

# Rasgos de personalidad y cometimiento de faltas disciplinarias en los servidores policiales del Departamento de Control y Confianza

## Personality traits and disciplinary offenses in police servants in the Trust Control Department

Jessica Cristina Cuji Cevallos<sup>1</sup>

Martha Cecilia Safla Tituaña<sup>2</sup>

*Recibido: 14 de septiembre 2022*

*Aceptado: 14 de noviembre 2022*

*Publicado: 31 de diciembre 2022*

### Resumen

Este artículo identifica la prevalencia de los rasgos de personalidad que pueden influir en el cometimiento de faltas disciplinarias en los servidores policiales. Se aplicó un test de personalidad (TPS) entre agosto de 2021 y agosto de 2022 a 1184 servidores policiales cuyos resultados fueron contrastados con las faltas disciplinarias que constan en la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano de la Policía Nacional del Ecuador. Los resultados revelan que el 52,45 % del personal obtuvo una evaluación recomendable, mientras que, el 47,55 % de recomendable con reserva y no recomendable, es decir, existe la posibilidad que esta población tenga dificultades con el cumplimiento de las normas. Además, las faltas disciplinarias que constan en la hoja de vida revelan que el 68,2 % del personal ha cometido algún tipo de falta. Por ende, los rasgos de la personalidad como alto egocentrismo, bajo control de los impulsos, manipulación, mentira y rasgos antisociales, influyen en el cometimiento de faltas disciplinarias.

**Palabras clave:** Comportamiento; disciplina; personalidad; psicología; Policía Nacional; test psicológico.

### Abstract

This article identifies the prevalence of personality traits that may influence disciplinary offenses in police officers of the Department of Control and Confidence of the Inspector General's Office of the National Police of Ecuador. A personality test (TPS) was applied between August 2021 and August 2022 to 1,184 officers whose results were compared with the disciplinary offenses recorded in the Dirección Nacional de Administración de Talento Humano de la Policía Nacional del Ecuador. The results reveal that 52.45% of officers obtained a recommendable evaluation, while 47.55% obtained a result of recommendable with reservation and not recommendable, i.e., there is a possibility that this population may have difficulties in complying with the rules. In addition, the disciplinary offenses recorded in the employees' resumes reveal that 68.2% of the personnel have committed some type of offense. Therefore, personality traits such as high egocentrism, low impulse control, manipulation, lying and antisocial traits, influence in the commission of disciplinary offenses.

**Keywords:** Behavior; discipline; personality; psychology; National Police; psychological test.

<sup>1</sup> Teniente de Policía. Psicóloga Clínica. Magíster en Gerencia y Administración de la Salud. Diplomado en Psicometría Forense. Diplomado en Psicopatología, analista psicológica del Departamento de Control y Confianza, [Jessicujic@gmail.com](mailto:Jessicujic@gmail.com)

 <https://orcid.org/0000-0001-9444-2405>

<sup>2</sup> Teniente de Policía. Psicóloga Infantil y psicorehabilitadora. Analista psicológica del Departamento de Control y Confianza, [marthasafla@hotmail.com](mailto:marthasafla@hotmail.com)  <https://orcid.org/0000-0002-7590-8377>

## Introducción

La Policía Nacional del Ecuador en cumplimiento con la misión institucional, requiere del apoyo del talento humano para garantizar la seguridad ciudadana y el orden público. La actuación de los servidores policiales se encuentra estipulada en la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP), los reglamentos y disposiciones internas. Sin embargo, algunos servidores policiales se han visto inmiscuidos en faltas disciplinarias y violación de los derechos humanos que afectan la imagen institucional y reducen la credibilidad de la ciudadanía hacia la Policía Nacional.

Las faltas disciplinarias son investigadas mediante un proceso administrativo y, una vez comprobadas, se disponen las sanciones dependiendo de la gravedad de la acción u omisión. Inspectoría General y la Dirección Nacional de Asuntos Internos “[...] le corresponde realizar la supervisión, control, sanción y evaluación de la conducta policial y de las faltas disciplinarias para generar acciones preventivas y correctivas en todos los niveles de gestión de la institución” (Asamblea Nacional, 2017, artículo 80).

Existen una serie de faltas administrativas disciplinarias contempladas en el régimen que son sancionadas sin perjuicio de las acciones penales o civiles a que hubiere lugar. Una falta consiste en una acción u omisión atribuible al servidor policial debidamente comprobada y es sancionada conforme a lo dispuesto en el COESCOP. Así, se encuentran: las faltas leves que incluyen amonestación verbal o escrita, sanción pecuniaria menor; faltas graves cuya sanción pecuniaria es mayor y hay suspensión de funciones, y; faltas muy graves, se contempla la destitución del cargo (Asamblea Nacional, 2017, artículos 119-121).

De acuerdo a los datos suministrados por el Departamento de Seguimiento de la Conducta Policial de la Inspectoría General, de agosto de 2021 a agosto de 2022 las faltas disciplinarias recurrentes son la ausencia injustificada en el puesto de trabajo, realizar actividades ajenas a su función, consumir bebidas alcohólicas, desobedecer órdenes verbales o escritas, agredir a miembros de la institución, evadir los actos propios del servicio, uso indebido de la dotación, mal uso de los uniformes y

de los bienes de Estado. Estas conductas evidencian la falta de cumplimiento a las normas institucionales.

La Psicología es una ciencia que estudia el comportamiento del ser humano en su entorno personal, familiar, social y laboral. Los profesionales de la salud mental realizan un proceso especializado de evaluación utilizando métodos y técnicas para recopilar la información e identificar los rasgos de la personalidad que predisponen el comportamiento de cualquier individuo.

La personalidad puede ser analizada desde varias corrientes o enfoques psicológicos. “Desde el criterio de las teorías factoriales donde se entiende la personalidad formada por un conjunto de rasgos estables que determinan la conducta” (González 2007, 88). Así mismo, los trastornos de la personalidad generan graves problemas, tanto a la persona que lo padece, como a la familia y sociedad. Estos trastornos se asocian, a menudo, con el deterioro en la adaptación social, interpersonal, laboral, vida familiar, matrimonio y desempeño académico (Black & Andreasen s/f, 498).

Para ello: “La evaluación psicológica es aquella disciplina de la Psicología científica que se ocupa de la exploración y análisis del comportamiento” (Fenández-Ballesteros 2013, 21) ya sea para describir los rasgos de la personalidad, clasificar los comportamientos en una categoría específica o predecir, controlar y confrontar conductas, permitiendo su diagnóstico.

En una evaluación psicológica es inevitable la utilización de la psicometría, disciplina cuyo origen etimológico procede del griego que significa: *psyke* (alma), *metron* (medida) e *ia* (cualidad), es decir, medición de las cualidades psicológicas. Por tanto, “los tests psicométricos intentan medir habilidades cognitivas o rasgos de personalidad, en las personas estudiadas” (González 2007, 8) mediante criterios de fiabilidad y validez para su aplicación.

La evaluación psicológica en el Departamento de Control y Confianza de la Inspectoría General de la Policía Nacional del Ecuador es realizada mediante el test de psicometría y la entrevista psicológica con el fin de obtener

resultados más fundamentados. Cabe señalar que: “Los resultados obtenidos en los test no constituyen, por sí solos, indicadores certeros de la inteligencia o de rasgos de personalidad” (González 2007, 88).

En la presente investigación se utilizaron los resultados de la aplicación del test de personalidad (TPS) creada por el doctor Raúl Tamez Bustillos, psicólogo egresado de la Universidad Nacional Autónoma de México. El doctor Tamez tiene dos especialidades, 26 años de experiencia como psicólogo militar, fundador de la Unidad Especializada en Control de Confianza para el Estado Mayor de la Defensa en Ciudad de México.

El TPS es una prueba psicométrica que tiene validez y confiabilidad en las pruebas de consistencia interna. Se basa en el coeficiente alfa de Cronbach, la fórmula KR-20 y se fundamenta en los estudios del doctor Robert Hare de la Universidad de Columbia Británica en Vancouver (Admon, 2020). El TPS básico permite evaluar 4 rasgos de la conducta antisocial que son: responsabilidad, control de impulsos, ajuste a normas y alto egocentrismo. El TPS complementario evalúa 10 rasgos, tales como, normas laborales, motivación laboral, metas profesionales, vida familiar, relaciones y rasgos interpersonales, manipulación y mentiras, correr riesgos, emociones y respeto por los demás, rasgos antisociales y empatía empresarial.

El TPS detalla tres posibles resultados: recomendable, recomendable con reserva y no recomendable.

- Recomendable: la persona responde a los parámetros establecidos, muy probablemente se ajusta a las normas, sigue procedimientos, toma decisiones basándose en las instrucciones, políticas y manuales de operación (Psicoweb 2021).
- Recomendable con reserva: la persona responde de manera limítrofe a los parámetros establecidos, es una persona con dificultad para ajustarse a las normas, rompe reglas, carece de empatía organizacional y su motivación es propia. Se recomienda supervisión o seguimiento a la persona (Psicoweb 2021).
- No recomendable: corresponde cuando dos o más de las áreas evaluadas por el test se han

respondido fuera de los parámetros estadísticamente normales. Aquí, la persona comete actos de improductividad, no cumple las normas, no sigue procedimientos, jerarquías, métodos de trabajo (Psicoweb 2021).

Investigaciones revelan, en el caso de 348 servidores que integran el cuerpo especial de la Policía Nacional de España, que los rasgos de personalidad están relacionados con el dominio, los escrúpulos, la perseverancia y el control de los impulsos y emociones, siendo dimensiones que se relacionan con la resiliencia. De modo que, “[...] parece mostrar que existe una especie de personalidad policial que los hace diferentes a la población general” (Sánchez 2014,79)

Así mismo, en Ciudad de México se efectuó una investigación dirigida a 100 policías escoltas para precisar el perfil de personalidad empleando el test inventario multifásico de la personalidad. Hombres y mujeres policías poseen personalidades estables, equilibradas, realistas, facilidad para el trabajo en equipo y cuentan con una buena imagen acorde a los requerimientos institucionales. Este test considera la escala de mentira donde los resultados revelan que no hay muchas variaciones entre los dos sexos. Se concluye que hay una alta resistencia y que, probablemente, hubo cierta manipulación de los policías en la aplicación del test (Constantino 2015,72).

El interés de los gobiernos por mantener una institución policial fortalecida para el cumplimiento de la misión y seguridad interna del país, plantea varias inquietudes respecto a la búsqueda del bienestar laboral, cumplimiento de las normas y mejora del desempeño del personal. Se requiere del talento humano comprometido y honesto cuyas acciones se encuentren encaminadas al respeto y cumplimiento de la norma.

## Metodología

La metodología de la investigación es cuantitativa, para indagar y comprobar la información y delimitar la variable (Hernández 2014). Se toman en consideración los datos que reposan en la Sección de Psicología del Departamento de Control y Confianza de la IGEN,

y la Dirección Nacional de Administración de Talento Humano de la Policía Nacional. Se procuró el hallazgo de explicaciones mediante el estudio de la relación entre variables sin que exista manipulación de los datos obtenidos por parte de las autoras de este artículo.

La investigación es correlacional, determina si las variaciones de uno o varios factores son concomitantes con otros (Artiles, 2008,71). La población objeto de estudio corresponde a 1184 servidores policiales que fueron evaluados con el TPS por el Departamento de Control de Confianza de la IGEN entre agosto de 2021 y agosto del 2022.

## Resultados

En la tabla que sigue se encuentran los datos demográficos de los 1184 servidores que se les aplicó el TPS de acuerdo al sexo, edad, estado civil y escolaridad. Vemos que, el porcentaje de hombres evaluados (87,2 %) es mayor que las mujeres (12,7 %). La población es relativamente joven y madura que ronda entre los 20 y 50 años (97,2 %) pero, se concentra entre los 31 y 40 años (41,8 %). El estado civil predominante es casado (48,6 %) y soltero (32,6 %) y el nivel de escolaridad dista entre bachiller (53 %) y tercer nivel (42,5 %). Así mismo, la tabla 2 revela que, en el TPS, el 52,4 % de servidores obtuvo una calificación recomendable, el 23 % de recomendable con reserva y 24,4 % de no recomendable. Los detalles siguen a continuación:

**Tabla 1**

Datos demográficos de los servidores policiales en estudio

Datos		Número	Porcentaje
Sexo	Hombres	1033	87,25 %
	Mujeres	151	12,75 %
	Total	1184	100%
Edad	20 a 30 años	336	28,38 %
	31 a 40 años	496	41,89 %
	41 a 50 años	319	26,94 %
	51 a 60 años	33	2,79 %
	Total	1184	100 %
Estado civil	Casado	576	48,65 %
	Soltero	382	32,26 %
	Unión libre	149	12,58 %
	Divorciado	74	6,25 %
	Viudo	3	0,25 %
Total	1184	100 %	
Escolaridad	Bachiller	628	53,04%
	Tercer nivel	504	42,57 %
	Cuarto nivel	52	4,39 %
	Total	1184	100 %

**Fuente:** Cálculos propios basados en las evaluaciones realizadas durante agosto 2021- agosto 2022 en la Sección de Psicología-DCCON-IGEN

**Tabla 2**

Resultados de la aplicación del TPS

	Número de personas	Porcentaje
<b>Recomendable</b>	621	52,45 %
<b>Recomendable con reserva</b>	273	23,06 %
<b>No recomendable</b>	290	24,49 %
<b>Total</b>	<b>1184</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Cálculos propios basados en las evaluaciones realizadas durante agosto 2021- agosto 2022 en la Sección de Psicología-DCCON-IGEN

En relación a la prevalencia de los rasgos de personalidad en los 563 servidores que obtuvieron una calificación de recomendable con reserva y no recomendable vemos que, el rasgo más común es alto egocentrismo (96,8 %), bajo control

de impulsos (77,2 %), manipulación y mentira (67,1%) y rasgos antisociales (62,5 %). El rasgo que menos se repite es la falta de empatía empresarial (24,3 %). Más detalles a continuación:

**Tabla 3**

Prevalencia de los rasgos de personalidad del TPS en los resultados de recomendable con reserva y no recomendable

	Número	Porcentaje
<b>Baja responsabilidad</b>	209	37,12 %
<b>Bajo control de impulsos</b>	435	77,26 %
<b>Bajo ajuste a normas sociales</b>	346	61,46 %
<b>Alto egocentrismo</b>	545	96,80 %
<b>Bajo ajuste a normas laborales</b>	279	49,56 %
<b>Baja motivación laboral</b>	183	32,50 %
<b>Ausencia de metas profesionales</b>	200	35,52 %
<b>Dificultad vida familiar</b>	160	28,42 %
<b>Dificultad en las relaciones personales</b>	291	51,69 %
<b>Manipulación y mentira</b>	378	67,14 %
<b>Correr riesgos</b>	214	38,01 %
<b>Emociones y respeto a los demás</b>	237	42,10 %
<b>Rasgos antisociales</b>	352	62,52 %
<b>Falta de empatía empresarial</b>	137	24,33 %
<b>Total</b>	<b>563</b>	<b>100</b>

Fuente: Cálculos propios basados en las evaluaciones realizadas durante agosto 2021- agosto 2022 en la Sección de Psicología-DCCON-IGEN

Con respecto a las faltas disciplinarias, el 68,21 % de los 563 servidores que obtuvieron un resultado recomendable con reserva y no recomendable ha cometido faltas disciplinarias, mientras que, el 31,79 % no las ha cometido, o al menos no registra de acuerdo a su expediente.

**Tabla 4**

Correlación de los resultados recomendable con reserva y no recomendable de la aplicación del PS con los registros de las faltas disciplinarias

	Número	Porcentaje
<b>No registra faltas disciplinarias</b>	179	31,79 %
<b>Registra faltas disciplinarias</b>	384	68,21 %
<b>Total</b>	<b>563</b>	<b>100 %</b>

En la tabla que sigue se evidencia la correlación de los resultados del TPS en la calificación de no recomendable y recomendable con los registros y faltas disciplinarias de acuerdo a los grados jerárquicos. De acuerdo a la tabla, el mayor número de faltas corresponde a sargento segundo con el 45,05 % de los casos, seguido del cabo segundo con el 15,36 % y cabo primero con 10,94 %.

**Tabla 5**

Prevalencia de los registros de las faltas disciplinarias según los grados en los resultados recomendable con reserva y no recomendable de la aplicación TPS

	Número	Porcentaje
<b>Policía</b>	13	3,39 %
<b>Cabo segundo</b>	59	15,36 %
<b>Cabo primero</b>	42	10,94 %
<b>Sargento segundo</b>	173	45,05 %
<b>Sargento primero</b>	22	5,73 %
<b>Suboficial segundo</b>	9	2,34 %
<b>Suboficial primero</b>	6	1,56 %
<b>Subteniente</b>	3	0,78 %
<b>Teniente</b>	6	1,56 %
<b>Capitán</b>	5	1,30 %
<b>Mayor</b>	14	3,65 %
<b>Teniente coronel</b>	18	4,69 %
<b>Coronel</b>	12	3,13 %
<b>General</b>	2	0,52 %
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100 %</b>

Fuente: Cálculos propios basados en las evaluaciones realizadas durante agosto 2021 - agosto 2022 en la Sección de Psicología-DCCON-IGEN

## Discusión

Los rasgos de personalidad con mayor prevalencia en los servidores policiales, de acuerdo con los resultados del TPS, son alto egocentrismo con 96,8 %, bajo control de impulsos 77,76 %, manipulación y mentira 67,14 % y rasgos antisociales 62,52 %. En la obtención de estas prevalencias se tomaron en cuenta a 563 servidores (44,75 %) cuyos resultados en el TPS fueron de recomendable con reserva y no recomendable, de los 1184 que constituyó el universo de estudio. El TPS también arrojó que el 52,45 % de servidores (621 personas) obtuvieron una calificación de recomendable lo cual refleja que, más de la mitad de servidores presentan rasgos de la personalidad que se ajusta a las normas, cumplen tareas y procedimientos, toman decisiones basándose en instrucciones.

La correlación entre los resultados de no recomendable y recomendable con reserva del TPS y el registro de faltas disciplinarias evidencia que el 68,21 % de los 563 servidores han cometido faltas, por ende, hay relación entre los rasgos de la personalidad que revela el TPS y las faltas disciplinarias. Se evidencia que en la población de técnicos operativos en los grados de sargento segundo, cabo primero y cabo segundo se encuentra la mayor incidencia de faltas cometidas, en especial, sargento segundo con el 45,05 % de los 563 servidores con TPS recomendable con reserva y no recomendable.

## Conclusiones

En el presente estudio se identificó la prevalencia de los rasgos de personalidad en los servidores policiales evaluados con el TPS por el Departamento de Control y Confianza de la Inspectoría General de la Policía Nacional en el período de agosto de 2021 a agosto de 2022, con una muestra de 1184 personas. Los rasgos de alto egocentrismo, bajo control de impulsos, manipulación y mentira y rasgos antisociales pueden haber influido en el cometimiento de faltas disciplinarias ya que existe correlación con los registros de faltas disciplinarias en las hojas de vida de los servidores.

Es importante destacar que el 52,45 % de servidores evaluados tiene un resultado de recomendable. Esto indica que se ajustan a las normas institucionales y laborales, mantienen el compromiso organizacional en cumplimiento de la misión. Por otra parte, se debe realizar un seguimiento personalizado respecto de su conducta e incidencias laborales durante la permanencia en la institución policial y no descuidarles. Sería oportuno realizar otra valoración en un tiempo de 6 meses con el test de Cleaver o DISC para confirmar o desvirtuar si el estilo de trabajo de los servidores tiene relación con estos resultados. Es importante que la institución policial mantenga sistemas adecuados de control y supervisión del servidor policial para evitar el cometimiento de faltas disciplinarias.

## Bibliografía

- Ardila, Rubén. 2013. Los orígenes del conductismo, Watson y el manifiesto conductista de 1913. *Revista Latinoamericana de Psicología*, Bogotá, Fundación Universitaria Konrad Lorenz.
- Artiles Leticia, Otero Jacinta y Barrios Irene, 2008. *Metodología de la Investigación para las Ciencias de la Salud*, La Habana, Ecimed.
- Asamblea Nacional. 2017. Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público. Registro Oficial Suplemento n. ° 19 de 21-jun.-2017. Quito.
- Asamblea Nacional Constituyente. 2008. Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008. Montecristi.
- Black, Donald y Andreasen, Nancy. 2015. *Texto Introductorio de Psiquiatría*, México, Manual Moderno.
- Burgos Rosa, Arguelles Virginia y Palacios Raúl, 2007. *Etapas del método estadístico*. Huasteca. Escuela Superior de Huejutla.
- Calduch Rafael. 2014. *Métodos y Técnicas de investigación en relaciones doctorales*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

- Constantino Blanca y Valdés Amalia. 2015. Perfiles de Personalidad en Policías Escolta. Toluca México
- Fernández Rocío. 2013. Evaluación psicológica: conceptos, métodos y estudio de casos. Madrid. Ediciones Pirámide.
- González Felicia. 2007. Instrumentos de Evaluación Psicológica. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
- Hernández Roberto, Fernández Carlos y Baptista Pilar. 2014. Metodología de la Investigación 6ta. edición. México. McGRAW-HILL
- Martínez Nelson. 2011. Reseña metodológica sobre los grupos focales 2. El Salvador. Editorial Universidad Don Bosco.
- Ministerio del Interior. 2019. Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Policía Nacional del Ecuador. Registro Oficial Edición Especial 911 de 14-may.-2019. Quito.
- Policía Nacional del Ecuador. 2021. Principios y Valores. Acceso el 1 de marzo de 2023. <https://www.policia.gob.ec/principios-y-valores/>
- Psicoweb. 2021. <https://www.psicoweb.com/> México.
- Sánchez David, Robles María. 2014. Personalidad y Resiliencia en un Cuerpo especial de la Policía de España. España. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- Taipe Robinson. 2021. La Presunción de Inocencia en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Policía Nacional. Quito. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Terán, Antonia. 2020. Estudio de coherencia interna de TPS "complemento o PSICO B". México: Universidad Panamericana México.