En un contexto de negociación, resulta difícil comprender algunos de los beneficios que otros desean conseguir.
- 158 Consigo rápidamente captar la atención de la gente y hacerme entender cuando hablo sobre algo.
- 159 Soy más efectivo trabajando de forma individual que compartiendo esfuerzos.
- 160 Me muestro calmado y seguro de mí en situaciones de conflicto graves.
- 161 Creo que las perspectivas de futuro de mi empresa son muy buenas.





### ¿Qué alternativa representa mejor su OPINIÓN sobre las siguientes frases?

- 162 En mis momentos de ocio prefiero ver la televisión a leer libros.
- 163 Me siento motivado cuando acometo las tareas de mi trabajo y asumo nuevas responsabilidades.
- 164 La sociedad cambia demasiado deprisa y ello causa muchos problemas.
- 165 En el trabajo, soy de los que prefieren no llevar la «voz cantante».
- 166 Si cometo algún error me cuesta mucho reconocerlo.
- 167 Cuando me dirijo a un grupo de personas, me gusta ir saltando de idea en idea.
- 168 Me preocupa lo que los demás puedan pensar de mí.
- 169 Soy capaz de defender o argumentar cualquier punto de vista.
- 170 Si me ocurriese una desgracia familiar eso me afectaría a mi trabajo.

## Fin de la prueba

Repase sus contestaciones y atienda a las instrucciones del examinador

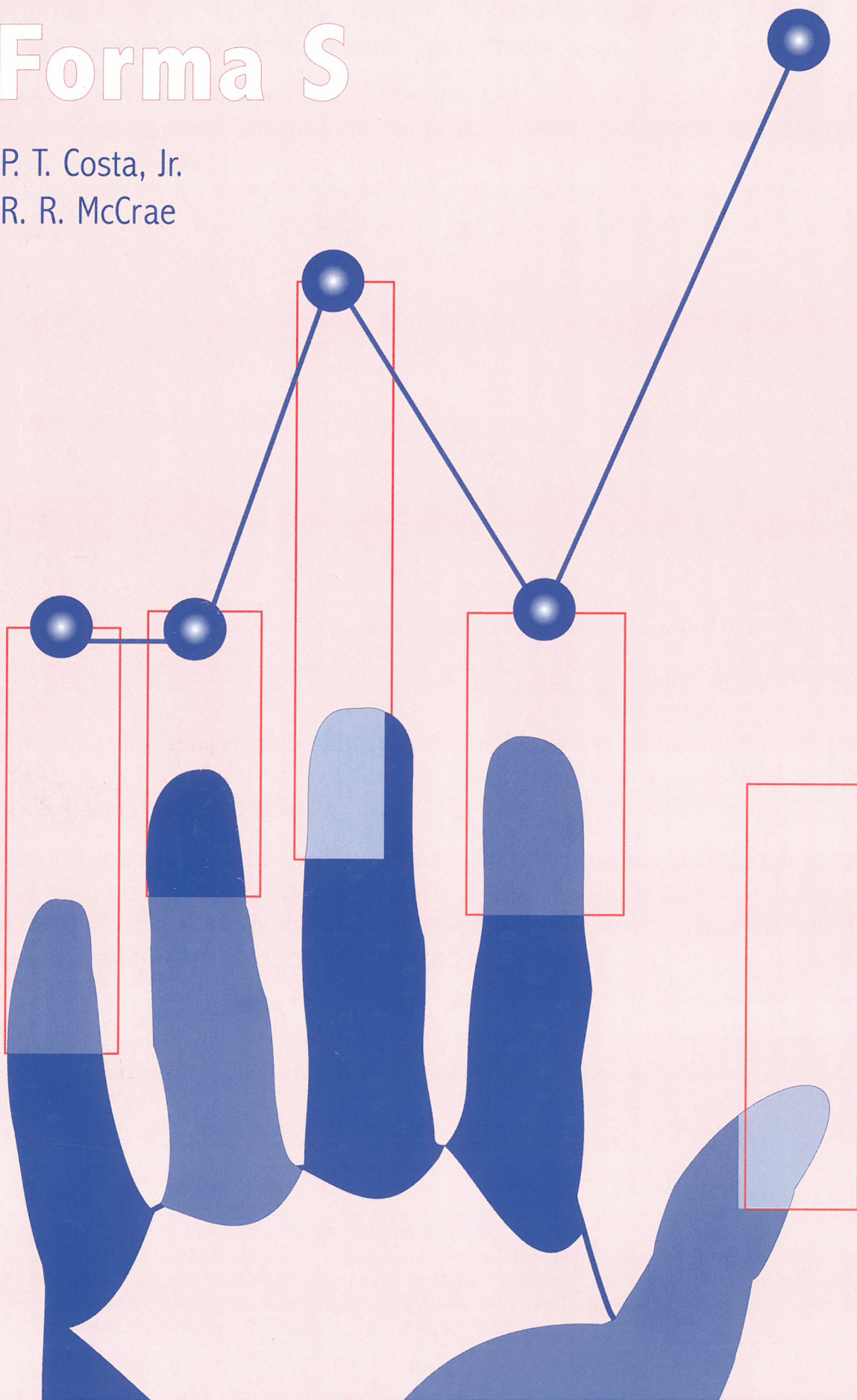




# NEO PI-R™

## Forma S

P. T. Costa, Jr.  
R. R. McCrae



NEO- PI-R, Inventario de Personalidad NEO Revisado Cuadernillo



## INSTRUCCIONES

Por favor, antes de comenzar, lea cuidadosamente estas instrucciones. Marque sus contestaciones en la Hoja de respuestas y escriba solamente en el lugar que se le indica. NO escriba nada en este Cuadernillo.

Este Inventario consta de **240 frases**. Lea cada frase con atención y marque en la Hoja de respuestas la alternativa que refleje mejor su acuerdo o desacuerdo con lo que dice la frase. Señale:

- A** si la frase es completamente falsa en su caso, si está en **total desacuerdo** con ella.
- B** si la frase es frecuentemente falsa, si está en **desacuerdo** con ella.
- C** si la frase es tan cierta como falsa, si no puede decidirse, o si Vd. se considera **neutral** en relación con lo que se dice en ella.
- D** si la frase es frecuentemente cierta, si Vd. está de **acuerdo** con ella.
- E** si la frase es completamente cierta, si está **totalmente de acuerdo** con ella.

No hay respuestas *correctas* ni *incorrectas*, y no se necesita ser un experto para contestar a este Cuestionario. Conteste de forma sincera y exprese sus opiniones de la manera más precisa posible.

Dé una respuesta a todas las frases. Observe que en la Hoja de respuestas los espacios para contestar están numerados, y asegúrese de que marca cada respuesta en el espacio correspondiente al número adecuado. Si se equivoca o si cambia de opinión, borre completamente lo que haya escrito primero.

**ESPERE, NO PASE LA PÁGINA HASTA QUE SE LO INDIQUEN.**



- 1 No soy una persona que se preocupe mucho.
- 2 La mayoría de la gente que conozco me cae muy simpática.
- 3 Tengo una imaginación muy activa.
- 4 Tiendo a ser cínico y escéptico respecto a las intenciones de los demás.
- 5 Se me conoce por mi prudencia y sentido común.
- 6 Con frecuencia me irrita la forma en que me trata la gente.
- 7 Huyo de las multitudes.
- 8 Los aspectos estéticos y artísticos no son muy importantes para mí.
- 9 No soy astuto ni disimulador.
- 10 Prefiero dejar abiertas posibilidades más que planificarme todo de antemano.
- 11 Rara vez me siento solo o triste.
- 12 Soy dominante, enérgico y defiendo mis opiniones.
- 13 Sin emociones fuertes la vida carecería de interés para mí.
- 14 Algunas personas creen que soy egoísta y egocéntrico.
- 15 Trato de realizar concienzudamente todas las cosas que se me encomiendan.
- 16 Al tratar con los demás siempre temo hacer una patochada.
- 17 Tanto en el trabajo como en la diversión tengo un estilo pausado.
- 18 Tengo unas costumbres y opiniones bastante arraigadas.
- 19 Preferiría cooperar con los demás a competir con ellos.
- 20 No me enfado por nada, soy un poco pasota.
- 21 Rara vez me excedo en algo.
- 22 A menudo anhele tener experiencias emocionantes.
- 23 Con frecuencia disfruto jugando con teorías o ideas abstractas.
- 24 No me importa hacer alarde de mis talentos y logros.
- 25 Soy bastante bueno en organizarme para terminar las cosas a tiempo.

**CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE**



26 Con frecuencia me siento indefenso y quiero que otro resuelva mis problemas.

27 Literalmente, nunca he saltado de alegría.

28 Considero que dejar que los jóvenes oigan a personas cuyas opiniones son polémicas sólo puede confundirles o equivocarlos.

29 Los líderes políticos deberían ser más conscientes del lado humano de sus programas.

30 He hecho bastantes tonterías a lo largo de mi vida.

31 Me asusto con facilidad.

32 No me gusta mucho charlar con la gente.

33 Intento que todos mis pensamientos sean realistas y no dejar que vuele la imaginación.

34 Creo que la mayoría de la gente tiene en general buena intención.

35 No me tomo muy en serio mis deberes cívicos, como ir a votar.

36 Soy una persona apacible.

37 Me gusta tener mucha gente alrededor.

38 A veces me quedo totalmente absorto en la música que escucho.

39 Si es necesario, estoy dispuesto a manipular a la gente para conseguir lo que quiero.

40 Tengo mis cosas bien cuidadas y limpias.

41 A veces me parece que no valgo absolutamente nada.

42 A veces no soy capaz de defender mis opiniones todo lo que debiera.

43 Rara vez experimento emociones fuertes.

44 Trato de ser cortés con todo el que conozco.

45 A veces no soy tan formal ni fiable como debiera.

46 Rara vez me siento cohibido cuando estoy con gente.

47 Cuando hago cosas, las hago con energía.

48 Creo que es interesante aprender y desarrollar nuevas aficiones.

49 Puedo ser sarcástico y mordaz si es necesario.

**CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE**



- 50 Tengo unos objetivos claros y me esfuerzo por alcanzarlos de forma ordenada.
- 51 Me cuesta resistirme a mis deseos.
- 52 No me gustaría pasar las vacaciones en los centros de juego de Las Vegas.
- 53 Encuentro aburridas las discusiones filosóficas.
- 54 Prefiero no hablar de mis éxitos o de mí mismo.
- 55 Pierdo mucho tiempo hasta que me pongo a trabajar.
- 56 Creo que soy capaz de enfrentarme a la mayoría de mis problemas.
- 57 A veces he experimentado una intensa alegría o arrebató.
- 58 Considero que las leyes y normas sociales deberían cambiar para reflejar las necesidades de un mundo cambiante.
- 59 Soy duro y poco sentimental en mis actitudes.
- 60 Pienso muy bien las cosas antes de tomar una decisión.
- 61 Rara vez me siento con miedo o ansioso.
- 62 Se me conoce como una persona cálida y cordial.
- 63 Tengo mucha fantasía.
- 64 Creo que la mayoría de la gente se aprovecharía de uno si se la dejara.
- 65 Me mantengo informado y por lo general tomo decisiones inteligentes.
- 66 Me consideran colérico y de genio vivo.
- 67 En general prefiero hacer las cosas solo.
- 68 Me aburre ver ballet clásico o danza moderna.
- 69 Aunque quisiera, no podría engañar a nadie.
- 70 No soy una persona muy metódica.
- 71 Rara vez estoy triste o deprimido.
- 72 A menudo he sido un líder en los grupos en que he estado.
- 73 Cómo siento sobre las cosas es algo importante para mí.
- 74 Algunas personas piensan de mí que soy frío y calculador.

**CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE**



75 Pago mis deudas puntualmente y en su totalidad.

76 En ocasiones he estado tan avergonzado que he querido esconderme.

77 Probablemente mi trabajo sea lento pero constante.

78 Cuando encuentro la manera de hacer algo, me aferro a ella.

79 Me resulta difícil expresar rabia, aunque lleve razón.

80 Cuando empiezo un programa para mejorar algo mío, lo habitual es que lo abandone a los pocos días.

81 Me cuesta poco resistir a una tentación.

82 A veces he hecho cosas por mera excitación, buscando emociones.

83 Disfruto resolviendo problemas o rompecabezas.

84 Soy mejor que la mayoría de la gente, y estoy seguro de ello.

85 Soy una persona productiva, que siempre termina su trabajo.

86 Cuando estoy bajo un fuerte estrés, a veces siento que me voy a desmoronar.

87 No soy un alegre optimista.

88 Considero que deberíamos contar con las autoridades religiosas para tomar decisiones sobre cuestiones morales.

89 Hagamos lo que hagamos por los pobres y los ancianos, nunca será demasiado.

90 En ocasiones primero actúo y luego pienso.

91 A menudo me siento tenso e inquieto.

92 Mucha gente cree que soy algo frío y distante.

93 No me gusta perder el tiempo soñando despierto.

94 Creo que la mayoría de la gente con la que trato es honrada y fidedigna.

95 Muchas veces no preparo de antemano lo que tengo que hacer.

96 No se me considera una persona quisquillosa o de mal genio.

97 Si estoy solo mucho tiempo, siento mucha necesidad de la gente.

98 Me despiertan la curiosidad las formas que encuentro en el arte y en la naturaleza.

CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE



99 Ser absolutamente honrado no es bueno para hacer negocios.

100 Me gusta tener cada cosa en su sitio, de forma que sepa exactamente dónde está.

101 A veces he sentido una sensación profunda de culpa o pecado.

102 En reuniones, por lo general prefiero que hablen otros.

103 Rara vez pongo mucha atención en mis sentimientos del momento.

104 Por lo general trato de pensar en los demás y ser considerado.

105 A veces hago trampas cuando me entretengo con juegos solitarios.

106 No me avergüenzo mucho si la gente se ríe de mí y me toma el pelo.

107 A menudo siento como si estuviera explotando de energía.

108 Con frecuencia pruebo comidas nuevas o de otros países.

109 Si alguien no me cae simpático, se lo digo.

110 Trabajo mucho para conseguir mis metas.

111 Cuando como las comidas que más me gustan, tiendo a comer demasiado.

112 Tiendo a evitar las películas demasiado violentas y terroríficas.

113 A veces pierdo el interés cuando la gente habla de cuestiones muy abstractas y teóricas.

114 Trato de ser humilde.

115 Me cuesta forzarme a hacer lo que tengo que hacer.

116 En situaciones de emergencia mantengo la cabeza fría.

117 A veces reboso felicidad.

118 En mi opinión, las distintas ideas sobre lo que está bien y lo que está mal que tienen otras sociedades pueden ser válidas para ellas.

119 Los mendigos no me inspiran simpatía.

120 Antes de emprender una acción, siempre considero sus consecuencias.

121 Rara vez me inquieta el futuro.

122 Disfruto mucho hablando con la gente.

CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE



- 123 Me gusta concentrarme en un ensueño o fantasía y, dejándolo crecer y desarrollarse, explorar todas sus posibilidades.
- 124 Cuando alguien es agradable conmigo, me entran celos.
- 125 Estoy orgulloso de mi sensatez.
- 126 Con frecuencia acabo sintiéndome a disgusto con las personas con las que tengo que tratar.
- 127 Prefiero los trabajos que me permiten trabajar solo, sin que me molesten los demás.
- 128 La poesía tiene poco o ningún efecto sobre mí.
- 129 Detestaría que alguien pensara de mí que soy un hipócrita.
- 130 Parece que nunca soy capaz de organizarme.
- 131 Cuando algo va mal, tiendo a culpabilizarme.
- 132 Con frecuencia, los demás cuentan conmigo para tomar decisiones.
- 133 Experimento una gran variedad de emociones o sentimientos.
- 134 No se me conoce por mi generosidad.
- 135 Cuando me comprometo a algo, siempre se puede contar conmigo para llevarlo a término.
- 136 A menudo me siento inferior a los demás.
- 137 No soy tan vivo ni tan animado como otras personas.
- 138 Prefiero pasar el tiempo en ambientes conocidos.
- 139 Cuando me han ofendido, lo que intento es perdonar y olvidar.
- 140 No me siento impulsado a conseguir el éxito.
- 141 Rara vez cedo a mis impulsos momentáneos.
- 142 Me gusta estar donde está la acción.
- 143 Me gusta hacer rompecabezas de los que te cuesta bastante resolverlos.
- 144 Tengo una opinión muy alta de mí mismo.
- 145 Cuando empiezo un proyecto, casi siempre lo termino.
- 146 Con frecuencia me resulta difícil decidirme.

CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE



147 No me considero especialmente alegre.

148 Considero que la fidelidad a los propios ideales y principios es más importante que tener una mentalidad abierta.

149 Las necesidades humanas deberían estar siempre por delante de consideraciones económicas.

150 A menudo hago cosas siguiendo el impulso del momento.

151 Me preocupo con frecuencia por cosas que podrían salir mal.

152 Me resulta fácil sonreír y ser abierto con desconocidos.

153 Si noto que mi mente comienza a divagar y a soñar, generalmente me ocupo en algo y empiezo a concentrarme en una tarea o actividad alternativa.

154 Mi primera reacción es confiar en la gente.

155 No parece que haya tenido éxito completo en algo.

156 Es difícil que yo pierda los estribos.

157 Preferiría pasar las vacaciones en una playa muy frecuentada que en una cabaña aislada en el bosque.

158 Ciertos tipos de música me producen una fascinación sin límites.

159 A veces consigo con artimañas que la gente haga lo que yo quiero.

160 Tiendo a ser algo quisquilloso en el orden.

161 Tengo una baja opinión de mí mismo.

162 Preferiría ir a mi aire a ser el líder de otros.

163 Rara vez me doy cuenta del humor o de las emociones que existen en cada ambiente.

164 A la mayoría de las personas que conozco les caigo simpático.

165 Me atengo de forma estricta a mis principios éticos.

166 Me siento a gusto en presencia de mis jefes u otras figuras de autoridad.

167 Habitualmente me parece tener prisa.

168 A veces hago cambios en la casa sólo para probar algo diferente.

169 Si alguien empieza a pelearse conmigo, yo también estoy dispuesto a pelear.

CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE



170 Me esfuerzo por conseguir aquello para lo que estoy capacitado.

171 A veces como tanto que me pongo malo.

172 Adoro la excitación de las montañas rusas en los parques de atracciones.

173 Tengo poco interés en andar pensando sobre la naturaleza del universo o de la condición humana.

174 Pienso que no soy mejor que los demás, independientemente de cuál sea su condición.

175 Cuando un proyecto se pone demasiado difícil, me siento inclinado a empezar uno nuevo.

176 Puedo comportarme bastante bien en una crisis.

177 Soy una persona alegre y animosa.

178 Me considero de mentalidad abierta y tolerante con los estilos de vida de los demás.

179 Creo que todos los seres humanos merecen respeto.

180 Casi nunca tomo decisiones precipitadas.

181 Tengo menos miedos que la mayoría de la gente.

182 Tengo unos fuertes lazos emocionales con mis amigos.

183 De niño rara vez me divertía jugando a ser otra persona (policía, padre, profesor, etc.).

184 Tiendo a pensar lo mejor de la gente.

185 Soy una persona muy competente.

186 A veces me he sentido amargado y resentido.

187 Las reuniones sociales normalmente me resultan aburridas.

188 A veces, cuando leo poesía o contemplo una obra de arte, siento una profunda emoción o excitación.

189 A veces intimido o adulo a la gente para que haga lo que yo quiero.

190 No soy compulsivo sobre la limpieza.

191 A veces las cosas me parecen demasiado sombrías y sin esperanza.

192 En las conversaciones tiendo a ser el que más habla.

193 Me parece fácil simpatizar, sentir yo lo que sienten los demás.

194 Me considero una persona caritativa.

**CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE**



195 Trato de hacer mis tareas con cuidado, para que no haya que hacerlas otra vez.

196 Si he dicho o hecho algo mal a una persona, me cuesta mucho poder enfrentarme a ella de nuevo.

197 Mi vida lleva un ritmo rápido.

198 En vacaciones prefiero volver a un sitio conocido y fiable.

199 Soy cabezota y testarudo.

200 Me esfuerzo por llegar a la perfección en todo lo que hago.

201 A veces hago las cosas impulsivamente y luego me arrepiento.

202 Me atraen los colores llamativos y los estilos ostentosos.

203 Tengo mucha curiosidad por los temas intelectuales.

204 Preferiría elogiar a otros que ser elogiado.

205 Hay tantas pequeñas cosas que hacer que a veces lo que hago es no atender a ninguna.

206 Cuando parece que todo va mal, todavía puedo tomar buenas decisiones.

207 Rara vez uso palabras como fantástico o sensacional para describir mis experiencias.

208 Creo que si una persona no tiene claras sus creencias a los 25 años, algo no le va bien.

209 Me inspiran simpatía los que son menos afortunados que yo.

210 Cuando voy de viaje, lo planifico cuidadosamente con antelación.

211 A veces me vienen a la mente pensamientos aterradores.

212 Me tomo un interés personal por la gente con la que trabajo.

213 Tendría dificultad para dejar que mi pensamiento vagara sin control o dirección.

214 Tengo mucha fe en la naturaleza humana.

215 Soy eficiente y eficaz en mi trabajo.

216 Hasta las mínimas molestias me pueden resultar frustrantes.

217 Disfruto en las fiestas en las que hay mucha gente.

**CONTINÚE EN LA PÁGINA SIGUIENTE**



218 Disfruto leyendo poesías que se centran más en sentimientos e imágenes que en acontecimientos.

219 Estoy orgulloso de mi astucia para tratar con la gente.

220 Gasto un montón de tiempo buscando cosas que he perdido.

221 Con demasiada frecuencia cuando las cosas van mal me siento desanimado y a punto de tirar la toalla.

222 No me parece fácil asumir el control de una situación.

223 Cosas raras o singulares (como ciertos olores o los nombres de lugares lejanos) pueden evocarme fuertes estados de ánimo.

224 Me aparto de mi camino por ayudar a los demás, si puedo.

225 Tendría que estar realmente enfermo para perder un día de trabajo.

226 Cuando alguien que conozco hace tonterías, siento vergüenza ajena.

227 Soy una persona muy activa.

228 Cuando voy a alguna parte sigo siempre el mismo camino.

229 Con frecuencia me enzarzo en discusiones con mi familia y mis compañeros.

230 Soy un poco adicto al trabajo.

231 Siempre soy capaz de mantener mis sentimientos bajo control.

232 Me gusta ser parte del público en los acontecimientos deportivos.

233 Tengo una gran variedad de intereses intelectuales.

234 Soy una persona superior.

235 Tengo mucha auto-disciplina.

236 Soy bastante estable emocionalmente.

237 Me río con facilidad.

238 Considero que la nueva moralidad sobre lo que está permitido no es de ninguna manera una moralidad.

239 Antes preferiría ser conocido como una persona misericordiosa que como una persona recta.

240 Antes de contestar una pregunta, me lo pienso dos veces.

**COMPRUEBE SI HA CONTESTADO  
A TODAS LAS FRASES Y  
LAS CONTESTACIONES DADAS  
EN LA HOJA DE RESPUESTAS  
SON ADECUADAS.**





A la vanguardia de  
la evaluación psicológica



El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas.

Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.

***ES IMPRESCINDIBLE RESPONDER A TODAS LAS PREGUNTAS***

1. ¿Trabajas los sábados?

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

5. ¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de tareas a lo largo de tu jornada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que tienes que realizar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo que realizas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de los turnos rotativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
↳ No trabajo en turnos rotativos	<input type="checkbox"/>			

11. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:

	puedo decidir	se me consulta	sólo recibo Información	ninguna participación
	1	2	3	4
Introducción de cambios en los equipos y materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Introducción de cambios en la manera de trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios en la dirección o entre tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contratación o incorporación de nuevos empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboración de las normas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



12. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?

	no interviene	insuficiente	adecuada	excesiva
	1	2	3	4
El método para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La planificación del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ritmo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?

	no hay información	insuficiente	es adecuada
	1	2	3
Las posibilidades de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las posibilidades de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los requisitos para ocupar plazas de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La situación de la empresa en el mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?

	muy clara	clara	poco clara	nada clara
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo debes hacerlo ( métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tiempo asignado para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no hay otras personas
	1	2	3	4	5
Tus jefes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras personas que trabajan en la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

buenas	<input type="checkbox"/>	1
regulares	<input type="checkbox"/>	2
malas	<input type="checkbox"/>	3
no tengo compañeros	<input type="checkbox"/>	4

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

	raras veces	con frecuencia	constante mente	no existen
	1	2	3	4
Los conflictos interpersonales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia física	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de acoso sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:**

- deja que sean los implicados quienes solucionen el tema  1  
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar  2  
una solución al problema  
tiene establecido un procedimiento formal de actuación  3  
no lo sé  4

**20. En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría.....)**

- siempre o casi siempre  1  
a menudo  2  
a veces  3  
nunca  4

**21. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)**

- siempre o casi siempre  1  
a menudo  2  
a veces  3  
nunca o casi nunca  4

**22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?**

- muy alta  1  
alta  2  
media  3  
baja  4  
muy baja  5

**23. El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:**

- siempre o casi siempre  1  
a menudo  2  
a veces  3  
nunca o casi nunca  4

**24. La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?**

- siempre o casi siempre  1  
a menudo  2  
a veces  3  
nunca o casi nunca  4

**25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?**

- siempre o casi siempre  1  
a menudo  2  
a veces  3  
nunca o casi nunca  4

26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

excesiva  
elevada  
adecuada  
escasa  
muy escasa

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

29. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

30. En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

siempre o casi siempre  
a menudo  
a veces  
nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

33. En qué medida tu trabajo requiere:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Aprender cosas o métodos nuevos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptarse a nuevas situaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar iniciativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener buena memoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser creativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores jerárquicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

37. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:

no	<input type="checkbox"/>	1
a veces bastante	<input type="checkbox"/>	2
bastante	<input type="checkbox"/>	3
mucho	<input type="checkbox"/>	4

38. En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

mucho	<input type="checkbox"/>	1
bastante	<input type="checkbox"/>	2
poco	<input type="checkbox"/>	3
nada	<input type="checkbox"/>	4

39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

no es muy importante	<input type="checkbox"/>	1
es importante	<input type="checkbox"/>	2
es muy importante	<input type="checkbox"/>	3
no lo sé	<input type="checkbox"/>	4

40. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tu familia y tus amistades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,...)?

adecuadamente	<input type="checkbox"/>	1
regular	<input type="checkbox"/>	2
insuficientemente	<input type="checkbox"/>	3
no existe posibilidad de desarrollo profesional	<input type="checkbox"/>	4

42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

muy adecuada	<input type="checkbox"/>	1
suficiente	<input type="checkbox"/>	2
insuficiente en algunos casos	<input type="checkbox"/>	3
totalmente insuficiente	<input type="checkbox"/>	4

43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

muy adecuada	<input type="checkbox"/>	1
suficiente	<input type="checkbox"/>	2
insuficiente en algunos casos	<input type="checkbox"/>	3
totalmente insuficiente	<input type="checkbox"/>	4

44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?

muy satisfecho	<input type="checkbox"/>	1
satisfecho	<input type="checkbox"/>	2
insatisfecho	<input type="checkbox"/>	3
muy insatisfecho	<input type="checkbox"/>	4