

**VALORES PROFESIONALES EN EL CUERPO  
DE LA GUARDIA CIVIL**

*Antonio Parrilla Bañón*

Coronel de la Guardia Civil

Licenciado en Psicología Industrial, Clínica y Educativa

“Los Guardias Civiles son los caballeros de la lealtad y el valor; serlo como lo son, es título de honor y ciudadanía. Nadie como ellos, como su historia, demuestran la posesión de virtudes cívicas que son envidia del mundo y galardón de España”.

PEDRO VELARDE. Discurso, 1934.

## I. INTRODUCCIÓN.

Desde tiempo inmemorial, los grupos o colectivos, las sociedades en general, han evolucionado al amparo de unos principios o normas de conducta que señalaban, con mayor o menor rigor, lo tolerable o lo repudiable, lo admisible o lo punible. Estos modos diferenciales de comportamiento han resultado definitorios del modo de vivir o de la idiosincrasia de las culturas a las que esos colectivos pertenecían. De esta forma, no es de extrañar las numerosas connotaciones diferenciales, observables a simple vista, que caracterizan a una sociedad o nación de oriente u occidente, o del norte o del sur. Inclusive en entornos relativamente próximos, y hasta inclusive dentro del mismo país, aparecen culturas con principios reguladores de su modo de vivir muy diferentes a otros, lo que les confiere una pronunciada singularidad.

Estas normas, a veces se imponen por sí solas. Otras, en cambio, precisan de su establecimiento como requisito imprescindible para la regulación de la convivencia, pero una vez asumidos o aceptados, si la sociedad los cambia, ineludiblemente se producirá una transformación, mejor o peor, pero en todo caso originará una colectividad diferente. A la vez, cuando esos principios básicos son respetados, ese grupo mantiene idéntico reconocimiento por parte del entorno en que se encuentra englobado. Cuando estos principios se relajan o se olvidan, el reconocimiento se torna en rechazo.

Cuando esas pautas hacen referencia a una determinada profesión, hasta convertirse en código de conducta, estaremos hablando de DEONTOLOGÍA PROFESIONAL, la ciencia o tratado del deber (etimológicamente proviene de los vocablos “to deon” –lo que es debido– y “logos” –ciencia–). Se configura como una parte de la ética general.

Términos como deontología, ética, axiología (tratado de los valores, de “axos” –valor–) poseen muy numerosos puntos en común.

Victoria Camps definía el “valor” como aquel conjunto interiorizado de principios nacidos de experiencias analizadas en función de su moralidad. Aunque hoy se suele emplear con asiduidad la terminología “valores humanos”, resulta redundante la expresión ya que no se entiende que pueda hablarse de valores si no es en referencia al hombre quien, en orden a la mayor o menor importancia que les confiera, los ordenará en una escala interior que llegará a constituir la guía de su conducta.

Toda deontología profesional debe sentar, ante todo, un principio objetivo del deber, que sea eficaz para constreñir y obligar a la voluntad, sin lesionar la libertad física, pero imponiendo una necesidad moral (Balmes). Es decir, el conjunto de normas éticas que regulan el comportamiento profesional, o lo que es lo mismo, todo profesional actúa de acuerdo a una serie de principios íntimamente asentados en su moralidad.

Por otra parte, conviene señalar desde un principio que la importancia de este código de conducta profesional no debe suponer, en ningún caso, su mitificación. Si lo hiciéramos, podría dar lugar a la paradoja de que se olvide el espíritu de la norma. Igualmente, para que no ocurra la situación excéntrica de no cumplir la norma, porque es conocida de sobra por todos, su elaboración no debe ser impuesta, siendo preferible que sea asumida por todos de una manera consciente. El código normativo no debe resultar extraño a nadie del colectivo y menos todavía que alguien pueda sentirlo como ajeno o impuesto. Tampoco debe ser exhaustivo, sino que debe permitir el desarrollo de la capacidad y la iniciativa de cada cual. (♣)

Este código ético de la organización, no debe estar alejado del sistema de valores que son comunes a los de la sociedad a la que se debe. Este sistema deberá adaptarse a las circunstancias cambiantes, tanto de la sociedad como de la propia organización. Lo que sí resulta clave es saber identificar qué valores son propios de esa sociedad y cuáles pertenecen a la institución corporativa.

---

(♣) En la línea de Jesús Ignacio Martínez Paricio (Ética de las Fuerzas Armadas en el nuevo escenario. Exigencia de una eficacia profesional”). A lo largo del capítulo, idéntico símbolo tendrá este significado.

Hasta aquí una primera aproximación de uno de los elementos del binomio: los valores. Nos queda por enjuiciar el otro componente: la Guardia Civil. A ello dedicaremos la casi totalidad de los epígrafes que configuran este capítulo.

## II. EVOLUCIÓN HISTÓRICA.

La seguridad en España durante el siglo XVIII y la primera mitad del siglo XIX se caracterizaba por ser un bien muy escaso. Fueron numerosísimas las unidades que se crearon, con mayor o menor éxito, con el fin primordial de perseguir a todo tipo de criminales, bandidos, facinerosos, malhechores y salteadores de caminos. Se trataba, fundamentalmente, de unidades de acción local o provincial con escasos efectivos.

Así, fueron de presencia efímera las Escuadras de Cataluña (1721) o las denominadas Fusileros de Aragón, de Valencia, la Compañía de Guardabosques Reales, la Compañía Suelta de Castilla la Nueva, las Escuadras de Valls y la Milicia Urbana, que nacieron en la segunda mitad del siglo XVIII.

Ya en la primera mitad del siglo XIX, aparecería el Batallón de Policía (Madrid, 1808), las Partidas y Cuadrillas (Sevilla, 1809), los Migueletes de Navarra (1809), la Milicia Cívica (Andalucía, 1810), los Celadores Reales (una compañía por provincia, 1823), la Superintendencia General de Policía (1824), las Salvaguardias Nacionales (1833), los Cuerpos Francos (1834) y la Compañía de Miñones de Álava y de Migueletes de Guipúzcoa y Vizcaya (1840).

Además de este numerosísimo “ejército”, habría que destacar otros intentos fallidos de creación de cuerpos de seguridad pública como el presentado por el primer Duque de Ahumada, padre del fundador de la Guardia Civil, bajo la denominación de Legión de Salvaguardia Nacional (1823).

---

Habría que esperar hasta 1844 para encontrar a la Guardia Civil que, sin tregua y en una lucha sorda, tenaz e incansable mantendría con los fuera de la ley, un objetivo único: su concluyente erradicación. Resulta concluyente lo recogido, con expresivas palabras, en el acta de su fundación:

*“Acerca de lo urgente que es el establecimiento de una fuerza especial de protección y seguridad, en atención al desamparo en que hoy se ve la autoridad pública para proteger eficazmente el orden, y las personas y bienes de los vecinos honrados y pacíficos, y teniendo en consideración que ni el Ejército permanente ni la milicia nacional pueden atender a este servicio sin menoscabo de su peculiar organización y objeto, sin detrimento de la disciplina militar, y sin molestias ineficaces y perjuicios de la mayor transcendencia para las clases acomodadas y laboriosas, he venido en decretar lo siguiente: 1) Se crea un cuerpo especial de fuerza armada de Infantería y Caballería, bajo la dependencia del Ministerio de la Gobernación de la Península, y con la denominación de Guardias Civiles. 2) El objeto de esta fuerza es proveer al buen orden, a la seguridad pública y a la protección de las personas y de las propiedades, fuera y dentro de las poblaciones”.*

Por todo ello, el 26 de enero de 1844, el Ministerio de la Gobernación promulgó un decreto sobre la organización del ramo de la seguridad pública “por ser uno de los objetos que más habían excitado la consideración y el celo del Gobierno de S.M.”. aquel decreto fue el primer paso hacia la creación de un Cuerpo de orden público que garantizase vidas y haciendas. Concretamente, en el último de los diez artículos que lo componían, se decía lo siguiente: “... el Ministerio de la Gobernación de la Península propondrá, con la urgencia que el servicio público reclama, la organización de una fuerza especial, destinada a proteger eficazmente a las personas y las propiedades, cuyo amparo es el principal objeto del ramo de protección y seguridad” (Gaceta de Madrid núm. 3422, de 27 de enero de 1844).

La Guardia Civil estaba a punto de nacer y al Duque de Ahumada iba a corresponder la honra de legarla a la posteridad. Así pues, a mediados del turbulento siglo XIX, donde la historia nos depara la existencia de ciento veinticinco pronunciamientos,

cuatro guerras civiles y la promulgación de seis Constituciones, concretamente el 13 de mayo de 1844, fecha del Real Decreto fundacional, el insigne Mariscal de Campo Don Francisco Javier Girón y Ezpeleta las Casas Enrile, Quinto Marqués de las Amarillas y Segundo Duque de Ahumada, Grande de España de Primera Clase, Gentil Hombre de Cámara de S.M., y Senador del Reino, daba vida a esta Institución que, en un primer momento, tratará de paliar los numerosos problemas que afectaban al orden público y seguridad ciudadana de nuestro país. Reinaba en España Isabel II, siendo Presidente del Gobierno y Ministro de la Guerra Ramón María Narváez y Ministro de la Gobernación Pedro José Pidal.

Se basaba el fundador en modelos de policías europeas ya existentes: la Gendarmería francesa y el Arma de Carabinieri italiana. Desde entonces ha transcurrido más de siglo y medio en un quehacer diario dedicado a prestaciones de primer orden. Hoy en día la integran más de setenta mil hombres y mujeres.

En lo que queda del año 1844 y el siguiente, de 1845, se van a fraguar los “requerimientos” del puesto de trabajo. Quizás sin saberlo, el fundador, en sus primeras disposiciones normativas y reglamentarias, iba a establecer con claridad, rotundidad y, por qué no decirlo, con gran belleza expositiva y narrativa, el perfil profesional del Guardia Civil, así como su código deontológico de conducta.

Es el caso de la célebre “Cartilla” (Cartilla del Guardia Civil, redactada en la Inspección del Arma y aprobada por S.M. en R.O. de 20 de diciembre de 1845), o la no menos importante Circular de 16 de enero de 1845 sobre las cualidades morales del Guardia Civil que integrará los posteriores Reglamentos del Cuerpo. En ellas, principalmente, y en otras numerosísimas, iba a dejar patente su filosofía, sus pretensiones acerca del hombre que buscaba. Era un perfecto mosaico en el que se dibujaba la completa caracterología necesaria para acceder a uno de los puestos ofertados en el primer proceso selectivo, en el que se anunciaban 3205 plazas de Guardias Civiles.

La persona buscada, en aquellos entonces un hombre, debería reunir, entre otras, estas características (RROOCC, tomo I, Madrid, págs, 285-287), que recogemos resumidamente en el cuadro siguiente.

- ✓ "Su principal divisa es el honor" (Art. 1º).
- ✓ "...Por su reconocida honradez ha de ser un dechado de moralidad" (Art. 2º).
- ✓ "Debe ser prudente sin debilidad, firme sin violencia y político sin bajeza" (Art. 5º).
- ✓ "...Será un pronóstico feliz para el afligido..." (Art. 6º).
- ✓ "...Nunca podrá aceptar retribución alguna si en agradecimiento se le ofreciere por sus servicios..." (Art. 7º).
- ✓ "Las vejaciones, los malos modos y la grosera altanería deben ser reprobados en el Cuerpo" (Art. 3º).
- ✓ "Será muy atento con todos..." (Art. 12º).
- ✓ "...Hablará despacio, con tono de voz comedido y respetuoso..." (Art. 19º).
- ✓ "...Antes de tolerar insultos o atropellos contra los presos debe perecer..." (Art. 1º. Cap. XII).
- ✓ "Sus primeras armas han de ser la persuasión y la fuerza moral" ... (Art. 18º).
- ✓ Y un largo etcétera.

Igualmente, tal y como se ha citado, es preciso recoger, aunque sólo sea de forma sucinta, alguna de las prescripciones de la Circular de 16 de enero de 1845, que exponemos en el siguiente cuadro.

- ✓ "La principal fuerza del Cuerpo, ha de consistir en la buena conducta de los individuos que la componen".
- ✓ "Debe atemperar el rigor de sus funciones, con la buena crianza, siempre conciliable con ellas; de este modo se granjeará la estimación y consideración pública".
- ✓ "Ha de ser sereno en el peligro, fiel a su deber y siempre dueño de su cabeza". (Subrayado del autor).
- ✓ "...Debe fomentar la mayor cordialidad entre los compañeros".
- ✓ "Las cualidades morales de la Guardia Civil deben ser una de las principales atenciones de la oficialidad".
- ✓ "El Guardia Civil sin moralidad no puede granjearse la estimación pública".
- ✓ "Debe dar ejemplo del orden, pues está encargado de mantenerlo".
- ✓ "No basta a los Guardias Civiles presentarse aseados un día de revista o cuando entren de servicio, deben estarlo constantemente para su buen porte y constante aseo".
- ✓ Y un largo etcétera.

Con estas exigencias no es de extrañar que los poco más de seis mil Guardias Civiles de los diez primeros años, hubiesen logrado la captura y puesta a disposición de la justicia, de trescientos mil delincuentes aproximadamente.

Examinados los requerimientos del puesto de trabajo, podríamos interesarnos en lo que se ofrecía a cambio como retribución o salario. El fundador consiguió, tras denostada "refriega", que el sueldo inicial de una peseta diaria se elevase a dos. A fuer de



sinceros, un sueldo bastante digno para la época, algo superior al de los jornaleros temporeros del campo. La dedicación era continua: las veinticuatro horas de cada día.

Este texto doctrinal, La Cartilla, fue sin lugar a dudas una auténtica obra maestra por donde iban a regirse los guardias civiles en su fuero interno, comportamiento público como soldados y como agentes del orden. En ella se regulaba prácticamente todo sobre la forma de proceder del guardia civil, durante las veinticuatro horas del día: desde su aseo personal hasta la vestimenta, o desde la conveniencia de asistir a misa (pues en todo hay que dar ejemplo...), desde cómo instruir sumarias hasta cómo realizar los más variados servicios, incluyendo también las Ordenanzas del Ejército. Nada quedaba a la improvisación. De esta forma, la idiosincrasia del guardia civil quedaba perfilada según el más puro estilo ahumadiano.

Pero La Cartilla significaba algo más. Con ella se pretendía conseguir los mejores guardias civiles posibles, a través de una recia formación moral y humana; se trataba, también, de impregnarlos de dignidad y dotarlos de una conciencia individual y colectiva del papel a desempeñar en la sociedad, puesta al servicio de un orden concebido para la época.

Todo este cúmulo de principios morales y VALORES, cristalizaron en las notas distintivas que iban a caracterizar al Cuerpo: SACRIFICIO, AUSTERIDAD, DISCIPLINA, ABNEGACIÓN y ESPÍRITU BENEMÉRITO. Valores sin los cuales difícilmente hubiera llegado hasta nuestros días.

Este primer código de conducta se puede dividir, para su análisis, en tres partes. En la primera se comprenden:

- Principios deontológicos generales: el HONOR, la HONRADEZ, la DIGNIDAD, la MORALIDAD y el CUMPLIMIENTO DEL DEBER.
- Principios básicos de actuación en el servicio: la SERENIDAD ante el peligro, la PRUDENCIA, la FIRMEZA sin violencia, la obligación de velar por la propiedad y seguridad de todos, la consideración ALTRUISTA del servicio, el TRATO RES-

- PETUOSO para con los ciudadanos, el respeto a los domicilios privados, el empleo de las armas sólo cuando se vea ofendido por otras o sus palabras no hayan bastado.
- Normas de comportamiento detalladas, dentro y fuera del servicio: policía personal, URBANIDAD, CORTESÍA, COMPAÑERISMO, prohibición de unirse a malas compañías o a diversiones impropias.
  - Procedimientos de prestación de los servicios: control de modos de vida de sospechosos, adquisición de noticias útiles para el servicio, socorro y protección en incendios e inundaciones.
  - Normas específicas relativas a caza, pesca, montes, armas, etc.

La segunda parte constituía un compendio de las obligaciones de los Jefes de Puesto, mientras que en la tercera se dedicaba a presentar distintos formularios de actividades propias de su servicio peculiar.

De las normas de la primera parte, las clasificadas como PRINCIPIOS DEONTOLÓGICOS Y BÁSICOS DE ACTUACIÓN, convenientemente adaptados al ordenamiento jurídico y a los usos actuales, mantienen su plena vigencia en los albores del siglo XXI. No sucede igual con la regulación del comportamiento privado, así como los procedimientos de ejecución de los servicios que han quedado, en gran parte, desfasados debido al progreso de la técnica y la evolución de los hábitos de vida, las costumbres sociales y los modos de actuación delictivos.

Esta ética, o manera de comportarse profesionalmente, que el fundador pretendiera inculcar a los primeros guardias civiles se puede relacionar con la forma de entender la vida que tenían las clases medias en el siglo XIX. Si la burguesía imponía sus gustos, nada tiene de extraño que éstos produjeran mimetismos sociales y que, en función de ellos, se buscara un Cuerpo que los incorporase a sus pautas de comportamiento. La imagen así ofrecida sería altamente tranquilizadora para el entorno social y podría decirse con propiedad que la nueva institución era la “encarnación” del orden establecido. La Guardia Civil se enraizaba, de esta manera, profundamente, en el entramado social al que debía proteger y del que procedía.

### III. EVOLUCIÓN A LA GUARDIA CIVIL ACTUAL.

En las primeras páginas de este capítulo ya se apuntaba cómo el Cuerpo de la Guardia Civil nacía ante la perentoria necesidad de contar con una institución que fuese capaz de lograr garantizar la seguridad de los ciudadanos, así como el establecimiento del orden perdido frente a una delincuencia sañudamente activa. La época fundacional se encuentra, claramente, caracterizada por una notable inestabilidad política, como consecuencia de las sucesivas guerras, crisis gubernamentales y luchas entre los partidos que se disputan el poder. A la vez, se produce un incremento del bandolerismo, en determinadas zonas del territorio nacional y, por último, se cuenta con la ausencia de una institución específica, a escala nacional, que tuviese por objeto la defensa de la seguridad y el orden.

El fundador trató, por todos los medios a su alcance, de que la nueva institución tuviese como única meta el SERVICIO A LOS CIUDADANOS, a la vez que cuidó de que quedase al margen de las ideologías de los diferentes regímenes políticos. Desde un principio queda marcado, con suficiente clarividencia, su doble carácter MILITAR y CIVIL, recogido de su dependencia del Ministerio de la Gobernación (Interior), en todo lo referente a su servicio peculiar, y del Ministerio de la Guerra (Defensa), en lo concerniente a organización, disciplina y personal.

A los pocos meses de su fundación, la Guardia Civil cuenta con sus Reglamentos (Militar y del Servicio) aprobados en octubre de 1844 y, muy especialmente, con la célebre CARTILLA DEL GUARDIA CIVIL, verdadero y auténtico CÓDIGO MORAL DE LA PROFESIÓN. A él nos hemos referido, de forma esquemática, para presentar algunas de sus líneas maestras al configurar lo que podría considerarse, sin ningún género de dudas, el basamento más evidente del perfil profesional del guardia civil.

Pero lejos de un inmovilismo improductivo, la Guardia Civil evoluciona. Los tiempos cambian, la sociedad progresa, los regímenes políticos habidos son de muy diferente signo: monarquía, dictadura, república, democracia parlamentaria. Como otras instituciones, la Guardia Civil ha de adaptarse a los continuos cambios. Entre ellos, el

más profundo quizás sea el producido por la llegada a España de un régimen democrático, tras cuarenta años de dictadura. Indudablemente, los requerimientos del puesto de trabajo, de un Cuerpo de seguridad pública, han de verse singularmente alterados. Y así fue.

Cabría preguntarse ¿continúan teniendo significado hoy las razones que llevaron a nuestros políticos del siglo XIX a crear la Guardia Civil con una organización, dependencia y funciones determinadas?, y ¿siguen siendo válidos esos pilares sobre los que se cimentó su creación: los valores profesionales del Cuerpo de la Guardia Civil?. No cabe duda de que las razones han cambiado a la par que las circunstancias históricas que la engendraron. Ni el ordenamiento constitucional, ni el concepto de seguridad ciudadana, ni la estructura del Estado, ni la sociedad y su modo de vida, ni las infraestructuras ni los medios técnicos son hoy los mismos.

Desde una perspectiva histórica, social y profesional, se comprueba que, una vez asentado hoy el Estado social y democrático de derecho, tras más de siglo y medio de sucesivos intentos fallidos, la Guardia Civil debe seguir manteniendo las condiciones de convivencia necesarias que permitan a los ciudadanos ejercer pacífica y libremente sus derechos. Antaño, conservando el orden público como valor supremo y hoy, protegiendo los derechos y libertades como máxima de nuestro ordenamiento constitucional.

Esta Guardia Civil, por consiguiente, ha de identificarse con los ideales y VALORES MORALES de la sociedad en que se encuentra integrada, asumiendo unos PRINCIPIOS representativos de la Institución MILITAR y, a la vez, los de la propia SOCIEDAD que nos acoge. Estos podrían ser los más dignos de mención :

- DISCIPLINA, expresada en el acatamiento a la Constitución como norma fundamental del Estado y al resto del ordenamiento jurídico.
- SUBORDINACIÓN, como pertenecientes a una institución militar jerarquizada.
- Sentido del HONOR, como principal divisa.
- ESPÍRITU DE SACRIFICIO y ABNEGACIÓN, exigibles para la consecución de la eficiencia en el servicio.

- INTEGRIDAD y PROFESIONALIDAD, como ejemplo de la rectitud y el buen hacer en todas sus actuaciones.
- LEALTAD y COMPAÑERISMO, en la convivencia de entrega y relación “familiar” tradicionales en el Cuerpo.

#### IV. LOS NUEVOS CÓDIGOS DE CONDUCTA.

El guardia civil es un ser privilegiado, en el que se conjugan todas estas condiciones: es un ciudadano singular al que se le limitan determinados derechos fundamentales, es un funcionario cualificado de la administración, es un policía por su función primordial y, además, es un militar por su pertenencia a un cuerpo dotado de esa naturaleza.

Este conglomerado caracterológico tiene como consecuencia que su conducta esté regulada por un gran número de disposiciones referidas a pautas de comportamiento. La normativa que le es de aplicación tiene un amplio calado y contenido.

- A nivel internacional :
  - Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
  - Declaración sobre la Policía, aprobada por la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa el 8 de mayo de 1979.
  - Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la Ley. Asamblea General de la ONU (Resolución 169/34 de 17 de diciembre de 1979).
- A nivel nacional :
  - Constitución Española de 1978.
  - Ley 85/1978, de 28 de diciembre, de Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas de S.M. el Rey Don Juan Carlos I.
  - Ley Orgánica 6/1980, de 1 de julio, por la que se regulan los criterios básicos de la defensa nacional y la organización militar.

- Ley Orgánica 2/86, de 13 de marzo de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
- Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil.

Resulta imprescindible hacer una mínima referencia al contenido, que es de aplicación, de estos textos normativos.

#### A) DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS.

El respeto a los derechos humanos, a partir de 1945, pasa a integrar una de las exigencias más elementales de la convivencia en la sociedad internacional; por lo cual, las normas sobre protección de los derechos del hombre, en sus aspectos básicos y esenciales, son generalmente admitidas por todos los países de la comunidad internacional y de obligado cumplimiento por parte de todos los estados.

Su influencia en las Constituciones nacionales es clara. Así, en la española, se recoge “las normas relativas a los derechos fundamentales y las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los Tratados y Acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”.

La Guardia Civil como Cuerpo de Seguridad del Estado tiene la misión de proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana. La participación en misiones internacionales en muy diferentes países como Bosnia, Mozambique, Angola, Albania, El Salvador, etc., pone de manifiesto la relevancia de las mismas, habiéndose incrementado notablemente el prestigio del Cuerpo en estas representaciones.

El mejor modo de fortalecer la imagen de la Guardia Civil no es otro que el llegar al convencimiento que la defensa de los derechos humanos no es una especie de carga incómoda que la democracia ha puesto sobre sus hombros, sino el instrumento más adecuado de conexión con el ciudadano.

En estos entornos, tan sumamente diferentes, en donde se desarrollan las operaciones de paz suelen confluír diferentes culturas debido a los diversos países que aportan contingentes y, muy especialmente, por la idiosincrasia y las tradiciones religiosas y culturales del área en donde se desarrolla la operación. El personal allí participante, está

representando a su Institución, a su país y a la Organización de Naciones Unidas. En semejantes escenarios, el Código de conducta que debe poseer cualquier profesional de un cuerpo policial adquiere una especial relevancia. La propia Organización elaboró unas directrices extraídas de la experiencia acumulada durante más de cincuenta años, en las que se precisaba lo que “SIEMPRE HABRÍA QUE TENER PRESENTE” y lo que “NUNCA SE DEBE COMETER”.

Dentro de las recomendaciones para la acción se encontraban, entre otras, éstas:

- Conducirse de forma PROFESIONAL y DISCIPLINADA.
- Respeto por el entorno del país donde se desarrolla la operación.
- Actuar con IMPARCIALIDAD, INTEGRIDAD y TACTO.
- Apoyar y ayudar al débil y al enfermo.
- Obedecer y respetar a la cadena de Mando.
- Mantener, en todo momento, un porte personal y una vestimenta apropiada.

De las “omisiones” o lo que nunca debería hacerse, destacamos:

- Desacreditar a las Naciones Unidas por conductas personales inapropiadas.
- Hacer declaraciones no autorizadas.
- Utilizar violencia innecesaria.
- Ser abusivo o descortés.
- Valerse de la posición para obtener ventajas personales.

Por último, es de interés examinar el Decálogo que Naciones Unidas ha diseñado como CÓDIGO DE CONDUCTA PERSONAL PARA LOS CASCOS AZULES.

- I. Vestir, pensar, hablar, actuar y comportarse de una manera acorde con la dignidad de un soldado disciplinado, cuidadoso, considerado, maduro, respetuoso y profesional; mostrando la mayor integridad e imparcialidad. Sentirse orgulloso de su posición como un “mantenedor de la paz” y no abusar o hacer mal uso de su autoridad.
- II. Respetar las leyes del país anfitrión, su cultura local, tradiciones, costumbres y prácticas.

- III. Tratar a los habitantes del país anfitrión con respeto, cortesía y consideración. Los cascos azules son invitados que vienen a ayudarles y por eso serán bienvenidos y admirados. No solicitar ni aceptar recompensas materiales, honores o regalos.
  - IV. No consentir con la realización de actos inmorales de tipo sexual, físico o de explotación o abusos psicológicos de la población local o del staff de las Naciones Unidas, especialmente respecto de las mujeres o niños.
  - V. Respetar y observar los derechos humanos. Apoyar y ayudar a los enfermos y débiles. No actuar en revancha o con malicia, en particular cuando se trate con prisioneros, detenidos o personal bajo custodia.
  - VI. Cuidar y responder adecuadamente de todo el dinero, vehículos, equipo y propiedades de las Naciones Unidas asignadas y no comerciar o traficar con ellas para buscar beneficios personales.
  - VII. Mostrar cortesía militar y dispensar un trato adecuado a todos los miembros de la misión, incluyendo otros contingentes de las Naciones Unidas sin discriminación a sus creencias, sexo, rango u origen.
  - VIII. Mostrar respeto y proporcionar el cuidado del entorno del país anfitrión, incluyendo la flora y la fauna.
  - IX. No involucrarse en tráfico de drogas o excesivo consumo de alcohol.
  - X. Ejercer la mayor discreción en el manejo de información confidencial, así como asuntos de naturaleza oficial que puedan poner en peligro vidas humanas o perjudicar la imagen de las Naciones Unidas.
- B) DECLARACIÓN SOBRE LA POLICÍA, APROBADA POR LA ASAMBLEA PARLAMENTARIA DEL CONSEJO DE EUROPA EL 8 DE MAYO DE 1979. (Resolución 690)

La policía (en su más amplio contenido) desempeña un papel único en nuestras sociedades. Los derechos humanos y las libertades fundamentales no pueden ejercerse plenamente si no es en una sociedad pacífica donde reine el orden y la seguridad pública. La policía, a este respecto, desempeña un papel crucial. Indiscutiblemente, resulta más difícil para la policía llenar el contenido de su misión si las reglas de conducta de



sus miembros no están claramente definidas. El sistema europeo de protección de los derechos humanos se verá reforzado desde el mismo momento en que queden establecidas las reglas del código deontológico profesional para la policía.

Estas reglas deben procurar un justo equilibrio que, a la vez que limite el poder de la policía para evitar posibles abusos, le dote de entidad suficiente para lograr preservar el pleno ejercicio de los derechos del hombre y de las libertades fundamentales.

Por expreso deseo de los firmantes de la declaración, no se pretendió que estuviese revestida de poder vinculante para los estados miembros. Sí se perseguía con ella que debía servir de guía a todos los funcionarios de policía, a los respectivos gobiernos y a los pueblos, en general. Se esperaba, en consecuencia, que fuese fuente de inspiración para la redacción de los respectivos códigos deontológicos que han de regir la actuación de los cuerpos de policía de cada uno de los distintos países.

Resultaría excesivamente prolijo el mero hecho de citar aquí todo su amplio articulado. En aras a una apetecida brevedad, se opta por citar, de forma esquemática, sus principales recomendaciones:

- El sistema europeo de protección de los derechos humanos quedará reforzado si la policía dispone de reglas deontológicas.
- Es deseable que los funcionarios de policía cuenten con el apoyo, tanto moral como físico, de la comunidad a la que sirven.
- Proteger a sus conciudadanos contra la violencia, los ataques a la propiedad y otros actos perjudiciales definidos por la ley.
- Actuar con INTEGRIDAD, IMPARCIALIDAD y DIGNIDAD, absteniéndose de todo acto de corrupción, oponiéndose a ella resueltamente.
- Quedan prohibidas las ejecuciones sumarias, la tortura y las otras penas o tratos inhumanos o degradantes. Se debe ignorar toda orden que implique la ejecución de este tipo de actos.
- Se abstendrá de ejecutar cualquier orden que él sepa o deba saber que es ilegal.
- Debe rehusar participar en la búsqueda, arresto, custodia o traslado de personas buscadas, detenidas o perseguidas sin ser sospechosas de haber cometido un acto ilegal, en razón de su raza o de sus convicciones religiosas o políticas.
- La legislación debe proveer un sistema de garantías y de recursos legales contra los perjuicios que pueden resultar de las actuaciones de la policía.

- Debe actuar con toda la determinación necesaria, sin jamás recurrir a la fuerza más de lo razonable para cumplir la misión exigida o autorizada por la ley.
- Debe poseer instrucciones claras y precisas sobre las circunstancias que legitiman el uso de sus armas.
- Debe guardar el secreto acerca de todas las cuestiones de carácter confidencial de las cuales él tenga conocimiento.
- Le asiste el derecho a recibir todo el apoyo, moral o material, de la colectividad en la que ejerce sus funciones, cuando su actuación sea conforme a las disposiciones de esta Declaración.

C) **CÓDIGO DE CONDUCTA PARA FUNCIONARIOS ENCARGADOS DE HACER CUMPLIR LA LEY** (Asamblea General de la ONU, Resolución 169/34, de 17 de diciembre de 1979).

La necesidad de contar con lo establecido en este Código nacía de la existencia de un peligro potencial que entrañan los abusos que se puedan cometer en el ejercicio de las funciones policiales. Con su aprobación, se garantizaba la protección de los derechos e intereses de los ciudadanos, así como se intentaba establecer **NORMAS CONCRETAS DE ACTUACIÓN POLICIAL**.

En relación con ello, el VI Congreso Internacional sobre prevención del delito y tratamiento del delincuente, celebrado en Caracas del 25 de agosto al 5 de septiembre de 1980, volvió a insistir, recomendando a todos los estados miembros de la ONU que:

- ◆ Estudien favorablemente la incorporación del Código de Conducta, para los funcionarios de policía, en la legislación nacional.
- ◆ Instruyan a estos funcionarios, tanto en la formación básica, como en todos los cursos de capacitación o perfeccionamiento, sobre las disposiciones de las legislaciones nacionales relacionadas con el Código de Conducta y los demás textos básicos relativos a los derechos humanos.

En su contenido, se hace un recordatorio de los abusos que se pueden cometer en el desempeño de las tareas policiales y del deber de **AUTODISCIPLINA** que tienen los policías.

Se hace especial mención al respeto a la dignidad humana, al uso racional de su fuerza y a su proporcionalidad, a la necesaria confidencialidad, a la prohibición expresa

de todo acto de tortura, asegurando la plena protección de la salud de las personas bajo su custodia y la oposición más rigurosa a cualquier acto de corrupción.

D) CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978.

Nuestra máxima norma legal, en su artículo 104 señala a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad la misión de proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana.

E) LEY 85/1978, DE 28 DE DICIEMBRE, DE REALES ORDENANZAS DE LAS FUERZAS ARMADAS DE S.M. EL REY DON JUAN CARLOS I.

Constituyen norma jurídica y ÉTICA del Cuerpo de la Guardia Civil, en su condición de Instituto Armado de naturaleza militar, tal y como se recoge de forma expresa en las Leyes Orgánicas 2/86 y 11/1991 y la Ley 42/99 a las que habremos de referirnos.

En páginas de este libro, otro autor expone, con la brillantez que en él es habitual, los VALORES MILITARES en las Fuerzas Armadas. Ello me obliga a silenciar cualquier tipo de aportación al respecto, con la exclusiva salvedad de afirmar, con rotundidad, la inestimable contribución que el espíritu castrense ha supuesto para la Guardia Civil en el andamiaje de un código deontológico profesional. Las principales virtudes militares han sido, durante mucho tiempo, el más claro frontispicio y el marco de referencia para la cimentación del prestigio del Cuerpo.

F) LEY ORGÁNICA 6/1980, DE 1 DE JULIO, POR LA QUE SE REGULAN LOS CRITERIOS BÁSICOS DE LA DEFENSA NACIONAL Y LA ORGANIZACIÓN MILITAR.

Conviene precisar lo que al respecto señalan los artículos 26 y 27 de este texto legal:

- ❖ “Las obligaciones, NORMAS DE CONDUCTA, deberes y derechos específicos de los miembros de las Fuerzas Armadas, así como el régimen de vida y disciplina de las Unidades, se determinan en las Reales Ordenanzas, REGLA MORAL de la Institución Militar”.
- ❖ “La enseñanza militar es parte fundamental de la preparación del militar en todos sus niveles. Una ley fijará las normas por las que se regulará dicha enseñanza, cuya misión fundamental será dotar a las nuevas promociones de oficiales y suboficiales

de la más alta PREPARACIÓN MORAL, profesional, científica y humanista, en orden al cumplimiento de los fines asignados por la Constitución”.

G) LEY ORGÁNICA 2/86, DE 13 DE MARZO, DE FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO.

La presente disposición representa el CÓDIGO DEONTOLÓGICO de la actividad policial, que se plasma tomando como base y fuente de inspiración la Declaración sobre la Policía (Resolución 690 del Consejo de Europa) y el Código de Conducta para los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, a los que nos hemos referido en los epígrafes anteriores.

Sus preceptos, y pautas de comportamiento, se concretan en las siguientes referencias:

- ❖ Supremo respeto a los principios constitucionales y demás normas del ordenamiento jurídico.
- ❖ Obligación de observar un trato correcto y esmerado en sus relaciones con los ciudadanos.
- ❖ Impedir, en el ejercicio de su actuación profesional, cualquier práctica abusiva, arbitraria o discriminatoria, que entrañe violencia física o moral.
- ❖ Velar por la vida de los que se encuentren bajo su custodia, respetando el honor y la dignidad de los mismos.
- ❖ Actuar, en todo momento, conforme a los principios de congruencia, oportunidad y proporcionalidad entre fines y medios.

Por encima de cualquier otra finalidad, la ley pretendió ser el inicio de una nueva etapa en la que destaque la consideración de la policía como un SERVICIO PÚBLICO dirigido a la protección de la comunidad, mediante la defensa del ordenamiento democrático.

Con la mayor concreción, en el artículo quinto del Título primero y Capítulo segundo se señalan como PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN, los siguientes (se citarán de forma resumida):

- 1) Adecuación al ordenamiento jurídico.
  - a) Absoluto respeto a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.

- b) Actuar con absoluta neutralidad política e imparcialidad. Sin discriminación por razón de raza, religión u opinión.
  - c) Actuar con integridad y dignidad. Abstenerse de todo acto de corrupción.
  - d) Sujetarse a los principios de jerarquía y subordinación. La obediencia debida nunca podrá amparar órdenes ilegales o injustas.
  - e) Colaborar con la administración de justicia.
2. Relaciones con la comunidad.
- a) Impedir cualquier práctica abusiva, arbitraria o discriminatoria que entrañe violencia física o moral.
  - b) Observar en todo momento un trato correcto y esmerado en sus relaciones con los ciudadanos.
  - c) Actuar con la decisión necesaria y sin demora, rigiéndose por los principios de congruencia, oportunidad y proporcionalidad en la utilización de sus medios.
  - d) La utilización de las armas se regirá por los principios anteriores.
3. Tratamiento de detenidos.
- a) Requisito de una identificación propia, previa a la detención.
  - b) Velar por su vida e integridad física, respetando su honor y dignidad.
  - c) Observar los plazos, trámites y demás requisitos exigidos.
4. Dedicación profesional.
- Llevarán a cabo sus funciones con total dedicación. Deben intervenir siempre, en cualquier tiempo y lugar, estén o no de servicio.
5. Secreto profesional.
- Guardarán riguroso secreto respecto a todas las informaciones que conozcan por razón o con ocasión del desempeño de sus funciones.
6. Responsabilidad.
- Serán responsables, personal y directamente, por los actos que en su actuación profesional llevaren a cabo.

En el artículo once se señala su MISIÓN: “proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana mediante el desempeño de las siguientes FUNCIONES”:

- ❖ VELAR por el cumplimiento de las leyes.
- ❖ AUXILIAR y PROTEGER a las personas y ASEGURAR la conservación y custodia de los bienes.
- ❖ VIGILAR y PROTEGER los edificios e instalaciones públicos.
- ❖ VELAR por la protección y seguridad de altas personalidades.
- ❖ MANTENER y RESTABLECER, en su caso, el orden y la seguridad ciudadana.
- ❖ PREVENIR la comisión de actos delictivos.
- ❖ INVESTIGAR los delitos para DESCUBRIR y DETENER a los presuntos culpables.
- ❖ CAPTAR, RECIBIR y ANALIZAR cuantos datos tengan interés para el orden y la seguridad pública y ESTUDIAR, PLANIFICAR y EJECUTAR los métodos y técnicas de prevención de la delincuencia.
- ❖ COLABORAR con los servicios de Protección Civil en los casos de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública.

#### H) LEY 42/1999, DE 25 DE NOVIEMBRE, DE RÉGIMEN DEL PERSONAL DEL CUERPO DE LA GUARDIA CIVIL.

- En el artículo 91, con el título de “Normas aplicables” se encuentran, entre otras, las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas, especificando que los guardias civiles estarán sujetos a las obligaciones señaladas en las mismas, en lo que resulten de aplicación.
- Al referirse a los planes de estudio de la enseñanza de formación y marcar los criterios que deben regirlos, se señalan, entre otros, éstos:
  - Fomentar los PRINCIPIOS y VALORES constitucionales.
  - Promover los PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN y las VIRTUDES contenidas en las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.

#### V. APROXIMACIONES A LOS VALORES PROFESIONALES DEL GUARDIA CIVIL DESDE LA PSICOLOGÍA.

El Servicio de Psicología de la Dirección General de la Guardia Civil ha realizado, en fechas muy recientes, importantes trabajos de investigación conducentes a tratar de esclarecer cuáles son los valores profesionales, las virtudes, los principios-guía que deberían adornar al Guardia Civil. Esta inquietud aparece muy relacionada con la actividad que todos los años ha de desplegar este Servicio para afrontar los procesos selec-

tivos que se llevan a cabo en todas las escalas, aunque muy especialmente en la de cabos y guardias por cuanto supone la mayor fuente de acceso directo al Cuerpo.

En psicología estos acercamientos se conocen más con la denominación de “profesiograma” o “perfil profesional” y, lógicamente, en ellos se recogen otras variables que poco o nada tienen que ver con los llamados valores morales, por lo que nunca tendrán cabida en la deontología profesional. Nos referimos a variables aptitudinales o fisiológicas, principalmente.

Las investigaciones en este sentido recibieron estas denominaciones:

- Cuestionario “P-2000”.
- Test de Valores Interpersonales.
- Manual “FM-9”.

El primero de ellos, el Cuestionario “P-2000”, comprendía trece escalas o factores, más uno de validez, íntimamente relacionados con los valores “esperables” en un Guardia Civil. Describiremos cada factor de forma resumida.

**FACTOR I: SEGURIDAD EN SÍ MISMO.-** Describe a una persona que se siente competente profesionalmente, que tiene confianza en sí mismo, que es desenvuelto en las relaciones interpersonales, se acepta y se manifiesta ante los demás tal y como es, expresa sus sentimientos y emociones sin dificultad, se considera útil y se enfrenta a los problemas sin dudarlos.

**FACTOR II: TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN.-** Define a un sujeto maduro emocionalmente, que no se deprime o desmoraliza cuando las cosas le van mal, reconoce sus defectos sin acomplejarse, que tiene espíritu de sacrificio y afronta las tareas difíciles sin posponerlas, es independiente y con sentido de la responsabilidad, pide ayuda cuando la necesita y olvida con facilidad las ofensas.

**FACTOR III: AUTOEXIGENCIA PERSONAL.-** Indica que el sujeto es consciente, dominado por el sentido del deber, preocupado por las reglas y normas morales, formal, constante, perseverante, emocionalmente disciplinado, confiado en sus posibilidades y preocupado por su formación y superación personal.

**FACTOR IV: DISCIPLINA.-** Descubre a una persona ordenada, atento a las normas, cumplidor de sus responsabilidades, formal, práctico, realista, autocontrolado y disponible para el trabajo.

**FACTOR V: ACTIVIDAD/COMPETITIVIDAD.-** Es un sujeto de actividad constante, con inquietudes, eficaz y serio en el trabajo y en su vida en general, que desea destacar sobre los demás, se esfuerza al máximo por ser competente, le agrada que los demás sigan sus iniciativas y desea que le estimen por su trabajo y que le reconozcan sus éxitos.

**FACTOR VI: FIRMEZA PERSONAL.-** Describe a una persona espontánea, con buena adaptabilidad que afronta positivamente el estrés psicosocial y las presiones externas. Tiene un buen contacto con la realidad y un notable grado de adecuación al medio.

**FACTOR VII: RESPONSABILIDAD.-** La persona acepta las consecuencias de su comportamiento, posee gran integridad, fuerte sentido de la justicia, elevada conciencia de grupo y admite tanto los nuevos valores como los que están establecidos.

**FACTOR VIII: INTEGRACIÓN EN EL GRUPO/COOPERACIÓN.-** El sujeto que así se define es sociable, hace amistades con facilidad, siente la necesidad de pertenecer a grupos. Prefiere el trabajo con otras personas antes que solo.

**FACTOR IX: EMPATÍA Y MANEJO DE LA RELACIÓN INTERPERSONAL.-** Es una persona comprensiva, que sabe ponerse en el lugar del otro, relajado, asertivo, comfortable consigo mismo y aceptado por los que le rodean.

**FACTOR X: OBJETIVIDAD Y NEUTRALIDAD AFECTIVA EN EL EJERCICIO PROFESIONAL.-** El sujeto es abierto, de ideas claras, práctico, positivo, alejado de conflictos y de la hipersensibilidad. Estable, convencional y realista.

**FACTOR XI: SENTIDO DE LA AUTOCRÍTICA.-** Es crítico, con valores y dogmas asumidos por la sociedad. Actúa con lógica.

**FACTOR XII: LEALTAD.-** Alude a la honestidad, fidelidad a sí mismo y a la organización.



**FACTOR XIV: ASCENDENCIA.-** Preocupado por mantener un ascendente sobre los demás, utilizando la persuasión y el convencimiento, desde una perspectiva positiva acorde con ciertos principios éticos. Alejado del individualismo.

La investigación llevada a cabo con el “Test de Valores Interpersonales” tomaba como punto de partida el Informe Personal de Calificación para el Cuerpo de la Guardia Civil (IPECGUCI), en el que se evalúan una serie de factores que en muchos casos están definiendo valores profesionales. Tal es el caso de la lealtad, adecuación al ordenamiento jurídico, motivación para impedir cualquier práctica abusiva, predisposición a la restricción en el uso de las armas, autoexigencia profesional, ascendencia y un largo etcétera.

El cuestionario estaba enfocado a la medida de los valores o actitudes de los sujetos que afectan a sus relaciones con otras personas y, a la vez, presentaba una considerable previsión del ajuste laboral de la persona a su puesto de trabajo. Comprendía seis escalas:

- **ALTRUISMO.-** Actitud/valor que lleva a trabajar por los demás y que alude a la disponibilidad para el servicio, a la generosidad social, propia de sujetos confiados y adaptables, prácticos y realistas, receptivos, de mentalidad abierta e intuitiva. Implica un notable factor vocacional.
- **DISCIPLINA.-** Esta escala mide la actitud de los sujetos hacia aquello que es socialmente correcto (conformidad social), aceptando las normas comunes para convivir. Define a personas cumplidoras y formales, perfeccionistas, organizadas, autocontroladas.
- **RESPONSABILIDAD.-** Actitud favorable que permite a un individuo situarse por encima de los demás gracias a su capacidad de liderazgo, decisión y autoridad, propia de sujetos estables y maduros emocionalmente, adaptables, seguros de sí mismos, participativos.
- **AUSTERIDAD.-** Describe a sujetos con alta tolerancia a la frustración, con alta autoestima, que no necesitan de la aprobación constante de los demás.
- **INICIATIVA.-** Implica sensación de seguridad en el sujeto, madurez afectiva y capacidad de decisión. Autosuficiencia.
- **AUTOLIMITACIÓN.-** Actitud definida por anteponer a las propias necesidades, intereses y gustos, los de los demás. Estoicismo.

Por último, el Manual “FM-9” es una escala de actitudes que mide variables que están definidas por cuanto hacen referencia a conceptos que existen en la literatura militar. Surgió por la necesidad de disponer de una herramienta que permitiera conocer las cualidades y actitudes de los individuos que o bien desean ingresar en cuerpos militares o de la Seguridad del Estado, o bien desean promocionarse dentro de éstos.

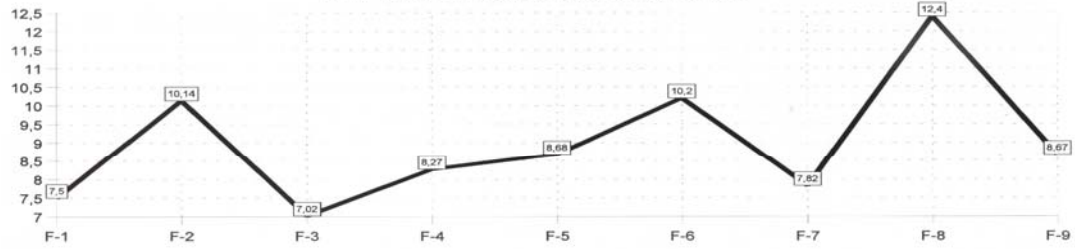
Las escalas del mismo (9) definían estos VALORES:

- **CONSTANCIA/TENACIDAD (F-1).**- Es la firmeza y perseverancia del ánimo en las resoluciones y en los propósitos. Ante la adversidad y la debilidad humana, es saber insistir una y otra vez, manteniendo un espíritu de superación y lucha.
- **ENTUSIASMO/COOPERACIÓN (F-2).**- Es una cualidad ligada a la realización de tareas. Es entusiasta aquél que, venciendo la dureza que en ocasiones exige la vida, particularmente la vida militar, da lo mejor de sí mismo con un verdadero espíritu de sacrificio y entrega. La persona con entusiasmo se ilusiona con su trabajo y esta ilusión la transmite a quienes le rodean. El entusiasmo ayuda a perseverar y mantiene la cohesión del grupo.
- **INTEGRIDAD (F-3).**- Quien posee este valor tiene una gran rectitud de carácter y su juicio está sujeto a unos principios morales que le hacen obrar de forma honesta y veraz. La persona íntegra es honrada e imparcial en sus apreciaciones y antepone a sus intereses personales el cumplimiento del deber.
- **COHERENCIA (F-4).**- Es la conexión entre el modo de ser y el modo de proceder. El instrumento que demuestra la coherencia es el ejemplo. El comportamiento coherente potencia el respeto y la confianza de los demás.
- **COMPETENCIA (F-5).**- Determina la aptitud para el buen desempeño. La persona competente es buena conocedora de una técnica, de una disciplina o de un arte. Consiste en tener conocimientos suficientes de las diferentes materias de su incumbencia y saber usarlos convenientemente en el momento oportuno.
- **CONFIANZA EN SÍ MISMO (F-6).**- Es una valoración positiva de sí mismo, una convicción interior de que se es capaz de llevar a cabo los objetivos marcados. Está íntimamente relacionada con la iniciativa necesaria a la hora de hacer frente a las responsabilidades.
- **AUTOESTIMA (F-7).**- Definida por el sentimiento de capacidad personal más el reconocimiento de la propia valía. Es una suma de la confianza en sí y el respeto por uno mismo. Refleja el juicio implícito que cada uno hace de su habilidad para enfrentar los desafíos de la vida y conseguir el derecho a ser feliz.

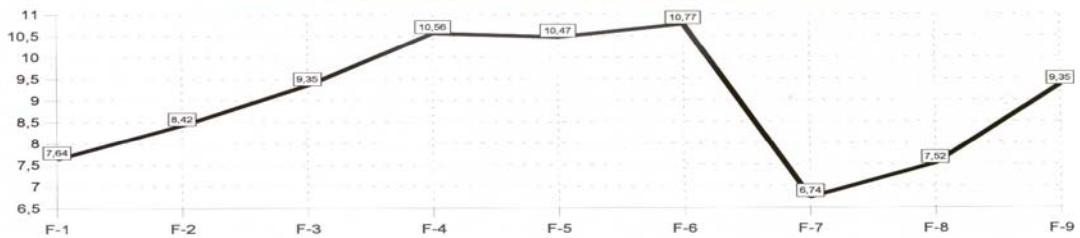
- AUTOEXIGENCIA/DISCIPLINA (F-8).- Supone la leal observancia de reglas y normas. La persona disciplinada vigila el cumplimiento de cuanto se le ordena y es exigente con aquello que justamente la norma demanda.
- ACTITUD PROFESIONAL (F-9).- Es el grado de disponibilidad ante lo relacionado con el trabajo. Supone dar prioridad a las obligaciones profesionales, así como la predisposición a cooperar, sin necesidad de órdenes expresas.

Seguidamente se presentan algunos perfiles de determinadas muestras a las que se aplicó este cuestionario en las pruebas de selección correspondientes al año 1999, o a diferentes grupos de alumnos de varios Centros Militares de Formación, ese mismo año. En el eje de abscisas se representan los nueve factores; en el eje de ordenadas figuran las puntuaciones obtenidas que varían entre un mínimo de 0 y un máximo de 17. Las anotaciones en recuadro representan la puntuación media del colectivo o grupo considerado.

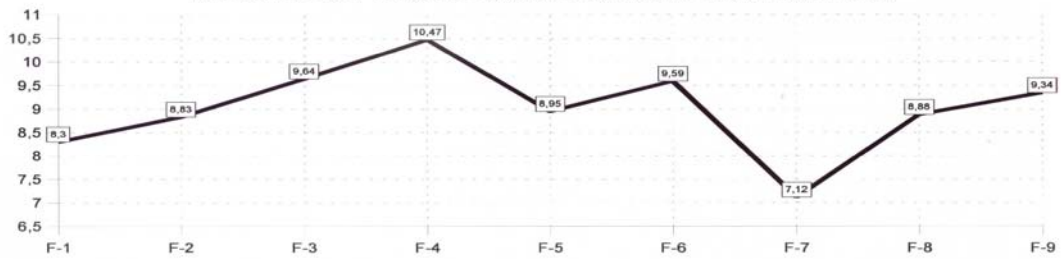
ASPIRANTES ASCENSO A CABO



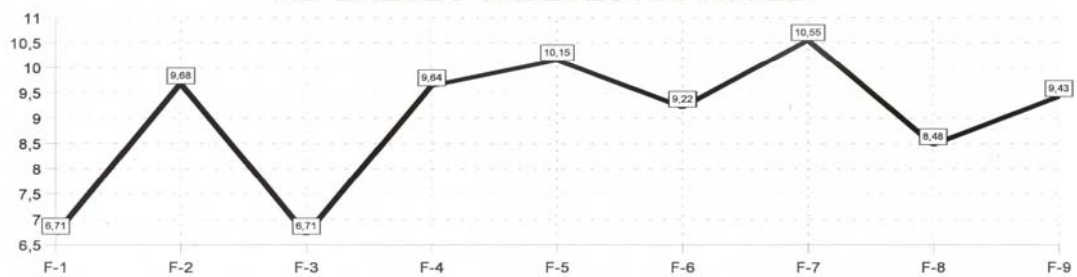
SUBOFICIALES ALUMNOS ESCALA EJECUTIVA



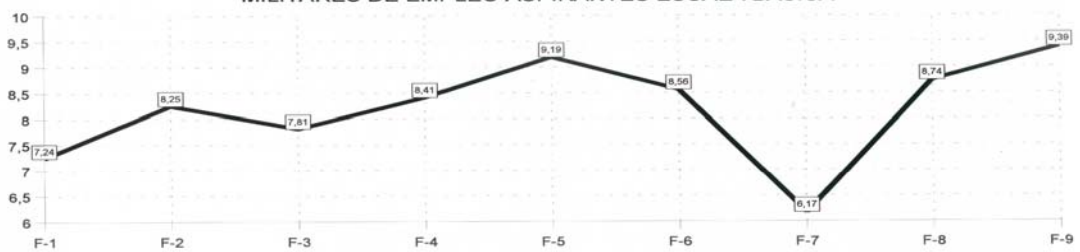
ALFERECES 5° CURSO 99, ACADEMIA GENERAL MILITAR



ALFERECES CADETES ARANJUEZ



MILITARES DE EMPLEO ASPIRANTES ESCALA BÁSICA



## VI.- REFLEXIONES A MODO DE CONCLUSIÓN.

A lo largo de la exposición sobre este apasionante tema de los VALORES PROFESIONALES (en el Cuerpo de la Guardia Civil) hemos ido desgranando la evolución histórica de los mismos, desde la difícil época fundacional en donde se erigió el sólido andamiaje de los mismos, hasta la época actual, que ha requerido una considerable adaptación a otros principios fundamentales. También hemos tratado algunas aproximaciones desde la Psicología, en su vertiente industrial, muy ligada a ellos en los aspectos de la selección de personal.

En la última década del siglo XX se vivió una apasionada revitalización del interés por los valores profesionales. Más concretamente, en campos como el de la enseñanza o el de la milicia, el resurgir del interés de esta temática ha sido muy evidente al contemplarse un reconocimiento indiscutido a su trascendental labor para legitimar su función y los objetivos a los que estas instituciones sirven. (♣).

En contraposición a esta corriente surge, quizás con menos fuerza, otra dominada por el espejismo que supone la creencia de que una cierta anomia axiológica o, si se prefiere, una mayor relajación en los principios y reglas que rigen el comportamiento de los integrantes de instituciones como la milicia, podría producir alguna suerte de efectos positivos, tanto para los propios integrantes como para la sociedad en general. (♣).

Es el momento de pensar en cómo concluir. Se hará ofreciendo al lector unas reflexiones al respecto que, a modo de resumen, presentan el modesto parecer del autor de este capítulo.

- ❖ La tradición confiere sentido y razón de ser a una organización militar y, aunque no conviene romper con ella de una manera total, sí que requiere una adaptación a los nuevos tiempos y a las nuevas circunstancias, integrando lo nuevo en lo ancestral. El guardia civil de hoy, deberá aceptar que sus condiciones de trabajo ya no serán las mismas que las que vivieron los profesores que le formaron. (♣).
- ❖ La enseñanza, la educación en valores, adquiere una dimensión de suma relevancia. Esta área tiene unas connotaciones especiales y diferenciales de la transmisión de otras materias, habilidades o técnicas. La educación en valores es más sutil y compleja de transmitir. No se trata, en modo alguno, de memorizar contenidos trascendentes, sino de asumir estilos de vida y pautas de comportamiento. El profesor que se dedique a ello ha de ser, aún más si cabe, un buen profesional, convencido y en-

tusiasmado con su actividad, capaz de estimular con su ejemplo a los alumnos. Nadie olvida al buen maestro. (♣).

- ❖ Se han referido una notable cantidad de valores profesionales. Se ha omitido, intencionadamente, el presentar una escala u ordenación de los mismos ya que, además de complejo, resultaría tremendamente subjetivo. No obstante, en la Guardia Civil hace mucho tiempo se prescribió, nada menos que en el artículo primero de su Reglamento para el servicio, que “el HONOR ha de ser la principal divisa...” Con ello no se pretende desdeñar, en modo alguno, a los demás, pero es el único al que queremos dar el lugar de privilegio que se merece.

Son muy numerosas las profesiones, y hasta las aficiones, que gozan de un código normativo al que se denomina DECÁLOGO, por analogía numérica con el que nos legara el hijo de Dios a los cristianos: los célebres “diez mandamientos”. En este caso, se establecía uno como compendio de todos los demás. De una manera similar, salvando las enormes distancias, quisiera concluir este capítulo con esta afirmación que recoge con claridad el pensamiento de quien ha escrito estas líneas:

Al conjunto de todos ellos, lo contemplamos como una gran virtud genérica a la que denominamos PROFESIONALIDAD, que entraña, primero una VOCACIÓN y después una DEDICACIÓN concreta a un encomiable quehacer.

## **BIBLIOGRAFÍA**

“MANUAL DEL GUARDIA CIVIL”

Tomo II

Taller-Escuela de Artes Gráficas de la Guardia Civil. (1926)

“LOS VALORES MORALES Y LAS FUERZAS ARMADAS”

Juan J. Arencibia de Torres. Comandante de Artillería.

Editora Católica. Santa Cruz de Tenerife. (1978)

“LA GUARDIA CIVIL EN LA ESPAÑA ACTUAL”

II Seminario “Duque de Ahumada”

Ministerio del Interior. Secretaría de Estado para la Seguridad...

CAPTA, Artes Gráficas, S.A. (1991)

“LA FUNDACIÓN DE LA GUARDIA CIVIL”

VI Seminario “Duque de Ahumada”

Ministerio de Justicia e Interior

Imprenta Nacional del BOE (1995)

“REVISTA DE DOCUMENTACIÓN”

Número 5/enero-abril (1994)

Ministerio del Interior. Secretaría General Técnica

Imprenta-Escuela Asociación Pro-Huérfanos G.C.

“LA GUARDIA CIVIL ESPAÑOLA”

Dirección General de la Guardia Civil

Imprenta-Escuela Asociación Pro-Huérfanos G.C.

“CUADERNOS DE LA GUARDIA CIVIL”

Número XX. Año 1999. 2ª ÉPOCA

Imprenta-Escuela Asociación Pro-Huérfanos G.C.

Artículo “La organización y las funciones de la Guardia Civil ayer y hoy”

De BENITO SALCEDO MUÑOZ

“DEONTOLOGÍA PROFESIONAL”

Academia de Oficiales de la Guardia Civil. Departamento de Humanidades.

Aranjuez, 2000

“FUNDAMENTOS DE PROFESIONALIZACIÓN”

Academia de Guardias y de Suboficiales de la Guardia Civil. Curso 2000/2001

ÚBEDA/BAEZA

“LOS VALORES EN LA EDUCACIÓN”

Victoria Camps

Alauda. Madrid, 1993

“LA EVALUACIÓN DE VALORES Y ACTITUDES”

Antonio Bolívar

Alauda. Madrid, 1995

“ÉTICA DE LAS FUERZAS ARMADAS EN EL NUEVO ESCENARIO. EXIGENCIA DE UNA EFICACIA PROFESIONAL”

Jesús Ignacio Martínez Paricio. Próxima publicación en “Cuadernos del CESEDEN”

“EL PROCESO SELECTIVO EN LA ESCALA BÁSICA DE CABOS Y GUARDIAS DE LA GUARDIA CIVIL: ASPECTOS PSICOLÓGICOS”

Antonio Parrilla Bañón

“PSICOLOGÍA JURÍDICA Y SEGURIDAD: POLICÍA Y FUERZAS ARMADAS”

Antonio Parrilla y otros.

Fundación Universidad Empresa. Madrid, 1998