



Universidad de San Carlos de Guatemala  
Departamento de Estudios de Postgrados  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
Maestría en Psicología Forense

EVALUACIÓN FORENSE SOBRE LA CORRELACIÓN ENTRE EL PERFIL DE  
PERSONALIDAD Y LA INCIDENCIA CRIMINAL EN LOS ASPIRANTES A AGENTES DE  
SEGURIDAD PRIVADA.

Stephannie Yessenia Ventura

Guatemala, de la Asunción, noviembre de 2020.

## **MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO**

Maestro Mynor Estuardo Lemus Urbina

### **Director**

Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal

### **Secretaria**

Maestra Karla Amparo Carrera Vela

Licenciada Licenciada Claudia Juditt Flores Quintana

### **Representantes de los Profesores**

Astrid Theilheimer Madariaga

Leslie Danineth García Morales

### **Representantes Estudiantiles**

Licenciada Lidey Magaly Portillo Portillo

### **Representante de Egresados**

## **MIEMBROS DEL CONCEJO ACADÉMICO**

Maestro Mynor Estuardo Lemus Urbina

### **Director**

Maestro Ronald Amilcar Solís Zea

### **Director Departamento de Postgrado**

Maestra Gabriela Alvarez García

Maestro Francisco José Ureta Morales

Maestro Miguel Alfredo Guillén Barillas

Maestro Mario Colli Alonso

**Autorización para impresión trabajo de graduación**  
**Maestría en Psicología Forense con Categoría en Artes 2da. cohorte**

Guatemala 12 de octubre de 2020

Licenciada (o)

**Stephannie Yessenia Ventura**  
Escuela de Ciencias Psicológicas

Licenciada (o) Ventura:

Transcribo a usted el punto del Acta 57-2020, de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 9 de octubre de 2020, que literalmente dice:

**"SÉPTIMO:** El Consejo Directivo, Considerando: Que se conoció oficio D.E.Ps 105-2020, de fecha 17 de septiembre de 2020, en el que transcribe el Punto CUARTO del ACTA No CADEP-Ps,16-2020 de fecha dieciséis de septiembre de dos mil veinte, El director del Departamento de Estudios de Postgrado invitó al Maestro Francisco José Ureta Morales, responsable del curso de seminario II para que presente los trabajos finales de los estudiantes de la Maestría en Psicología Forense, segunda cohorte. Este trabajo representa el último paso para culminar con los requisitos de graduación de la Maestría. Para tal efecto, los miembros del Consejo Académico del Departamento revisaron los documentos que fueron presentados y realizaron algunas preguntas sobre contenidos que fueron de interés debido a lo innovador del tema, la metodología utilizada, entre otros. Considerando, Reglamento de del Sistema de Estudios de Postgrado, Capítulo III, Evaluación del Rendimiento Académico, Artículo 61. Atribuciones del Consejo Académico, literal b, Resolver los asuntos presentados por el Director de Estudios de Postgrado; sobre la Dirección del Departamento, Artículo 66. Atribuciones de la Dirección, literal f, Organizar y supervisar el funcionamiento del control académico basado en lo dispuesto por la Coordinadora General del Sistema de Estudios de Postgrado, n. Extender certificación de cursos, constancia de derechos de graduación y certificación de actas de graduación; sobre la evaluación del rendimiento académico de los estudiantes, Artículo 86. Graduación. Cumplidos los requisitos estipulados en este Reglamento y en el Normativo específico de la Unidad Académica, se le otorgará al profesional el grado que corresponda en acto público. Considerando, el Normativo del Departamento de Estudios de Postgrado de la Escuela de Ciencias Psicológicas, en el artículo 9, Funciones del Consejo Académico, literal g, Conocer sobre asuntos estudiantiles de los programas de estudios de postgrado, tales como proyectos de investigación, solicitudes específicas y otros asuntos no previstos. "Autorizar la impresión del trabajo final a la Licenciada (o) Stephannie Yessenia Ventura, carne No. 201790544 con el tema "Evaluación forense sobre la correlación entre el perfil de personalidad y la incidencia criminal en los aspirantes a agentes de seguridad privada." Acuerda: Autorizar la impresión del trabajo de graduación de la Maestría en Psicología Forense 2da. Cohorte, con categoría en Artes".

Atentamente,

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal  
**SECRETARIA**



Universidad De San Carlos De Guatemala  
 Escuela De Ciencias Psicológicas  
 Departamento de Estudios De Postgrado  
 Centro Universitario Metropolitano - CUM  
 9A. Avenida 9-85 zona 11 Edificio "A" Oficina 407  
 Tel. 2418-7561 postgrado@pvc.usac.edu.gt

**D.E.P.Ps 134-2020**

Guatemala, 5 de octubre de 2020

**Autorización para impresión trabajo de graduación  
 Maestría en Psicología Forense 2da. Cohorte**

Licenciada (o)  
 Stephannie Yessenia Ventura  
 Escuela de Ciencias Psicológicas

Licenciada (o) Ventura:

**Después de saludarle cordialmente, transcribo a usted el Punto CUARTO del ACTA No. CADEP-Ps-16-2020 de fecha dieciséis de septiembre del dos mil veinte:** El director del Departamento de Estudios de Postgrado invitó al Maestro Francisco José Ureta Morales, responsable del curso de seminario II para que presente los trabajos finales de los estudiantes de la Maestría en Psicología Forense, segunda cohorte. Este trabajo representa el último paso para culminar con los requisitos de graduación de la Maestría. Para tal efecto, los miembros del Consejo Académico del Departamento revisaron los documentos que fueron presentados y realizaron algunas preguntas sobre contenidos que fueron de interés debido a lo innovador del tema, la metodología utilizada, entre otros. Considerando, Reglamento de del Sistema de Estudios de Postgrado, Capítulo III, Evaluación del Rendimiento Académico, Artículo 61. Atribuciones del Consejo Académico, literal b, Resolver los asuntos presentados por el Director de Estudios de Postgrado; sobre la Dirección del Departamento, Artículo 66. Atribuciones de la Dirección, literal f, Organizar y supervisar el funcionamiento del control académico basado en lo dispuesto por la Coordinadora General del Sistema de Estudios de Postgrado, n. Extender certificación de cursos, constancia de derechos de graduación y certificación de actas de graduación; sobre la evaluación del rendimiento académico de los estudiantes, Artículo 86. Graduación. Cumplidos los requisitos estipulados en este Reglamento y en el Normativo específico de la Unidad Académica, se le otorgará al profesional el grado que corresponda en acto público. Considerando, el Normativo del Departamento de Estudios de Postgrado de la Escuela de Ciencias Psicológicas, en el artículo 9, Funciones del Consejo Académico, literal g, Conocer sobre asuntos estudiantiles de los programas de estudios de postgrado, tales como proyectos de investigación, solicitudes específicas y otros asuntos no previstos, se **ACUERDA:** 3) Autorizar, la impresión del trabajo final de graduación con título **"Evaluación forense sobre la correlación entre el perfil de personalidad y la incidencia criminal en los aspirantes a agentes de seguridad privada."** 4) programar la graduación virtual con fecha 6 y 13 de noviembre para que los maestrantes que cumplan con los requisitos académicos y administrativos.

**"ID Y ENSEÑAD A TODOS"**



**Maestro Ronald Amilcar Solis  
 Director Departamento de Postgrados  
 Escuela de Ciencias Psicológicas**

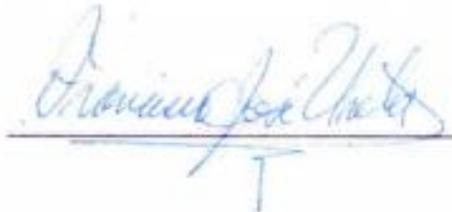
Guatemala, 2 de septiembre de 2020

Maestro  
Ronald Solís Zea  
Director  
Departamento de Estudios de Postgrado  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
Centro Universitario Metropolitano -CUM-  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Presente

Estimado Maestro Solís:

Reciba un saludo cordial. Por este medio hago de su conocimiento que emito **DICTAMEN TÉCNICO FAVORABLE** al trabajo de graduación del (de la) estudiante \_\_ Stephannie Yessenia Ventura \_\_\_\_, previo a optar al grado de Maestro(a) en \_\_ Psicología Forense \_\_\_\_, el cual acompañé durante su realización. Dicho trabajo de graduación lleva por título \_ "Evaluación forense sobre la correlación entre el perfil de personalidad y la incidencia criminal en los aspirantes a agentes de seguridad privada" \_.

Atentamente,



M. Sc. Francisco José Ureta Morales  
Colegiado No. 3327

**Autor**

Licenciada Stephannie Yessenia Ventura

**Coautor**

Maestro Francisco José Ureta Morales

## INDICE

Introducción	10
<b>Capítulo I: Generalidades</b>	
1.1. Línea de investigación.....	14
1.2. Planteamiento del problema.....	14
1.3. Justificación.....	17
1.4. Alcances y Limites.....	19
1.5. Objetivos de investigación.....	22
1.6. Hipótesis.....	22
1.7. Definición de variables.....	22
<b>Capítulo II. Marco Conceptual</b>	
2.1. Evaluación Forense.....	23
2.2. Los rasgos de personalidad.....	26
2.3. Teoría de los rasgos de Raymundo B. Cattell.....	29
2.4. Teoría de los rasgos de Hans J. Eysenck.....	31
2.5. Teorías de la personalidad.....	34
2.5.1. Psicoanalítica.....	34
2.5.2. Teoría de la personalidad de Jung.....	35
2.5.3. Teoría de la personalidad de Eysenck.....	36
2.6. Personalidad.....	38
2.7. Criminalidad.....	48
2.8. Crimen.....	50

2.8.1. Factores Criminogenos del delito.....	52
2.9. Seguridad Privada.....	55
2.9.1. La seguridad.....	55
2.9.2. Servicio de seguridad privada.....	58
2.9.3. Servicio de vigilancia privada.....	58
2.9.4. Prestadores de servicios de seguridad privada.....	58
2.10. Artículos de la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada.....	60
<b>Capítulo III. Marco Metodológico</b>	
3.1. Sujetos.....	67
3.2. Instrumento.....	69
3.3. Procedimiento de Investigación.....	75
3.4. Diseño y metodología estadística descriptiva a utilizar.....	77
<b>Capítulo IV. Resultados del trabajo de Campo</b>	
4.1. Correlación de Pearson.....	79
4.2. Gráficas.....	80
<b>Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones</b>	
Conclusiones.....	89
Recomendaciones.....	91
<b>Capítulo VI. Proyecto de Creación de pruebas psicológicas para aspirantes a agentes de seguridad privada, contextualizadas a Guatemala y al nivel académico requerido</b>	
Tabla 1 de Participantes.....	95
Árbol de problemas.....	98
6.1. Análisis Contextual y Diagnóstico.....	99

Árbol de Objetivos.....	102
6.2. Análisis de Opciones.....	103
6.3. Fundamentación Conceptual.....	106
6.4. Matriz del Marco Lógico.....	114
6.5. Presupuesto.....	124
6.6. Cronograma.....	131
6.7. Evaluación del Proyecto.....	132
<b>Anexos</b>	134
<b>Referencias Bibliográficas</b>	140

## **INTRODUCCIÓN**

En Guatemala nos encontramos con un alto índice de inseguridad, sin embargo, el estado no se da abasto con los agentes de la Policía Nacional Civil, por lo que se requiere de las empresas de seguridad privada y de su personal operativo que en este caso son los agentes de seguridad privada según su clasificación, conformándola por vigilantes, guardias, escoltas e investigadores que brindan dicho servicio.

Por lo que se deben de acreditar como agentes de seguridad privada según su clasificación y para ello deben de presentarse a la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada –Digessp- quien es el ente regulador de dichas empresas y agentes. Debiéndose de evaluar psicológicamente y una parte teórica.

Los instrumentos aplicados a doscientos sesenta (260) personas como aspirantes a agentes de seguridad privada que fueron seleccionados de la siguiente forma: doscientos cuarenta y dos (242) aspirantes a guardias y dieciocho (18) aspirantes a escoltas. Los aspirantes agentes de seguridad privada se correlacionaron con cada rasgo de personalidad que evalúa la prueba y la nota que obtuvieron en la evaluación teórica, así mismo se obtuvieron los resultados que arrojaron dichas pruebas, en el cual el 92% obtuvo un resultado satisfactorio en ambas pruebas, sin embargo, dichos resultados son sesgados y con una baja sinceridad, ya que dichos aspirantes son guiados para responder

ya que la prueba no es contextualizada a Guatemala ni al nivel académico de dichas personas por lo que mientras menos neurotismo, paranoia, agitación y fuerza del yo obtengan los aspirantes a agentes de seguridad privada tendrá una baja posibilidad de garantizar un buen desempeño dentro de su puesto de servicio o fuera de él, por lo que es necesario crear una prueba psicométrica acorde a su nivel educativo y psicosocial. Esto se observó en una evaluación forense aplicando una prueba psicológica en donde se podrá observar los distintos rasgos de personalidad que tienen dichos agentes de seguridad privada, según la teoría de los rasgos de personalidad se refiere a aquellos patrones constantes en la forma en la que un individuo se comporta, siente y piensa.

Así mismo se verificó la incidencia de criminalidad que existe en estos agentes de seguridad privada ya que por obtener un arma de fuego esto hace que el puesto de servicio sea aún más vulnerable y así poder evitar algún tipo de hecho delictivo por parte de los agentes de seguridad privada.

Se encontraron distintos factores que incrementen la criminalidad y cometer algún hecho delictivo en donde las normas cambian con la evolución de la sociedad y de cultura, esto es un hecho cíclico que aumenta o disminuye según los medios de control social adoptados por los diversos entes nacionales e internacionales.

Dentro de la misma seguridad privada esto no debiese ocurrir ya que su función es la prevención y protección de la ciudadanía guatemalteca.

Por lo que, según las evaluaciones aplicadas entre más neocriticismo, paranoidismo y agitación obtengan, se tiene más la probabilidad que realice un acto criminal ya que la agitación en la personalidad es en un alto nivel, debiendo obtener más fuerza del yo, ya que tienden a tener una personalidad segura de sí mismos en la que sus principios y valores son predominantes.

Se logró evidenciar que las pruebas realizadas a los aspirantes a agentes de seguridad privada no cumplen con las características necesarias para obtener un resultado objetivo, ya que el nivel de escolaridad mínimo que se requiere para realizar dichas pruebas es muy bajo y esto tiene como consecuencia que los evaluados no entiendan totalmente las preguntas de las pruebas, por lo que es necesario crear pruebas que estén adaptadas al nivel académico de los evaluados y al contexto de Guatemala. Otro factor atenuante es el hecho de que algunos de los evaluados ya están laborando sin la autorización requerida y al momento de presentarse a realizar la misma no están totalmente concentrados debido al desvelo o al cansancio, por lo que es necesario crear controles más estrictos y que los guardias que estén laborando ya estén evaluados y se tenga la certeza de que son aptos para ocupar dichos puestos.

Para dar solución a dicha problemática se creó un proyecto cuyo objetivo es Correlacionar entre la personalidad, y el índice de criminalidad que dichos agentes obtienen al momento de la aplicación de una prueba psicológica que evalúa personalidad, factores estresantes y la capacidad de manejar situaciones de riesgo con el fin de poder obtener un resultado óptimo y prestar un servicio eficiente dentro de las empresas de seguridad privada, siendo el fin del proyecto la disminución de incidentes criminales en las áreas de trabajo y fuera de este, de los agentes de seguridad privada según su clasificación (guardias y escoltas), y garantizar la salud mental de los mismos en virtud del cumplimiento de su trabajo de una forma más eficaz y con el mínimo de incidentes de índole violento y sin daños a terceros.

Para poner en práctica el proyecto, se ha tomado en cuenta a la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada - Digessp - ya que de ella depende la evaluación de los aspirantes a agentes de seguridad privada según su clasificación (guardias y escoltas), y a las empresas de seguridad privada en general ya que son quienes solicitan la acreditación y evaluación de los aspirantes debiendo presentar la documentación pertinente de los aspirantes quienes son los primeros en seleccionar a su personal.

# **CAPÍTULO I**

## **GENERALIDADES**

### **1.1. Línea de investigación**

La presente investigación se ubicó en el área de criminalidad y tipo de personalidad cuyas muestras de investigación son los aspirantes a agentes de seguridad privada según su clasificación (guardias y escoltas) que corresponden a la seguridad del ciudadano guatemalteco.

Los incidentes criminológicos en los que se ven involucrados los agentes de seguridad privada han ido en aumento a lo largo de los últimos años, debido a los factores de personalidad y educación.

Esto tiene como consecuencia un alto índice de delitos que involucre tanto a la sociedad civil como a los agentes de seguridad privada generando víctimas con daños irreversibles y diversidad de procesos legales que pueden ser perjudiciales tanto para la víctima como para el victimario.

### **1.2. Planteamiento del problema**

Los agentes de seguridad privada, en su mayoría, utilizan arma de fuego, esto ha sido una situación vulnerable debido a los incidentes con armas de fuego que pueden ser inducidos por una serie de variables personales o situacionales donde es necesario

determinar y tener en cuenta a la hora de otorgar un arma y la vulnerabilidad que este conlleva.

Entre las variables personales que pueden ocasionar problemas con armas de fuego, cabe destacar, las características psicológicas individuales, la sintomatología premórbida, los trastornos mentales y de conducta y los trastornos por el consumo de sustancias, como las más significativas. Las variables situacionales más relevantes son: la disponibilidad y el efecto que causa el arma.

En algunas personas, el hecho de disponer de un arma de fuego aumenta la probabilidad de cometer un acto criminal haciendo de este un inadecuado uso de ella.

El efecto del arma, como indica Berkowitz y Le Page (1967) que las armas tienen un efecto de incremento de conductas agresivas en las condiciones en las que se produce irritación.

Asimismo, se ha demostrado que existen diferencias significativas en el número de incidentes, según el delito ya sea un delito doloso o culposo, estos siendo producidos por arma de fuego y sin ninguna evaluación forense previa a obtener tanto el arma de fuego como el perfil idóneo para un puesto de servicio que utilice el mismo.

Los agentes de seguridad privada en su mayoría tienen un nivel académico mucho menor de lo ideal, a pesar de que portan un arma de fuego, debiendo ser necesario un

nivel de aprendizaje más específico al área que sea asignado y sea evaluado psicológicamente ya que por ello ocurren incidentes criminales.

En la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada, una de sus funciones es acreditar a las distintas clasificaciones de agentes de seguridad privada, en las cuales se aplica una prueba psicológica y una prueba teórica debiendo ser aptos para obtener su credencial según su clasificación de agente.

En el ámbito de la seguridad privada se debe de evaluar qué tipo de personalidad en un entorno forense y que nivel académico en el cual debe de ir inmerso el aprendizaje que poseen los aspirantes a agentes de seguridad privada.

Esto se podrá evidenciar en las pruebas aplicadas principalmente en la parte psicológica ya que se debe evaluar el tipo de personalidad de la persona que se aplique dicha prueba y así mismo se evaluará la parte teórica, en los meses de abril y mayo del año dos mil dieciocho, en la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada.

Dentro de mi pregunta de investigación para dar sustento a la presente investigación, se hace la siguiente: ¿cómo afecta o influye la personalidad, el aprendizaje y la criminalidad en los aspirantes a agentes, en las empresas en que prestan sus servicios de seguridad privada? Esto es derivado a la falta de un filtro de una evaluación forense dentro de las empresas de seguridad privada ya que el tipo de

personalidad que tengan dichos aspirantes deben ser idóneos para la plaza que ocuparan, y va inmerso la educación formal que reciben las personas que desean obtener un empleo como agente de seguridad privada, así mismo esto llega a hacer algo influyente ya que muchos aspirantes para poder llegar a obtener dicho empleo sesgan la prueba psicológica. Esto mismo repercute en sus puestos de servicios creando constantes incidentes delictivos ya que portan un arma de fuego y estos son utilizados para realizar actos criminales, también causando una rotación constante del personal generando una inestabilidad laboral, por lo que las empresas de seguridad privada deben de tener un mejor filtro con una evaluación forense para evitar actos criminales dentro de los puestos de servicio, para las personas idóneas al puesto darles una capacitación formal y constante a dichos agentes para brindar un mejor servicio, prevención y protección. Dicha preparación podrá ser evaluada por el personal y Departamento correspondiente de la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada aplicando las evaluaciones psicológica y teórica.

Es por ello que surgen las interrogantes, que serán investigadas: ¿Cuál es la correlación entre el tipo de personalidad y los incidentes de los agentes de seguridad privada?, ¿Cuáles son las clasificaciones de agentes de seguridad privada con mayor afluencia? y ¿Cuál es la correlación entre las edades y nivel académico de los agentes de seguridad privada?

### **1.3. Justificación**

Se realizó la presente investigación enfocada a los agentes de seguridad privada que prestan servicios de seguridad particular en las empresas de seguridad privada, con el objetivo de obtener una correlación entre el tipo de personalidad, y la incidencia criminal que pueda existir en dichos agentes, esto para obtener un resultado óptimo y objetivo, así mismo ser acreditados por la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada -Digessp-, ya que dicha institución es la responsable de regular tanto a las empresas de seguridad privada como a los agentes de seguridad privada.

Debido a que en recurrentes ocasiones se ha dado el inconveniente de varios incidentes con armas de fuego que estos mismos pueden ser inducidos, por una serie de inestabilidades personales o en distintas situaciones que se puede vivir día a día, debiendo tener en cuenta determinar al momento de brindar un arma de fuego según la entrevista y la aplicación de una prueba psicométrica y sea el perfil que se adecue al puesto de servicio.

Por lo que la inestabilidad personal puede ocasionar problemas con el uso del arma de fuego, destacando, las características psicológicas, los trastornos mentales y el consumo de sustancias que es una situación recurrente en este tipo de puestos de servicio en los cuales son más significativos por la extensión de los turnos de trabajo que deben de cubrir. Por lo que la consecuencia que causa el portar un arma de fuego y cometer hechos delictivos tanto fuera como dentro del ámbito laboral es un peligro

latente tanto para el que porta el arma como para la víctima. En algunas personas, el hecho de disponer de un arma de fuego aumenta la probabilidad de cometer un acto criminal haciendo de este un inadecuado uso de ella, causando diferencias significativas en el número de incidentes provocados por no realizar una previa evaluación psicológica a los aspirantes que se encuentran en estos puestos de servicio y portando un arma.

Por lo que según Eysenk, el individuo con un temperamento extravertido está centrado en el mundo, es espontáneo y abierto; mientras que el introvertido está centrado en su yo, en su intimidad, es cerrado, impenetrable y se repliega fácilmente sobre sí mismo. (Schmidt, 2010)

En su mayoría, las personas que aplican a este tipo de puestos no son sometidas a las pruebas pertinentes de personalidad que comprueben su estabilidad emocional y su aptitud para la atención al usuario, lo cual tiene como consecuencia el manejo incorrecto de las situaciones que se presentan en su área de trabajo. En Guatemala no existe una prueba contextualizada para evaluar los aspectos requeridos ya que las que se utilizan son solicitadas a otros países y no tienen el enfoque requerido para ser utilizadas en el país, tomando en cuenta que contienen palabras que difieren a las que se utilizan comúnmente, confundiendo a las personas que realizan las pruebas teniendo como consecuencia el sesgo de las mismas ya que el nivel de escolaridad de los

aspirantes no es apto para responder objetivamente y con entendimiento adecuado de la pregunta que se le está realizando.

Por lo tanto, es necesario investigar e indagara a profundidad en el contexto de los perfiles requeridos para garantizar la salud mental de los aspirantes a agentes de seguridad privada y estos puedan cubrir los requisitos necesarios para los puestos de trabajo requeridos, esto con el fin de optimizar la seguridad y tranquilidad de los usuarios y reducir exponencialmente la incidencia criminal. Debiendo concatenar esfuerzos, estrategias y constantes actualizaciones entre las empresas de seguridad privada y la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada -Digessp-.

#### **1.4. Alcances y Limites**

Verificar las pruebas que se aplican dentro de la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada -Digessp- ubicada en 41 calle 17-36 zona 8, Guatemala, Guatemala. Para ello se realizó una convocatoria para aspirantes a guardias y escoltas, únicamente de sexo masculino, donde fueron aplicadas las pruebas a doscientos sesenta (260) personas comprendidos entre las edades de, dieciocho (18) a sesenta y cinco (65) años de edad. Al finalizar la aplicación se realizó el vaciado de los resultados de dichas evaluaciones psicológicas y teóricas cuyo resultado obtenido se observa a continuación. Las evaluaciones fueron realizadas entre los meses de abril y mayo del año 2018, realizadas en un lapso de diez (10) días con un promedio de veintiséis (26) aspirantes por día, mismos que se presentaron en las instalaciones Dirección General de Servicios de Seguridad Privada -Digessp-.

Derivado de dichas evaluaciones se pretende observar si estas responden o no a las necesidades que la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada según Decreto 52-2010 de la República de Guatemala exige a las empresas de seguridad privada para que los agentes sean aptos para portar y utilizar armas de fuego.

## **1.5. Objetivos de investigación**

### **Objetivo general.**

Correlacionar entre la personalidad, y el índice de criminalidad que dichos agentes obtienen al momento de la aplicación de una prueba psicológica que evalúa personalidad, factores estresantes y la capacidad de manejar situaciones de riesgo con el fin de poder obtener un resultado apto y prestar un servicio eficiente dentro de las empresas de seguridad privada.

### **Objetivo específico.**

- A. Evaluar la correlación entre del tipo de personalidad, en los agentes de seguridad privada según su clasificación (guardia, escolta e investigador privado).
- B. Conseguir las clasificaciones de agentes de seguridad privada con mayor afluencia.
- C. Correlacionar entre las edades y el nivel académico de los agentes de seguridad privada.

## 1.6. Hipótesis.

La falta de una evaluación forense adecuada para los aspirantes a agentes de seguridad privada, para definir el tipo de personalidad y su posible incidencia criminal, esto provoca un aumento de hechos delictivos en los agentes de seguridad privada en sus puestos de servicio, por lo que sí existe correlación entre el tipo de personalidad y criminalidad en los aspirantes.

### ***Tabla de incidentes.***

Año	Fallecidos	Incidentes	No Acreditados	Acreditados
A partir de Junio 2016	---	<b>108</b>	<b>103</b>	<b>5</b>
2017	<b>35</b>	<b>178</b>	<b>171</b>	<b>7</b>
2018	<b>44</b>	<b>235</b>	<b>234</b>	<b>1</b>

Tabla propia, derivada de la investigación dentro de la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada -Digessp-

## 1.7 . Definición de variables, conceptual y operacional

**Conceptual:** “La evaluación forense se fundamenta en el estudio específico de las dimensiones psicológicas, tanto positivas como negativas que presenta una persona durante un peritaje psicológico. Esta evaluación es la herramienta fundamental de la psicología forense y, al igual que esta, tiene como objetivo prestar ayuda a un juez o jurado en la toma de decisiones dentro de un proceso judicial”.

“La criminalidad es el conjunto de todos los hechos antisociales cometidos contra la colectividad. Jurídicamente, es el conjunto de infracciones de fuerte incidencia social,

cometidas contra el orden público. En sentido restringido, conjunto de infracciones y de infractores registrados en tiempo y espacios determinados”.

Las pruebas actuales no arrojan un resultado congruente con el contexto guatemalteco debido a que dichas pruebas son elaboradas en otros países con diferentes características económicas, sociales y culturales.

Al realizar la evaluación tipo test, logra detectar la necesidad de una evaluación más pertinente y adaptada al nivel de escolaridad que los aspirantes a agentes de seguridad privada deben tener según lo estipula la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada.

Ante la falta de dichas pruebas contextualizadas hacia la realidad nacional guatemalteca, los agentes de seguridad privada no están plenamente capacitados para utilizar un arma de fuego ni para sobre llevar las situaciones de peligrosidad que requiere su puesto de trabajo.

**Operacional:** Se aplicó la evaluación psicológica de setenta y dos (72) preguntas a los aspirantes a agentes de seguridad privada para conocer su nivel de paranoia, neurosis, agitación y fuerza del yo. El test se correlaciono con la incidencia criminal en los agentes de seguridad privada durante el desempeño de sus labores el cual afecta a las personas que están bajo su cuidado.

## **CAPITULO II**

### **MARCO CONCEPTUAL**

Dentro de la definición de los diversos temas que se observaran a continuación se encuentra lo que es la Evaluación Forense que es una parte fundamental dentro de dicha investigación en la cual la personalidad se encuentran las teóricas de personalidad que existen sin embargo se iniciara con la teoría de personalidad que da sustento a la prueba psicológica que se fue aplicada a los aspirantes a agentes de seguridad privada, que dicha investigación sostiene.

#### **2.1. Evaluación Forense**

La evaluación psicológica clínica y la forense comparten un interés común por la valoración del estado mental del sujeto explorado. La primera tiene como objetivo principal de su actuación poder llevar a cabo una posterior intervención terapéutica; la segunda, analizar las repercusiones jurídicas de los trastornos mentales.

Las diferencias en relación al contexto de aplicación (clínico o judicial) y al objeto de la demanda (asistencial o pericial) marcan las características propias que adquiere el proceso de evaluación psicológica en cada uno de los dos ámbitos (Echeburúa, 2011).

Comprende el estudio, explicación, promoción, evaluación, prevención y en su caso, asesoramiento y/o tratamiento de aquellos fenómenos psicológicos, conductuales y

relacionales que inciden en el comportamiento legal de las personas, mediante la utilización de métodos propios de la psicología científica y cubriendo por lo tanto distintos ámbitos y niveles de estudio e intervención (Psicología aplicada a los tribunales, psicología penitenciaria, psicología de la delincuencia, psicología judicial – testimonio y jurado- , psicología policial y de las Fuerzas Armadas, victimología y mediación). (Arch Marin & Jarne Esparcia, 2009).

“La opinión objetiva e imparcial de un técnico o especialista en Psicología que, disponiendo de una metodología, conocimientos e instrumentos científicos, emite una opinión acerca de las peculiaridades o características psicológicas de una determinada conducta o comportamiento, dando con ello contestación a lo solicitado por la autoridad o juez”. (Gómez, 2012).

La psicología forense es una especialidad de la psicología que se ejerce, básicamente, ante el tribunal, al que se asesora y aconseja en aquellas decisiones en las que los conocimientos en psicología sean necesarios. Así, el rol del psicólogo forense es el de un perito que emite informes que pueden ser utilizados como prueba en un proceso judicial.

Por lo tanto, el rol del psicólogo en el contexto forense se basa en asesorar al estamento jurídico sobre una petición concreta. (COPC, 2014).

La Psicología forense, pericial o psicología aplicada a los tribunales es la rama de la Psicología Jurídica que aplica sus conocimientos y técnicas para ayudar a jueces y tribunales en su toma de decisiones. El psicólogo forense es, por tanto, el especialista en la realización de valoraciones psico-legales, actividad técnica que consiste en poner en relación aspectos del funcionamiento psicológico con cuestiones jurídicas. Esta actividad técnica se lleva a cabo a través del proceso de evaluación pericial psicológica y es transmitida al operador jurídico demandante a través del informe psicológico forense, que se convierte en un medio probatorio más dentro del proceso judicial. (Muñoz, 2013).

## **2.2. Los rasgos de personalidad.**

El estudio de la personalidad se puede remontar alrededor de un siglo antes de Cristo; desde entonces los griegos se interesaron por personificar diferentes papeles en el drama de dicha cultura, para lo que las personas utilizaban máscaras que cubrían sus rostros; de esta manera les era posible representar distintos estilos de vida diferentes a los propios, sin dejar de ser ellos mismos. Es decir, asumir diferentes personalidades dentro de una misma persona, por lo cual el concepto personalidad se origina del término persona. (Merfi Raquel Montaña Sinisterra, 2009)

En el siglo XX, las bases de la psicología de los rasgos fueron planteadas por tres investigadores cuyo trabajo es de particular relevancia quienes son: Gordon Allport, Raymondo Cattell y Hans Eysenck. Por lo que ellos consideran que los rasgos son como unidades básicas de la personalidad. (Pervin, 2008).

Rasgos de personalidad se refiere a aquellos patrones constantes en la forma en la que un individuo se comporta, siente y piensa, por lo tanto, tienen dos connotaciones:

1. Persistencia: El rasgo describe una regularidad en la conducta de la persona, por lo que la persona parece predispuesta a actuar en la forma descrita por término de este rasgo, ya que los rasgos son descritos como "predisposiciones" y es como que la persona estuviera predispuesta a actuar de una determinada manera.
2. Distinción: Son los atributos que hacen a una persona distinta en comparación con las demás, queriendo decir que difiere de la forma en la que los rasgos de los seres humanos incluyen su capacidad por reflejarse en ellos mismos y en utilizar el lenguaje.

Estos rasgos distinguen a las personas de los animales, sin embargo, estos rasgos no distinguen de una persona a otra. Los términos de rasgos se refieren implícitamente a las conductas en un tipo de contexto social. (Pervin, 2008).

La personalidad puede ser caracterizada según una propensión individual persiste por comportarse, sentir o pensar de determinada manera. Los individuos que tienen una fuerte tendencia a comportarse en las maneras descritas anteriormente con un

fuerte rango son descritos como personas con un alto rasgo de personalidad, en caso contrario se describen con un bajo rasgo de personalidad.

La teoría de los rasgos se refiere a las características particulares de cada individuo como el temperamento, la adaptación, la labilidad emocional y los valores que le permiten al individuo girar en torno a una característica en particular. Por lo que Raymond Cattell, uno de los personajes más significativos en esta teoría, agrupó los rasgos en cuatro formas que se anteponen; de la siguiente manera:

- a) Comunes: propios de todas las personas
- b) Contra únicos: son característicos de algún individuo.
- c) Superficiales: fáciles de observar
- d) Contra fuentes: solo pueden ser descubiertos mediante análisis factorial.
- e) Constitucionales: dependen de la herencia.
- f) Contra moldeados por el ambiente: dependen del entorno.
- g) Los dinámicos: motivan a la persona hacia la meta.
- h) Contra habilidad: capacidad para alcanzar la meta.
- i) Contra temperamento: aspectos emocionales de la actividad dirigida hacia la meta.

(Aiken, 2003).

Eysenck y Rachman (1965) sostiene que existen dos extremos de esta dimensión en los que fácilmente una persona puede encajar o no; en uno de los extremos las personas son emocionalmente más inestables, intensas y exaltantes con facilidad o por el contrario son malhumoras, ansiosas e intranquilas; en el otro, las personas son más estables a nivel emocional, calmadas, confiables y despreocupadas.

La dimensión denominada psicoticismo se caracteriza por la pérdida o ausencia del principio de realidad connotado por la incapacidad para distinguir entre los acontecimientos reales o imaginados (Montaño Sinisterra, Merfi; Palacios Cruz, Jenny; Gantiva & Carlos 2009).

### **2.3. Teoría de los rasgos de Raymundo B. Cattell.**

Desarrolló un modelo de prueba mucho más sencillo, que establece una diferencia entre inteligencia fluida-libre o al margen de los aprendizajes escolásticos, o sistemáticos de otra naturaleza e inteligencia cristalizada, resultante de la influencia y combinación de tales aprendizajes. Los instrumentos diseñados para evaluar el nivel de inteligencia parecían, por lo general, estar hasta ese momento disociados de los que habían sido creados para evaluar la personalidad, salvo en el caso excepcional del PF16 de Cattell, en el que la inteligencia es uno de los dieciséis factores constituyentes de la personalidad, si bien en muchos casos suele dejárselo al margen a la hora de hacer un diagnóstico basado en el PF16. (Barbenza, 2004).

Cattell proporcionó dos distinciones conceptuales que son de gran valor para distinguir entre la multiplicidad de rasgos de la personalidad los cuales son:

**Rasgos de superficie:** presentan tendencias conductuales que son literalmente superficiales y pueden ser observadas entre un gran número de términos de rasgos de personalidad, denotando cuarenta rasgos de superficie.

**Rasgos fuente:** Son revelados a partir del análisis factorial son el centro de las estructuras de la personalidad en la teoría de la personalidad de Cattell, por lo que identificaba 16 rasgos-fuente estos mismos fueron agrupados en tres categorías: rasgos de habilidad, rasgos temperamentales y los rasgos dinámicos.

**Rasgos de habilidad.** Se refiere a los datos y las habilidades que permiten al individuo funcionar efectivamente, como lo es la inteligencia.

**Rasgos temperamentales.** Implican a la vida emocional y la cualidad estilística de la conducta, como la tendencia a trabajar rápido o lento, estar calmado o alterado.

**Rasgos dinámicos.** Conciernen a la vida motivacional, esforzada del individuo. Los 16 factores de la personalidad de Cattell derivados de los datos de cuestionarios.

Reservado

Extrovertido

Menos inteligente

Más inteligente

Estable, fortaleza de ego

Emocionalidad/ neuroticismo

Humilde

Asertivo

Serio

Alegre

Timido	Consciente
Severo	Aventurado
Confiable	Tierno
Práctico	Suspicaaz
Sincero	Imaginativo
Agradable	Perspicaaz
Conservador	Aprensivo
Dependiente	Experimentador
Maleducado	Autosuficiente
Relajado	Controlado
Oportuno	Tenso

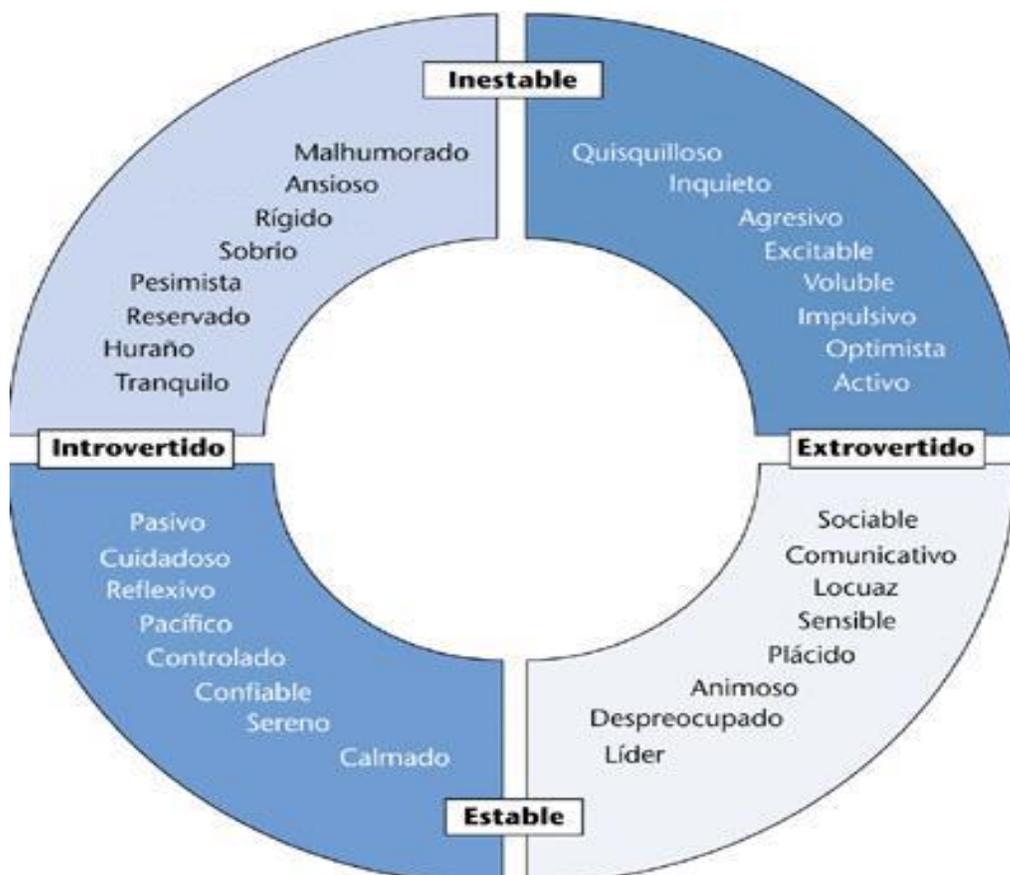
El estado psicológico de una persona está en parte determinado por la situación inmediata en la que se está. Para Cattell un individuo en un momento dado requiere de la medición tanto de rasgos como de estados, ciertas conductas están más relacionadas con los roles sociales que una persona debe jugar que con los rasgos de la personalidad que ésta posee. (Pervin, 2008).

#### **2.4. Teoría de los rasgos de Hans J. Eysenck.**

La teoría de Eysenck está basada principalmente en la psicología y la genética. Aunque es un conductista que considera a los hábitos aprendidos como algo de gran

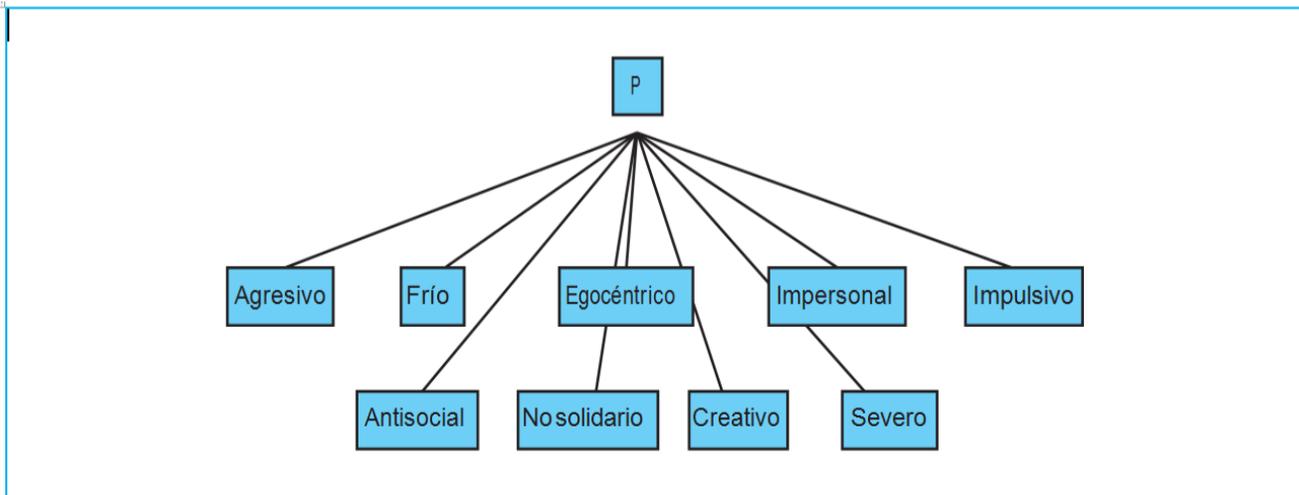
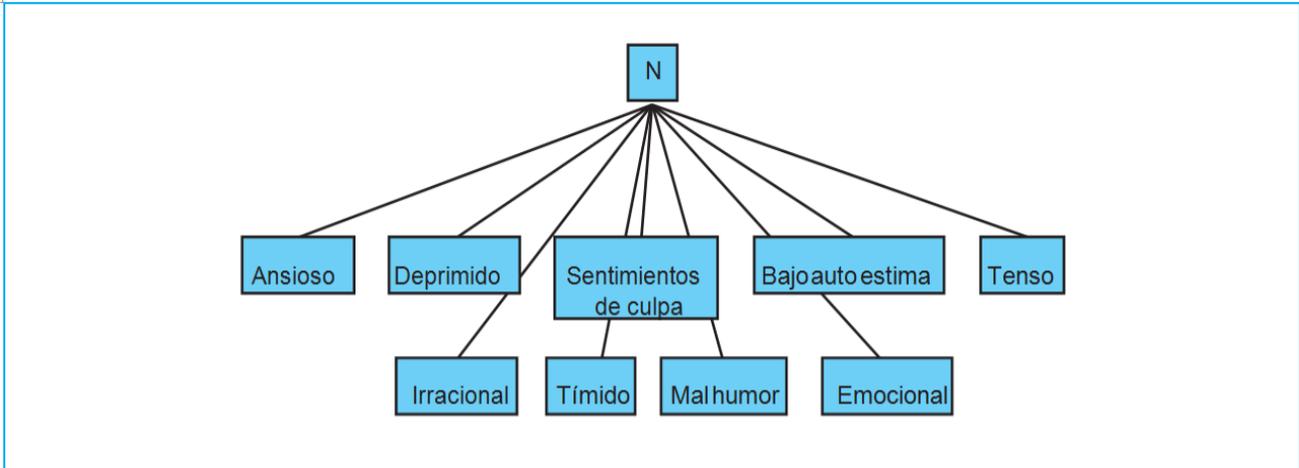
importancia, considera que nuestras diferencias en las personalidades surgen de nuestra herencia hereditaria. Por tanto, está primariamente interesado en lo que usualmente se le conoce como temperamento. Eysenck es también por supuesto un psicólogo de investigación. Sus métodos comprenden una técnica estadística llamada análisis factorial. Dicha técnica extrae un número de "dimensiones" de un gran compendio de datos. Si, por ejemplo, si ofrecemos una larga lista de adjetivos a un número considerable de personas para que se auto evalúen, ya tenemos un primer material para el análisis factorial. (Boeree, 2001)

Eysenck por los fundamentos biológicos de los rasgos de la personalidad resulta particularmente importante, indicando que sin la comprensión de la biología de los rasgos, la explicación de los rasgos podía llegar a ser circular. (Pervin, 2008).



Pervin, 2008,

Pervin, 2008, realiza el ciclo y que conlleva; lo inestable, extrovertido, estable e introvertido llevando una clasificación de cada uno de ellos



(Pervin, 2008).

Eysenck identificó dos de estos suprafactores, a los que denominó: introversión-extroversión, neuroticismo y psicoticismo, en su jerarquía se denominan de la siguiente forma: (Pervin, 2008)

## **2.5. Teorías de la personalidad.**

### **2.5.1. Psicoanalítica.**

La psicoanalítica es el inconsciente. Este concepto afirma que la persona no está consciente de los determinantes más importantes de su comportamiento. El auto entendimiento es muy limitado y con frecuencia erróneo. El concepto del inconsciente, propuesto por Freud, proporciona a los pacientes en terapia una manera de pensar acerca de su comportamiento, estados de ánimo u otros síntomas que parecen estar fuera del alcance de sus intenciones conscientes, de manera que ha sido un concepto valioso en el ámbito terapéutico (Piers, 1998). Freud sugirió que los determinantes más importantes del comportamiento no están disponibles para nuestro pensamiento consciente. Si esto es cierto para las decisiones rutinarias de la vida, es todavía más cierto para los trastornos psicológicos, tales como los que motivan a la gente a buscar ayuda profesional. Freud postuló tres niveles de la conciencia y comparó la mente con un iceberg que flota sobre el agua. Como éste, sólo una pequeña parte de la mente se puede ver en realidad: la mente consciente. Así como en la superficie del agua, a veces visible y a veces sumergido, está la mente preconscious. Como un iceberg, grandes peligros yacen en lo que no se ve. Por último, existe una gran masa que es la mayor parte de la mente que está escondida, como la masa de un iceberg que se encuentra bajo el agua: la mente inconsciente Susan c. Cloninger, (2013)

Existen tres postulados que son pilares dentro de la teoría psicoanalítica: lo inconsciente, lo preconscious y lo consciente; Freud no fue quien concibió estos conceptos, de hecho, existían antes de que el psicoanálisis se desarrollara.

La mente consciente hace referencia a lo que el ser humano ubica normalmente, de lo que se da cuenta, las sensaciones físicas, las emociones, los recuerdos y los pensamientos. De manera psicoanalítica, podría decirse que es el material que se encuentra disponible, que no requiere dificultad para expresarse. La funcionalidad del consciente es percibir y registrar lo que ocurre en torno a la persona.

El inconsciente es todo aquello que es inaccesible, tanto para la persona como para el psicoanalista y los demás; del mismo modo, es una parte muy primitiva en el ser humano, oculta material en lo profundo de la mente humana, información que quizá nunca llegue a emerger, es decir, es material que difícilmente se puede llegar a conocer.

El material preconscious es información que de alguna manera se encuentra disponible; sin embargo, es complicado entender esta información, debido a la manera en cómo se manifiesta en el individuo; el modo en el cual se puede acceder a este material puede ser mediante los sueños, las fantasías y los recuerdos. (González, 2013)

### **2.5.2. Teoría de la personalidad de Jung.**

Jung refiere que la personalidad es la psique, que es un término griego para definir "espíritu o alma", de esta manera evitaba la relación de una división científica de la personalidad en funciones sin relación, proponiendo en su lugar la integración de todos

los aspectos de la personalidad, de hecho, describió a toda la personalidad integrada como el Sí mismo.

A Jung le atraía el hecho de que el desarrollo anatómico del feto contiene la historia evolutiva de la humanidad, la cual se inicia en un organismo unicelular y se convierte en un producto a término; creía que la psique poseía un registro de recuerdos y le dio el nombre de inconsciente colectivo, el cual contiene los arquetipos que son símbolos universales que aparecen en repetidas ocasiones en las bellas artes, la literatura, los mitos y la religión. Sin embargo, el inconsciente colectivo refleja el misticismo de Jung, y es el concepto menos aceptado por la corriente principal de la psicología. (González, 2013).

### **2.5.3. Teoría de la personalidad de Eysenck:**

Eysenck (1947) retomó las ideas de C. Jung acerca de las relaciones entre normalidad y psicopatología, y acerca del concepto de introversión. Jung dio popularidad a los conceptos de introversión y extroversión en un intento por resolver el conflicto entre dos posturas psicoanalíticas encontradas; la freudiana; con énfasis en el concepto de libido y en la satisfacción interno del yo, y la adleriana; con su énfasis en la potencia y en la satisfacción externo del individuo.

Por lo que afirmó que el individuo con un temperamento extravertido está centrado en el mundo, es espontáneo y abierto; mientras que el introvertido está centrado en su yo, en su intimidad, es cerrado, impenetrable y se repliega fácilmente sobre si mismo. (Schmidt, 2010)

Eysenck indica que una organización más o menos estable y duradera del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona que determina su adaptación única al ambiente. El carácter denota el sistema más o menos estable y duradero de la conducta conativa (voluntad) de una persona; el temperamento, su sistema más o menos estable y duradero de la conducta afectiva (emoción); el intelecto, su sistema más o menos estable y duradero de la conducta cognitiva (inteligencia); el físico, su sistema más o menos estable y duradero de la configuración corporal y de la dotación neuroendocrina.

En su teoría del comportamiento humano y el rasgo psicológico ocupa un lugar central, razón por la cual se suele considerar una disposición o rasgo en una conducta que da estabilidad y consistencia a las acciones, las reacciones emocionales y los estilos cognitivos de los sujetos. "los rasgos son factores disposicionales que determinan nuestra conducta regular y persistentemente en muchos tipos de situaciones diferentes". (Schmidt, 2010)

Eysenck afirmaba que las variables de personalidad tienen una clara determinación genética, incluyen estructuras fisiológicas y hormonales concretas, y son contrastables por medio de procedimientos experimentales. Es por ello por lo que se afirma se trata de un modelo psicobiológico de la personalidad. (Schmidt, 2010)

En sí esta constituyó una teoría psicológica con unos principios evidentes de etiología orgánica que confería una gran relevancia el funcionamiento del sistema nervioso. Esta teoría se sustenta en dos postulados principales. En como aprenden los individuos a inhibir conductas de trasgresión de las normas mediante la secuencia en la

que se combinan los mecanismos del condicionamiento clásico aversivo y el reforzamiento negativo. (Barrios, 2018)

La conciencia moral en los niños se adquiere mediante un proceso de condicionamiento clásico, de manera que las conductas antisociales tempranas se asocian por lo general, con pequeños estímulos aversivos que le producirán sensaciones de dolor, miedo o ansiedad, de manera condicionada. Posteriormente, la ansiedad condicionada que experimenta el niño ante la ocasión de perpetrar conductas semejantes se verá reducida si el niño inhibe la realización del comportamiento considerado prohibido. De este modo, el no realizar la conducta prohibida es recompensado y mantenido en su repertorio de comportamiento a través del reforzamiento negativo.

En el segundo postulado, refiere que ante la duda del por qué la gente difiere en su habilidad para mostrar un comportamiento prosocial, afirma que considera más relevante las diferencias individuales en la personalidad fundamentándose para ello en que las personas tienen diferentes capacidades de condicionabilidad, desencadenando así que unas personas se condicionen más rápido que otros. Por consiguiente, las personas que tengan peor condicionabilidad tienen una latencia para inhibir su comportamiento antisocial, teniendo así más probabilidad de convertirse en delincuentes. (Barrios, 2018)

## **2.6. Personalidad**

Desde la parte etimológica latinomedieval de *persolitas*, este se deriva del concepto clásico latino de *persona*, esto hace referencia a las máscaras que utilizaban los actores

en la comedia, que era la apariencia exterior, en el que es la máscara que se lleva puesta acorde al contexto en que se encuentre. Esto hace referencia a lo superficial para dar una imagen. En la cual se podía dar una impresión que se da a los otros es decir lo que se aparenta ser. (Librán, 2015).

La personalidad de cada individuo persiste a lo largo del tiempo y en distintas situaciones y hace referencia a las personas. Esta es una organización relativamente estable de cada característica tanto estructural como funcional y tanto innatas como adquiridas, bajo las condiciones especiales de su desarrollo que conforman el equipo peculiar y definitorio de conducta con que cada individuo afronta las diferentes situaciones. (Bermúdez, 2000).

La personalidad es una integración. Esto implica que ocurren en algún lugar donde sus componentes pueden ser integrados. Este lugar es el cerebro. La personalidad está determinada por la herencia y el ambiente. Al ser concebida, cada persona recibe una dotación genética que varía de individuo a otro. Así la herencia provee las potencialidades para un desarrollo característico del ser humano y también es el punto de partida de las diferencias individuales. Otros componentes de la personalidad dependen más de determinantes sociales, como son los valores, metas, estímulos y las prohibiciones. Eso quiere decir que la dotación genética provee las bases y establece los límites tanto para el desarrollo somáticos como el psicológico, pero la forma en que nuestras potencialidades son moldeadas depende de nuestra experiencia. (De la Fuente, 1992)

La personalidad se encuentra dentro del estudio del campo de la psicología, y se puede explicar desde varias funciones, en primer lugar, permite conocer de forma aproximada los motivos que llevan a un individuo a actuar, a sentir, a pensar y a desenvolverse en un medio; por otro lado, la personalidad permite conocer la manera en la cual una persona puede aprender del entorno. La personalidad se puede definir como la estructura dinámica que tiene un individuo en particular; se compone de características psicológicas, conductuales, emocionales y sociales.

La personalidad se configura por dos componentes o factores: el temperamento y el carácter.

- a) Temperamento: Todos los seres humanos poseen una herencia genética, es decir, las características que se heredan de los padres, como, por ejemplo, el color de ojos, el tono de piel, e incluso la propensión a determinadas enfermedades. El temperamento es un componente de la personalidad porque determina, de alguna manera, ciertas características de cognición, comportamiento y emocionales.
- b) Carácter: Se denomina carácter a las características de la personalidad que son aprendidas en el medio, por ejemplo, los sentimientos son innatos, es decir, se nace con ellos, pero la manera en cómo se expresan forma parte del carácter. Las normas sociales, los comportamientos y el lenguaje, son sólo algunos componentes del carácter que constituyen a la personalidad.  
(González, 2013)

Personalidad puede definirse como las causas internas que subyacen al comportamiento individual y a la experiencia de la persona. Los psicólogos de la personalidad no están todos de acuerdo sobre cuáles son dichas causas, como lo sugieren las muchas teorías que se exponen en este texto. Éstas ofrecen una variedad de respuestas a tres preguntas fundamentales.

Primero, ¿cómo puede describirse la personalidad? La descripción de la personalidad considera las formas en que debemos caracterizar a un individuo. ¿Deberíamos describir los rasgos de la personalidad mediante la comparación de la gente entre sí o emplear alguna otra estrategia, tal como estudiar a un individuo? ¿Qué términos, más allá de los ofrecidos en el lenguaje de todos los días, deberíamos utilizar para describir a la gente? Segundo, ¿cómo podemos entender la dinámica de la personalidad? ¿Cómo se ajusta la gente a las situaciones de su vida? ¿Cómo es influida por la cultura y por sus propios procesos cognoscitivos (pensamiento)?

Tercero, ¿qué se puede decir acerca del desarrollo de la personalidad? ¿Refleja la influencia de los factores biológicos o de la experiencia en la niñez y después de ésta? ¿Cómo cambia la personalidad a lo largo de la vida de un individuo, desde la niñez a la adultez? Algunas de las teorías ponen énfasis en una pregunta más que en otra. Por ejemplo, las teorías del rasgo ponen énfasis en la descripción, mientras que las teorías psicoanalíticas resaltan los temas del desarrollo. Sin embargo, estas tres preguntas son tan fundamentales que cada teoría las considera de alguna forma. Aún más, los temas están interrelacionados: la manera en que una teoría describe a la personalidad tiene implicaciones tanto para la dinámica de la personalidad como para el desarrollo, y viceversa. (Cloninger, 2003)

Identidad y Personalidad son dos conceptos que van unidos: uno es y se diferencia de los demás por esa consciencia de ser único y diferente del resto. El término "Identidad", fue estudiado, en sus orígenes, desde la perspectiva psicoanalítica, desde el "yo" como fuerza integradora del ser humanos.

El ser humano, como individuo que se enfrentaba a la presión de unas normas sociales. Posteriormente, gracias a Jung, entre otros autores, el concepto de "Identidad" se ligó al de "la masa", o la sociedad, observándose y estudiándose desde la emergente "Psicología Social". En el siglo XX y XI, comienza a estudiarse de nuevo otro concepto, la personalidad, desde el individuo como un patrón de características psicológicas que se expresan en conductas mantenidas en el tiempo, que lo diferencian de los demás. En esta revisión de los dos conceptos, se introducen otros paradigmas actuales de estudio como la Primatología y los estudios de la enfermedad del Alzheimer en humanos, para poder plantear nuevas preguntas a contestar en un futuro sobre lo que se entiende por identidad y la importancia de su estudio. (Fernández, 2012)

La personalidad es el conjunto de rasgos que hacen de un individuo un ser único en el que se centra como un todo, original, distinto de los demás, irrepetible. La personalidad es un conjunto de características que definen a una persona, es decir, los pensamientos, sentimientos, actitudes y hábitos y la conducta de cada individuo, que, de manera muy particular, hacen que las personas sean diferentes a las demás.

La manera en que cada persona piensa actúa sobre situaciones diversas, indica algo sobre su personalidad, en otro aspecto es el modo habitual por el cual cada ser piensa,

habla, siente y lleva a cabo alguna acción para satisfacer sus necesidades en su medio físico y social.

Cada persona al nacer tiene su propia personalidad, ya que desde el seno materno se tiene personalidad, aunque no está todavía determinada. Se nace con características propias, que con el paso del tiempo y con un conjunto de factores como son el origen ambiental, la cultura, la familia, la educación recibida se van desarrollando y definiendo, estructurando y cambiando con el paso de los años. En este proceso intervienen de forma significativa ejerciendo una gran influencia las figuras de los padres, los amigos, profesores. (Canfranc).

La personalidad, es fundamental para el desarrollo de las habilidades de la persona y de la integración con grupos sociales, para llegar a tener estas habilidades la personalidad se compone por dos factores que son:

a) **Temperamento:** Todos los seres humanos poseen una herencia genética, es decir, las características que se heredan de los padres, como el color de ojos, tono de piel e incluso la propensión a determinadas enfermedades. El temperamento es un componente de la personalidad porque determina, de alguna manera, ciertas características de cognición, comportamiento y emociones.

b) **Carácter:** Se denomina carácter a las características de la personalidad que son aprendidas en el medio, como los sentimientos que son innatos, es decir, se nace con ellos, pero la manera en cómo se expresan forma parte del

carácter. Las normas sociales, los comportamientos y el lenguaje, son sólo algunos componentes del carácter que constituyen a la personalidad. (González, 2013).

La personalidad dentro del estudio del campo de la psicología, y se puede explicar desde varias funciones, en las que permite conocer de forma aproximada los motivos que llevan a un individuo a actuar, sentir, pensar y a desenvolverse en un medio; por lo que, la personalidad permite conocer la manera en la cual una persona puede aprender del entorno. Esta se puede definir como la estructura dinámica que tiene un individuo en particular; se compone de características psicológicas, conductuales, emocionales y sociales.

Esto significa que no existen dos seres humanos idénticos en el mundo, cada uno es diferente, único, irrepetible e insustituible; otro factor que determina la individualidad de los seres humanos es el medio en el cual se desarrollan, aprenden y experimentan su realidad. Sin embargo, en algunos casos el estudio de la personalidad, con el desarrollo y los avances de la ciencia y sus métodos de investigación, ajusta a ciertos parámetros el estudio de la personalidad se ha colado, hasta el punto de clasificarla, cuantificar y medir diferentes factores y características del ser humano.

Por lo que el psicoanálisis y la psiquiatría clasificaron al ser humano, dependiendo de las características en cuanto a criterios de una personalidad patológica, en tres tipos de personalidad:

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
Paranoica	Limitrofe	Dependiente
Esquizoide	Narcisista	Evitación
Esquizotípica	Histriónica	Obsesiva-compulsiva
	Histérica	
	Antisocial	
	Psicopática	

Cuadro propio de la investigación.

Cada uno de los tipos de personalidad se divide y clasifican de tal manera debido a que comparten características en común. Sin embargo, es importante destacar que a pesar de que se clasifican de determinada manera, un individuo puede poseer algunas características de otro tipo, por decir que, alguien puede tener una personalidad narcisista, pero también tener algunos rasgos obsesivos-compulsivos y paranoides debido a las actividades que realiza. Cada uno de los individuos pertenece a un determinado tipo de personalidad, no obstante, eso no significa que no pueda tener características o rasgos de otro tipo, no existen personalidades puras o únicas, porque pueden incluir rasgos de otro tipo de personalidad. (González, 2013).

**Tipo A:** Este tipo de personalidades tienen un carácter excéntrico o extraño, son personas que se aíslan de su medio, prefieren la soledad; también poseen ideas, creencias y comportamientos extraños al común de la sociedad y emocionalmente son menos expresivos.

**Tipo B:** Este tipo de personalidades se distinguen por ser erráticas, dramáticas y en ocasiones con comportamientos explosivos.

- ***Personalidad limítrofe:*** Se conoce como personalidad borderline, debido a que son individuos inestables emocionalmente, tienen un comportamiento errático, explosivo y dramático, para este tipo de individuos no existen los "términos medios", es decir, los quieren o no los quieren, están con ellos o los abandonan, confían o desconfían, esto implica que sus relaciones sean inestables, erráticas o esporádicas; también poseen conductas extremas, como conducir a gran velocidad, se provocan daño a sí mismos, esto sucede de manera abrupta, Este tipo de comportamientos extremos son típicos de una personalidad limítrofe. Se denomina limítrofe o border, precisamente porque los individuos con este tipo de personalidad se encuentran en el límite de lo "normal" y la "locura", pueden pasar de un extremo a otro indiscriminadamente y de manera inoportuna.
- ***Personalidad narcisista:*** Este tipo de personalidad es característica de personas que tienen una idea exagerada de sí mismas, yace, con sentimientos de grandeza que sobrepasan lo común lo poseen los individuos cuando sobrevaloran capacidades o actitudes individuales, y que menosprecian a otros por percibirlos como inferiores. Son personas que, a nivel relacional, se vinculan con individuos que perciben como inferiores, para que otros los perciban como superiores, o se vinculan con personas que, según su percepción, son superiores y exitosos para sentirse de manera similar. No obstante, son personas sensibles a la crítica, a los juicios de valor y al fracaso.

- ***Personalidad histriónica:*** Son individuos expresivos, excéntricos y extrovertidos; les agrada ser el centro de atención. Este tipo de personas son exageradas en sus actitudes hacia los demás, utilizan su cuerpo y sus gestos de manera común para expresar su sentir. Son personas que tienen gran interés por su imagen y se preocupan por su aspecto.
- ***Personalidad histérica:*** Este tipo de individuos poseen características similares a la personalidad histriónica, les agrada sentirse atendidos en todo momento, tienen conductas exageradas respecto a sus emociones y actitudes, sin embargo, son individuos que somatizan y expresan corporalmente sus síntomas psicológicos,
- ***Personalidad antisocial:*** Los individuos con este tipo de personalidad evitan el contacto social, y no tienen un interés particular por relacionarse con otras personas; pueden desvalorizar a otros y no mostrar respeto por las normas sociales, esto en búsqueda siempre de un beneficio personal. Pueden ser personas que lastimen física o emocionalmente a otras personas, o que rompan las leyes o normas, porque carecen de culpa, es decir, no les importa las consecuencias de sus actos.
- ***Personalidad psicopática:*** Los individuos con este tipo de personalidad comparten características con la personalidad anterior, carecen de culpa o no les importan las consecuencias de sus actos, pueden lastimar o herir a otros de forma física o emocional, sin embargo, pueden ser más agresivos que los antisociales.

En estas se podrá observar las cuales son las más relevantes en un contexto criminológico, ya que debido a sus rasgos son más vulnerables a cometer algún tipo de delito.

**Tipo C:** Los individuos con este tipo de personalidad poseen características como la ansiedad y la inhibición, se preocupan por sus acciones y por lo que les pueda ocurrir en todo momento, son personas que tienen miedo constante por las consecuencias de sus actos.

Es importante reconocer que estas clasificaciones son tipos de personalidad, no son trastornos, la diferencia es que todas las personas pertenecen o se caracterizan por tener algún tipo de personalidad, incluso les puede servir en las actividades que desempeñan; en cambio, un trastorno se origina cuando interfiere con el ritmo o estilo de vida de un individuo. (González, 2013).

## **2.7. Criminalidad**

La criminalidad es la calidad o circunstancia que hace que una acción sea criminosa también es el número de los crímenes cometidos en un territorio y tiempo determinado.

Son diversos los factores que pueden hacer que incremente la criminalidad en un territorio; pueden ser orgánicos, fisiológicas, patológicas, influencias externas como el medio en el que se desarrollan los primeros años de su vida, la carencia de afecto y atención por parte de los padres o simplemente mala orientación. Por lo que

intervienen en el mecanismo de las tendencias criminales con la consecuente inseguridad ciudadana que sacude a la sociedad contemporánea. (Ramos, 2011).

Se habla de “delincuencia organizada”, “crimen organizado” y “criminalidad organizada” para denotar el mismo fenómeno. La primera denominación es propia del Derecho Penal, la segunda es una traducción del inglés, *organised crime*, y la tercera parece más consolidada en los ámbitos criminológicos y las definiciones internacionales de ámbito europeo, por tanto, más comunes para los operadores del sistema penal. (Rodríguez, 2017)

Uno de los efectos perversos de la globalización es sin duda el desarrollo, con dimensiones que no tienen precedente, de una criminalidad internacional, a su vez global. Se trata de una criminalidad “global”, o “globalizada”, en el mismo sentido en que hablamos de globalización de la economía: es decir, en el sentido de que la misma, por los actos realizados o por los sujetos implicados, no se desarrolla solamente en un único país o territorio estatal, sino, a la par de las actividades económicas de las grandes corporaciones multinacionales, a nivel transnacional o incluso planetario. (Ferrajoli, 2008)

El análisis de los fenómenos delincuenciales y criminales, han mostrado que tienen origen en aspectos de los individuos, los cuales dependiendo de las posibilidades que tengan en la sociedad pueden llegar a ser productivos para ésta o pueden tener incentivos a ser criminales y delincuentes dadas las limitaciones que encuentren a progresar personal y laboralmente; así mismo a partir de las características propias de

las zonas geográficas la delincuencia tiende a ser una forma de vida para las personas que aprovechan los recursos que brindan las regiones, lo cual puede llegar a propagarse hacia las zonas aledañas y convertirse en aros de criminalidad que a su vez pueden generar violencia producto del aprovechamiento que desean tener las redes delincuenciales de los dividendos generados por las actividades ilícitas. Este documento, pretende realizar una revisión a los diferentes aspectos que giran alrededor de la delincuencia y la criminalidad, de manera que con estos resultados se puedan conocer las variables que determinan la propagación espacial de la delincuencia en el país. Palabras clave: Distribución Espacial, criminalidad, actividad económica. (Sandoval & Martínez Barón, 2008)

## **2.8. Crimen.**

Es un delito grave, acción indebida o reprensible, acción voluntaria de matar o herir gravemente a una persona. En el cual se define que es "el acto típicamente antijurídico, culpable, sometido a una sanción penal" En consecuencia, las características del delito serían actividad, adecuación típica, antijurídica, imputabilidad, culpabilidad, penalidad y en ciertos casos, condiciones objetivas de punibilidad.

Un delito, implica una referencia obligatoria a normas. Pero las normas cambian con la evolución de la sociedad y de cultura. Por lo que responde a una doble perspectiva siendo esta: un juicio de desvalor que se hace sobre el autor de ese hecho. Al que se llama injusto o antijurídico, la desaprobación del acto y por otra parte se le atribuye la culpabilidad de dicho acto a su autor para hacerle responsable del mismo. (Arco, 2010).

El delito debe considerarse un hecho cíclico que aumenta o disminuye según los medios de control social adoptados por los diversos entes nacionales e internacionales. Durkheim lo definió como un fenómeno normal dentro de una sociedad, incluso aunque la misma estuviera compuesta por santos el crimen existiría. Pues al existir el crimen cohabitaría una disciplina encargada de su estudio. Tanto desde una perspectiva general como particular - lo cual lleva implícito en su propia génesis el estudio del delito, del delincuente, de la víctima y de los medios de control social-. Con tal fin se han elaborado una serie de teorías tendentes a buscar un hilo conductor que relacione la conducta humana con el fenómeno criminal.

El estudio de las causas originarias de la acción criminal reporta otras consecuencias accesorias como bien pudiera ser una importante fuente de información sobre la génesis del delito. Conocido este aspecto resultará menos grave la adopción de medidas concretas tendentes a prevenir y actuar frente al crimen. En la práctica es uno de los grandes déficits presentados por las legislaciones internacionales en el sentido de crear una serie de normas o medidas de control social formales e informales basadas en un desconocimiento de la praxis criminal; esto es, la ausencia de estudios criminológicos, sobre todo en aquellos países donde impera el modelo criminológico europeo, lleva implícito que se legisle bajo una creencia que puede o no ser cierta pero sobre la que no existen estudios empíricos que respalden la adopción de tales medidas. Obviamente en una sociedad donde imperen semejantes investigaciones las normas se adecuarán a las necesidades sociales sobre seguridad ciudadana, proponiendo campos

de actuación y, consecuentemente, una política-criminal efectiva sobre el hecho delictivo tanto en su vertiente particular como general. (Fernandez, 2013).

### **2.8.1. Factores Criminogenos del delito.**

Los factores que influyen en la comisión de un delito, se los denomina factores criminógenos y se clasifican en tres grandes grupos los cuales se describen a continuación:

- ***Factores sociales.***

Influyen en el incremento de la agresividad física contra la integridad del otro, como lo es la desordenada urbanización de las ciudades y la migración campesina a la ciudad, provocando engrosamiento en la pobreza, quiebra los sistemas de atención social como el de salud. En las ciudades se ve una búsqueda de espacio donde ya no hay, produciendo un quiebre de los sistemas de atención a los campesinos recién llegados buscando trabajo.

La falta de planificación urbana provoca diversos asentamientos irregulares, carentes de los servicios básicos, los hogares en estos lugares son construidos con materiales precarios, sin ningún servicio higiénico, provocando diversas enfermedades. También así es provocado por el desempleo y el subempleo, el narcotráfico, el incremento de la pobreza, el enfrentamiento político, crimen organizado, marginalismo, corrupción, violencia, frustración, falta de educación, alcoholismo y por último a lo que

nos lleva esta investigación el arma de fuego manipulado por diversas personas. (Arco, 2010).

- ***Factores familiares.***

La familia es la célula básica de toda sociedad, como grupo humano tiene gran importancia en la formación de la personalidad de los individuos que la forman. Las peculiaridades de la conducta violenta en el medio familiar son implicadas en la desorganización familiar en el que tiene una serie de cambios en la vida de los que la padecen, perturbando el proceso de socialización, e influirá en la conducta posterior del niño en la conducta desviada y violenta.

Uno de los factores más involucrados en la violencia física presentada algún agresor de la familia, en el que conlleva maltrato físico o psicológico, incluso sexual contra el futuro agresor en el seno de la familia. (Arco, 2010).

- ***Factores psicológicos.***

Hay sociedades en que la violencia está a flor de piel, porque no hay una preparación para llevar una vida equilibrada, serena, madura y estable o bien porque las frustraciones llevan a un cierto nivel de agresividad constante. (Arco, 2010).

No es imprescindible tener algún trastorno cerebral o psiquiátrico para llegar a matar. Es más, los crímenes cometidos por personas que tienen tales tipos de trastornos son fáciles de explicar. Lo difícil y lo interesante es explicar por qué llega a matar una persona "normal"; por qué alguien puede llegar a asesinar a su esposa, a la que poco antes la quería intensamente; por qué un adolescente "normal" puede entrar

en su propia escuela y matar a sus profesores y compañeros; por qué un joven "normal" ingresa en un grupo terrorista, conociendo de antemano cuáles son sus prácticas criminales, y es capaz poco después de poner una bomba y matar a docenas de inocentes; por qué, en fin, personas incapaces de hacer daño a nadie se alistan en el ejército y llegan a matar fríamente incluso a civiles "enemigos". La razón que explica todo ello estriba en que la conducta depende más de variables ambientales y de la situación que de variables personales, que de nuestra propia personalidad. (Bernal, 2008).

Esto se da en algunos casos ya que derivado a distintos trastornos de personalidad una persona puede llegar a cometer un acto delictivo y llevar una secuencia judicial.

Como rasgos psicopatológicos que son proclives a la agresión en sujetos no psicóticos se mencionan: alcoholismo, drogadicción, propensión a la frustración o sensación de abandono o rechazo, impulsividad de origen neurótico o psicoorgánico, pobreza o falta de patrones morales, aprendizaje por modelación de conducta violenta, propensión a estados pasionales y emocionales intensas con afectación de la regulación conductual, pobre identidad propia, participación disocial en grupos, pobres capacidades para la relación y sensibilidad interpersonal. (Arco, 2010).

## **2.9. Seguridad Privada**

### **2.9.1. *La seguridad.***

Consiste en salvaguardar por sobre todas las cosas la integridad territorial del Estado, mediante todos los medios que éste mismo tenga a su disposición ante cualquier tipo de peligro, sea este interno o externo. Se trata finalmente de una condición bajo la cual, los integrantes del Estado se ven libres de cualquier tipo de amenaza y finalmente pueden acceder al bien común. En la otra vereda, para el institucionalismo liberal también el Estado es el principal actor de la seguridad, sin embargo, no el único. También son relevantes los llamados regímenes de seguridad, que se componen de un conjunto de actores internacionales que trabajan de manera cooperativa para alcanzar resultados óptimos de protección y ganancias. Para el constructivismo en cambio, la seguridad estaría dada por la fuerza y cohesión de la identidad social dentro de los Estados: a mayor cohesión social, mayor seguridad. El Estado, aunque sigue siendo el principal proveedor de seguridad, no siempre puede cumplir a cabalidad con dicha función debido al surgimiento de fenómenos nuevos y complejos tales como, el auge de las sociedades de masas en centros urbanos, lo que conlleva muchas veces al aumento sistemático de delincuencia, el crimen organizado internacional, el narcotráfico y el terrorismo, hechos que incluso pueden causar el colapso los sistemas policiales presentes en los países. No obstante, es necesario tener en consideración que para que existan adecuados niveles de seguridad humana o personal es necesario que las instituciones estatales sean sólidas y puedan promover niveles aceptables de gobernabilidad, vale decir, la seguridad estatal sería el primer paso, la base para poder acceder luego a una segunda etapa, la que podríamos llamar

“seguridad privada” en la cual se cubren las necesidades de seguridad que no son cumplidas por el Estado. (Aldana, 2010).

Esta también, tiene su origen etimológico en el latín. En concreto se puede decir que procede del vocablo *privatus*, que a su vez emana del verbo *privare* que puede traducirse como sinónimo de “privar”. Se trata del conjunto de bienes y servicios brindados por entes privados, para proteger a sus clientes (personas físicas o jurídicas, públicas o privadas) de delitos, daños y riesgos.

La Seguridad Privada habitualmente trabaja en forma auxiliar y complementaria a la Seguridad Pública, y requiere de previa autorización, licencia o permiso expedido por las autoridades competentes. (Hernandez, 2015).

La seguridad privada forma parte de la seguridad, tiene relación con decisiones personales de defender ya sea la integridad física o el patrimonio individual de las personas y organizaciones, acto que inevitablemente deriva en un gasto y desvío de recursos. Es aquel conjunto de acciones y medidas preventivas, ya sea por medio de tecnología y/o recursos humanos, que tienen como objetivo el evaluar amenazas, reducir riesgos y controlar daños. De esta forma, se busca garantizar el normal desarrollo del quehacer cotidiano frente a cualquier amenaza y evento crítico potenciales que puedan alterarlo.

La seguridad privada, a diferencia de la pública, tiene un componente eminentemente preventivo y situacional, es decir, apunta a las causas más próximas del delito, se preocupa de controlar eventos específicos y busca disminuir los riesgos de sufrirlos, pero no goza de ninguna atribución penal. Por lo tanto, la mantención de la seguridad en la sociedad no es bajo ninguna circunstancia una responsabilidad de los privados, sino que le corresponde al ámbito público. (Aldana, 2010).

La seguridad es el conjunto de actividades y medidas que tienden a garantizar la integridad de las personas, bienes y procesos. Un bien está seguro, cuando no existen riesgos o estos están minimizados a un nivel aceptable. (Zamudio, 2016)

Los concretos servicios y actividades de vigilancia y seguridad de personas o bienes incluidos en el ámbito de la legislación sobre seguridad privada o, con mayor propiedad, la lista cerrada de servicios que pueden prestar las empresas de seguridad privada. Debe advertirse que, en ocasiones, se producen ciertas superposiciones entre las distintas actividades enumeradas en este precepto,<sup>5</sup> lo que fundamentalmente tendrá consecuencias a la hora de determinar en virtud de qué apartado tiene la empresa de seguridad que solicitar su autorización y, lo que es más importante, con arreglo a qué criterios. (Carrasco, 2006)

A pesar de la habitualidad con la que se emplea la expresión "seguridad privada", no existe una seguridad privada versus una seguridad pública. Más bien, lo que existe son unas actividades que prestan unas empresas y personal privados pero que se

insertan dentro de una noción amplia de seguridad pública. (Carrasco, Aspectos del Dilema Seguridad Pública - Seguridad Privada: Reparto de Funciones, 2009)

### **2.9.2. Servicio de seguridad privada.**

La función organizada que prestan personas individuales o jurídicas para proteger a las personas, bienes, valores y patrimonio de particulares e instituciones, para garantizar el normal desarrollo de las actividades lícitas llevadas a cabo en el ámbito privado y público. (Guatemala C. d., 2010).

Derivado a lo anterior el Congreso de la República de Guatemala, le da inicio al Decreto 52-2010 el cual es la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada y sus Reglamentos, teniendo en cuenta que dicha ley tiene sus definiciones, artículos y las distintas clasificaciones de agentes de seguridad privada, por lo que se mencionaran enunciados relevantes para dicha investigación.

### **2.9.3. Servicio de vigilancia privada.**

La actividad que se presta a través de un puesto de seguridad fijo o móvil, o por cualquier otro medio, con el objeto de brindar protección a personas, bienes, valores y patrimonio, en forma permanente o en sus desplazamientos.

### **2.9.4. Prestadores de servicios de seguridad privada.**

Las personas individuales o jurídicas que se dedican a proporcionar servicios de seguridad, vigilancia, protección, transporte de valores, tecnología y consultoría en seguridad e investigación en el ámbito privado.

- **Agente.**

Es toda persona que presta servicios de seguridad privada como parte de las empresas autorizadas para los diferentes servicios considerados en esta normativa. La denominación agente, en la presente Ley, no equipara ni confiere calidad alguna similar o igual a las de los agentes o miembros de los cuerpos o instituciones de seguridad o inteligencia del Estado. (Guatemala C. d., 2010).

La Dirección General de Servicios de Seguridad Privada (Digessp), tiene como principales funciones a su cargo:

- a) La evaluación de los aspirantes a agentes de seguridad privada, instructores de agentes de seguridad privada y directores de centros de capacitación para que puedan ser acreditados.
- b) Acreditar a los agentes de seguridad privada, instructores de agentes de seguridad privada y directores de centros de capacitación (emisión de la acreditación correspondiente).
- c) Emitir opinión para la autorización de las licencias a, b, c, g, h, i citadas en el Artículo 41 del Decreto Número 52-2010 Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada, y
- d) Regular, controlar, fiscalizar, supervisar y verificar que las empresas de seguridad privada autorizadas cumplan con lo que establece la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada. (Guatemala C. d., 2010).

Dicha institución debe de regular los servicios que presten las personas ya sea individuales o jurídicas en el área de seguridad privada, así mismo como el control y fiscalización de estas.

Los Departamentos involucrado intervienen analizando la documentación enviada por la empresa solicitante y emite opinión respecto a la obtención de las siguientes licencias de operación:

- a, b, c, g, h, i citadas en el Artículo 41. Prestación de servicios. de la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada (Decreto Número52-2010):

Los agentes prestadores de servicios de seguridad privada se clasifican según el siguiente artículo:

## **2.10. Artículos de la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada.**

### ***Artículo 44. Clasificación de Agentes.***

Los agentes de seguridad privada se clasifican en:

- a. Vigilantes.
- b. Guardias y guardias para propiedades rústicas.
- c. Escoltas privados.
- d. Investigadores privados”.

***Artículo 45. Vigilantes.***

Son personas debidamente uniformadas, sin el uso de armas de fuego

***Artículo 46. Guardias.***

Son personas debidamente uniformadas, transporte de valores o mercancías y protección de personas. Desempeñarán sus funciones dentro del ámbito en que prestan sus servicios, portando el equipo de defensa y las armas de fuego aprobadas según el plan de seguridad elaborado por el prestador de servicios de seguridad privada.

***Artículo 47. Guardias para propiedades rústicas.***

Los guardias para propiedades fuera del perímetro urbano de las poblaciones son personas que ejercen las funciones de vigilancia y protección de la propiedad. Prestarán sus servicios exclusivamente dentro de los linderos de la propiedad-

***Artículo 48. Escoltas privados.***

Son personas individuales o trabajadores de empresas de seguridad privada certificadas para brindar vigilancia, protección y custodia de personas. Podrán portar el equipo de defensa o armas de fuego debidamente autorizadas por la Dirección General de Control de Armas y Municiones -DIGECAM-. (Decreto Número52-2010):

***Artículo 49. Investigadores privados.***

Son personas capacitadas y certificadas que prestan servicios de investigación de carácter estrictamente privado. No pueden invadir el ámbito de acción del Ministerio

Público y de las instituciones encargadas de velar por la seguridad pública y defensa nacional, así como cualquier otra institución de inteligencia del Estado. Si en el desempeño de sus funciones tiene conocimiento de un hecho delictivo, debe hacerlo saber al Ministerio Público para la investigación correspondiente. En el desempeño de sus funciones deben portar siempre su respectiva identificación.

Los artículos descritos anteriormente, indican las distintas clasificaciones de los agentes de seguridad privada que deben de ingresar a la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada para posteriormente realizar el proceso y procedimiento a seguir para la acreditación de los prestadores de servicios de seguridad privada; la misma requiere que los interesados se sometan y aprueben satisfactoriamente las evaluaciones psicológica y técnica. (Decreto Número52-2010):

### **Evaluación técnica y psicológica a los aspirantes a agentes de seguridad privada.**

#### ***Artículo 50. Evaluación.***

Las evaluaciones técnicas serán de los conocimientos adquiridos en los cursos, tanto de formación inicial como de formación continuada, así como evaluación psicológica. Las evaluaciones serán en forma verbal y escrita; en cualquier caso, deberá quedar constancia documental de las mismas.

Al igual que el Reglamento de la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada (Acuerdo Gubernativo Número 417-2013) en los Artículos 40, 41 y 42. (Decreto Número52-2010)

***Artículo 40. Evaluación.***

Al finalizar el curso de capacitación obligatorio, la Dirección, en coordinación con el centro de capacitación, evaluará a los alumnos que aprobaron el curso impartido, en el lugar que establezca la Dirección, previa programación.

***Artículo 41. Contenido y forma de la evaluación.***

El contenido de la evaluación lo determinará La Dirección, tomando en consideración los conocimientos generales del Decreto Número 52-2010 del Congreso de la República, Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada y sus Reglamentos; medidas de seguridad; aspectos psicológicos; y, conocimientos teóricos y prácticos sobre la materia de derechos humanos de acuerdo a estándares internacionales;

La evaluación teórica podrá ser verbal o escrita, la cual deberá tener una ponderación de cien puntos, en cualquier cosa deberá quedar constancia documental de las mismas y se aprobará con la nota mínima de setenta puntos. (Decreto Número52-2010)

***Artículo 42. Obligaciones de la Dirección.***

La Dirección, tendrá las obligaciones siguientes:

1. Elaborar las evaluaciones en base al pensum de estudio aprobado;
2. Llevar un registro y control de las evaluaciones realizadas;
3. Informar al centro de capacitación el resultado de las evaluaciones, cuando éstas sean aprobadas, para que emita la certificación correspondiente;
4. Cuando la evaluación sea reprobada por el alumno se le notificará inmediatamente a éste, y se le informará al centro de capacitación para que proceda de conformidad con lo regulado en el artículo 50 de la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada.

**Regular, controlar, fiscalizar, supervisar y verificar que los centros de capacitación autorizados cumplan con lo que establece la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada.**

Implementar y mantener un proceso técnico de selección de personal, supervisión y capacitación continua. La capacitación de los agentes deberá corresponder a los servicios que deben prestar.

- a. Capacitación teórica y práctica sobre derechos humanos, de acuerdo a estándares internacionales en esta materia, el uso de la fuerza y uso de armas de fuego; y,
- b. Acudir a las convocatorias de capacitación obligatoria que impulse la Dirección.”

## **Servicios de Seguridad Privada respecto a las capacitaciones.**

### ***Artículo 51. Capacitación.***

Garantizar y comprobar, antes de entrar en funciones, la formación, capacitación y actualización para su personal, por lo que la Dirección deberá elaborar el pensum de estudio obligatorio, para lo cual podrá trabajar en coordinación con las instituciones civiles que considere pertinentes;

### ***Artículo 52. Centros de capacitación.***

La capacitación deberá realizarse en centros de capacitación o instituciones autorizadas y supervisadas por la Dirección.

Todos los centros de capacitación deberán funcionar con pensum de estudios aprobado, y con instructores, los cuales deberán ser especialistas en la materia de que se trate, certificados por la Dirección. (Decreto Número52-2010):

## **Acuerdo Gubernativo Número 417-2013, Reglamento de la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada.**

### ***Artículo 32. Finalidad de los centros de capacitación.***

Los centros de capacitación tendrán por finalidad la formación, capacitación y actualización del personal operativo que labora en las sociedades prestadoras de servicios de seguridad privada.

***Artículo 35. Proyecto de Pensum de Estudios.***

Los proyectos de los pensum de estudios deberán contener como mínimo:

1. El desarrollo del área humanística;
2. Los conocimientos generales sobre la legislación nacional e internacional en la materia de seguridad;
3. Conocimientos generales en materia de Derechos Humanos;
4. Conocimientos prácticos y operativos en materia de seguridad privada; y,
5. El desarrollo de las especializaciones de conformidad con la clasificación establecida en la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada.

***Artículo 37. Directores capacitadores e instructores de los Centros de Capacitación.***

Los directores, capacitadores e instructores de los centros de capacitación deben ser certificados por La Dirección.

***Artículo 38. Informe de capacitación.***

Los centros de capacitación autorizados informarán a La Dirección con quince días de anticipación, al inicio de cada curso de capacitación. (Decreto Número52-2010):

### ***Artículo 39. Duración.***

La duración de los cursos de capacitación, serán aprobados por La Dirección, anualmente, a solicitud de los centros de capacitación, los cuales no podrán ser menor a diez días ni mayor de treinta días.

### **Acreditación.**

#### ***Artículo 43. Credencial.***

La Dirección extenderá las respectivas credenciales a las personas individuales autorizadas para prestar servicios de seguridad privada, así como aquellas personas que prestan sus servicios en relación de dependencia.

Retomando lo especificado en el Artículo 50 de la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada (Decreto Número 52-2010), los prestadores de servicios de seguridad privada deberán someterse y aprobar las evaluaciones que La Dirección establezca y practique de acuerdo al reglamento respectivo, debiendo incluir conocimientos de la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada, evaluaciones técnicas de los conocimientos adquiridos en los cursos, tanto de formación inicial como de formación continua, así como evaluaciones psicológicas. Al igual que en el Artículo 41. Del Reglamento de la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada (Acuerdo Gubernativo Número 417-2013) en donde se expone en el numeral 4., que parte del contenido de la evaluación deben ser aspectos psicológicos. (Decreto Número 52-2010)

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

El presente trabajo de investigación coadyuvó para impactar ante la sociedad y así obtener la información verídica a través de datos estadísticos, paginas institucionales, que permitieron obtener los datos de correlación entre el tipo de personalidad e incidencia criminal que tienen los aspirantes a agentes de seguridad privada.

Por lo tanto, la metodología que se utilizó fue de carácter cualitativo; a fin de, obtener por medio de datos estadísticos la veracidad de la información, y dar cumplimiento a lo que la Ley de Servicios de Seguridad Privada y su Reglamento según el decreto 52-2010 que establece, misma investigación se realizó a los distintos aspirantes a agentes de seguridad privada, que se aplicó durante los meses de abril y mayo del año 2018.

#### **3.1 Sujetos.**

Se contó con una muestra de doscientos sesenta (260) personas como aspirantes a agentes de seguridad privada que fueron seleccionados de la siguiente forma: doscientos cuarenta y dos (242) aspirantes a guardias y dieciocho (18) aspirantes a escoltas.

Esta muestra fue seleccionada al azar, según la planificación del Departamento de Capacitación y Desarrollo Tecnológico de la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada -Digessp- La aplicación de la prueba se realizó directamente a los aspirantes a

agentes de seguridad privada. En este caso se contempló lo requerido en la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada y sus Reglamentos, vigentes los cuales son: edad mínima de dieciocho (18) años, copia de Documento Personal de Identificación - DPI-, antecedentes penales y policíacos vigentes, copia de certificado de estudios como mínimo sexto primaria para guardias y para escoltas copia de certificado de estudios como mínimo de tercero básico.

### **3.2 Instrumento.**

#### ***Prueba psicológica EAE.***

Para establecer las diferencias entre los dos grupos se utilizó la ESCALA DE PERSONALIDAD (EAE) versión 1.0 del Instituto de orientación Psicológico, EOS Madrid España que fue creada por Roberto Duran Romero, Eduardo García Jiménez, Jesús García Vidal y Miguel Martínez García. Su función consiste en medir características psicológicas que inducen a comportamientos agresivos, utiliza cuatro escalas; Neuroticismo-Instabilidad Emocional, Paranoïdismo, Agitación y Fuerza del Yo. Permite la exploración de las tendencias de personalidad que se consideran relevantes, porque facilitan la detección de rasgos de personalidad que pueden suponer un riesgo en el desempeño de las funciones de los agentes de seguridad privada.

El instrumento tiene como objetivo valorar las características psicológicas que habitualmente inducen a comportamientos agresivos y antisociales, y se realiza a través de la medición de cuatro escalas o tendencias, dicho instrumento consta de 62 preguntas.

- **Confiabilidad y validez.**

### ***Escala G.***

83 elementos aislados en dos factores:

Factor I: Situaciones propias; elementos de salud, forma de ser, de estar, estilo de vida.

Factor II: Acontecimientos contextuales (elementos ambientales) en ámbito sociales, laborales y económicos.

### ***Escala A.***

83 ítems aislados en dos factores:

Factor I: Pérdida de salud, autonomía, prestigio, rol de trabajador, amigos, etc.

Factor II: Enfrentamiento a situaciones nuevas: achaques, muerte, vivir en residencia, etc.

### ***Escala S.***

72 ítems aislados en 3 dimensiones.

Factor I: Trabajo en sí mismo.

Factor II: Contexto laboral.

Factor III: Relación del sujeto con el trabajo.

### ***Escala C.***

Dos grupos básicos.

Factor I: Relación del sujeto con factores externos del tráfico.

Factor II: Relación del sujeto con otros usuarios.

ESCALA TENDENCIA	DESCRIPCIÓN	PUNTUACIONES CENTILES ALTAS	PUNTUACIONES CENTILES BAJAS
<p><b>I.</b></p> <p>Neuroticismo</p>	<p>Entendemos por aquella descripción ya clásica y generalmente aceptada en el sentido de la personalidad con tendencia a experimentar sentimientos negativos. Puntuaciones bajas (polo de personalidad estable y puntuaciones altas (polo de personalidad Neurótica).</p>	<p>Personas que suelen ser aprensivas, nerviosas, inseguras, tensas, miedosas, tristes, vulnerable, preocupadas, inestables emocionalmente, hipocondríaca y sensibles.</p>	<p>Las personas que obtengan puntuaciones Centiles bajas se caracterizarán por ser calmas, relajadas, estables, seguras, equilibradas, auto controladas y fuertes.</p>
	<p>Es una característica de la</p>	<p>Personas con incapacidad para olvidar insultos</p>	<p>Las puntuaciones Centiles Bajas en este factor refleja</p>

<p><b>II.</b> Paranoidismo</p>	<p>personalidad que se manifiesta mediante conductas hipervigilantes y actitudes defensivas, así como rasgos de carácter de hostilidad y desconfianza.</p>	<p>percibidos, recelo y desconfianza, excesiva sensibilidad a los contratiempos, tendencia a culpar a los demás, tenacidad y combatividad en la defensa de sus derechos, preocupación por</p>	<p>personalidades características en el polo opuesto: amabilidad, responsabilidad controlada, capacidad autocrítica, generosidad y buen control de las emociones.</p>
		<p>traiciones,</p>	

cinismo,  
agresividad,  
irritabilidad y  
egoísmo.

<p><b>III.</b> Escala de agitación y la necesidad de experimentar sensaciones arriesgadas y nuevas.</p>	<p>Los ítems que componen esta en el EAE han sido elaborados pretendiendo una dimensión de personalidad relacionada con la insatisfacción personal y la necesidad de experimentar sensaciones</p>	<p>Búsqueda de sensaciones, aquellas ocurrecias, insistencias, recaídas, de las personas con los diversos contextos personales que le llevan a un estado interior de descontento, disgusto,</p>	<p>En el sentido bipolar del término, al extremo destacarían las ocurrencias, eventos e incidencias sociales contento, satisfacción personal, el no afligimiento, el</p>
		<p>afligimiento,</p>	<p>buen humor, la esperanza y el</p>



IV. Escala de fuerza del Yo	Hay que tener especial cuidado a la hora de interpretar las puntuaciones que se obtienen en escala Fuerza del Yo en la prueba puesto que interpretación inversa, es decir, más puntuación centil más Fuerza del Yo y a menos puntuación centil más Fuerza del Yo.	La Baja Fuerza del Yo se describe como afectación sentimental, inseguridad, EAE inestabilidad, fatiga, perturbación, trastornos de ansiedad, resistencia a frustración, como volubilidad y activación excesiva de persona. Mientras que se describe la Fuerza del Yo en el sentido de estabilidad emocional, madurez, sosiego o eficacia ante situaciones de tensión y sentido del principio de la realidad.
-----------------------------	---	--

El instrumento además incluye una escala de **Grado de Sinceridad** con cinco elementos de control de la sinceridad de la respuesta, que describen conductas consideradas socialmente poco deseables, pero que la mayor parte de las personas realizan con una cierta frecuencia.

Para obtener una medida del Grado de Sinceridad de las respuestas se sumarán los ítems: 10, 20, 30, 40 y 50. Se considerarán aceptables los cuestionarios con una puntuación total en este conjunto de ítems >3. Se sugiere el siguiente criterio:

<b>Puntuación Directa</b>	<b>Nivel</b>
<b>0 - 2</b>	Nivel de Sinceridad Insuficiente
<b>3 - 6</b>	Nivel de Sinceridad Suficiente
<b>7-15</b>	Nivel de Sinceridad Bueno

Cuadro de evaluación EAE.

### **3.3. Procedimiento de Investigación.**

Proceso:

- Se solicitó la autorización correspondiente a la entidad encargada de la regulación de la seguridad privada, Dirección General de Servicios de Seguridad Privada -Digessp-, por medio de la carta emitida por parte de la Escuela de Ciencias Psicológicas,
- Se presentaron dichas cartas al encargado del Departamento de Capacitación y Desarrollo Tecnológico de la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada -Digessp- obteniendo un resultado positivo para realización de dicha investigación.
- En dicha institución se contó con el apoyo de las autoridades pertinentes, con los profesionales de la ciencia psicológica, pedagogos, empresas de seguridad privada y de los aspirantes a agentes de seguridad privada con la total disposición de realizar las pruebas.
- Se tomó la asistencia de los aspirantes que participan en el día de la aplicación de la prueba para verificar el número de aspirantes asistentes.
- La aplicación de las pruebas se realizó con los aspirantes a agentes de seguridad privada en las instalaciones de la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada -Digessp-
- Se indicaron las instrucciones de los procesos a realizar para la aplicación de la prueba.

- Los aspirantes al finalizar la prueba psicométrica firmaron la hoja de asistencia verificando su nombre completo, edad y número de Documento Personal de Identificación – DPI-.
- Al finalizar las pruebas con los aspirantes en el día se realizó la calificación de cada una de las pruebas con el apoyo del equipo de cómputo, ya que la calificación es electrónica.
- Al obtener los resultados se procedió a la tabulación correspondiente, análisis e interpretación de los resultados.
- Análisis de metodología estadística descriptiva de las variables.
- Elaboración del informe final, el cual está basado en el formato del departamento de estudios de postgrado que está formado por los siguientes apartados: Selección de línea de investigación, conformación del trabajo de graduación, estructura de consulta o investigación.

### **3.4. Diseño y metodología estadística descriptiva a utilizar.**

La investigación descriptiva, es la que estudia, la que interpreta y la que surge de los fenómenos que son en realidad, para relacionar, reestructurar, correlacionar, verificar variables dependientes e independientes. Este tipo de investigación es de relevante importancia para poder comprender el fenómeno a tratar, los comportamientos proporcionados y las personas que intervienen en el mismo, por lo que en dicha investigación se utiliza la estadística descriptiva.

Maneja diversos conceptos en el uso de su disciplina, los más comunes son: estadística descriptiva, estadística diferencial, probabilidad, población, estadístico, frecuencia,

media, desviación, mediana, estándar, varianza, varianza con probabilidad, tabla de frecuencias, moda, análisis de frecuencia acumulada, estadística inferencial, histograma, error estadístico, encuesta, variable estadística, variable aleatoria, análisis de series temporales, diseño experimental, combinatoria, censo, distribución binomial, distribución t, distribución normal, muestreo, grados de libertad, muestra, parámetro estadístico, rango, regresión estadística y prueba de  $\chi^2$ .

Se aplicó una prueba psicométrica, que evalúa el tipo de personalidad de los aspirantes a agentes de seguridad privada según su clasificación, y así verificar la existencia de incidencia criminal en los puestos de servicio que estos se encuentran.

Las gráficas serán presentadas en forma visual, indicando una correlación de dicha investigación.

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO**

Los instrumentos aplicados a los agentes de seguridad privada se correlacionaron con cada tipo de personalidad que evalúa la prueba y la nota que obtuvieron en la evaluación teórica, así mismo se obtuvieron los resultados que arrojaron dichas pruebas.

Cada una de ellas será verificada por el tipo de varianza que existe.

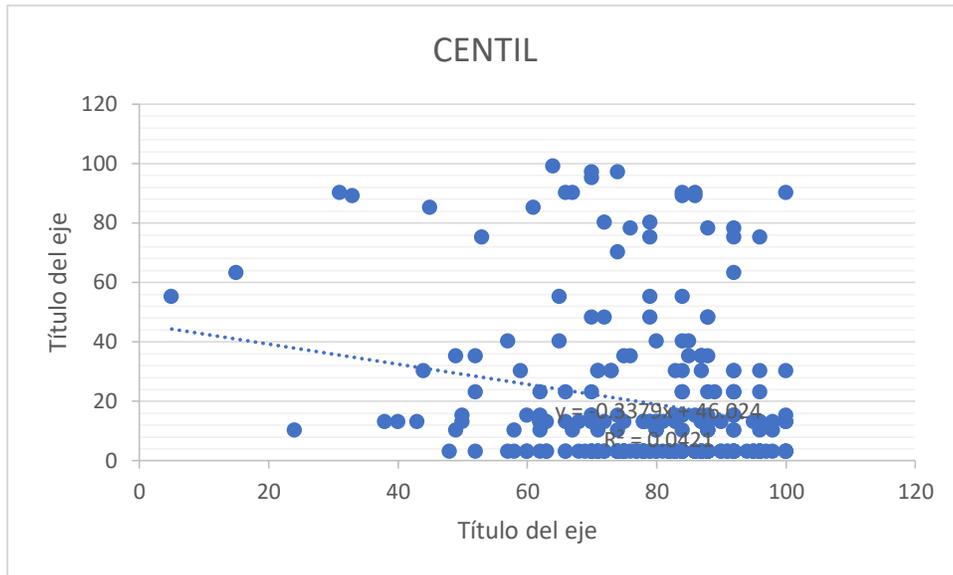
#### **4.1. Correlación de Pearson.**

Una vez calculado el valor del coeficiente de correlación interesa determinar si tal valor obtenido muestra que las variables X e Y están relacionadas en realidad o tan solo presentan dicha relación como consecuencia del azar. La correlación se dice que es significativo si se puede afirmar, con una cierta probabilidad, que es diferente de cero. Más estrictamente, en términos estadísticos, preguntarse por la significación de un cierto coeficiente de correlación no es otra cosa que preguntarse por la probabilidad de que tal coeficiente proceda de una población cuyo valor sea de cero. A este respecto, como siempre, tendremos dos hipótesis posibles.

El coeficiente de correlación de Pearson es un índice cuyos valores absolutos oscilan entre 0 y 1. Cuanto más cerca de 1 mayor ser la correlación, y menor cuanto más cerca de cero. (Vararey, 2012)

## 4.2. Graficas

**Gráfica 1**  
**NEUROTISISMO**



**Fuente:** Prueba psicológica EAE y prueba teórica, aplicada a los aspirantes a agentes de seguridad privada en sus clasificaciones de guardia y escolta de seguridad privada.

**Correlación de**

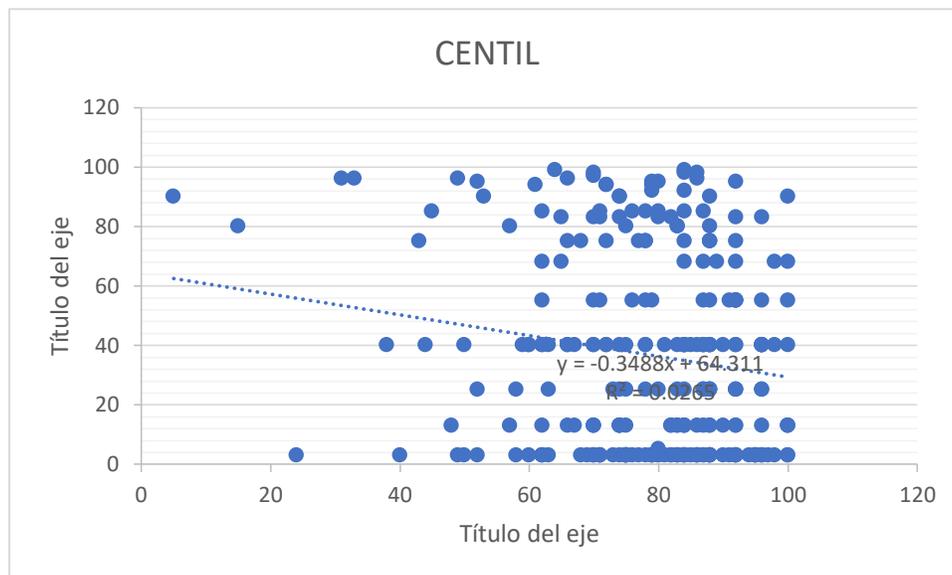
	<i>Punteo</i>	<i>CENTIL</i>
<i>Punteo</i>	1	
<i>CENTIL</i>	0,17727958	1

**Pearson**

Los aspirantes evaluados como se puede observar en dicha gráfica y en la correlación, es nulo, ya que cuanto menos neuroticismo reflejen, tienen más probabilidad de obtener resultados satisfactorios en la prueba teórica, tal como lo indica Allport (2008) esta prueba mide los rasgos que él definió con sus tres propiedades:

frecuencia, intensidad y rango de situación; sin embargo, se pudo observar que en dado caso fuera lo contrario, que mientras más neuróticos, tienden a tener una incidencia criminal, lo cual el ítem de dicha prueba no puede dar un resultado confiable ya que los incidentes van en aumento cada año.

**Gráfica 2**  
**PARANOIDISMO**



**Fuente:** Prueba psicológica EAE y prueba teórica, aplicada a los aspirantes a agentes de seguridad privada en sus clasificaciones de guardia y escolta de seguridad privada.

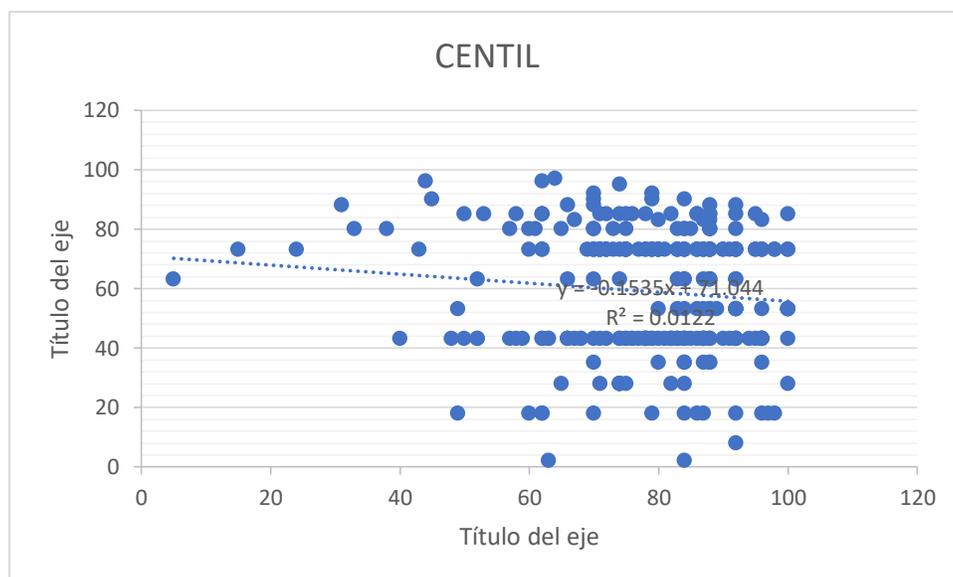
**Correlación de Pearson**

	<i>Punteo</i>	<i>CENTIL</i>
Punteo	1	
		-
CENTIL	0,16268573	1

Los aspirantes evaluados como se puede observar en dicha gráfica y en la correlación, entre más se encuentre el paranoidismo nulo, más probabilidad existe que alcancen resultados satisfactorios en la prueba teórica, sin embargo se pudo observar que cuanto menos paranoides sean tienden a cometer actos criminales, a lo contrario como lo indica González (2013) las personas paranoicas son frías y distantes se les dificulta generar vínculos con otras personas, vigilan las conductas de otros y desconfían de las intenciones de los demás es por ello que se les considera como personas paranoides y por ende no aptas para portar armas de fuego. El cual el ítem de la prueba aplicada no es confiable para el resultado necesario para acreditar a estos agentes de seguridad privada.

### Gráfica 3

#### AGITACIÓN



**Fuente:** Prueba psicológica EAE y prueba teórica, aplicada a los aspirantes a agentes de seguridad privada en sus clasificaciones de guardia y escolta de seguridad privada.

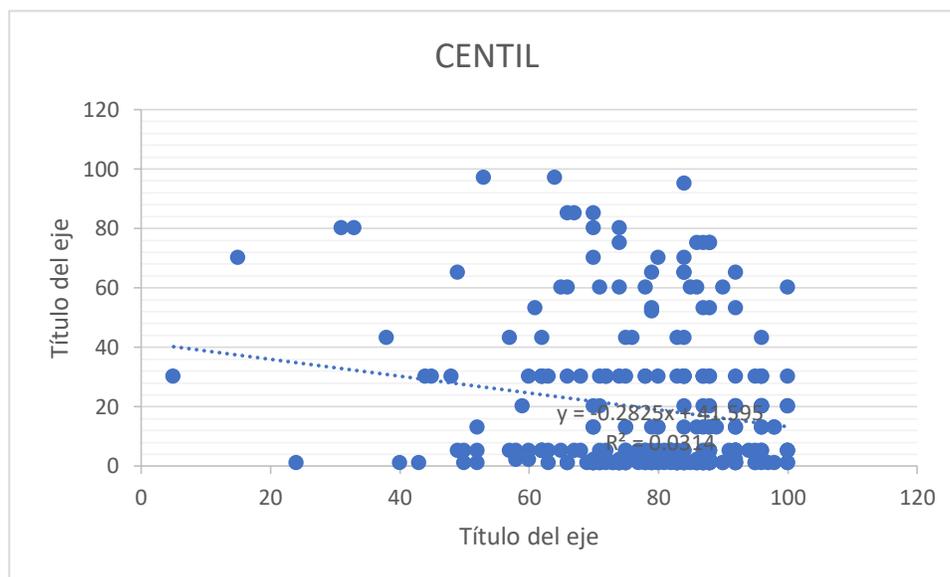
### Correlación de Pearson

	<i>Punteo</i>	<i>CENTIL</i>
Punteo	1	-
CENTIL	0,11040681	1

Los aspirantes evaluados como se puede observar en dicha gráfica y en la correlación, entre menos alto se encuentre la agitación, tienen más probabilidad que obtengan resultados satisfactorios en la prueba teórica, sin embargo, se pudo observar cuando es nula la agitación, tienden a presentar un índice medio para la parte criminal. González (2013), clasifica las personalidades Tipo C en dependientes, de evitación y obsesivas-compulsivas, lo cual se vio reflejado en esta prueba, ya que se evidenció que ese tipo de personalidades son menos propensas a cometer actos delictivos.

### Gráfica 4

#### FUERZA DEL YO

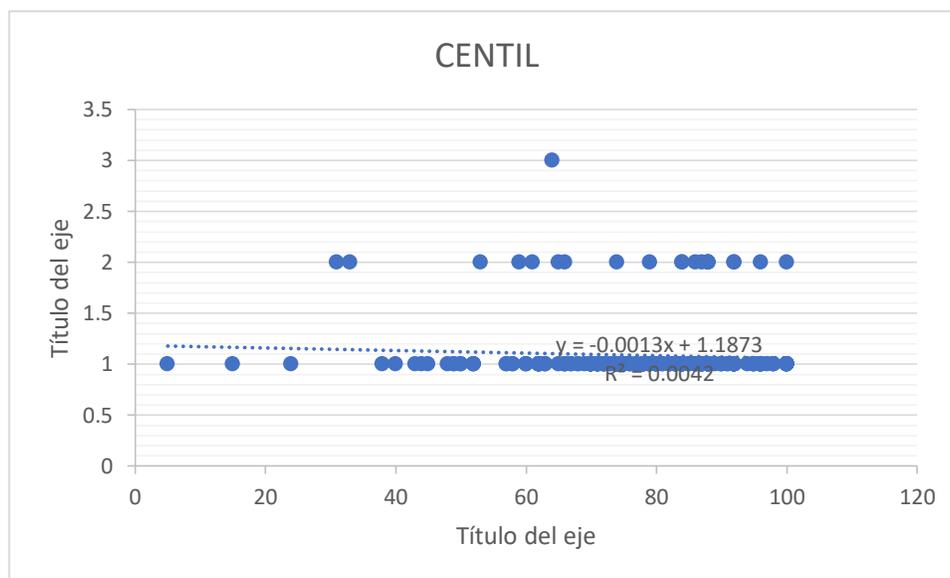


**Fuente:** Prueba psicológica EAE y prueba teórica, aplicada a los aspirantes a agentes de seguridad privada en sus clasificaciones de guardia y escolta de seguridad privada.

<b>Correlación de Pearson</b>		
	<i>Punteo</i>	<i>CENTIL</i>
Punteo	1	-
CENTIL	0,17727958	1

Los aspirantes evaluados como se puede observar en dicha gráfica y en la correlación, que cuando es nulo la fuerza del yo, tienen más probabilidad que obtengan resultados satisfactorios en la prueba teórica, sin embargo, se pudo observar cuanta menos fuerza del yo tienen, una personalidad insegura de sí mismo, afirmando lo que indica Cloninger (2013), la psicoanalítica es el inconsciente, este concepto afirma que la persona no está consciente de los determinantes de su comportamiento. El auto entendimiento es muy limitado y erróneo. Lo cual se pudo confirmar a través de la prueba realizada.

**Gráfica 5**  
**SINCERIDAD**



**Fuente:** Prueba psicológica EAE y prueba teórica, aplicada a los aspirantes a agentes de seguridad privada en sus clasificaciones de guardia y escolta de seguridad privada.

**Correlación de Pearson**

	<i>Punteo</i>	<i>CENTIL</i>
Punteo	1	
CENTIL	0,06473496	1

Los aspirantes evaluados como se puede observar en dicha gráfica y en la correlación que cuando es nula la sinceridad, tienen más probabilidad que obtengan resultados satisfactorios en la prueba teórica, sin embargo, se pudo observar cuanta

menos sinceridad tienen al momento de realizar la prueba el cual arroja un sesgo inminente dentro de la evaluación aplicada, dando pauta de no ser fiable los resultados arrojados para otorgar la credencial como agente de seguridad privada.

Los instrumentos aplicados a doscientos sesenta (260) personas como aspirantes a agentes de seguridad privada que fueron seleccionados de la siguiente forma: doscientos cuarenta y dos (242) aspirantes a guardias y dieciocho (18) aspirantes a escoltas. Los aspirantes agentes de seguridad privada se correlacionaron con cada rasgo de personalidad que evalúa la prueba y la nota que obtuvieron en la evaluación teórica, así mismo se obtuvieron los resultados que arrojaron dichas pruebas, en el cual el 92% obtuvo un resultado satisfactorio en ambas pruebas, lo cual se evidenció a través de la correlación de Pearson, donde se permitió observar detalladamente los niveles de neuroticismo, paranoicismo, agitación, fuerza del yo y sinceridad quedando comprobado que las pruebas realizadas no son aptas ya que permiten el sesgo en las mismas, dejando en duda su validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

Las pruebas que se realizan actualmente a los aspirantes a agentes de seguridad privada tienden a ser generalizadas por lo que no es posible evaluar los criterios necesarios según el perfil requerido y el nivel académico de los aspirantes. Uno de los principales inconvenientes es que la redacción de las pruebas corresponde a modismos o tecnicismos de España, por lo que el entendimiento de los ciudadanos guatemaltecos es limitado por la diferencia del vocabulario que se maneja entre los países, en virtud

de ello, es necesario crear pruebas con un léxico más adaptado según el país y el nivel académico que requiere el perfil.

En función de mejorar la aplicación y la veracidad de las pruebas, se utilizó la herramienta conocida como "Correlación de Pearson" que consiste en concatenar las pruebas teóricas y psicológicas para obtener un resultado de carácter cualitativo con respecto a los niveles de neurotisismo, paranoidismo, agitación, fuerza del yo y sinceridad de los aspirantes a agentes de seguridad privada; con el objetivo de conocer de una forma más puntual la personalidad que cada uno de ellos posee, así como su capacidad de manejar las situaciones que se presenten en su área de trabajo teniendo en cuenta que en la mayoría de casos serán responsables de portar un arma de fuego, y por ende, tienen la responsabilidad de manejarla correctamente evitando cometer hechos delictivos que tengan como consecuencia la pérdida de vidas humanas.

Derivado de dicha prueba y sus respectivos resultados, se puede concluir que la mayoría de los aspirantes a agentes de seguridad privada aprobaron las pruebas realizadas, sin embargo, no existe un alto nivel de confiabilidad con respecto a los resultados de estas. Según la "Correlación de Pearson", la mayoría de los aspirantes tienen una personalidad estable, esto implica que tienen las capacidades, habilidades y destrezas necesarias para desenvolver su trabajo de una manera eficiente y con la menor tasa de incidentes. A pesar de que, según los resultados de las pruebas, los agentes son "aptos" para su puesto de trabajo, las estadísticas indican que cada año los incidentes con agentes de seguridad privada son cada vez más, esto contradice los

resultados de las pruebas realizadas; ya que en teoría, si las pruebas fueran totalmente veraces, los incidentes deberían tener una tendencia a la baja y no al contrario.

Todos estos datos, referencias y estadísticas nos indican que es necesario crear nuevas pruebas para tener una garantía total de la capacidad de los agentes de seguridad privada para cumplir con su trabajo, reduciendo los índices de incidentes criminales; todo ello con el objetivo de garantizar la seguridad de las personas que requieren de dichos servicios.

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **Conclusiones**

1. Se logró evidenciar que la evaluación psicológica aplicada no es apta para los aspirantes a agentes de seguridad privada, ya que no se encuentra contextualizada a la realidad de Guatemala por lo que no arroja los índices que se deseaban obtener.
2. El profesional en la materia debe explicar detalladamente la índole de las preguntas al momento de aplicar dicha prueba psicológica, de igual manera con la prueba teórica ya que se deben de utilizar palabras técnicas en dichas evaluaciones y al nivel educativo que cada uno ellos tienen.
3. La evaluación que se aplica actualmente a los aspirantes a agentes de seguridad privada no tiene un enfoque forense ni está adaptada al contexto guatemalteco por lo que sus resultados son poco confiables teniendo como consecuencia un índice de alto riesgo de criminalidad.
4. El nivel académico de los aspirantes a agentes de seguridad privada no es suficiente para poder realizar las pruebas que existen en la actualidad.

5. Al momento que se observan y analizan los resultados de los aspirantes a agentes de seguridad privada, se verifican si son aptos o no, cuando el resultado es insatisfactorio y se realiza una reevaluación no se respeta el tiempo en que se debería de realizar la misma.
6. Se observó que no hay una prueba diferente para cada una de las clasificaciones, tomando en cuenta que cada una tiene diferentes atribuciones dentro de su puesto de servicio.
7. Las empresas de seguridad privada no tienen capacitaciones y actualizaciones constantes para cada una de las clasificaciones de los agentes de seguridad privada que dichas empresas manejan.
8. Se comprobó que alguno de los agentes de seguridad privada ya se encuentra laborando sin haber realizado las pruebas que la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada y sus Reglamentos, por ende, no existe garantía que el sujeto tenga la capacidad y aprobación que pueda desarrollar satisfactoriamente sus labores convirtiéndose en peligro eminente de las personas que se encuentran bajo su cuidado

9. Durante la aplicación de las pruebas se observó que algunos de los evaluado, se encontraban desvelados debido a que previo a la evaluación se encontraban en el cumplimiento de sus labores.

### **Recomendaciones**

1. Crear una prueba psicométrica estandarizada adaptada al contexto guatemalteco y al nivel de escolaridad que la Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada exige, a través de psicólogos, pedagogos y personas de investigación que a través de este proyecto evidencie las necesidades guatemaltecas para evaluar los diferentes rasgos de personalidad pertinentemente y así mismo tener un resultado confiable para verificar que los aspirantes a agentes de seguridad privada sean aptos para el uso y manejo de arma de fuego. Este proceso deberá ser supervisado y coordinado por la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada -Digessp-. Todo ello deberá realizarse a partir de enero de 2021 y estará a cargo de personal externo contratado por la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada -Digessp- a través de los profesionales de la psicología y la pedagogía que estarán a cargo de la realización de las pruebas y los procedimientos correspondientes para la realización de las mismas, el cual será para la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada -Digessp-

2. Capacitar a los aspirantes a agentes de seguridad privada al momento de ser contratados a través de las empresas de seguridad privada, y posteriormente deberán obtener una capacitación constante en relación a su puesto de servicio en un lapso no mayor a seis (06) meses entre cada una, a través de las empresas donde fueron contratados, esto mismo deberá ser verificado por la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada -Digessp-, que es el ente regulador y supervisor de las empresas y agentes de seguridad privada, mismo que deberá realizarse por medio de las empresas de seguridad privada.
3. Realizar una evaluación forense con el profesional especialista en la materia, que sea contratado por parte de las empresas de seguridad privada para que este sea un filtro más para la prevención de incidencia criminal en los agentes de seguridad privada, y así disminuya la cantidad crimen que existe por parte de dichos sujetos.
4. Propiciar programas de estudio a través del Ministerio de Educación, para los agentes de seguridad privada, propiciando su crecimiento académico, y posteriormente optar a puestos más altos, el cual debe ser supervisado por las empresas de seguridad privada.
5. Impartir un curso de capacitación por medio de las empresas de seguridad privada, dejando un tiempo mínimo de seis (06) meses para realizarlas

nuevamente ya que la personalidad no se modifica inmediatamente. En el caso que los aspirantes a agentes de seguridad privada no obtengan un resultado satisfactorio en sus pruebas, el cual la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada -Digessp- deberá notificarlo a las empresas de seguridad privada y planificar la reevaluación de dicho aspirante.

6. Crear pruebas que sean aptas, según la realidad guatemalteca y el nivel académico mínimo que exige la Ley que Regula los servicios de seguridad privada, con el objetivo de medir las capacidades y la aptitud de los aspirantes según el trabajo que van a desempeñar y en satisfacción del perfil que exige cada puesto. Dicho proyecto deberá ser realizado por psicólogos y pedagogos, bajo la supervisión de la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada - Digessp-.
7. Crear programas de capacitación constante dentro de las empresas de seguridad privada para garantizar la actualización de los agentes y propiciar la comunicación entre ambos sujetos, con el objetivo de garantizar a las personas que requieren de los servicios un personal adecuado, capacitado y con la habilidad de responder de la mejor manera a la situación de peligro.
8. Coordinar por medio de la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada -Digessp- para garantizar que todos los agentes que ya estén de alta en sus

puestos de trabajo hayan realizado sus pruebas y obtenidos resultados satisfactorios para garantizar su capacidad para desempeñar su labor con el objetivo de reducir las incidencias criminales.

9. Crear normas y protocolos por parte de las empresas de seguridad privada para verificar que los aspirantes a agentes de seguridad estén en óptimas condiciones físicas y mentales al momento de realizar las pruebas para garantizar que puedan concentrarse y realizar su evaluación de la mejor manera posible, evitando sesgo en las mismas.

## **CAPÍTULO VI**

### **PROYECTO DE CREACIÓN DE PRUEBAS PSICOLÓGICAS PARA ASPIRANTES A AGENTES DE SEGURIDAD PRIVADA, CONTEXTUALIZADAS A GUATEMALA Y AL NIVEL ACADÉMICO REQUERIDO.**

El proyecto tiene como actores principales siendo la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada – Digessp- quien es el ente encargado de supervisar a las empresas de seguridad privada y acreditar a los aspirantes a agentes de seguridad privada, siendo estos el segundo grupo que conformara dicho proyecto. Estos dos grupos están relacionados ya que uno autoriza al otro, sin embargo, no existe una prueba psicométrica que evalúe la parte de la personalidad y criminalidad de los aspirantes a agentes de seguridad privada y sean aptos para dicho puesto de servicio ya que tienen una gran responsabilidad de portar un arma de fuego y la evaluación que existe actualmente no es la más adecuada para ello debido a que no está contextualizada al nivel guatemalteco. Los problemas percibidos al momento de la aplicación de la prueba psicométrica y a los resultados que arroja la misma siendo estos resultados ambivalentes y preocupantes para la seguridad del país.

Tabla 1 de Participantes

GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS
Dirección General de Servicios de Seguridad Privada - Digessp-	Mejora en filtros para acreditar a los agentes de seguridad privada	Altas estadísticas en incidentes criminales de los diferentes agentes de seguridad	Protocolo de supervisiones específicas y constantes para un mejor control de las

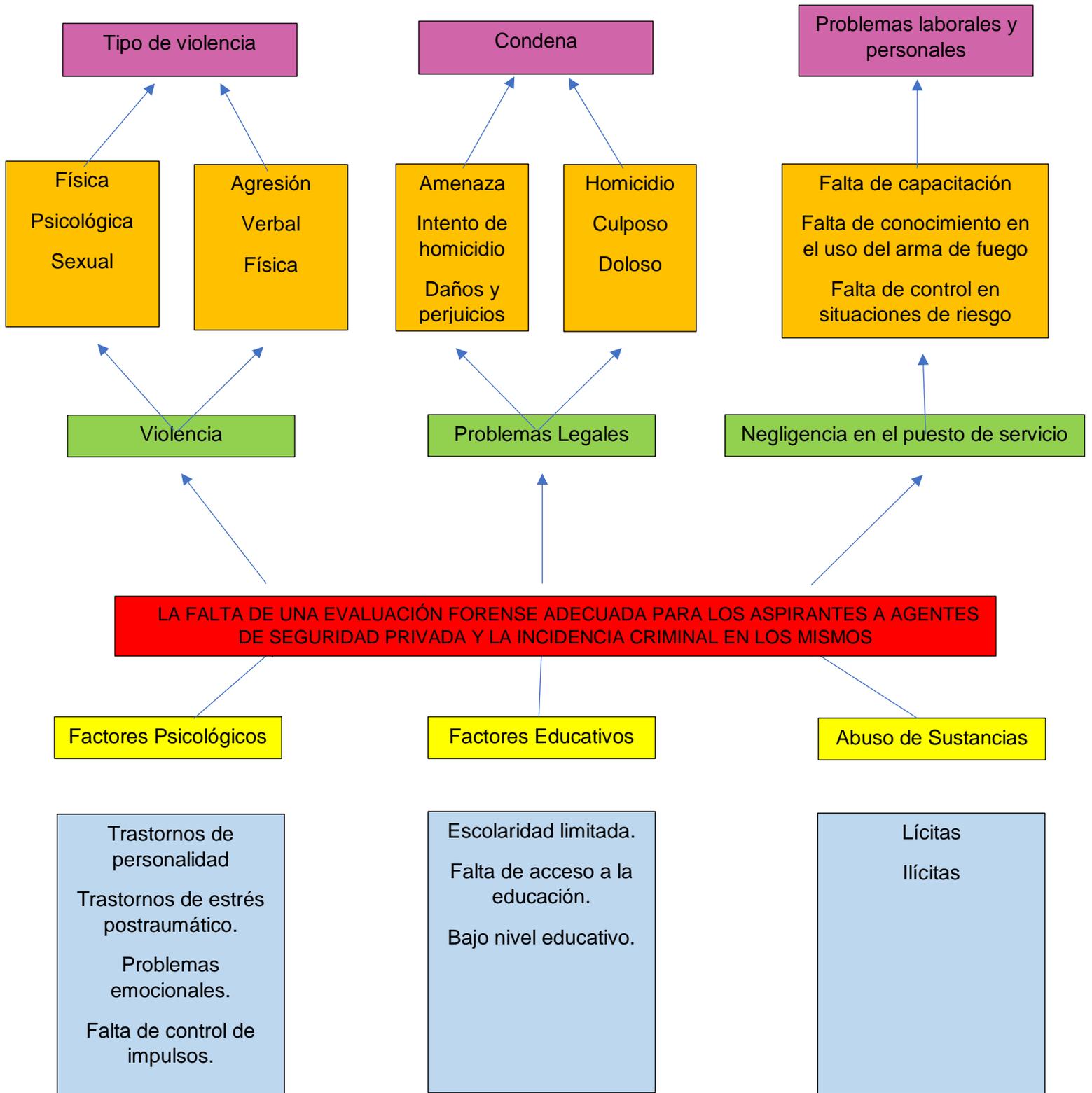
		<p>privada dentro y fuera de sus puestos de servicio.</p> <p>Falta de seguimiento de las empresas de seguridad privada para la contratación de los nuevos aspirantes a agentes de seguridad privada</p> <p>Falta de nivelación educativa para los agentes de seguridad privada por parte de las empresas de seguridad privada.</p>	<p>contrataciones del personal para seguridad privada.</p> <p>Proyecto de una nueva prueba psicométrica contextualizada a nivel guatemalteco.</p> <p>Reforma de Ley y de Reglamento correspondiente al área de Capacitación y Desarrollo.</p>
<p>Aspirantes a agentes de seguridad privada, según sus clasificaciones. Guardias y Escoltas.</p>	<p>Plazas vacantes que tenga facilidad de conseguir sin obtener mayor o ningún nivel académico.</p>	<p>Falta de capacitación de los aspirantes a agentes de seguridad privada en aspectos académicos.</p> <p>Falta de capacitación en uso de arma de fuego.</p>	<p>Capacitaciones establecidas para cada área de interés dentro de los diferentes puestos de servicio y el uso adecuado del arma de fuego.</p> <p>Creas programa de nivelación académica por medio del Ministerio de Educación para que a través de escuelas o institutos se les</p>

			permita a los aspirantes a agentes de seguridad privada según su clasificación, continuar con sus estudios y tener un crecimiento personal más integral.
--	--	--	--

Fuente propia de la investigación.

El grupo de la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada, no fueron evaluados, sino que se describen a través de la experiencia y trabajo que se realizó según programación a los aspirantes de seguridad privada según su clasificación, del municipio y departamento de Guatemala. Las evaluaciones se realizaron en el mes de abril del 2018 siendo los días 23, 25 y 28, en el mes de mayo los días 03, 04, 08, 10, 14, 16 y 18 del 2018.

# ÁRBOL DE PROBLEMAS



En el anterior árbol se trató de visualizar la problemática de la falta de una evaluación forense adecuada para los aspirantes a agentes de seguridad privada y la incidencia criminal de los mismos, partiendo de las causas, las cuales se dividieron en factores psicológicos, educativos, abuso de sustancias, las cuales conllevan consecuencias de violencia, problemas legales y negligencia en el puesto de servicio, llegando a problemáticas mayores tanto laboral como persona y de forma legal.

### **6.1. Análisis Contextual y Diagnóstico**

El problema de la falta de pruebas veraces y objetivas durante el proceso de selección de agentes de seguridad privada y sus clasificaciones (guardia y escoltas) en Guatemala ha generado el incremento de incidentes y fallecimientos, la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada -Digessp- ha recolectado los siguientes datos: 108 fallecidos a partir de junio de 2016, 35 fallecidos y 178 incidentes durante el 2017, y 44 fallecidos y 235 incidentes desde 2018 hasta octubre de 2018, derivados del mal manejo de las situaciones por parte de los agentes de seguridad privada.

Dentro de los factores que influyen están el mal manejo del estrés, la falta de conocimiento en el uso de armas de fuego, y el tipo de personalidad de cada uno de los agentes, esto afecta directamente a las personas que están bajo su cuidado ya que los ponen en una situación de riesgo teniendo como resultado las cifras anteriores.

La personalidad de cada uno de los agentes es un factor muy influyente, ya que de ello depende el nivel de agresividad y el autocontrol que tenga para tomar decisiones de las que puede depender su vida y la de otras personas a su alrededor.

Como indica Arce y Fariña (2003) se presenta un alto neuroticismo, irracionalidad, ansiedad, tensión y emocionalidad y alta extraversión, estas condiciones influyen en la poca inhibición de las conductas antisociales y una baja capacidad para el condicionamiento de la conciencia moral, que se da a través de la implementación del estímulo aversivo y posteriormente los refuerzos negativos y se manifiestan con la inhibición de la trasgresión de las normas, indicando características biológicas que predisponen y factores ambientales que contribuyen al comportamiento criminal.

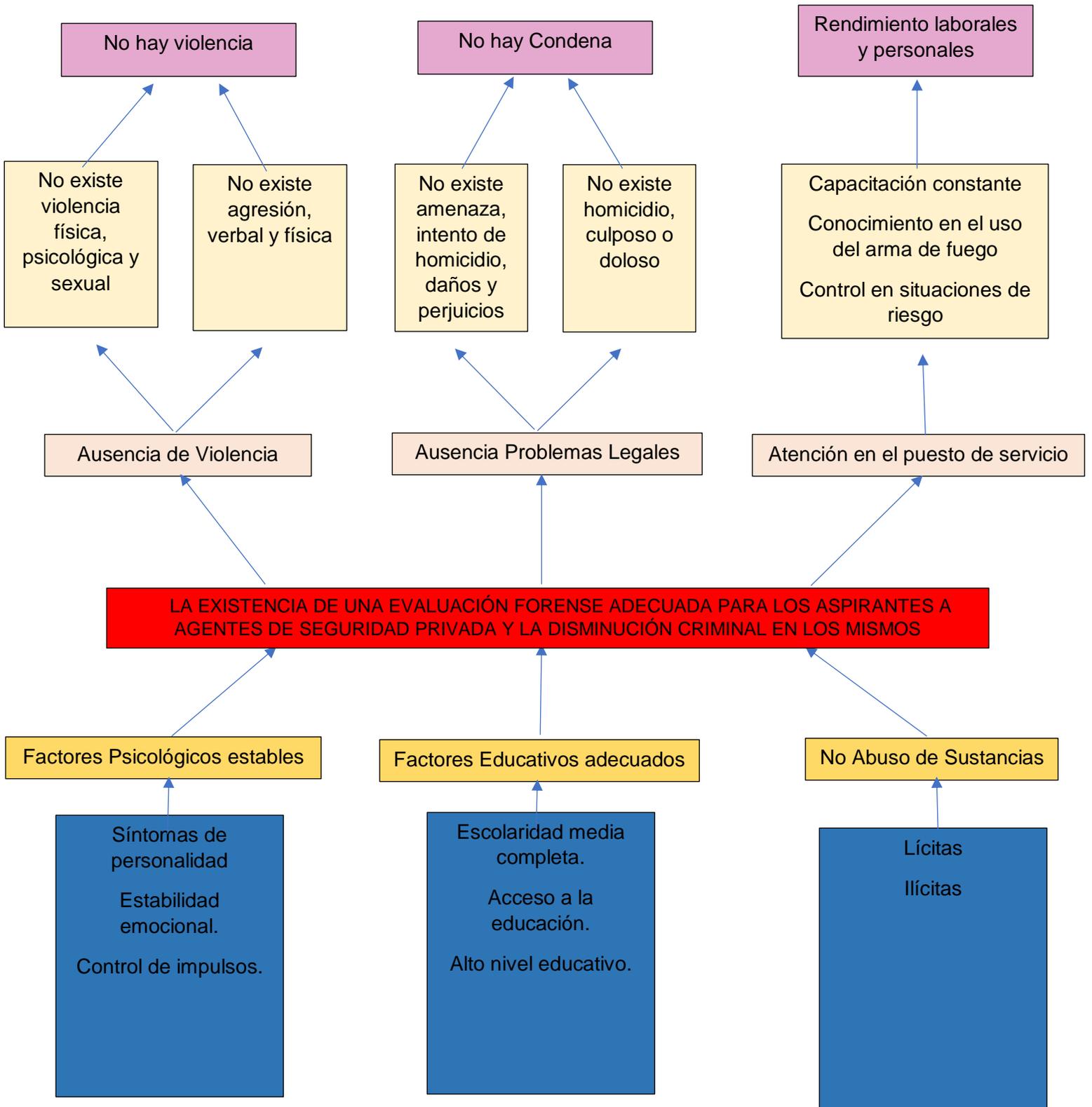
La criminalidad en relación con la personalidad han sido objeto de diversas investigaciones conociendo a diversos autores, en cual se han podido constatar características similares de personalidad en sujetos con conductas violentas y delictivas graves, como Eysenck sobre la personalidad y los suprafactores: neuroticismo, extraversión y psicoticismo; en las que sus estudios arrojaron una tendencia antisocial, así como con distintos trastornos mentales relacionados con la psicosis, los altos niveles de extraversión con alta impulsividad y el neuroticismo con inestabilidad emocional, por lo que también plantea que la conducta delictiva se ven implicados diversos sistemas cerebrales desde los cuales se producen en la persona un alto psicoticismo, en el cual, las personas son descritas como "inhumanas, crueles, carentes de sentimientos, impulsivas, conducta antisocial, etc.

Así también afecta, el consumo de sustancias lícitas e ilícitas durante horas de trabajo también influye en el comportamiento de los agentes de seguridad privada, incluso puede bloquear su capacidad de tomar decisiones acertadas tomando acciones totalmente contrarias a lo que requieren las situaciones que se les presentan.

Las consecuencias de los factores mencionados son el incremento de incidentes, personas fallecidas y problemas legales que los guardias pueden tener problemas legales afectando de forma directa su vida laboral y personal teniendo consecuencias más graves.

Luego de enfocar y analizar el problema, se inicia a crear estrategias y posterior a convertirlas en objetivos para reducir la cantidad de incidentes con los agentes de seguridad privada a través de diferentes actividades y etapas que se detallan en el programa a implementar, de ello se desprende el árbol de objetivos, cuyo fin es crear una prueba psicológica que garantice la aptitud de los aspirantes a agentes de seguridad privada y sus clasificaciones (guardia y escoltas) a través de la visualización de tres factores considerados como las causas, para darles respuestas positivas y concretas a lo largo del desarrollo del programa. Evidenciando como fin la eliminación de los incidentes con agentes de seguridad privada a través de la implementación de diferentes actividades para beneficio de estos.

# ÁRBOL DE OBJETIVOS



## 6.2. Análisis de Opciones.

Derivado del árbol de objetivos, se pueden visualizar tres opciones para poder reducir el nivel de incidencias derivadas de las situaciones que enfrentan los aspirantes a agentes de seguridad privada en sus puestos de trabajo, tomando en cuenta las diferentes causas que inciden en esa conducta, a continuación se establecen las tres opciones que son consideradas para ayudar a reducir la criminalidad y el verificar la personalidad de los aspirantes a agentes de seguridad privada a través de la Creación de pruebas psicológicas y evaluaciones teóricas que estén adaptadas al contexto de Guatemala, promoviendo también la creación de talleres y capacitaciones constantes, actualizadas por medio de las empresas de seguridad privada para un trabajo eficiente durante el proceso de selección.

<b>OPCIÓN 1</b>	<b>OPCIÓN 2</b>	<b>OPCIÓN 3</b>
Creación de prueba psicológica y evaluaciones que estén adaptadas al contexto de Guatemala y sean totalmente claras para que los aspirantes a agentes de seguridad privada según su clasificación (guardias y	Promover capacitaciones constantes y actualizadas por medio de las empresas de seguridad privada para que los agentes de seguridad privada según su clasificación (guardias y escoltas) puedan realizar su trabajo de una forma	Creas programa de nivelación académica por medio del Ministerio de Educación para que a través de escuelas o institutos se les permita a los agentes de seguridad privada según su clasificación (guardias y

escoltas) puedan realizarla sin ningún problema.	más eficiente y sepan cómo actuar en las situaciones que se les presente.	escoltas) continuar con sus estudios y así tener un crecimiento laboral y personal más integral.
--	---	--

<b>OPCIONES</b>	<b>VENTAJAS</b>	<b>DESVENTAJAS</b>
1. Creación de prueba psicológica y evaluaciones que estén adaptadas al contexto de Guatemala y sean totalmente claras para que los aspirantes a agentes de seguridad privada según su clasificación (guardias y escoltas) puedan realizarla sin ningún problema.	<p>a. Se solicita al aspirante de agente de seguridad privada según su clasificación (guardia o escolta) realizar la evaluación.</p> <p>b. Los resultados tienen validez y confiabilidad al contexto guatemalteco.</p> <p>c. El proceso de selección eficaz, sencillo, fluido y objetivo.</p>	<p>a. La aprobación del presupuesto requerido.</p> <p>b. La contextualización de las pruebas según el territorio del país (cada región tiene su realidad y cultura).</p> <p>c. El tiempo de evaluación y realización que conlleva la creación de la prueba.</p>
2. Promover capacitaciones constantes y actualizadas por medio de las empresas de seguridad privada para que los agentes de seguridad privada según su clasificación (guardias y escoltas) puedan realizar su trabajo de una forma más eficiente y sepan cómo actuar en las situaciones que se les presente.	<p>a. Los agentes de seguridad privada según su clasificación (guardias y escoltas) estarían actualizados en temas pertinentes a su puesto de servicio.</p> <p>b. Mantener una comunicación constante y eficaz con las empresas que los contratan.</p> <p>c. Reducción del estrés laboral.</p>	<p>a. El tiempo requerido no interfiera con sus horarios de trabajo.</p> <p>b. No todas las empresas de seguridad privada cuentan con los espacios físicos para realizar las actividades.</p> <p>c. Las empresas de seguridad privada tendrán que contratar personal idóneo que domine los temas para poder impartirlos.</p>
3. Crear programa de nivelación académica	a. Los agentes de seguridad privada según	a. La falta de coordinación entre las empresas de

<p>por medio del Ministerio de Educación para que a través de escuelas o institutos se les permita a los agentes de seguridad privada según su clasificación (guardias y escoltas) continuar con sus estudios y así tener un crecimiento laboral y personal más integral.</p>	<p>su clasificación (guardias y escoltas) tendrían la oportunidad de continuar con sus estudios inconclusos.</p> <p>b. Adquisición de nuevas habilidades y destrezas en el ámbito laboral y personal.</p> <p>c. Los agentes de seguridad privada según su clasificación (guardias y escoltas) podrían ser promovidos dentro de la empresa u obtener un mejor trabajo en otro contexto.</p>	<p>seguridad privada, la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada -Digessp- y el Ministerio de Educación para llevar a cabo el proyecto.</p> <p>b. El horario de trabajo de los agentes de seguridad privada según su clasificación (guardias y escoltas) podrían interferir.</p> <p>c. Las empresas de seguridad privada no estén interesadas en el nivel académico de los agentes de seguridad privada según su clasificación (guardias y escoltas).</p>
---	--	---

Posterior a analizar las ventajas y desventajas en cada opción, se determina que la opción número uno (01) responde de mejor manera a las problemáticas presentadas acerca de los perfiles de los aspirantes a agentes de seguridad privada según su clasificación (guardia y escolta) ya que por medio de las evaluaciones se determina si son aptos o no para desarrollar sus funciones y así disminuir la incidencia de criminalidad que existe actualmente en el país a causa de dichos agentes. En la actualidad no existe una prueba que permita verificar de una forma objetiva la capacidad y personalidad de los aspirantes, ya que el nivel de escolaridad de los mismos es muy bajo y eso les dificulta el entendimiento de las evaluaciones haciendo que los resultados obtenidos no tengan total validez y fiabilidad, agregado a ello, las

pruebas no se encuentran adaptadas a la realidad de Guatemala, provocando sesgo ya que algunas preguntas no pueden ser respondidas con la objetividad necesaria.

### **6.3. Fundamentación conceptual**

La evaluación para determinar personalidad, paranoia y neuroticismo en un agente de seguridad priva en Ecuador, es realizada con base a lo que dicta el Reglamento de Centros de Formación y Capacitación del Personal de Vigilancia y Seguridad Privada, en la que una vez finalizada cada nivel y el término máximo de ocho (08) días el Centro de Formación y Capacitaciones del personal de vigilancia y seguridad privada deberá remitir un informe de evaluaciones de dicho nivel al Instituto Tecnológico Superior de la Policía Nacional, el cual deberá estar disponible físico y digital en el centro. (Rodríguez, 2015)

Existe un cuestionario que puede ser aplicado a todo tipo de cargos operativos relacionados con el área de seguridad; ideal para empresas de vigilancia donde prevalezcan los roles de coordinación, supervisión y prestación directa del servicio de vigilancia. Instrumento validado que pretende identificar el potencial de competencias conductuales para todos los cargos relacionados con el sector. (Proyección Humano Internacional)

La evaluación del entorno en una intervención profesional es crucial, cuando profesionales de la Seguridad Privada como un Vigilante, Escolta, Guardia o agente de las Fuerzas y Cuerpos de seguridad se encuentran inmerso en una situación operativa

que implica un gran estrés, la incertidumbre en estos casos aumenta de manera vertiginosa, haciendo que las posibilidades de reaccionar adecuadamente disminuyan mucho. La parte más primitiva de nuestro cerebro se activa haciendo que reaccionemos, en muchas ocasiones, sin la debida precaución o sin la debida orientación primando en nuestro comportamiento el lado menos profesional y el más humano que va a intentar por todos los medios garantizar nuestra supervivencia.

En una intervención prima la seguridad de las personas, incluyendo la nuestra por supuesto, y la necesidad de valorar las consecuencias de nuestros actos. Por un lado, tenemos que ajustar nuestras actuaciones a la legislación vigente, lo que en ocasiones es muy complicado, mientras por el otro debemos evaluar las posibles consecuencias éticas de nuestros actos. Por ejemplo, una mala actuación por parte de un escolta privado o vigilante de seguridad con su arma de fuego, que acabara con un inocente muerto, sería catastrófica.

Si la propia seguridad no está garantizada, no se podrá llevar a buen término la intervención, si no se controla el espacio que se encuentra alrededor, las posibilidades de que las cosas vayan mal se multiplican. Si no se controlan a los agentes en el incidente o a los miembros que se encuentran en ese momento las posibilidades de hacerse con la situación disminuyen. Si bien es cierto que las técnicas operativas han de ser entrenadas con constancia y de la mano de profesionales (como instructor de combate cuerpo a cuerpo y defensa personal soy un gran defensor de este principio), también lo es que la herramienta más importante del profesional de la seguridad es el sentido común. Si el profesional no conoce, no entrena, o no se le enseñan los

conceptos de trabajo adecuados, las técnicas dejarán de ser útiles. Y dejarán de serlo porque es muy probable que sean aplicadas de forma errónea o a destiempo. (Seguridad, 2015)

El proceso de selección en el sector de la seguridad privada tiene una característica particular que se complejiza al momento de buscar al mejor recurso humano posible, al más idóneo, teniendo en cuenta un conjunto de competencias, conocimientos e incluso manejo de emociones que de una u otra forma permiten a la organización ser más competitiva en el mercado. La selección, siendo un proceso de decisión identifica al candidato adecuado para ocupar el puesto existente dentro de la empresa, que posteriormente como proceso vela por mantener y aumentar la eficacia y desempeño del personal y de la organización. La importancia de realizar procesos de selección en una empresa que brinda servicios de seguridad privada radica en lograr conocer y comprobar toda la información e historial del aspirante antes de su contratación, puesto que el ser humano se puede convertir en el eslabón más débil o quizás el más fuerte si de prevención de riesgos se habla. Éste es el principal actor dentro del proceso, el cual por su relación con el contexto donde se desenvuelve: político, social, cultural puede influenciar y condicionar sus costumbres, formación y desarrollo del mismo. También se puede señalar además que las empresas actualmente buscan empleados proactivos, eficaces, competentes y sanos emocionalmente al momento de realizar sus funciones. En este sentido, hay que destacar que desde el momento en que se origina la vacante hasta que se ha seleccionado al candidato adecuado, siempre está presente la seguridad por diversas razones, es decir, cada vacante debe tener un perfil desde el

punto de vista de la seguridad, así como quienes están a cargo del proceso de selección deben darle la importancia.

Así mismo es considerado un factor infalible se encuentra otro aspecto a evaluar, la personalidad del aspirante, determinada por pruebas y test psicológicos. Conviene, sin embargo, advertir que teniendo en cuenta que ambos aspectos no son considerados factores infalibles, cada organización debe buscar hoy por hoy en ir más allá de sus políticas internas, dónde además de identificar y crear programas de exámenes previos a la contratación, debe definir un programa de capacitaciones para cada puesto y hasta dónde está determinada la responsabilidad de este. En este sentido, los estudios de seguridad se deben desarrollar con base en las políticas y estrategias que se establezcan dentro de la empresa, basadas en su misión, creencias y principios. Para ello, se considera pertinente recolectar toda la información del aspirante para verificar la idoneidad y honradez del mismo y en este orden, las decisiones de contratar o no están dadas única y exclusivamente por las políticas de la organización. (Calder, 2015)

La Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional establece que los Estados Parte procurarán, de conformidad con los principios fundamentales de su derecho interno, reducir las oportunidades actuales o futuras de que dispongan los grupos delictivos organizados para participar en mercados lícitos con el producto del delito, adoptando oportunamente medidas legislativas, administrativas o de otra índole. Estas medidas deberían centrarse en:

- a) El fortalecimiento de la cooperación entre los organismos encargados de hacer cumplir la ley o el ministerio público y las entidades privadas pertinentes, incluida la industria;
- b) La promoción de la elaboración de normas y procedimientos concebidos para salvaguardar la integridad de las entidades públicas y de las entidades privadas interesadas, así como códigos de conducta para profesiones pertinentes, en particular para los abogados, notarios públicos, asesores fiscales y contadores;
- c) La prevención de la utilización indebida por parte de grupos delictivos organizados de licitaciones públicas y de subsidios y licencias concedidos por autoridades para realizar actividades comerciales.

La prevención de toda participación de las empresas o el personal de seguridad privada civil en la delincuencia organizada es de importancia decisiva, especialmente cuando prestan servicios de protección de infraestructura esencial o de prevención del delito y seguridad a los gobiernos. La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, como ya se indicó, prevé medidas estatales para combatir la corrupción, incluida la adopción de políticas y prácticas preventivas, el establecimiento de órganos de lucha contra la corrupción, códigos de conducta para los funcionarios públicos, medidas de transparencia, directrices para la contratación pública y planes de acción integrados para prevenir la corrupción que abarcan al sector privado.

Y uno de estos planes es el realizar una capacitación obligatoria que puede contribuir a mitigar el riesgo de que los trabajadores actúen de manera indebida en cuanto a la seguridad pública y la prevención del delito y, al mismo tiempo, a promover los

esfuerzos por aumentar la profesionalidad y mejorar la calidad de los servicios prestados. Cabe señalar, asimismo, que en muchos Estados donde no hay requisitos de capacitación obligatoria en sectores en que existe una intensa competencia, los proveedores suelen reducir la capacitación al mínimo para obtener una ventaja competitiva. Por consiguiente, al imponer normas de cumplimiento obligatorio para el sector, el Estado establece la igualdad de condiciones para las empresas y reduce la tendencia de las fuerzas de la competencia a crear condiciones cada vez peores, de "igualación hacia abajo", en que se resienten la profesionalidad y la calidad de los servicios. El establecimiento de normas mínimas de cumplimiento obligatorio para la capacitación del personal de seguridad privada civil es, por tanto, parte importante de cualquier regulación.

La capacitación del personal de seguridad privada civil conlleva responsabilidades de diversa índole y debe decidirse a quién se han de encomendar. Los Estados tienen distintas experiencias en cuanto a la forma de ejercer estas funciones y en la presente sección se examinarán algunas de esas diferencias. (PENAL, 2014)

Las consecuencias de la falta de pruebas más veraces, tiene como consecuencia diversas dificultades y problemas que deben enfrentar los agentes de seguridad privada y a su vez las empresas de seguridad privada que los contratan ya que son responsables de sus actos. Derivado de ello, se enfatiza la necesidad de crear pruebas psicométricas que sean más objetivas y por consecuencia su nivel de validez y confiabilidad sea más alto.

Las pruebas que existen en la actualidad no reflejan correctamente la personalidad de los aspirantes a agentes de seguridad privada según su clasificación (guardias y escoltas) y es por ello que en muchos puestos de trabajo se enfrentan a conflictos ya sea físicos o verbales e incluso a accionar sus armas de fuego provocando asesinatos y/o personas heridas, creando situaciones criminales.

La nueva prueba psicométrica, debe ser realizada a cada uno de los aspirantes a agentes de seguridad privada según su clasificación (guardias y escoltas) de forma individual al inicio de su proceso de selección y luego ser realizadas cada cierto tiempo como mínimo seis (06) meses de diferencia a la primera que se aplicó ya que en ese tiempo o más las características del aspirante puede tener algún cambio, el cual esta nos ayudara a verificar la salud mental de cada uno de ellos, ya que con base a esto se les podrá brindar la ayuda psicológica que sea necesaria, garantizando la salud integral de los agentes, esto tendrá un efecto positivo tanto en su área de trabajo como en su vida personal.

El aporte de la nueva evaluación tiene como objetivo brindar una evaluación más adaptada al nivel de escolaridad de los agentes de seguridad privada según su clasificación (guardias y escoltas) y obtener resultados más específicos, esto con el fin de reducir la incidencia criminal en los agentes de seguridad privada según su clasificación (guardias y escoltas).

Para poner en práctica el proyecto, se ha tomado en cuenta a la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada - Digessp - ya que de ella depende la evaluación de los aspirantes a agentes de seguridad privada según su clasificación (guardias y escoltas),

y a las empresas de seguridad privada en general ya que son quienes solicitan la acreditación y evaluación de los aspirantes debiendo presentar la documentación pertinente de los aspirantes quienes son los primeros en seleccionar a su personal.

Los insumos que se requieren serán recurso humano por parte de la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada -Digessp- aportando psicólogos, y pedagogos que estén en la capacidad de evaluar, calificar e interpretar las evaluaciones realizadas en conjunto con el área de recursos humanos de las empresas de seguridad privada que a su vez deberán tener una eficaz comunicación con los centros de capacitación quienes apoyaran para la capacitación de los aspirantes y entregaran los documentos e información necesaria para llevar a cabo el proceso de evaluación.

Los resultados que se esperan, es la disminución de incidentes criminales en las áreas de trabajo y fuera de este, de los agentes de seguridad privada según su clasificación (guardias y escoltas), y garantizar la salud mental de los mismos en virtud del cumplimiento de su trabajo de una forma más eficaz y con el mínimo de incidentes de índole violento.

## 6.4. Matriz del Marco Lógico

RESUMEN NARRATIVO DE OBJETIVOS	INDICADORES VERIFICABLES OBJETIVAMENTE (IVO)	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p><i>FIN</i></p> <p>Obtener una evaluación apta y contextualizada para los aspirantes a agentes de seguridad privada en Guatemala.</p> <p>La disminución en la criminalidad en los agentes de seguridad privada en Guatemala.</p>	<p>Conocimiento del proceso y selección de los agentes de seguridad privada y las pruebas que les sean realizadas.</p> <p>Incidencia en situaciones criminales.</p>	<p>A través de los resultados de los informes de las pruebas pertinente aplicadas a los aspirantes a agentes de seguridad privada.</p> <p>Con base a los resultados y reportes en sus puestos de servicio.</p>	<p>Continuar con la prueba que se aplica actualmente sin obtener ningún cambio.</p> <p>La incrementación de la criminalidad en los agentes de seguridad privada.</p>
<p><i>PROPÓSITO</i></p> <p>Garantizar la aptitud y la capacidad del agente de seguridad privada para cubrir el puesto asignado.</p>	<p>La evaluación no abarca las necesidades para verificar la capacidad y personalidad de los aspirantes a agentes de seguridad privada.</p>	<p>A través de la aplicación de una prueba psicométrica apta para los aspirantes a agentes de seguridad privada.</p>	<p>Continuar con la incidencia de criminalidad en los agentes de seguridad privada.</p>
<p><i>COMPONENTES</i></p> <p>Organizar capacitaciones constantes para mantener actualizados a los</p>	<p>Los resultados obtenidos por parte de los agentes de seguridad privada, como el manejo de</p>	<p>A través de las supervisiones que se dan por medio de la Dirección General de Servicios de</p>	<p>La elaboración de un manual de procesos y procedimientos de capacitación según</p>

agentes de seguridad privada y tener una línea de comunicación más adecuada.	cualquier tipo de situación	Seguridad Privada - DIGESSP-.	las áreas en que las empresas de seguridad privada prestan sus servicios.
--	-----------------------------	-------------------------------	---

<i>ACTIVIDADES</i>			
1. Crear una evaluación psicométrica contextualizada para los aspirantes a agentes de seguridad privada en Guatemala.	Los resultados en las pruebas aplicadas, según la planificación dentro de las convocatorias, siendo un máximo de 30 aspirantes.	Comparar las evaluaciones anteriores con la actual.	No aprobar la elaboración de una nueva prueba psicométrica apta para los aspirantes a agentes de seguridad privada.
1.1. Reunión interinstitucional para la presentación del proyecto, indicando la inversión necesaria para crearla.	Ministerio de Gobernación y Dirección General de Servicios de Seguridad Privada -Digessp-.	Programación de agenda, para el ministerio y la dirección adjunta.	Desinterés institucional  Inasistencia a reuniones.
1.2. Aprobación para iniciar el proyecto, firma de acuerdo de este.	Viceministro del Ministerio de Gobernación, director y Subdirector de la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada. -Digessp-	Firma de acuerdo según los protocolos establecidos en dichas instituciones.	No se firma el acuerdo.
1.3. Reunión con el equipo de la nueva prueba, para verificar el nivel académico, género y edad	Una reunión realizada con 3 profesionales de las ciencias psicológicas, 3 personal de investigación, y 2	Programación de agenda, para el equipo involucrado.	Inasistencia a reunión

cronológica para la aplicación de la prueba y las empresas de seguridad privada participaran.	psiquiatras.		
1.4. Reunión con las empresas de seguridad privada para la selección del personal para el primer estudio de las nuevas pruebas.	Una reunión realizada con las 145 empresas de seguridad privada de Guatemala registradas con acuerdo gubernativo y ministerial.	Programación de agenda con las empresas de seguridad privada.	Falta de interés. Inasistencia a reunión.
1.5. Reunión con los profesionales involucrados para la creación de la nueva prueba psicométrica.	Una reunión realizada con 3 profesionales de las ciencias psicológicas, 3 personal de investigación, y 2 psiquiatras.	Programación de agenda, para los profesionales involucrados.	Inasistencia a reuniones.
1.6. Elaboración de la definición de las variables o constructos que se medirán y con el contenido propuesto.	Documento de definición de variables con 3 profesionales de las ciencias psicológicas, 3 personal de investigación, 2 y psiquiatras. 2 pedagogos.	Anotaciones sobre cada punto a evaluar para la realización de la prueba.	No se logra un acuerdo para las variables.
1.7. Análisis de las tareas o análisis de trabajo	Reporte de análisis con 3 psicólogos y 2 pedagogos.	Anotaciones sobre cada punto a evaluar para la realización de la prueba.	No se logra el análisis de cada una de las tareas o de trabajo.
1.8. Reactivos que miden algún aspecto de la	Escala de rango de reactivos con 3 psicólogos y 2 psiquiatras.	Anotaciones sobre cada punto a evaluar para la realización de la	No encuentran teorías específicas para los aspectos de inteligencia.

Inteligencia.		prueba.	
1.9. Combinación de enfoques teóricos, racionales y empíricos de la personalidad en diferentes áreas del instrumento	Documento de enfoques teóricos con 3 psicólogos y 2 psiquiatras.	Anotaciones sobre cada punto a evaluar para la realización de la prueba.	No cuentan con las teorías necesarias para los enfoques de la personalidad.
1.10. Material sobre el que se evaluara a los aspirantes a agentes de seguridad privada	Test piloto elaborado por 3 psicólogos y 2 psiquiatras.	Cotizaciones de imprentas en la que se plasmara la prueba.	No se logra un conceso para la negociación.
1.11. Tipo de preguntas que deben elaborarse	Banco de pregunta elaboradas por 3 profesionales de las ciencias psicológicas, 3 personal de investigación, 2 y psiquiatras. 2 pedagogos.	Listado de preguntas a elaborar	No se presentan a trabajar.
1.12. Formato o esquema de reactivos y pruebas deben utilizarse.	Formato de reactivos elaborados por 3 profesionales de las ciencias psicológicas, 3 personal de investigación, 2 y psiquiatras. 2 pedagogos.	Esquema para utilizarse en la prueba.	No llevar un orden en el esquema.
1.13. Conoci miento de la terminología a evaluar.	Elaboración de un glosario por 3 profesionales de las ciencias psicológicas, 3 personal de investigación, 2 y psiquiatras.	Terminologías investigadas.	No tener ninguna terminología.

	2 pedagogos.		
1.14. reparación de análisis de trabajo; incidentes críticos; muestra representativa.	Análisis de trabajo por 3 profesionales de las ciencias psicológicas, 3 personal de investigación, 2 y psiquiatras. 2 pedagogos.	Elaboración de tres (03) reactivos.	No presentar ningún reactivo.
1.15. laboración reactiva de aparejamiento; colectivo en espiral; grupo de respuestas.	Documento que contiene aparejamiento por 3 profesionales de las ciencias psicológicas, 3 personal de investigación, 2 y psiquiatras. 2 pedagogos.	Elaboración de cinco (05) reactivos.	No realizar ningún reactivo.
1.16. plicación en rapport; efectivo de halo	Reporte de rapport aplicado por 2 psicólogos asignados para la aplicación.	Aplicación de dos (02) reactivos	No se aplica ningún reactivo.
1.17. alificación, clave de lista por medio de una computadora.	Lista de cotejo por 1 psicólogo para la supervisión para la aplicación de la prueba.	Informe de resultado de según clave asignada.	No sean las necesarias para la prueba.
1.18. nálisis de reactivos como lo es el criterio, consistencia interna, homogeneidad de la prueba.	Reporte de análisis por 3 profesionales de las ciencias psicológicas, 3 personal de investigación, 2 y psiquiatras. 2 pedagogos.	Lista de cotejo según análisis realizado.	Los análisis no sean los adecuados para la prueba.
1.19. onocimiento de los hechos específicos.	Reporte de conocimientos específicos por 3 profesionales de las ciencias psicológicas, 3 personal de	Listado de los hechos específicos verificados.	No encuentren ningún hecho específico.

	investigación, 2 y psiquiatras. 2 pedagogos.		
1.20. Categorías en común sobre los objetivos educativos.	Tabla comparativa sobre objetivos educativos por 3 profesionales de las ciencias psicológicas, 3 personal de investigación, 2 y psiquiatras. 2 pedagogos.	Términos de categorías plasmados.	No sean plasmadas las categorías con sus respectivos términos.
1.21. Ventajas y desventajas de los reactivos de ensayo y de los reactivos objetivos.	Elaboración de PNI por 3 profesionales de las ciencias psicológicas, 3 personal de investigación, 2 y psiquiatras. 2 pedagogos.	Indicadores de ventajas y desventajas que se plasmaran para cuatro (04) reactivos.	No colocar ningún tipo de indicador.
1.22. Verificar los factores que afectan el desempeño de la prueba.	Reporte de factores negativos por 3 profesionales de las ciencias psicológicas, 3 personal de investigación, 2 y psiquiatras. 2 pedagogos.	Anotación de los factores que afectan el desempeño de la prueba al menos tres (03) reactivos	No verifican los factores correspondientes.
1.23. Ensayo de la calificación de la prueba objetiva.	Reporte de resultados de las 15 pruebas aplicadas y 2 psicólogos asignados para la calificación.	Plantilla para la calificación de la prueba.	No tener ninguna plantilla para la calificación de la prueba.
1.24. Método para determinar la validez de los reactivos, propósitos del análisis de	Reporte de métodos para validar reactivos por 3 profesionales de las ciencias psicológicas, 3 personal de	Investigación realizada por cada uno de los ítems que se realizaran en la prueba.	No obtener ningún tipo de validez

reactivos.	investigación, 2 y psiquiatras. 2 pedagogos, para la creación del método.		
1.25. realización del plan de prueba para la aplicación.	Plan de prueba para 30 pruebas aplicadas y 2 Psicólogos asignados para la aplicación.	Listado de cada una de las observaciones realizadas durante el plan de la prueba.	No realizar ningún tipo de plan para la prueba.
1.26. comprensión de la nueva prueba que se aplicara.	Reporte acerca de la nueva prueba por 30 pruebas realizadas, 1 psicólogo y 1 pedagogo para interpretar los resultados.	Verificación de la investigación y de los reactivos realizados.	La comprensión no sea la necesaria para la prueba.
1.27. ponderación de los reactivos sobre la calificación total.	Lista de cotejo elaborada por 3 investigadores involucrados para la definir la ponderación.	Plantilla con la ponderación para la calificación.	Plantilla no tiene ninguna ponderación para la calificación.
1.28. explicación de los resultados dentro de cada uno de los ítems.	Informe de resultados por los psicólogos involucrados, quienes realizan la explicación de los ítems al panel de investigadores.	Informe de resultados según cada ítem.	Los resultados no coinciden.
1.29. primera convocatoria a las empresas de seguridad privada para la primera evaluación de los aspirantes.	Convocatoria vía correo electrónico por 1 analista quien se encarga de la comunicación entre las empresas de seguridad privada.	Convocatoria vía correo electrónico a las empresas de seguridad privada.	No confirman la asistencia de los convocados.
1.30. valuar a los	Nuevas evaluaciones	Nota de cada uno de los participantes.	No asisten los participantes

candidatos que harán la primera prueba.	aplicadas a 30 aspirantes por 2 psicólogos asignados.		necesarios.
1.31. segunda convocatoria a las empresas de seguridad privada para la primera evaluación de los aspirantes.	Convocatoria vía correo electrónico por 1 analista quien se encarga de la comunicación entre las empresas de seguridad privada.	Convocatoria vía correo electrónico a las empresas de seguridad privada.	No confirman la asistencia de los convocados.
1.32. se reunirá a los candidatos necesarios con sus diferentes características en edad cronológico, edad y nivel educativo.	Convocatoria vía correo electrónico por 1 analista verifica el perfil de los candidatos asignados.	Asistencia de los participantes para la aplicación a la evaluación.	No se presentan.
1.33. explicación de lo que se realizará.	Protocolo de Digessp por 1 psicólogo asignado.	Programa para el día de la aplicación.	Se realiza un programa no coherente al caso.
1.34. instrucciones para la evaluación.	Protocolo de Digessp por 1 pedagogo asignado.	Plantilla de la evaluación.	No se realiza ninguna explicación a los participantes.
1.35. proporcionar ejemplos para los reactivos de opción múltiple para medir comprensión, aplicación, análisis, síntesis y evaluación.	Listado de reactivos por 1 pedagogo asignado.	Ejemplos claros de la evaluación.	No dar ningún tipo de ejemplos.
1.36. Aplicación de la nueva prueba a los aspirantes a	30 nuevas pruebas aplicadas por 1 psicólogo asignado.	Firma de asistencia de cada uno de los participantes.	No firman asistencia.

agentes de seguridad privada.			
1.37. Observación del comportamiento de los participantes al momento de responder la prueba.	1 psicólogo asignado, 1 pedagogo y un 1 investigador.	Anotaciones de lo observado	Sin atención durante la aplicación
1.38. rindar apoyo a los participantes en alguna duda dentro de la prueba.	Protocolo de Digessp por 1 psicólogo asignado, 1 pedagogo y un 1 investigador.	Observación y anotación durante la aplicación de la evaluación.	No prestar atención a los participantes.
1.39. inalización de la prueba.	Protocolo de Digessp por 1 psicólogo asignado, 1 pedagogo y un 1 investigador.	Se recogen las evaluaciones aplicadas.	No se respeta el tiempo de la aplicación.
1.40. Cálculo de los índices de dificultad y discriminación, distribución de las respuestas a los distractores.	Escala de rango de las 30 pruebas aplicadas y 1 pedagogo para calcular los índices de dificultad.	Evaluaciones aplicadas.	Se realiza un calculo sin objetivo.
1.41. ealización de informe de la evaluación.	Informe acerca de las 30 pruebas aplicadas y 2 psicólogo asignados para realizar el informe.	Calificación de las evaluaciones.	No aparece ninguna calificación.
1.42. onocatoria al Viceministro de Gobernación, Director y Subdirector de la Dirección General	Convocatoria vía correo electrónico por 1 analista quien se encarga de la comunicación entre el Ministerio de Gobernación.	Convocatoria vía correo electrónico a ambas instituciones.	No confirman asistencia a dicho evento.

de Servicios de Seguridad Privada. - Digessp-			
1.43. resentación de informes al Ministerio de Gobernación y Dirección General de Servicios de Seguridad Privada. - Digessp-	Informe presentado por todos los profesionales involucrados.	Programación de agenda, para el ministerio y dirección adjunta.	No se presentan al resultado final de las evaluaciones.
1.44. probación de la nueva evaluación contextualizada y realizada para personas guatemaltecas, aspirantes a agentes de seguridad privada.	Acuerdo ministerial extendido por el Ministerio de Gobernación y Dirección General de Servicios de Seguridad Privada -Digessp-	Firma de autorización de la nueva evaluación.	La autorización no se realiza.
1.45. entrega oficial a la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada -Digessp- de la nueva evaluación psicológica que será aplicada a los aspirantes a agentes de seguridad privada.	Carta de entrega oficial de la nueva prueba por Dirección General de Servicios de Seguridad Privada -Digessp-	Fotografías y firma de entrega oficial.	No se realiza la entrega de la evaluación.
1.46. aplicación para todos los nuevos aspirantes a agentes de	Nueva prueba aprobada aplicada por Psicólogos del departamento de Capacitación y	Control de las nuevas pruebas que se están aplicando.	No aplican la nueva prueba a los aspirantes.

seguridad privada según su clasificación.	Desarrollo Tecnológico de la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada -Digessp-		
---	--	--	--

## 6.5. Presupuesto

Se requiere de una inversión mayor, para poder iniciar el proyecto, por lo que se deberá manifestar en el Congreso de la República de Guatemala para la asignación del Presupuesto para el Ministerio de Gobernación para la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada -DIGESSP- sea mayor tomando en cuenta el gasto generado por el proyecto.

RESULTADO	COMPONENTE	RUBRO	PRODUCTO	COSTO/ANUAL
Evaluación apta y contextualizada para los aspirantes a agentes de seguridad privada en Guatemala.	Crear una evaluación psicométrica contextualizada para los aspirantes a agentes de seguridad privada en Guatemala.	1.1	Crear una evaluación psicométrica contextualizada para los aspirantes a agentes de seguridad privada en Guatemala.	1,020,000.00
La disminución en la criminalidad en los agentes		1.2	Aprobación para iniciar el proyecto, firma de acuerdo de este.	1,020,000.00

de seguridad privada en Guatemala.	1.3	Reunión con el equipo de la nueva prueba, para verificar el nivel académico, género y edad cronológica para la aplicación de la prueba y las empresas de seguridad privada participaran.	768,000.00
	1.4	Reunión con las empresas de seguridad privada para la selección del personal para el primer estudio de las nuevas pruebas.	
	1.5	Reunión con los profesionales involucrados para la creación de la nueva prueba psicométrica.	
	1.6	Elaboración de la definición de las variables o constructos que se medirán y con el contenido propuesto.	
	1.7	Análisis de las tareas o análisis de trabajo.	
	1.8	Reactivos que miden algún	

			aspecto de la Inteligencia.	
		1.9	Combinación de enfoques teóricos, racionales y empíricos de la personalidad en diferentes áreas del instrumento.	
		1.10	Material sobre el que se evaluará a los aspirantes a agentes de seguridad privada	36,000.00
		1.11	Tipo de preguntas que deben elaborarse	768,000.00
		1.12	Formato o esquema de reactivos y pruebas deben utilizarse.	
		1.13	Conocimiento de la terminología a evaluar.	
		1.14	Preparación de análisis de trabajo; incidentes críticos; muestra representativa.	
		1.15	Elaboración reactiva de aparejamiento; colectivo en espiral; grupo de respuestas.	
		1.16	Aplicación en rapport; efectivo de halo	
		1.17	Calificación, clave de lista por medio de una	

			computadora.	
		1.18	Análisis de reactivos como lo es el criterio, consistencia interna, homogeneidad de la prueba.	768,000.00
		1.19	Conocimiento de los hechos específicos.	
		1.20	Categorías en común sobre los objetivos educativos.	
		1.21	Ventajas y desventajas de los reactivos de ensayo y de los reactivos objetivos.	
		1.22	Verificar los factores que afectan el desempeño de la prueba.	
		1.23	Ensayo de la calificación de la prueba objetiva.	
		1.24	Método para determinar la validez de los reactivos, propósitos del análisis de reactivos.	
		1.25	Realización del plan de prueba para la aplicación.	
		1.26	Comprensión de la nueva prueba que se aplicara.	

		1.27	Ponderación de los reactivos sobre la calificación total.	
		1.28	Explicación de los resultados dentro de cada uno de los ítems.	
		1.29	Primera convocatoria a las empresas de seguridad privada para la primera evaluación de los aspirantes.	51,000.00
		1.30	Evaluar a los candidatos que harán la primera prueba.	288,000.00
		1.31	Segunda convocatoria a las empresas de seguridad privada para la primera evaluación de los aspirantes.	51,000.00
		1.32	Se reunirá a los candidatos necesarios con sus diferentes características en edad cronológico, edad y nivel educativo.	
		1.33	Explicación de lo que se realizara.	
		1.34	Instrucciones para la evaluación.	
		1.35	Brindar ejemplos para los reactivos de opción múltiple para medir	288,000.00

			comprensión, aplicación, análisis, síntesis y evaluación.	
		1.36	Aplicación de la nueva prueba a los aspirantes a agentes de seguridad privada.	
		1.37	Observación del comportamiento de los participantes al momento de responder la prueba.	
		1.38	Brindar apoyo a los participantes en alguna duda dentro de la prueba.	
		1.39	Finalización de la prueba.	
		1.40	Cálculo de los índices de dificultad y discriminación, distribución de las respuestas a los distractores.	768,000.00
		1.41	Realización de informe de la evaluación.	288,000.00
		1.42	Convocatoria al Viceministro de Gobernación, Director y Subdirector de la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada. - Digessp-	51,000.00

		1.43	Presentación de informes al Ministerio de Gobernación y Dirección General de Servicios de Seguridad Privada. - Digessp-	768,000.00
		1.44	Aprobación de la nueva evaluación contextualizada y realizada para personas guatemaltecas, aspirantes a agentes de seguridad privada.	768,000.00
		1.45	Entrega oficial a la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada -Digessp- de la nueva evaluación psicológica que será aplicada a los aspirantes a agentes de seguridad privada.	768,000.00
		1.46	Aplicación para todos los nuevos aspirantes a agentes de seguridad privada según su clasificación.	



## 6.7. Evaluación del proyecto

<b>EVALUACIÓN</b>	<b>AÑO 2021</b>	<b>AÑO 2022</b>	<b>AÑO 2023</b>
<b>INICIAL</b>	<p>Aprobación del programa por parte de las instituciones involucradas.</p> <p>Explicación en lo que consistirá la prueba que se les aplicará a los participantes de seguridad privada y brindar información del nuevo proyecto y solicitar colaboración para que las primeras pruebas se realicen con agentes de seguridad privada seleccionados.</p> <p>Creación del proyecto de una nueva evaluación psicológica para los aspirantes a agentes de seguridad privada.</p>	<p>Preparación del lugar en el que se realizara el plan piloto de la prueba.</p> <p>Listado de asistencia de los participantes que se aplicaran dichas pruebas.</p>	<p>Ejecución de las primeras pruebas aplicadas para los aspirantes a agentes de seguridad privada por parte de los psicólogos que laboran en la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada - Digessp-</p>
<b>PROCESO</b>	<p>Material que se debe de utilizar para la nueva evaluación psicométrica.</p> <p>Verificación de la</p>	<p>Toma de asistencia de cada participante que se aplicara la prueba.</p> <p>Instrucciones a los participantes para</p>	<p>Disminución de criminalidad por arma de fuego u otras agresiones físicas por parte de los agentes de seguridad privada</p>

	<p>evaluación para inicial una prueba piloto.</p> <p>Preparación para la prueba piloto a los agentes de seguridad privada.</p>	<p>la nueva prueba.</p> <p>Inicio de la prueba según tiempo establecido de la evaluación.</p>	<p>en la clasificación de Guardias y Escoltas.</p> <p>Aprobación por parte de las empresas de seguridad privada para la seguridad dentro los servicios que prestan.</p>
<b>FINAL</b>	<p>Convocatoria a las empresas de seguridad privada para la asistencia de los participantes.</p> <p>Confirmación de la participación de los agentes.</p>	<p>Recopilación de resultados de cada prueba aplicada.</p> <p>Análisis de cada una de las pruebas aplicadas, en el cual se podrá verificar la personalidad, paranoia, neuroticismo, la validez y fiabilidad de la prueba.</p> <p>Informe psicológico de cada una de las evaluaciones aplicadas.</p> <p>Presentación de resultados a las instituciones involucradas y entrega oficial de la misma.</p>	<p>Disminución de denuncias, procesos penales, e incidentes dentro y fuera del servicio que presta cada agente.</p> <p>Mayor control de acreditación por parte de la Dirección General de Servicios de Seguridad Privada.</p>

## **ANEXOS**



## ESCALA DE PERSONALIDAD

INSTITUTO DE ORIENTACIÓN PSICOLÓGICA EOS

Avenida Reina Victoria, 8

Tel.: 91 554 12 04 - Fax: 91 554 12 03

28003 MADRID

E-mail: eos@eos.es www.eos.es



Apellidos

Sexo  Varón  
 Mujer

Nombre  Edad

Licencia de Armas  Sí  
 No

Usuario de Armas  Sí  
 No

Actividad profesional

### INSTRUCCIONES:

A continuación le presentamos una serie de cuestiones para que Vd. dé su respuesta, poniendo una X en la casilla que mejor represente lo que a Vd. le ocurre o lo que opina, teniendo en cuenta que en estos aspectos no existen respuestas correctas o incorrectas.

No piense excesivamente la respuesta y conteste con sinceridad.

Hagamos un ejemplo, para comprender la forma de responder:

**EL LUNES ES EL PEOR DÍA DE LA SEMANA.**

SIEMPRE  A MENUDO  ALGUNAS VECES  NUNCA

Aquí debe poner una X en la casilla que mejor represente su opinión.  
¿Alguna duda? Esta prueba no tiene tiempo.  
Adelante.

	N	P	A	F	D.S
P.D.					
P.C.					

### AUTORES

Roberto Durán Romero  
Eduardo García Jiménez  
Jesús García Vidal  
Miguel Martínez García

agapea.com

## **Escala de Neuroticismo.**

Mediante las cuestiones planteadas al sujeto.

Los ítems que forman parte de esta subescala son los que aparecen a continuación:

1. Mi humor cambia con facilidad.
2. Soy una persona irritable.
3. Sin causa aparente tengo taquicardias o palpitaciones.
4. Me considero una persona tranquila, sosegada y serena.
5. Tan pronto estoy alegre como triste, sin saber bien porqué.
6. Me acaloro y grito cuando alguien me lleva la contraria.
7. Estoy de acuerdo con la expresión: "ojo por ojo, diente por diente".
8. Estoy de acuerdo con la frase "el que la hace la paga".
9. Me cuesta mucho olvidar las ofensas.
10. La mayoría de los días me levanto de mal humor y la tomo con el primero que se cruza en mi camino.
11. Tengo sensaciones de malestar sin motivo aparente.
12. Considero que no destaco por nada y eso me desagrada.
13. Pasó gran parte del día de mal humor.
14. Me aburro.
15. Cuando tengo algún problema, una copa nunca viene mal.
16. La ilusión por las cosas me dura poco.

17. Cuando la meta está cerca me desilusiono.
18. Cuando alguien me lleva la contraria puedo ser agresivo/a
19. Cuando invierto mucho tiempo y ganas en preparar algo, pierdo la ilusión en el último momento.
20. Eludo mis responsabilidades cuando tengo muchos problemas.

### **Escala de Paranoidismo.**

1. Al acostarme, comienzo a sentirme mal me duele la espalda, la cabeza o el vientre.
2. Tengo miedo a perder el control o a volverme loco.
3. Ante alguien desconocido, me pongo rojo y siento deseos de salir huyendo.
4. La gente está pendiente de todo lo que hago.
5. Siento que la gente me vigila.
6. Me siento perseguido.
7. Pienso que los demás quieren hacerme daño.
8. La gente parece buena, pero no lo es.
9. Pienso que hay algo que controla nuestras mentes.
10. Las personas son falsas por naturaleza.
11. Cuando alguien se me acerca demasiado me pongo nervioso/a.
12. Me han despreciado o maltratado.
13. Todo me da igual.
14. Pienso que si por mí fuera, mañana podría acabarse el mundo.

## **Escala de agitación**

1. Me siento mal en situaciones de peligro.
2. Me gusta hacer cosas que impliquen pequeños sobresaltos.
3. Mi trabajo es poco estimulante, me agradaría cualquier actividad profesional más arriesgada.
4. Si tengo que elegir entre dos situaciones, prefiero la más arriesgada.
5. En situaciones de peligro, noto que los demás se alteran más que yo.
6. Me gustan las experiencias nuevas, aunque impliquen riesgos.
7. Me siento mal cuando hago algo contra reloj.
8. Me gusta meterme en líos.
9. Disfruto acelerando mi automóvil al máximo.
10. Las rutinas no se han hecho para mí, me gusta cambiar.
11. Evito hacer actividades que conllevan riesgo de muerte.
12. Me gustan las situaciones que conllevan riesgo de muerte.

## **Escala Fuerza del Yo**

1. Reconozco que soy celoso, ante cualquier deslealtad llegaría a lo peor.
2. Veo el futuro con seguridad.
3. Siento la necesidad de tener cerca de personas que me comprendan y animen.
4. Después de tener un disgusto, estoy preocupado durante mucho tiempo.
5. Tengo cosas en la cabeza que me impiden conciliar el sueño.

6. Me inquieta pensar que pueda pasarle algo malo a algún miembro de mi familia.
7. Hay lugares (supermercados, cines) en los que noto que me falta el aliento.
8. Cuando descubro una actividad que me gusta la repito una y otra vez.
9. La presencia de una autoridad me altera, hasta el punto de no poder pronunciar palabra.
10. Cuando me duele alguna parte del cuerpo pienso que puede ser por alguna enfermedad incurable.
11. Me enfado por cosas a las que otros no dan importancia.

### **Escala de Sinceridad.**

Los ítems que forman parte de esta escala son los que aparecen a continuación:

1. Chismorreo sobre los asuntos de los demás.
2. He dejado de asistir al colegio o al trabajo por enfermedad, sin estar realmente enfermo/a.
3. Tiro cosas al suelo en sitios públicos (papeles, colillas, latas, etc.).
4. Digo palabrotas.
5. Llego tarde a una cita o al trabajo.

## Referencias bibliográficas

Aldana, J. F. (2010). *Industria de Seguridad Privada en Perspectiva Comparada*.

Santiago-Chile:

Fundación Paz Ciudadana.

Arco, J. M. (2010). *Victimología y Violencia Criminal un Enfoque Criminológico y Psicológico*.

La Paz-Bolivia: Academia Boliviana de Ciencias Jurídico Penales.

Barbenza, C. M. (2004). *Fundamentos en Humanidades*. San Luis, Argentina.

Barrios, L. (2018). Teorías Criminológicas Sobre la Delincuencia Juvenil. *Aequitas*, 34 y 35.

Bernal, A. O. (2008). *Fundamentos de Psicología Jurídica e Investigación Criminal*.

Salamanca:

Ciencias de la Seguridad Universidad de Salamanca.

Boeree, D. C. (2001). *Teorías de Personalidad y Otros Teóricos del Temperamento*. (D. R.

Gautier, Trad.) Nicaragua: UCA Nicaragua.

Canfranc, F. (s.f.). *www.fundacioncanfranc.org*. Recuperado el 05 de octubre de 2018, de

*www.fundacioncanfranc.org*: <https://fundacioncanfranc.org/>

Calder, O. P. (2015). *Proceso de Selección para Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada*

*con Énfasis*

Fernández, D. L. (2013). Introducción a la Criminología. *Revista de Derecho*, 1-32.

González, G. A. (2013). *Teorías de la Personalidad*. México: Red Tercer Milenio.

Guatemala, C. d. (26 de marzo de 2010). Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada y

    sus Reglamentos. *Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada y sus Reglamentos*.

    Guatemala, Guatemala, Guatemala: Popular.

Guatemala, C. d. (2010). *Ley que Regula los Servicios de Seguridad Privada*. Guatemala.

Hernández, M. (2015). *Seguridad Privada*. España: Centro para el Estudio y Prevención de la

    Delincuencia.

Librán, E. C. (2015). *Manuel de la Psicología de la Personalidad*. España: Club Universitario.

Merayo, L. P. (2016). Personal Construct Psychology (PCP). *Grafística Forense*, 1.

Montaño Sinisterra, M., Palacios Cruz, J., & Carlos, G. &. (2009). *Teorías de la Personalidad un*

*análisis histórico del concepto y su medición*. Bogotá.

Montaño Sinisterra, M., Palacios Cruz, J., & Carlos, G. &. (2009). *Teorías de la personalidad*.

*Un análisis histórico del concepto y medición*. Bogotá.

Pervin, D. C. (2008). *Personalidad. Teoría e Investigación 2a edición*. México: El Manual

Moderno.

PENAL, S. D. (2014). *Regulación por el estado de los servicios de seguridad privada civil y*

*contriución de esos servicio a la prevención del delito y la seguridad de la comunidad*. Nueva

York: Naciones Unidas.

Ramos, M. (09 de Diciembre de 2011). *Visión Jurídica*. Recuperado el 14 de octubre de 2018, de

Visión Jurídica: <http://jurinotas.blogspot.com/2011/12/criminalidad.html>

Rueda, D. S. (2010). *Conceptos Básicos en Investigación*. Guatemala.

Sarro, D. C. (s.f.). *www.elbuho.aafi.es*. Recuperado el 14 de octubre de 2018, de

[www.elbuho.aafi.es](http://www.elbuho.aafi.es)

Tomas, U. (30 de Octubre de 2010). *elpsicoasesor.com*. Recuperado el 18 de octubre de 2018, de

<http://elpsicoasesor.com/teoria-de-los-rasgos-g-allport/#>

Vengoechea, G. P. (2001). Rogers, su Pensamiento Profesional y su Filosofía Personal.

*Psicología Desde el Caribe*, 60-69.

Echeburúa, E. M. (2011). *International Journal of Clinical and Health*. Granada. España:

Sistema

de Información Científica.

González, G. A. (2013). *Teoría de la Personalidad*. México: Red Tercer Milenio.

Merfi Raquel Montaña Sinisterra, J. L. (2009). *Teorías de la personalidad, un análisis histórico del concepto y su medición*. Bogotá: San Buenaventura.

Arch Marin, M., & Jarne Esparcia, A. (2009). *Introducción a la Psicología Forense*. España.

Carrasco, M. I. (2006). *La Noción y los Servicios de Seguridad Privada*. Córdoba: Universidad de Córdoba.

Carrasco, M. I. (2009). *Aspectos del Dilema Seguridad Pública - Seguridad Privada: Reparto de Funciones*. España: Fundación Policía Española.

Cloninger, S. C. (2003). *Teorías de la Personalidad* (Tercera Edición ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

COPC, G. D. (2014). *Guía de Buenas Prácticas para la Evaluación Psicológica Forense y la Práctica Pericial*. Catalunya: Col·legi Oficial de Psicologia de Catalunya.

De la Fuente, R. (1992). Psicología Medica. En R. De la Fuente, *Psicología Medica* (págs. 125,126 y 127). Mexico: Fondo de Cultura Economica.

Echeburúa, E. M. (2011). *International Journal of Clinical and Health*. Granada. España: Sistema

de Información Científica.

Fernández, E. (2012). Identidad y Personalidad: o cómo Sabemos que Somos Diferentes de los

Demás. *Revista Digital de Medicina Psicosomática y Psicoterapia*, 1-18.

Ferrajoli, L. (2008). *Criminalidad y Globalización*. (M. Carbonell, Trad.) Italia.

Gómez, F. J. (2012). *Evaluación Psicológica Forense* (Segunda Edición ed.). Villamayor, Salamanca: Solo Soluciones, S.L.

González, G. A. (2013). *Teorías de la Personalidad*. México: Red Tercer Milenio.

Merfi Raquel Montaña Sinisterra, J. L. (2009). *Teorías de la personalidad, un análisis histórico*

*del concepto y su medición*. Bogotá: San Buenaventura.

Muñoz, J. M. (2013). La evaluación psicológica forense del daño psíquico: propuesta de un

protocolo de actuación pericial. *Anuario de Psicología Jurídica*, 61-69.

Rodríguez, E. C. (2017). Un Acercamiento a la Criminalidad Organizada como un Fenómeno de

Magnitud Mundial. *Revista Actualidad Criminológica* 6, 1-33.

Sandoval, L. E., & Martínez Barón, D. (2008). *Una Revisión al Estudio de la Delincuencia y la*

*Criminalidad* (Vol. XVI).

Zamudio, R. M. (2016). *Manual del Guardia de Seguridad, Conociendo la Seguridad*. México.

Calder, O. P. (2015). *Proceso de Selección para Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada*

*con Énfasis en el Establecimiento del Nivel de Riesgo y Basado en Entrevista de Inteligencia*

*Emocional*. Cartagena: Universidad Militar Nueva Granada.

PENAL, S. D. (2014). *Regulación por el estado de los servicios de seguridad privada civil y*

*contriución de esos servicio a la prevención del delito y la seguridad de la comunidad*. Nueva

York: Naciones Unidas.

Rodríguez, D. E. (2015). *Programa de Capacitación para los Guardias de Vigilancia y Seguridad Privada*. Ecuador: Instituto Tecnológico Superior Policía Nacional.

Seguridad, V. d. (8 de Marzo de 2015). *Vigilante de Seguridad*. Obtenido de Vigilante de Seguridad: <https://vigilanteseguridadprivada.wordpress.com/2015/03/08/la-evaluacion-del-entorno-para-un-profesional-de-la-seguridad-privada>.

Schmidt, V. F. (2010). Modelo Psicobiológico de Personalidad de Eysenck. *Revista Internacional de Psicología* , 2, 4, 6, 7, 9, 12, 13 y 15.

Vararey. (2012). Obtenido de <https://personal.us.es/vararey/adatos2/correlacion.pdf>