

La evaluación de las políticas formativas. Un ejemplo: la Policía Nacional Francesa*

BERNARD TARRIN

Asesor técnico del subdirector de Formación de la Policía Nacional Francesa

MARC DUBOURDIEU

Subprefecto de la Policía Nacional Francesa

29

Este artículo pretende únicamente contribuir a los debates y a la reflexión sobre la evaluación formativa, realizando un breve análisis de las actuaciones que la policía francesa ha llevado a cabo en este ámbito. Las experiencias evaluadoras de la Policía Nacional tal vez no constituyan un modelo transportable, sin embargo su estudio puede proporcionar algunas enseñanzas susceptibles de retener la atención del lector.

1. INTRODUCCIÓN

Históricamente, la evaluación se refería, en primer lugar, a la valoración de los resultados obtenidos en la formación inicial por los aspirantes y, más tarde, a los resultados conseguidos por los asistentes en las actividades de formación continuada. Hablar de evaluación ha supuesto también, de acuerdo con la tradición, reflexionar sobre las técnicas de verificación de estos resultados.

De hecho, el término y los conceptos ligados a la evaluación formativa no fueron utilizados de forma habitual en las ciencias de la educación hasta después del debate de los años sesenta pero, desde entonces, su desarrollo ha desbordado ampliamente el marco inicial de la enseñanza para confluir con el mundo empresarial. El nacimiento de una auténtica sociología de la evaluación comportó, a finales de los años setenta, en Francia, una inversión de las perspectivas: la evaluación del rendimiento de los alumnos generó, de manera completamente natural, la idea de evaluar los sistemas de enseñanza, los procesos que producen y reproducen estos sistemas y, en definitiva, las propias políticas formativas. En este nivel de reflexión se manifiesta claramente la amplitud de las problemáticas y la pluralidad —a veces contradictoria— de los objetivos que se plantean en los estudios evaluativos.

* Traducción a cargo de Bernat J. Gondra Bustinza.

Una actuación evaluativa de este tipo comporta, en efecto, la identificación de las lógicas sociales que actúan en un determinado sistema de formación o en una determinada institución. Sin el estudio evaluativo, estas lógicas pueden pasar desapercibidas a los propios protagonistas y, en ocasiones, pueden incluso contrariar o contradecir sus intenciones explícitas.

Conviene señalar que la formación permanente de adultos ha contribuido mucho al desarrollo del nuevo enfoque evaluativo que, con razón, puede ser calificado de «sistémico» en la medida que constituye un auténtico «análisis de funciones» de los sistemas educativos.

Las grandes instituciones administrativas francesas no han quedado al margen de este proceso que, como era de prever, se desarrolló primero en el sistema público de enseñanza, auténtico campo experimental en materia evaluativa a lo largo de los años setenta.

Paradójicamente, la policía francesa —caracterizada más bien por su fuerte jerarquización y por el mantenimiento de tradiciones corporativas muy intensas— fue una de las primeras instituciones que aplicó estos nuevos conceptos e inició, a partir de 1982, un proceso de evaluación de su sistema de formación inicial y continuada.

Este proceso ha resultado especialmente interesante en una institución y en un país marcados por un centralismo administrativo y un «jacobinismo» que han sido frecuentemente resaltados y estigmatizados en el extranjero.

2. LOS MOTIVOS DE LA EVALUACIÓN

La conveniencia de establecer objetivos y de verificar su cumplimiento podía resultar evidente a ciertos responsables de la policía. Sin embargo, a principios de los años ochenta el número de acciones formativas era todavía mínimo y las resistencias al cambio —en una institución muy estructurada y viva— no favorecían, de entrada, la implicación en un proceso evaluativo de gran amplitud.

En todo caso, la policía francesa, como el conjunto de las administraciones públicas, consideraba que resultaba cada vez más necesario dotarse de un dispositivo de formación continuada digno de este nombre. La concepción que había predominado durante mucho tiempo, en virtud de la cual se esperaba que un funcionario ejerciese su profesión contando únicamente con sus conocimientos iniciales y su experiencia práctica posterior, había perdido fuerza.

Esta toma de conciencia sobre la necesidad de actualizar y adecuar el nivel de conocimientos a lo largo de toda la vida profesional, respondía a la evolución de una sociedad que se había hecho más compleja y cada vez más exigente en materia de seguridad.

En este contexto se consolidó, durante aquellos años, la voluntad de atribuir un papel privilegiado a la formación policial, único medio eficaz de integrar los cambios ajenos a la institución en una profesión en plena mutación. Y con el objeto de proporcionar a la formación policial la dimensión y la credibilidad que le correspondían, las autoridades administrativas optaron por fundamentar su actuación formativa sobre bases objetivas y científicas.

Desde esta perspectiva, las autoridades iniciaron en 1982 un primer proceso evaluativo que, con el tiempo, sería progresivamente asumido por el conjunto de los cuerpos que constituyen la policía francesa.

Este primer proceso evaluativo respondía a una estrategia claramente explicitada: sentar las bases de un sistema formativo que se pudiese convertir en un instrumento de evolución y de adaptación a las nuevas realidades del entorno. Esta estrategia, con diferentes matices y acentos, se ha mantenido en los procesos evaluativos llevados a cabo posteriormente en 1988, 1994 y 1997.

Por último, nos parece interesante resaltar que los grandes procesos evaluativos que se han llevado a cabo en la policía francesa han generado y han dado forma a reorientaciones y reestructuraciones muy importantes del sistema formativo, que afectan tanto a los contenidos teóricos y prácticos de la formación como a las estructuras encargadas de dispensarlos.

3. LA IMPORTANCIA DEL ESFUERZO FINANCIERO

A estas razones estratégicas que legitiman la evaluación formativa en la policía francesa, deben añadirse las razones financieras, es decir, la necesidad de tener en cuenta unos costes formativos que ya no son desdeñables.

Tanto para las empresas privadas como para los servicios públicos, la formación continuada constituye, en efecto, una inversión que se suma a otras y su rentabilidad está sometida a las reglas clásicas de la racionalización de las decisiones y de los costes. Se trata, conforme a una lógica «productivista», de establecer la evaluación del producto —las adquisiciones de los alumnos—, la evaluación de los medios utilizados —el proceso— y, por último, la evaluación de los objetivos fijados o negociados.

Esta aproximación «gestora» a la evaluación ya se produce en otros ámbitos de la Administración francesa.

En este sentido, el acuerdo marco sobre formación continuada en la Administración pública del Estado francés ha previsto que, en 1999, cada ministerio dedique una contribución mínima del 3,8 % de su masa salarial a la formación continuada. Sin embargo, el esfuerzo de la policía francesa es actualmente muy superior al objetivo establecido, especialmente si se tiene en cuenta que invierte el 4,5 % de su masa salarial en el desarrollo de su política formativa. Por lo tanto, se ha realizado un esfuerzo financiero que, por sí mismo, bastaría para justificar los estudios evaluativos que se han llevado a cabo.

4. LA MODERNIZACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO

La modernización del servicio público constituye otro objeto de estudio importante para la evaluación. En este caso, se trata de tener en cuenta las potencialidades existentes y, por lo tanto, de reflexionar en términos de optimización de las aptitudes, de medida de las evoluciones y de vigilancia de los efectos de la formación sobre los sistemas de trabajo de los agentes.

Por otro lado, los propios funcionarios de policía sugieren la realización de estudios evaluativos, ya que constituyen un retorno; es decir, permiten medir sus actividades y sus resultados, lo cual es particularmente interesante para los responsables jerárquicos, preocupados por conocer, mediante criterios establecidos científicamente, el impacto de sus iniciativas.

En este sentido, los estudios evaluativos realizados en la policía francesa se han diseñado especialmente para que los propios funcionarios participen en el diagnóstico de sus actividades. Esta práctica ha tenido el efecto provechoso de promover la formación continuada y de hacer aceptar mejor el hecho que la formación sea el vector esencial del aprendizaje profesional, en detrimento de la sola experiencia en el lugar de trabajo.

5. UNA PLURALIDAD DE OBJETIVOS

En 1982, cuando fue elaborada la Carta de la formación, el objetivo era dar la palabra a los policías, sensibilizarlos sobre los problemas de la formación continuada y sentar las bases de una formación inicial de calidad. En 1988 se optó por una aproximación diferente, que priorizaba la recogida de la información necesaria para consolidar los progresos realizados y para redespigar las políticas formativas, teniendo en cuenta la evolución que se había producido en la profesión policial.

Se pretendían lograr cuatro objetivos esenciales:

- medir el grado de cumplimiento de los doce objetivos establecidos en la Carta de 1982* y los efectos de la formación en la mejora de las aptitudes y de las prácticas profesionales;
- verificar la adecuación de las estructuras formativas a las orientaciones fijadas y su capacidad de adaptación;
- determinar la realidad de la profesión policial y recoger las expectativas de la sociedad en relación a «su policía»;
- también, y esto es importante, concienciar al conjunto del personal policial de la necesaria evolución de todo el sistema formativo.

En 1994, un cuestionario permitió a todos los agentes opinar sobre su profesión, sus condiciones de trabajo y sobre los medios para mejorar la eficacia de la policía francesa. El cuestionario tenía por objeto conocer sus sentimientos sobre los temas que preocupaban al conjunto de los franceses y a los que la policía debía intentar aportar soluciones.

A partir de informaciones recogidas siguiendo este procedimiento, se tenía que proponer al Gobierno y debatir en el Parlamento un Proyecto de ley de orientación y de programación en materia de seguridad.

En 1997, la Subdirección de Formación decidió evaluar el conjunto del sistema de formación existente mediante un estudio que tenía los objetivos siguientes:

- identificar los tipos de organización, las estrategias, las metodologías y los sistemas de gestión de cada dirección operativa en relación al funcionamiento de su política de formación;
- medir la calidad de la ayuda suministrada por la Subdirección de Formación al conjunto de estas políticas;
- proponer medidas con el objeto de perfeccionar el conjunto de los sistemas existentes y redefinir las funciones de todos los colaboradores implicados.

6. UNA DIVERSIDAD DE MÉTODOS Y DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

La Carta de la formación de 1982 se basó en una metodología que utilizaba cinco técnicas de investigación y que veremos a continuación.

6.1 La encuesta cualitativa interna

La encuesta cualitativa trataba de obtener una información en profundidad recogiendo las opiniones individuales y las valoraciones de las diferentes categorías de personal sobre el estado de la institución y sus necesidades de evolución.

Esta línea de investigación se confió a veintiocho funcionarios de policía, previamente iniciados en las técnicas de entrevista psicosocial. Se entrevistaron a más de trescientos policías de todas las categorías, así como a diversas personalidades en el conjunto del territorio. Asimismo, la encuesta favoreció también un intercambio y una circulación de informaciones altamente significativas.

6.2 El cuestionario

El cuestionario constituía un instrumento de consulta dirigido a *todos* los policías con la intención de aproximarse a las opiniones individuales de los agentes expresadas de forma cuantitativa. La encuesta fue remitida a ciento diez mil funcionarios y se devolvieron setenta mil quinientos ocho cuestionarios cumplimentados (70 %), de los cuales, trescientos cincuenta y nueve estaban acompañados de escritos personales. Este cuestionario —que no tuvo carácter de sondeo— ha suministrado informaciones estadísticas directas y, además, ha posibilitado un análisis cruzado de las respuestas que permite identificar y estudiar las categorías de la población estudiada, los perfiles, las tendencias, etc.

6.3 La observación sobre el terreno

La observación sobre el terreno pretendía conocer mejor las tareas técnicas de los policías, mediante la identificación de los requerimientos formativos que comportan y su diferenciación de otras necesidades de tipo técnico, material, etc. Este estudio fue llevado a cabo exclusivamente por personal no policial en veinticinco demarcaciones de la provincia de París, cada una de las cuales fue observada durante una media de tres días y tres noches.

* Véase el anexo.

6.4 Estudios de motivaciones creativas

En este caso, se trataba de identificar la imagen y las representaciones existentes sobre el servicio policial y los policías mediante técnicas aplicadas especialmente en los estudios de mercado. Por un lado, se constituyeron cuatro grupos de funcionarios de policía:

- agentes de seguridad ciudadana de París (*gardiens*),
- inspectores de la provincia de París,
- aspirantes seleccionados en los concursos de acceso para agentes de seguridad ciudadana y para investigadores (*enquêteurs*),
- agentes de seguridad ciudadana en formación después de seis meses.

Por otro lado, se constituyeron tres grupos de usuarios:

- uno de residentes en la ciudad de París,
- un segundo grupo de residentes en provincias,
- un tercer grupo formado por jóvenes de dieciocho a veinte años de la provincia de París.

7. UN ANÁLISIS DOCUMENTAL

El análisis documental estaba destinado a estudiar a través de la prensa, la literatura, los documentos oficiales y sindicales, entre otros, los múltiples «discursos» existentes sobre el servicio policial y sus necesidades.

En 1988, en el momento de elaborar el Contrato plurianual de formación, se aplicaron siete métodos de estudio.

7.1 Un cuestionario dirigido a diez mil policías*

El cuestionario reproducía esencialmente los temas ya abordados en la encuesta de 1982, pero incluía nuevas preguntas que tenían en cuenta la evolución que había tenido lugar en la policía.

Se registró una tasa de respuesta excepcionalmente alta (90 %).

La concordancia de los resultados obtenidos siguiendo los diversos métodos de encuesta aplicados ha validado ulteriormente el diseño de la muestra.

7.2 Entrevistas cualitativas a doscientos cuarenta y cuatro policías

Trece funcionarios de policía llevaron a cabo entrevistas semicolectivas con la ayuda de un guión que ellos mismos habían elaborado.

Las doscientos cuarenta y cuatro personas entrevistadas fueron informadas

* Véase el anexo.

de que participaban en una encuesta nacional y de que las respuestas serían tratadas de forma anónima. En cada entrevista se ponía el acento sobre los cambios que se habían producido en la policía a lo largo de los últimos años y sobre el papel que la formación había podido jugar en esta evolución.

7.3 Observaciones sobre el terreno

Las observaciones sobre el terreno fueron dirigidas por dieciocho formadores en sesenta y seis lugares de trabajo, con el objeto de establecer el grado de asimilación y de utilización de la formación inicial y continuada en diferentes ámbitos de la actividad policial: informática, patrullaje de demarcación, técnicas de intervención, tiro, lucha contra las toxicomanías, mando, atención al público, gestión y central de comunicaciones (*appel 17*).

El análisis se basaba en dos técnicas complementarias:

- una metodología de observación de las prácticas profesionales,
- una evaluación de la formación recibida que recogía la opinión de los protagonistas sobre sus prácticas, los efectos de la formación y su eficacia.

7.4 Entrevistas con los representantes de los ciudadanos

Una reflexión sobre la formación policial no podía prescindir de la aportación de ciertas personalidades, como los responsables de los movimientos asociativos —de la tercera edad, de ayuda a las víctimas, de mujeres maltratadas, de derechos humanos, de padres de alumnos...—, y también debía tener en cuenta la opinión de los colaboradores institucionales (la Gendarmería Nacional, el Centro Nacional de Prevención de la Delincuencia, la Magistratura, el Servicio Francés de Protección a los Refugiados y Apátridas, el Servicio de Seguridad Viaria, etc.), así como a los responsables de las iglesias y a los representantes electos.

7.5 Un estudio evaluativo de las organizaciones formativas

El análisis ha cubierto treinta establecimientos de formación (escuelas, centros de formación, delegaciones regionales de reclutamiento y formación, centros de formación permanente, servicios centrales de formación...). En este caso, se trataba de verificar si los objetivos establecidos en 1982 se habían incorporado debidamente en el funcionamiento de estas organizaciones y en los contenidos de la formación que impartían, y, al mismo tiempo, de identificar las disfunciones, las desviaciones, la aparición de nuevos objetivos, etc.

7.6 Cuatro talleres de reflexión

Estos talleres, organizados en París, Lille, Lyon y Marsella, han constituido una ocasión para reflexionar sobre cuestiones que afectan directamente a la institución policial:

- la policía, los nuevos métodos de trabajo y las nuevas normas
- la policía ante situaciones críticas
- la sociedad del mañana y su policía
- los problemas y las perspectivas de la formación policial

Se pretendía que expertos en varios ámbitos (policías, universitarios, responsables de organismos públicos y semipúblicos) expusieran, a partir de sus investigaciones y experiencias, puntos de vista, opiniones y propuestas teniendo en cuenta la evolución previsible de la técnica y la sociedad.

Estos talleres han constituido unos espacios de información, de reflexión y de intercambio de opiniones que han permitido a varios centenares de policías conceptualizar los problemas a los que se ven confrontados diariamente.

7.7 Un cuestionario dirigido al personal de los servicios formativos

Con el objeto de completar este conjunto de instrumentos de estudio, se ha dirigido también un cuestionario a dos mil agentes de la Subdirección de Formación del personal de la policía.

Retomando alguna de las preguntas definidas para el cuestionario general, este nuevo estudio se orientaba más particularmente a identificar los cambios que se han producido en los centros de enseñanza y a medir la intensidad de su relación con los servicios operativos y, de forma más general, con el entorno social.

En 1994, un cuestionario dirigido al conjunto de los funcionarios policiales —setenta mil de los cuales lo respondieron— permitió llegar a determinadas conclusiones sobre la profesión policial, sobre la percepción de la imagen de la policía francesa y sobre la eficacia de su actuación. La voluntad de reforma se apoyó sobre estas informaciones y opiniones para legitimar sus propuestas.

Ahora, en 1997, se han preseleccionado cuatro regiones experimentales —Burdeos, Lyon, París y Rennes— como ámbitos de estudio de la evaluación formativa que se está realizando.

En todos los lugares seleccionados se llevarán a cabo entrevistas con los responsables de los servicios policiales y con el personal dedicado a los diferentes aspectos de la actividad formativa, también se distribuirán cuestionarios a los funcionarios que hayan participado en las acciones de formación, se efectuarán controles pedagógicos a los formadores y se realizará, asimismo, un análisis documental de los materiales de estudio elaborados localmente.

El conjunto de los resultados de este estudio será objeto de un informe de síntesis que incluirá, especialmente, las propuestas de modificación del sistema actual.

8. A MODO DE RESUMEN

Si quisiéramos resumir, en pocas palabras, los objetivos establecidos en cada una de estas etapas, podríamos hacerlo de la manera siguiente:

- 1982 La Carta de la formación: «conocer la realidad para mejorarla»;
- 1988 El Contrato plurianual de formación: «extraer las enseñanzas de la puesta en funcionamiento de la Carta de la formación»;
- 1994 Implicación de los profesionales de la policía en la elaboración de la Ley de orientación y programación en materia de seguridad;
- 1997 Adaptación del sistema formativo a las necesidades de las direcciones operativas de la policía.

9. ALGUNOS ELEMENTOS DE REFLEXIÓN

A partir de la experiencia de la policía francesa pueden formularse algunos comentarios de orden general sobre la evaluación.

En primer lugar, la evaluación se distingue de los estudios y de la investigación por su carácter fuertemente institucionalizado. En efecto, las conclusiones y los resultados de una evaluación no han de estar sólo fundamentados desde el punto de vista científico sino que, además, han de resultar legítimos a los diferentes operadores implicados, de modo que puedan tomarse las decisiones pertinentes en relación a la modificación de las políticas, el cambio directo de comportamientos o, más frecuentemente, las dos cosas a la vez.

Asimismo, esta legitimidad está directamente relacionada con los instrumentos de evaluación. Los responsables de los estudios evaluativos tienen a su disposición una gama de medios limitada, pero la selección, la yuxtaposición y la amplitud de los medios finalmente utilizados no son neutras. En este sentido, los objetivos fijados por el organismo que solicita la evaluación determinan en gran medida los métodos de estudio que deben seleccionarse.

En tercer lugar, el éxito a largo plazo de un proceso evaluativo reposa, en gran medida, sobre el establecimiento en la fase inicial de un referente práctico (plan de acción) que incluya un sistema de indicadores de gestión. En el caso de la policía francesa, la Carta de la formación constituyó inicialmente este marco de referencia.

Por último, y en términos generales, cuando se diseña un proyecto educativo es del máximo interés determinar simultáneamente los indicadores, los medios de verificación y de evaluación, así como establecer también los plazos de verificación. La definición de indicadores *a posteriori* resulta no sólo frágil sino, incluso, peligrosa, a causa de la tendencia natural a «autojustificarse».

Conocer mejor para comprender mejor, comprender mejor para responder mejor a las necesidades existentes: ésta podría ser la línea maestra que debiera seguir todo proceso evaluativo.

Sin embargo, diagnosticar la enfermedad que se padece no es suficiente para recuperar la salud. Es decir, un buen conocimiento de las lagunas y las disfunciones de la institución es muy útil pero, por sí solo, no puede satisfacer al demandante de la evaluación. Hay que ir más lejos y recomendar aquellas medidas que se consideren más adecuadas para resolver los problemas.

En resumen, preconizar un tratamiento es necesario, aplicarlo es indispensable.

ble. Sin ello, todo el trabajo de diagnóstico realizado no serviría para nada, o sólo serviría para tener buena conciencia.

ANEXO

Los doce objetivos de la Carta de la formación

1. Desarrollar la cualificación profesional de los policías en función de sus tareas.
2. Dotar a los funcionarios policiales de una documentación de uso profesional.
3. Definir las técnicas de prevención y las condiciones de su puesta en práctica.
4. Asegurar a los policías una práctica formativa adecuada en materia de control de la delincuencia.
5. Favorecer una mejor comprensión entre los usuarios y los policías.
6. Preparar a los policías para hacer frente, en todo momento, a las perturbaciones de la vida social.
7. Posibilitar a los policías el análisis de los hechos sociales.
8. Equilibrar las motivaciones geográficas revalorizando el proyecto profesional.
9. Mejorar la comunicación y la colaboración entre categorías, cuerpos y servicios.
10. Adaptar los escritos y los procedimientos a los condicionantes de la profesión.
11. Promover un estilo de mando que armonice los imperativos de la disciplina con las necesidades de diálogo.
12. Añadir a las funciones de los responsables jerárquicos la dimensión de gestor de recursos humanos y materiales.

INTERFACE ESTUDIOS Y FORMACIÓN

ESTUDIO DE OPINIÓN DEL PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL FRANCESA

Marque la cifra correspondiente a la respuesta escogida, situada a la derecha de la pregunta

Atención: marque una sola respuesta para cada pregunta

1. SEXO	Hombre	1
	Mujer	2

2. EDAD	Menor de 26 años	1
	De 26 a 30 años	2
	De 31 a 35 años	3
	De 36 a 45 años	4
	De 46 años o mayor	5

3. CONVIVENCIA	Solo/a, sin hijos	1
	En pareja, sin hijos	2
	Con hijos	3

4. FUNCIÓN EJERCIDA	Seguridad ciudadana (<i>police urbaine</i>)	1
	Orden público (<i>CRS</i>)	2
	Policía judicial	3
	Información (<i>Renseignements généraux</i>)	4
	Policía del aire y de las fronteras	5
	Otras	6

5. LUGAR DE DESTINO	París ciudad	1
	Área Metropolitana de París (corona pequeña y media)	2
	CIRCUNSCRIPCIÓN URBANA:	
	De más de 500.000 habitantes	3
	De 100.000 a 500.000 habitantes	4
	De 50.000 a 100.000 habitantes	5
	De menos de 50.000 habitantes	6
Habitualmente requerido para desplazarse	7	

6. CATEGORÍA ACTUAL		
Guardia		1
Suboficial (<i>gradé</i>)		2
Oficial		3
Investigador (<i>enquêteur</i>)		4
Inspector		5
Comisario		6
Alto funcionario		7

7. CATEGORÍA DE ACCESO		
Guardia		1
Oficial		2
Investigador		3
Inspector		4
Comisario		5
Otros		6

8. ANTIGÜEDAD EN LA POLICÍA		
Menos de 2 años		1
De 2 a 7 años		2
De 8 a 15 años		3
Más de 15 años		4

9. ¿CUÁL HA SIDO LA TITULACIÓN MÁS ELEVADA OBTENIDA ANTES DE INGRESAR EN LA POLICÍA?		
Certificado de estudios		1
Graduado de estudios secundarios (<i>BEPC</i>)		2
Bachillerato		3
Titulación universitaria: diplomatura (<i>DEUG</i>), licenciatura, etc.		4
Certificado de aptitud profesional (<i>CAP</i>)		5
Certificado de formación profesional (<i>BP, BEP</i>)		6
Bachillerato técnico (<i>BTS</i>)		7
Otros		8
Ninguno		9

10. ¿QUÉ PROFESIÓN EJERCE O EJERCÍA SU PADRE?		
Obrero del sector privado		1
Empleado del sector privado		2
Agricultor		3
Comerciante o artesano		4
Funcionario: policía o militar		5
Funcionario: otros		6
Cuadro de la industria		7
Otros		8

11. ¿EN QUÉ MOMENTO PENSÓ INGRESAR EN LA POLICÍA?		
En la escuela		1
Antes del servicio militar		2
Durante el servicio militar		3
Después del servicio militar		4
Después de tener uno o más empleos		5

12. SEGÚN SU OPINIÓN: «Es bueno trabajar de policía, sobre todo...»		
Porque es un trabajo estable		1
Porque eres respetado		2
Porque eres útil		3
Porque te ganas bien la vida		4
No es bueno trabajar de policía		5

13. ¿QUÉ OPINA USTED DE LA FORMACIÓN INICIAL QUE RECIBIÓ EN LA ESCUELA DE POLICÍA?		
Me permitió ser eficaz muy rápidamente		1
No era una formación muy práctica pero, en todo caso, me fue útil		2
No sirve para nada, la auténtica formación es la que se recibe en la calle		3

14. SEGÚN SU OPINIÓN: «Me gusta esta profesión, sobre todo porque...»		
Se opera en situaciones variadas		1
Se es «alguien»		2
Se trabaja en equipo		3
Se está tranquilo, no es cómo en las fábricas		4
Es estimulante, se resuelven problemas		5
Se tienen muchos contactos humanos		6
Se tienen responsabilidades		7

15. SEGÚN USTED: «No me gusta esta profesión, sobre todo porque...»		
Es aburrida y monótona		1
Se es mal visto		2
No se puede ser suficientemente eficaz		3
Es peligrosa		4
Sólo se ve el lado malo de la gente		5
Siempre se tiene a alguien encima controlando lo que haces		6
Desgasta los nervios		7
No se tiene vida familiar		8

16. TENIENDO EN CUENTA LAS CARACTERÍSTICAS DE LA PROFESIÓN, CUÁL DEBERÍA SER LA CUALIDAD PRINCIPAL DE UN POLICÍA?		
Ser fuerte		1
Ser honesto		2
Ser inteligente		3
Ser valiente		4
Ser listo		5
Estar abierto a los demás		6
Ser disciplinado		7
Tener los nervios sólidos		8
Ser observador		9

17. SEGÚN SU OPINIÓN...		
Si me esfuerzo, estoy seguro de que algún día conseguiré hacer el trabajo que me gusta en la policía		1
Dependo de un sistema que decide por mí		2
Estoy bien donde estoy		3
No estoy bien en la policía		4
Tengo pensado dejar la policía		5

18. LA PROFESIÓN QUE TENGO HOY...		
Es más interesante de lo que yo imaginaba		1
Es como esperaba		2
Es menos interesante de lo que pensaba		3
Me interesa, aunque no se ajusta a lo que imaginaba		4

19. ¿SI TUVIESE UN HIJO QUE QUISIERA INGRESAR EN LA POLICÍA, QUÉ LE DIRÍA?		
Es una profesión dura en la que hay más inconvenientes que ventajas		1
Hazlo, es una auténtica profesión		2
Haz lo que quieras		3

20. LO QUE ME MOLESTA EN EL EJERCICIO DE MI PROFESIÓN ES, SOBRE TODO...		
Que no tengo suficientes medios		1
Que tengo unos horarios insoportables		2
Que estoy mal formado para llevar a cabo ciertas tareas		3
Que hay demasiado papeleo		4
Que sólo soy el eslabón de una cadena		5

21. ¿CREE USTED QUE LOS ÚLTIMOS AÑOS SE HAN SIMPLIFICADO LOS ESCRITOS Y LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO?		
Sí		1
No		2

22. ¿CREE USTED QUE LA INFORMÁTICA SIMPLIFICA EL TRABAJO?		
Sí		1
No, realmente		2
No, más bien lo complica		3

23. ¿QUÉ AFIRMARÍA?: «Paso la mayor parte de mi tiempo...»		
Prestando asistencia, solucionando conflictos		1
Ocupándome de la circulación		2
Recibiendo, escuchando e informando a la gente		3
Cumplimentando impresos y escribiendo informes		4
Vigilando, controlando, patrullando		5
Esperando		6
Recogiendo información		7
Haciendo vigilancias estáticas		8
Impartiendo órdenes		9

24. LA MEJOR PREPARACIÓN LA HE RECIBIDO PARA...		
Prestar asistencia, solucionar conflictos		1
Ocuparme de la circulación		2
Recibir, escuchar e informar a la gente		3
Cumplimentar impresos y escribir informes		4
Vigilar, controlar, patrullar		5
Esperar		6
Recoger información		7
Hacer vigilancias estáticas		8
Mandar		9

25. CUANDO SE LE CONFÍA UNA MISIÓN...		
Para evitar problemas, me limito a cumplir estrictamente las órdenes que recibo		1
A mi nivel, tomo iniciativas		2

26. SEGÚN SU OPINIÓN, SU SUPERIOR JERÁRQUICO...		
Está demasiado encima		1
Interviene cuando es necesario		2
Lo veo poco		3
No se ocupa de mí		4

27. ¿QUÉ COLECTIVO CREE USTED QUE DEBERÍA SER EL MÁS VIGILADO?		
Los automovilistas		1
Los toxicómanos		2
Los proxenetas		3
Los jóvenes		4
Los extremistas		5
Los inmigrantes		6
Las personas marginales		7
Las personas prostituidas		8
Los traficantes de drogas		9

28. NO DEBE TUTEARSE A LOS JÓVENES Y A LOS INMIGRANTES...		
Pero lo hago porque me acerca a ellos, es el lenguaje que entienden		1
Pero yo lo hago porque es en estos colectivos en los que hay más delincuentes		2
No los tuteo nunca		3

29. ¿QUÉ OPINA USTED DE LA DOCUMENTACIÓN TÉCNICA QUE SE PONE A SU DISPOSICIÓN?		
Hay más ahora que hace cinco años		1
Hay la misma		2
Hay menos		3
No puedo comparar		4

30. SEGÚN SU OPINIÓN...		
La documentación técnica es útil		1
No es adecuada		2
No está al día		3
Es incompleta		4
No dispongo de documentación técnica		5

31. ¿QUÉ PUEDE DECIR EN SU CASO?		
Consulto la documentación técnica en ocasiones		1
La consulto a menudo		2
No dispongo de documentación técnica		3
No necesito consultarla		4

32. EN SU OPINIÓN, A QUÉ SE DEBE EL AUMENTO DE LA CRIMINALIDAD?		
Al paro		1
A que los padres no juegan el papel que les corresponde		2
A que la justicia es menos severa		3
A que en las ciudades la gente no se conoce		4
A que se habla demasiado de la delincuencia en la televisión y en los periódicos		5

33. CONSIDERA QUE UN SERVICIO POLICIAL ES EFICAZ SI...		
El número de asuntos tratados es elevado		1
El número de asuntos tratados está disminuyendo		2

34. PARA HACER FRENTE A LA PEQUEÑA DELINCUENCIA RESULTA DESEABLE, SOBRE TODO...		
La organización de grupos de trabajo entre los diferentes servicios implicados		1
La organización de grupos de trabajo con los representantes de los ciudadanos		2
La concertación no contribuirá a la disminución de la pequeña delincuencia		3

35. PARA GARANTIZAR UNA MEJORA DE LA SEGURIDAD, LA POLICÍA DEBERÍA DISPONER...		
De más efectivos		1
De los mismos efectivos, pero mejor distribuidos		2
De los mismos efectivos, pero mejor formados		3
De menos efectivos, pero mejor utilizados		4

36. USTED CONSIDERA QUE LAS FUNCIONES POLICIALES QUE LLEVAN A CABO LAS POLICÍAS MUNICIPALES DEBERÍAN SER...		
Mantenidas		1
Suprimidas		2

37. USTED OPINA QUE EN EL CASO DEL CONTROL DE IDENTIDAD...		
Es normal que los ciudadanos sean informados de los motivos del control		1
Es normal que la policía mantenga en secreto los motivos del control		2

38. ¿CONSIDERA USTED QUE A LO LARGO DE LOS ÚLTIMOS AÑOS LAS RELACIONES ENTRE LA POLICÍA Y LA POBLACIÓN HAN MEJORADO?		
Gracias a la mejora del reclutamiento y la formación policial		1
Gracias a la evolución general de las mentalidades		2
Las relaciones entre la policía y la población no han cambiado		3
Las relaciones se han deteriorado		4

39. ¿SI EN UNA CONVERSACIÓN LE PREGUNTAN DE QUÉ TRABAJA, QUÉ RESPONDE?		
Funcionario		1
Funcionario de policía		2
Doy mi categoría y función con exactitud		3
Evito dar detalles		4

46

40. SI USTED ESTÁ DIRIGIENDO UN SERVICIO O EJERCIENDO FUNCIONES DE MANDO, ¿CONSIDERA QUE FUE DEBIDAMENTE PREPARADO/A PARA LAS TAREAS DE GESTIÓN CORRESPONDIENTES?	
A través de una formación anterior al ingreso en la policía	1
A través de la formación inicial	2
A través de la formación permanente	3
Desearía estar mejor preparado/a	4
No ejerzo funciones de mando	5

41. ¿CREE USTED QUE EL POLICÍA DE UNIFORME HA DE LLEVAR ARMA?	
Sí, de forma visible	1
Sí, de forma no visible	2
No tiene que llevar arma	3

42. EN SUS INTERVENCIONES, ¿SE SIENTE MÁS SEGURO/A QUE ANTES?	
Sí, gracias a una mejor formación	1
Sí, gracias a un mejor material técnico	2
Sí, gracias a un mejor armamento	3
No, no lo creo	4

43. ¿SE SIENTE USTED MEJOR PREPARADO/A EN EL ÁMBITO DE LA PREVENCIÓN?	
Sí	1
No	2

44. CONSIDERA QUE EN SU SERVICIO LA PREVENCIÓN...	
Ocupa un lugar más importante que antes	1
Ocupa el mismo lugar que antes	2
Ocupa un lugar menos importante que antes	3

45. USTED CONSIDERA QUE EL PATRULLAJE...	
Puede ser percibido por los ciudadanos como una forma de vigilancia demasiado intensa	1
Es un buen medio de prevención y de acercamiento a la población	2
Requiere muchos recursos y da pocos resultados	3

46. ¿CREE USTED QUE LOS POLICÍAS DEBERÍAN REALIZAR, DE VEZ EN CUANDO, PRÁCTICAS FORMATIVAS EN OTROS ÁMBITOS PROFESIONALES?	
Sí, en el ámbito social y hospitalario	1
Sí, en la industria y el comercio	2
Sí, en otros servicios policiales	3
Sí, en otros ámbitos	4
No, no es necesario realizar prácticas formativas en otros campos	5

47

47. ¿QUÉ DIRÍA USTED SOBRE LA FORMACIÓN CONTINUADA?	
Me permite conocer a compañeros de otros servicios de policía	1
Me ha abierto perspectivas de colaboración con otros servicios de policía	2
No me ha aportado nada en lo que respecta al conocimiento de otros servicios	3
No he participado en actividades de formación continuada	4

48. CREE USTED QUE EN ESTOS ÚLTIMOS AÑOS LA CALIDAD DEL RECLUTAMIENTO POLICIAL...	
Ha mejorado	1
Se ha mantenido al mismo nivel	2
Más bien se ha deteriorado	3

¿CREE USTED QUE LOS SIGUIENTES HECHOS HAN CONTRIBUIDO A MEJORAR EL RECLUTAMIENTO POLICIAL?	
49. La incorporación de mujeres a la policía	
Sí	1
No	2
50. El reclutamiento desde los diecisiete años de edad	
Sí	1
No	2
51. El aumento del nivel académico	
Sí	1
No	2
52. La introducción del servicio militar en la policía	
Sí	1
No	2

53. ¿CREE USTED QUE HA RESULTADO BENEFICIOSO QUE LOS SOLDADOS DE REEMPLAZO PUEDAN SERVIR EN LA POLICÍA?	
Sí, porque esto resuelve la falta de efectivos	1
Sí, porque acerca los jóvenes a la policía	2
No, porque se trata de una profesión con responsabilidades que requiere una formación previa	3
No, porque desorganiza el servicio	4

54. ¿HAY SOLDADOS DE REEMPLAZO EN SU SERVICIO?	
Sí	1
No	2

55. ¿LE PARECERÍA DESEABLE QUE TODOS LOS POLICÍAS INICIASEN SU CARRERA PROFESIONAL A TRAVÉS DEL CUERPO DE LOS GUARDIANES DE LA PAZ?	
Sí	1
No	2

56. ¿CREE USTED QUE LA POLICÍA DEBERÍA RECLUTAR A MÁS MUJERES?		
Sí, para llevar a cabo las mismas tareas que los hombres	1	
Sí, para llevar a cabo tareas más adaptadas a las mujeres	2	
No, no hacen falta más mujeres en la policía	3	

57. SEGÚN SU OPINIÓN...		
Es conveniente reclutar a los jóvenes muy pronto para prepararlos correctamente	1	
Es deseable que se cuente con una experiencia vital antes de entrar en la policía	2	

58. EN SU OPINIÓN, LA FORMACIÓN CONTINUADA PUEDE FAVORECER, EN PRIMER LUGAR:		
Un cambio de destino deseado	1	
El propio desarrollo personal	2	
La promoción profesional	3	

59. CONSIDERA USTED QUE LA FORMACIÓN CONTINUADA PERMITE, SOBRE TODO...		
Adaptarse mejor a la profesión	1	
Incrementar la eficacia de los servicios	2	
Es inútil, porque posteriormente no se utilizan los nuevos conocimientos	3	
Es inútil, porque no está adaptada a las necesidades de los servicios	4	

60. ¿QUÉ ES LO QUE USTED ESPERA DE LA FORMACIÓN CONTINUADA?		
Adquirir más competencia técnica	1	
Sentirme más tranquilo en relación al exterior	2	
Realizar prácticas profesionales armonizadas con las del resto	3	
Poder compararme con otros compañeros	4	

61. LA INFORMACIÓN SOBRE LOS CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUADA LA RECIBO PRINCIPALMENTE A TRAVÉS DE:		
El programa anual de formación	1	
Las notas del servicio	2	
Los telegramas	3	
Los sindicatos	4	
Los compañeros	5	
La convocatoria	6	
No recibo ninguna información al respecto	7	

62. ¿QUÉ OPINA USTED SOBRE EL PROGRAMA ANUAL DE FORMACIÓN?		
Lo consulto fácilmente	1	
Sé que existe, pero es de difícil acceso	2	
No sé qué es	3	

63. ¿SABE A QUIÉN DIRIGIRSE CUANDO TIENE UN «PROBLEMA DE FORMACIÓN»?		
Sí	1	
No	2	

64. EN MI SERVICIO, AL MARGEN DE LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN, LA ASISTENCIA A LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS DEPENDE, SOBRE TODO...		
De las preferencias individuales	1	
De las necesidades del servicio	2	
De una designación de oficio	3	

65. LA RAZÓN PRINCIPAL POR LA QUE NO HE ASISTIDO A NINGÚN CURSO DE FORMACIÓN CONTINUADA ES QUE...		
Comporta demasiados problemas prácticos (coste, desplazamientos, condiciones familiares)	1	
Estamos mal informados	2	
No me interesan	3	
No aportan nada a mi carrera profesional	4	
No tengo tiempo	5	
No hay cursos adaptados a mis necesidades	6	
Nadie me ha pedido que vaya	7	
Mi responsable jerárquico es contrario	8	
No hay nada que se oponga a mi asistencia a estos cursos	9	

66. SI PUDIESE USTED ESCOGER, ¿CUÁL DE ESTAS MODALIDADES FORMATIVAS PREFERIRÍA?		
Una sesión de medio día, con sus compañeros, dirigida por su responsable jerárquico	1	
Un cursillo de varias jornadas, fuera del lugar de trabajo, con policías de otros servicios	2	
Cualquiera de estas dos modalidades me interesa	3	
Ninguna de estas modalidades me interesa	4	

DESDE 1983, ¿A CUÁNTOS CURSOS DE MÁS DE UNA JORNADA HA ASISTIDO?		
Por cada tipo de formación, indique en el recuadro correspondiente el número de cursos realizados (ninguno: 0; un curso: 1; dos cursos: 2, etc.)		
67. Técnicas policiales (técnicas de intervención, autodefensa, etc.)		
68. Pedagogía, animación		
69. Tiro		
70. Mando y gestión		
71. Nuevas tecnologías		
72. Psicología y sociología (relaciones policía-ciudadanos, fenómenos sociales, etc.)		
73. Promoción		
74. Patrullaje		
75. Otros		

76. ¿CUÁLES HAN SIDO LOS EFECTOS MÁS IMPORTANTES DEL ÚLTIMO CURSO DE FORMACIÓN CONTINUADA EN EL QUE HA PARTICIPADO?		
Me siento más seguro en mi trabajo		1
Mis métodos de trabajo han cambiado		2
Me ha aportado cosas desde un punto de vista personal		3
Me ha facilitado la carrera profesional		4
No ha tenido ningún efecto		5
Todavía no he asistido a ningún curso		6

UNA VEZ REINCORPORADO AL SERVICIO...		
77. He hablado de la formación con mis superiores		
Sí		1
No		2
78. He hablado de la formación con mis compañeros		
Sí		1
No		2
79. He transmitido a compañeros de mi misma graduación o a mis subordinados conocimientos adquiridos durante el curso		
Sí		1
No		2

80. DESDE QUE SE HA DESARROLLADO LA FORMACIÓN CONTINUADA EN LA POLICÍA, USTED OPINA QUE...		
Las cosas más bien han mejorado		1
Las cosas no han cambiado mucho		2
Las cosas más bien han empeorado		3

¿QUÉ OPINA USTED: «En mi profesión, la formación que se ofrece es suficiente en los siguientes campos...»		
81. Conocimiento de la sociedad		
Sí		1
No		2
No me concierne		3
82. Conocimiento de uno mismo y de los demás		
Sí		1
No		2
No me concierne		3
83. Informática		
Sí		1
No		2
No me concierne		3
84. Tiro		
Sí		1
No		2
No me concierne		3

85. Conocimientos administrativos y jurídicos		
Sí		1
No		2
No me concierne		3
86. Técnicas policiales (intervención, atestados, etc.)		
Sí		1
No		2
No me concierne		3
87. Expresión escrita y expresión oral		
Sí		1
No		2
No me concierne		3
88. Idiomas		
Sí		1
No		2
No me concierne		3

89. SEGÚN SU OPINIÓN: «Dudaría en aceptar una promoción principalmente a causa de...»		
Un traslado a un lugar que no me conviene		1
Un incremento retributivo insuficiente		2
Un retorno a la escuela excesivamente largo		3
El incremento de las responsabilidades		4
Un trabajo menos interesante		5
Horarios difíciles		6
Siempre aceptaría una promoción		7

90. ¿ESTÁ USTED DESTINADO A LA REGIÓN EN LA QUE DESEA VIVIR?		
Sí		1
No		2

91. SUS MEJORES AMIGOS SON, SOBRE TODO:		
Compañeros de promoción		1
Compañeros de trabajo		2
Amigos de la infancia		3
Personas que conoció durante el servicio militar		4
Personas que ha conocido en otros lugares		5
No tengo auténticos amigos fuera de mi familia		6

92. ¿LEE USTED LA PRENSA DIARIA?		
Sí, cada día		1
Sí, un vez por semana		2
Sí, ocasionalmente		3
No, nunca		4