



Trabajo Final Integrador para la Obtención de la
Especialidad en Medicina Legal

“Revisión de casos con trastornos
psiquiátricos-psicológicos en la institución Policial”

Autor: Dr. Marcelo Oscar Zalazar

Director: Dr. Pascual Pimpinela

Año: 2018

Resumen

A lo largo de la función desempeñada en la Dirección General de Medicina Legal Provincial (DGMLP), se ha observado el incremento de carpetas médicas con su consiguiente repercusión en el ámbito laboral e institucional, especialmente en numerarios recientemente incorporado a la institución y corresponden a diferentes variables:

- Patología psicológica preexistente al ingreso
- Trastornos de ansiedad ante el desarrollo de una función determinada
- Pseudo-patología por incorporación del personal con destinos lejanos al domicilio real del mismo.

Como se manifiesta up supra se ha llevado a cabo un estudio observacional de los distintos tipos de patologías A (patología clínica), B (patología traumatológica) y C (patología psicológica - psiquiátrica) desde febrero de 2017 hasta febrero de 2018. Por lo cual consideramos necesario modificar la forma actual de realizar el ingreso a la institución policial.

Estas modificaciones se basan fundamentalmente en la selección y ejecución de los siguientes aspectos

- Definición de un perfil psicológico del policía ingresante
- Evaluación ambiental y de domicilio físico real del aspirante
- Cambios radicales en evaluación psico-física del aspirante especialmente por los test psicológicos a aplicar priorizando la entrevista personal
- Organización de un sistema de control fundamentalmente psicológico reglamentado durante el cursado del aspirante y una evaluación final completa por un gabinete integrado por psicólogos y psiquiatras al final del curso de capacitación establecido (lapso total 3 años)

A lo largo de este trabajo, se considerara cuáles son las modificaciones que se deberían llevar a cabo a los aspirantes a ingresar a la institución policial, argumentando cada una de las modificaciones up supra mencionadas.

Objetivos

Específico: se busca lograr disminuir significativamente las licencias médicas psicológicas – psiquiátricas (patología C)

General: lograr un mayor bienestar policial. Las organizaciones policiales poseen un elemento común: ***todas están integradas por personas***; las personas llevan a cabo los avances, los logros y los errores de las organizaciones debido a esto no es exagerado afirmar que constituyen el recurso máspreciado.

Con el cumplimiento de dichos objetivos se estará reforzando el compañerismo, la predisposición al servicio y el espíritu de cuerpo siendo estos ejes esenciales de esta institución centenaria.

Índice General

1.	Resumen	02
2.	Objetivos	03
3.	Introducción	05
4.	Materiales y Métodos	08
4.1.1.	Planillas generales de personal en junta médica por articulo 14 (Zona Sur)	10
4.2.	Planillas generales de personal en junta médica por articulo 14 (Zona Norte)	15
5.	Resultados y Discusión	21
5.1.	Evaluación ambiental de pre ingreso	21
5.2.	Definición de un perfil psicológico del policía ingresante	21
5.3.	Cambios en la evaluación psicológica	23
5.4.	Control psicológico durante el cursado	24
6.	Conclusión	25
7.	Referencias Bibliográficas	27
8.	Anexo I: Test psicológicos	28
8.1.	Test de Kuder	38

Introducción

La policía de la provincia de santa fe, es una institución con más 150 años de historia. Tiene a su cargo el mantenimiento del orden público y la paz social, actúa como auxiliar permanente de la administración de justicia y ejerce por si las funciones que las leyes, decretos y reglamentos establecen para resguardar la vida, los bienes y otros derechos de la población.

De sus orígenes, esta institución policial está organizada en una jefatura provincial y 19 unidades regionales, una por cada departamento de nuestra provincia de santa fe.

Además consta de una Plana Mayor

- Secretaria general
- D1 Departamento Personal
- D2 Departamento Informaciones
- D3 Departamento Operaciones
- D4 Departamento Logística
- D5 Departamento Judicial

Y su Plana Mayor especial

- Dirección General Provincial de Asesoría Letrada
- Dirección General de Medicina Legal Provincial (DGMLP)

Esta DGMLP a su vez se encuentra organizada en tres delegaciones:

- Sur (con asiento en la Unidad Regional II Rosario)
- Centro (con asiento Unidad Regional I La Capital)
- Norte (con asiento unidad regional IX Reconquista)

Cada unidad Regional posee una División de Medicina Legal.

A lo largo de la función desempeñada en la DGMLP, se ha observado ***el incremento de carpetas médicas de origen psicológica - psiquiátrica en personal de reciente incorporación a la fuerza policial*** con su consiguiente repercusión en el ámbito laboral e institucional,

- Reduce seriamente la productividad laboral

- Constituye una desorganización de las actividades programadas y también se ve afectada la calidad laboral, pues la tarea es realizada por otra persona sin reemplazo del ausente (recargando así al resto del personal)

Como se menciona anteriormente, se observa un aumento de la patología C, especialmente en numerarios recientemente incorporados a la institución policial la que responde a diferentes variables:

- Patología psicológica preexistente al ingreso
- Trastornos de ansiedad ante el desarrollo de una patología determinada
- Pseudo – patología por incorporación del personal con destinos lejanos al domicilio real del mismo.

Por lo cual consideramos necesario modificar la forma actual de realizar el ingreso a la institución policial.

Estas modificaciones se basan fundamentalmente en la selección y ejecución de los siguientes aspectos

- Definición de un perfil psicológico del policía ingresante
- Evaluación ambiental y de domicilio físico real del aspirante
- Cambios radicales en evaluación psico–física del aspirante especialmente por los test psicológicos a aplicar priorizando la entrevista personal
- Organización de un sistema de control fundamentalmente psicológico reglamentado durante el cursado del aspirante y una evaluación final completa por un gabinete integrado por psicólogos y psiquiatras al final del curso de capacitación establecido (lapso total 3 años)

A continuación se describen los articulados de licencias médicas policiales, para una mejor comprensión.

- Artículo 83 “A” ley 12.521

Art. 83: el personal policial, de acuerdo a lo que establezca la reglamentación, tendrá derecho a licencias especiales por

a) Enfermedad o accidente

Art 13 decreto 4.413/79. R.R.L.P. En los casos de afecciones no contempladas en el anexo I, corresponderá licencia hasta 60 días corridos o alternos por año, en períodos no superiores a 15 días.

Cuando las complicaciones o convalecencias derivadas de las citadas afecciones excedan el término establecidos, se regirán por las prescripciones del art. siguiente

- Artículo 14 decreto 4.413/79. R.R.L.P.

Enfermedades y lesiones de larga duración

Art 14: corresponderá licencia hasta un máximo de dos años cuando el agente padezca algunas de las afecciones previstas en el anexo I. El término se obtendrá computando días corridos y plazos continuos o discontinuos, aunque no reconozcan como origen la misma causa.

- Artículo 15:

Se tendrá derecho a nuevo período de dos años cuando se cumplan los términos siguientes:

a) Un año consecutivo después de haber usado esta licencia por menos de 6 meses

b) Tres años consecutivos después de haber hecho uso del mencionado beneficio, por más de 6 meses

- Tareas diferentes:

Terminado el plazo de 60 días en el año de art. 83 A (antiguo art 13 de la RRLP) la junta médica reunida determinará si pasa a art 14 o se reintegra a trabajar a un área protegida con la confección de una ficha lesiográfica (tareas diferentes, también llamadas pasivas)

Para establecer el origen de la patología se ha dividido a las mismas en tres categorías:

- ✓ Patología "A" (clínica: Ej. Diabetes Mellitus, Hipertensión arterial, etc.)
- ✓ Patología "B" (traumatológica: ej: traumatismos, esguinces, etc.)
- ✓ Patología "C" (psiquiátrica, psicológica: ej: trastornos generalizados de ansiedad, etc.)
- ✓ Patología mixta (más de una de estas categorías por ej "A" y "C")

Materiales y Métodos

La elaboración de dicho proyecto se basa en el estudio observacional relacionados sobre las estadísticas solicitadas a las distintas divisiones de medicina legal de la provincia de Santa Fe desde febrero de 2017 a febrero de 2018 sobre la clasificación de las categorías de las distintas patologías que padece el personal policial (patología A, B y C); y en la confección de su art 14, es decir, personal que ha agotado los 60 días del art 83 A (antiguo art 13 de la RRLP) y que la junta médica de control aconseja el no reintegro a sus tareas laborales.

Para la confección de dichas planillas se solicitó los siguientes datos:

- Unidad Regional,
- Numero identificador (solo se consignan los tres primeros dígitos para el resguardo de la identidad)
- Escalafón y sub escalafón (si pertenece a seguridad general, técnico administrativo, bombero, profesional sanidad, etc.)
 - CUIL (se consigna solo parte del mismo)
 - Jerarquía
 - Apellido y Nombres (solo se consigna nombres para el resguardo de la identidad)
- Destino
- Cantidad de días usufrutados por licencia médica
- Diagnóstico de la patología
- Clasificación por categorías (A,B o C)
- Fecha de inicio de la patología
- Último control
- Próximo control
- Días otorgados
- Observaciones

Como se manifiesta en la introducción llama la atención el incremento de carpetas médicas de origen psiquiátricas – psicológicas (patología C) de personal con poca antigüedad en la repartición policial estableciendo la misma con el número identificador 640 en adelante que indica aproximadamente cinco años o menos de antigüedad laboral (información otorgada por el D1- Departamento Personal)

Se confecciona una planilla general numérica de personal que se encuentra en art 14, con el fin de preservar la identidad de dichos numerarios desde Febrero de 2017 a Febrero de 2018, para su mejor comprensión se divide en dos:

- 1- Planilla general de personal en art 14 desde febrero de 2017 a febrero de 2018 zona que abarca la delegación Centro y Norte constituida por las siguientes unidades regionales.

- ✓ I La Capital
- ✓ V Castellanos
- ✓ VII Garay
- ✓ IX General Obligado
- ✓ XI Las Colonias
- ✓ XII 9 de Julio
- ✓ XIII San Cristóbal
- ✓ XIV San Javier
- ✓ XV San Jerónimo
- ✓ XVI San Justo
- ✓ XVIII San Martín
- ✓ XIX Vera
- ✓ Dirección General Guardia Rural “Los Pumas” (DGSR)
- ✓ Otras dependencias de provincia (por ej D1, D2, D3, D4, D5 etc.)

- 2- Planilla general de personal en at 14 febrero de 2017 a febrero de 2018 zona que abarca la delegación Sur, constituida por las siguientes unidades regionales:

- ✓ II Rosario
- ✓ III Belgrano
- ✓ IV Caseros
- ✓ VI Constitución
- ✓ VIII General López
- ✓ IX Iriondo
- ✓ XVII San Lorenzo
- ✓ Otras dependencias zona sur

Se adjuntan las planillas generales numéricas de personal que se encuentra en art. 14 desde Enero de 2017 a Enero de 2018

Zona Sur

PLANILLA 1: Personal en Junta Médica (art. 14 RPLP) - Enero 2017 - Zona Sur

UNIDAD REGIONAL	PAT. A	PAT. B	PAT. C	PAT. Mixta	Total
II ROSARIO	12	12	24	12	60
III BELGRANO	2	0	2	1	5
IV CASEROS	2	1	2	0	5
VI CONSTITUCION	0	0	1	0	1
VIII GENERAL LOPEZ	5	1	21	0	27
X IRIONDO	1	1	4	0	6
XVII SAN LORENZO	0	4	5	2	11
OTRAS DEPENDENCIAS	4	3	10	1	18
TOTAL	26	22	69	16	133

PLANILLA 2: Personal en Junta Médica (art. 14 RPLP) –Febrero 2017 - Zona Sur

UNIDAD REGIONAL	PAT. A	PAT. B	PAT. C	PAT. Mixta	Total
II ROSARIO	12	9	27	10	58
III BELGRANO	2	0	1	1	4
IV CASEROS	2	0	1	0	3
VI CONSTITUCION	0	0	1	0	1
VIII GENERAL LOPEZ	5	1	21	0	27
X IRIONDO	1	0	3	0	4
XVII SAN LORENZO	0	3	6	2	11
OTRAS DEPENDENCIAS	5	2	9	1	17
TOTAL	27	15	69	14	125

PLANILLA 3: Personal en Junta Médica (art. 14 RPLP) - Marzo 2017 - Zona Sur

UNIDAD REGIONAL	PAT. A	PAT. B	PAT. C	PAT. Mixta	Total
II ROSARIO	17	12	31	8	68
III BELGRANO	3	0	4	1	8
IV CASEROS	3	0	1	0	4
VI CONSTITUCION	1	0	4	0	5
VIII GENERAL LOPEZ	5	2	23	0	30
X IRIONDO	2	0	1	0	3
XVII SAN LORENZO	1	4	8	2	15
OTRAS DEPENDENCIAS	1	0	2	0	3
TOTAL	33	18	74	11	136

PLANILLA 4: Personal en Junta Médica (art. 14 RPLP) - Abril 2017 - Zona Sur

UNIDAD REGIONAL	PAT. A	PAT. B	PAT. C	PAT. Mixta	Total
II ROSARIO	16	12	27	8	63
III BELGRANO	3	0	3	1	7
IV CASEROS	1	0	3	0	4
VI CONSTITUCION	0	0	3	0	3
VIII GENERAL LOPEZ	4	3	23	0	30
X IRIONDO	1	0	1	0	2
XVII SAN LORENZO	1	4	8	2	15
OTRAS DEPENDENCIAS	6	3	8	2	19
TOTAL	32	22	76	13	143

PLANILLA 5: Personal en Junta Médica (art. 14 RPLP) - Mayo 2017 - Zona Sur

UNIDAD REGIONAL	PAT. A	PAT. B	PAT. C	PAT. Mixta	Total
II ROSARIO	19	14	26	6	65
III BELGRANO	2	0	2	0	4
IV CASEROS	1	3	3	0	7
VI CONSTITUCION	1	0	2	0	3
VIII GENERAL LOPEZ	5	4	22	0	31
X IRIONDO	1	0	0	0	1
XVII SAN LORENZO	1	4	8	2	15
OTRAS DEPENDENCIAS	6	5	8	2	21
TOTAL	36	30	71	10	147

PLANILLA 6: Personal en Junta Médica (art. 14 RPLP) - Junio 2017 - Zona Sur

UNIDAD REGIONAL	PAT. A	PAT. B	PAT. C	PAT. Mixta	Total
II ROSARIO	24	16	28	8	76
III BELGRANO	1	0	2	0	3
IV CASEROS	3	3	5	0	11
VI CONSTITUCION	1	0	2	0	3
VIII GENERAL LOPEZ	6	5	24	0	35
X IRIONDO	0	0	0	0	0
XVII SAN LORENZO	1	2	10	2	15
OTRAS DEPENDENCIAS	8	8	8	2	26
TOTAL	44	34	79	12	169

PLANILLA 7: Personal en Junta Médica (art. 14 RPLP) - Julio 2017 - Zona Sur

UNIDAD REGIONAL	PAT. A	PAT. B	PAT. C	PAT. Mixta	Total
II ROSARIO	36	23	33	8	100
III BELGRANO	1	0	2	0	3
IV CASEROS	3	2	2	0	7
VI CONSTITUCION	2	1	2	0	5
VIII GENERAL LOPEZ	5	5	26	0	36
X IRIONDO	0	0	0	0	0
XVII SAN LORENZO	1	2	10	1	14
OTRAS DEPENDENCIAS	11	8	7	4	30
TOTAL	59	41	82	13	195

PLANILLA 8: Personal en Junta Médica (art. 14 RPLP) - Agosto 2017 - Zona Sur

UNIDAD REGIONAL	PAT. A	PAT. B	PAT. C	PAT. Mixta	Total
II ROSARIO	37	27	27	9	100
III BELGRANO	1	0	1	0	2
IV CASEROS	1	1	2	0	4
VI CONSTITUCION	2	0	3	0	5
VIII GENERAL LOPEZ	4	6	15	0	25
X IRIONDO	0	0	0	0	0
XVII SAN LORENZO	1	3	10	1	15
OTRAS DEPENDENCIAS	13	9	10	2	34
TOTAL	59	46	68	12	185

PLANILLA 9: Personal en Junta Médica (art. 14 RPLP) - Septiembre 2017 - Zona Sur

UNIDAD REGIONAL	PAT. A	PAT. B	PAT. C	PAT. Mixta	Total
II ROSARIO	40	26	26	8	100
III BELGRANO	2	0	1	0	3
IV CASEROS	1	2	2	0	5
VI CONSTITUCION	1	0	3	0	4
VIII GENERAL LOPEZ	3	5	14	0	22
X IRIONDO	0	0	1	0	1
XVII SAN LORENZO	2	4	11	2	19
OTRAS DEPENDENCIAS	17	8	9	2	36
TOTAL	66	45	67	12	190

PLANILLA 10: Personal en Junta Médica (art. 14 RPLP) - Octubre 2017 - Zona Sur

UNIDAD REGIONAL	PAT. A	PAT. B	PAT. C	PAT. Mixta	Total
II ROSARIO	36	31	28	9	104
III BELGRANO	2	0	1	0	3
IV CASEROS	1	2	3	0	6
VI CONSTITUCION	2	0	2	0	4
VIII GENERAL LOPEZ	4	5	13	0	22
X IRIONDO	0	0	1	0	1
XVII SAN LORENZO	2	4	10	3	19
OTRAS DEPENDENCIAS	16	7	8	2	33
TOTAL	63	49	66	14	192

PLANILLA 11: Personal en Junta Médica (art. 14 RPLP) – Noviembre 2017 - Zona Sur

UNIDAD REGIONAL	PAT. A	PAT. B	PAT. C	PAT. Mixta	Total
II ROSARIO	46	37	36	8	127
III BELGRANO	3	0	1	0	4
IV CASEROS	1	2	3	0	6
VI CONSTITUCION	1	1	2	0	4
VIII GENERAL LOPEZ	4	6	11	0	21
X IRIONDO	1	1	1	0	3
XVII SAN LORENZO	2	5	6	5	18
OTRAS DEPENDENCIAS	13	11	8	2	34
TOTAL	71	63	68	15	217

PLANILLA 12: Personal en Junta Médica (art. 14 RPLP) - Diciembre 2017 - Zona Sur

UNIDAD REGIONAL	PAT. A	PAT. B	PAT. C	PAT. Mixta	Total
II ROSARIO	37	37	35	9	118
III BELGRANO	3	0	1	0	4
IV CASEROS	0	4	1	0	5
VI CONSTITUCION	2	0	3	0	5
VIII GENERAL LOPEZ	3	5	15	0	23
X IRIONDO	1	2	1	0	4
XVII SAN LORENZO	2	8	8	5	23
OTRAS DEPENDENCIAS	13	8	11	2	34
TOTAL	61	64	75	16	216

PLANILLA 13: Personal en Junta Médica (art. 14 RPLP) - Enero 2018 - Zona Sur

UNIDAD REGIONAL	PAT. A	PAT. B	PAT. C	PAT. Mixta	Total
II ROSARIO	35	41	39	9	124
III BELGRANO	2	0	1	0	3
IV CASEROS	0	2	0	0	2
VI CONSTITUCION	0	1	3	0	4
VIII GENERAL LOPEZ	3	4	15	0	22
X IRIONDO	1	1	2	0	4
XVII SAN LORENZO	1	7	9	4	21
OTRAS DEPENDENCIAS	15	9	12	2	38
TOTAL	57	65	81	15	218

Zona Centro Norte

PLANILLA 1: Personal en Junta Médica (art. 14 RPLP) - Enero 2017 -Zona Centro/Norte

UNIDAD REGIONAL	PAT. A	PAT. B	PAT. C	PAT. Mixta	Total
I LA CAPITAL	13	7	35	7	62
V CASTELLANOS	2	1	8	0	11
VII GARAY	1	1	4	0	6
IX GENERAL OBLIGADO	3	1	5	0	9
XI LAS COLONIAS	3	1	3	0	7
XII 9 DE JULIO	2	0	2	0	4
XIII SAN CRISTOBAL	0	2	0	0	2
XIV SAN JAVIER	0	0	5	0	5
XV SAN JERONIMO	0	1	5	0	6
XVI SAN JUSTO	0	1	4	0	5
XVIII SAN MARTIN	0	2	4	0	6
XIX VERA	0	0	5	0	5
DGSR LOS PUMAS	1	1	0	0	2
OTRAS DEPENDENCIAS	6	6	13	5	30
TOTAL	31	24	93	12	160

PLANILLA 2: Personal en Junta Médica (art. 14 RPLP) – Febrero 2017 -Zona Centro/Norte

UNIDAD REGIONAL	PAT. A	PAT. B	PAT. C	PAT. Mixta	Total
I LA CAPITAL	13	7	35	7	62
V CASTELLANOS	2	1	8	0	11
VII GARAY	2	1	4	1	8
IX GENERAL OBLIGADO	4	1	4	0	9
XI LAS COLONIAS	4	1	3	0	8
XII 9 DE JULIO	1	0	2	0	3
XIII SAN CRISTOBAL	0	2	0	0	2
XIV SAN JAVIER	0	2	5	0	7
XV SAN JERONIMO	0	1	5	0	6
XVI SAN JUSTO	0	1	5	0	6
XVIII SAN MARTIN	0	2	4	0	6
XIX VERA	0	0	6	0	6
DGSR LOS PUMAS	1	1	0	0	2
OTRAS DEPENDENCIAS	8	3	7	4	22
TOTAL	35	23	88	12	158

PLANILLA 3: Personal en Junta Médica (art. 14 RPLP) - Marzo 2017 -Zona Centro/Norte

UNIDAD REGIONAL	PAT. A	PAT. B	PAT. C	PAT. Mixta	Total
I LA CAPITAL	7	6	35	6	54
V CASTELLANOS	3	2	8	0	13
VII GARAY	2	2	4	0	8
IX GENERAL OBLIGADO	4	1	7	0	12
XI LAS COLONIAS	3	2	2	0	7
XII 9 DE JULIO	0	0	0	0	0
XIII SAN CRISTOBAL	0	1	0	0	1
XIV SAN JAVIER	0	3	6	0	9
XV SAN JERONIMO	3	1	3	0	7
XVI SAN JUSTO	1	2	3	0	6
XVIII SAN MARTIN	0	0	5	0	5
XIX VERA	0	0	4	0	4
DGSR LOS PUMAS	1	1	0	0	2
OTRAS DEPENDENCIAS	11	9	15	2	37
TOTAL	35	30	92	8	165

PLANILLA 4: Personal en Junta Médica (art. 14 RPLP) – Abril 2017 -Zona Centro/Norte

UNIDAD REGIONAL	PAT. A	PAT. B	PAT. C	PAT. Mixta	Total
I LA CAPITAL	9	9	28	6	52
V CASTELLANOS	5	2	8	0	15
VII GARAY	2	2	7	0	11
IX GENERAL OBLIGADO	6	2	7	0	15
XI LAS COLONIAS	1	2	1	0	4
XII 9 DE JULIO	0	0	0	0	0
XIII SAN CRISTOBAL	0	0	0	0	0
XIV SAN JAVIER	1	2	6	0	9
XV SAN JERONIMO	3	2	3	0	8
XVI SAN JUSTO	0	3	2	0	5
XVIII SAN MARTIN	0	0	5	0	5
XIX VERA	0	0	0	0	0
DGSR LOS PUMAS	1	0	2	0	3
OTRAS DEPENDENCIAS	10	10	13	3	36
TOTAL	38	34	82	9	163

PLANILLA 5: Personal en Junta Médica (art. 14 RPLP) - Mayo 2017 -Zona Centro/Norte

UNIDAD REGIONAL	PAT. A	PAT. B	PAT. C	PAT. Mixta	Total
I LA CAPITAL	9	13	31	2	55
V CASTELLANOS	5	2	4	0	11
VII GARAY	0	2	5	0	7
IX GENERAL OBLIGADO	4	2	4	0	10
XI LAS COLONIAS	0	2	2	0	4
XII 9 DE JULIO	0	0	0	0	0
XIII SAN CRISTOBAL	1	0	0	0	1
XIV SAN JAVIER	0	2	6	0	8
XV SAN JERONIMO	1	1	4	0	6
XVI SAN JUSTO	0	0	1	0	1
XVIII SAN MARTIN	0	1	6	0	7
XIX VERA	0	0	3	0	3
DGSR LOS PUMAS	1	0	2	0	3
OTRAS DEPENDENCIAS	12	8	15	3	38
TOTAL	33	33	83	5	154

PLANILLA 6: Personal en Junta Médica (art. 14 RPLP) - Junio 2017 -Zona Centro/Norte

UNIDAD REGIONAL	PAT. A	PAT. B	PAT. C	PAT. Mixta	Total
I LA CAPITAL	11	8	28	6	53
V CASTELLANOS	5	4	4	0	13
VII GARAY	0	2	4	0	6
IX GENERAL OBLIGADO	5	2	4	0	11
XI LAS COLONIAS	1	2	3	0	6
XII 9 DE JULIO	0	0	0	0	0
XIII SAN CRISTOBAL	1	0	0	0	1
XIV SAN JAVIER	1	2	6	0	9
XV SAN JERONIMO	1	1	5	0	7
XVI SAN JUSTO	0	0	0	0	0
XVIII SAN MARTIN	S/REG	S/REG	S/REG	S/REG	S/REG
XIX VERA	0	0	2	0	2
DGSR LOS PUMAS	1	0	2	0	3
OTRAS DEPENDENCIAS	18	7	15	3	43
TOTAL	44	28	73	9	154

PLANILLA 7: Personal en Junta Médica (art. 14 RPLP) - Julio 2017 -Zona Centro/Norte

UNIDAD REGIONAL	PAT. A	PAT. B	PAT. C	PAT. Mixta	Total
I LA CAPITAL	12	13	27	4	56
V CASTELLANOS	7	3	7	0	17
VII GARAY	0	4	5	0	9
IX GENERAL OBLIGADO	3	3	3	1	10
XI LAS COLONIAS	0	2	1	0	3
XII 9 DE JULIO	0	0	0	0	0
XIII SAN CRISTOBAL	1	0	0	0	1
XIV SAN JAVIER	1	1	6	0	8
XV SAN JERONIMO	1	2	6	0	9
XVI SAN JUSTO	0	0	1	0	1
XVIII SAN MARTIN	0	1	5	0	6
XIX VERA	0	0	2	0	2
DGSR LOS PUMAS	1	0	2	0	3
OTRAS DEPENDENCIAS	20	13	12	2	47
TOTAL	46	42	77	7	172

PLANILLA 8: Personal en Junta Médica (art. 14 RPLP) - Agosto 2017 -Zona Centro/Norte

UNIDAD REGIONAL	PAT. A	PAT. B	PAT. C	PAT. Mixta	Total
I LA CAPITAL	13	17	31	2	63
V CASTELLANOS	3	2	5	0	10
VII GARAY	0	3	5	0	8
IX GENERAL OBLIGADO	0	2	3	1	6
XI LAS COLONIAS	0	3	1	0	4
XII 9 DE JULIO	0	0	0	0	0
XIII SAN CRISTOBAL	1	0	0	0	1
XIV SAN JAVIER	2	1	8	0	11
XV SAN JERONIMO	1	2	5	0	8
XVI SAN JUSTO	0	0	0	0	0
XVIII SAN MARTIN	0	1	4	0	5
XIX VERA	0	0	2	0	2
DGSR LOS PUMAS	1	0	2	0	3
OTRAS DEPENDENCIAS	14	9	13	2	38
TOTAL	35	40	79	5	159

PLANILLA 9: Personal en Junta Médica (art. 14 RPLP) - Septiembre 2017 -Zona Centro/Norte

UNIDAD REGIONAL	PAT. A	PAT. B	PAT. C	PAT. Mixta	Total
I LA CAPITAL	12	17	41	4	74
V CASTELLANOS	7	2	9	0	18
VII GARAY	0	2	6	0	8
IX GENERAL OBLIGADO	0	3	3	1	7
XI LAS COLONIAS	1	3	2	0	6
XII 9 DE JULIO	0	0	0	0	0
XIII SAN CRISTOBAL	1	0	0	0	1
XIV SAN JAVIER	3	1	7	0	11
XV SAN JERONIMO	1	3	4	0	8
XVI SAN JUSTO	0	0	1	0	1
XVIII SAN MARTIN	0	1	3	0	4
XIX VERA	0	0	3	0	3
DGSR LOS PUMAS	1	0	4	0	5
OTRAS DEPENDENCIAS	18	10	16	2	46
TOTAL	44	42	99	7	192

PLANILLA 10: Personal en Junta Médica (art. 14 RPLP) – Octubre 2017 -Zona Centro/Norte

UNIDAD REGIONAL	PAT. A	PAT. B	PAT. C	PAT. Mixta	Total
I LA CAPITAL	12	19	34	5	70
V CASTELLANOS	7	2	14	0	23
VII GARAY	1	2	5	0	8
IX GENERAL OBLIGADO	2	3	3	2	10
XI LAS COLONIAS	1	3	3	0	7
XII 9 DE JULIO	1	0	0	0	1
XIII SAN CRISTOBAL	1	0	0	0	1
XIV SAN JAVIER	2	1	7	0	10
XV SAN JERONIMO	1	2	4	0	7
XVI SAN JUSTO	0	0	0	0	0
XVIII SAN MARTIN	1	1	2	0	4
XIX VERA	0	0	3	0	3
DGSR LOS PUMAS	1	0	3	0	4
OTRAS DEPENDENCIAS	17	12	21	2	52
TOTAL	47	45	99	9	200

PLANILLA 11: Personal en Junta Médica (art. 14 RPLP) - Noviembre 2017 – Zona - Centro/Norte

UNIDAD REGIONAL	PAT. A	PAT. B	PAT. C	PAT. Mixta	Total
I LA CAPITAL	10	9	43	7	69
V CASTELLANOS	4	1	15	0	20
VII GARAY	3	2	5	0	10
IX GENERAL OBLIGADO	1	3	2	2	8
XI LAS COLONIAS	0	1	2	0	3
XII 9 DE JULIO	0	1	0	0	1
XIII SAN CRISTOBAL	1	0	0	0	1
XIV SAN JAVIER	1	3	7	0	11
XV SAN JERONIMO	3	1	5	1	10
XVI SAN JUSTO	1	0	0	0	1
XVIII SAN MARTIN	1	1	2	0	4
XIX VERA	0	0	3	0	3
DGSR LOS PUMAS	1	0	3	0	4
OTRAS DEPENDENCIAS	14	10	24	1	49
TOTAL	40	32	111	11	194

PLANILLA 12: Personal en Junta Médica (art. 14 RPLP) - Diciembre 2017 -Zona Centro/Norte

UNIDAD REGIONAL	PAT. A	PAT. B	PAT. C	PAT. Mixta	Total
I LA CAPITAL	8	10	46	7	71
V CASTELLANOS	7	1	15	0	23
VII GARAY	3	1	6	0	10
IX GENERAL OBLIGADO	1	3	2	2	8
XI LAS COLONIAS	0	2	4	0	6
XII 9 DE JULIO	0	0	1	0	1
XIII SAN CRISTOBAL	1	0	0	0	1
XIV SAN JAVIER	2	6	8	0	16
XV SAN JERONIMO	2	0	6	1	9
XVI SAN JUSTO	1	1	0	0	2
XVIII SAN MARTIN	1	2	5	0	8
XIX VERA	0	0	3	0	3
DGSR LOS PUMAS	1	0	3	0	4
OTRAS DEPENDENCIAS	11	9	35	3	58
TOTAL	38	35	134	13	220

PLANILLA 13: Personal en Junta Médica (art. 14 RPLP) - Enero 2018 -Zona Centro/Norte

UNIDAD REGIONAL	PAT. A	PAT. B	PAT. C	PAT. Mixta	Total
I LA CAPITAL	7	5	39	6	57
V CASTELLANOS	6	1	15	0	22
VII GARAY	3	2	5	0	10
IX GENERAL OBLIGADO	2	3	1	1	7
XI LAS COLONIAS	0	4	4	0	8
XII 9 DE JULIO	0	0	1	0	1
XIII SAN CRISTOBAL	1	3	0	0	4
XIV SAN JAVIER	1	6	6	0	13
XV SAN JERONIMO	1	0	7	1	9
XVI SAN JUSTO	1	2	1	0	4
XVIII SAN MARTIN	1	2	5	0	8
XIX VERA	0	0	3	0	3
DGSR LOS PUMAS	1	0	3	0	4
OTRAS DEPENDENCIAS	9	4	30	2	45
TOTAL	33	32	120	10	195

Resultados y Discusión

A lo largo de este trabajo, se ha intentado demostrar la repercusión que tiene en el ámbito laboral las licencias médicas por patología C (psiquiátrica-psicológica) art. 14 decreto 4.413/79. R.R.L.P. con su consiguiente repercusión en el ámbito laboral e institucional, especialmente:

- Patología psicológica preexistente al ingreso,
- Trastornos de ansiedad ante el desarrollo de una función determinada.
- Pseudo – patología por incorporación del personal con destinos lejanos al domicilio real del mismo.

Por lo cual considero necesario modificar la forma actual de llevar a cabo la selección y el examen de los aspirantes al ingreso a la institución policial.

Estas modificaciones se basan especialmente en el cambio y en la ejecución de los siguientes puntos:

- 1- Evaluación ambiental de pre ingreso.

Hemos detectado casos especialmente de índoles psicológicos donde no existía una enfermedad real, sino que la misma (licencia médica por enfermedad) se solicitaba debido a que prestaban servicios en destinos alejados de su domicilio real, por ejemplo personal que desarrolla funciones en la localidad de Las Rosas (UR 3, sur provincial) y su domicilio era en la localidad de Vera (UR 19, norte provincial).

Por lo expuesto creemos indispensable que el departamento de reclutamiento de futuros aspirantes realice una evaluación ambiental y una comprobación del domicilio físico real del futuro aspirante; que logre al momento del ingreso desempeñar sus tareas dentro de la unidad regional donde habita.

- 2- Definición de un perfil psicológico del policía ingresante.

¿Cuál es el perfil psicológico que debe tener un policía?

¿Existe una forma de ser determinada dentro de los miembros de la policía?

¿Se busca una manera de actuar y de pensar concreta o prima la diversidad?

Son muchos los interrogantes que encontramos entorno al perfil psicológico de un policía, lo único que está claro es que de la forma de ser y actuar de un policía dependerá en la mayoría de las ocasiones, la seguridad de todos los ciudadanos.

Antes de proceder a cualquier tipo de selección debemos tener en claro que es lo que estamos buscando y especialmente en el caso de la fuerza policial, debemos encontrar un perfil psicológico ético y profesional, y ese perfil además debe ser diferente con respecto a los escalafones y subescalafones del personal policial (art. 8 de la ley 12.521):

Escalafones y subescalafones policiales

- a) Escalafón General, con los siguientes subescalafones
 - 1- Seguridad;
 - 2- Judicial;
 - 3- Investigación criminal;
- b) Escalafón Profesional, con los siguientes subescalafones
 - 1- Jurídico;
 - 2- Sanidad;
 - 3- Administración
- c) Escalafón Técnico, con los siguientes subescalafones
 - 1- Criminalista;
 - 2- Comunicaciones e informática;
 - 3- Bombero;
 - 4- Músico;
 - 5- Administrativo;
 - 6- Sanidad.
- d) Escalafón de Servicios, con los siguientes subescalafones
 - 1- Servicios especializados;
 - 2- De mantenimiento

Por lo tanto debe ser elaborado (perfil psicológico) de acuerdo a las necesidades que se evidencian en nuestra sociedad y que requiere nuestra institución policial, esto apunta a mejorar la calidad de trabajo y responder de manera más competitiva ante la nueva realidad social, permitiendo minimizar la tasa de fracasos y garantizar la incorporación de personal correcto en lo concerniente a la función específica del policía en el menor tiempo posible, con un máximo de rendimiento teniendo en cuenta la difícil tarea que desarrolla el personal policial que implica la portación de arma de fuego, la protección de las personas, con el consabido riesgo psico físico que esto implica, por tal motivo es necesario convocar a aquellas personas que posean capacidades y características que los ubiquen en mejores condiciones de desempeño.

Por ultimo dicho perfil debe tener un bajo inconformismo y baja tendencia a la reivindicación, con cierto gusto por lo establecido en la sociedad. De todo esto se desprende que las respuestas más buscadas en el perfil psicológico de un policía se centran principalmente en la capacidad de comunicación y conciliación, en la posibilidad de trabajar en forma organizada y en equipo, con tolerancia a recibir órdenes, teniendo al mismo tiempo ciertos dotes de liderazgo; sin dudas un patrón difícil de encontrar en su totalidad que hacen aún más importante una adecuada selección de los aspirantes.

3- Cambios en la evaluación psicológica

Actualmente la evaluación psicológica consta de una entrevista escrita pautada en forma grupal con la administración de test proyectivo (test de Louretta Vender) y test gráficos que varían en los diferentes ingresos entre HTP (casa, árbol, persona), persona bajo la lluvia y dibujo quinético.

Se piensa que a los fines de detectar patología psicológica preexistente lo que a futuro redundaran en personal no apto para cumplir sus funciones y a los fines también de detectar vocación para la función policial se deberían aplicar en primera instancia una entrevista personal oral individual, que permita conocer diversos aspectos de la persona para facilitar la comprensión de los intereses propios, habilidades, aptitudes, hábitos y características de la persona y motivo de la elección de esta profesión para así poder observar las diferentes aptitudes con el objetivo de predecir los índices de satisfacción futuras en la función policial con la posibilidad de la ejecución correcta de las mismas.

Sugerimos la incorporación de nuevos test tanto sean manuales como sistematizados logrando obtener respuestas más personales y significativas que orienten sobre las motivaciones profundas del individuo, estos deberían ir variando de acuerdo al perfil psicológico buscado.

Los test sugeridos son:

- Test de inteligencia (usado para medir la capacidad global de un individuo ara relacionarse con su entorno), pueden ser WAIS, Raven, test de Wonderlic y el test de Otis que miden la capacidad intelectual en general.
- Test psicométrico de personalidad (con el objetivo de medir el ajuste social y emocional, para lograr identificar la necesidad de ayuda psicológica ya que estos dibujan el perfil de la personalidad del sujeto): Manuales test de Bender. Test sistematizados: test de factores de personalidad de Katel o 16 PF que mide las

dimensiones normales de la personalidad, el test de Myrer Type (M.B.T.I.) y el test de Butt que evidencia la existencia de la preponderancia en el individuo de: cooperación, agresividad, suficiencia, rivalidad y conflicto.

- Test proyectivo de personalidad (estos buscan obtener las respuestas más personales y significativas que orientan sobre las motivaciones profundas de individuo) se sugiere la utilización del test Desiderativo en adaptación de Graciela Selener para técnicas grupales (catexias positivas y negativas), técnicas de interpretación de imagen TAT.

- Test de aptitudes e intereses (utilizados en orientación vocacional a los fines de poder predecir los índices de satisfacción futura en una determinada actividad, ya que indagan diversos aspectos del sujeto para facilitar la comprensión de los intereses propios, habilidades y aptitudes, preferencia profesionales, características de la persona, etc.).

Estos test no pretenden predecir el éxito de una profesión concreta, pero si ofrecer un marco que reduzca el abanico de posibilidades para el individuo.

4- Control psicológico durante el cursado y evaluación final pos cursado.

Toda vez que lo expuesto hasta el momento no garantiza el cien por cien de detección de patología preexistente a ingreso o ausencia de real vocación, encubierta dentro de la necesidad laboral simple, pero disminuye marcadamente la incidencia de los mismos y todo aquello que no hubiese sido detectado en el examen de ingreso tiene posibilidades de su pesquisa durante el cursado siempre y cuando se organice y se cumpla con un programa de control psicológico y entrevistas por ejemplo cada 3 meses.

El objetivo del control psicológico trimestral no solo es detectar al personal que no cumpla con los requisitos mínimos esperados, sino también brindar contención, apoyo y seguimiento ante la nueva realidad por la que transitan.

Así mismo una nueva evaluación global al final del cursado serviría para completar el seguimiento del mismo.

Conclusión

A lo largo de este trabajo, se ha intentado demostrar la repercusión que tiene en el ámbito laboral las licencias médicas por patología C (psiquiátrica-psicológica) en numerarios policiales que se encuentran en art. 14 decreto 4.413/79. R.R.L.P. con su consiguiente repercusión en el ámbito laboral e institucional, especialmente en personal recientemente ingresado y que respondían a diferentes causas, a saber:

- Patología psicológica preexistente al ingreso
- Trastornos de ansiedad ante el desarrollo de una función determinada
- Pseudo – patología por incorporación del personal con destinos lejanos al domicilio real del mismo.

Se ha llevado a cabo un estudio observacional de los distintos tipos de patologías A (patología clínica), B (patología traumatológica) y C (patología psicológica - psiquiátrica) desde febrero de 2017 hasta febrero de 2018. Por lo cual consideramos necesario modificar la forma actual de realizar el ingreso a la institución policial.

Estas modificaciones se basan fundamentalmente en la selección y ejecución de los siguientes aspectos:

- Definición de un perfil psicológico del policía ingresante,
- Evaluación ambiental y de domicilio físico real del aspirante,
- Cambios radicales en evaluación psico-física del aspirante especialmente por los test psicológicos a aplicar priorizando la entrevista personal,
- Organización de un sistema de control fundamentalmente psicológico reglamentado durante el cursado del aspirante y una evaluación final completa por un gabinete integrado por psicólogos y psiquiatras al final del curso de capacitación establecido (lapso total 3 años).

Necesidades materiales y humanas para poder desarrollar lo expuesto.

Para poder realizar lo expuesto hasta el momento y lograr los objetivos planteados es necesario:

- 1- El nombramiento de psiquiatras, psicólogos y médicos laborales como parte del plantel del instituto de seguridad publica en la cantidad necesaria y en estricta relación con ingresantes y personal que se quiera incorporar,
- 2- Así mismo es necesaria la provisión de los diferentes test psicológicos. Se adjuntan como anexo I los test descriptos,

3- Tiempose debería re planificar los tiempos en los cuales se comienza con los exámenes a los aspirantes.

Referencias Bibliográficas

- Ley del personal policial 12.521.
- Decreto 4.413/79. (R.R.L.P.)
- Reglamento del régimen de reclutamiento policial (decreto 1805/78).
- Información obtenida de ausentismo laboral de las distintas Divisiones de Medicina Legal Policial.

Anexo 1: Interpretación de distintos test psicológicos

Tipos de test de selección de personal:

- Test de aptitudes: predicen la ejecución futura en u área en la que el individuo aún no ha sido formado. Sirve para asignar puestos específicos a cada candidato. También son necesarios para la orientación vocacional. Si alguien puntúa en las diferentes aptitudes (es decir, tiene un determinado “perfil”), como los profesionales de un campo concreto, se puede suponer que será apropiado para ocupar un determinado puesto de trabajo. Midiendo la capacidad de razonamiento general, la percepción, la coordinación motora y la destreza manual. Se pueden utilizar test gráficos y proyectivos.

- Test de inteligencia: a diferencia de los test de habilidades y capacidades específicas, los de inteligencia miden la capacidad global de un individuo para relacionarse con su entorno. Pueden ser de distintos tipos: el de Stanfor – Binet destaca las habilidades verbales, mientras que las escalas de Weschler (Wais y Wisc) separan en dos subescalas la inteligencia verbal de la no verbal, cada una con su cociente intelectual específico. También hay test de inteligencia diseñados para ser aplicados de forma colectiva como el Raven (de rápida administración y corrección). El test de Wonderlic evalúa la agilidad mental y el test de Otis mide la capacidad intelectual en general.

- Test de aptitudes e intereses: utilizados en orientación vocacional, pueden predecir los índices de satisfacción futura en una determinada actividad. Los cuestionarios de auto aplicación son realizados por el propio individuo, que indica sus preferencias entre una serie de actividades profesionales. Estos test no pretenden predecir el éxito de una profesión concreta, pero si ofrecer un marco que reduzca el abanico de posibilidades para el individuo, se sugiere la utilización del test de Kuder que puede ser evaluado en forma manual o sistematizado.

- Test psicométrico de personalidad: este tipo de test mide el ajuste social y emocional, y se utilizan para identificar la necesidad de ayuda psicológica. Sus ítems describen brevemente sentimientos, actitudes y comportamientos típicos que se agrupan posteriormente en sub escalas, cada una de las cuales representa un estilo o rasgo de personalidad determinado, como la extraversión o la depresión. Se pueden utilizar test gráficos y proyectivos. Manuales o sistematizados:

- Manuales: test de Bender, Z test y Gráficos.

- Sistematizados: test de factores de personalidad de Cattell o 16 PF que mide las dimensiones normales de la personalidad, el test de MyerType (M.B.T.I.) y el test de Butt que evidencia la existencia y la preponderancia en el individuo de cooperación, agresividad, suficiencia, rivalidad y conflicto. Este test es sistematizado sin cupo.

- Técnicas proyectivas: algunos test de personalidad se basan en el fenómeno de la proyección, proceso descrito por Sigmund Freud como “la tendencia de atribuir a otros ideas o sentimientos que uno no admite tener”. Debido a su relativa falta de estructuración, logran obtener las respuestas más personales y significativas que orientan sobre las motivaciones profundas del individuo. Los más conocidos son el test de Rorschach (rápida administración y extensa corrección) no recomendable para usar en grupos ya que su uso es en forma individual. El test de Rorschach es uno de los test más famosos y también, de los más complejos de interpretar. Este test es conocido como el test de las manchas de tinta a nivel popular, ya que consiste en la presentación de una serie de láminas que se definen por presentar diferentes formas y algunas en colores, el sujeto debe decir qué es lo que ve en esa lámina, debe describirlo y el psicólogo lo transcribirá literalmente, tal y como la va definiendo. A su vez, también se escribirá algunos detalles del lenguaje no verbal como las reacciones, tono de voz, etc. y los comentarios que realice al ver cada una de las láminas.

El Test Desiderativo en adaptación de Graciela Selener para técnicas grupales (catexias positivas y negativas).

El TAT (veinte láminas en blanco y negro) es popularmente conocido como la técnica de interpretación de imágenes porque se utilizan una serie de imágenes ambiguas con las cuales al sujeto se le pide que cuente una historia. El sujeto es indagado para que cuente historias dramáticas que puedan presentarse en cada imagen, incluyendo lo siguiente:

- ¿Qué pasó para que se presentara la situación?
- ¿Qué está pasando en el momento?
- ¿Qué sienten y piensan los protagonistas?
- ¿Cuál fue el resultado de la historia?

Si estos elementos son omitidos, particularmente por infantes o individuos de bajas habilidades cognitivas, el evaluador puede preguntarles directamente.

Son 31 láminas de imágenes en forma estándar del TAT. Algunas de las láminas muestran figuras masculinas, algunas femeninas, algunas ambas figuras: masculinas y femeninas, algunas de género ambiguo, algunas adultos algunas niños, y otras muestran figuras no humanas del todo. Una lámina está completamente en blanco. Aunque las láminas fueron originalmente diseñadas para igualar a los sujetos en términos de edad y género, cualquier tarjeta puede ser usada en cualquier persona. La mayoría de los practicantes usan un conjunto de aproximadamente diez láminas, también usan las que sienten que son más utilizadas, o las que creen que estimularán la expresión de relevantes conflictos emocionales del sujeto a su determinada historia y situación.

Hay otros que consisten en completar frases, asociar palabras o dibujar (el de la figura humana llamado “esquema corporal”, la casa y el árbol son los más empleados. H.T.P.).

Este tipo de test hace referencia a aquellos en los que se indica al sujeto que dibuje algo en concreto. Los dibujos siempre son libres pero con una sencilla indicación en la que se le pide que dibuje un árbol, una familia, una persona, etc. Todo dependerá de que es lo que queremos saber y que tipo de individuo tenemos ante nosotros.

Algunos de los test gráficos más importantes son:

- HTP (casa-árbol-persona).
 - Test de la figura humana.
 - Test de la familia.
 - Test de la persona bajo la lluvia.
 - Dibujo libre con una historia.
- Test vocacionales: son una serie de pruebas tendientes a indagar diversos aspectos del sujeto para facilitar la comprensión de los intereses propios, habilidades y aptitudes, hábito de estudios, preferencias profesionales, características de las personas.

El test de Kuder es uno de los test vocacionales más utilizados.

Test de Kuder

Ficha técnica:

- Nombre: registro de preferencia de Kuder, forma C.
- Nombre original: Kuder Form C – Vocacional Preference Refcord.
- Autor: G. FredericKuder. Procedencia: Science Research Associates (SRA), Chicago, Illinois.
- Adaptación: Charles, Uculmana y Leonardo Higuera.
- Aplicación: individual y colectiva.
- Tiempo de aplicación: no hay límite de tiempo. La mayoría de las personas lo completan en 50 o 55 minutos.
- Corrección: existen diversas formas de corrección según el formato de la prueba. Tiempo aproximado: 7 minutos. Puntuación: 2, 1 o 0 puntos por triada, según el tiempo de respuesta. El puntaje para cada escala se obtiene sumando 1 punto por cada respuesta que coincida con la planilla de corrección correspondiente. La puntuación máxima varía en las distintas escalas de interés.
- Ámbito de aplicación: a partir de los 15 años de edad; escolares a partir de 4to y 5to año de secundaria y adultos.
- Significación: elaborada como un cuestionario o inventario de elección forzada en triadas (168 en total, lo que hace un conjunto de 504 ítems), esta prueba permite localizar los intereses y preferencias del examinado en 10 áreas generales o escalas de intereses.

Escalas de intereses de Kuder:

- 0- Actividad al aire libre.
- 1- Interés mecánico.
- 2- Interés por el cálculo.
- 3- Interés científico.
- 4- Interés persuasivo.
- 5- Interés artístico-plástico.
- 6- Interés literario.
- 7- Interés musical.
- 8- Interés por el servicio social.
- 9- Interés por el trabajo de oficina.

Además, una Escala de Verificación (V) permite registrar el descuido, la equivocación y la elección de respuestas improbables. Sus resultados indicaran si la prueba puede considerarse válida, dudosa o no válida. El manual proporciona una extensa lista de ocupaciones agrupadas según el área principal de interés o por parejas de áreas. Es una lista “a priori”, en función del análisis lógico o, de contenido. El valor de esta prueba aumenta cuando es usada con el “Registro de preferencia personales de Kuder”. Forma A (KuderPom-a-Personal PreferenceSurvey), que determina la modalidad de trabajo hacia la cual se inclina el examinado (inclinación a trabajar solo o en grupo, hacia trabajos de tipo directivo o subalterno, etc.).

Instrucciones de aplicación:

Para la elaboración del perfil de preferencia vocacionales y la interpretación de los resultados

1- Una vez concluida la tarea de corrección, deberán ser comprobados los resultados volviendo a aplicar las once plantillas de corrección.

2- Si el puntaje obtenido en la escala de la verificación (V) varía de 33 a 44, los resultados de la prueba pueden considerarse como válidos. Si el puntaje varía de 28 a 32, los resultados serán considerados como dudosos y si el puntaje es menor que 28, la prueba, probablemente carece de validez. Hay varias explicaciones posibles de los puntajes dudosos o carentes de validez:

a) El examinado no entendió bien las instrucciones o ha tenido dificultad para comprender los ítems.

b) El examinado contestó de una manera descuidada o insincera.

c) Sus preferencias son atípicas y difieren mucho de las que caracterizan a la gran mayoría de personas de su edad y de su nivel cultural. En este caso, la prueba puede considerarse provisionalmente como válida.

Un puntaje de 45 o más indica que el sujeto ha marcado demasiadas respuestas puesto que 44 es el puntaje más alto posible en la escala “V”. Un puntaje muy bajo refleja, por el contrario, muchas omisiones. En general si el puntaje en a escala “V” esta fuera del límite considerado normal se recomienda repetir la prueba, insistiendo en la importancia de seguir las instrucciones exactamente y de contestar de manera cuidadosa y sincera.

3- Si el puntaje obtenido en la escala “V” está dentro de los límites aceptables o si a pesar de ser dudoso existen razones para tomar la prueba en consideración se procederá a trasladar los resultados obtenidos en cada una de las

diez escalas de interés a la hoja de Perfil de Preferencias Vocacionales, en la columna de perfil encabezado por la sigla "PD" (Puntuación Directa).

4- A continuación, se convierten las puntuaciones directas en percentiles de acuerdo a las normas o baremos pertinentes y se colocan dichos percentiles en la columna del perfil encabezados por la sigla "Pc" (percentil).

5- Por último habrá que ubicar los percentiles hallados dentro de los recuadros o categorías que señala el perfil. Para ello se hará un punto o una cruz pequeña en el centro del recuadro correspondiente. Luego se unen por medio de líneas rectas. De esta manera se obtiene el perfil de preferencias vocacionales del examinado.

Interpretación del perfil:

El perfil que se obtiene siguiendo las instrucciones anteriores, permite conocer en qué áreas ocupacionales se manifiestan los intereses y preferencias del examinado y los tipos de actividades a los cuales, probablemente, le gustaría vincularse. La intensidad o nivel que señalan los presentiles obtenidos en las diez escalas pueden interpretarse de las siguientes maneras:

1- Si el puntaje obtenido se encuentra debajo del percentil 23 (niveles 1, 2 y 3), es muy probable que el área y las ocupaciones que le corresponden no serían del agrado del examinado.

2- Si el puntaje obtenido se sitúa entre los percentiles 23 y 76 inclusive (niveles 4, 5 y 6), los intereses del examinado deben considerarse del tipo corriente, respecto al área o áreas con dichos puntaje.

3- Y, finalmente, si el puntaje obtenido le corresponde un percentil de 77 o más (niveles 7,8 y 9), existe mucha probabilidad de que al examinado le gustaría el área o áreas en las que tiene dicho puntaje, y tal circunstancia debe tenerse en cuenta al hacer los planes para sus futuros estudios o para la elección de un actividad o profesión. Vemos, pues, que es importante determinar los puntajes que se sitúan por encima del percentil 77.

Se pueden presentar los cuatro casos siguientes:

a- Cuando solo hay un puntaje por encima del percentil 77, determinada el área a la que pertenece este puntaje, las actividades ocupacionales que le corresponden deben merecer una atención preferente de parte del examinado.

b- Cuando hay dos puntajes por encima del percentil 77, cuando se revelas dos áreas de intereses predominantes, se combinaran sus números formando

pares comenzando siempre por el número menor. Si por ejemplo, las áreas que destacan son las “2” (interés por el cálculo) y la “9” (interés por el trabajo de oficina) se formara la combinación “29” y se examinará en el “Cuadro de Actividades Ocupacionales” la lista de las ocupaciones correspondientes al grupo combinado “29” (cálculo-oficina). También se examinarán las listas de ocupaciones correspondientes a las áreas aisladas; en el caso citado las de las áreas “2” y “9”.

c- Cuando hay más de dos puntajes por encima del percentil 77, cuando el perfil revela más de dos áreas de intereses predominantes, se combinarán los números de sus respectivas áreas formando pares siempre comenzando con el número menor. Si, por ejemplo, los puntajes que sobrepasan el percentil 77 corresponden a las áreas “3”, “6” y “8”, se formarán las combinaciones “36”, “38” y “68” y se consultarán las respectivas listas en el cuadro, además de las que corresponden a cada una de las áreas aisladas: “3”, “5” y “8”.

d- Cuando no hay ningún puntaje por encima del percentil 77, en este caso se pueden tomar en cuenta los puntajes que sobrepasan el percentil 65 (nivel 6). Estos puntajes pueden, sin duda, tener alguna significación, pero no pueden tener el mismo valor que los puntajes más altos y por lo tanto, deben ser interpretados con mucha cautela. Si todos los puntajes se sitúan alrededor del percentil 50 (nivel “5”) es probable que el examinado no tenga intereses bien definidos. Por otra parte, es posible que haya contestado de manera descuidada o sin comprender bien las instrucciones.

El puntaje obtenido en la escala “V” (Verificación) puede dar alguna luz al respecto. La tercera posibilidad es que los intereses del examinado efectivamente abarquen todas las áreas por igual (“0” al “9”) ya que ninguna destaca sobre las demás, casos como éste son muy raros, dada la gran variedad de actividades agrupadas en las diez áreas examinadas.

Significado de las Diez Áreas Ocupacionales.

0- Actividad al aire libre. Altos puntajes en esta área significan que al examinado le gusta pasar la mayor parte del tiempo en, el campo, en los bosques o en el mar, le agrada cultivar las plantas, cuidar animales, etc. En cambio, no se sentirá muy a gusto en una fábrica, en un laboratorio o en una oficina.

1- Interés mecánico. Un alto puntaje aquí indica interés para trabajar con máquinas y herramientas, construir o arreglar objetos mecánicos, artefactos eléctricos, muebles, etc.

2- Interés por el cálculo. Lo poseen aquellas personas a quienes les gusta trabajar con números. Muchos ingenieros revelan también un marcado interés por las actividades relacionadas con el cálculo.

3- Interés científico. Manifiestan este interés las personas que encuentran placer en investigar la razón de los hechos o de las cosas, en descubrir sus causas y en resolver problemas de distintas índole, por mera curiosidad científica y sin pensar en los beneficios económicos que puedan resultar de sus descubrimientos. El interés científico es de gran importancia en el ejercicio de muchas carreras profesionales, aún de aquellas donde el móvil de la actividad puede ser de índole distinta al progreso de la ciencia.

4- Interés persuasivo. Lo poseen aquellas personas a quienes les gusta tratar con la gente, imponer sus puntos de vista, convencer a los demás respecto a algún proyecto, venderles un artículo, etc.

5- Interés artístico plástico. Lo poseen las personas a quienes les agrada hacer trabajos de creación de tipo manual, usando combinaciones de colores, materiales, formas y diseños.

6- Interés literario. Es propio de todos aquellos a quienes les gusta la lectura o encuentran placer en expresar sus ideas en forma oral o escrita.

7- Interés musical. Se sitúan aquí las personas que muestran un marcado gusto por tocar instrumentos musicales, cantar, bailar, leer sobre música, estudiar la vida de compositores famosos, asistir a conciertos, etc.

8- Interés por servicio social. Un alto puntaje en esta área, indica un gran interés por servir a los demás: a los necesitados, enfermos, niños y ancianos

9- Interés por el trabajo de oficina. Es propio de las personas a quienes les gusta un tipo de trabajo de escritorio, que requiere exactitud y precisión.

