



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
IZTACALA

**"Un Análisis Comparativo del Uso y Utilidad
de Pruebas Estandarizadas, Entrevista y
Observación Conductual, en la Selección de
Policías Investigadores."**

001
31921
VI
1986-3



REPORTE PROFESIONAL

Que para obtener el Título de:

Licenciado en Psicología

Presenta:

Hilda C. Vargas Cancino

Num. de Cuenta 7960959-9

Asesor: Mtro. Carlos F. Aparicio Naranjo

Los Reyes, Iztacala, Méx.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1986.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A la frutita sana que sobrevive en la P.J.,
a los Agentes muertos en servicio y al personal de la Procuraduría cuya labor honesta y profesional favorece a su comunidad.

Como un reconocimiento a ellos cuyo crédito permanece en la sombra por la inmensa nube de la corrupción.

A los psicólogos que hacen algo porque su ejercicio trascienda la falsedad y la rutina.

Manifiesto mi reconocimiento a quienes dedicaron tiempo y apoyo en la integración de este trabajo, pero muy especialmente al Mtro.- Carlos Aparicio Naranjo por el asesoramiento continuo que aportó para su realización.

Agradezco también la guía que representó la participación del Mtro. José Antonio Ramírez así como el apoyo brindado por el Lic. Hugo-Romano .

A todos ellos GRACIAS .

I N D I C E



1000499

Página

* RESUMEN	1
* INTRODUCCION	2
* METODO	13
* PROCEDIMIENTO	15
* RESULTADOS	23
* DISCUSION	37
* APENDICES :	
A) Análisis del Puesto	45
B) Guía de Entrevista Inicial	60
C) Prueba Beta II R	64
D) Prueba Proyectiva Saks	80
E) Guía de Autobiografía	83
F) Cuestionario 16 F.P.	85
G) Guía de Entrevista Final	97
H) Curricula de materias del curso de capacitación	105
I) Entrenamiento a Instructores	107
J) Formatos de Registros de Observación	111
K) Definición de Categorías	115
* GLOSARIO	119
* BIBLIOGRAFIA	122

R E S U M E N

Se realizó un análisis comparativo del uso de diferentes instrumentos de evaluación (pruebas de inteligencia y de personalidad, entrevista y observación) en la selección de Policías Investigadores, y se determinó a partir de categorías específicas, el grado de correlación de los datos aportados por los diferentes instrumentos.

Los resultados encontrados indican que no hubo correlación entre los puntajes de Coeficiente Intelectual que aportaron dos pruebas diferentes. La comparación de una prueba de personalidad con la entrevista y la observación conductual no resultó de correlación significativa. La comparación de la entrevista con la observación resultó con un índice de correlación significativo.

INTRODUCCION

Uno de los objetivos fundamentales de una institución, empresa u organización es el contar con un equipo humano que le permita cumplir satisfactoriamente sus metas propuestas.

Para este propósito ha encargado a jefes, supervisores, administradores, y a últimas fechas a psicólogos, la tarea de evaluar candidatos a ocupar un determinado puesto en la institución, con el fin de obtener la información suficiente para decidir si ingresan o no a ella.

Actualmente es esta tarea una de las principales funciones del psicólogo en ambientes laborales. Dicha tarea ha implicado la aplicación de diversas pruebas a individuos que aspiran ocupar un determinado puesto en la institución, lo cual pretende establecer el "pronóstico de personalidad" y predecir y definir las áreas de éxito laboral de los candidatos evaluados, a fin de decidir -- quién o quienes serán aceptados (Youmans, 1982).

Hay varios puestos en la industria como el de obrero, archivista, montacargas, etc. cuya evaluación de sus aspirantes se centra principalmente en la experiencia y en los conocimientos específicos que del puesto posean, sin dar gran importancia a los aspectos conductuales o de personalidad (perfil psicológico) de los aspirantes.

Sin embargo existen puestos que requieren un perfil psicológico muy específico de la persona que deberá cubrirlo, debido a lo delicado o complejo de las funciones, responsabilidades y condiciones del puesto ó por la importancia social del mismo. Tal es el caso del puesto que nos ocupa, el de Agente Investigador de la Policía Judicial, perteneciente al conjunto de puestos que integran la Procuraduría General de Justicia del Estado de México.

Dicho puesto, por pertenecer a una Institución Pública que proyecta a la sociedad una imagen negativa de su servicio, es blanco también de las críticas propias de esa institución, como lo es el burocratismo y la corrupción que la caracterizan.

En numerosas ocasiones los ocupantes de ese puesto, lejos de procurar justicia y de limitarse a sus funciones (investigación de delitos principalmente), se ha observado que la comunidad a la cual deben servir, encuentra en ellos la violación a las garantías individuales de sus ciudadanos, por el abuso de poder que ejercen los agentes al ampararse en una credencial, una placa y una arma de fuego que les otorgan fuero y poder en su territorio.

Y si bien parte de lo anterior se debe a problemas de índole social y político que lo originan y mantienen, también es cierto que lo deficiente o no de la participación de la justicia (objetivo de la Institución) se debe en gran medida - al nivel de preparación, experiencia, vocación, habilidades, etc. de sus recursos humanos. Aspectos que se pueden conocer a través de la evaluación del personal y mejorar a través de la capacitación del mismo, puesto que intentar resolver el problema a nivel social y político resultaría además de una solución a largo plazo, una solución que no compete directa y exclusivamente al psicólogo y que implicaría un cambio definitivo en el sistema social y político de todo el país.

Así delimitando la participación del psicólogo a ese respecto, tenemos que una de las funciones de la actividad profesional de este, es la DETECCION que comprende la evaluación y el diagnóstico, y el DESARROLLO conocido también como educación y capacitación, a partir de la promoción de cambios individuales o grupales que establezcan el repertorio conductual propio para el cumplimiento de objetivos (Ribes, et. al., 1980). Resulta entonces que, por un lado, la Detección nos ayudará a evaluar y a diagnosticar al personal antes de que este se integre a la institución, como en el caso de la selección de aspirantes, y por otro capacitarlo con base a sus carencias y potencialidades de acuerdo a los objetivos del puesto.

Diversos autores han enfatizado la importancia que tiene la selección como medio que permite detectar el personal que favorecerá al éxito de la institución al integrarse a ella (Arias, 1983; Cohen, 1978; Gutiérrez, 1979; Lanyon y Goodstein, 1977; Youmans, 1982; e Yves, 1978).

Sin embargo, el hecho de que un candidato haya resultado aceptado en un proceso de selección, no asegura que este desempeñará su labor eficientemente, porque los procedimientos de selección se encuentran limitados por las imperfecciones de los instrumentos utilizados (Smith y Wakeley, 1982). Al respecto Montmo -- llin (1982) comenta que el psicólogo en la selección de personal ha demostrado su incapacidad para probar su eficacia como tal y reporta que en toda la literatura especializada a nivel internacional "hay un número ridículamente bajo de estudios de validación " que comprueben que el pronóstico del personal basado en el proceso de selección , se correlaciona con la ejecución real del mismo en el desempeño del puesto (p. 15).

Por otra parte se ha mencionado también que existe escaso interés en los psicólogos por comprobar o mejorar la eficacia de los procedimientos de selección,-

tanto en hospitales, clínicas, industrias y escuelas (Lanyon y Goodstein, - 1977), porque se han acostumbrado a aplicarlos en forma rutinaria sin hacer un cuestionamiento ó evaluación empírica de su eficacia, ya que de hacerla- se abandonaría ó modificaría más de un 40% de las actividades llevadas a cá- bo (Hathaway, 1959).

Una alternativa al poco éxito del psicólogo en la selección de personal, - es considerar a esta solo como un paso previo a la capacitación y de ahí se leccionar a los aspirantes en función del aprendizaje de las tareas a desem- peñar (montmollin, 1982). Lo anterior permite identificar a la selección y a la capacitación como dos tareas complementarias entre sí , la siguiente - cita pretende apoyar dicha complementariedad ó interdependencia :

"Cuanto más calificado sea el empleado seleccionado tanto menos probalidades hay de que necesite un adiestramiento- elaborado y prolongado, y , a la inversa cuanto más ex -- haustivo y eficaz sea el programa de adiestramiento, me - nos necesidad habrá de que su programa de selección sea - complejo " (Siegel y Lane, 1981, p. 214).

Sin embargo Haire (1956) de acuerdo a una serie de investigaciones realizadas concluye que la mejora en los procedimientos de capacitación producen resulta- dos de 8 a 10 veces superiores en el desempeño laboral a los obtenidos por la mejora en los procedimientos de selección.

Desde luego como se apuntó anteriormente, hay que tomar en cuenta que uno de- los principales problemas de los procedimientos de selección , es precisamen- te el uso de instrumentos poco válidos para ese fin. Y tenemos que los ins- trumentos tradicionales que más auge y fama han cobrado en materia de selec- ción, son los derivados de las teorías de la personalidad y de la psicología - diferencial específicamente .

La Psicología Diferencial, también conocida como teoría de los tests o de - las diferencias individuales, asume que las características de una persona de- tectadas por una prueba o test, tienden a ser estables y duraderas en diferen- tes situaciones y a través del tiempo, siendo determinadas por factores here- ditarios, mientras que la Psicología Experimental de la cual se deriva el Aná- lisis Conductual, asume que la conducta no es estática, sino que cambia en -- función del medio ambiente (Minton y Schneider, 1980), vinculándose siempre -

determinadas propiedades de la conducta con determinadas propiedades del -- medio ambiente (Ribes, et. al., 1980).

Por otra parte, ^{Caro a partir de aqui} el Análisis de Puestos ha sido reconocido mayoritaria- mente por la metodología tradicional y por la Administración de Recursos Hu- manos (Area estrechamente ligada con la psicología en el terreno laboral)- como el paso básico y crucial para iniciar cualquier actividad que involucre procedimientos de capacitación y selección . Y así lo han referido diver- sos autores (Arias, 1980; Cohen, 1978; Youmans, 1983; Smith y Wakeley, 1983, Orozco, 1980; y Reyes, 1982). Porque permite conocer a través de él, las actividades, operaciones, responsabilidades y condiciones que conforman la - estructura y funcionamiento de un puesto; lo que facilita delimitar con ma - yor precisión y objetividad el perfil laboral y psicológico de la persona que deberá ocuparlo .

La realización de dicho análisis involucra la participación de diversos pro- fesionistas y empleados, no en exclusiva del psicólogo, para que en conjun- to analicen y evalúen objetivamente cada puesto (Orozco, 1980).

Lo anterior no afirma que por el solo hecho de contar con un análisis del -- puesto, la selección del aspirante será la idónea, pues el análisis solo es - un paso inicial básico que precede a la selección, despues de él seran los - instrumentos de evaluación y quienes hagan uso de ellos, los que determina - ran la validez del proceso de selección.] hasta aqui

Regularmente en la tarea de selección, no es usual encontrar que solo - un instrumento sea aplicado, por lo común la evaluación del aspirante involu - cra el uso de diversos instrumentos que persiguen en conjunto dar un diagnós - tico global del sujeto.

* Al conjunto de instrumentos de evaluación aplicados a un sujeto ó grupo, en - la selección de personal, se le conoce con el nombre de BATERIA de selección. Y tenemos que una BATERIA se puede integrar de los siguientes instrumentos:

a) Pruebas Psicométricas :

Sus mediciones son cuantitativas y basadas en el análisis estadístico de sus puntuaciones, estandarizandolos con base a los resultados obtenidos en deter- minadas muestras evaluadas.

Estas pruebas estan diseñadas para medir habilidades mentales como la prueba

Beta II R, aspectos estructurales de la personalidad (Cohen, 1982) como el-Inventario Multifásico de la Personalidad (MMPI) y el Cuestionario de 16 -- Factores de la Personalidad (16 F.P.), ó destrezas manuales como el Test - de Aptitudes Diferenciales (DAT) y el Test de Habilidades Manuales de T. W. Maccuarrie.

b) Pruebas Proyectivas :

Su calificación por lo regular es a base de juicios de valor, tratándose de analizar los elementos inconscientes del sujeto, en donde el "ego se defiende de ideas censurables" y "los pensamientos perturbantes son arrojados hacia afuera" (Cohen, 1982, p. 39) a través de dibujos o de relatos escritos o asociaciones. Lo cual implica una alta subjetividad al calificar dichas - pruebas, por no contar con un criterio uniforme y representativo de evaluación, porque pueden haber tantos criterios como evaluadores existan.

Ejemplos de estas pruebas son los dibujos de "Casa-Arbol-Persona" (H.T.P.)- el Test Gestáltico Viso-Motor de Bender, Las Frases Incompletas de Saks, etc.

c) Autobiografías:

Estas pruebas pueden considerarse como instrumentos proyectivos o simplemente como información complementaria de la vida del sujeto, así como de aspectos laborales mediante el relato de su curriculum, dependiendo del enfoque que se le quiera dar, también su escritura se puede utilizar como fuente de análisis grafológico.

d) Pruebas Conductuales:

Que no son otra cosa que la observación directa de la conducta bajo situaciones preparadas artificialmente.

Como ejemplo de pruebas conductuales se encuentra la llamada prueba de "Construcción" utilizada en la selección de personal militar para la oficina de - servicios estratégicos de Estados Unidos. Este tipo de pruebas se basan en - la observación de candidatos bajo situaciones nuevas diseñadas para generar tensión, en donde los observadores registran las reacciones de los participantes (Lanyon y Goodstein, 1977).

e) Entrevistas :

Son instrumentos de autorreporte que permiten obtener información del sujeto, a partir de preguntas directas del entrevistador, así también permite corroborar la información aportada por otros instrumentos y ampliar la información - que estos hayan dado. A diferencia de la mayoría de los instrumentos, la entrevista es un medio de interacción que permite apreciar físicamente al sujeto.-- de acuerdo a su complexión, talla, arreglo personal, voz, lenguaje, etc.

f) Otras :

Otro tipo de pruebas pueden ser los exámenes de conocimientos teóricos ó prácticos específicos del puesto que se este solicitando. No siempre se incluyen - en una batería, pero cuando se hace, por lo regular se le da gran importancia a sus resultados.

De lo anterior se desprende que una batería puede integrarse tanto - de instrumentos utilizados tradicionalmente (Pruebas psicométricas y proyectivas) como de instrumentos que involucran la observación directa de la conducta ó los que lo hacen indirectamente vía autorreporte como las autobiografías y - la entrevista, entre otros.

Todos los instrumentos pueden presentar ciertas deficiencias, así los instrumentos que han sido más severamente criticados son las pruebas estandarizadas- ya sean psicométricas o proyectivas, porque sus evaluaciones estan basadas en altas inferencias o en pequeñas situaciones de prueba consideradas como válidas o generalizables en todo momento ó en todo lugar .

Al respecto Villareal (1981) dice que esa característica sincrónica de las --- pruebas estandarizadas, es una de sus limitantes principales, siendo errado asumir que la conducta evaluada por la prueba tendrá una estabilidad intersituacional, pues de acuerdo a la evaluación conductual existe respuestas específicas para las circunstancias del momento, lo que implica asumir que la conducta no es estática y variará en función de los cambios ambientales.

La alternativa conductual al uso de instrumentos tradicionales, es la - evaluación de la conducta a través de la observación, de la entrevista y de -- los inventarios de autorreporte. A este respecto Cautela y Upper (1978) encon

traron que la elaboración de una batería a base de inventarios de autorreporte, es un procedimiento de análisis conductual estandarizado que ha demostrado gran utilidad en el área clínica.

Las aplicaciones, limitaciones y alcances en el ambiente laboral de algunos instrumentos conductuales y tradicionales, pueden fundamentar la inclusión de estos en la Batería de selección y más específicamente en una batería diseñada para el puesto que nos ocupa :

(1) Entrevista:

Resulta difícil encontrar bibliografía que aporte información sobre la entrevista conductual en el terreno laboral, pues la literatura existente habla de esta en cuanto a sus aplicaciones clínicas. En donde se utiliza como un medio de identificar el problema del cliente y a partir de ella desarrollar el programa de tratamiento a seguir con base a la identificación de conductas blanco específicas (Goldfried y Linehan, 1977).

En cuanto a la validez que nos aporta la entrevista conductual, Villa -- real (1981) declara que esta es superior a las pruebas psicológicas estandarizadas en tanto que no fuerza la respuesta al no solicitar al evaluado que escoja forzosamente entre determinadas opciones que limitan el responder, y porque es diacrónica y no sincrónica, al permitir evaluar a través del reporte diferentes momentos de una misma situación, reforzador o conducta.

Sin embargo, como el mismo autor comenta, la entrevista conductual también -- posee serias desventajas como lo es la validez de lo que el sujeto reporta, -- ya que en dicho reporte pueden intervenir factores como el olvido y la posibilidad de que el entrevistador emita alguna conducta que cambie el curso -- del reporte verbal del sujeto, sin ser ese el objetivo.

También las mentiras son un factor que le resta validez a la entrevista, limitante que se observa más frecuentemente en el área laboral, en donde a menudo sucede que el sujeto evita dar determinada información y hace referencias falsas de la misma con el objeto de dar una imagen social y laboral positivas de él. Al respecto, retomando a Villareal (1981), plantea que no -- siempre se puede detectar lo falso o verdadero de un relato a través de un -- análisis lógico aún con otras investigaciones pues puede resultar que las -- mentiras estén integradas coherentemente en el reporte total, por lo que señala que al evaluar toda conducta emocional, se debe apreciar el reporte verbal del sujeto en cuanto a lo que este afirma sobre sus reacciones y expe --

riencias así como los cambios fisiológicos y motrices concomitantes al reporte.

(2) Observación Conductual :

Komaki y Collins (1980) refieren que las medidas conductuales basadas en la observación y en la inspección visual, ayudan a mejorar la ejecución en el trabajo, a evaluar al personal y a evaluar los efectos de políticas y programas, tanto en negocios, industrias como en gobierno, argumentando que el éxito de estas medidas es que están menos sujetas a distorsiones que la información generada por métodos tradicionales y porque minimizan la influencia de juicios de valor o inferencias al basarse en definiciones operacionales.

De lo anterior se desprende que si no se define clara y objetivamente lo que se va a observar, no se podrá precisar la labor del observador y por lo tanto la observación como instrumento no estará cumpliendo con su propósito al carecer de validez y confiabilidad. Por lo tanto es aconsejable al iniciar toda observación conductual se definan categorías conductuales y se asignen conductas a dichas categorías que formen parte de la misma clase de respuestas, a fin de precisar y facilitar la labor del observador (Kerlinger, 1985).

Un trabajo importante dentro de este rubro es el realizado por Mathews, et. al. (1980), quienes utilizando métodos de evaluación conductual, se propusieron desarrollar y validar un instrumento para la medición de habilidades ocupacionales (en situaciones típicas relacionadas a diversos empleos), basándose en el modelo analítico conductual de Goldfried y D'Zurilla (1969). Trabajo que consistió de 5 pasos básicos: La realización de un análisis situacional (selección de categorías), la enumeración de la respuesta (asignación de conductas), la evaluación de la respuesta (consulta a peritos ocupacionales respecto a lo representativo de las conductas elegidas), el desarrollo y uso del instrumento (observación de la conducta bajo la situación de juego de roles y ejecución de escritos) y como paso final, la evaluación del instrumento (en cuanto a validez y confiabilidad), encontrándose al respecto un 94% de confiabilidad y un 81% de validez de contenido,

(3) Cuestionario 16 F.P. :

El autor de este instrumento fue Raymond B. Cattell, quien considera que el RASGO es la unidad fundamental del estudio de la personalidad. El término rasgo se utiliza como sinónimo de FACTOR o característica esencial del carácter,

Este cuestionario esta basado en pruebas objetivas y observaciones que involucran el registro de la conducta en situaciones estandarizadas y controladas, realizadas en más de 10 investigaciones de análisis factorial (Minton y Schneider, 1980).

Con base a las aplicaciones de este cuestionario se han establecido PERFILES TIPO para diversos tipos de diagnóstico clínico así como para gran variedad de ocupaciones .

A diferencia de otras pruebas estandarizadas, los autores comentan que los valores y puntuaciones del rasgo no van a predecir cabalmente la conducta, pues la situación no permanece estable mientras se predice, por lo que hay que tomar en cuenta lo que va a suceder más adelante en la situación misma (Cattell Eber, y Tatsuoka, 1978).

Este instrumento mide 16 factores de personalidad, 15 de temperamento y uno de habilidad. Estos factores representan grupos de atributos (señales o clases de respuesta) que son encodificados en el lenguaje ordinario de la terminología que existe sobre personalidad, razón por la cual Cattell (1956) los refiere como lenguaje de la Esfera Total de la Personalidad (En Wiggins, 1973)

(4) Prueba de inteligencia no verbal Beta II R :

Esta prueba mide el Coeficiente Intelectual y esta considerada de complejidad media o baja y esta diseñada para aplicarse a sujetos relativamente analfabetas por lo que se contempla como accesible para puestos que no requieren habilidades intelectuales altas. El uso de esta prueba ha sido recomendado y utilizado en diversas corporaciones policíacas.

Lo anterior da un panorama muy general de algunos instrumentos que integran la Bateria de selección que se incluye en este reporte, dicho reporte presenta un procedimiento de selección de Agentes Investigadores de la Policía Judicial. Previo a este procedimiento se realizó otro que incluyó la utilización de pruebas proyectivas, pruebas psicométricas, una autobiografía y una entrevista; sin embargo la información aportada por estos instrumentos resultó poco válida y confiable, pues a los tres meses de haberse capacitado a los candidatos que aprobaron el proceso de selección, se les practicó un SEGUIMIENTO de su comportamiento en la situación laboral. Este seguimiento --dió a conocer que un porcentaje alto de seleccionados no estaban funcionando

satisfactoriamente en su trabajo, por carecer de los conocimientos básicos del puesto y por presentar deficiencias conductuales respecto al mismo, también dejó ver que algunos agentes cometieron durante su ejercicio delitos - como extorsión y robo, lo que originó su baja en la corporación.

Tal situación propició cambios en el procedimiento de selección vigente así como en su batería a fin de incrementar las probabilidades de realizar una selección de aspirantes que se adecuara más a las necesidades del puesto y evitar o disminuir en lo posible los problemas antes mencionados, los cuales afectan tanto al que ocupa el puesto (por los altos riesgos que implica el mismo) como a la Institución, pero más aún a la sociedad destinataria -- del servicio de procuración de justicia, pues es quien recibe el impacto directo, no solo de los errores de selección sino también del ambiente laboral y social que genera y mantiene algunos de estos problemas.

El presente trabajo por ser una modificación de la actividad tradicional del psicólogo al introducir en un procedimiento de selección instrumentos como la entrevista y la observación conductual, representa una refuncionalización del ejercicio de este, así como un avance y logro importante del psicólogo al realizar modificaciones a los procedimientos ya establecidos - de selección de personal de una institución pública. Tales aspectos adquieren mayor relevancia si consideramos la importancia social del puesto que se estudia y las repercusiones positivas sobre el aspirante, la institución y la sociedad, así como para la misma experiencia psicológica, el contar -- con un procedimiento de selección que integra en él instrumentos más válidos y confiables.

Tomando en cuenta lo anterior, el propósito general del reporte -- que se presenta es :

Realizar un análisis comparativo (a través de la confrontación de Medias y de Coeficiente de Correlación) del uso y utilidad de aplicar en - forma conjugada diferentes instrumentos de evaluación como pruebas estandarizadas (Prueba Beta II R y Cuestionario 16 F.P.), entrevista y observación conductual, en la selección de Agentes Investigadores de la Policía - Judicial.

Específicamente pretende:

a) Comparar el puntaje del Coeficiente Intelectual (C.I.) aportado por la -

prueba Beta II R con el aportado por el Cuestionario 16 F.P. para identificar el grado de correlación existente entre ambos puntajes.

b) Comparar los puntajes de C.I. de las pruebas anteriores con el promedio de aprovechamiento académico obtenido por los aspirantes durante el curso de capacitación, a fin de identificar si el C.I. se correlaciona con el aprovechamiento académico del sujeto.

c) Comparar entre sí los puntajes de las evaluaciones de los diferentes instrumentos (entrevista, cuestionario 16 F.P. y observación) respecto a categorías específicas, a fin de identificar que tanto se complementa, correlaciona ó contrapone la información que aporta cada instrumento respecto al otro, como un intento de validación de cada uno.

d) De acuerdo a los resultados, obtener información sobre la utilidad de los instrumentos citados que permita decidir el continuar o no con su uso, y perfeccionar cada vez más los procedimientos de selección vigentes, como vía para contratar ó integrar a la Institución y a la sociedad mejores agentes en servicio.

A continuación se presenta, primeramente el Método y el Procedimiento que se siguió, posteriormente los Resultados obtenidos con sus gráficas -- respectivas y finalmente una Discusión General.

Se incluye también un pequeño Glosario que pretende más que dar definiciones de diccionario, ubicar al lector dentro del contexto de este trabajo, respecto a algunos términos que son referidos principalmente en esta introducción y no se consideró pertinente definirlos dentro de la misma.

M E T O D O

SUJETOS:

Se utilizó una muestra de 63 aspirantes a ocupar el puesto de Agente Investigador de la Policía Judicial del Estado de México integrantes inicialmente de una población de 150 reclutados y posteriormente de los 80 que resultaron seleccionados para participar en el curso de capacitación para el puesto.

El muestreo utilizado fue no probabilístico de tipo accidental-se considera muestra accidental de acuerdo a Kerlinger (1985),- debido a que fueron de los únicos sujetos de los que se poseía su expediente completo de evaluación .

Edad: de 19 a 37 años, siendo la Media (\bar{X}) 26 años.

Sexo: 61 de sexo masculino. y 2 de sexo femenino.

Escolaridad: 40% con nivel secundaria.

35% con nivel preparatoria.

22% con estudios superiores iniciados.

3% con estudios superiores terminados.

INVESTIGADORES:

Tres psicólogas titulares, incluyendo la autora del presente -- trabajo, y dos psicólogos cubriendo su Servicio Social.

SITUACION:

Este trabajo se desarrolló en las oficinas y aulas de la escuela "Educación y Patria" Ubicada en Av. Morelos y Pedro Ascencio en Toluca, Méx. Se utilizaron 3 cubículos para entrevistas equipados cada uno con un escritorio y dos sillas, para la aplicación grupal de exámenes se utilizaron dos aulas acondicionadas- cada una con un escritorio, 40 sillas y un pizarrón.

APARATOS Y MATERIALES:

A) APARATOS:

2 cronómetros marca LADAX SPORT.

B) MATERIAL PSICOLOGICO :

* Formas-Guía para entrevista inicial y final .

* Cuadernillos de aplicación de la prueba de inteligencia no verbal Beta
II R .

* Juegos de la prueba proyectiva "Saks" de 60 frases incompletas.

* Guías para Autobiografía.

* Cuadernillos de aplicación y hojas de respuestas del cuestionario 16-
F.P.

* Formatos de Registro de categorías conductuales.

C) PAPELERIA :

Hojas blancas, lápices, gomas, borrador de pizarrón y gises.

PROCEDIMIENTO :

El procedimiento se integro de 5 fases, una fase preliminar y otra final, en las cuales no hubo contacto directo con los sujetos, y 3 intermedias - en las que se trabajo directamente con ellos.

A) FASE PRELIMINAR :

Se integró de cuatro pasos básicos que sirvieron de punto de partida para las fases siguientes ;

- Paso 1 : Se elaboró el Análisis del Puesto y el Perfil --- Psicológico del mismo (Ver apéndice "A").
- Paso 2 : Con base a lo anterior se diseñó la Bateria de Selección. En el cuadro Núm. 1 se muestran las conductas o categorías extraídas del perfil, con el respectivo instrumento (s) seleccionado para ser medida.
- Paso 3 : Reclutamiento de los aspirantes.
- Paso 4 : Realización de una junta con el equipo de evaluadores, con el propósito de unificar criterios y delimitar funciones .

B) FASES INTERMEDIAS :

En el cuadro núm. 2 se aprecia un resumen de las fases I, II y III, con tiene los instrumentos utilizados por fase, su tiempo de aplicación y/o resolución, lo que busca medir, el tipo de aplicación (individual o grupal) y el porcentaje de importancia como definitorio para la aceptación del -- candidato (a la fase siguiente) de cada instrumento en relación al total - de instrumentos aplicados por fase . Para mayor detalle respecto a los -- instrumentos, como contenido, instrucciones, objetivo, etc., ver los apéndices correspondientes que se enuncian en el detalle del procedimiento des glosado a continuación .

C U A D R O N U M . 1

"Categorías extraídas del análisis laboral y perfil psicológico del puesto e instrumentos que las miden . "

CATEGORIAS A EVALUAR	INSTRUMENTOS DE MEDICION
Habilidad para expresarse oralmente	Entrevista
Habilidad para expresarse en forma escrita.	Autobiografía.
Memoria de detalles (co - sas).	Entrevista y Autobiografía
Memorias de ideas (concep - tos).	Entrevista y Autobiografía.
Coefficiente Intelectual.	Test Beta II R y cuestionario 16 F.P.
Acatamiento hacia la auto - ridad .	Cuestionario 16 F.P., Entrevi - sta, Observación y Saks (frases incompletas).
Socialización.	Entrevista, 16 F.P., Saks y Ob - servación .
Madurez.	Entrevista, 16 F.P. y Saks.
Audacia.	Entrevista, 16 F.P. y Saks.
Astucia.	Entrevista, 16 F.P. y Saks.
Autocontrol.	Entrevista, 16 F.P., Saks y Ob - servación.
Ansiedad.	Entrevista, 16 F.P. y Saks.
Responsabilidad.	Entrevista, Saks, Autobiografía y Observación.
Vocación.	Entrevista, Saks, Autobiografía y observación.
Conocimientos del Puesto,	Entrevista y Observación .

Falta página

N° 17

C U A D R O N U M. 3

"CATEGORIAS ANALIZADAS "

CATEGORIAS ANALIZADAS	INSTRUMENTOS DE MEDICION	PROPOSITO DEL ANALISIS
* Coeficiente Intelectual (C.I.)	Beta II R y factor - Inteligencia del cuestionario 16 F.P.	Detectar el índice de relación entre el C.I. medido por el Beta II R y el 16 F.P.
* Aprovechamiento Académico (A.A.)	Evaluaciones orales, escritas y prácticas.	Detectar el índice de relación entre el C.I. aportado por las pruebas y el A.A. obtenido por los sujetos en el transcurso de la capacitación.
* Madurez, Audacia, Astucia y Ansiedad.	16 F.P. y entrevistas	Identificar las diferencias existentes y el índice de relación resultante de la comparación de los puntajes aportados por el 16 F.P. y por la entrevista, respecto a esas categorías.
* Socialización y Autocontrol	16 F.P. Entrevistas Observación	Identificar las diferencias existentes y el índice de relación resultante de la comparación de los puntajes de entrevista y 16 F.P., entrevista y observación, y entre 16 F.P. y observación, respecto a socialización y autocontrol.
* Vocación	Entrevistas Observación	Identificar las diferencias existentes y el índice de relación resultante de la comparación de los puntajes de entrevista con los de la observación, respecto a la vocación.

FASE I :

Los 150 aspirantes reclutados participaron en esta fase, por tal motivo se utilizaron dos días para alcanzar a evaluar a todos, evaluándose a 75 sujetos por día. Esta fase consistió de una sesión individual y 3 grupales, para las sesiones grupales se dividieron a los aspirantes en dos grupos, cada uno en su aula respectiva, uno con 38 participantes y el otro con 37. Los descansos entre sesión y sesión fueron de 5 a 15 minutos.

SESION 1 (individual) :

Se aplicó una entrevista inicial (Ver apéndice B) a cada uno de los aspirantes con una duración por candidato de 15 a 20 minutos. Estas entrevistas -- fueron conducidas por las tres psicólogas titulares, correspondiendo a razón de 25 a 26 entrevistas por psicóloga por día.

SESION 2 (Grupal) :

Se aplicó la prueba Beta II R de inteligencia no verbal (ver apéndice C), su aplicación requiere que a cada tarea que la integra se le asigne un tiempo máximo "X", dicho tiempo conjuntado con el de las instrucciones hizo un promedio de tiempo gastado durante la sesión de 30 minutos.

SESION 3 (Grupal) :

Se aplico la prueba proyectiva de 60 frases incompletas Saks (ver apéndice - D), asignándole un tiempo máximo de 15 minutos, más 5 de instrucciones hizo un total de 2) minutos .

SESION 4 (Grupal) :

En esta última sesión se les solicito a los aspirantes que realizaran una autobiografía de acuerdo a la guía que se les proporcionó en ese momento --- (ver apéndice E). El tiempo asignado a esta sesión fue de 30 a 60 minutos, no hubo presión de tiempo.

El criterio de aceptación por prueba fue como mínimo un 70% de ejecución-- acorde con el perfil, a excepción de los resultados de la prueba Beta II R que quedó exenta de este criterio.

Se estipuló como mínimo un 70% por considerarlo una medida que sin ser exigente, fue cercana al 100% representativo de la ejecución ideal del candidato.

Este criterio, unido con la ponderación por instrumento en relación a su porcentaje de peso con el resto de los instrumentos (Ver última columna del cuadro núm. 2) fue el prerequisite para pasar a la fase II, el no cumplimiento de este requisito, ocasionó la baja en el proceso.

Cabe aclarar que se acordó aceptar 100 aspirantes para la Fase II, aún cuando no todos cumplieran con los criterios de aceptación, sin embargo se seleccionaron a los que más se acercaron a ellos.

Los resultados de esta fase se dieron a conocer a los aspirantes a través de listas que se colocaron en el lugar donde se practicaron los exámenes, en esa misma lista se les indicaba el día y la hora en que debían presentarse los -- que continuarían dentro del proceso, asignándose máximo 35 aspirantes por día.

F A S E II :

Su objetivo fue seleccionar a los aspirantes que participarían en el curso de capacitación y consistió de una sesión individual y una grupal, utilizándose 3 días para ello, un día por cada grupo citado.

El primero y segundo día se citaron a 35 aspirantes por día y el tercero se -- dió cita a 30 .

SESION 1 (Grupal) :

En esta sesión se aplicó el cuestionario de 16 Factores de la Personalidad -- (16 F.P.), ver apéndice " F ", asignándosele un tiempo promedio de 50 minutos.

SESION 2 (Individual) :

Se aplicó la Entrevista Final (ver apéndice "G") , con una duración por aspirante de 60 a 75 minutos.

Esta entrevista, al igual que la inicial fue conducida por las psicólogas titulares, cuidando que no entrevistara la misma psicóloga que entrevistó en la inicial al mismo sujeto.

El número de entrevistas asignadas por psicóloga por día fue entre 11 y 12.

En esta fase se requirió seleccionar 80 sujetos de los 100 evaluados, los cuales pasarían a la siguiente fase si cumplían con los criterios respectivos, -- que fueron los mismos que se estipularon en la fase I .

F A S E III :

Esta fase se desarrolló durante el periodo de capacitación y funcionó como última etapa del proceso de selección (en el apéndice "II" se encuentra la información básica del curso de capacitación).

El propósito de esta fase fue por un lado involucrar a los instructores dentro del proceso de selección como evaluadores, y por, otro, asignarle mayor validez al proceso a partir de la evaluación y observación del comportamiento de los aspirantes durante la capacitación en aulas y en el terreno laboral.

Priméramente se les dió un breve entrenamiento a los instructores (ver apéndice "I"), con el objeto de darles a conocer el propósito de la observación-evaluación, así como para unificar criterios y delimitar el procedimiento a seguir.

La tarea del instructor consistió en observar las conductas de sus alumnos en su hora de clase con base a las categorías enlistadas en el formato B -- del apéndice "J" , dicho formato se les proporcionó para vaciar la información de sus observaciones, al igual que el formato A del mismo apéndice.

A selección de las categorías a ser evaluadas por los instructores se debió básicamente a que la definición y observación de estas eran más accesibles para los instructores que el resto de las categorías evaluadas en las Fases I y II.

Los requisitos para aprobar esta fase y obtener el alta respectiva en la -- institución, fueron las siguientes:

1). De acuerdo al reporte de los instructores:

A) Se pidió que las categorías evaluadas por los instructores cumplieran con los requisitos de las fases I y II.

para manejar dicha información, se promediaron los puntajes que cada instructor asignó a las diferentes categorías en cada sujeto.

B) La asistencia a clases del aspirante debería cumplir con un mínimo -- del 90% sobre el total de clases.

C) Ausencia total de materias reprobadas, criterio que se hizo válido -- desde el primer mes de capacitación y el no cumplimiento de este ocasionaba la baja inmediata.

D) Se requirió un mínimo de aprovechamiento académico de 8.0

2). Fue necesario que durante el transcurso de la capacitación, el aspirante no fuera sorprendido en actividades ilícitas hechas antes o durante la capacitación misma, no importando el lugar o la hora en que las realizó.

FASE FINAL :

Una vez que se cumplieron las fases I, II y III se procedió a seleccionar las categorías que se analizaron en este trabajo derivadas de esas fases. Dichas categorías y los instrumentos con los que fueron medidas aparecen en el cuadro núm. 3, así como el propósito de su análisis .

Como se puede observar, no todas las categorías evaluadas y los instrumentos utilizados en las fases I, II y III se analizaron en este reporte, tal decisión se debió principalmente a problemas administrativos y metodológicos -- que originaron pérdida de información ó escasa sistematización de la misma -- por lo que se optó por no incluirlas en el análisis para evitar posteriormente conclusiones poco válidas que carecieran de bases reales. Se entiende como problemas administrativos a la pérdida de expedientes completos y pérdida de algunos instrumentos ya aplicados de algunos sujetos, debido al cambio repentino de oficinas que en ese tiempo se llevó a cabo. Como problemas metodológicos queda referido basicamente a los instrumentos como la autobiografía y la prueba proyectiva de frases incompletas, que por la escasa objetividad y sistematización de su información se prefirió no incluirlas en el análisis.

NOTA: Para la definición de las categorías seleccionadas, ver el apéndice " K " .

RESULTADOS

Como se puede observar en los apéndices B, F, G, y J ; los instrumentos de medición registraron las categorías conductuales en escala del 1 al 10, a excepción de la prueba Beta II R, que da el puntaje en términos de Coeficiente Intelectual (C.I.), mismo al que fue transferido el puntaje del factor inteligencia del cuestionario 16 F.P. (que inicialmente esta en escala del 1 al 10), de acuerdo a la estandarización del "Culture Fairs Tests", - propuesto en el instructivo del propio cuestionario.

El tipo de análisis estadístico que se utilizó fue el Coeficiente de Correlación Lineal de Pearson, cuya fórmula es la siguiente :

$$r = \frac{SS_{xy}}{\sqrt{SS_{xx} \cdot SS_{yy}}}$$

DONDE : r = Coeficiente de Correlación

x = Corresponde a los diferentes valores que puede tomar la primera variable.

y = Diferentes valores que toma la segunda variable del par de variables que se correlacionan.

SS_{xy} = Suma de productos xy

SS_{xx} = Suma de cuadrados de x .

SS_{yy} = Suma de cuadrados de y.

En donde :

$$SS_{xy} = \sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}$$

$$SS_{xx} = \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}$$

$$SS_{yy} = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}$$

n = Núm. de pares que se analizan o tamaño de la muestra.

Dicho coeficiente está diseñado para calcular el índice de relación existente entre dos conjuntos de pares ordenados o dos variables, esto es, detectar si ambas varían en forma conjunta o correspondiente (valores bajos con bajos, altos con bajos o altos con altos).

Este tipo de análisis estadístico fue seleccionado debido a que ha demostrado ser una herramienta útil en la Psicología Diferencial para la exploración de medidas de confiabilidad e índices de validez (Minton y Schneider, 1980), aspectos sobre los cuales pretende basarse este reporte, al comparar diferentes instrumentos de evaluación y perseguir identificar en el uso de estos la relación o discrepancias de sus apreciaciones respecto a un mismo evento ó categoría.

Los criterios para decidir si dos variables covarían o no ó si se relacionan o no son los siguientes:

- 1 Indica una relación positiva perfecta.
(Y tiende a incrementar cuando X incrementa).

- 0 Indica ausencia de relación, no hay distribución uniforme de Y con respecto a X.

- 1 Indica una relación negativa perfecta.
(Y tiende a decrementar cuando X incrementa).

(Mendenhall, et. al. 1977 y Wackerly y Beaver, 1978).

Con base a lo anterior, a continuación se detallan los resultados encontrados en cada comparación de acuerdo al propósito específico de su análisis :

1). Relación entre el C.I. de la prueba Beta II R y el C.I. del Cuestionario 16 F.P. :

En la gráfica núm. 1 se pueden observar los puntajes obtenidos por cada uno de los sujetos en ambas pruebas, donde se aprecia que para la mayoría de los sujetos, el patrón general del C.I. es más alto con el 16 F.P. (Media de C.I. = 93.6) que con la prueba Beta II R (Media de C.I. = 78.55), siendo la moda para el primer caso de 92 y para el segundo de 74.5 (ver gráficas 3 y 4). Sin embargo se observaron 11 casos en que el puntaje del Beta II R fue superior al del 16 F.P..

El índice de relación entre ambos puntajes, obtenido a través del coeficiente de correlación lineal, fue de 0.14, por lo que siendo un valor cercano a cero, nos indica una escasa o nula relación entre los puntajes de la prueba Beta II R y el factor inteligencia del cuestionario 16 F.P..

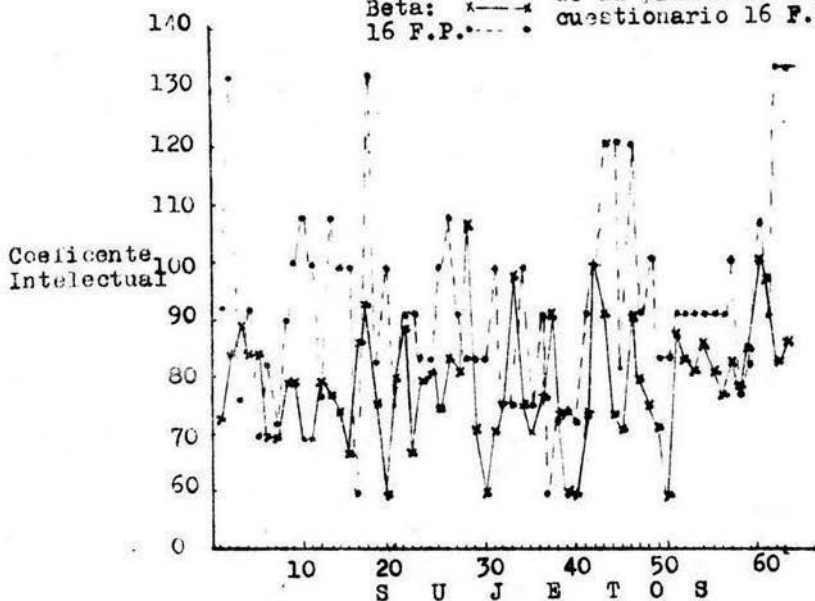
2). Relación entre el C.I. aportado por la prueba Beta II R y por el cuestionario 16 F.P. respecto al aprovechamiento académico obtenido por los sujetos durante el curso de capacitación.

En la gráfica núm. 2 se encuentra la distribución de puntajes del promedio de aprovechamiento académico de cada uno de los sujetos, apreciándose que el promedio grupal fue de 8.29. En la tabla "A" se pueden observar en forma conjunta los puntajes del C.I. de las dos pruebas así como el promedio de aprovechamiento académico por sujeto, donde se nota alta variación y escasa correspondencia entre el aprovechamiento académico y los puntajes de ambas pruebas.

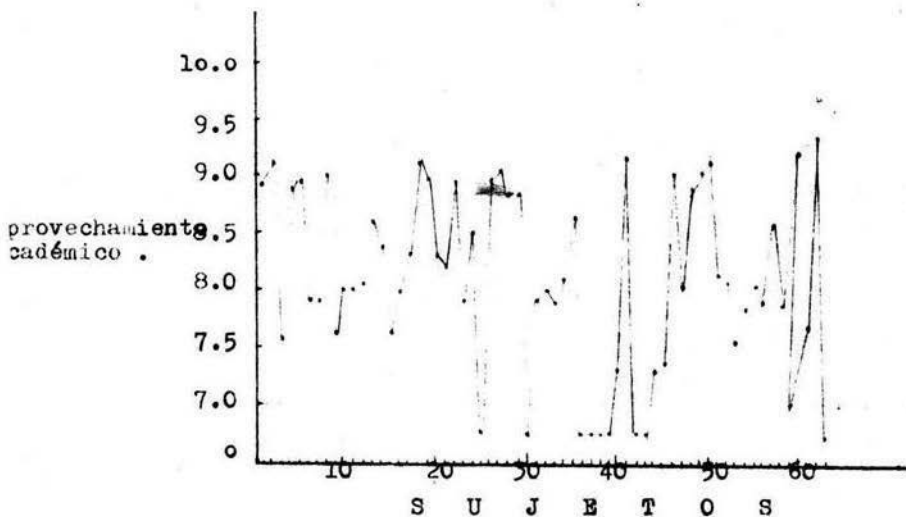
El coeficiente de correlación obtenido entre el aprovechamiento académico y el C.I. aportado por el Beta II R fue de 0.09, mientras que con el C.I. - medido por el 16 F.P. fue de 0.22, lo cual nos indica para el primer caso, una nula relación entre ambos datos, y para el segundo, una ligera ó mínima relación entre ellos.

Cabe aclarar que para el caso de los datos de aprovechamiento académico, no se contó con el promedio de los 63 sujetos, ya que con base a los criterios Ia., Ib y Ic de la fase III del procedimiento se dieron de baja a 9 aspiran

GRAFICA Núm. "1" : Comparación de puntajes de C.I. de la prueba Beta II R y del cuestionario 16 F.P.

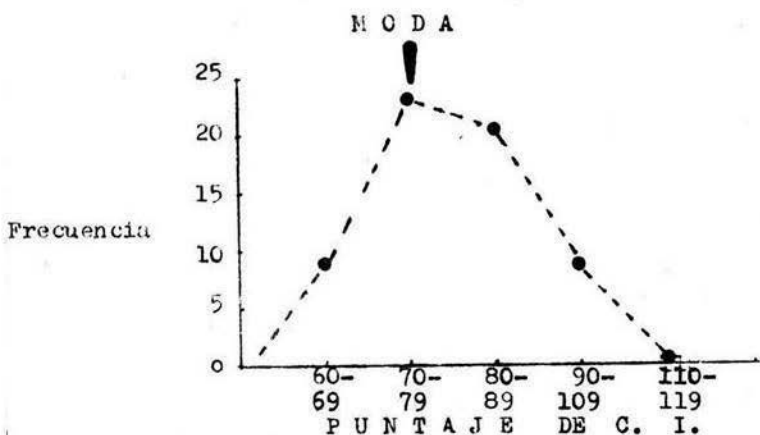


GRAFICA Núm. "2" : Distribución de puntajes del promedio de aprovechamiento académico.



GRAFICA Núm. " 3 " :

distribución de frecuencias de casos del C.I aportado por la prueba Beta II R .



GRAFICA Núm. " 4 " :

Distribución de frecuencias del C.I. medido por el factor intelegencia del cuestionario 16 P. P.

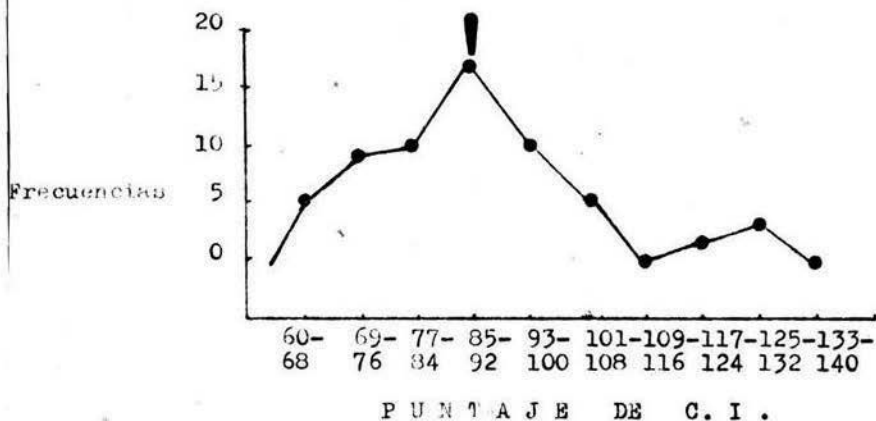


TABLA "A"
**"Puntajes de coeficiente intelectual y
aprovechamiento académico por sujeto"**

Sujetos Puntaje	001	002	003	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17
C.I.Beta	75	86	88	85	86	71	72	80	79	72	72	84	79	76	66	90	94
16 F.P.	92	132	76	92	68	84	76	92	100	108	100	76	108	100	100	60	132
A. A.	8.8	9.1	7.6	8.7	8.8	7.8	7.8	9.0	7.7	8.0	8.0	8.2	8.7	8.1	7.5	8.0	8.5
Sujetos Puntaje	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
C.I.Beta	77	60	82	89	66	80	82	77	85	82	107	72	63	72	76	97	77
16 F.P.	84	100	76	92	92	84	84	100	108	92	84	84	84	100	76	76	100
A. A.	9.3	8.8	8.0	7.9	8.7	7.8	8.5	B	8.9	9.0	8.8	8.8	B	7.7	8.0	7.8	8.2
Sujetos Puntaje	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
C.I.Beta	70	81	60	67	70	60	78	100	92	73	70	90	66	73	72	61	89
16 F. P.	76	92	92	68	60	68	92	100	124	124	76	124	92	108	84	84	92
A.A.	8.6	B	B	B	B	7.3	9.2	B	B	7.4	7.5	8.9	8.1	8.7	9.0	8.2	8.1
Sujetos Puntaje	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63					
C.I.Beta	83	81	87	82	77	86	77	83	100	96	81	85					
16 F.P.	92	92	92	92	92	100	76	84	108	92	132	132					
A. A.	8.1	7.7	8.0	8.2	8.1	8.5	7.7	7.0	9.1	7.6	9.4	B					

C.I : Coeficiente Intelectual
A.A.: Aprovechamiento Académico
B : Baja (no hay dato).

T A B L A " B "

"RESUMEN DE RESULTADOS CUANTITATIVOS DE LAS CATEGORIAS EVALUADAS "

CATEGORIA	INSTRUMENTOS UTILIZADOS	RANGO DE DIFERENCIAS EN ESC. DEL 1 a 10	MEDIA (X) DE LAS DIFERENCIAS	COEFICIENTE DE CORRELACION
Inteligencia	Beta y 16 F.P.	-	-	0.14
	Beta y A.A.	-	-	0.09
	16 F.P. y A.A.	-	-	0.22
Firmeza	E y 16 F.P.	1 - 4	1.63	-0.04
Audacia	E y 16 F.P.	0 - 6	2.00	-0.04
Astucia	E y 16 F.P.	0 - 6	2.17	0.01
Ansiedad	E y 16 F.P.	0 - 8	3.04	-0.17
Socialización	E y 16 F.P.	0 - 3	1.47	-0.13
	E y Obs.	0 - 3	1.13	0.45
	16 F.P. y Obs.	0 - 4	1.24	0.11
Autocontrol	E y 16 F.P.	0 - 6	1.95	-0.11
	E y Obs.	0 - 4	1.13	0.49
	16 F.P. y Obs.	0 - 6	1.50	0.06
Vocación	E y Obs.	0 - 5	1.40	0.51

en donde : Beta: Prueba de inteligencia no verbal Beta - II R .
 16 F.P.: Fator inteligencia del cuestionario-16 F.P..
 E : Entrevista . Obs.: Observación.

tes, mismos de los que se careció del dato respectivo.

* Para el resto de las categorías analizadas en las cuales se utilizó la entrevista como uno de los instrumentos de medición, cabe aclarar que solo se analizaron los datos de los sujetos cuyo puntaje de entrevista inicial y final resultó semejante entre sí. De lo cual tenemos que de 63 pares de entrevistas inicial y final, 46 resultaron con acuerdo entre los entrevistadores y 17 con discrepancia entre las apreciaciones, con base a lo anterior, - la confiabilidad total de la entrevista fue de 76.6 . Dicho puntaje aunque - no se considera óptimo, sí se considera aceptable para hacer las comparaciones de la entrevista con los otros instrumentos como el cuestionario 16 F.P. y la observación.

En la tabla "B" se pueden apreciar los resultados del coeficiente de correlación obtenido en cada categoría respecto a los puntajes comparados de los diferentes instrumentos (con base a los resultados de los 46 sujetos). Asimismo se incluyen las diferencias de apreciación obtenidas entre uno y otro instrumento, de acuerdo a la escala del 1 al 10 en que fue evaluada cada categoría, dando tales diferencias en términos de promedio o Medias (\bar{X}). Se incluye también el rango de las diferencias .

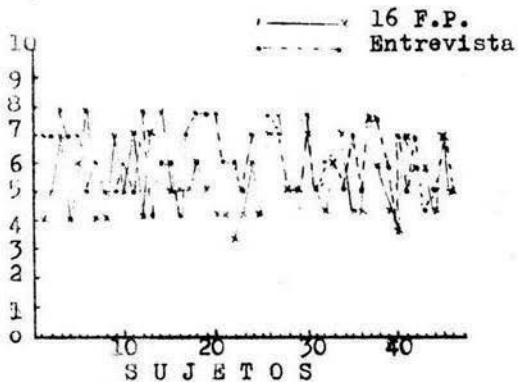
3). Relación entre los puntajes aportados por la entrevista y los aportados por el cuestionario 16 F.P., en cuanto a las categorías de Madurez, Audacia, Astucia y Ansiedad .

Como se puede apreciar en la tabla "B", todas las categorías obtuvieron un coeficiente de correlación cercano a cero, a excepción de la categoría de ansiedad que fue ligeramente mayor (0.17), lo cual indica una escasa o nula relación entre las apreciaciones de entrevista y el cuestionario 16 F.P.. Sin embargo observando el promedio de diferencias entre ambos instrumentos, tenemos que este promedio varió de 1.63 a 3.04, correspondientes estos a Madurez y Ansiedad respectivamente, Audacia tuvo una media de diferencias de 2.0 y Astucia de 2.17, diferencias que no son considerables pues estan en escala del 1 al 10 .

En las gráficas 5 y 6 se puede apreciar la comparación de puntajes de ambos

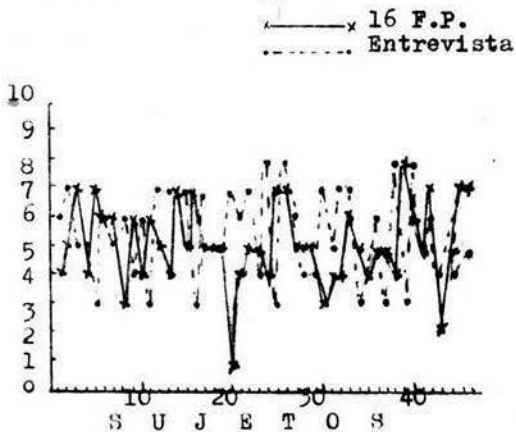
GRAFICA Núm. " 5 " : Categoría Madurez

PUNTAJE



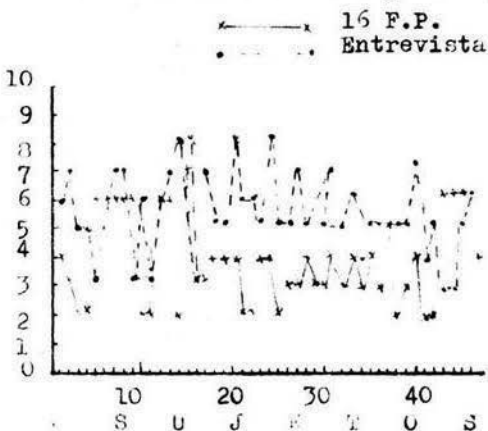
GRAFICA Núm. " 6 " : Categoría : Audacia

PUNTAJE



GRAFICA Núm. 7 Categoría: Astucia

PUNTAJE



Instrumentos para las categorías de madurez y audacia respectivamente, en donde se observa un patrón de distribución del puntaje muy semejante entre sí, alrededor del punto 6 para la mayoría de los sujetos. Mientras que en las gráficas 7 y 8 correspondientes a las categorías de astucia y ansiedad, se observa alta discrepancia entre las apreciaciones de los dos instrumentos, discrepancias que se hacen notar con mayor fuerza en la categoría de ansiedad (gráfica núm. 8), donde el puntaje del 16 F.P. se distribuye por los puntos 4 y 5, en tanto que el de la entrevista permanece básicamente por el 2.

En el caso de la astucia (gráfica núm. 7) la distribución de los puntajes resultó a la inversa que en la ansiedad, observándose que los sujetos obtuvieron mayor puntuación con la entrevista que con el 16 F.P., para la entrevista el puntaje descansó principalmente en el punto 5, mientras que en el 16 F.P. descansó en el 4.

4). Relación entre los puntajes aportados por la entrevista, el cuestionario 16 F.P. y la observación conductual realizada por los instructores, respecto a las categorías de socialización y autocontrol de los sujetos.

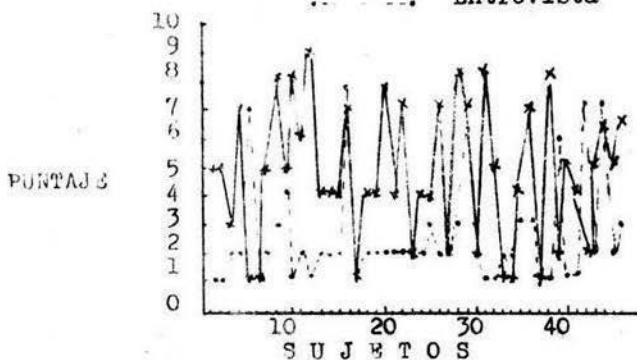
En la categoría de socialización se encontró un índice de relación de -0.13 al comparar los puntajes de entrevista con el 16 F.P.; de 0.45 al compararla entrevista con la observación y de 0.11 cuando se comparó el 16 F.P. con la observación.

Los datos anteriores nos indican que hubo mayor índice de relación entre las apreciaciones de entrevista y los datos de la observación, asimismo se encontró menor media de diferencias entre ambos instrumentos (1.13). La media de diferencias entre entrevista y 16 F.P. fue de 1.47 y entre observación y 16 F.P. de 1.24.

En la gráfica núm. 9 se observa la distribución de puntajes obtenidos con el 16 F.P. y la entrevista, notándose un puntaje ligeramente superior con (6) con la entrevista en relación al 16 F.P. (5). En la gráfica núm. 10 se puede apreciar que para la mayoría de los sujetos, los puntajes comparados de la entrevista con la observación, resultaron muy semejantes, oscilando entre el 5 y 6 para ambos casos. También cuando se comparó el 16 F.P. con la observación se aprecia que ambos instrumentos oscilan entre el 5 y 6 (ver gráfica núm. 11), sin embargo cada instrumento no conserva entre sí una distribución uniforme de puntajes, esto es, las puntuaciones bajan y suben con respecto al otro.

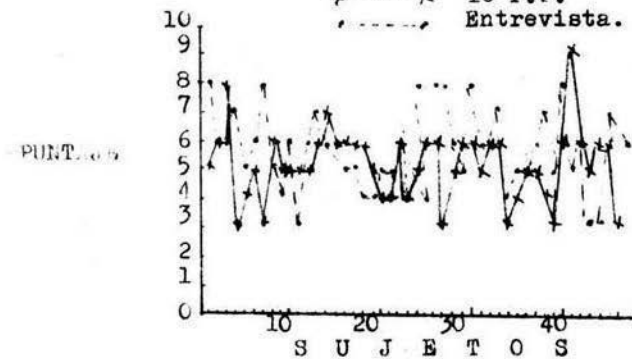
GRAFICA Núm. 8 Categoría: ANSIEDAD

x-----x 16 F.P.
 Entrevista



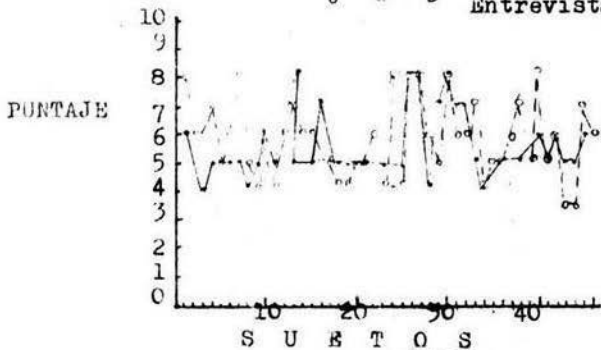
GRAFICA Núm. 9 Categoría : SOCIALIZACION

x-----x 16 F.P.
 Entrevista.

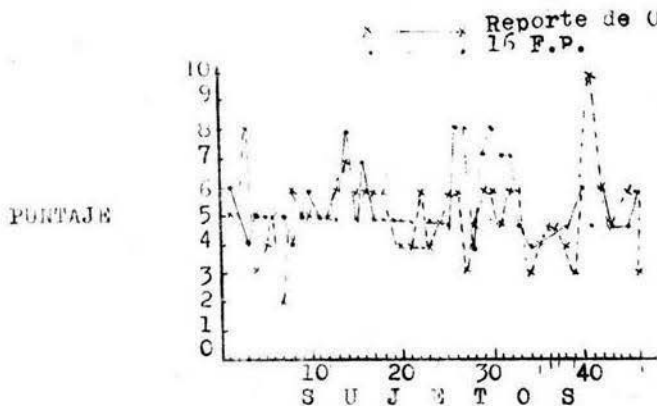


GRAFICA Núm. 10 Categoría : SOCIALIZACION

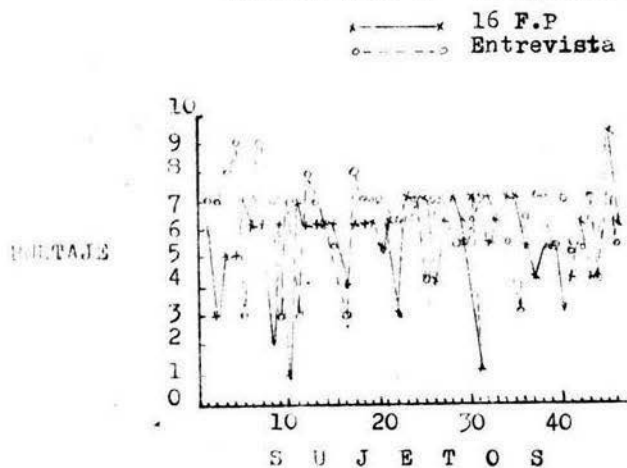
o-----o Reporte de Observación
 Entrevista



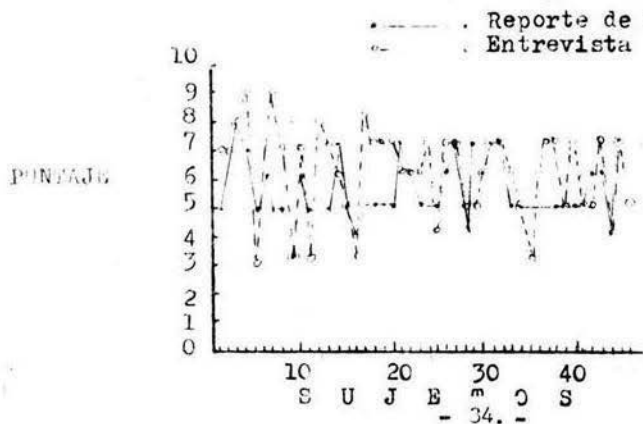
GRAFICA Núm. 11 Categoría: SOCIALIZACION



GRAFICA Núm. 12 Categoría: AUTOCONTROL

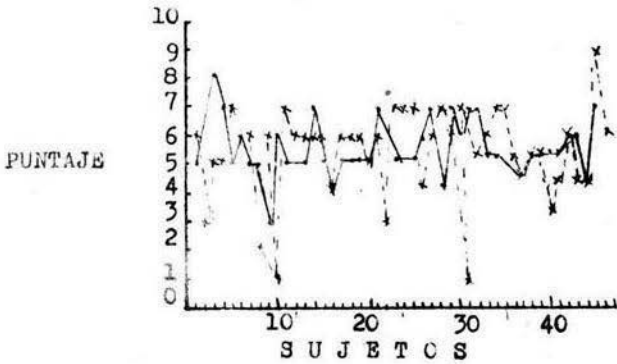


GRAFICA Núm. 13 Categoría: AUTOCONTROL



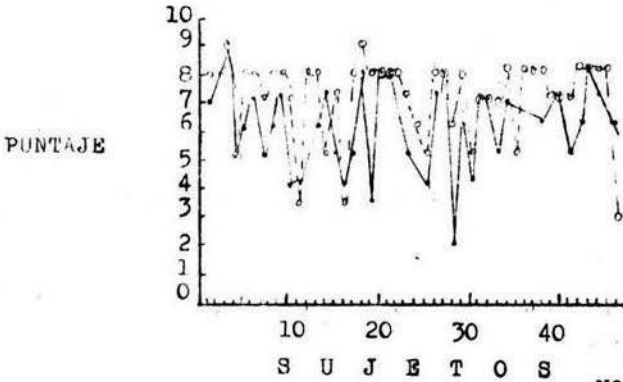
GRAFICA Núm. 14 Categoría : AUTOCONTROL

-----●----- Reporte de Observación
 x-----x----- 16 F.P.



GRAFICA Núm. 15 Categoría: VOCACION

-----●----- Reporte de Observación
 o-----o----- Entrevista



NOTA:

Se careció del dato de observación de los sujetos: 2, 12, 22, 24, 35, 36, 37, 39 y 46, notándose su ausencia en las gráficas 10, 11, 13, 14 y 15.

respecto a la categoría de autocontrol, se encontró que el coeficiente de -- correlación entre la entrevista y el 16 F.P. fue de -0.11 , para la entrevista y la observación conductual de 0.49 y para el 16 F.P. y la misma observación de 0.06 . En cuanto a la media de diferencias, tenemos que para el primer caso fue de 1.95 ., para el segundo de 1.13 y para el tercero de 1.5 .

En las gráficas 12, 13 y 14 se puede apreciar la distribución de puntajes de los tres instrumentos, observándose en ellas que los puntajes de los sujetos oscilan principalmente entre el 5 y el 6 para los tres casos, notándose discrepancias más notorias con el 16 F.P. respecto a la entrevista (gráfica 12)- y a la observación (gráfica 14).

5). Relación entre la apreciación de entrevista y la observación realizada -- por los instructores respecto a la Vocación de los sujetos .

El coeficiente de correlación encontrado para esta categoría fue de 0.51 (el mayor de todas las comparaciones realizadas en este estudio), con una media de diferencias entre las apreciaciones de ambos instrumentos de 1.4 .

Estos datos nos indican la existencia de una relación considerable entre las evaluaciones realizadas por la entrevista y las realizadas por la observación respecto a la vocación de los sujetos.

En la gráfica núm. 15 se puede apreciar la comparación de puntajes de los -- dos instrumentos, notándose en ella patrones muy semejantes de ambos puntajes cuya distribución oscila entre el 5 y 6 , siendo ligeramente superior la -- apreciación de entrevista.

D I S C U S I O N

El utilizar diferentes técnicas de evaluación del comportamiento ó de la personalidad, permitió por un lado, obtener mayor información de la que -- nos hubiese aportado una sola técnica y al mismo tiempo permitió hacer comparaciones con la información recopilada y llegar a una conclusión respecto al uso de ellas.

Basicamente en la tarea de selección de personal, al diseñar una batería para ese propósito, se ha requerido como norma que no falte una prueba o test que mida "Inteligencia" ya que de lo contrario no estaría completa dicha batería.

Ahora bien, de acuerdo con este estudio y con los resultados del mismo, tenemos que el aplicar pruebas que nos dan el coeficiente intelectual (C.I.) de un individuo, no aporta información para que por un lado, se afirme que un C.I. normal ó alto es un indicador de habilidades para el aprendizaje, ya que se observó nula correspondencia del C.I. de las dos pruebas aplicadas con el aprovechamiento académico de los capacitados; como ejemplo tenemos que hubo puntajes de C.I. de 97 con un promedio de aprovechamiento académico de 7.8 y puntajes de C.I. de 60 al que correspondió un promedio académico de 8.8.

Respecto al uso de pruebas de inteligencia Klausmier y, Ripple (1976_b)- declaran que en lugar de medir habilidades intelectuales generales, debe -- enfatizarse en habilidades específicas inherentes a un rango determinado -- de tareas en las que queda involucrado el desarrollo psicomotor y afectivo que tiene que ver con el aprendizaje, aspectos que no son medidos por las pruebas de inteligencia por lo que los resultados de estas, no son indicadores de habilidades para el aprendizaje en escolares. Por otro lado se -- ha mencionado (Nelson, 1980) que las pruebas de inteligencia son útiles -- dentro de la evaluación conductual, entre otras cosas, para desarrollar -- guías curriculares en programas educacionales y para prescribir planes edu -- cacionales individualizados, argumentando que las pruebas de inteligencia -- poseen alta validez concurrente y predictiva, siempre y cuando las predicciones sean hechas para situaciones en las que se demande el mismo reperto -- rio conductual que fue muestreado por la prueba en cuestión .

Lo anterior nos indica que si la prueba no cumple con esos antecedentes, se pierde por completo la validez de la misma, asumiéndose que el factor inteligencia del cuestionario 16 F.P. y la prueba Beta II R pierden en este estudio su validez.

Respecto a la inteligencia como elemento predictivo en el terreno laboral, Smith y Wakeley (1982) plantean que más que el puntaje de inteligencia, es el nivel escolar el que predice el éxito, y que aunque hay casos en que existen personas que ni la primaria hayan cursado, resulten genios al igual que el que se tituló con calificaciones bajísimas; en promedio en la realidad es el nivel escolar el que predice inteligencia y esta a su vez predice éxito en el trabajo.

En relación a lo anterior, cabe hacer mención que en el procedimiento de selección previo al que se reporta en este estudio e inclusive en el actual, las personas capacitadas que obtuvieron los primeros lugares en aprovechamiento académico, fueron en promedio las que tuvieron más alto nivel de estudios, aunque su coeficiente intelectual no fuera el más alto; de esto faltaría corroborar si también destacan exitosamente en su desempeño laboral.

Otro aspecto encontrado en este estudio es que tampoco hubo correlación entre el C.I. medido por la prueba Beta II R y el C.I. medido por el factor inteligencia del cuestionario 16 F.P., teniendo que un mismo individuo tuvo diferentes puntajes de C.I. en cada una de las pruebas, de hecho solo dos casos se presentaron en que ambas pruebas dieron el mismo puntaje y en los 61 casos restantes, los puntajes estuvieron muy equidistantes entre sí. Estos hallazgos confirman los reportes de Klausmier y Ripple (1976_b) quienes afirman que una de las limitaciones de las pruebas de inteligencia es precisamente que diferentes pruebas aportan diferentes puntajes de C.I. para un mismo sujeto.

Con base a todo lo anterior, la interrogante que surge es : ¿Eliminar las pruebas de inteligencia al aplicar una batería de pruebas en la Selección de Personal ? ó ¿ Continuar con la aplicación de estas ?

La alternativa más prudente que se sugiere, es hacer estudios para seleccionar o diseñar (en caso de que no existan) instrumentos de medición de determinadas habilidades, llámeseles intelectuales o de solución de problemas ó de formación de conceptos, específicos para el puesto en cuestión, más que seguir aplicando pruebas que miden inteligencia en términos generales de las que se desconocen la exactitud de lo que miden, que además fueron estan

darizadas para determinada muestra, por lo que la aplicabilidad de sus resultados solo compete a la población de donde fue extraída la muestra así como a la muestra misma. Y aplicar pruebas en tales condiciones repercute en pérdida de tiempo para la Institución, para el examinador y para quienes las resuelven, con la respectiva pérdida económica que esto representa, por la ausencia de datos válidos que sirvan para hacer una selección idónea.

Dejando aparte las pruebas de inteligencia, tenemos que uno de los instrumentos básicos dentro de las técnicas de selección de personal, ha sido y es la Entrevista, sin embargo como ya se vió, ha sido muy criticada al igual que otros instrumentos, por su escasa confiabilidad y validez. Al respecto en este estudio se observó a lo largo del mismo, la aplicación de lo que Smith y Wakeley (1982) proponen para incrementar la confiabilidad de la entrevista, esto es, hacer que dos personas entrevisten al mismo candidato y posteriormente comparar las puntuaciones hechas por ambos.

IZT. 1000499

Tal alternativa resultó provechosa en este estudio, porque aparte de darnos la puntuación de confiabilidad entre entrevista inicial y final (76.6) permitió aumentar las probabilidades de que las puntuaciones de entrevista representen con más veracidad lo que pretendían medir, refiriéndose específicamente a las entrevistas en que hubo acuerdo (45 de 63).

Ahora bien, cuando se compararon estos datos (de las entrevistas "confiables") con los aportados por el cuestionario 16 F.P., se observó que hubo un bajo índice de correlación entre ambos resultados, (entre 0.04 y 0.01).

La explicación del por qué de los resultados anteriores, puede ser por un lado, que se están comparando dos instrumentos que obtienen la información de formas muy diferentes, uno individualmente de persona a persona, a través de la interacción verbal de ambas, y el otro de manera impersonal en forma escrita y aplicado grupalmente. Por otro lado, cada instrumento obedece a dos técnicas derivadas de teorías diferentes, uno al análisis conductual derivado de la Teoría del Aprendizaje (para el caso de la entrevista), y otro a la Atribución del Rasgo ó Diseño Multivariado de la Teoría de los Rasgos (para el caso del Cuestionario 16 F.P.).

Sin embargo, aún con todo lo anterior, no puede afirmarse en forma tajante que los puntajes de la entrevista no tienen relación alguna con los

puntajes del cuestionario 16 F.P., puesto que en las gráficas 5,6,7, y 12- se aprecian patrones semejantes al comparar ambas puntuaciones, sobre todo para las categorías de socialización, madurez y autocontrol, en donde la media de diferencias entre los dos instrumentos fue en escala del 1 al 10 de 1.47, 1.63 y 1.95 respectivamente. Valores que son relativamente bajos si tomamos en consideración las diferencias técnicas anotadas anteriormente -- entre los dos instrumentos. Además en los datos aportados por el coeficiente de correlación, hay que tomar en cuenta que hay ocasiones en que la estadística resulta poco representativa de la realidad, al respecto Mc Connell (1978) menciona que eventualmente las correlaciones pueden resultar muy engañosas .

A diferencia de los datos anteriores, cuando se compararon los datos de la observación conductual aportados por los instructores , con los datos de entrevista y del cuestionario 16 F.P., se observó que hubo mayor correlación entre entrevista y la observación que entre el 16 F.P. y la entrevista, y entre el 16 F.P. y la observación.

Desafortunadamente no fue posible que los instructores evaluaran todas las categorías manejadas en las fases I y II. sin embargo en lo que respecta a las categorías que ellos evaluaron, esto es, socialización, autocontrol y vocación, los resultados del coeficiente de correlación, fueron los más altos de todas las comparaciones (cuando se compararon con los puntajes de entrevista): 0.45, 0.49 y 0.51 respectivamente, a la vez que los promedios de diferencias entre ambos puntajes fueron los más bajos: 1.13, 1.13 y 1.4, en el mismo orden .

Mientras que el coeficiente de correlación de los puntajes de observación -- comparados con los del 16 F.P., fueron de 0.11 y 0.06, para los casos de socialización y autocontrol, en cuanto a vocación, recuérdese que esta no se evalúa con el cuestionario 16 F.P.

Lo anterior nos indica mayor validez de la entrevista sobre el cuestionario 16 F.P., ya que este resultó menos predictivo que la entrevista, al menos respecto a la conducta de los sujetos durante el curso de capacitación.

Así en la medida que los datos de la entrevista se complementen o se correlacionen positivamente con los obtenidos de la observación del comportamiento -- de los aspirantes durante los tres meses que son capacitados, aumenta la va-

lidez del proceso de selección y de la entrevista como instrumento del mismo.

Otro aspecto positivo del periodo de capacitación como parte del proceso de selección, es que permitió identificar a aspirantes que fueron detectados con problemas de conducta y baja vocación, mismos que se les dió de baja por alejarse altamente del perfil del puesto. Y es probable que si el proceso de selección no hubiera contemplado como fase final al curso de capacitación, en donde los aspirantes fueron observados y evaluados, esos sujetos hubieran sido aceptados, ya que las pruebas de personalidad y la entrevista misma han resultado instrumentos con deficiencias en cuanto a valides, aún la entrevista conductual, pues en el terreno laboral el alcance de la entrevista se ve limitado a lo que el aspirante desee dar a conocer y desee ocultar, pues no resulta igual que en el área clínica en donde el sujeto acude por lo regular por iniciativa propia, que cuando alguien asiste a una entrevista de selección en donde el entrevistador parece ser el enemigo del aspirante, pero acude a él por cumplir un trámite forzoso, por lo que el aspirante tratará de dar la mejor impresión de sí mismo y hará todo lo que este a su alcance para lograrlo, esto también puede suceder en la entrevista clínica pero las probabilidades son más bajas que en la entrevista de selección.

Por otro lado, la misma observación conductual de los aspirantes hecha por sus instructores, puede no escaparse de tener problemas de confiabilidad y de poseer cierto grado de inferencia. Sin embargo se encontró alta coincidencia en los puntajes de observación, principalmente para los sujetos que destacaron positivamente como para los que destacaron negativamente.

También resultó positivo el los propios instructores fueran los observadores y lo hicieran dentro de la hora de clase, lo que evitó que los sujetos modificarán sus conductas por el solo hecho de sentirse observados, puesto que ellos desconocían esa labor adicional de sus instructores.

Los resultados de seleccionar finalmente a los aspirantes con base a las evaluaciones obtenidas durante el periodo de capacitación, corroboran el planteamiento de Montmollin (1992) quien propone como alternativa a la ineficacia del psicólogo o de sus instrumentos en la tarea de selección, considerar a esta como una antecámara del entrenamiento y seleccionar a los candidatos en función del aprendizaje de las tareas a desempeñar.

Antes de culminar este reporte, se puede decir que este cumplió con su objetivo en la medida en que los resultados a los que se llegó nos llevaron a afirmar que :

- (1) Las pruebas de inteligencia Beta II R y el cuestionario 16 F.P. (específicamente el factor inteligencia) miden y se evalúan de manera diferente por lo que sus resultados no se correlacionan entre sí. Lo que cada instrumento pretende medir resulta poco claro y difuso. Su uso no aporta información relevante para detectar habilidades para el aprendizaje ni para pronosticar éxito en una tarea específica inherente al puesto.
Por lo que -con base a lo anterior no se recomienda que se continúe con su uso en futuros procesos de selección.
- (2) La entrevista y la observación conductual resultaron técnicas cuyos puntajes se correlacionaron entre sí y se recomienda se continúe su uso en futuros procesos de selección, sugiriéndose que se cuide cada vez más la rigurosidad metodológica con que se lleve al cabo, a fin de incrementar su eficacia.
- (3) El cuestionario 16 F.P. resultó un instrumento con alcances limitados como lo demostró la comparación de este -- con la observación conductual, sin embargo se observó -- que complementó la información de la entrevista, por lo que se recomienda se siga con su uso pero con cautela.

* Con el objeto de contar con más elementos que permitan validar o no los instrumentos utilizados, se recomienda que posteriormente se evalúe el comportamiento del personal aceptado, ya dentro de su ambiente laboral y se confronte dicha información con la obtenida durante el proceso de selección.

Ahora bien, a manera de cierre y retomando a Arias (1983), se considera de vital importancia el definir antes de iniciar una selección, si el propósito es buscar al mejor candidato ó se persigue la homogenización del grupo de trabajo, pues tomando en cuenta al personal de una corporación tan despresti-

giuda como lo es la Policía Judicial, es muy posible que si se busca la homogenización del grupo de trabajo, la tarea del seleccionador consistiría en buscar los candidatos que más se alejasen del perfil, pues dicho perfil fue diseñado con base a los requisitos teóricos que propusieron los altos mandos de la corporación y no con base al perfil real de la mayoría del personal colectivo.

Lo anterior da pie a reflexionar un poco en el rol ético que el psicólogo está jugando dentro de la Institución, pues en numerosas ocasiones el rechazar aspirantes que se alejan del perfil trae como consecuencia para el seleccionador, amenazas, insultos o sobornos por parte de los rechazados, ó presiones laborales por parte de los altos mandos que los esten apoyando. Y es en ese momento en donde el psicólogo puede definir su rol, esto es, si se presta a firmar un reporte como aprobatorio cuando el aspirante resultó rechazado o defiende su posición, corriendo los riesgos antes mencionados.

Sin embargo la honestidad o la ética profesional de un psicólogo, no solo está en defender su posición, también se puede demostrar cuando se es realista al juzgar los alcances de un instrumento de evaluación, al hacer un diagnóstico, al cometer omisiones o exageraciones en un reporte psicológico, al rechazar a un candidato y al asumir la gran responsabilidad de asignar a alguien a un puesto donde él y la Institución esten satisfechos.

Y mucha de la ética profesional de un psicólogo estará determinada por el uso ó abuso que este haga de sus instrumentos de evaluación así como del puesto que se le confiere.

Por otra parte, no podemos decir que la solución para pronosticar un desempeño satisfactorio en un puesto como el tratado en este trabajo, lo sea el mejorar los instrumentos de selección, porque aunque esta mejora es una alternativa al alcance del psicólogo, no resulta una solución integral, pues problemas graves como lo es la existencia de un ambiente de corrupción institucional, pueden echar abajo todo un proceso sofisticado de selección, en tanto que favorece la aparición de conductas de "supervivencia" y "adaptación" al medio.

Sin embargo la participación del psicólogo representa una aportación importante que incrementa la probabilidad de contar con mejores agentes en servicio. Tal participación no debe ser estática, por el contrario debe renovarse cons -

tanamente de acuerdo a las necesidades del puesto y a las circunstancias del momento. Al respecto, en su momento, se considera que el presente reporte representa un modesto intento de renovación y refuncionalización -- del ejercicio psicológico, con el fin principal de realizar un trabajo -- más ético y profesional. Siendo deseable que esto no acabe aquí, que solo sea el inicio de una actividad susceptible de optimizar, aprovechando y -- superando cada problema y error propios de una tarea tan compleja y subje -- tiva como lo es la Selección de Personal .

APENDICE "A".

"ANALISIS DEL PUESTO."

I..IDENTIFICACION.

PUESTO: Agente Investigador de la Policía Judicial.

INSTITUCION: Procuraduría General de Justicia
del Estado de México.

DIRECCION: Policía Judicial

GRUPO: El que se le asigne.

JEFE INMEDIATO: Jefe de grupo

CATEGORIA: A, B, C.

LUGAR DE TRABAJO: El que se le asigne.

TITULAR DE LA INSTITUCION.

TITULAR DE LA DIRECCION.

Lic. Miguel Basañez E.

Corl. León Teutli Altamirano.

II.- ESPECIFICACION DEL PUESTO.

2.1. CONTACTOS JERARQUICOS.

a).- ASCENDENTES:

a.1. Permanentes.

- * Jefe de grupo, Subcomandante, 2º Comandante, primer Comandante, Subdirector y Director.
- * Agentes del Ministerio Público, Directores y Subdirectores de : Averiguaciones Previas y Control de Procesos; Subprocurador y Procurador.

a.2. Ocasionales.

- * Otros jefes de grupo
- * Otros comandantes.
- * Personal del Centro de Desarrollo de Recursos Humanos:
 - Director
 - Subdirector.
 - Personal de Psicología.
 - Instructores.
 - Coordinadores.

b).- DESCENDENTES:

a.1. Permanentes.

- * Policía de Seguridad Pública y Tránsito, Policía Municipal y cualquier otra del Estado.

2.2. INSTRUMENTOS DE TRABAJO.

- * Vehículo con sistema de radio.
- * Pistola escuadra 38 super.
- * Pistolas y escopetas de gas.
- * Armas de alto poder: metralletas y escopetas.
- * Esposas.
- * Binoculares.
- * Sistema de claves.
- * Código Penal y Código de Procedimientos Penales.
- * Mapas.
- * Libreta de notas.

2.3. RESPONSABILIDAD.

(Con base al reglamento de la policía Judicial del Estado de Mexico).

A).- DE IDENTIFICACION

Requiere identificarse con su credencial y placa ante las -- personas que son objeto de investigación, presentación o - aprehension, absteniéndose de usar las mismas en casos ajenos al servicio (Art. 33 F. VI).

B).- EN PRESENTACION PERSONAL.

Precisa de conservar su aspecto físico en condiciones higiénicas y decorosas.

C).- EN TRATO AL PUBLICO

Requiere de tratar en forma cortés a las personas que lo requieran para algún dato o servicio y atenderlas con - la mayor prontitud posible. (Art. 33 F. I).

D).- EN TRATO AL ASEGURADO O PERSONA INVOLUCRADA EN ALGUN ILICITO.

Precisa de practicar las investigaciones, presentaciones y aprehensiones de tal forma que se afecte lo menos posible la dignidad de la persona en lo material y moral - (Art. 33 F. XI).

Para ejecución de órdenes de aprehension podrá usar to todos los medios, artificios o procedimientos que estime adecuados, siempre y cuando no estén prohibidos por la -- Ley y no lesione de manera alguna la dignidad humana -- (Art. 37).

E).- EN ACTIVIDAD
INVESTIGADORA.

Requiere de tomar las medidas que el caso amerite cuando se trate de hechos delictuosos de los cuales tenga conocimiento y a su vez hacerlo saber al Ministerio Público y a su jefe inmediato. (Art. 33 F. II).

El ejercicio de sus funciones requiere de cumplir órdenes expresas del Ministerio Público, excepto en los casos de urgencia, en que podrá actuar dando cuenta inmediata a sus superiores (Art. 40 de la Ley Organica del Ministerio Publico del Estado de Mexico de 1954).

F).- RESPONSABILIDAD
EN BIENES.

Requiere de conservar en óptimo estado las armas e -- instrumentos de trabajo que se le otorgan para el ejercicio de sus funciones y regresarlos a la corporación cuando sus funciones como tal hayan cesado y ya no pertenezca a ella

Precisa de entregar a su jefe inmediato todos los objetos, materiales e instrumentales de delitos relacionados

con las comisiones de servicio, así como también aquellos otros de cualquier naturaleza que se encontraren abandonados. (Art. 33 F. IV).

G). EN DISCRECION.

Requiere de guardar el sigilo y discreción indispensable en el cumplimiento de las ordenes recibidas, evitando toda comunicación innecesaria que enterpezca, perjudique o paralice el desempeño normal de las funciones que le encomiendan (Art. 33 F. VII).

2.4. RIESGOS DE TRABAJO.

- * Lesiones a causas de enfrentamientos con delincuentes que puedan llegar a causar hasta la muerte.
- * Tensión nerviosa y traumatismos psicológicos provocados por las condiciones de peligrosidad constante que encierra el puesto.

III.- REQUISITOS DEL PUESTO.

- 3.1. EDAD: Mínima 21 años Máxima 35 años.
- 3.2. SEXO: MASCULINO FEMENINO
- 3.3. ALTURA MINIMA: 1.65 .
- 3.4. ESCOLARIDAD MINIMA: Secundaria .
- 3.5. CAPACITACIÓN: * Haber aprobado el curso de Capacitación de Aspirantes a Agentes Investigadores - de la Policía Judicial, con duración de - 3 meses..
- * Curso de Ortografía Básica.
 - * Curso de Relaciones Humanas.

3.6. Conocimientos necesarios complementarios:

- * Conducción de vehículos.
- * Mecanografía.

3.7. Experiencia: No necesaria

3.8. Horario: * Disponibilidad de tiempo completo por la misma naturaleza de las funciones.

3.9. Perfil (ver hojas de perfil psicológico).

- 3.10. Habilidades y destrezas:
- * Destreza psicomotriz.
 - * Habilidad en manejo de armas.
 - * Habilidad para expresarse oralmente.
 - * Habilidad para expresarse en forma escrita.
 - * Memoria de detalles. (cosas).
 - * Memoria de ideas (conceptos).
 - * Memoria de nombres y personas.

(Algunas habilidades serán adquiridas durante el curso de Capacitación)

3.9 " PERFIL PSICOLOGICO "

PUNTAJE CATEGORIAS	BAJO			MEDIO				ALTO		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ansiedad	*	*	*							
Acatamiento a la autoridad							*	*	*	
Astucia						*	*	*		
Audacia						*	*	*		
Autocontrol							*	*	*	
Conocimiento del Puesto					*	*	*			
Habilidad para expresarse oralmente					*	*	*			
Habilidad para expresarse en forma escrita					*	*	*			
Madurez					*	*	*			
Memoria de detalles (cosas)						*	*	*		
Memoria de ideas (conceptos)						*	*	*		
Responsabilidad						*	*	*		
Vocación							*	*	*	
Socialización						*	*	*		

PUNTAJE	50	60	70	80	90	100	110	120	130	140
Coficiente Intelectual					*	*	*			

IV DESCRIPCION GENERICA.

Recibir y cumplir órdenes de investigación y presentación giradas por el Ministerio Público, así como auxiliar a -- los Tribunales en lo que respecta al cumplimiento de órde-- nes de comparecencia, cateo, apremio, aprehensión y rea-- prehensión.

Y llevar a cabo la vigilancia de lugares y personas cuando así lo ordene la superioridad.

V DESCRIPCION ANALITICA ~

FUNCIONES	ACTIVIDADES
<p>PERSECUCION DE DELITOS.</p> <p>A). RECIBE Y CUMPLE ORDENES DE INVESTIGACION GIRADAS A TRAVES DE OFICIOS POR EL MINISTERIO PUBLICO.</p>	<p>A.1. INVESTIGA:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Se dirige a Averiguaciones Previas o al Ministerio Público, y solicita la averiguación previa correspondiente al oficio recibido. 2.- Obtiene los datos principales para iniciar la investigación: <ul style="list-style-type: none"> - Nombre del agraviado. - Domicilio de testigos. - Lugar de los hechos. - Delito cometido. 3.- Entrevista a quien considere necesario (testigos y agraviado) así como el presunto, si es que lo hay. En caso de haber sospechoso se investiga su domicilio y media afiliación. 4.- Se presenta en el lugar de los hechos donde se cometió el delito y toma nota de todo aquello

FUNCIONES	ACTIVIDADES.
	<p>que concierne al ilícito. Busca indicios materiales y verbales (recabación de pruebas).</p> <p>5.- Pide auxilio a la Dirección de Servicios Periciales para complementar los datos de la investigación (si el caso lo requiere).</p> <p>A.2. IDENTIFICA:</p> <p>1.- Con base a la información recopilada establece la identidad del autor del ilícito.</p> <p>A.3. INFORMA:</p> <p>Elabora un informe detallado al Ministerio Público que incluye:</p> <p>I. ANTECEDENTES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tipo de delito , nombre del agraviado, -- nombre del indiciado (si hay evidencia) y número de acta. <p>II. INVESTIGACION.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lugar de los hechos. - Información general obtenida y fuentes de información. - Secuencia de la Investigación. <p>III. Conclusión y firma (s) del Agente (s).</p>

FUNCIONES	ACTIVIDADES.
<p>B). RECIBE Y CUMPLE ORDENES GIRADAS POR OFICIO DEL JUEZ:</p>	<p>B.1. ORDEN DE APREHENSION.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recibe la orden que ya viene con o sin domicilio y media filiación y localiza y asegura al presunto o indiciado, y si el caso lo requiere pide auxilio a particulares o a -- otras corporaciones para la aprehensión del presunto. - Lo traslada a la guardía de Agentes y elabora un oficio de traslado poniendolo a disposición del Juez Penal que giró la orden de aprehensión. <p>B.2. ORDEN DE COMPARECENCIA.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Localiza a las personas (testigos, sospechosos) y los presenta a la autoridad que lo solicitó. <p>B.3. ORDEN DE CITACIONES.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Notifica a la persona del citatorio y rinde informe a la autoridad que lo solicitó, manifestandole que ha quedado debidamente notificado. <p>B.4. ORDEN DE APREMIO.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auxilia a los jueces civiles y penales para la imposición de castigos a las personas que no acatan un citatorio.

FUNCIONES	ACTIVIDADES
<p>C). OTRAS ACTIVIDADES</p>	<p>C.1. AUXILIOS EN DILIGENCIAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auxilia en las diligencias que derivan de procesos de causas penales cuando así lo requiere la propia autoridad Jurisdiccional o la Superioridad. <p>C.2. AUXILIOS AL C. AGENTE DEL MINISTERIO PUBLICO.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acompaña y auxilia al Agente cuando este va ha realizar una inspección ocular o un levantamiento de cádaver. <p>C.3. DE LA GUARDIA DE AGENTES:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recibe denuncias que se le presenten dándoles trámite inmediato. - Recibe los detenidos que con motivo de órdenes de aprehensión ejecutadas sean entregadas por los agentes, y ordena la documentación necesaria para remitirlos de inmediato a disposición de la autoridad que los solicitó. - Custodia y vigilancia a los presuntos responsables en galerías proporcionando alimentación y comodidades respectivas siempre que no sean incompatibles con su situación y no comprometan su seguridad. - Informa a quien lo solicite sobre las personas detenidas. - Rinde el informe a la superioridad de lo que sucedió durante la guardia. <p>C.4. ACCION INFLAGRANTE.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actua con la prontitud que el caso lo requiera cuando se trate de prevenir un delito o en caso de flagrancia,

A P E N D I C E " B " .

"GUA DE ENTREVISTA INICIAL"

APENDICE " B "

GUIA DE ENTREVISTA INICIAL

OBJETIVO:

A) Obtener información básica del aspirante respecto a:

- * Apariencia física y arreglo personal.
- * Conocimientos del puesto y Vocación.
- * Asertividad
- * Socialización, madurez , etc.

Que permita decidir si el candidato continúa en el proceso de selección.

B) Dar a conocer al aspirante, detalles relacionados con el puesto, como el horario, la capacitación, el sueldo, las políticas, etc., con el objeto de que el decida si continúa en el proceso.

* SINTESIS EVALUATIVA *

PUNTAJE CATEGORIA	BAJO			MEDIO				ALTO		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Acato a la autoridad										
Ansiedad										
Autocontrol										
Audacia										
Astucia										
Madurez										
Conocimientos del Puesto										
Socialización										
Vocación										
Expresión oral Discurso										
Presencia física										

ENTREVISTADO:

FIRMA:

* GUIA DE ENTREVISTA INICIAL *

NOMBRE DEL ASPIRANTE: _____

HORA DE INICIO: _____

Núm. DE FICHA: _____

FECHA: _____

HORA DE TERMINO: _____

CATEGORIA Y APRECIACIONES	PREGUNTAS QUE SE SUGIEREN	PROPOSITO	RESPUESTAS Y OBSERVACIONES	ANTECEDENTES / CONSECUENTES
<p>ANSIEDAD</p> <p>PRESENCIA FISICA</p>	<p>— Saludo</p> <p>— Presentación</p> <p>— ¿Quién lo remite?</p> <p>— Solicitud de datos generales ó confirmación de los mismos.</p> <p style="text-align: center;">etc.</p>	<p>INTRODUCCION O RAPORT</p> <p>*Disminuir el nivel de <u>ansiedad</u> existente en el aspirante.</p> <p>*Detectar la calidad de su expresión verbal, así como todos los componentes de la conducta asertiva (se evalúa a lo largo de toda la entrevista).</p>		
<p>CONOCIMIENTOS DEL PUESTO</p> <p>VOCACION</p> <p>MADUREZ</p>	<p>— ¿ Por qué razones hizo solicitud aquí ?</p> <p>— ¿ Tiene conocidos o familiares en la corporación ?.</p> <p>— ¿ Qué funciones sabe Ud. que realiza un Agente Investigador?</p> <p>— El Agente ¿ Con qué personal de esta Institución tiene más contactos y para qué?</p> <p>— El desempeño de este puesto ¿ Con cuáles otras Instituciones cree Ud, que tiene contacto ?</p> <p>— ¿ Sabe su familia de su decisión de ingresar aquí ?</p>	<p>C I M A</p> <p>*Detectar si existe déficit de información del candidato en relación al puesto.</p> <p>*Verificar si hay interes en el puesto: por sus funciones, por poder ó por contar con un empleo .</p> <p>*Verificar si se percata del peligro y de las responsabilidades inherentes al puesto.</p>		

CATEGORIAS Y/O APRECIACIONES	PREGUNTAS QUE SE SUGIEREN	PROPOSITO	OBSERVACIONES Y/O RESPUESTAS	ANTECEDENTES / CONSEQUENTES
<p>MADUREZ</p> <p>CONSISTENCIA DE SU INTERES POR CONTI- NUAR EN EL PROCESO DE SELECCION .</p>	<ul style="list-style-type: none">- ¿ Qué oponen ?- ¿ Qué opina de las políticas de la Institución? (Previo informe de ellas)- ¿Cuáles son sus metas a futuro: a corto, mediano y largo plazo ?- ¿ Cómo planea lograrlas?- De no ingresar aquí ¿Cuál sería su alternativa más próxima ? ¿ Por qué ? <p>etc.</p> <ul style="list-style-type: none">- Primero se da una breve información sobre el sueldo, las políticas y responsabilidades, así como otras características básicas del puesto y se le hacen comentarios sobre la capacitación.- ¿ Qué opina de lo que le acabo de comentar ?- ¿ Esta de acuerdo ?- ¿ Desea continuar en el proceso? ¿ Por qué ? <p>Finalmente se le dan las indicaciones pertinentes y se le agradece su presencia.</p>	<p>* Busca Verificar adecuación de metas y solidez de las mismas.</p> <p>C I E R R E :</p> <p>* Definir si el candidato desea seguir en el proceso y/o si decide retirarse en virtud de no <u>con</u>venir a sus intereses.</p>		

APENDICE "C".

"PRUEBA BETA IIR"

A P E N D I C E " C "

"PRUEBA DE INTELIGENCIA NO VERBAL BETA II R "

A) APLICACION Y DISEÑO :

Esta prueba es una revisión del test " Group Examination Beta" elaborado por la armada de Estados Unidos durante la segunda guerra mundial y fue utilizada para determinar capacidades intelectuales de reclutas analfabetas.

La Beta II R mide las capacidades intelectuales generales de individuos relativamente analfabetas o con dificultades en el idioma.

Es una prueba que se puede aplicar tanto individual como grupalmente, contiene seis tareas diferentes, las cuales son cronometradas:

T A R E A	N O M B R E	T I E M P O
1	Laberintos	1' 30"
2	Claves	2'
3	Figuras geométricas	4'
4	Figuras incompletas	2' 30"
5	Pares iguales y desiguales	2'
6	Objetos equivocados	3'

Cada tarea tiene un máximo de puntuación bruta, la cual posteriormente se convierte a puntuación normalizada, traduciciéndose finalmente a un determinado puntaje de coeficiente intelectual. (Kellogg y Morton, 1981).

BETA II-R

C. E. Kellogg – N. W. Morton

Nombre: _____ Fecha: _____

Fecha de nacimiento: _____ Edad: _____

Sexo: _____ Estado civil: _____

Ocupación: _____ Escolaridad: _____

Examinador: _____

No abra este folleto hasta que se le indique

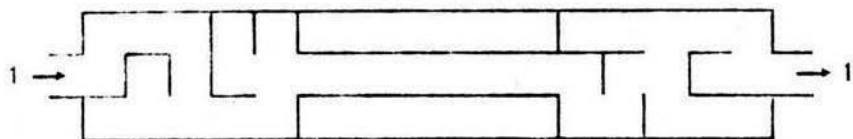
FOLLETO DE TAREAS

Traducción: Psic. Sandra Lvoff

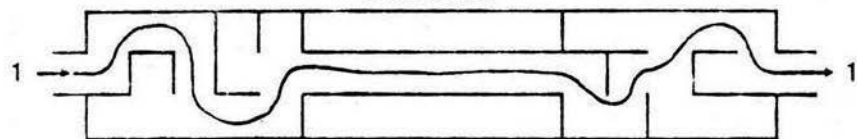
TAREA 1

En cada problema marque el camino más corto, de la flecha izquierda a la flecha derecha, pero sin atravesar o cruzar ninguna línea.

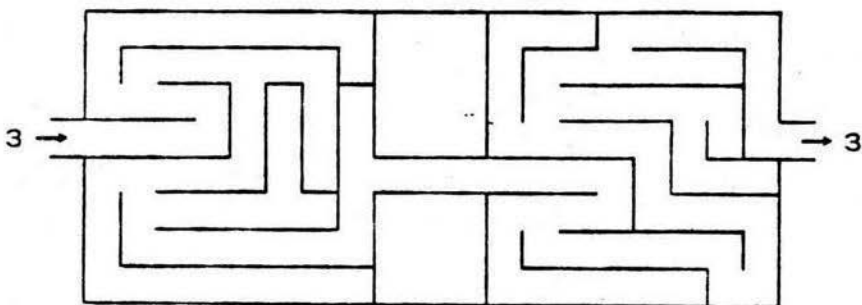
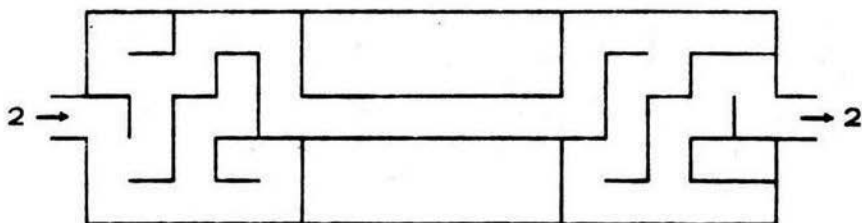
MUESTRA



RESPUESTA



EJERCICIOS DE PRACTICA

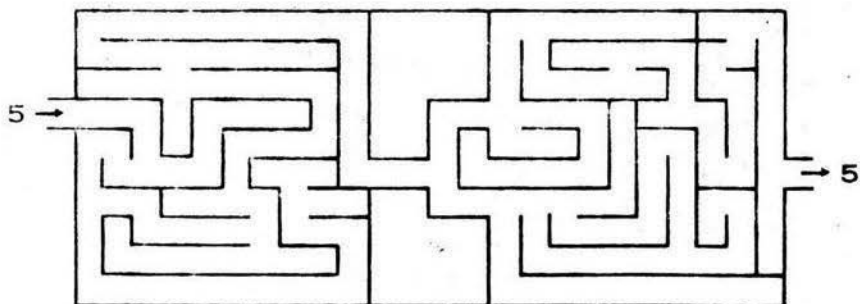
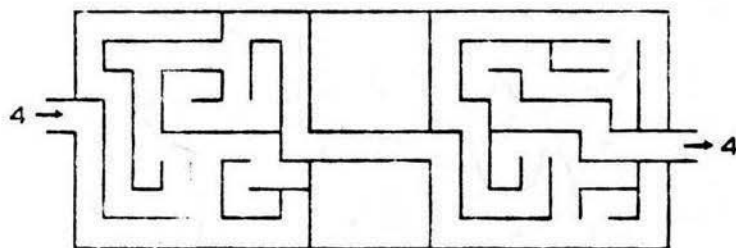
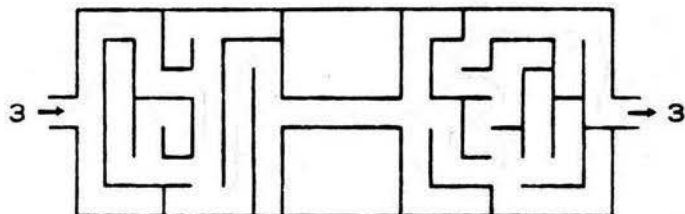
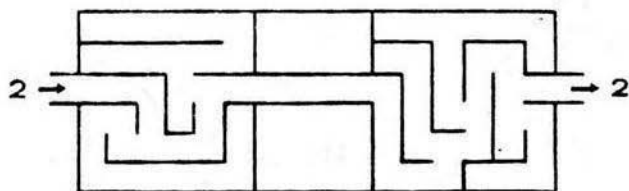
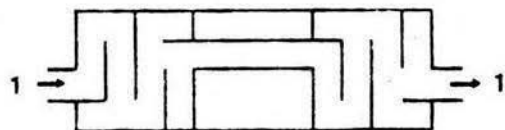


Deténgase.

No voltee la página hasta que se le indique.

TAREA 1

En cada problema marque el camino más corto, de la flecha izquierda a la flecha derecha, pero sin atravesar o cruzar ninguna línea. Trabaje con rapidez

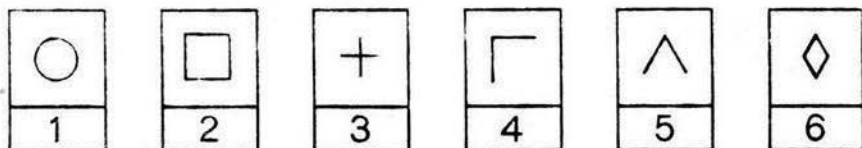


Fin de la Tarea.
Espere nuevas indicaciones.

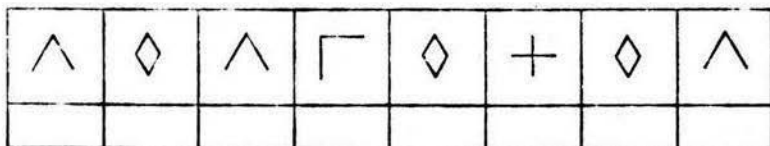
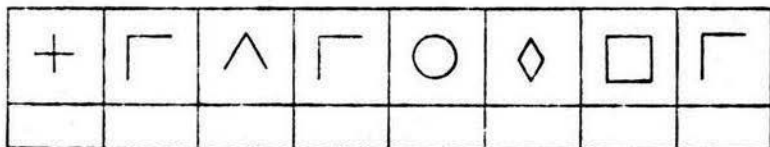
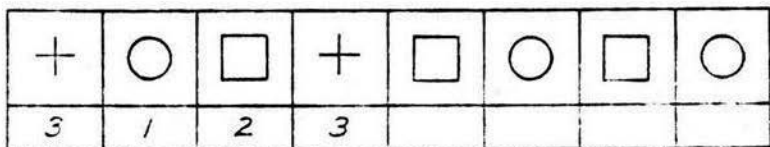
TARFA

Se le entregará un número. En el número correcto debajo de la figura. Trabaja con rapidez.

MUESTRA



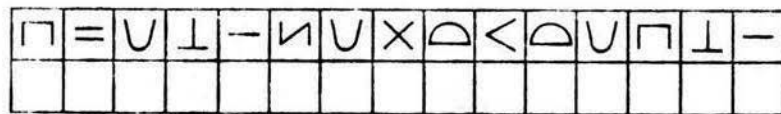
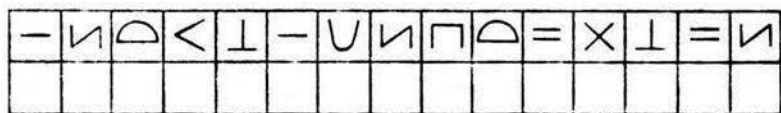
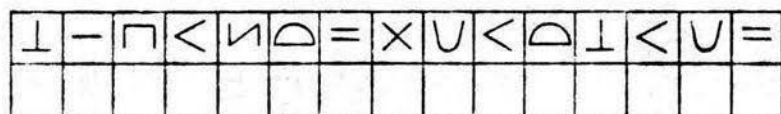
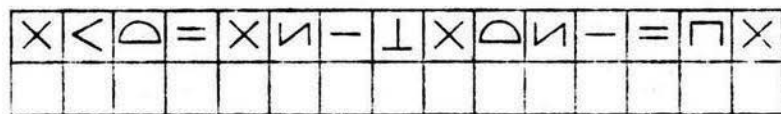
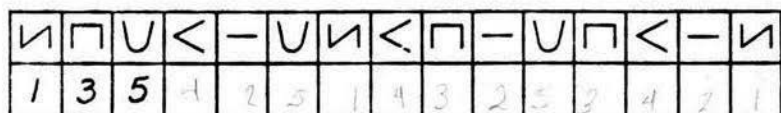
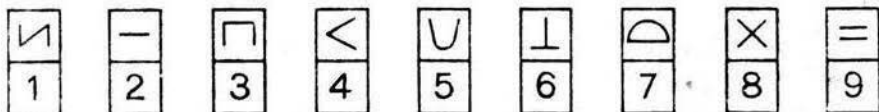
EJERCICIOS DE PRACTICA



Deténgase.
No voltee la página hasta que se le indique.

TAREA 2

Encoga el número correcto debajo de cada figura. Trabaje con rapidez.

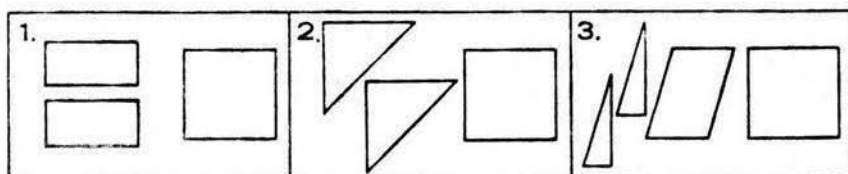


Fin de la Tarea.
Espere nuevas indicaciones.

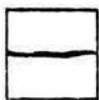
TAREA 3

Dibuje líneas en los cuadrados para demostrar cómo los pedazos de la izquierda caben en los cuadrados.

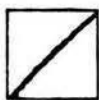
MUESTRA



RESPUESTA



RESPUESTA

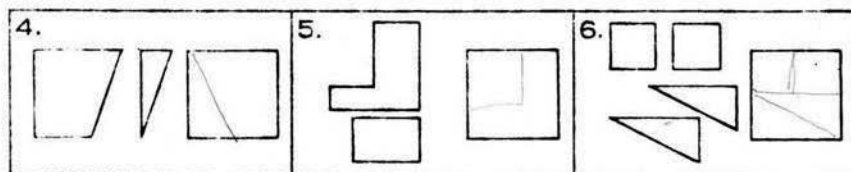


RESPUESTA



EJERCICIOS DE PRACTICA

Continúe con estos tres problemas, marcando los cuadrados para demostrar cómo los pedazos de la izquierda caben en ellos.

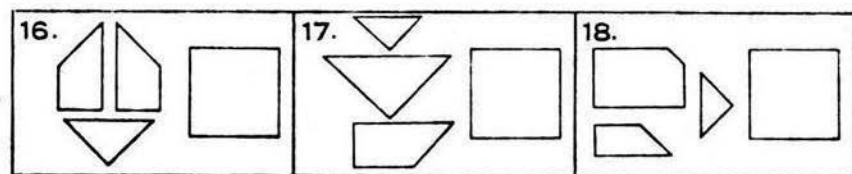
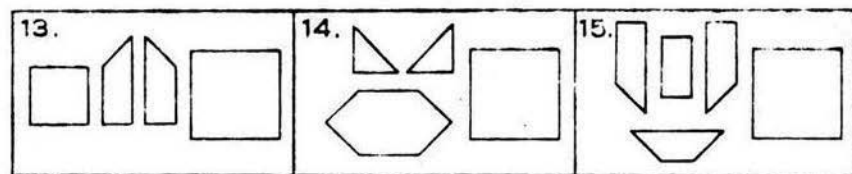
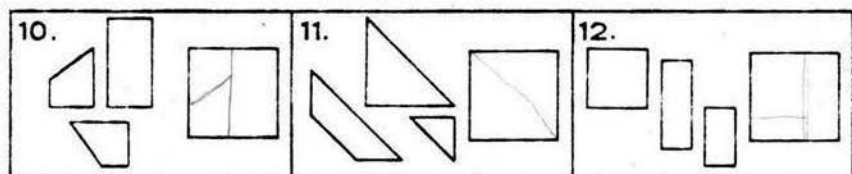
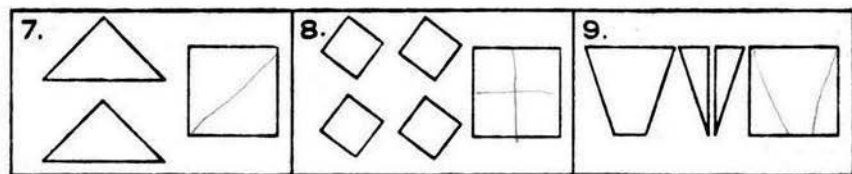
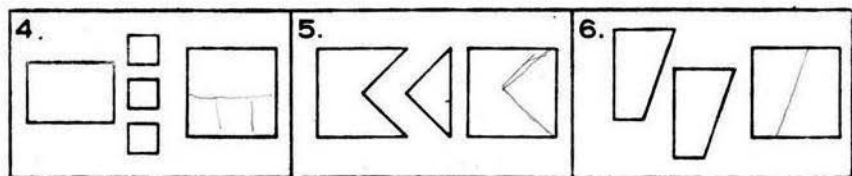
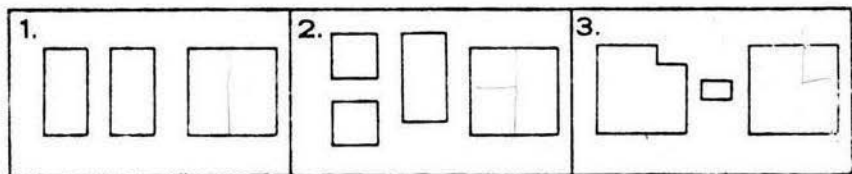


Deténgase.

No voltee la página hasta que se le indique.

TAREA 3

Dibuje líneas en los cuadrados, para demostrar cómo los pedazos de la izquierda se encajan en los cuadrados. Trabaje con rapidez.

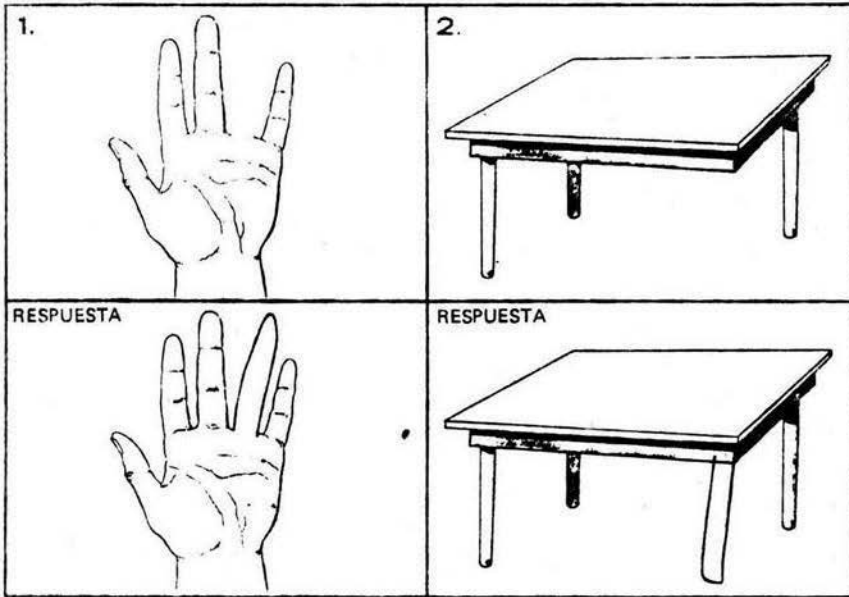


Fin de la Tarea.
Espere nuevas indicaciones.

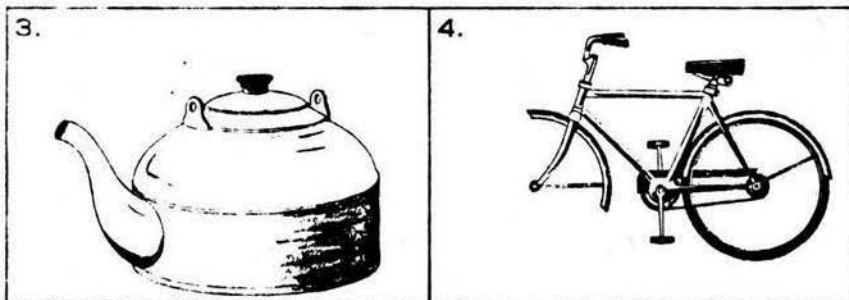
PARTE 4

En base al dibujo, dibuje lo que falta.

MUESTRA



EJERCICIOS DE PRACTICA



Deténgase.

No voltee la página hasta que se le indique.

TAREA 4

En cada dibujo, dibuje lo que falta. Trabaje con rapidez.


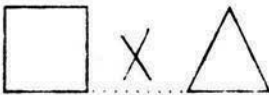


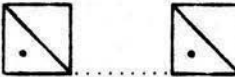



Fin de la Tarea.
Espere nuevas indicaciones.







TAREA 5

Observe cada pareja de dibujos o números. Haga una marca sobre la línea punteada si los dibujos o números de cada pareja no son iguales. Trabaje con rapidez.

MUESTRA

<p>1.</p> 	<p>RESPUESTA</p> 
<p>2.</p> 	<p>RESPUESTA</p> 
<p>3.</p> <p>1 3</p>	<p>RESPUESTA</p> <p>1 X 3</p>
<p>4.</p> 	<p>RESPUESTA</p> 

EJERCICIOS DE PRACTICA




















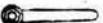

















<p>5.</p> 	<p>9.</p> 
<p>6.</p> 	<p>10.</p> 
<p>7.</p> 	<p>11.</p> <p>650 650</p>
<p>8.</p> 	<p>12.</p> <p>658049 650849</p>

Deténgase.

No volteé la página hasta que se le indique.

CAPÍTULO 1

Haga una lista de los objetos que se muestran y los dibujos de los nombres de cada página no iguales. Trabaje con rapidez.

1.			24.	1076718	1076718
2.			25.	59021354	59021354
3.			26.	38872900	38872900
4.			27.	631027594	631027594
5.			28.	2499901354	2499901354
6.			29.	2261059310	2261059310
7.			30.	2911038227	2911038227
8.			31.	313377752	313377752
9.			32.	1012938567	1012938567
10.			33.	7166220988	7166220988
11.			34.	3177628449	3177628449
12.			35.	468672663	468672663
13.			36.	9104529003	9104529003
14.			37.	3484657120	3484657120
15.			38.	8588172556	8588172556
16.			39.	3120166671	3120166671
17.			40.	7611348879	7611348879
18.			41.	26557239164	26557239164
19.			42.	8819002341	8819002341
20.	3281	3281	43.	4829919419	4829919419
21.	55190	55102	44.	6571018034	6571018034
22.	29526	29526	45.	38779762514	38779762514
23.	482991	482991	46.	39008126557	39008126557
			47.	02946556972	02946556972
			48.	67344782997	67344782997
			49.	868941614	868941614
			50.	1793024649	1793024649
			51.	7989976801	7989976801
			52.	60347526701	60347526701
			53.	75658100398	75658100398
			54.	15963069188	15963069188
			55.	41181900726	41181900726
			56.	6543920817	6543920817

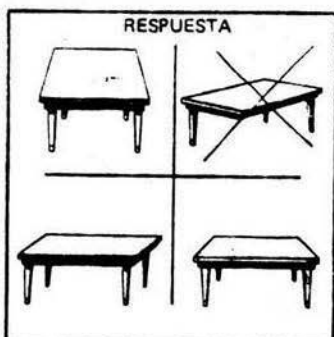
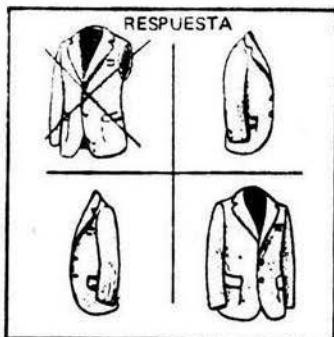
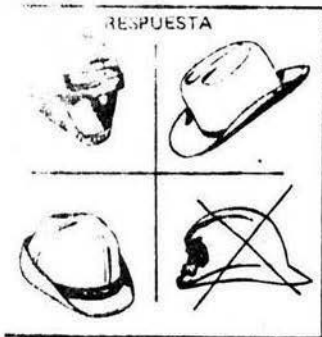
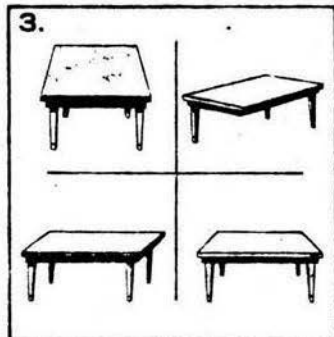
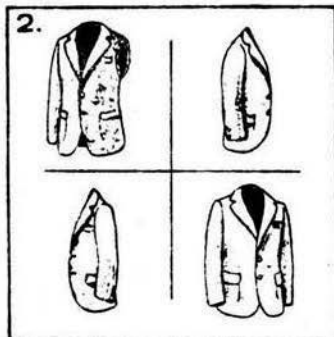
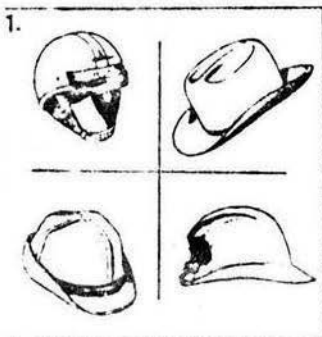
Fin de la Tarea.

Esperé nuevas indicaciones.

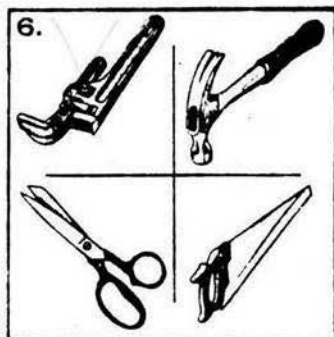
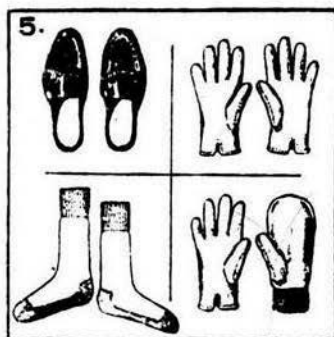
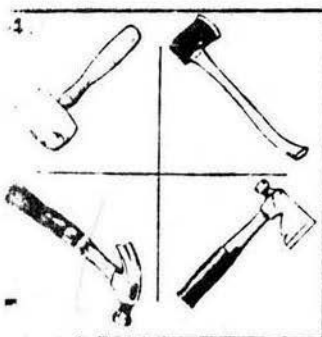
TAREA 6

En cada problema tache la figura que esté incorrecta o que no tenga sentido.

MUESTRA



EJERCICIOS DE PRACTICA

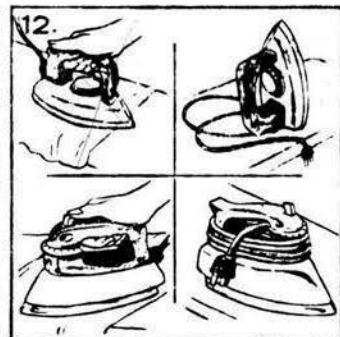
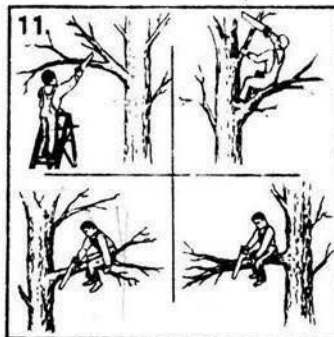
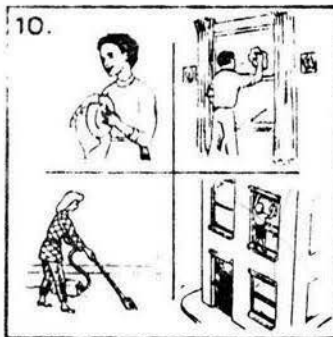
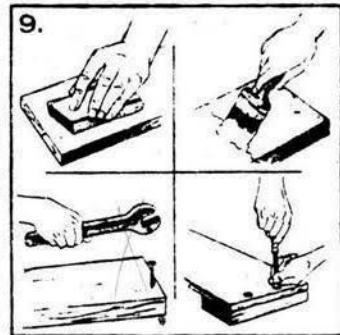
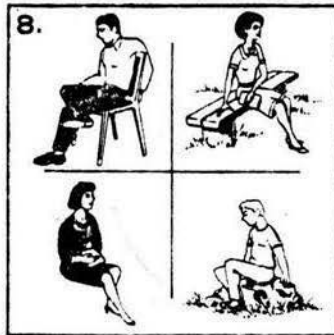
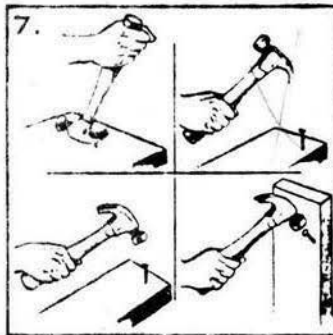
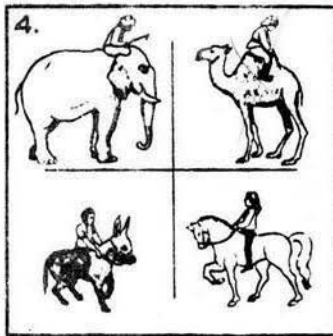
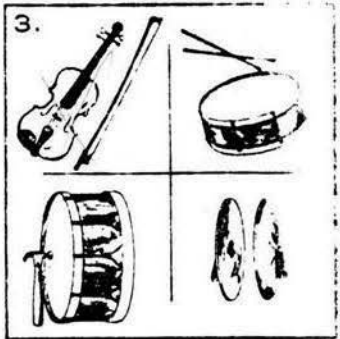
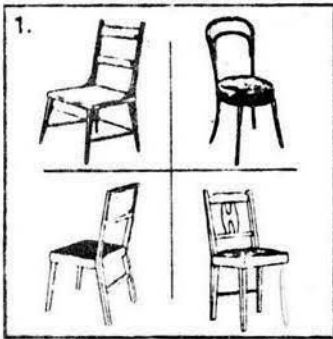


Deténgase.

No voltee la pagina hasta que se le indique.

TAREA 6

En cada problema tachar la figura que esté incorrecta o que no tenga sentido. Trabaje con



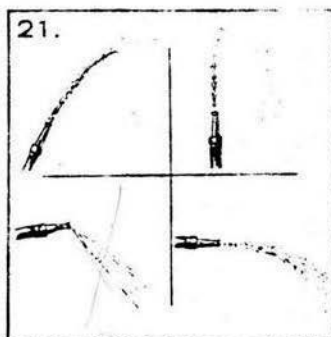
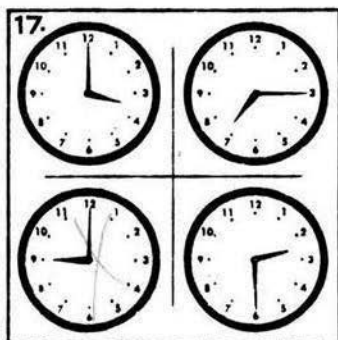
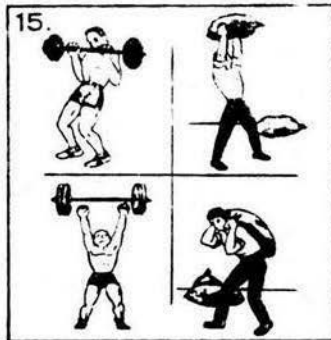
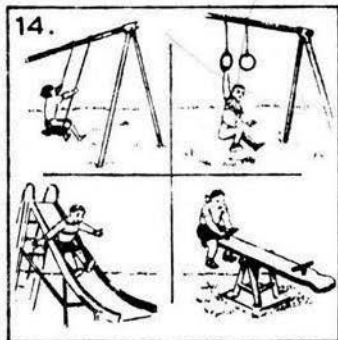
Continúe en la siguiente.

¡Cienta! En cada problema tachar la figura que este incorrecta o que no tenga sentido.

Trabaje con rapidez.

1000499

UNAM. CAMPUS
IZTACALA



FIN

A P E N D I C E " D "

" PRUEBA PROYECTIVA SAKS "

A P E N D I C E " D "

"FRASES INCOMPLETAS DE SAKS"

NOBRE: _____ EDAD : _____ FECHA: _____

INSTRUCCIONES :

A continuación hay 60 frases incompletas. Lea cada una y complétela con lo primero que venga a su mente. Trabaje tan aprisa como le sea posible. En caso de que no pueda completar una frase, encierre el núm. correspondiente en un círculo y téminela después.

1. Siento que mi padre rara vez _____
- ✓ 2. Cuando la gente está en mi contra _____
- ✓ 3. Siempre he querido _____
- ✓ 4. Si estuviera encargado de _____
- ✓ 5. El futuro me parece _____
- ✓ 6. Las personas que son mis superiores _____
7. Se que es una tontería, pero tengo miedo de _____
8. Siento que un verdadero amigo _____
9. Cuando era niño _____
10. Cuando veo a un hombre y una mujer juntos _____
11. Mi idea de mujer perfecta _____
12. Comparada con la mayor parte de las familias _____
13. En el trabajo me llevo bien con todos _____
- X 14. Mi madre _____
15. Daría cualquier cosa por olvidar _____
- X 16. Si mi padre solamente fuera _____
17. Creo que tengo habilidad para _____
18. Si la gente trabaja ó trabajara _____
19. Busco _____
- X 20. En la escuela mis maestros _____
21. Sería completamente feliz _____
- X 22. La mayoría de mis amigos no saben _____
23. No me gusta la gente que es _____
- X 24. Antes, cuando era más joven _____
25. Pienso que la mayoría de las muchachas _____
- X 26. Mi concepto de matrimonio es que _____
- X 27. Mi familia me trata como _____
28. Las personas con quienes trabajo son _____
- X 29. Mi madre y yo _____
30. Mi peor equivocación fue _____
- X 31. Deseo que mi padre _____
32. Mi mayor debilidad son _____
33. Mi ambición secreta en la vida _____

34. La gente que trabaja ó trabajara a mis órdenes _____
35. Algún día yo _____
36. Cuando veo venir a mi jefe _____
37. Me gustaría perder el miedo _____
38. La gente que más me gusta _____
39. Si fuera niño otra vez _____
40. Creo que la mayoría de las mujeres _____
41. Si yo hubiera tenido relaciones sexuales _____
42. La mayoría de las familias que conozco _____
43. Me gustaría trabajar con personas _____
44. Pienso que la mayoría de las madres _____
45. Cuando era niño me sentía culpable _____
46. Pienso que mi padre _____
47. Cuando las circunstancias me son adversas _____
48. Dar órdenes a otros _____
49. Lo que más deseo en la vida _____
50. Cuando sea mayor de edad _____
51. La gente que yo creo mis superiores _____
52. A veces mis temores me impulsan _____
53. Cuando no estoy presente mis amigos _____
54. Mi experiencia infantil más vivida _____
55. Lo que menos me gusta de las mujeres _____
56. Mi vida sexual _____
57. Cuando era niño mi familia _____
58. La gente que trabaja conmigo generalmente _____
59. Me gusta mi madre pero _____
60. La peor cosa que he hecho en mi vida _____

EVALUO : _____

FIRMA : _____

A P E N D I C E " E "

" G U I A D E A U T O B I O G R A F I A "

A P E N D I C E " E "

* GUTA DE AUTOBIOGRAFIA *

INSTRUCCIONES:

Anexo a esta guía se le proporcionan hojas blancas en donde escribirá su autobiografía, cuidando de anotar su nombre completo, no. de ficha y la fecha de hoy.

Se le suplica se lo más extenso posible en cada uno de los relatos.

- * Hable de su infancia, cuales fueron sus recuerdos más gratos, cuales los menos, que castigos llegaba a recibir y por qué; con que frecuencia, cuales premios o recompensas recibía y por qué, etc.
- * Relate una experiencia que le haya resultado negativa y otra que haya sido positiva, como más representativas de su infancia.
- * Como describe a sus padres y hermanos, a que se dedican, que edades tienen.
- * Relate algo representativo de su época de primaria y de secundaria.
- * A qué edad tuvo su primera relación sexual, qué le pareció.
- * A qué edad tuvo su primera novia, que recuerdos tiene de ella.
- * Si es casado, a qué edad se casó, cómo describe su relación actual.
- * Si tiene hijos hable lo que desee sobre ellos.
- * Mencione algo importante de sus trabajos: ascensos, premios, disgustos, logros, cursos, motivos de separación, deficiencias, etc.
- * Définase como es Usted con defectos y cualidades, y como desearía ser dentro unos cinco años.

* Si desea escribir algo más , escríbalo.

A P E N D I C E " F "

" CUESTIONARIO 16 FACTORES DE LA PERSONALIDAD "

(16 F.P.)

A P E N D I C E " F " .

* CUESTIONARIO 16 F.P. *

A) DISEÑO Y APLICACION :

Es un cuestionario para individuos mayores de 16 años con escolaridad mínima de nivel secundaria.

Se presenta en cuatro formas diferentes (A, B, C, y D), cada una de ellas mide lo mismo, la diferencia estriba en el tamaño del cuestionario y el tiempo requerido para su aplicación.

Su autor recomienda para mayor validez y confiabilidad, usar siempre las cuatro formas y solo en caso extremo de que se carezca de tiempo, aplicar una, la cual también aportará datos relevantes para un estudio de personalidad.

El cuestionario evalúa 16 factores de personalidad en escalas bipolares, donde cada factor cuenta con dos acepciones contrarias entre sí.

Al calificarse el cuestionario, se le asigna al sujeto evaluado una puntuación en cada factor (puntuación natural) que posteriormente mediante cuadros estandarizados, se convierte a puntuaciones normalizadas llamadas ESTENES que asumen valores del 1 al 10, este tipo de escala cuenta con 5 intervalos a cada lado de la Media, siendo las puntuaciones 5 y 6 las correspondientes a la media, la puntuación 1 la más baja y la 10 la más alta.

En cuanto a la disposición de las preguntas, estas se encuentran dispuestas de 10 a 13 preguntas por factor, intercaladas a lo largo de todo el cuestionario.

*Para el caso particular de este trabajo, únicamente se aplicó la forma A, la cual se integra por 187 preguntas. Y de acuerdo a los objetivos de este estudio solo los siguientes factores fueron analizados:

FACTOR "A" :	EXPRESIVIDAD EMOCIONAL	(Soliloquia- Sociabilidad)
FACTOR "B" :	INTELIGENCIA	(Laja- Alta)
FACTOR "C" :	FUERZA DEL YO	(Inestabilidad emocional - Madurez)
FACTOR "H" :	APTITUD SITUACIONAL	(Timidez - Audacia)
FACTOR "N" :	SUTILEZA	(Ingenuidad - Astucia)
FACTOR "O ₃ " :	AUTOESTIMA	(Indiferencia - Autocontrol)
FACTOR "O ₄ " :	ESTADO DE ANSIEDAD	(Tranquilidad - Tensión)

INSTRUCCIONES

Dentro de este cuadernillo hay cierto número de preguntas. Con ellas se quiere conocer sus actitudes y sus intereses. No hay respuestas "buenas" ni "malas" porque cada quien puede poseer sus propios puntos de vista. Para que se pueda obtener la mayor cantidad de información de sus resultados, usted deberá tratar de responder exacta y sinceramente.

En la parte superior de la hoja de respuestas, escriba por favor su nombre y los demás datos que se le piden.

Primero, conteste las preguntas de ensayo que se encuentran más abajo. Si tiene algún problema con ellas por favor dígalo. En este cuadernillo usted sólo va a leer las preguntas, ya que todas las contestaciones las hará en la hoja de respuestas, asegurándose de que el número que tienen ambas sea el mismo.

Hay tres respuestas posibles para cada pregunta. Lea los siguientes ejemplos y ponga sus contestaciones en la parte superior de la hoja de respuestas en donde dice "Ejemplos". Si su respuesta es (a) ponga una cruz dentro del cuadrado de la izquierda; si su respuesta es (b) ponga la cruz o una equis dentro del cuadrado del centro; si su respuesta es (c) ponga la marca dentro del cuadrado de la derecha.

EJEMPLOS:

- | | |
|---|--|
| 1.— Me gusta ver juegos deportivos entre equipos:
a) sí, b) en ocasiones, c) no. | 3.— El dinero no trae la felicidad:
a) sí (cierto), b) intermedio, c) no (falso). |
| 2.— Prefiero a la gente que es:
a) reservada,
b) intermedia,
c) hace amigos rápidamente. | 4.— Mujer es a niña como gato es a:
a) gatito, b) perro, c) niño. |

En este último ejemplo hay una respuesta correcta: gatito. En el cuadernillo hay unas cuantas preguntas como ésta.

La letra (b) indica, por lo general, que usted está dudando acerca de lo que se le plantea. Hemos puesto varias frases y palabras distintas dentro de esta letra, pero todas tienen ese mismo significado.

Si algo no está claro, pregúntelo ahora. Dentro de un momento el examinador le dirá que el cuestionario y comience a responder sobre la hoja de respuestas.

Al estar contestando recuerde estos cuatro puntos:

- 1.— No se le pide que medite sus respuestas. Dé la primera respuesta que más pronto le venga a la mente de un modo natural. Aunque las preguntas son demasiado cortas para darle todos los datos que usted desearía tener, trate de dar siempre la mejor respuesta a un ritmo de alrededor de 5 contestaciones por minuto; haciéndolo así usted terminará apropiadamente en 35 ó 45 minutos.
- 2.— Trate de no caer en el centro, en la letra (b), que son las respuestas de indecisión o de duda, exc. lo cuando le sea realmente imposible escoger cualquier otra opción.
- 3.— Asegúrese de no saltarse ninguna pregunta. Responda de manera apropiada a cada una de las preguntas. Algunas pueden ser que no encajen con su situación. Algunas preguntas pueden parecerle demasiado personales, pero recuerde que su hoja de respuestas quedará en las manos confidenciales de un experto, y que no se trata de localizar ciertas respuestas especiales, sino de apreciarlas en conjunto. Por ello, esta prueba se califica con una plantilla construida expresamente.
- 4.— Responda con toda la honestidad posible lo que sea cierto para usted. Evite marcar la respuesta que le parezca "la más aceptable" con el fin de impresionar al examinador.

POR FAVOR NO VOLTEE LA PAGINA HASTA QUE SE LE INDIQUE

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, almacenada en sistema alguno de tarjetas perforadas o transmitida por otro medio, electrónico, mecánico, fotocopiador, registrador, etc., sin permiso por escrito de la editorial.
16 FP, Copyright © 1967 by the Institute for Personality and Ability Testing, Champaign, Illinois, U.S.A.

MP 32 2 Editorial El Manual Moderno, S.A. © 1980.

1. Entiendo perfectamente las instrucciones de este cuestionario.
a) sí, b) en duda, c) no.
2. Estoy dispuesto a contestar cada pregunta tan sinceramente como me sea posible.
a) sí, b) en duda, c) no.
3. Preferiría tener una casa
a) en una zona poblada, b) intermedio, c) aislada en un bosque.
4. Yo tengo la energía suficiente para enfrentarme a mis dificultades.
a) siempre, b) generalmente, c) pocas veces.
5. Me siento un poco nervioso ante los animales salvajes, aunque estén enjaaulados.
a) sí, b) indeciso, c) no.
6. Evito criticar a las personas y a sus ideas.
a) siempre, b) a veces, c) nunca.
7. Yo hago observaciones sarcásticas a las personas que creo que se las merecen.
a) siempre, b) a veces, c) nunca.
8. Yo prefiero la música semiclásica que las canciones populares.
a) cierto, b) intermedio, c) falso.
9. Si yo viera pelear a los niños de mi vecino:
a) dejaría que se arreglaran solos, b) no sabría qué hacer, c) intentaría reconciliarlos.
10. En las reuniones sociales:
a) me hago notar, b) no se, c) prefiero permanecer a distancia.
11. Yo preferiría ser:
a) ingeniero constructor, b) indeciso, c) escritor de guiones (dramaturgo).
12. Yo prefiero detenerme a observar a un artista pintando que a escuchar a algunas personas discutiendo violentamente.
a) cierto, b) no sé, c) falso.
13. Casi siempre puedo tolerar a la gente vanidosa que se cree la gran cosa.
a) sí, b) en duda, c) no.
14. Cuando un hombre es deshonesto, casi siempre lo puedes notar en su cara.
a) sí, b) en duda, c) no.
15. Sería mejor que las vacaciones fueran más largas y que todos tuvieran que tomarlas.
a) de acuerdo, b) indeciso, c) en desacuerdo.
16. Preferiría correr el riesgo de un trabajo con un sueldo elevado aunque irregular, que un trabajo con un sueldo menor y constante.
a) sí, b) en duda, c) no.
17. Yo hablo sobre mis sentimientos
a) sólo si es necesario, b) intermedio, c) cada vez que tengo la oportunidad.
18. En ocasiones tengo la sensación de un vago pánico, o un miedo súbito por razones que no comprendo.
a) sí, b) intermedio, c) no.
19. Cuando me regañan por algo que no hice, no me siento culpable.
a) cierto, b) intermedio, c) no.
20. Con dinero puedo comprar casi todo.
a) sí, b) dudoso, c) no.
21. En mis decisiones influyen más:
a) mis emociones, b) mis sentimientos y razón por igual, c) mis razonamientos.
22. La mayoría de las personas serían más felices si se relacionaran más con sus semejantes e hicieran lo mismo que otros.
a) sí, b) intermedio, c) no.
23. Cuando me veo en un espejo, algunas veces confundo cuál es la derecha y cuál es la izquierda.
a) cierto, b) en duda, c) falso.
24. Cuando estoy platicando me gusta:
a) decir las cosas tal y como se me ocurren, b) intermedio, c) organizar primero mis pensamientos.
25. Cuando algo en verdad me pone furioso, generalmente me calmo rápidamente.
a) sí, b) intermedio, c) no.

(Fin de la Columna 1 en la Hoja de Respuestas)

26. Si yo tuviera el mismo sueldo y horario me gustaría más trabajar como:
a) carpintero o cocinero, b) indeciso, c) mesero en un buen restaurante.
27. Yo soy apto para:
a) algunos pocos empleos, b) varios empleos, c) muchos empleos.
28. "Pala" es a "cavar" como "cuchillo" es a:
a) afilado, b) cortar, c) puntiagudo.
29. A veces no puedo dormir porque una idea me da vueltas en la cabeza.
a) cierto, b) dudoso, c) falso.
30. En mi vida privada, casi siempre alcanzo las metas que me propongo.
a) cierto, b) dudoso, c) falso.
31. Cuando una ley es anticuada debe ser cambiada:
a) sólo después de una discusión considerable, b) intermedio, c) rápidamente.

32. Me dispuesta a trabajar en un proyecto en el que se toman medidas rápidas que afectan a otros.
a) cierto, b) intermedio, c) falso.
33. La mayoría de la gente que conozco me considera como un conversador agradable.
a) sí, b) indeciso, c) no.
34. Cuando veo a personas desaliñadas y desaseadas, yo:
a) las acepto, b) intermedio, c) me disgusta.
35. Me siento un poco apenado si de repente me convierto en el centro de atención en una reunión social.
a) sí, b) intermedio, c) no.
36. Siempre me gusta participar en reuniones concurrencias, por ejemplo: una fiesta, un mitin.
a) sí, b) intermedio, c) no.
37. En la escuela prefiero (o prefiri):
a) la música, b) indeciso, c) los trabajos manuales.
38. Cuando estoy encargado de hacer algo, yo insisto en que se sigan mis instrucciones o bien renuncio:
a) sí, b) a veces, c) no.
39. Para los padres es más importante:
a) ayudar a sus niños a desarrollar sus afectos,
b) intermedio,
c) enseñar a sus niños cómo controlar sus emociones.
40. En una tarea de grupo, yo más bien trataría de:
a) imponer acuerdos,
b) intermedio,
c) hacer apuntes y ver que se obedezcan las reglas.
41. De vez en cuando siento la necesidad de realizar actividades físicas ruidas o pesadas.
a) sí, b) indeciso, c) no.
42. Preferiría juntarme con gente bien educada a juntarme con individuos toscos o rebeldes.
a) sí, b) intermedio, c) no.
43. Me siento muy afligido cuando la gente me critica en público.
a) cierto, b) intermedio, c) falso.
44. Cuando el jefe (o el maestro) me llama:
a) veo una oportunidad para hablar de cosas que me interesan,
b) indeciso,
c) temo haber hecho algo mal.
45. Lo que este mundo necesita son:
a) ciudadanos firmes y serios,
b) no sé,
c) "idealistas" con planes para mejorarlo.
46. En todo lo que leo, estoy siempre pendiente de las intenciones propagandistas.
a) sí, b) indeciso, c) no.
47. De adolescente participé en los deportes escolares:
a) pocas veces,
b) frecuentemente,
c) muy frecuentemente.
48. Yo conservo mi cuarto bien arreglado por lo común en su lugar.
a) sí, b) algunas veces, c) nunca.
49. A veces me pongo tenso e inquieto cuando me ocurren los sucesos del día.
a) sí, b) intermedio, c) no.
50. A veces dudo que la gente con la que hablo se preocupa realmente en lo que digo.
a) sí, b) intermedio, c) no.

(Fin de la Columna 2 en la Hoja de Respuestas)

51. Si tuviera que escoger, preferiría ser:
a) guardabosques,
b) indeciso,
c) maestro de escuela.
52. En santos y cumpleaños:
a) me gusta hacer regalos personales,
b) indeciso,
c) creo que es un poco molesto comprar regalos.
53. "Cansado" es a "trabajo" como "orgullo" es a:
a) sonrisa, b) éxito, c) felicidad.
54. ¿Cuál de las siguientes palabras es de clase distinta a las otras dos?
a) vela, b) luna, c) luz eléctrica.
55. He sido abandonado por mis amigos:
a) casi nunca,
b) ocasionalmente,
c) muy a menudo.
56. Yo tengo algunas cualidades por lo que me siento superior a la mayoría de la gente.
a) sí, b) dudoso, c) no.
57. Cuando me enojo, yo me esfuerzo por ocultar mis sentimientos a los demás.
a) cierto, b) a veces, c) falso.
58. Me gusta asistir a espectáculos, o ir a fiestas:
a) más de una vez a la semana (más de lo normal),
b) una vez a la semana (lo normal),
c) menos de una vez a la semana (menos de lo normal).
59. Pienso que suficiente libertad es más importante que las buenas costumbres y el respeto a la ley.
a) cierto, b) indeciso, c) falso.
60. En presencia de personas de mayor experiencia, estoy en posición, tiendo a permanecer callado.
a) sí, b) intermedio, c) no.
61. Se me hace difícil hablar o recitar frente a un grupo numeroso.
a) sí, b) intermedio, c) no.
62. Cuando estoy en un lugar extraño, tengo un buen sentido de la orientación (encuentro fácilmente donde está el Norte, Sur, Este y Oeste).
a) sí, b) intermedio, c) no.

63. Si alguien se trata conmigo, yo:
a) trato de calmarlo, b) indeciso, c) me irrito.
64. Cuando leo un artículo tendencioso o injusto en una revista tiendo a olvidarlo, más que a sentir ganas de "desvolvelerle el rollo".
a) cierto, b) dudoso, c) falso.
65. Tiendo a olvidar muchas cosas triviales y sin importancia, como nombres de calles o de tiendas.
a) sí, b) algunas veces, c) no.
66. Me gustaría llevar la vida de un veterinario, curando y esterizando animales.
a) sí, b) intermedio, c) no.
67. Yo como mis alimentos con placer, aunque no siempre tan cuidadosa y apropiadamente como algunas personas.
a) cierto, b) intermedio, c) falso.
68. Algunas veces no tengo ganas de ver a nadie:
a) raras veces,
b) intermedio,
c) muy frecuentemente.
69. A veces las personas me dicen que muestro de manera demasiado clara mi excitación.
a) sí, b) intermedio, c) no.
70. De adolescente, si mi opinión era distinta a la de mis padres, yo por lo general:
a) la mantenía,
b) indeciso,
c) aceptaba la autoridad de mis padres.
71. Me gustaría tener una oficina para mí, que no fuera compartida con otra persona.
a) sí, b) indeciso, c) no.
72. Preferiría disfrutar la vida discretamente a mi manera, más que ser admirado por mis éxitos.
a) cierto, b) indeciso, c) falso.
73. Me siento maduro en la mayoría de mis actos:
a) verdadero, b) dudoso, c) falso.
74. Cuando la gente me critica me enoja, en vez de sentirme ayudado.
a) frecuentemente,
b) ocasionalmente,
c) nunca.
75. Estoy dispuesto a expresar mis sentimientos sólo bajo mi estricto control.
a) sí, b) intermedio, c) no.
- Fin de la Columna 3 en la Hoja de Respuestas)
76. Al inventar algo útil, preferiría:
a) perfeccionarlo en el laboratorio,
b) indeciso,
c) venderlo a la gente.
77. "Sorpresa" es a "extraño" como "miedo" es a:
a) valiente, b) ansioso, c) terrible.

78. ¿Cuál de las siguientes fracciones es la más grande?
a) 3/7, b) 3/9, c) 1/3.
79. Yo no sé por qué, pero algunas personas como yo:
a) cierto, b) indeciso, c) falso.
80. Las personas me tratan con menos consideración de la que merecen mis buenas intenciones.
a) a menudo, b) en ocasiones, c) nunca.
81. En un grupo, me molesta que se digan alburas o groserías aun cuando no haya mujeres delante.
a) cierto, b) intermedio, c) falso.
82. Yo tengo indudablemente menos amigos que la mayoría de la gente.
a) sí, b) en duda, c) no.
83. Detestaría estar en un lugar donde no hubiera muchas personas con quien platicar.
a) cierto, b) indeciso, c) falso.
84. Las personas dicen que soy descuidado a veces, aunque ellas me consideren simpático.
a) sí, b) intermedio, c) no.
85. En distintas ocasiones de mi vida social, he experimentado miedo al público.
a) frecuentemente,
b) en ocasiones,
c) casi nunca.
86. Cuando estoy en un grupo pequeño, me agrada permanecer en silencio y mejor dejar que otros hablen.
a) cierto, b) intermedio, c) falso.
87. Yo prefiero leer:
a) una narración realista de batallas militares o políticas,
b) indeciso,
c) una novela sentimental e imaginativa.
88. Cuando la gente mandona trata de imponerse, yo hago exactamente lo contrario de lo que ellas quieren.
a) sí, b) intermedio, c) no.
89. Es una regla que mis jefes o los miembros de mi familia me consideren culpable sólo si existe una razón real.
a) cierto, b) intermedio, c) falso.
90. Me desagrada la manera como algunas personas observan con descaro o sin recato a otras, en las calles o en las tiendas.
a) sí, b) intermedio, c) no.
91. En un viaje largo, preferiría:
a) leer algo serio pero interesante,
b) indeciso,
c) platicar con el pasajero de junto.
92. En una situación que puede volverse peligrosa, yo creo conveniente hacer ruido y escándalo, aunque se pierda la serenidad y la cortesía.
a) sí, b) indeciso, c) no.
93. Si mis conocidos me tratan mal y me demuestran que les disgusto:
a) me importa poco,
b) intermedio,
c) me pongo triste.

94. Los estándares y los cumplidos que me dicen, me desagravan.
a) sí, b) intermedio, c) no.
95. Me gustaría más bien tener un trabajo con:
a) un sueldo fijo y seguro,
b) intermedio,
c) un sueldo bastante alto, que dependiera de mi constante persuasión a gente que me desagrada.
96. Para mantenerme informado, yo prefiero:
a) discutir los asuntos con las personas,
b) intermedio,
c) leer los reportes noticiosos diarios.
97. Me gusta tomar parte activa en asuntos sociales, comités, etc.
a) sí, b) intermedio, c) no.
98. En el desempeño de una tarea, no estoy satisfecho hasta que no se ha realizado con atención el más mínimo detalle.
a) cierto, b) intermedio, c) falso.
99. A veces pequeñas contrariedades me irritan demasiado.
a) sí, b) intermedio, c) no.
100. Yo siempre duermo profundo, nunca hablo ni camino dormido.
a) sí, b) intermedio, c) no.

(Fin de la Columna 4 en la Hoja de Respuestas)

101. Sería muy interesante trabajar en una empresa:
a) hablando con los clientes,
b) intermedio,
c) llevando las cuentas y el archivo.
102. "Tamaño" es a "longitud" como "deshonestidad" es a:
a) prisión, b) pecado, c) robo.
103. AB es a de como SR es a:
a) qp, b) pq, c) tu.
104. Cuando la gente no es razonable:
a) me quedo callado,
b) intermedio,
c) los desprecio.
105. Si alguien habla en voz alta cuando estoy escuchando música:
a) puedo concentrarme en la música y no me molesta,
b) intermedio,
c) acaban con mi placer y me molesto.
106. Creo que soy bien descrito como:
a) educado y tranquilo,
b) intermedio,
c) energético.
107. Asisto a reuniones sociales sólo cuando tengo que hacerlo, de otra manera trato de evitarlas.
a) sí, b) indeciso, c) no.
108. Ser precavido y esperar poco es mejor que ser optimista y esperar siempre el éxito.
a) cierto, b) indeciso, c) falso.
109. Cuando pienso en las dificultades de mi vida:
a) trato de planearlas anticipadamente,
b) intermedio,
c) supongo que podré manejarlas cuando se presenten.
110. Para mí, encuentro fácil incorporarme con facilidad en una reunión social.
a) cierto, b) intermedio, c) falso.
111. Cuando un poco de diplomacia y persuasión son necesarias para que la gente actúe, yo generalmente sólo intento fomentarlas.
a) cierto, b) indeciso, c) falso.
112. Sería muy interesante ser:
a) orientador vocacional de muchachos que tratan de encontrar su carrera,
b) indeciso,
c) ingeniero mecánico industrial.
113. Si estoy completamente seguro de que una persona es injusta o es egoísta, se lo digo, aunque me traiga problemas.
a) sí, b) intermedio, c) no.
114. A veces yo hago observaciones tontas en broma, sólo para que las personas se sorprendan y ver qué es lo que dicen.
a) sí, b) intermedio, c) no.
115. Me gustaría ser reportero de teatro, ópera, concierto.
a) sí, b) indeciso, c) no.
116. Yo nunca siento la necesidad de hacer garabatos ni ponerme nervioso cuando estoy en una reunión.
a) cierto, b) indeciso, c) falso.
117. Si alguien me dice algo, que sé que es falso, yo probablemente me diga:
a) "Él es un embustero",
b) intermedio,
c) "Aparentemente él está mal informado".
118. Yo siento que me van a castigar, aun cuando no he hecho nada malo:
a) a menudo, b) ocasionalmente, c) nunca.
119. La idea de que las enfermedades tienen causas tanto físicas como mentales es muy exagerada.
a) sí, b) intermedio, c) no.
120. La pompa y el esplendor de cualquier ceremonia estatal son cosas que deben conservarse.
a) sí, b) intermedio, c) no.
121. Me molesta que las personas piensen que soy demasiado diferente o muy poco convencional.
a) mucho, b) algo, c) nada.
122. En la elaboración de alguna cosa, más bien yo trabajaría:
a) en equipo,
b) indeciso,
c) por mi propia cuenta.
123. En algunos momentos me es difícil evitar un sentimiento de lástima hacia mí mismo.
a) a menudo, b) en ocasiones, c) nunca.

124. A menudo me siento demasiado rápido con la gente.
a) sí, b) intermedio, c) no.
125. Yo puedo cambiar viejos hábitos sin dificultad, y sin volver a ellos.
a) sí, b) intermedio, c) no.

(Fin de la Columna 5 en la Hoja de Respuestas)

126. Si los salarios fueran los mismos, preferiría ser:
a) abogado, b) indeciso, c) navegante o piloto
127. "Mejor" es a "peor" como "más lento" es a:
a) rápido, b) óptimo, c) más veloz.
128. ¿Cuáles de las siguientes letras deben ir al final de esta lista: XOOOXXXOXXXX?
a) OXXX, b) OXXX, c) XOOO.
129. Cuando se llega la hora de algo que yo había planeado o anticipado, a veces no siento ganas de ir.
a) cierto, b) intermedio, c) falso.
130. Yo puedo trabajar con cuidado en muchas cosas, sin ser molestado por las personas que hacen ruido a mi alrededor.
a) sí, b) intermedio, c) no.
131. A veces platico a personas desconocidas, cosas que me parecen importantes aunque no me las pregunten.
a) sí, b) intermedio, c) no.
132. Yo paso mucho de mi tiempo libre platicando con amigos sobre reuniones sociales en las que nos divertimos en el pasado.
a) sí, b) intermedio, c) no.
133. Me agrada hacer cosas temerarias y atrevidas nada más por gusto.
a) sí, b) intermedio, c) no.
134. La escasa de un cuarto desarreglado me molesta.
a) sí, b) intermedio, c) no.
135. Me considero una persona muy sociable con la que es fácil llevarse.
a) sí, b) intermedio, c) no.
136. En mi trato social:
a) demuestro mis emociones como quiero,
b) intermedio,
c) me guardo mis emociones.
137. Me gusta la música:
a) alegre, ligera y animada,
b) intermedio,
c) emotiva y sentimental.
138. Yo admiro más la belleza de un hermoso poema que la belleza de un arma bien hecha.
a) sí, b) indeciso, c) no.
139. Si nadie se da cuenta de una buena observación mía:
a) no le doy importancia,
b) indeciso,
c) repito la frase para que la gente pueda escucharla nuevamente.

140. Me gustaría trabajar como vigilante con criminales que estuvieran en libertad bajo palabra.
a) sí, b) intermedio, c) no.
141. Uno debe tener cuidado al mezclarse con toda clase de extraños, por el peligro de una infección.
a) sí, b) indeciso, c) no.
142. En un viaje al extranjero, yo preferiría ir en un avión planeado con un conductor de viajes experimentado que planear por mi mismo los lugares que desearía visitar.
a) sí, b) indeciso, c) no.
143. Me consideran, acertadamente, como una persona trabajadora y de mediano éxito.
a) sí, b) indeciso, c) no.
144. Si las personas abusan de mi amistad, no lo resiento y lo olvido pronto.
a) cierto, b) indeciso, c) falso.
145. Si se desarrolla una discusión acalorada entre los miembros de un grupo, yo:
a) quisiera ver a un "ganador",
b) intermedio,
c) desearía que se calmaran rápidamente.
146. Me gusta hacer mis planes yo solo, sin que nadie me interrumpa para aconsejarme.
a) sí, b) intermedio, c) no.
147. A veces dejo que mis acciones se vean influidas por mis celos.
a) sí, b) intermedio, c) no.
148. Yo creo firmemente que "el jefe pierde por no tener razón, pero siempre tiene la razón por ser el jefe".
a) sí, b) indeciso, c) no.
149. Me pone tenso cuando pienso en todas las cosas que me aquejan.
a) sí, b) a veces, c) no.
150. No me desconcierta que la gente me grite lo que tengo que hacer cuando estoy jugando.
a) cierto, b) indeciso, c) falso.

(Fin de la Columna 6 en la Hoja de Respuestas)

151. Preferiría la vida de:
a) un artista,
b) indeciso,
c) secretario de un club social.
152. ¿Cuál de las siguientes palabras no corresponde a las otras dos?
a) alguno, b) unos, c) muchos.
153. "Llama" es a "calor" como "rosa" es a:
a) espina, b) pétalo rojo, c) perfume.
154. Tengo sueños tan intensos que me inquietan cuando duermo.
a) a menudo, b) en ocasiones, c) casi nunca.

155. Aunque las probabilidades de que algo tenga éxito están completamente en contra, sigo pensando en aceptar el riesgo.
a) sí, b) intermedio, c) no.
156. Me agrada saber bien lo que el grupo tiene que hacer para que así sea yo el que manda.
a) sí, b) intermedio, c) no.
157. Preferiría vestirme sencilla y correctamente, y no con un estilo peculiar y llamativo.
a) cierto, b) indeciso, c) falso.
158. Me llama más la atención pasar una tarde con un pasatiempo tranquilo que en una fiesta animada.
a) cierto, b) indeciso, c) falso.
159. No hago caso a las sugerencias bien intencionadas de los demás, aunque pienso que no debería.
a) en ocasiones, b) casi nunca, c) nunca.
160. Siempre mi criterio para cualquier decisión se basa en los principios del bien y el mal.
a) sí, b) indeciso, c) no.
161. Me disgusta un poco que un grupo me observe cuando trabajo.
a) sí, b) intermedio, c) no.
162. Debido a que no siempre es posible obtener las cosas por medio de métodos graduables y razonables, a veces es necesario usar la fuerza.
a) cierto, b) intermedio, c) falso.
163. En la escuela prefiero (o prefiero):
a) español y literatura,
b) indeciso,
c) aritmética y matemáticas.
164. A veces me causa problemas el que la gente hable mal de mí a mis espaldas, sin tener razón.
a) sí, b) indeciso, c) no.
165. Platiqué con la gente convencional, común y corriente:
a) es a menudo interesante e importante,
b) intermedio,
c) me molesta porque dicen cosas tontas y superficiales.
166. Algunas cosas me enojan tanto que prefiero no hablar de ellas.
a) sí, b) intermedio, c) no.
167. Es muy importante en la educación:
a) dar suficiente afecto a los niños,
b) intermedio,
c) que los niños aprendan hábitos y actitudes convenientes.
168. La gente me considera una persona estable, sin perturbaciones, ante las altas y bajas de la vida.
a) sí, b) intermedio, c) no.
169. Pienso que la sociedad debe crear nuevas costumbres por razones modernas y eliminar viejas costumbres o simples tradiciones.
a) sí, b) indeciso, c) no.
170. Yo pienso que en el mundo actual es más importante resolver:
a) los asuntos sobre moralidad,
b) indeciso,
c) las dificultades políticas.
171. Yo aprendo mejor:
a) leyendo un libro bien escrito,
b) intermedio,
c) participando en una discusión de grupo.
172. Prefiero putarme yo mismo en lugar de actuar según las reglas aprobadas.
a) cierto, b) indeciso, c) falso.
173. Prefiero esperar hasta que estoy seguro que he dicho todo lo que pienso decir, antes de exponer mis razones.
a) siempre,
b) en general,
c) solamente si es posible.
174. Algunas cosas que no tienen importancia, "me ponen los nervios de punta".
a) sí, b) intermedio, c) no.
175. Pocas veces digo cosas que pienso sin reflexionar y que después tengo que lamentar grandemente.
a) cierto, b) indeciso, c) falso.

(Fin de la Columna 7 en la Hoja de Respuestas)

176. Si me pidieran que trabajara en una obra de caridad:
a) aceptaría,
b) indeciso,
c) diría con cortesía que estoy ocupado.
177. ¿Cuál de las siguientes palabras es distinta a las otras dos?
a) ancho, b) zigzag, c) derecha.
178. "Pronto" es a "nunca", como "cerca" es a:
a) nada, b) lejos, c) fuera.
179. Cuando cometo una torpeza social, yo puedo olvidarla pronto.
a) sí, b) intermedio, c) no.
180. Me reconocen como un "hombre de ideas" porque siempre se me ocurren algunas cuando hay algún problema.
a) sí, b) intermedio, c) no.
181. Yo creo que me muestran más:
a) animado en reuniones de crítica y protesta,
b) indeciso,
c) tolerante a los deseos de otras personas.
182. Me consideran como una persona muy entusiasta.
a) sí, b) intermedio, c) no.
183. Prefiero un trabajo con variedad, viajes y cambios aunque tenga riesgos.
a) sí, b) intermedio, c) no.
184. Soy una persona bastante estricta que insiste siempre en hacer las cosas tan correctamente como sea posible.
a) cierto, b) intermedio, c) falso.

175. Me siento cómodo al escuchar a alguien que habla con una fuerte concentración y precisión.
a) sí, b) intermedio c) no.

176. Estoy seguro de haber contestado correctamente a todas las preguntas y no haber dejado ninguna pregunta sin contestar.
a) sí, b) indeciso, c) no.

180. Me considero un tipo energético que se mantiene activo.
a) sí, b) indeciso, c) no.

(Fin del cuestionario)



APENDICE " P "
C) HOJA DE RESPUESTAS

- 1. Me pedia de pagar descuentos...
2. Me pedia de pagar...
3. Me pedia de pagar...

Form with columns labeled A through Q. Each column contains a vertical sequence of input fields, likely for marking answers.

Fin del cuestionario
All rights reserved. No part of this publication may be reproduced...

Main body of the questionnaire with columns labeled A through Q. Each column contains a vertical sequence of input fields, likely for marking answers, with a central instruction: 'ASEGURESE DE QUE SE VEAN SUS MARCACIONES. BORRE COMPLETAMENTE CUALQUIER RESPUESTA QUE QUIERA CAMBIAR.'

Formulario 100-408
Enero 1964

FACTOR	Puntuación bruta			Puntuación estándar	BAJA PUNTUACION DESCRIPCION	PUNTUACION EN ESTENES										ALTA PUNTUACION DESCRIPCION						
	Forma A	Forma B	Total			Promedio																
A					RESERVADO, DISCRETO, CRITICO, APARTADO, INFLEXIBLE (Soliloquio)	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓	EXPRESIVO, AFECTUOSO, COMPLACENTE PARTICIPANTE (Sociabilidad)
B					MENOS INTELIGENTE, PENSAMIENTO CONCRETO. (Baja capacidad mental escolar)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	MAS INTELIGENTE, PENSAMIENTO ABSTRACTO, BRILLANTE (Alta capacidad mental escolar)
C					AFECTADO POR SENTIMIENTOS, MENOR ESTABILIDAD EMOCIONAL, PERTURBABLE (Debilidad del yo).	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	EMOCIONALMENTE ESTABLE, MADURO, SE ENFRENTA A LA REALIDAD. (Fuerza superior del yo)
E					SUMISO, INDULGENTE, OBEDIENTE, DOCIL, SERVICIAL. (Sumisión)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	AFIRMATIVO, AGRESIVO, TERCO, COMPETITIVO. (Dominante)
F					SOBRIO, TACITURNO, SERIO (Retraimiento)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	DESPREOCUPADO, ENTUSIASTA (Impetuosidad)
G					ACTIVO, DESACATA LAS REGLAS. (Superego débil)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	ESCRUPULOSO, PERSISTENTE, MORALISTA, JUICIOSO. (Superego fuerte)
H					RECATADO, TIMIDO, REPRIMIDO. (Timidez)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	AVENTURADO, DESINHIBIDO, GUSTO POR CONOCER GENTE. (Audacia)
I					CALCULADOR, CONFIADO EN SI MISMO, REALISTA (Severidad)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	AFECTUOSO, SENSITIVO, DEPENDIENTE, SOBRE PROTEGIDO. (Sensibilidad emocional)
L					CONFIADO, ACEPTA CONDICIONES. (Confianza)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	DESCONFIADO, SUSPICAZ (Desconfianza)
M					PRACTICO, TIENE PREOCUPACIONES REALES. (Objetividad)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	IMAGINATIVO, BOHEMIO, DISTRAIDO (Subjetividad)
N					INGENUO, SIN PRETENSIONES, SINCERO PERO SOCIALMENTE TORPE. (Ingenuidad)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	ASTUTO, CULTIVADO, SOCIALMENTE CONSCIENTE. (Astucia)
O					SEGURO DE SI MISMO, APACIBLE, SEGURO, COMPLACENTE, SERENO. (Adecuación Serena)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	APREHENSIVO, AUTORECRIMINANTE, INSEGURO, PREOCUPADO. (Propensión a la culpabilidad)
Q1					CONSERVADOR, RESPETUOSO DE LAS IDEAS ESTABLECIDAS. (Consevadurismo)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	EXPERIMENTADOR, LIBERAL, PENSAMIENTO LIBRE. (Radicalismo)
Q2					DEPENDIENTE DEL GRUPO, SE "ADHIERE", Y ES UN SEGUIDOR EJEMPLAR (Dependencia grupal)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	AUTOSUFICIENTE, RICO EN RECURSOS, PREFIERE SUS PROPIAS DECISIONES. (Autosuficiencia)
Q3					INCONTROLADO, FLOJO, SIGUE SUS PROPIOS IMPULSOS, INDIFFERENTE A LAS REGLAS (Indiferencia)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	CONTROLADO, FIRME FUERZA DE VOLUNTAD, ESCRUPULOSO SOCIALMENTE, COMPULSIVO. (Control)
Q4					RELAJADO, TRANQUILIDAD, NO FRUSTRADO, SERENO. (Tranquilidad)	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	TENSO, FRUSTRADO, IMPULSIVO, SOBREENCITADO. (Tensión)

El estén 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 es obtenido por el 2.3%/o 4.4%/o 9.2%/o 15.0%/o 19.1%/o 19.1%/o 15.0%/o 9.2%/o 4.4%/o 2.3%/o de adultos

Comentarios: 96

APENDICE "G"

"GUIA DE ENTREVISTA FINAL"

APENDICE "G"

* GUÍA DE ENTREVISTA FINAL *

PROPÓSITO DE LA ENTREVISTA:

- A) Obtener información del aspirante, que apoye, complemente ó refute la información aportada por la entrevista inicial y por los otros instrumentos respecto a:
- * Conocimientos del Puesto y Vocación.
 - * Responsabilidad, Disciplina y Acato a la Autoridad.
 - * Socialización, madurez, ansiedad, astucia, audacia y autocontrol.
 - * Presencia física y arreglo personal.

Lo cual permita tomar una decisión final de aceptación ó rechazo del candidato para su ingreso al curso de capacitación.

* SINTESIS EVALUATIVA *

CATEGORIA \ PUNTAJE	BAJO			MEDIO				ALTO		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Acato a la autoridad										
Ansiedad										
Autocontrol										
Audacia										
Astucia										
Madurez										
conocimientos del Puesto										
Socialización										
Vocación										
Exposición oral Discreta										
Presencia Física										

* GUIA DE ENTREVISTA FINAL "

NOMBRE DEL ASPIRANTE: _____

HORA DE INICIO: _____

NUM. DE FIGHA: _____ FIGHA : _____

HORA DE TERMINO: _____

CATEGORIAS Y APRECIACIONES	PREGUNTAS QUE SE SUGIEREN	PROPOSITO	RESPUESTAS Y/O OBSERVACIONES	ANTECEDENTES / CONSECUENTES
Apreciación del arreglo personal y nivel de ansiedad del aspirante. (- Observése a lo largo de toda la entrevista)	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación del entrevistador. - Confirmación de datos generales. - ¿ Qué le ha parecido el proceso de selección ?. - ¿ Cómo se ha sentido? 	<p>INTRODUCCION- INICIO- RAPPORT.</p> <p>* Disminuir el nivel - ansiedad del aspirante y ambientarlo.</p>		
<p>MADUREZ</p> <p>RESPONSABILIDAD</p> <p>AUTOCONTROL</p> <p>SOCIALIZACION</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ¿ Quién ó quienes viven bajo el mismo techo que Ud.? - ¿ De quién depende el sostenimiento de la familia? - ¿Cuál es su escala de valores para con su familia? - ¿ Quién ejerce la autoridad y/ó a quién le compete? - ¿ Qué le gusta de las cosas que hace Ud. en su casa, y que le gusta a su familia que haga Ud.? - ¿ Cómo le demuestra su fam. la aprobación de lo que hace ó el rechazo de lo mismo? - ¿ Cómo recompensa Ud. a los suyos y por qué, ? - ¿ A qué se dedica su cónyuge ?. 	<p>AREA FAMILIAR.</p> <p>* Detectar el grado de responsabilidad que asume ante su familia, ó cual le confiere esta .</p> <p>* Busca determinar la adecuación de Rs ante diversas situaciones.</p> <p>* Verificar si su nivel de socialización es alto ó bajo.</p>		

CATEGORÍAS Y APLICACIONES	PREGUNTAS QUE SE ENCIERREN	PROPOSITO	OBSERVACIONES Y/O RESPUESTAS	ANTECEDENTES / CONSECUENTES
VOCACION SOCIALIZACION RESPONSABILIDAD AUTOCENTRO	<ul style="list-style-type: none"> - ¿ Cómo lo describe a Ud. su cónyuge, hijos, padres ó hermanos? - ¿ A qué dedica su tiempo libre cuando esta con su familia? - ¿ Con qué frecuencia Ud. y su familia participan en eventos sociales? (fiestas, juegos, excursiones, etc.) - ¿ Cuáles prefieren ? - ¿ Qué problemas son los más comunes que se le presentan y como responde a ellos?. - ¿ Cuándo comenzó a contribuir al gasto familiar aportando dinero ? <p style="text-align: center;">etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es su máximo grado de estudios? - ¿ Piensa seguir estudiando? ¿ Qué? ¿Por qué? - ¿ Porqué razón deje sus estudios? - ¿ Qué tipo de profesores prefería? - ¿ Qué tipo de compañeros era con los que más convivía ? ¿ Por qué ? - ¿ Qué actividades realizaba en sus horas libres? ¿ Cuáles prefería ? - ¿ Qué materias le gustaban más ? - ¿ Cuáles le disgustaban? ¿ Por qué ? - ¿ Cuáles eran las principales diferencias que tenía con sus maestros y compañeros? ¿ A qué se debía ? <p style="text-align: center;">etc.</p>	AREA ESCOLAR : <ul style="list-style-type: none"> * Verificar grado de escolaridad, intereses vocacionales, consistencia en los estudios y grado de interacción social con maestros y compañeros. * Verificar que es lo que la escuela representa para él (Aversión ó le interesa como vía de superación. * Verificar consistencia de intereses en rel. al puesto. 		

CATEGORIAS Y APRECIACIONES	PREGUNTAS QUE SE SUGIEREN	PROPOSITO	OBSERVACIONES Y/O RESPUESTAS	ANTECEDENTES / CONSECUENCIAS
VOCACION SOCIALIZACION RESPONSABILIDAD ACATO A LA AUTORIDAD MADUREZ	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuántos empleos ha tenido? - Hable de sus 3 últimos empleos (Funciones, ascensos, sueldos, prestaciones, tiempo y periodo en que laboró en cada uno de ellos, motivos de separación, etc. - Mencione las actividades que más disfrutaba al realizarlas y cuales le disgustaban. - Mencione 3 cosas positivas y 3 negativas que le hayan redituado sus trabajos. - ¿Cuáles fueron sus logros principales? - ¿Cuáles fueron los problemas más difíciles que afrontó y como respondió a ellos? - ¿Cuál empleo le ha parecido mejor y por qué? - ¿Cómo describe a un jefe ideal? - ¿Qué es lo que más le disgustaba de sus compañeros de trabajo? - ¿Gustaba de participar en actividades de tiempo libre con sus compañeros de trabajo? <li style="padding-left: 20px;">¿de que tipo? ¿con que frecuencia? - ¿Cómo cree Ud. que lo describirían su jefe anterior y sus compañeros de trabajo? - ¿Le disgusta recibir órdenes? - ¿De quién no le disgusta? - ¿Cómo le gusta que le den las órdenes? - ¿Cuál ha sido el periodo de desempleo más largo que ha tenido y a que se ha debido? <p style="text-align: center;">continúa...</p>	AREA LABORAL * Detectar la clase de experiencia laboral y su relación con el puesto, la responsabilidad que se le ha conferido, su estabilidad y evolución laboral. * Sondear sobre el rol que ha desempeñado (seguidor, líder, cooperativo, obstructor, etc.) y a que se ha debido. * Definir los intereses profesionales del aspirante.		

CATEGORIA Y APLICACIONES	PREGUNTAS QUE SE SUGIEREN	PROPUESTO	OBSERVACIONES Y/O RESPUESTAS	ANTECEDENTES / CONSECUENTES
<p>CONOCIMIENTOS DEL PUESTO</p> <p>MAJUNEZ</p> <p>VOCACION</p> <p>amigos, etc. ?</p>	<p>¿ Sabe Ud. cuáles son las principales funciones de un Agente ?</p> <p>¿ De quién recibe las órdenes el agente ?</p> <p>¿ Qué tareas son más difíciles a las que se enfrenta un agente?</p> <p>¿Cuáles son las características que debe tener un buen policía para ser eficaz?</p> <p>¿ Qué entiende por policía eficaz?</p> <p>¿Cuáles características positivas considera Ud. tener en relación al puesto?</p> <p>¿En que aspectos cree Ud. que necesita más en <u>entrenamiento</u> para desempeñarse eficazmente en el puesto?</p> <p>¿ Por qué desea ingresar a esta Corporación?</p> <p>¿ Le gustaría que alguno de sus hijos, en un futuro fuera Policía Judicial? ¿Por qué?</p> <p>¿ Qué es lo que Ud. considera como negativo en esta corporación?</p> <p>¿Qué es lo que Ud. admira de ella?</p> <p>etc.</p> <p>¿ Físicamente cómo se describe Ud. ?</p> <p>¿ Qué hace por mantenerse físicamente sano?</p> <p>¿Cuáles son sus principales cualidades y -cuales sus defectos?</p> <p>Tomando en cuenta lo anterior ¿Cómo se describe?</p> <p>¿ Qué es lo que más le gusta de sí mismo?</p> <p>¿Cuáles son las cosas por las que se <u>preocupa</u> con mayor frecuencia?</p> <p>¿Cuáles son sus pasatiempos favoritos y con quién prefiere compartirlos?</p> <p>¿Cuáles son sus metas o proyectos que se ha fijado cumplir a corto, mediano y largo plazo, respecto al trabajo, la familia, los amigos etc./?</p> <p>etc.</p>	<p>CONOCIMIENTOS DEL PUESTO</p> <p>*Detectar si existe déficit ó distorsión de información en el candidato respecto al puesto.</p> <p>*Verificar si hay firmeza y convicción de la vocación- ó si de lo contrario es vaga y difusa, ó no existe y en su lugar hay evidencia de oportunismo, ambición de lucro y de poder, ó solo hay necesidad de contar con un empleo.</p> <p>*Detectar si el candidato se percata de los peligros ó riesgos del puesto.</p> <p>CONCEPTO DE SI MISMO</p> <p>*Verificar si la descripción que refiere de sí mismo, se relaciona con otras pruebas.</p> <p>*Detectar que tanto se conoce el aspirante y qué tan hábil es para referirlo.</p> <p>*Identificar si posee metas bien definidas y consistentes.</p>		

CATEGORIAS Y APLICACIONES	PREGUNTAS QUE SE SUGIEREN	PROPÓSITO	OBSERVACIONES Y/O RESPUESTAS	ANTECEDENTES / CONSECUENTES
<p>TODAS Y NINGUNA EN ESPECIAL .</p>	<p>*Se le comenta al aspirante que en unos momentos más se dará por terminada la entrevista y si dese hacer algún comentario o plantear alguna duda, lo haga. Se le dan instrucciones pertinentes, se le agradece su presencia y se da por terminada la entrevista. (Si considera el entrevistador volver hacer algunas preguntas ó hacer nuevas sobre algunos de los temas, puede disponer de tiempo pertinente para ello.)</p>	<p>CIERRE *Dar por terminada la entrevista.</p>		

Falta página

N° 104

APENDICE "H"

"CURRICULA DE MATERIAS DEL
CURSO DE CAPACITACION".

A P E N D I C E " II "

" CURRICULA DE MATERIAS DEL CURSO DE CAPACITACION "

NOBRE DEL CURSO : "Capacitación para aspirantes a Agentes Investigadores de la Policía Judicial "

NO. DE PARTICIPANTES: 80 (En dos grupos de 40).

DURACIÓN : Tres meses divididos en tres bloques de un mes cada uno:
BLOQUE I : TEORICO
BLOQUE II: CLINICO (Simulación de casos, laboratorios visitas , etc.).
BLOQUE III: PRACTICO (Capacitación afuera de la aulas, en la situación laboral, bajo la supervi -- sión del personal efectivo de la P. J.

HORARIO: De lunes a viernes de 8:00 a 14:00 hs y de 16:00 a 19:00 hs, los sábados de 8:00 a 13: 00 hs.

MATERIAS BLOQUE I Y II

ACTIVIDADES DEL BLOQUE III

- * Derecho Constitucional y Penal
- * Derecho Procesal Penal
- * Criminalística
- * Criminología
- * Psicología General y Psicopatología.
- * Psicología Criminal aplicada a la -- Técnica del Interrogatorio.
- * Policiología.
- * Técnicas y Tácticas policiales
- * Documentos Policiales
- * Medicina Forense
- * Estructura y Funcionamiento de la P.
- * Uso y Nociones de Armamento
- * Desarrollo Humano
- * Primeros Auxilios
- * Defensa Personal.

- * Cada participante es asignado a una de las tres comandancias regionales (Toluca, Tlalnepantla o Texcoco).
- * El Comandante respectivo le -- proporciona al aspirante la inducción al puesto.
- * El comandante asigna diversas actividades a los participantes (inherentes al puesto).
- * Se le solicita al aspirante que rinda un informe diario de sus actividades.
- * Se continúa con la materia de - Uso y Nociones de Armamento.

APENDICE "I".

"ENTRENAMIENTO A INSTRUCTORES"

A P E N D I C E " I "

"ENTRENAMIENTO A INSTRUCTORES "

DIRIGIDO A: Instructores del curso de capacitación de aspirantes a Agentes Investigadores de la Policía Judicial.

NO. DE PARTICIPANTES : 18 LUGAR: Oficinas de la Dirección del -
C.D.R.H.

MATERIAL: Hojas blancas, tarjetas, lápices, folders, y formatos de registro.

NO. DE SESIONES: 2 DURACION DE LAS SESIONES: 90 minutos.

MODERADORAS : 3 Psicólogas TECNICAS UTILIZADAS: Moldeamiento, modela
miento e instigación.

PROPOSITOS: Que los participantes:

- * Conozcan y apliquen correctamente los formatos para la evaluación de categorías conductuales, previa observación de ellas.
- * Apliquen los criterios de observación que serán aportados en las sesiones.
- * Conozcan la secuencia y las políticas a seguir para la observación y entrega de los reportes de evaluación.

p r o c e d i m i e n t o :

Sesión I :

Caso I

Se les dió a conocer a los participantes el objetivo de las sesiones y la importancia de la participación de ellos como observadores, enfatizando que la información emanada de esos reportes serán de vital importancia para la decisión de ingreso o rechazo de los aspirantes, de ahí la importancia de que dichas evaluaciones se hagan lo más imparcial y objetivas que se puedan.

Paso 2

Se les pidió su opinión al respecto.

Paso 3

Se procedió a entregarles los formatos, definiendo cada una de las categorías así como las conductas involucradas en ellas, a través de la participación de todos, también se definieron los criterios de medición y evaluación.

Paso 4

Se modeló la forma de llenar el formato, utilizando como ejemplo, el comportamiento de un aspirante catalogado como "negativo" y el comportamiento de otro aspirante que destacó positivamente, ambos ejemplos fueron con aspirantes ya conocidos por todos los instructores que habían sido sus alumnos en cursos de capacitación anteriores.

Paso 5

Se solicitó a los instructores que participaran en la evaluación de los casos citados, aplicando los criterios fijados previamente y haciendo uso de los formatos entregados.

Cuando hubo alta discrepancia entre las apreciaciones de los participantes, se discutió la justificación de cada evaluador, hasta lograr uniformar los criterios.

Paso 6

Se les solicitó que para la próxima sesión ensayaran otra evaluación sobre un aspirante diferente, también conocido por todos.

Se dió por finalizada la sesión y se les cito para la próxima.

SESION II :

Paso 1

Se revisaron los formatos y se procedió igual que en el paso 5 de la primera sesión.

Paso 2

Se les explicó la secuencia que llevaría el registro de las categorías.

* La observación se practicará durante la hora de clases, registrándola al finalizar de la misma para evitar olvidos.

* En el caso del bloque práctico, en donde los capacitados se asignarán a las Comandancias, la observación se hará durante el tiempo que esten asignados a ellas.

* Por resultar difícil evaluar por sesión a 40 sujetos, se hizo énfasis en evaluar por sesión mínimamente a quienes durante la misma hubiesen destacado ya sea por su escasa ó excelente participación ó por determinado rol asumido, que representaran las categorías a evaluar.

Paso 3

Se les informó que los registros de evaluaciones debían ser entregados al finalizar cada bloque académico, al cabo del cual tendrían en promedio 12 registros equivalentes al número de clases dadas.

Paso 4

Se les recordó el propósito de su colaboración como observadores y se les pidió que aportaran su opinión sobre lo práctico o idóneo de los formatos de registro.

Se agradeció la presencia de los instructores y se dió por terminada la sesión.

A P E N D I C E " J "

" FORMATOS DE REGISTRO DE OBSERVACION "

A P E N D I C E " J "

"FORMATOS DE REGISTRO DE OBSERVACION CONDUCTUAL"

NOMBRE DEL CANDIDATO: _____ INSTRUCTOR: _____

NO. DE FICHA: _____ PERIODO: _____ HORARIO : _____

MATERIA: _____

INSTRUCCIONES:

Señor instructor, al finalizar la hora de clase, sírvase llenar el formato "A" escribiendo en la tercera columna el tipo de conductas presentadas por el alumno durante la hora de clases (véase la lista de posibles conductas que puede involucrar cada categoría) y en la cuarta columna ponga la categoría a la cual corresponden dichas conductas. En las columnas 1, 2, 4, y 5 aporte los datos que se solicitan en relación a las conductas evaluadas.

Al finalizar de cada bloque de capacitación usted deberá entregar este registro, evaluando además las 7 categorías observadas de acuerdo a la escala del formato "B", basándose en sus apreciaciones de acuerdo a las conductas observadas en el transcurso de la clase. Marcando con una equis (X) el número que Usted considera que representa el grado en que el sujeto presenta esa categoría.

FORMATO " A " *REGISTRO POR SESIONES*

C A U S A <small>qué, quién, cómo</small>	D O N D E	C O N D U C T A S	C A T E G O R I A	C O N S E C U E N C I A <small>qué quién</small>	F E C H A

FORMATO "B" *EVALUACION FINAL*

CATEGORIA \ PUNTAJE	BAJO			MEDIO				ALTO		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Acato a la autoridad										
Autocontrol										
Colaboración grupal										
Conocimiento del puesto										
Responsabilidad										
Puntualidad										
Socialización										
Vocación										

LISTA DE EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTO CONSIDERADOS
COMO REPRESENTATIVOS DE LAS CATEGORIAS A EVALUAR.

*ACATO A LA AUTORIDAD:

Se comporta de acuerdo a las instrucciones del instructor sin demorar en hacer lo (no fuma si así lo decide el instructor, permanece callado si así se le indica, etc.)/ se comporta con base al reglamento interno de la Academia, sin alteraciones u omisiones en lo estipulado en él (no llega en estado de ebriedad ni bajo los efectos de alguna droga, permanece en el aula durante las horas de clase, etc.).

*AUTOCONTROL:

Bajo nivel o ausencia de conductas agresivas o destructivas (INSULTOS, golpes, amenazas, etc.) / Bajo nivel de ansiedad o nerviosismo ante situaciones de prueba, de regaño, burla, de exámenes, etc.

*COLABORACION GRUPAL:

Participa y ayuda al logro de metas grupales/ su rol en el grupo es más facilitador que entorpecedor (se ofrece para sacar copias para todos, propone sesiones de estudio u organiza y/o participa en actividades grupales de tiempo libre, etc.).

***CONOCIMIENTOS DEL PUESTO :**

Es respecto a la materia en particular, a juicio del instructor y basándose en la participación y los resultados de los trabajos y exámenes presentados tanto teóricos como prácticos.

***RESPONSABILIDAD Y PUNTUALIDAD:**

Entrega oportuna de los trabajos que se le piden/ si alguna vez comete alguna falta no evita las consecuencias derivadas de su conducta/ ejecuta las tareas sin requerir de supervisión constante o en su defecto de instigación/ asiste regularmente a clases, si alguna vez falta avisa o solicita permiso oportunamente

***VOCACION :**

En su participación en clases denota identificación con el puesto: relata experiencias relacionadas con el tema que se esta tratando, plantea dudas al respecto, propicia discusiones de interés respecto al tema, en sus trabajos escritos se aprecia calidad, normalmente se observa al alumno motivado en los temas que se aborda en relación al puesto.

***SOCIALIZACION:**

Participa, juega y habla con los demas miembros del grupo cuando la situación de enseñanza - aprendizaje lo requiere/ normalmente se le encuentra iniciando o manteniendo plática con sus compañeros o instructores, etc. .

APENDICE "K" .

"DEFINICION DE CATEGORIAS" .

A P E N D I C E " K "

"DEFINICION DE CATEGORIAS "

(1) ANSIEDAD :

Se considera como un patron de actividad del sistema nervioso simpático que se presenta cuando un individuo es expuesto a cierto tipo de amenaza (Wolpe 1958, 1969).

La ansiedad es generada por pensamientos (autoverbalizaciones cubiertas) - irracionales o inadecuadas, que resulta de un sistema de creencias inadecuado.

Las respuestas de ansiedad pueden presentarse a nivel verbal, fisiológico y motoriz .

Verbal:

Son verbalizaciones abiertas ó cubiertas que expresan temor, miedo, angustia desesperación, etc. En las verbalizaciones abiertas aparte de apreciar el contenido, se puede apreciar tartamudeo, balbuceos, voz tensa, cambios de volumen, pausa, etc.

Fisiológico:

Deja apreciar en el sujeto ansioso: sudoración, tasa cardiaca acelerada, respiración entre cortada, resequedad en la boca, dilatación de las pupilas, -- llanto etc.

Motor:

Se caracteriza por gesticulaciones rígidas, movimientos excesivos de piernas brazos y manos, comerse las uñas o tensión muscular.

(2) APROVECHAMIENTO ACADÉMICO :

Se definió como el grado en que el aspirante capacitado logró retener la información aportada por los instructores y por la misma situación enseñanza-aprendizaje, y el grado en que aplicó correctamente la información, de acuerdo a -- las evaluaciones orales y prácticas, aplicadas por los instructores.

El puntaje de aprovechamiento académico fue el resultado de sumar las 16 calificaciones obtenidas en las respectivas materias y dividir el total de la suma entre 16 , lo cual representa el promedio o la medida de aprovechamiento académico.

(3) ASTUCIA :

Conducta que involucra alta percepción de los estímulos que acontecen alrededor del sujeto así como la correlación rápida de ellos respecto a su propia conducta, cuando así conviene a sus intereses (se anticipa a la situación, manipula la situación con mentiras ó con solicitud de información - directa o indirectamente, posee habilidad para solo proporcionar la información que le conviene).

(4) AUDACIA :

Se relaciona con alto grado de asertividad. Es la facilidad para iniciar relaciones interpersonales, para defender sus derechos y expresar abiertamente sus opiniones. También se caracteriza por un índice bajo de respuestas de ansiedad ante la amenaza social, sexual, emocional y situaciones de peligro físico.

(5) AUTOCONTROL :

Es cualquier respuesta que hace un sujeto para modificar la probabilidad de ocurrencia de otra respuesta, alterando las variables de la que es función esa conducta. Incluye control de ira o enojo ó control de emociones o de respuestas de evitación en situaciones de presión.

(6) COEFICIENTE INTELECTUAL / INTELIGENCIA :

El coeficiente intelectual es el resultado de dividir el puntaje obtenido por una prueba de inteligencia (el cual "diagnostica" la edad mental del sujeto), entre la edad real que tiene, llamada edad cronológica, multiplicándolo todo por 100.

Normalmente las pruebas ya traen las tablas de conversión. en donde el puntaje obtenido en la prueba (puntuación en bruto) se convierte a una puntuación estándar (dada por las tablas) de acuerdo a la edad del evaluado.

La inteligencia es considerada como un conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes de diversos tipos y en áreas diferentes; adquiridas a través de la experiencia o del aprendizaje e influenciada por factores biológicos. Es vinculada con la ejecución exitosa en tareas y problemas específicos, también se relaciona con el aprendizaje de nuevos conceptos y la solución de problemas conceptuales por el individuo en una situación equis .

(7) MADUREZ :

Grado de desarrollo conductual que permite a un individuo comportarse y adaptarse satisfactoriamente a situaciones típicas de su medio, de acuerdo a los requerimientos culturales, sociales y conductuales de su edad y del rol específico que desempeña.

(8) SOCIALIZACION :

Definida como la habilidad para establecer y mantener relaciones interpersonales agradables y satisfactorias .

(9) VOCACION :

Conjunto de intereses y preferencias de un sujeto por la realización de actividades involucradas con la labor de la investigación de actos delictivos. Preferencia por actividades poco rutinarias, más de campo que de oficina y -- que involucren categorías conductuales como la audacia y la astucia.

G L O S A R I O

* ANALISIS CONDUCTUAL APLICADO:

Conjunto de técnicas de modificación de conducta, emanadas del condicionamiento operante, cuya base esta fundamentada en los hallazgos obtenidos en el laboratorio experimental. (Ribes et. al., 1980).

* ANALISIS DE PUESTOS :

Es el estudio sistemático de las obligaciones, conocimientos, experiencia y habilidades que debe satisfacer la persona que va a ocupar un puesto. (Arias, 1983, y Reyes, 1978).

* BUROCRACIA :

Es la organización para que el Gobierno de una Estado realice los asuntos públicos para el alcance de sus fines, caracterizada por deficiente planeación, nepotismo y diletantismo (Pérez, 1978), así como por la demora de trámites debido por un lado, al estricto respeto de las jerarquías funcionales en la toma de decisiones, y por la irresponsabilidad fomentada de algunos servidores públicos .

* CAPACITACION :

Conjunto de actividades planeadas y progresivas, orientadas para lograr un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes de los colaboradores de una Institución, cuya base se fundamenta en las necesidades reales de esta .

* CORRUPCION :

Vicio ó abuso en el ejercicio de las funciones, ejemplo el cohecho.

* CONFIABILIDAD :

Grado de consistencia o estabilidad de las medidas aportadas por un mismo instrumento cuando es aplicado por diferentes evaluadores al mismo tiempo ó en diferentes lapsos temporales, por un mismo evaluador ó por diferentes .

* **DILETANTISMO :**

Ejercicio de una actividad sin vocación ni esmero.

* **EMOCION :**

Fuerza o debilidad particular de una respuesta ó predisposición para comportarse de cierta forma debido a algún evento externo (Ewen, 1980).

* **EVALUACION CONDUCTUAL :**

Es la identificación y valoración de un incidente conductual específico-identificando en él : el antecedente y la estimulación consecuente concomitante a él, que lo están controlando. (Wiggins, 1973). Su principal instrumento es la observación, también recurre a otros como la entrevista y los inventarios de autorreporte, así como las escalas.

* **EVALUACION TRADICIONAL :**

Es la evaluación de las diferencias humanas individuales y grupales, estudiadas como rasgos o características de la personalidad a través de instrumentos estandarizados como las pruebas psicométricas y proyectivas.

* **FUERO :**

Privilegio ó ley especial, competencia jurisdiccional.

* **NEPOTISMO :**

Protección desmedida que dan algunos políticos ó funcionarios a sus parientes o amigos .

* **PERFIL PSICOLOGICO:**

Conjunto de conductas ó características conductuales o de personalidad, expresadas en porcentaje o en puntajes, que debe cubrir una persona que ocupará un puesto en una empresa o institución.

* **PRONOSTICO :**

Señal por la que se conjetura o anticipa una cosa .

* REPERTORIO CONDUCTUAL :

Conjunto de conductas que emite un sujeto en momento determinado .
(Catania, 1976).

* VALIDEZ :

Es el grado en que un instrumento cumple su objetivo de medición, esto es, mide exactamente lo que pretende medir.

Existen tres tipos de validez, la validez de contenido, la validez concurrente y la validez predictiva .

Validez de Contenido ;

Es el grado de representatividad que posee el contenido del instrumento en relación a lo que pretende medir .

Validez Concurrente y Validez Predictiva :

Es una validación con base a criterios externos comparando las puntuaciones de un instrumento con una o más variables o criterios externos que se cree miden lo mismo. Cuando esta comparación se hace al mismo tiempo (en el presente) se llama validez concurrente, y cuando la comparación se hace despues de un periodo de tiempo se llama validez predictiva (Minton y Schneider, 1980).

B I B L I O G R A F I A

01. Arias, F. (1963). "Análisis de Puestos" y "Reclutamiento y selección de personal". Administración de recursos humanos. Ed. Trillas, México. -- pp. 179-193 y 256-275.
02. Catania, Ch. (1976) "Glosario". Investigación contemporánea en conducta Operante. Ed. Trillas, México. pp. 424-457.
03. Cattell, R., Eber, H. y Tatsuoka, M. (1978). "Manual e Instructivo" y - "Cuadros, figuras y perfiles". Cuestionario de 16 factores de la personalidad. Ed. El manual moderno, México.
04. Cantela, J. y Upper, D. (1978). En Hersen, M. y Bellack, A. (1978). --- "The behavioral inventory battery: The use of self-report measures in behavioral analysis and Therapy", Behavioral Assessment. Pergamon press, - E.U. pp. 79-109.
05. Cohen, B. (1978). "Los procedimientos de selección y las últimas etapas del reclutamiento" y "Las entrevistas como sistemas de selección". Como seleccionar a nuestro personal. Ed. Limusa, México. pp. 33 - 150.
06. Cohen, J. (1982). "Los tests psicométricos y proyectivos, la entrevista, las biografías, los tests conductuales". Evaluación de la personalidad. Ed. Trillas, México. pp. 29 - 52.
07. Ewen, R. (1980). "The behaviorist alternative". An introduction to theories of personality. Academic press, inc. E.U. pp. 393-458.
08. Goldfried, H. y Linehan, M. (1977). "Basic issues in behavioral assessment". Handbook of Assessment. John Wiley and sons, inc. E.U. pp. 15-46.
09. Goldfried, H. y D'Zurilla, T. (1969). En Mathews, M. et. al. (1980). "Development and validation of an occupational skills Assessment instruments" Behavioral Assessment. Vol. 2 Núm. 1 p. 72.
10. Gutiérrez, J. (1979). "Selección". Enciclopedia de la Psicología. Ed. -- Plaza and James, España. Vol. 7 Cap. V.
11. Guire, H. (1956). En Smith y Wakeley, J. (1980). Psicología de la conducta Industrial. Ed. Mc. Graw Hill, México. pp.15.

12. Hathaway, S. (1959). En Lanyon, R. y Goodstein, L. (1977). La evaluación de la personalidad. Ed. El manual moderno, México. p. 37.
13. Kerlinger, F. (1985). "Principios de análisis y de las interpretaciones" y "Observaciones de la conducta" Investigación del comportamiento técnicas y metodología. Ed. Interamericana, México. pp. 97-113 y 370.
14. Klausmier, H. y Ripple, R. (1976_b). En Caballero, A. (1983). Elaboración y validación de una entrevista y una prueba académica, referida al criterio para los tres primeros grados escolares. Tesis, UNAM, --- INEP I. pp. 23- 24.
15. Kosanki, J.; Collins, R. y Thoene, T. (1980). "Behavioral measurement - in Business, Industry and Government". Behavioral Assessment. Vol 2 - E.U., pp. 103-123.
16. Lanyon, R. y Goodstein, L. (1977). "Muestras de conducta y datos bio - gráficos", Evaluación de la personalidad. Ed. El manual moderno, México. pp. 104-129.
17. Mathews, H. et. al. (1980). "Development and validation of an occupational skills assessment instrument" . Behavioral Assessment. Vol. 2 - No. 1 E.U. pp. 71-85.
18. Mc Conell, V. (1978). "Usos u abusos de los coeficientes de correlación". Psicología. Ed. Interamericana. México. pp.718-719.
19. Bardenhall, W.; Mc Clave, J. y Ramey, M. (1977). "Description of data:- Two Variables". Statistics for psychology. Duxbury Press, E.U. pp. 39-55.
20. Ninton, H. y Schneider, F. (1980) "Correlation Research", "Factor-analytic approaches" y "trends and implications" . Differential psychology. - Wadsworth, Inc. E.U. pp. 26-32, 190-200 y 477-483.
21. Bontaollin, N. (1985). "La selección". Los psicofarsantes. Ed. S.XXI, - México, pp. 11-36.
22. Nelson, R. (1960). "The use of intelligence tests within behavioral assessment". Behavioral Assessment. Vol. 2 E.U. pp. 417- 423.
23. Orozco, J. (1980) "El análisis del trabajo" "Las entrevistas de selección, sus diversos tipos y técnicas" . Proceso práctico de reclutamiento y selección de personal. Fondo Editorial COPAMTEX, México. pp. 49-209.

24. Pérez, H. (1976) "La burocracia". El aparato gubernamental como promotor de la desorganización campesina. Tesis. FAIN, México. pp. 11-22.
25. Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (1984). Descripción del puesto de Agente Investigador de la Policía Judicial del D.F. México.
26. Procuraduría General de Justicia del Estado de México. (1954) . Ley orgánica del Ministerio Público del Estado de México. México.
27. Procuraduría General de Justicia del Estado de México. (1982). "Dirección de la Policía Judicial" Ley Orgánica de la Procuraduría. México.
28. Procuraduría General de Justicia del Estado México (1956) . Reglamento de la Policía Judicial del Estado de México. México.
29. Reyes, A. (1982). El análisis de puestos. Ed. Limusa, México,
30. Ribes, E. et. al. (1980) "Definición de la psicología como ciencia y profesión" y "El comportamiento y el ambiente como variables continuas". Enseñanza, ejercicio e investigación de la psicología, un modelo integral. Ed. Trillas, México. pp. 38-59 y 186 - 194.
31. Siegel, L. y Lane, I. (1981). Psicología de las organizaciones industriales. Ed. CIESA, México. p. 214.
32. Smith, G. y Wakeley, H. (1982) "Selección de personal" y "Entrenamiento" Psicología de la conducta industrial. Ed. Mc. Graw Hill. México, pp. 175-221.
33. Villareal, C. (1981). "Entrevista conductual" y "Modelos para la entrevista conductual". Fundamentos de Entrevista Conductual, revisión teórica. Ed. Trillas, México. pp. 43-77 y 79-93.
34. Zackerley, D. y Beaver R. (1978) "Description of data: Two Variables". --- Study guide statistics for psychology. Duxbury Press. E.U. pp. 29-39.
35. Wiggins, J. (1973). "Observational Techniques: II Trait attribution and Behavioral Analysis" . Personality and Prediction: Principles of personality Assessment. Addison-Wesley publishing company. E.U. pp. 228-379.
36. Volpe, J. (1958. 1959). En Rimm, D. y Masters, J. (1981) "Teoría de la desensibilización, el punto de vista Wolpiano ". Terapia de la conducta, técnicas y hallazgos empíricos. Ed. Trillas, México. pp. 95-100.

37. Youmans, C. (1962). "Pruebas para entrenamiento y desarrollo". En Craig, R. y Bittel, L. Manual de entrenamiento y desarrollo de personal. Ed. -- Diana, México. pp. 74-106.
38. Yvon, P. (1973). "Psicología de los grandes problemas sociales" Psicología y Pedagogía. Ed. Sennay-Ladis, Paris, Francia. Vol. 6 p.p. 49-51.