

RESOLUCIÓN

IRP/154/2010, de 25 de enero, por la que se da publicidad al protocolo por el que se establecen los criterios orientadores de evaluación para la valoración de las condiciones psicológicas para el uso de arma de fuego de los miembros de los cuerpos de policía local de Cataluña.

La Ley 10/2007, de 30 de julio, de creación del Instituto de Seguridad Pública de Cataluña, establece en su artículo 4.c) que el Instituto ha de estudiar, identificar y definir protocolos de evaluación para llevar arma de fuego, coordinar su aplicación y evaluar las condiciones psicológicas que han de cumplir los miembros de los cuerpos de policía de Cataluña para llevar una arma de fuego.

El Decreto 219/1996, de 12 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de armamento de las policías locales, establece en el capítulo 4 el control periódico, cada dos años, de las aptitudes psicofísicas para llevar arma de fuego, pero no determina un protocolo específico de evaluación de dichas aptitudes ni concreta las causas de retirada del arma de fuego, sino que lo deja a criterio del profesional evaluador. Tampoco establece limitaciones al ejercicio profesional privado de esta función evaluadora, aunque el alcalde podrá solicitar la colaboración del departamento competente en materia de seguridad pública para realizar pruebas psicotécnicas.

Por todo ello, en uso de las competencias atribuidas al Instituto de Seguridad Pública de Cataluña y a la Secretaría de Seguridad del Departamento de Interior, Relaciones Institucionales y Participación para la determinación de los criterios orientadores de los protocolos de evaluación y la coordinación de su aplicación, y con el objetivo de garantizar que las revisiones periódicas de aptitudes psicofísicas para llevar arma de fuego se lleven a cabo con los mismos criterios y parámetros de evaluación para todos los policías locales de Cataluña,

RESUELVO:

Dar publicidad al Protocolo por el que se establecen los criterios orientadores de evaluación para la valoración de las condiciones psicológicas para el uso de arma de fuego de los miembros de los cuerpos de policía de local Cataluña que figura en el anexo de esta Resolución.

Barcelona, 25 de enero de 2010

JOAN SAURA I LAPORTA
Consejero de Interior,
Relaciones Institucionales i Participación

ANEXO

Criterios orientativos de evaluación para la valoración de las condiciones psicológicas para el uso del arma de juego de los miembros de los cuerpos de policía local de Cataluña

—1 Protocolo de evaluación

El protocolo de evaluación está dividido en los apartados siguientes:

- a) Ámbitos de exploración.
- b) Procedimiento de evaluación: pruebas psicotécnicas, pruebas cronométricas o de rendimiento motriz y entrevista personal.
- c) Valoración de aptitud.
- d) Criterios de denegación y plazo para solicitar una nueva valoración.
- e) Informe de resultados.
- f) Consideraciones finales

—2 *Ámbitos de exploración*

2.1 Perfil de personalidad:

La exploración del perfil de personalidad de un/a policía, sujeto de la evaluación, ha de aportar información sobre el conjunto de procesos cognitivos, conativos, emocionales y biofísicos que explican su patrón de comportamiento, así como sobre las variables disposicionales más directamente relacionadas con el uso del arma de fuego.

Hay que aclarar que el objetivo de estas revisiones no es valorar de nuevo el perfil de adecuación psicoprofesional de la persona evaluada, dado que ya tiene la condición de agente de policía. No obstante, hay que revisar las variables de personalidad más directamente asociadas a la conducta de uso del arma de fuego, con el fin de complementar la evaluación psicológica.

2.2 Estado psicológico:

En el ejercicio de la función policial se producen situaciones muy estresantes que a menudo pueden tener un efecto acumulativo sobre los miembros de una plantilla y generar trastornos de salud o cambios transitorios y/o permanentes sobre el equilibrio psicológico de un/a policía.

La exploración del estado psicológico es esencial para identificar y detectar las posibles alteraciones psicopatológicas y síndromes clínicos presentes en las personas evaluadas, derivados o sobrevenidos de algún incidente postraumático o de disfunciones relevantes en su adaptación personal, social, laboral o profesional.

2.3 Contexto personal, social y laboral:

Hay que explorar y conocer las características del entorno en el que la persona evaluada desarrolla su actividad, tanto del municipio como de la propia organización, con el fin de poder valorar el impacto que estas condiciones ambientales pueden tener sobre su estado psicológico, así como sobre la conducta de uso de la fuerza y la probabilidad de uso del arma de fuego.

Algunos acontecimientos vitales significativos del ámbito personal, social y laboral también pueden provocar problemas de adaptación o de estrés, si el sujeto no es capaz de desarrollar las estrategias de afrontamiento más adecuadas y efectivas ante la nueva situación.

2.4 Variables psicofísicas o de rendimiento motriz:

Las aptitudes psicológicas para llevar un arma de fuego se complementan necesariamente con unas aptitudes físicas y/o de rendimiento motriz. Es tan importante valorar el criterio de uso como su aplicación práctica.

La exploración y valoración de unos determinados procesos cognitivos y variables psicomotoras (tiempo de reacción, precisión perceptiva, etc.) permiten comprobar que el sujeto está capacitado para hacer un uso adecuado del arma de fuego, cuando sea necesario.

—3 *Procedimiento de evaluación*

La secuencia óptima de administración y de realización de las pruebas de exploración es la siguiente: pruebas psicométricas, pruebas de rendimiento motriz y entrevista personal.

3.1 Pruebas psicotécnicas:

Las pruebas administradas van dirigidas a medir todos los aspectos que pueden condicionar el uso de las armas de fuego.

3.1.1 Personalidad:

Las variables de comportamiento más significativas que constituyen una señal de alerta en este tipo de evaluación y que, por lo tanto, son motivo de una exploración en profundidad son:

a) Inestabilidad emocional: incapacidad para regular y gestionar adecuadamente las propias emociones ante las demandas y/o exigencias del entorno.

b) Agresividad, temeridad e impulsividad: déficit de habilidades sociales a la hora de conseguir propósitos, que se manifiestan a través de una falta de consideración hacia los valores morales universales y la normativa existente a la sociedad.

Si bien estas variables tienen su homólogo dentro de la estructura de las pruebas de personalidad, su nomenclatura puede variar sensiblemente. Por esta razón, se

extraen dos conceptos generalistas (Eysenck, 1981) que engloban las dos variables anteriores y una gran parte de su posible nomenclatura dentro de los tests de personalidad que se podrían aplicar en este apartado.

c) Perfiles con altos niveles de neuroticismo: estos perfiles incluyen a personas intranquilas, nerviosas, tensas, sobreactivadas, impulsivas, agitadas, ansiosas, rígidas, obsesivas, temerosas y evitativas, entre otros.

d) Perfiles con altos niveles de psicoticismo: estos perfiles incluyen a personas duras, poco sociables, frías, egodistónicas, agresivas e impulsivas.

El criterio estadístico para considerar significativas las diferentes escalas que conforman los tests se establece a partir de la superación de dos desviaciones típicas sobre la puntuación central.

3.1.2 Estado psicológico:

Las variables clínicas más significativas que constituyen una señal de alerta en este tipo de evaluación y que, por lo tanto, son motivo de una exploración exhaustiva son:

- a) Sintomatología depresiva.
- b) Sintomatología ansiosa.
- c) Actitudes de paranoidismo (susplicacia y desconfianza).
- d) Actitudes psicopáticas.
- e) Cuadros y/o episodios psicóticos.

La nomenclatura de estas variables en los tests es bastante homogénea.

El criterio estadístico para considerar la significación de las escalas que conforman los tests es el mismo que el del apartado de personalidad.

Las pruebas psicométricas para evaluar las variables de la personalidad y el estado psicológico deben ser pruebas normalizadas y estandarizadas. El formato de la prueba tiene que ser autoadministrado. Cada profesional ha de utilizar la prueba que más conozca siempre que mida las variables que son objeto de evaluación.

3.1.3 Adaptación personal:

En esta área hay que valorar la presencia de acontecimientos vitales significativos en la persona evaluada y analizar sus estrategias de afrontamiento. La valoración de estos aspectos puede tener un carácter más cualitativo.

3.1.4 Clima laboral:

En este caso debe valorarse el nivel de satisfacción de la persona evaluada en su trabajo, el grado de estrés que éste le provoca y su tipología. La significación del resultado de la prueba administrada está relacionada con los valores descritos por el autor o autora, de acuerdo con la muestra de validación.

3.2 Pruebas cronométricas o de rendimiento motriz

Las variables cognitivas y de rendimiento psicomotor relacionadas con el uso del arma de fuego (atención discriminativa, resistencia a la fatiga, impulsividad y tendencia a la transgresión de normas) no son evaluables mediante procedimientos convencionales, sino que es necesario hacerlo mediante procedimientos monitorizados. Esta línea de evaluación viene definida en el 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 de fuego.

Los patrones de respuesta a observar por su relevancia en el uso del arma de fuego son todos los caracterizados por:

- a) Imprecisión en la respuesta: se evidencia con un porcentaje elevado de errores (errores y omisiones).
- b) Precipitación en la respuesta: se evidencia con un tiempo de reacción muy bajo.
- c) Retraso en la respuesta: se evidencia con un tiempo de reacción muy alto.

De la combinación de estos tres patrones, se extraen los dos tipos de tendencias de actuación más preocupantes:

- a) Tendencia dubitativa: retraso e imprecisión en la elección de la respuesta (falta de seguridad).
- b) Tendencia impulsiva: precipitación e imprecisión en la elección de respuesta (falta de control inhibitorio).

3.3 Entrevista personal:

La finalidad de la entrevista es obtener información de carácter general no medible mediante los tests. De esta forma se analizan rasgos del desarrollo vital de la persona evaluada, así como variables de contexto laboral, que inciden de forma directa o indirecta en la capacitación para el uso del arma de fuego.

Se considera imprescindible llevar a cabo la entrevista individual a todas las personas evaluadas ya que es la forma más adecuada para:

- a) Contrastar los resultados de las pruebas psicométricas y de rendimiento psicomotor.
- b) Evaluar parámetros psicológicos no detectables a partir de las pruebas auto-informadas.
- c) Integrar toda la información obtenida de la persona evaluada.

Es importante que quien realiza la entrevista conozca perfectamente las características de la tarea policial, las condiciones laborales y las características del entorno donde se desarrolla la tarea, así como la especificidad y la regulación del uso del arma de fuego. La entrevista debe ser de tipo semiestructurada e incluir las siguientes áreas de exploración:

3.3.1 Área laboral:

- a) Trayectoria profesional.
- b) Funciones y tareas desarrolladas en el presente.
- c) Turnos horarios.
- d) Nivel de satisfacción y autorealización laboral.
- e) Formación.
- f) Riesgo de accidentalidad laboral.

3.3.2 Área de clima laboral:

- a) Percepción de ambiente laboral.
- b) Relaciones interpersonales.
- c) Sistemas internos de comunicación.
- d) Sistemas de supervisión y control.
- e) Implicación dentro de la organización.

3.3.3 Área del arma de fuego:

- a) Nivel de conocimientos técnicos del arma de fuego.
- b) Instrucciones, normativa o reglamento concreto del municipio.
- c) Nivel de interés para una buena preparación para el uso del arma de fuego (asistencia a los entrenamientos periódicos, formación específica o adecuado mantenimiento, entre otros).
- d) Nivel de conciencia profesional sobre el arma de fuego y el uso de la fuerza (exploración del criterio profesional en situaciones en que haya tenido que utilizar el arma de fuego o la hubiera podido utilizar).
- e) Nivel de disfuncionalidad aparente en relación con la tenencia y el uso del arma de fuego (incidentes injustificados, usos inapropiados o bajo control de las medidas de seguridad).
- f) Revisiones previas sobre el uso del arma de fuego.

3.3.4 Área personal:

- a) Ámbito de salud física: antecedentes médicos de interés y estado físico actual.
- b) Ámbito de salud mental: antecedentes psicológicos y/o psiquiátricos de interés y estado clínico y psicopatológico actual.
- c) Hábitos tóxicos.
- d) Vinculación socioafectiva.
- e) Acontecimientos vitales estresantes: tipología, gestión y estrategias de afrontamiento.

—4 Valoración de aptitud

Mediante la integración de la información de la entrevista personal con el resto de las pruebas administradas, el personal técnico puede emitir una valoración de aptitud o no aptitud para el uso del arma de fuego.

Los casos de no aptitud requerirán una motivación expresa de acuerdo con los criterios de denegación que se exponen a continuación.

—5 Criterios de denegación

Los criterios para decidir una retirada del arma de fuego se tienen que fundamentar en la detección de alguna o algunas de las situaciones siguientes:

a) Un patrón de personalidad inestable y/o impulsivo que pueda generar un uso inadecuado del arma de fuego hacia personas ajenas o sobre la propia persona.

b) Un cuadro clínico de suficiente entidad como para disminuir el criterio de la persona evaluada a la hora de usar el arma de fuego. Su tipología debe estar tipificada en las clasificaciones oficiales DSM-IV-TR y CIE-10.

c) La presencia de un acontecimiento vital significativo de carácter personal que pueda conllevar un riesgo indebido del uso del arma de fuego hacia la propia persona o hacia terceras personas.

d) Elevada insatisfacción en el ámbito laboral, que se puede traducir en una falta de interés hacia el uso del arma de fuego (entrenamiento, preparación y formación) y en un aumento del nivel de frustración de la persona evaluada, y que consecuentemente puede generar un uso inapropiado del arma de fuego.

e) Graves carencias en el rendimiento cognitivo de la persona evaluada (pensamiento excesivamente rígido, lento, concreto, disperso o inmaduro, entre otros) que limiten mucho su capacidad de análisis de situaciones en que se requiere el uso del arma de fuego.

f) Una carencia física temporal o permanente que incapacita a la persona para el manejo del arma de fuego.

g) El abuso de sustancias tóxicas.

Todos estos aspectos llevarían a la persona evaluada a la adopción de mala praxis en relación con el uso del arma de fuego, dentro de la que hay que destacar las intimidaciones, las coacciones, la ostentación del arma de fuego en público, no tomar las medidas de protección convenientes, entre otros. Dado que estas actuaciones pondrían en peligro a terceras personas o a uno mismo, se consideran motivos claros de denegación los criterios expuestos en los párrafos anteriores.

—6 Informe de resultados y plazo para solicitar una nueva evaluación

El informe que se emite al ayuntamiento que solicita la evaluación consta de dos documentos:

a) En el primero se expone el procedimiento genérico e incluye el objetivo de la evaluación y la metodología utilizada, el detalle de las pruebas administradas, la entrevista y la valoración de las pruebas.

b) En el segundo documento se detallan los resultados obtenidos mediante una lista de las personas evaluadas, con la valoración de aptitud o no aptitud.

De conformidad con el artículo 23.3 del Reglamento de armamento de las policías locales, aprobado por el Decreto 219/1996, de 12 de junio, la persona interesada tiene derecho a ser informada sobre el resultado de la revisión mediante una entrevista con el o la especialista que le haya evaluado y tiene que solicitar esta información por vía reglamentaria a la alcaldía o a la persona en que se haya delegado.

Se ha de incluir la realización de una entrevista de devolución en todos los casos de retirada del arma de fuego, con el objetivo de explicar a la persona evaluada los motivos de la denegación, orientarla en su problemática y que tome conciencia de su situación.

Las personas evaluadas que hayan obtenido el resultado de no aptas en las pruebas psicotécnicas, o en el caso de que los peritajes de esta naturaleza desaconsejen que hagan uso del arma, pueden solicitar una nueva evaluación una vez transcurridos seis meses desde la realización de la anterior.

—7 Consideraciones finales

7.1 Al finalizar el proceso evaluativo, los expedientes de evaluación se han de entregar al ayuntamiento que los ha encargado.

7.2 La evaluación psicológica de las condiciones para llevar arma de fuego tiene que ser amplia e integrar diferentes aspectos, y tiene que prestar especial atención al estado psicológico actual de la persona evaluada.

7.3 La revisión de las condiciones para llevar arma de fuego en una plantilla policial trasciende el ámbito estrictamente personal 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.

7.4 El Instituto de Seguridad Pública de Cataluña es el centro de referencia para todos los profesionales implicados en la aplicación de este Protocolo en cuanto a dudas sobre metodología, criterios de denegación y pautas de actuación.

(10.019.143)

