

Procedimiento de evaluación en la Escuela de Policía de Cataluña. La importancia de la variable *estado*

JULIANA VILERT BARNET

Jefa de la Sección de Selección y Evaluación

MONTserrat HERNÁNDEZ PADIAL

Técnica

Servicio de Selección, Evaluación y Seguimiento de la Escuela de Policía de Cataluña

109

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 2.1 de la Ley 16/1991, de 10 de julio, de las policías locales establece que éstas son institutos armados de naturaleza civil con estructura y organización jerarquizadas. En la exposición de motivos del Reglamento de armamento de las policías locales 219/1996, de 12 de junio, se dice que en base a la condición de miembros de un instituto armado es necesario que los procesos de selección y la formación de los policías locales garanticen plenamente tanto las aptitudes psicofísicas como la preparación teórico-práctica de sus miembros, *así como el control periódico de estas aptitudes*, cosa que contribuye a su modernización, efectividad y profesionalización. De ahí que en el artículo 23 (capítulo 4, «Control de las condiciones para llevar armas») del mencionado Reglamento se establezca que se tendrán que realizar revisiones psicotécnicas a los miembros de las plantillas de policía local, como mínimo cada dos años, mediante una batería aptitudinal, cuestionarios de personalidad y otras pruebas para detectar disfunciones o anomalías caracteriales. Las revisiones psicotécnicas se tienen que llevar a cabo por cuenta de los ayuntamientos, aun cuando el punto 23.2 del Decreto se prevé que estos puedan solicitar la colaboración del Departamento de Gobernación de la Generalitat de Cataluña.¹

Así pues, a partir de la publicación del Reglamento de armamento de las policías locales, el Servicio de Selección, Evaluación y Seguimiento de la Escuela de Policía de Cataluña (EPC) inició las evaluaciones sistemáticas a diversas plantillas de policía local.

1. Ahora Departamento de Interior, desde la nueva distribución de competencias regulada por el Decreto 296/2003, de 20 de diciembre, de creación, denominación y determinación del ámbito de la competencia de los departamentos de la Administración de la Generalitat de Cataluña.

Desde el año 1996 se han realizado centenares de evaluaciones, por lo que la experiencia acumulada es considerable.

Ni qué decir tiene que a medida que se han ido llevando a cabo estas evaluaciones, se han planteado reflexiones sobre las mismas hasta construir un protocolo de evaluación sistematizado, con el que se está trabajando actualmente y que en el año 2003 ha obtenido la certificación ISO 9001/2000. En este proceso de elaboración del procedimiento de evaluación hemos podido contar con la colaboración de muchas personas,² entre las cuales querríamos destacar a los propios policías evaluados y, sobre todo, a los responsables policiales de las plantillas a que pertenecían,³ que, con sus valoraciones, comentarios y aportaciones han contribuido a la redacción definitiva de este protocolo.

110

El objetivo de este trabajo es presentar, en líneas generales, el procedimiento que se sigue en la EPC para evaluar las condiciones psicológicas para el uso de las armas de fuego en policías. Primero se contextualizará la evaluación, haciendo una referencia a aquellos rasgos diferenciadores de la evaluación en policías respecto al ámbito no policial. Después se expondrán los ámbitos que, desde la EPC, se considera que se han de explorar para poder tomar decisiones y se relacionarán los instrumentos que se utilizan para la evaluación de cada uno de ellos. Finalmente, se analizará con más detalle la entrevista psicológica, que es el instrumento que, en nuestro procedimiento, se considera la clave de todo el proceso, fundamentalmente por su valor integrador.

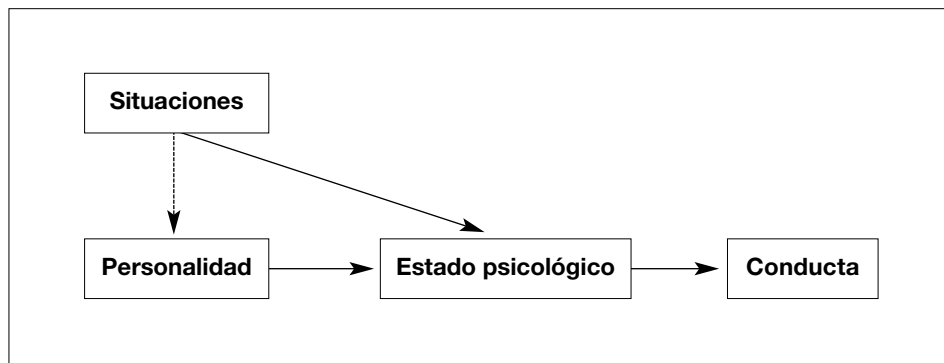
A lo largo de todo el artículo, se destacará la importancia de la variable *estado* en todo el proceso evaluador en este contexto. De todos es conocido que la variabilidad en el comportamiento de las personas tiene dos tipos de causas: primero, las causas que pueden atribuirse a las características estables y propias del individuo, la personalidad, y en segundo lugar las que le son externas, el medio o la situación. Las relaciones entre estas dos fuentes de variabilidad son muy complejas y, además, hay otras causas de variabilidad que las modulan. Entre estas variables moduladoras, destaca el estado psicológico (véase fig. 1). Los estados psicológicos, pues, son fenómenos transitorios, debido al efecto de la situación sobre la personalidad de los sujetos, pero que pueden tener un efecto determinante sobre la conducta del sujeto (pensamos en el miedo, la tristeza, la rabia, el estrés, la ansiedad, etc.). Los estados psicológicos son muy utilizados para explicar los comportamientos anómalos de los individuos o los comportamientos moderadamente alterados (Andrés 1996).

Nuestra experiencia y análisis de los datos, así como el estudio de las causas más frecuentes que nos conducen a recomendar la retirada del arma, nos evidencian la importancia del estado psicológico a la hora de explicar la situación de riesgo en relación con su uso. En este sentido, hay que mencionar que una de las

2. También han sido muy provechosas las aportaciones de las psicólogas de la Dirección General de Seguridad Ciudadana dedicadas a la evaluación de policías locales, lideradas por el subdirector general de Coordinación de Policías Locales, señor Carles Sánchez Ruiz.

3. En especial a Jordi Dalmases, psicólogo e inspector jefe de la Policía Local de Igualada.

Figura 1. Andrés Pueyo, A., 2001, con permiso del autor



conclusiones a las que llega el estudio empírico más exhaustivo llevado a cabo en este contexto⁴ es, precisamente, que la evaluación de las variables situacionales y ambientales referidas a las situaciones conflictivas, estresantes o de tensión, da la información decisiva para hacer la valoración de aptitud o ineptitud, en la medida en que están influyendo en el estado psicológico de la persona evaluada. Por otra parte, las variables psicométricas en las que el propio estudio evidencia diferencias estadísticamente significativas son 8 de las 12 escalas del cuestionario CAQ.⁵ Este cuestionario evalúa rasgos patológicos en población normal; por lo tanto, pese a que combina aspectos de estructura de personalidad, éstos vienen combinados con datos de tipo patológico, en concreto manifestaciones primarias de la depresión y aspectos identificados en el conjunto de elementos del MMPI⁶ (Seidedos Cubero 1987), que pese a ser factores disposicionales están evaluando aspectos de estado psicológico más que de rasgo.⁷⁻⁸

4. Navarro Montes, Jordi. «Estudio de las variables predictivas de la inadecuación psicológica para el uso de armas de fuego en los ámbitos policial, de seguridad privada y civil», 2001. La investigación en la que se basa el estudio se llevó a cabo gracias a la ayuda de la Escuela de Policía de Catalunya para la realización de trabajos de investigación en materia policial y de seguridad ciudadana (Resolución del 22/11/2000, DOGC núm. 3305 del 15/01/2001 y se publicó una síntesis de la misma en el núm. 10, junio de 2002, p. 101-119, de esta misma *Revista Catalana de Seguridad Pública*.

5. Cuestionario de Análisis Clínico (Krug 1980).

6. Inventario Multifásico de Personalidad (Hattaway, McKinley 1940).

7. La prueba más evidente de este hecho es que el propio manual del CAQ habla de la idoneidad del instrumento tanto para el diagnóstico como para el tratamiento, así como para evaluar los cambios ocurridos por esta intervención psicológica. En el apéndice del Manual del CAQ (Tea Ediciones S.A., 1987) se exponen una serie de casos clínicos en los que se puede observar los cambios de perfil CAQ como consecuencia de una intervención psicológica.

8. Por otro lado, recordemos que según dice Antonio Andrés Pueyo «[...] el problema de la diferencia entre rasgo y estado [...] es meramente metodológica y hace referencia a la delimitación temporal de estos conceptos». *Manual de psicología diferencial*. McGraw Gill, Madrid. 1997, p. 76.

2. CONSIDERACIONES PREVIAS

Es indudable que no es lo mismo valorar la adecuación para la tenencia de un arma en población civil que en profesionales de los cuerpos de seguridad. De hecho, para todo lo que se refiere a la adquisición, tenencia y uso de armas, así como a la acreditación de la aptitud psicofísica necesaria para tener y usar armas, a nivel legal hay normas que regulan de forma diferenciada al personal que se encuentre en activo o en la situación que se considere reglamentariamente como tal, de las Fuerzas Armadas y de las fuerzas y cuerpos de seguridad de las personas que no pertenezcan a estos cuerpos.⁹

Estos disparos específicos y diferenciadores, sin embargo, afectan tanto a la población en el que la misma se lleva a término (profesional *versus* no profesional) como a la propia variable objeto de estudio, es decir, la conducta de «mal uso del arma».

Con respecto a la población de evaluación, hay que tener en cuenta las siguientes características:

1. En primer lugar, hay que tener presente que los evaluados *son policías* y, por lo tanto, no se puede confundir el objetivo de las revisiones de las condiciones para llevar arma de fuego con una evaluación sobre la aptitud o adecuación al perfil policial.¹⁰ En estas valoraciones se está llevando a cabo un control sobre aquellas variables psicológicas directamente relacionadas con el uso de una arma de fuego, sobreentendiendo que la persona evaluada tiene las características de personalidad, las capacidades y recursos personales para llevar a cabo las funciones asociadas a su cargo.
2. En segundo lugar, debemos tener en cuenta que, en este caso, el arma es una *herramienta de trabajo*¹¹ y, por lo tanto, sus portadores están sometidos a mecanismos de control formal¹² e informal del propio entorno laboral. Como mecanismos de control informal, está la propia red de relaciones

9. Reglamento de armas aprobado por Real decreto 137/1993, de 29 de enero. Capítulo preliminar, sección 1ª, artículo 1, y Real decreto 2487/1998, de 20 de noviembre, por el que se regula la acreditación de la aptitud psicofísica necesaria para tener y usar armas y para prestar servicios de seguridad privada.

10. Recordemos que el Reglamento de armamento de las policías locales establece que, dado el carácter armado de los cuerpos de policía local, en sus procesos de selección y formación se tienen que garantizar las aptitudes psicofísicas para portar armas de fuego. El artículo 22 refiere las pruebas de selección y dice que éstas han de incluir pruebas psicotécnicas y pruebas médicas que garanticen la adecuación para poder portar armas de fuego. Por otro lado, y desde la publicación de la Ley 16/91 de las policías locales, es requisito indispensable superar en la oposición un curso selectivo en la Escuela de Policía de Cataluña (art. 29.3). Durante el curso de formación básica se lleva a cabo un proceso de seguimiento y evaluación que permitirá valorar si la personalidad, conducta, actitud y habilidades de los alumnos son congruentes con la ejecución de la labor policial, poniendo especial énfasis en el hecho de que tendrán que ser portadores de armas de fuego.

11. «Los policías locales, como integrantes de un instituto armado, usarán el armamento reglamentario que se les asigne [...]». Ley de policías locales 16/91, artículo 8.

«Todos los miembros de los cuerpos de policía de los municipios de Cataluña tendrán que estar dotados de una arma reglamentaria de fuego corta para el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con lo que prevé este decreto. Reglamento de armamento 219/96, artículo 2.1.

12. En primer lugar, el hecho de pertenecer a un contexto laboral con una estructura y organización

laborales y personales que se establecen entre los miembros de una plantilla, que «regulan» los comportamientos inadecuados que en algún momento se pueden dar y que no exigen la puesta en marcha de mecanismos disciplinarios o regulados reglamentariamente. De ahí la importancia capital de la concienciación de los miembros de las policías locales sobre la vulnerabilidad de las personas a padecer cambios en su equilibrio psicológico que pueden poner en riesgo un adecuado ejercicio de las tareas encomendadas o el buen uso de las herramientas de trabajo asociadas a sus funciones.

3. Finalmente, también hay que recordar que las características del propio trabajo son generadoras de estrés, a menudo con efecto acumulativo. Uno de los pioneros en la investigación sobre el estrés (Selye 1978) describió la tarea policial como «una de las más arriesgadas, incluso excediendo el alto nivel de estrés y tensión del control aéreo». Como principales elementos estresantes de la tarea se han descrito tanto las condiciones laborales de turnicidad, como el verse involucrado en procedimientos sancionadores o administrativos de otro tipo o las frecuentes relaciones con los tribunales de justicia (Kroes, Margolis y Hurrell 1974), así como el mismo contenido de la tarea que los expone a menudo a situaciones de riesgo, amenazadoras y el manejo de situaciones de conflicto (Lawrence 1984).

Por otro lado, hay que tener en cuenta que *la conducta sobre la cual tenemos el objetivo de la predicción* —uso inadecuado del arma de fuego—, presenta una serie de características que dificultan la tarea de la predicción (Solé, Vilert, Garcia 1999).

1. Es una conducta de muy baja frecuencia y, por lo tanto, el estudio de las variables que se combinan en su aparición resulta difícil, lo que dificulta la identificación de variables críticas que facilitan que ocurra. De todos son conocidas las limitaciones en la predicción en general y de la conducta humana en particular, sobre todo cuando los acontecimientos a predecir son poco frecuentes, como el caso que nos ocupa u otros de similares características, como el suicidio (Cohen, Motto, Seiden 1996; Litman, Farberow 1961).
2. La conducta de uso del arma (adecuado/inadecuado) está muy mediatizada por variables situacionales —pensemos en la peligrosidad real de la propia situación, el riesgo real para la vida propia o la de terceros, el nivel de crimi-

jerarquizada y altamente normativizada. Por un lado, lo que establece la Ley de policías locales 16/91 sobre el armamento, y el régimen disciplinario en el que se contemplan, como faltas de diferente gravedad, diversos supuestos relacionados con el uso del arma de fuego. Y, por otro lado, todo lo que está desarrollado el Reglamento de armamento 219/96 sobre la dotación del arma y su guía, la responsabilidad, las medidas cautelares y las de seguridad, en especial su artículo 11, en el que se establece que «[...] los ayuntamientos abrirán a cada uno de los miembros de la policía local un expediente en el que constarán todos los datos referentes a la conservación, la tenencia y el uso de las armas y de las municiones de las que esté dotado, y de cualquier otro dato de interés relacionado con la tenencia y el uso del arma de fuego. También se incluirán las revisiones periódicas, las prácticas o los cursos de formación realizados».

nalidad del contexto en que el sujeto lleve a cabo su tarea, la alarma social que se haya podido generar en relación a hechos recientes,¹³ etc. Recordemos que la ocurrencia de la conducta es consecuencia de la acción tanto de factores externos al individuo —fenómenos ambientales: estímulos o situaciones— como de factores propios al sujeto —disposiciones de personalidad— (Andrés 1997). Pese a que no debemos olvidar que para cada fenómeno conductual podremos encontrar explicaciones causales, tanto proximales como distales, en la conducta del uso del arma el impacto de las causas más proximales a su ocurrencia —es decir, las circunstancias espacio-temporales que rodean la acción— son fundamentales.

3. Finalmente la dificultad de la definición de la conducta de «mal uso del arma de fuego». Como en todo proceso de evaluación psicológica, lo primero que necesitamos es definir claramente lo que queremos medir (Fernández Ballesteros 1995), en nuestro caso aquello que entendemos por «mal uso del arma de fuego» en policías. A partir de entrevistas a profesionales de la seguridad y de diferentes cuerpos policiales, así como psicólogos vinculados a la evaluación psicológica en el ámbito policial, obtuvimos una primera aproximación a la variable. Esta primera definición se basaba en términos de autoagresión, es decir, en el riesgo de suicidio, o de heteroagresión, es decir, lesión a los demás. En una segunda fase, conducida por Navarro Montes, se llegó a una definición que consideramos más objetiva y concreta y que incluye aspectos diferenciadores cuando el portador del arma es policía. Se llegó a operacionalizar la variable a partir de analizar en profundidad la legislación que establece las conductas relacionadas con la tenencia y el uso de armas de fuego tanto civil como en cuerpos y fuerzas de seguridad, por un lado, como de la entrevista y revisión de *checklists* a profesionales especializados en la formación y la instrucción de tiro,¹⁴ a mandos policiales y a psicólogos vinculados a la evaluación psicológica de recursos humanos policiales. Finalmente, pues, la definición quedó como se expone en la figura 2.

13. Sirva como ejemplo el clima generado en Barcelona por el asesinato de un agente de la Guardia Urbana de Barcelona, que, probablemente, fue una de las causas por las que al cabo de unos días, y ante un coche sospechoso, otro agente se acercara al mismo con el arma en las manos y consiguiera la detención de a dos etarras. Sólo en los días transcurridos entre el asesinato y la detención aparecieron treinta y seis artículos sobre el tema en la edición barcelonesa de *El País*.

Edición impresa & *El País* & España - 21-12-2000. La ofensiva terrorista —*ETA mata a un policía municipal en Barcelona. El agente fue tiroteado por dos etarras que empujaban un coche averiado y cargado de dinamita*. Pere Ríos / Ariadna Trillas

Edición impresa & *El País* & España - 12-01-2001

Una pareja de policías urbanos detiene en Barcelona a dos etarras que llevaban 15 kilos de explosivos. Los terroristas no ofrecieron resistencia ante la rápida actuación de los agentes municipales (el agente se acercó a un coche sospechoso apuntando con el arma reglamentaria). Pere Ríos / Blanca Cía

Edición impresa & *El País* & España - 12-01-2001

«A mí no me vas a matar como a mi compañero». El agente tiene un hermano guardia civil que le aconsejó: 'Si te encuentras a un etarra, apúntale tú primero' B. C/P. R

14. Queremos agradecer la colaboración de los policías - *mossos d'esquadra* asignados a la Unidad de Técnicas Policiales de la Escuela de Policía de Cataluña por sus aportaciones.

Figura 2. Cuadro de definición de la variable «mal uso del arma de fuego»

Los usos inadecuados comunes a las armas de fuego para civiles (caza y deporte) y para profesionales (policías y vigilantes de seguridad privada) serían:

- los que atenten contra su propia persona (intentos de suicidio);
- los que atenten contra las otras personas (intimidaciones, amenazas, coacciones, lesiones, intentos de homicidio);
- los que hagan ostentación del arma en público o la manipulen en público;
- los que usen el poder intimidatorio del arma de fuego para obtener beneficios materiales (robos) o de personas (acoso);
- los que hagan uso o manipulen el arma de fuego ante personas no adecuadas, como menores de edad, personas con trastornos o personas sin licencia para la tenencia de armas (incluye el no guardar el arma en un lugar protegido y seguro, no guardarla descargada ni desmontada);
- los que hagan un uso del arma de fuego diferente a aquél para el que el arma ha sido fabricada, usos que pueden dar lugar a accidentes;
- los que enseñen cómo se usa una arma de fuego a personas inadecuadas, como menores de edad, deficientes o personas con trastornos psicológicos, y, en general, a cualquier persona sin permiso para usar armas de fuego.

A los usos inadecuados específicos para los profesionales de la vigilancia de seguridad privada y miembros de la policía se añadirían:

- usar el arma de fuego en situaciones de baja o nula intensidad o tensión, donde no es necesario ni conveniente;
- usar el arma de fuego de manera ostentosa, intimidadora, sin que la situación lo requiera;
- usar el arma de fuego sin tomar las medidas de protección convenientes, medidas de autoprotección y de protección de las otras personas;
- manipular de manera incorrecta e insegura el arma, tanto en privado como durante el cumplimiento de sus tareas profesionales;
- usar el arma de fuego en público poniendo en peligro a más personas de las que tiene que proteger con su conducta profesional;
- no guardar el arma de fuego en el lugar reglamentario una vez fuera de servicio;
- no cuidar de su mantenimiento, de la revisión o el estado del arma de fuego;
- no informar de alteraciones o manipulaciones del arma de fuego.

(Navarro Montes, J., 2001)

3. ÁMBITOS DE EVALUACIÓN Y PROCEDIMIENTO EN LA ESCUELA DE POLICÍA DE CATALUÑA

3.1 Ámbitos de evaluación

Entendiendo la evaluación psicológica como un proceso (Bernstein, Nietzel 1982; Roig, Forns 2001) y una vez superada la primera fase que se refiere a operacionalizar la variable dependiente, hay que responder a las preguntas siguientes: *¿Qué queremos conocer? ¿Cómo se puede evaluar lo que queremos conocer?, ¿Cuánta información sobre una persona consideramos «suficiente»? ¿Qué datos son más «valiosos» que otros?*, etc. (Bernstein, Nietzel 1982). Esta fase se correspondería con las fases de formulación de hipótesis sobre la naturaleza de la variable a predecir y cómo se organizan las variables intervinientes; y con la fase de planificación de la evaluación, que incluirá la selección de las técnicas y las pruebas más adecuadas para cada ámbito, la planificación del orden en la administración de las pruebas y su temporalización (Roig, Forns 2001).

De acuerdo con las consideraciones del capítulo anterior y con el objetivo de la evaluación en el procedimiento que empleamos, se han establecido como ámbitos de evaluación los siguientes:

3.1.1 Perfil de personalidad

El modelo teórico en el que nos situamos es el de la psicología diferencial y, en concreto, en los modelos lexicofactoriales de la personalidad. Entendemos pues, por personalidad, el conjunto de características psicológicas estables y consistentes que predisponen a un sujeto a actuar de una manera determinada.

En el contexto de evaluación de las condiciones psicológicas para el uso del arma de fuego en policías, ya hemos comentado en el primer capítulo que se parte del supuesto de que las personas que evaluamos cumplen unos criterios de adecuación al perfil de personalidad exigido para un policía, ya que previamente al acceso a esta condición han sido evaluados en este sentido. A pesar de todo, hace falta valorar la personalidad del policía sujeto de la evaluación, puesto que conocer sus rasgos disposicionales¹⁵ nos ayudará a entender y contextualizar todo lo que nos relate el sujeto en la entrevista, así como los resultados de otras pruebas. Por otro lado, y situándonos en el modelo biopsicosocial de Th. Millon (1969, 1974, 1990), y entendiendo que hay continuidad entre la conducta normal y la anormal, es evidente que poder describir la personalidad nos ayudará a predecir cómo se comportará una persona bajo los efectos de un determinado estado psicológico o en situaciones de estrés moderado o grave. Así, por ejemplo, una personalidad fuerte que en su conducta normal se manifieste dura, asertiva y enérgica, ante una situación de alteración emocional puede mostrarse agre-

15. Sobre todo de aquellos rasgos más directamente relacionados con la conducta del uso del arma: el autocontrol, la ansiedad, la agresividad, la estabilidad, la impulsividad, etc.).

siva o beligerante. Del mismo modo, una persona apacible y muy sensible ante cambios emocionales, puede mostrarse agitada, irritable y desorientada. O, por poner otro ejemplo, no tendrá la misma significación una elevada presión ambiental, de conflicto laboral o un importante disgusto reciente en un tipo de personalidad que en otra.

En el ámbito de la personalidad también evaluaremos todo lo que se refiere a los estilos de procesamiento de la información y a las estrategias de enfrentamiento del estrés.

3.1.2 Estado psicológico

La idea que subyace a la necesidad de hacer revisiones preventivas cada dos años es la evidencia de que las personas —sobre todo las que pertenecen a determinados colectivos laborales— pueden padecer cambios transitorios o permanentes en su equilibrio psicológico, fruto de niveles disfuncionales de estrés, consecuencia de trastornos psicológicos sobrevenidos, ciertas situaciones personales, etc. Por lo tanto, en el procedimiento de evaluación de las condiciones para llevar arma de fuego es fundamental poner énfasis en la valoración del estado psicológico, el estado de ánimo y aquellas posibles alteraciones psicopatológicas relacionadas con la adaptación personal y social. En el primer capítulo ya se ha expuesto la importancia del estado psicológico a la hora de determinar comportamientos anómalos o moderadamente anormales.

En el marco de la exploración del estado psicológico también se situaría la exploración de aspectos clínicos o, en concreto, de la presencia de psicopatología. En el manual de referencia de clasificación de las enfermedades mentales (DSM-IV), así como en la literatura especializada, hay numerosas alteraciones psicopatológicas transitorias, vinculadas a circunstancias concretas o reactivas a determinadas situaciones, que habría que explorar. En concreto, aquellos trastornos del eje I del DSM-IV, prestando especial atención a los trastornos de ansiedad, trastornos relacionados con el uso y el abuso de sustancias, trastornos del estado de ánimo, trastornos del sueño y trastornos adaptativos.

Por su especificidad en la evaluación psicológica en un entorno laboral, y en particular en un cuerpo de seguridad y de servicio público, tenemos que recordar que también es importante reconocer aquellos indicadores psicológicos relacionados con el síndrome de *Burn-Out* que puede resultar de un estado de estrés laboral crónico. Su expresión distintiva es que afecta a todos los ámbitos de la vida y no sólo al aspecto profesional. Básicamente se caracteriza por una tríada: agotamiento emocional, despersonalización y carencia de realización personal y laboral (Sala 2003).

3.1.3 Contexto personal, social y laboral

Como consecuencia de lo dicho anteriormente, tenemos que prestar una atención especial a las variables de contexto personal, social y laboral del evaluado, a fin de valorar la existencia de problemas psicosociales y/o ambientales generado-

res de estrés o de alteración del estado psicológico. Nos referimos tanto a la presencia de acontecimientos vitales negativos u otros problemas ambientales —problemas familiares, relativos al ambiente social, laborales, económicos, relaciones con la justicia, etc.—, como estresantes positivos, por ejemplo una promoción laboral, sólo cuando estos constituyen un problema en el sentido de que la persona tenga dificultades para adaptarse a la nueva situación. En este apartado también contemplaremos todas aquellas variables del entorno en que se desarrolla la tarea, tanto del municipio como de las propias características de la organización. Muchos estudios identifican como variables que influyen de manera muy importante en la conducta del uso de la fuerza en policías, las características ambientales, organizacionales y situacionales (White 2001, Fyfe 1998).

3.1.4 Variables psicofísicas o de rendimiento

La definición de la variable que hemos propuesto nos obliga a incluir en la evaluación aspectos que van más allá de la personalidad y el estado psicológico, y a valorar procesos cognitivos y variables psicomotrices (tiempos de reacción, precisión perceptiva, etc.). Hay que tener en cuenta que cuando evaluamos a profesionales de la seguridad tenemos que poder garantizar no sólo que se encuentran en condiciones psicológicas para poder decidir cuándo conviene utilizar el arma o no, sino también garantizar que cuando se vea obligado a utilizar el arma de fuego lo pueda hacer adecuadamente. Este último punto se relaciona —al margen de aspectos obvios, cómo son la formación y el entrenamiento— con una serie de variables cognitivas y de rendimiento psicomotriz.¹⁶

3.2 Procedimiento de evaluación

Para evaluar los ámbitos mencionados, siempre se sigue el mismo procedimiento, del que la exploración psicológica es la parte fundamental. Otros aspectos del mismo se refieren al establecimiento de la relación con las personas que se tienen que evaluar y con quien solicita la evaluación. Recordemos que estos tipos de evaluaciones se hacen por un requerimiento legal. Por lo tanto, quien solicita la evaluación es el máximo responsable de los efectivos policiales que se evalúan. Es decir, el alcalde del municipio en cuestión, lo que nos sitúa en un clima de evaluación muy concreto y que, para empezar, no se caracteriza precisamente por la voluntariedad y el interés particular en la misma, sino, en muchas ocasiones, por resistencias y actitudes defensivas.

16. De hecho, el Real decreto 2487/1998, que regula la acreditación de la aptitud psicofísica necesaria para la tenencia y uso de armas y para prestar servicios de seguridad privada, establece en el artículo 3 que las pruebas de aptitud tendrán que comprobar que no hay deficiencias en unos ámbitos concretos, algunos de los cuales se citan en la apartado n): «dificultades perceptivo-motoras y de toma de decisiones». En el anexo del mismo Decreto, donde se concretan los aspectos a evaluar en el apartado XIV, se establecen los siguientes: atención dicriminativa; resistencia a la fatiga; impulsividad y tendencia a la transgresión de normas.

Nuestra experiencia nos ha llevado a dedicar una atención especial a una fase previa de la evaluación propiamente dicha, que incluimos como una parte imprescindible del procedimiento y cuyo objetivo es crear un clima propicio a la evaluación que sensibilice a los policías de la importancia y la necesidad de llevar a cabo estas revisiones y que los predispone a colaborar y a manifestarse de forma espontánea y que evite generar conflictos o dificultades añadidas a la propia situación. Como comentan muchos autores, la validez de una exploración psicológica está muy relacionada con la aceptación de la misma.

Por esta razón, se diseñó un tríptico informativo¹⁷ que se distribuye antes de iniciar las sesiones de evaluación y una parte de la primera sesión se dedica a resolver todas aquellas dudas o inquietudes que se generen al respecto.

La exploración psicológica propiamente dicha, que se lleva a término desde el Servicio de Selección, Evaluación y Seguimiento de la Escuela de Policía de Cataluña, y de acuerdo con todos los planteamientos anteriores, combina las pruebas psicométricas, las pruebas de rendimiento y la entrevista. La relación entre las pruebas y los ámbitos de evaluación es la que se observa en la figura 3.

Figura 3. Cuadro esquemático de ámbitos e instrumentos de evaluación.

Ámbito de evaluación	Instrumento						
	Prueba de personalidad	Prueba clínica	Pruebas de rendimiento	Inventario de estrés	Escala de clima laboral	Entrevista personal	Entrevista con el jefe de la policía
Personalidad	●	●	●			●	
Estado psicológico			●			●	
Var. contexto personal y social				●		●	
Variabes psicomotrices			●				
Variabes de contexto laboral					●	●	●

17. El tríptico *Qué hay que saber sobre las condiciones para el uso de las armas de fuego?* informa sobre cuáles son las condiciones psicológicas que se tienen que reunir para portar un arma de fuego; cómo se evalúan, por qué hay que hacer estas revisiones; cómo se dan los resultados y, también, qué pasa si a alguien se le recomienda la retirada de arma.

El orden en la aplicación de las pruebas es, también, siempre el mismo: se empieza por las psicométricas, se sigue por las pruebas de rendimiento y se finaliza con la entrevista personal.

3.2.1 Pruebas psicométricas

De todos son conocidas las limitaciones de la psicometría en la predicción de la conducta, y ya en otras ocasiones hemos podido exponerlas con más detalle (Solé, Vilert, García 1999; Mirrlees-Black 1992). En cualquier caso, podemos destacar como las más relevantes en nuestro contexto: la carencia de baremos en poblaciones similares a las evaluadas, la elevada posibilidad de manipulación y falseamiento de los datos cuando el sujeto sabe que está en una situación de evaluación que puede tener consecuencias no deseadas para él. Los problemas éticos ampliamente tratados también ponen límites al uso de estas técnicas en procesos de control de una población laboral, etc. A pesar de todo, la psicometría tiene importantes ventajas: de ella se puede obtener información que en ningún caso se obtendría a través de la observación o en entrevista, identifica atributos individuales particularmente apropiados o inapropiados para la tarea (policía armado), explica una parte de la variación del comportamiento y, finalmente, los tests pueden ser herramientas diagnósticas para detectar trastornos mentales.

La función de los tests psicométricos que se aplican al ámbito de personalidad y del estado psicológico es medir los rasgos más significativos de los sujetos examinados relevantes para el uso de las armas de fuego con el objetivo de describir el perfil psicológico individual y la detección de posibles alteraciones conductuales y psicopatológicas, relacionadas con la adaptación personal y social. En la categoría de pruebas psicométricas, incluimos en nuestro procedimiento una prueba de personalidad y una prueba clínica.

Las variables que, por nuestra experiencia, se han revelado como más significativas y que, por lo tanto, constituirían una señal de alerta y de necesidad de explorar con mayor profundidad, serían las que conforman perfiles de personalidad caracterizados por:

- a) alta inestabilidad emocional / ansiedad / falta de control emocional, por un lado e
- b) impulsividad / agresividad / temeridad, por el otro.¹⁸

Estos perfiles se corresponderían con los de personas con un elevado nivel de neuroticismo, por un lado, en las que observaríamos manifestaciones conductuales diferentes en función de su grado de extraversión. Serían señales de alerta aquellos perfiles de personas extrovertidas inestables (intranquilas, excitables,

18. En el estudio antes mencionado de Navarro Montes se apreciaron diferencias estadísticamente significativas en escalas de diferentes instrumentos que evaluaban la estabilidad emocional, la sociabilidad y la dependencia.

impulsivas, activas, agresivas, etc.) y las personas introvertidas inestables (malhumoradas, ansiosas, rígidas, serias, pesimistas, reservadas, poco sociables, etc.). Por otro lado, estarían los perfiles de personalidad caracterizados por un alto nivel de psicoticismo y que se manifestarían como personas impulsivas, agresivas, poco sociables, egocéntricas, frías y de gran dureza (Eysenck 1976, 1981).

Por otro lado, por lo que se refiere a los aspectos clínicos los indicadores más significativos serían:

- el amplio espectro de la sintomatología depresiva —escalas de paranoia (susplicacia y desconfianza)
- sintomatología obsesiva¹⁹

En cuanto a las pruebas psicométricas, y dado que las escalas significativas se miden en la mayoría de cuestionarios de personalidad, pensamos que cada profesional puede utilizar el instrumento que mejor conozca. Algunas de las pruebas más útiles son:

- el 16-PF5, de Cattell;
- el Big-Five de Caprara, Barbaranelli y Borgogni;
- el CAQ, de Krug;
- el MMPI, de Hattaway;
- el MCMI, de Millon;
- el PAI, el NEO-PI-R, de Costa y McRae, etc.

Pese a que no son propiamente instrumentos psicométricos, en este apartado incluiremos dos pruebas de papel y lápiz que se administran antes de la entrevista. Una de las pruebas tiene como objetivo medir el número de incidentes vitales relevantes susceptibles de generar estrés en los sujetos que los experimentan. En este caso, el sujeto examinado ha de indicar los acontecimientos a los que se ha visto estado sometido en los dos años inmediatamente anteriores a los días de la exploración. La otra prueba es una escala de clima laboral, elaborada por nosotros, y que valora el grado de satisfacción del sujeto evaluado en el ámbito laboral (clima laboral, relaciones interpersonales con los otros miembros de la plantilla y con los mandos y responsables políticos).

3.2.2 Pruebas cronométricas o de rendimiento

Las variables cognitivas y de rendimiento psicomotriz, relacionadas con el uso del arma en concreto (atención discriminativa, resistencia a la fatiga, tiempo crítico de inhibición, etc.), no son evaluables mediante procedimientos convencionales y se tienen que usar procedimientos computerizados. En nuestro procedimiento de

19. De nuevo en el mismo estudio se evidencian como significativas estadísticamente las escalas relacionadas con la hipocondría, la depresión, la paranoia, la esquizofrenia y la psicastenia.

evaluación, seguimos la línea definida en el Real decreto 2487/1998 y, por lo tanto, en este apartado evaluamos las variables de atención dicriminativa; resistencia a la fatiga; impulsividad y tendencia a transgredir normas.

Estas evaluaciones se llevan a cabo con la batería TDA-01²⁰⁻²¹ por un lado y, por el otro, con una batería de pruebas confeccionada por el laboratorio clínico-experimental de la Universidad de Barcelona, que evalúa los mismos ámbitos.

Los datos más significativas serían aquellos patrones de respuesta caracterizados por:

- a) lentitud / inseguridad, que se evidenciaría con tiempos de reacción muy altos y muchas omisiones de respuesta;
- b) impulsividad, que vendría indicada por un alto porcentaje de errores por falta de control inhibitorio de respuestas y tiempos de reacción muy bajos.²²

Un aspecto que hay que tener en cuenta en este tipo de medidas es que los resultados pueden estar condicionados por el contexto de exploración, la motivación y el compromiso personal con la tarea solicitada (Forns 2001).

3.2.3 Entrevista con el jefe de la policía

En la entrevista con el jefe de la policía se evalúa de nuevo el clima laboral, la estructura organizativa, el estilo de liderazgo, las características del municipio (número de habitantes, ratio policía/habitantes, el nivel de conflictividad, etc.), los antecedentes de la plantilla en el uso del arma de fuego, número de segundas armas y política del ayuntamiento en relación con éstas y todas aquellas cuestiones que se consideren relevantes para el proceso de evaluación que se lleva a cabo.

3.2.4 Entrevista personal

Finalmente, se entrevista al policía evaluado siguiendo el guión de entrevista semiestructurada para el uso del arma de fuego elaborado por el Servicio de Selección del EPC, que el entrevistador ha de adaptar en función de que se trata de una primera revisión o de una revisión de «apto o no apto» anterior.

20. Batería que contiene las pruebas que se exigen en el anexo del Real decreto 2487/1998 de 20 de noviembre en su apartado XIV. En nuestro procedimiento sólo se aplican las cuatro primeras exploraciones, que se desarrollaron.

21. Queríamos comentar que la empresa general ASDE S.A cedió, en septiembre de 2003, un equipo a la Escuela de Policía de Cataluña con finalidad de investigación para obtener y confeccionar baremos específicos para población de policías.

22. En el estudio de Navarro Montes (2001), se detectaba un tercer patrón de respuestas que combinaría estas dos, es decir, tiempos de reacción muy bajos, con errores y omisiones que indicaría imprecisión de las respuestas y que según la opinión del investigador estaría relacionado con el perfil de personalidad de propensión a los accidentes.

4. LA ENTREVISTA

Como se puede comprobar, una gran parte del procedimiento de evaluación se basa, obviamente, en la psicometría y en otras pruebas de autoinforme. No obstante, ya hemos expuesto antes las ventajas y, sobre todo, los inconvenientes de trabajar con población que muestra resistencias a la evaluación; por lo tanto, es absolutamente necesario complementar este tipo de medida con otros. Sabemos que es práctica habitual de muchos centros de reconocimiento, mutuas de trabajo y psicólogos que trabajan desde el ámbito privado utilizar la psicometría como *screening* inicial para detectar perfiles de riesgo. Una vez determinados estos perfiles, se profundiza en la evaluación con otras pruebas o mediante la entrevista individual, mientras que el resto de perfiles se dan como aptos.

La entrevista ha sido, y sigue siendo, una de las técnicas de evaluación psicológica más utilizadas. No es este el momento de hablar de las ventajas e inconvenientes de este instrumento con respecto a su facilidad de aplicación, flexibilidad y poco coste, por un lado, y por los problemas de la calidad de los datos que se obtienen del mismo desde el punto de vista de la fiabilidad y la validez. Pese a ello, en nuestro procedimiento consideramos imprescindible llevar a cabo la entrevista individual a todos los sujetos evaluados, puesto que entendemos que es la forma más adecuada de:

- a) contrastar los resultados de las pruebas psicométricas y de rendimiento;
- b) evaluar aspectos de estado de ánimo y psicológico no detectables a partir de las pruebas de papel y lápiz. En este sentido, hay que decir que con la entrevista se pueden obtener medidas directas del estado de ánimo, puesto que lo que observamos, registrar la conducta, es el efecto del estado psicológico del sujeto (Zuckerman 1991) y también del contenido de las experiencias tal y como son recordadas (Beutlet 1995);
- c) integrar toda la información obtenida del sujeto.²³

El guión de entrevista semiestructurada que hemos confeccionado evalúa los ámbitos que se exponen en el cuadro de la figura 4. En el futuro, es objetivo del Servicio de Selección, Evaluación y Seguimiento publicar el guión de entrevista utilizado con un protocolo para valorarla. Es indiscutible que el entrenamiento de los entrevistadores en el uso del guión y en su valoración aumenta en gran medida la validez y la fiabilidad de los datos obtenidos, puesto que facilita la sistematización de la recogida y el registro de los datos, homogeneiza los criterios de valoración y permite una comparación entre sujetos diferentes y con el mismo sujeto cuando la entrevista tiene lugar en momentos diferentes (revisiones posteriores). Que el entrevistador conozca perfectamente los aspectos de la labor policial, las condiciones laborales y las características del entorno en que desarrolla la tarea,

23. Hay que decir que en el estudio antes citado de Navarro Montes, se presentaron los datos de la entrevista como un buen predictor del posible uso inadecuado del arma.

así como la especificidad y la regulación del uso del arma profesional. Sin embargo, el guión tiene que ser lo suficientemente flexible para obtener y registrar información adicional relevante que pueda aparecer a lo largo de la entrevista.

Figura 4. *Guión de entrevista semiestructurada.*

ÁREA LABORAL																
Valorar el nivel de satisfacción y autorealización en el trabajo, de interés por la labor policial, de aspiraciones profesionales, de estabilidad y de rendimiento laboral.	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td colspan="5" style="text-align: center;"> ----- ----- ----- ----- </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">-</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">+</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	----- ----- ----- -----					-				+
1	2	3	4	5												
----- ----- ----- -----																
-				+												
ÁREA CLIMA LABORAL																
Valorar la percepción del ambiente laboral, las relaciones interpersonales, la cohesión, el apoyo de los mandos y la presión en el trabajo.	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td colspan="5" style="text-align: center;"> ----- ----- ----- ----- </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">-</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">+</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	----- ----- ----- -----					-				+
1	2	3	4	5												
----- ----- ----- -----																
-				+												
ÁREA ARMA																
Valorar el grado de interés en una buena preparación para el uso del arma, nivel de conciencia profesional sobre el arma y el uso de la fuerza.	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td colspan="5" style="text-align: center;"> ----- ----- ----- ----- </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">-</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">+</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	----- ----- ----- -----					-				+
1	2	3	4	5												
----- ----- ----- -----																
-				+												
Valorar el nivel de disfuncionalidad aparente en relación con la tenencia y el uso del arma (usos inapropiados, interés poco adaptativo, incidentes injustificados, etc.).	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td colspan="5" style="text-align: center;"> ----- ----- ----- ----- </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">-</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">+</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	----- ----- ----- -----					-				+
1	2	3	4	5												
----- ----- ----- -----																
-				+												
ÁREA PERSONAL																
<i>Área somática</i>																
Valorar los problemas de salud, de consumo excesivo o de riesgo de alcohol o tóxicos y grado de medicación.	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td colspan="5" style="text-align: center;"> ----- ----- ----- ----- </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">-</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">+</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	----- ----- ----- -----					-				+
1	2	3	4	5												
----- ----- ----- -----																
-				+												
<i>Área afectiva</i>																
Valorar la existencia de niveles disfuncionales de estrés o de trastornos del estado de ánimo.	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td colspan="5" style="text-align: center;"> ----- ----- ----- ----- </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">-</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">+</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	----- ----- ----- -----					-				+
1	2	3	4	5												
----- ----- ----- -----																
-				+												
<i>Área de relaciones</i>																
Valorar la existencia de un entorno familiar y de relaciones saludable y satisfactorio.	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td colspan="5" style="text-align: center;"> ----- ----- ----- ----- </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">-</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">+</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	----- ----- ----- -----					-				+
1	2	3	4	5												
----- ----- ----- -----																
-				+												
PERFIL PSICOLÓGICO																
Valorar la existencia de indicadores de riesgo de padecer trastorno psicológico o de problemas de salud mental.	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td colspan="5" style="text-align: center;"> ----- ----- ----- ----- </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">-</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">+</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	----- ----- ----- -----					-				+
1	2	3	4	5												
----- ----- ----- -----																
-				+												

Internamente, se complementa la información de la entrevista con el resto de las pruebas, y el técnico emite una valoración final siguiendo estos parámetros:

VALORACIÓN FINAL:						
	1	2	3	4	5	
Retirada del arma	----- ----- ----- -----				Tenencia del arma	
<input type="checkbox"/> Apto <input type="checkbox"/> No apto						
RECOMENDACIONES:						

Esta valoración final es la que permitirá incluir aquellos matices en la valoración final que van más allá de la recomendación de aptitud o no, y facilitará las revisiones posteriores.

Al ayuntamiento solicitante de la evaluación únicamente se le presenta un informe en el que se emite el procedimiento genérico utilizado, las pruebas aplicadas y una lista de las personas evaluadas con la recomendación de apto/no apto. Sea como fuere, siempre se mantiene una entrevista de cierre de todo el proceso con el responsable de la plantilla, en la que se hacen recomendaciones, por un lado, acerca de cómo dar los resultados a las personas interesadas, posibles líneas de actuación sobre la actitud ante el hecho y exigencias laborales, y, por otro lado, la sugerencia a todas las personas a las que se haya hecho una recomendación de «no apto» de que soliciten una entrevista personal con el técnico que les ha evaluado.²⁴

La transmisión de la información a la persona interesada forma parte de todo proceso de evaluación psicológica y, por lo tanto, también de este procedimiento. En este caso, la devolución de la información, organizada debidamente y ajustada al interlocutor, permite al sujeto interesado tomar conciencia de su situación y, en la medida que sea posible, de la responsabilidad sobre las posibilidades de cambio con orientaciones concretas sobre posibles líneas de actuación. De hecho, hay autores que consideran que el momento de informar de los resultados a la persona interesada se puede configurar como un tipo de intervención breve (Finn, Tonsager 1997, citado por Abad, Forns 2001).

4. CONCLUSIONES

Finalmente, queremos poner énfasis en algunos de los aspectos tratados. En primer lugar, recordemos que la evaluación psicológica de las condiciones para llevar arma de fuego tiene que ser amplia e integrar diferentes aspectos, prestando

24. El artículo 23.3 del Reglamento de armamento 219/1996 establece que «el interesado tiene derecho a ser informado de los resultados de la revisión con una entrevista con el especialista que le haya evaluado [...]».

una atención especial al *estado psicológico*, puesto que este hecho, precisamente, justificaría uno de los aspectos más controvertidos de la normativa, que es la periodicidad, cada dos años, de las evaluaciones. En segundo lugar, tenemos que tener en cuenta que esta exploración psicológica se ha de ubicar en el marco de una exploración global de los evaluados, puesto que, por ejemplo, las condiciones médicas y el entrenamiento, como factores individuales, también son fundamentales a la hora de pronosticar el buen o mal uso del arma de fuego.

Finalmente, también hay que tener en cuenta que la revisión de las condiciones para llevar arma de fuego en una plantilla policial trasciende el ámbito estrictamente individual, y hay que valorar los resultados de estas evaluaciones individuales en el contexto situacional, es decir, las características del municipio y el clima laboral de la plantilla.

BIBLIOGRAFÍA

- ABAD, J.; FORNS, M. «La integració de dades i l'anàlisi de l'evolució del conflicte». Cap. 6. A: ABAD J.; FORNS, M. *et al. Avaluació psicològica*. Col. «Manuals». Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya, 2001.
- ANDRÉS PUEYO, A. *Manual de psicología diferencial*. Madrid: ed. McGraw Hill, 1997.
- BERNSTEIN, D.A.; Nietzsche, M. *Introducción a la psicología clínica*. Méjico: ed. McGraw Hill, 1982.
- CATTELL, R.B. *16PF, cuestionario factorial de personalidad: adolescentes y adultos*. Madrid: Tea Ediciones, SA, 1988.
- DAVIS, M.; MCKAY, M.; ROBBINS ESHELMAN, E. *Técnicas de autocontrol emocional*. Barcelona: Martínez Roca, 1985.
- Associació Psiquiàtrica Americana. *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales, DSM-IV*. Barcelona: Masson, s.a., 1995.
- FERNÁNDEZ BALLESTEROS, R. *Evaluación conductual hoy. Un enfoque para el cambio en psicología clínica y de la salud*. Madrid: Ed. Pirámide, 1995.
- HOLMES, Th.H. *Inventario de experiencias recientes*. Seattle: Escuela de Medicina de la Universidad de Washington.
- KROES, W.H.; MARGOLIS, B.L.; HURRELL, J.J. «Job stress in policemen». *Journal of Police Science and Administration*, 2, 1974, p. 145-155.
- KRUG, SAMUEL E. *CAQ, cuestionario de análisis clínico*. Madrid: Tea Ediciones, 1980.
- LAWRENCE, R.A. «Police stress and personality factors: A conceptual model». *Journal of Criminal Justice*, 12, p. 247-263.
- MILLON, Th. *Transtornos de la personalidad. Más allá del DSM-IV*. 1ª ed. Barcelona: Masson, s.a., 1998.
- MIRRELES-BLACK, C. *Using psychometric personality tests in the selection of firearms officers*. «Research and Planning Unit», paper 68. Londres: Home Office, 1992.
- MONTORO, L.; TORTOSA, F.; SANMARTÍN, J.; ALONSO, F.; MOLINA, G.; PASTOR, J.C.; CIVERA, C.I.; ESTEBAN, C. *Batería de tests TDA-01. Pruebas de aptitud psicológica para tenencia y uso de armas de fuego y seguridad privada*. Generals ASDE, SA. Valencia: Nau Llibres, 1999.

- ROIG, F.; FORNS, M. «L'avaluació psicològica com a procés». Cap. 2. En: ABAD J.; FORNS, M. *et al. Avaluació psicològica*. Col. «Manuals». Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya, 2001.
- SELYE, H. «The stress of police work». *Police Stress*, 1, p. 7-8.
- SOLÉ, A.; VILERT, J.; GARCÍA, D. «Els processos d'avaluació per a l'ús de les armes de foc als serveis de policia». *Primeres Jornades de Psicologia Jurídica a Catalunya*, organitzades per el Colegio de Psicólogos de Cataluña y el Centro de Estudios Jurídicos de la Generalitat de Cataluña, 1999.
- WHITE, MICHAEL D. *Identifying situations predictors of policie shootings using multivariate analysis*. Departament de Sociologia, Antropologia i Justícia Criminal de la Universitat de Florida del Nord. Jacksonville, Florida, EUA. <http://www.emeraldinsight.com/1363-951 X.htm>