

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES ZARAGOZA**

U N A M

**INFORME FINAL DEL SERVICIO SOCIAL
DE LA CARRERA DE
P S I C O L O G I A**

ELIZABETH PEÑA ROSAS

**INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL DE LA PROCURADURIA
GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL**

**MEXICO, D. F. DEL 1o. DE AGOSTO DE
1982 AL 31 DE ENERO DE 1983**



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

I N D I C E

	Pag.
PROLOGO	4
INTRODUCCION	6
I.- MARCO TEORICO	8
1) La Psicología en el campo industrial	8
2) Reclutamiento y Selección de Personal	11
3) Análisis de Puesto	13
4) El Proceso de Selección	15
5) Instrumentos utilizados en la Selección de Personal	19
a) La Entrevista	19
b) Las Pruebas Psicológicas	21
6) La Capacitación	30
II.- METAS CURRICULARES Y OBJETIVOS	33
1) Metas Curriculares	33
2) Objetivos	34
2.1) Objetivos de la carrera de Psicología de la ENEP Zaragoza	34
2.2) Objetivos de la Institución (ITP)	35
2.3) Objetivos Personales	36
III.- CARACTERISTICAS GENERALES DE LA INSTITUCION	37
1) Delegación Política	37
2) Institución donde se realizó el servicio soc.	39
2.1) Antecedentes Históricos	39
2.2) Servicios que presta a la comunidad	41
2.3) Población Atendida	43
2.4) Organización Interna	47
- Recursos Humanos	47
- Recursos Materiales	49
IV.- ACTIVIDADES DESARROLLADAS	51
V.- RESULTADOS	56
VI.- ANALISIS	60
VII.- CONCLUSIONES	67
VIII.- PROPUESTAS	69
IX.- ANEXOS	70
X.- BIBLIOGRAFIA	86

P R O L O G O

Cada vez los problemas que afronta nuestro país son más y diversos, sin embargo, existen algunos que sobresalen debido a su importancia. Es así, que cumpliendo con el Servicio Social se ha tenido la oportunidad de conocer a una institución que abarca algunos de estos problemas: La Procuraduría General de Justicia.

La finalidad que se tuvo al seleccionar esta Institución fue el querer conocer el campo de acción del psicólogo, así como su participación en el trabajo multidisciplinario para que dicha institución cumpla su cometido, que es Procurar o Administrar Justicia a la Sociedad.

Al iniciar el Servicio Social, el Instituto de Formación Profesional de la Procuraduría General de Justicia - iniciaba también el Programa Nacional de Evaluación de la Policía Judicial. Este programa se lleva a cabo periódicamente con el propósito de que el personal de la policía judicial cuente con elementos teóricos y técnicos que permitan mejorar el desempeño de sus funciones.

Esta actividad tan importante para el país está a cargo de varias disciplinas, entre las cuales se encuentra la Psicología.

La participación del psicólogo se considera trascendental en la medida en que evalúa, a través de pruebas psicológicas, a cada elemento, además de capacitarlos, haciéndolos conscientes de que esto se reflejará en su servicio a la comunidad.

Considerando la importancia de este trabajo se espera que no sea una actividad más, sino por el contrario, sirva de pauta para el mejoramiento de esta corporación cum

pliendo así, uno de los tan arraigados propósitos de este -
sexenio que es la Renovación Moral de la Sociedad; promo --
viendo además, la adecuada formación profesional y dignifi-
cación de los funcionarios del Ministerio Público y de la --
Policía Judicial.

I N T R O D U C C I O N

Mucho se ha dicho de que humanizar la justicia no es labor fácil y lo sabemos debido al contacto que tenemos con los representantes de ésta. Y se dice que es difícil, porque tomando como marco de referencia el cuerpo de policías judiciales, sabemos que ha caído en el abandono y la injusticia, ha olvidado el carácter de representante social; los vicios como la corrupción, el chantaje, el maltrato y el asesinato, se han arraigado como algo propio o natural dentro de una corporación que debía de ser de confianza.

Como consecuencia de esto la sociedad hace caso omiso al problema, por desconfianza y desaliento. Esta reacción popular no ha sido gratuita, pues ha sido ocasionada por los mismos elementos de la corporación debido al comportamiento que tienen cuando ejercen actitudes de franca extorsión, de abuso de autoridad y denegada justicia.

Este problema que perjudica a la sociedad de una o de otra manera, tiene su origen a raíz del nacimiento de esta corporación, ya que desgraciadamente la mala organización de nuestra sociedad trae como consecuencia este problema suado a los muchos que vive nuestro país actualmente.

En México muchos ciudadanos han caído en las manos de estas personas, y sus testimonios desafortunadamente no son muy buenos.

Por lo anterior se considera que no hay actividad que tenga tanta necesidad de un programa sobre relaciones humanas como tiene la actividad de policía, y si esto se lo logra surgirían entonces ventajas considerables; esas ventajas serían disfrutadas tanto por el público como por los policías, el primero porque el personal policíaco sería mucho más competente y podría realizar mejor la tarea que se -

le encomienda; y el policía se sentiría más satisfecho si su trabajo le interesara.

Tales efectos deberían ser tarea no sólo de los jefes administrativos de las mismas corporaciones, quienes en ocasiones carecen del material suficiente para preparar a estos grupos, sino de un trabajo multidisciplinario, de gente preparada, que si no ha de cambiar el sistema social, sí se haga notar en la solución de estos problemas sociales.

El psicólogo, como parte de este grupo multidisciplinario, tiene grandes oportunidades de poner en práctica sus muchos conocimientos teóricos, tiene gran campo de acción orientando y motivando a los policías, preparándolos y exhortándolos a ejercer una labor limpia y digna de la cual ellos mismos se sientan orgullosos.

1.- LA PSICOLOGIA EN EL CAMPO INDUSTRIAL

La psicología industrial nace a principios del siglo XX, cuando se hacen intentos de aplicar la psicología experimental a los campos de la industria. Uno de los pioneros en este campo fue Frederick Winslow Taylor, quien abrió el camino para incrementar la eficiencia y la producción de los trabajadores bajo tres principios básicos:

- 1.- Seleccionar los mejores hombres para el trabajo.
- 2.- Instruirlos en los métodos más eficientes y los movimientos más económicos, que debían aplicarse a su trabajo.
- 3.- Conceder incentivos en forma de salarios más altos para los trabajadores.(1)

Posteriormente estos postulados fueron puestos a prueba en muchas industrias gracias a lo cual Taylor ganó el título del ingeniero consultor de dirección de empresas.

Algunos otros autores (Ferguson, 1962) mencionan que es probable que la psicología industrial se inicie en 1901 cuando el Dr. Walter Dill Scott, psicólogo de la Northwestern University, pronunció un discurso, analizando las posibilidades de aplicación de los principios psicológicos al campo de la publicidad".

Scott se convirtió en el primer profesor de psicología aplicada en 1915. En 1917, él y sus colaboradores publicaron "Aids in the Selection of Salesmen", que fijó la pauta para la investigación y práctica de la selección que siguió el Ejército Norteamericano durante la 1ª. Guerra Mundial. En 1919 fundó la Scott Company of Philadelphia, que fue la primera organización de consultoría psi-

(1) J.A.C BROWN, Psicología Social en la Industria pag.13

cológica que se creó y se orientó hacia problemas del personal en la industria. (J. Smith, 1977)

Durante los años posteriores a la Primera Guerra Mundial, la industria comenzó a interesarse por los estudios de la Psicología Industrial. Algunas empresas, como la Procter Gamble, la Philadelphia Company y la fábrica en Hawthorne de la Western Electric, elaboraron sus propios programas de investigación de personal.

De hecho, fueron los estudios de la fábrica de la Western Electric localizada en Hawthorne los que dieron lugar a que otro pionero de la psicología industrial, Elton Mayo, hiciera sus primeras investigaciones en 1923. Los muchos estudios realizados alrededor del trabajo empresarial dieron oportunidad de que Mayo desarrollara técnicas psicológicas que satisfacían tanto a trabajadores como a sus capataces y jefes, de tal manera que el trabajo rindiera cada vez más.

Para Mayo el trabajador no constituía solo una máquina aislada, productora de resultados dependientes de su estado de salud física y de las condiciones buenas o malas que lo circundaban como lo consideraba Taylor, sino un ser humano incluido en un grupo de trabajo. Para él la buena iluminación y las instalaciones de calefacción servían muy poco si las relaciones entre los trabajadores y la dirección eran insatisfactorias.

En general, los famosos estudios de "Hawthorne" mostraron: "a) que el aumento en las actividades favorable de los empleados tenía mayor influencia en la producción que cualquier incremento que se produjera en la iluminación; b) que aumentar el reconocimiento al desempeño de los empleados influía más en la producción que aumentarles el sueldo; y c) que la organización informal de los

empleados influya más en mayor número de ellos que la organización formal establecida por la gerencia" (2).

Antes de los estudios Hawthorne, el psicólogo industrial se ocupaba principalmente del trabajador industrial; es decir se había centrado en idear mejores pruebas y mejores procedimientos de entrevista para escoger trabajadores más capaces y métodos más idóneos para entrenarlos - con miras a su trabajo. Después de los estudios Hawthorne, se dió mayor importancia a los problemas de grupo de trabajo.

Estos estudios ampliaron el campo de la psicología industrial de tal modo que incluyó en lo sucesivo no solo psicología de personal, sino también psicología social industrial, siendo los experimentos que más han influido - en la historia de la psicología industrial.

Sin embargo no hay duda de que la Segunda Guerra Mundial también fue uno de los acontecimientos importantes para el crecimiento de la psicología en la industria. Aunque la American Association for Applied Psychology se fundó en 1937, como organización oficial de la psicología industrial, fue la enorme contribución de la psicología al esfuerzo bélico la que demostró a muchas personas que la psicología aplicada podía ofrecer múltiples contribuciones importantes y prácticos.

El avance de la psicología industrial fue reconocido formalmente en 1945 con el establecimiento de la división de psicología industrial y de los negocios de la American Psychological Association.

2.- RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL.

Desde el inicio de la época industrial el proceso de producción requirió de personal capacitado para desarrollar determinadas actividades, lo cual trajo como consecuencia el que se reclutara a gente con características específicas.

No es sino hasta el surgimiento de las dos guerras mundiales, en que las aportaciones de métodos de reclutamiento y selección de personal se enriquecen permitiendo que hoy en día las técnicas sean menos subjetivas y aplicables a todo tipo de organizaciones.

Actualmente el tema es de mayor interés debido al gran número de instituciones y empresas que han surgido en los últimos años y que necesitan de una estructuración de los recursos humanos que los han de integrar. La estructuración requiere ante todo de una selección que no solo sea intuitiva sino que tome en cuenta características que no son apreciables a simple vista y que hacen necesario un reclutamiento más técnico logrado gracias a métodos ideados por psicólogos y otros profesionistas.

Siendo la selección de personal una necesidad en toda organización, debido a que los recursos humanos son el elemento más valioso con que cuenta para lograr sus objetivos, tenemos entonces que "la selección de personal es la elección de la persona adecuada para un puesto adecuado y a un costo adecuado que permita la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio así mismo y a la comunidad en que se desenvuelve para contribuir de esta manera, a los propósitos de la organización" (3).

(3) ARIAS GALICIA, Administración de Recursos Humanos pag.

Para el psicólogo la selección denota escoger a un subconjunto de trabajadores del conjunto total (población), de personas disponibles para su contratación en cualquier momento dado; su tarea consiste en asegurar que su información sea realmente válida, con el empleo de instrumentos y procedimientos científicos y objetivos en lugar de juicios subjetivos y tendenciosos. Para llevar a cabo tal efecto es necesario conocer tres criterios fundamentales según Arias Galicia:

1o. Tener en cuenta que la colocación consiste en descubrir habilidades o aptitudes que pueden aprovechar los candidatos en su propio beneficio y en el de la organización con el fin de incrementar los recursos humanos.

2o. Es necesario orientar a los candidatos rechazados dirigiéndolos hacia otras posibles fuentes de empleo.

3o. Por último, insistir en la ética profesional, ya que de no considerar lo delicado que es la selección y por alguna causa se elige mal (por intuición o buena voluntad), se corre el riesgo de colocar al individuo en un puesto para el cual no tiene habilidades o tiene más capacidad de la necesaria y por consiguiente convertirse en una frustración que vendrá a repercutir en su salud mental, en su familia y afectar negativamente a la organización. Es por esto, que es importante que el seleccionador tenga conciencia de que su trabajo puede afectar definitivamente la vida de otras personas.

Cuando en la práctica real no se toman en cuenta estos criterios, se corre el riesgo de que la selección de personal sea deficiente, se pierda producción, el trabajo no sea eficiente, el patrón pierda tiempo y por lo tanto dinero, trayendo como consecuencia que las relaciones obrero-patronales sean negativas.

Se considera que la esencia de este proceso de selección es la predicción. O sea, que cuanto más se sabe de alguien, mejor se predecirá su desempeño en una situación dada. De la misma manera, cuanto más se sabe de una situación, mejor se predecirá el desempeño de una persona determinada. Por lo tanto, si una organización hace una selección, debe conocer a la persona, el trabajo que va a realizar ésta, y la situación en que va a realizarlo, ya que si sabe mucho de los solicitantes, pero nada sobre el trabajo, no tendrá base para aplicar su información y su selección no mejorará.

3.- ANALISIS DE PUESTOS

El análisis de puestos es un estudio sistemático de las obligaciones y requerimientos de un puesto, así como de las características que debe satisfacer el individuo que vaya a realizarlo.

Existen varios métodos que se utilizan para obtener datos básicos para un análisis laboral. De hecho la mayoría de estos métodos se basan principalmente en la observación.

La forma más simple de llevar a cabo el método de la observación consiste en el registro que un analista realiza al observar como varias personas hacen normalmente el mismo trabajo, de tal manera que se puedan determinar rasgos específicos del puesto vacante.

Otros métodos de análisis laboral son los cuestionarios y las entrevistas a partir de los cuales se infiere la capacidad que tiene el sujeto para el trabajo. La mayoría de estos métodos tienen sus ventajas y sus desventajas lo cual debe saber el analista, teniendo en cuenta que es necesario utilizar alguno de ellos para que pueda hacerse la selección.

Algunas de las finalidades del análisis de puesto son:

a) El mejoramiento de los sistemas de trabajo, ya que delimita las obligaciones de cada empleado, facilitando la planeación y distribución de las labores y orientando — tanto al empresario como al trabajador en el desarrollo de sus funciones.

b) Preparación de test adecuados para estar en posibilidad de hacer juicios precisos y objetivos de los solicitantes.

c) La estructuración de programas de entrenamiento realizados con el objeto de convertir las aptitudes y conocimientos de la persona, en capacidades concretas para el puesto que vaya a desempeñar, para esto es necesario conocer también los aspectos específicos del trabajo que es la parte más importante durante el entrenamiento.

d) El desarrollo de la valuación de puestos, lo cual significa el valor de manera objetiva las características de cada puesto haciendo posible una precisión en la retribución por el trabajo desempeñado. (4)

Es así como el análisis de puestos se hace esencial en toda organización, trayendo como consecuencia una mejor estructuración de personal sea cual sea su función. Si dicho procedimiento se omitiera surgirían diversos problemas los cuales costarían mucho a la empresa, por lo tanto es conveniente que todo empresario considere las ventajas que trae consigo un analista laboral.

(4) RIVERA SOLER, Estructura y Elaboración de Pruebas para Selección de Personal.

4.- EL PROCESO DE SELECCION

Toda organización demanda claridad en la definición de los puestos, la que se logra con el análisis de cada una de las posiciones ofrecidas; sin embargo, una vez analizado el puesto es conveniente conocer el procedimiento que se ha de seguir durante el proceso de selección.

Al respecto, algunos autores (Rivera Soler pag.19) recomiendan que para evitar problemas en el proceso de selección es necesario hacer una diferencia entre los procedimientos que se emplean comúnmente y que se dividen en dos grupos fundamentales: los procedimientos tradicionales y los procedimientos científicos.

I.- Los procedimientos tradicionales, son formas de selección basadas en la costumbre, por ejemplo:

a).- Las recomendaciones, que son uno de los procedimientos más usuales y que trae como consecuencia el que se coloque al recomendado en un puesto cualquiera, por no prestar atención a sus conocimientos ni aptitudes. Este procedimiento por lo general es producto del compadrazgo y de la amistad, de ahí que esta forma de selección sea incorrecta.

b).- Las cartas de recomendación son otro procedimiento inadecuado por extender una carta en términos muy favorables cuando muchas veces se hace por compromiso con un empleado conflictivo o cuando el empleado es eficiente y desea separarse de la empresa, con frecuencia se le extiende una carta en términos indecisos con objeto de dificultarle su retiro.

c).- Las referencias orales por su parte son mejores que las escritas por no dar oportunidad a formular

frases estereotipadas y profundizar en aspectos e que se deseen conocer. Sin embargo en muchos de los casos el patrón no esta dispuesto a hacer referencia alguna.

- d).- Otro procedimiento erróneo es relacionar las características físicas con la inteligencia, conocimientos y aptitudes, ya que la fisonomía no refleja nada respecto a las actividades que pueda desempeñar la persona.
- e).- Respecto a la impresión personal o juicio que se hace del candidato en la primera vez que se tiene relación con él, se cae en un error debido a que basta que intervengan sentimientos involuntarios de simpatía o antipatía para que la elección sea eficaz.
- f).- El curriculum vitae por su parte no se considera del todo eficiente debido a que la capacidad del solicitante no es verificada en muchas ocasiones.
- g).- Por último una de las formas más evolucionadas de este tipo de procedimientos es la entrevista, debido a que se pueden apreciar muchos rasgos de la personalidad, aunque no es muy confiable por no profundizar en aspectos prácticos.

Todos estos procedimientos incurren en una serie de fallas inapreciables a simple vista, por lo que se considera más adecuado el procedimiento científico.

II.- El procedimiento científico esta formado por un sistema selectivo cuya parte esencial es la aplicación de pruebas psicotécnicas a través de las cuales se logra hacer una apreciación del individuo respecto a su personalidad, inteligencia, conocimientos y aptitudes. Este sistema se -

realiza bajo la siguiente secuencia:

- a).- Reclutamiento de candidatos a través de fuentes apropiadas; esto se puede lograr a través de agencias de empleo, medios publicitarios, universidades, bolsa de trabajo, etc. siendo una de las formas de atracción el ofrecimiento de mayores sueldos y prestaciones.
- b).- Llenado de una solicitud de empleo por el candidato que contenga información necesaria para la empresa; generalmente este tipo de solicitudes abarca básicamente datos personales (nombre, edad, sexo, estado civil, etc.), datos familiares, experiencia ocupacional, puesto y sueldo deseado, disponibilidad para iniciar labores, planes a corto y largo plazo, etc.
- c).- Preparación de una entrevista con base a los datos de la solicitud, generalmente se realiza en un mínimo de tiempo y se trata de detectar de una manera general los aspectos más importantes del candidato y su relación con el puesto que pretende (de acuerdo con el análisis de puesto), aparte de apreciar la apariencia física, facilidad de expresión verbal, habilidad para relacionarse, etc. asimismo deberá informarse sobre la naturaleza del trabajo, el horario, remuneración ofrecida, prestaciones, etc.
- d).- Realización de la entrevista preparada que tiene por objetivo el tomar una decisión en base a la información recabada anteriormente.
- e).- Aplicación de un examen de acuerdo a las labores del puesto que se haya solicitado con el fin de saber hasta que punto la persona desempeña bien su respectivo trabajo.

- f).- Aplicación de pruebas psicológicas, las cuales tienen como finalidad el conocer las reacciones mentales, perceptivas, sensoriales o motoras, para apreciar los aspectos del individuo a quien se aplican, tales como: la personalidad, la inteligencia, los conocimientos o las aptitudes.
- g).- Práctica de encuestas socioeconómicas para conocer principalmente la situación sociofamiliar y su influencia en el rendimiento del trabajo, además de conocer las responsabilidades y la eficiencia en trabajos anteriores.
- h).- Práctica de examen médico adecuado al puesto que se solicita desempeñar, esto con el fin de conocer la influencia que tendrá en la cantidad y calidad de la producción, índice de ausentismo, y puntualidad; en caso de descubrir una enfermedad contagiosa, un defecto físico, o una perturbación emocional que por su naturaleza perjudique al individuo en el desempeño de su puesto, el rechazo se hará necesario.
- i).- Decisión Final. Después de analizar cuidadosamente la información obtenida en las diversas etapas del proceso de selección se procede a una consideración final, lo cual es recomendable que corresponda al jefe inmediato del futuro empleado.

Dentro de los muchos instrumentos que facilitan al psicólogo llevar a cabo este procedimiento científico en la selección de personal se encuentran: la entrevista y las pruebas psicológicas de las cuales cabe hacer un análisis más amplio.

5.- INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL

B.- LA ENTREVISTA

La entrevista viene a ser un proceso de comunicación entre dos o más personas la cual implica una afectación mutua a la vez que busca brindar u obtener información.

Junto con las pruebas psicológicas, la entrevista juega un papel importante en la selección de personal ya que a través de esta se detectan, de una manera general, y en un mínimo de tiempo los aspectos más ostentosos del candidato y su relación con los requerimientos del puesto; haciendo que el entrevistador tenga un adiestramiento y una supervisión adecuados, así como una autocrítica que le permite ir valorando los éxitos y limitaciones que se presentan.

Durante el desarrollo de la entrevista en general se distinguen tres fases (Arias Galicia, 1978):

- a.- Rapport, cuyo significado es "concordancia", "simpatía"; la finalidad de esta fase es inducir confianza y tranquilidad al solicitante disminuyendo así la ansiedad. Algunas actitudes que pueden facilitar el rapport son: el tratar a la gente con cortesía, interesarse al escuchar, hacer preguntas extensas, aclarar el carácter confidencial de la información, buscar privacidad en la entrevista y respetar el tiempo del entrevistado. Por el contrario actitudes como el sarcasmo, falta de atención y la formulación de preguntas en sucesión rápida dificultan esta fase.

- b.- La cima, que es la realización de la entrevista en sí y donde el entrevistador explora las diferentes áreas que le interesan como son: historia laboral, educativa y personal, el...

tiempo libre del solicitante así como sus proyectos a corto y largo plazo.

- c.- El cierre, es la última fase de la entrevista y consiste en tratar de que el solicitante manifieste sus dudas e impresiones.

Algunos tipos de preguntas que se pueden hacer en la entrevista son:

- a.- Cerradas.- Este tipo de preguntas van implícitas en la ficha de identificación, de selección y las que corresponden a las respuestas de "sí o no".

- b.- Abiertas.- Son las que están elaboradas para dar confianza al entrevistado y que conteste abiertamente lo que se le indique.

- c.- Suggerentes.- Son aquellas que sugieren la respuesta tratando de que el entrevistado sea asertivo al contestar.

- d.- Proyectivas.- En las que el sujeto mismo, a través de autoreportes proporciona la información requerida.(5)

- e.- Situacionales.- Son las preguntas que se elaboran ubicando a la persona en una situación determinada.

Por otro lado se pueden mencionar tres clases de entrevistas:

- a.- Entrevista de Diagnóstico, tiene como fin recoger la biografía del sujeto y determinar así sus opiniones, actitudes y características personales.

(5) Información obtenida del curso de Inducción para pasant-

- b).- Entrevista de investigación, es la que trata de reunir datos útiles para la investigación, entrevistando generalmente a gente competente.
- c).- La entrevista terapéutica o de consejo, la cual procura readaptar al sujeto dentro de la sociedad y reorganizar su afectividad (6).

Si se trata de selección, los temas que se toquen durante la entrevista dependen de las características y la naturaleza de los puestos vacantes. El informe final de la entrevista deberá ser redactado inmediatamente después de ser concluida para no distorsionar la información, además de ser claro y concreto por si se necesita consultarlo en otras ocasiones.

B.- LAS PRUEBAS PSICOLOGICAS

La Psicometría nace en año de 1885 gracias al que puede considerarse padre de esta ciencia, Sir Francis Galton, catedrático de la Universidad de Cambridge, quien en 1884, en oportunidad de la Exposición Internacional de la Salud de Londres, instala un laboratorio antropométrico donde los visitantes podían someterse a una serie de pruebas mentales; trahando luego los datos obtenidos, pudo establecer un ordenamiento funcional de los resultados. Galton reconoció la necesidad de la estandarización en el examen de sujetos así como la presentación del mismo problema en condiciones uniformes. Los test de Galton tienen muy poca semejanza con los utilizados actualmente.

En 1890, James Mc Keen Cattell, utiliza por primeros de Psicología en el Instituto de Formación Profesional.
(6) NAHOUL CHARLES, La entrevista psicológica pag.9

ra vez el término "test mental" para designar una serie de pruebas psicológicas que examinaban las diferencias individuales de estudiantes universitarios.

En 1904, en Francia, el psicólogo Alfred Binet, estudia sobre niños incapaces de estudiar normalmente y en -- 1905 publica con éxito su primera escala de inteligencia.

Es hasta la Primera Guerra Mundial en que el método de los test mentales queda limitado a los de inteligencia y aptitudes, aplicado a la educación y, en segundo lugar a la orientación profesional.

En 1917, una nueva guerra crea la necesidad de contar con métodos para clasificar a los hombres, ya que en lugar de tener que construir sólo algunos test colectivos como había ocurrido en la guerra anterior, se pedía a los psicólogos que construyeran muchas baterías de test debido a - que se tenía que reclutar un ejército muy rápidamente y elegir su oficialidad. Esta segunda guerra mundial reafirmó el interés por los test de inteligencia y de aptitudes, lo que constituyó un estímulo para el desarrollo de la personalidad. Hoy en día, la aplicación de los test es cada vez mayor en todos los países.

En nuestro país la aplicación de test se inició después que en Estados Unidos y Europa. En 1923, el primero de febrero se fundó el Departamento Psicotécnico del Distrito Federal que se inició con la adaptación a México del test de Binet, después de dos años este departamento había logrado examinar alrededor de 1800 individuos. Algunas agrupaciones a las que se les aplicaron estas pruebas fueron entre otras: a los candidatos a ingresar al cuerpo de policía, de tránsito, a la Normal Superior y otras escuelas; de esta manera es como cada vez se ha generalizado el empleo de test hasta llegar a ser herramienta indispensable de muchas organizaciones de trabajo, escolares, etc.

Un test constituye un método psicológico a través del cual se provoca una forma de conducta que admite una forma de apreciación objetiva y cuantitativa. Para su clarificación es necesario cubrir tres requisitos indispensables: Estandarización, objetividad, confiabilidad y validez.

ESTANDARIZACION.- Las pruebas psicológicas miden una muestra estándar de la conducta humana, la cual debe ser lo suficientemente grande y representativa del tipo de comportamiento que se midan para poder generalizar y predecir a partir de los resultados de esas pruebas.

OBJETIVIDAD.- Una de las ventajas de las pruebas psicológicas al ser utilizadas por varias organizaciones, es que son una muestra objetiva de la conducta, que conduce a una evaluación estadística, además de haberse encontrado que es más fácil determinar el valor de una prueba que evaluar otros procedimientos de selección. Otra ventaja de los test, es que por su objetividad su costo no es alto en relación a los costos de otros tipos de evaluación de personal.

CONFIABILIDAD.- Esta característica indica si el test es constante en las mediciones que se obtienen de una misma persona, o sea, que es la cualidad que hace que una misma prueba aplicada dos veces a la misma persona en circunstancias idénticas, proporcione resultados similares.

VALIDEZ.- Una de las cualidades de los test, es que no basta denominarlos "de inteligencia", sino que es necesario demostrarlo objetivamente. La validez denota la existencia de criterios estándares con los cuales se comparan los resultados del test.

Por otro lado, los test se pueden clasificar de acuerdo a varios criterios:

1.- Forma de realizarlos:

- a.- Pruebas de ejecución, que emplean materiales tridimensionales y requieren respuestas manipulativas. Debido a estas características, los test de ejecución miden generalmente la coordinación motora, la velocidad, los factores perceptuales y los factores espaciales.
- b.- De papel y lápiz, en el que la persona contesta por escrito las preguntas, hace marcas, traza líneas o dibuja. Estos test evitan la dependencia completa con respecto a la capacidad verbal.
- c.- Orales.- Estos miden la comprensión verbal, el cálculo numérico y los factores del razonamiento. Al respecto se dice que no existe una diferencia real entre los test verbales y de ejecución debido a que guardan características en común.

2.- Forma de Administrarlos:

- a.- Individual.- Este tipo de test requiere que por cada sujeto, este presente un examinador, que realice individualmente y de manera aislada, con el fin de controlar cuidadosamente la forma como se elaboran las respuestas, las conductas que las acompañan y el tiempo empleado en cada respuesta.
- b.- Colectiva.- Los test colectivos son más fáciles de elaborar que los individuales, son suficientemente explicativos y por ello es suficiente que un grupo pequeño de examinadores supervise su aplicación.

3.- Tiempo empleado en realizarlo:

- a.- De velocidad, se refiere cuando la prueba tiene un límite de tiempo para realizarse, terminando este, el sujeto debe entregar la prueba aun cuando no haya contestado todas las preguntas.
- b.- De capacidad o de potencia.- en este caso son pruebas que no tienen límite de tiempo, pues el número de respuestas no dependen del tiempo sino de la habilidad de la persona.

4.- Características que miden estas pruebas:

- a.- De inteligencia.- Para medir la inteligencia, el psicólogo toma en cuenta siete factores básicos: comprensión verbal, fluidez verbal, aptitud numérica, inducción, memoria, aptitud especial y rapidez perceptual.
- b.- De aptitudes.- Este tipo de pruebas miden la capacidad potencial de ejecutar con éxito una actividad; indicando cuanto sabe un individuo, con cuanto rapidez trabaja o con cuanto exactitud puede resolver problemas.
- c.- De rendimiento.- Son pruebas que miden lo que se ha aprendido hasta un momento determinado. O sea cuantifican la capacidad de ejecutar una actividad específica, pero en el momento de la prueba, como un hecho actual.
- d.- De interés.- Son las pruebas que miden el interés o desinterés del sujeto para realizar determinado tipo de tareas, además de indicar la dirección vocacional que se espera y que además satisfaga al sujeto.

e.- De personalidad.- Son los que miden los aspectos no intelectuales, o sea los volitivos y afectivos de la persona, algunas de las dimensiones de la personalidad que miden estas pruebas son la estabilidad emocional, la cultura, la confiabilidad, etc.

Algunos ejemplos de test utilizados en el reclutamiento y selección de personal son:

MMPI.- "(Inventario de Personalidad). Esta prueba consta de 550 aseveraciones afirmativas que el sujeto debe calificar como "ciertas, falsas o no lo sé", utilizando procedimientos estándar de análisis de reactivos en los que un grupo de control de personas normales tiene que responder con significativamente más (o menos) frecuencia a un reactivo que un grupo correspondiente de pacientes clínicos para que se considere que ese reactivo establece una distinción, se han desarrollado diez "escalas clínicas diferentes:

Hs	Hipocondría
D	Depresión
Hi	Histeria
Dp	Desviación Psicopática
Mf	Masculinidad-Femineidad
Pa	Paranoia
Pt	Psicastenia
Sc	Esquizofrenia
Ha	Hipomanía
Is	Introversión Social

Además de esas escalas, el MMPI proporciona también cuatro escalas de "validez", que pueden utilizarse para indicar la amplitud con que el sujeto comprende lo que se le pide y coopera al tomar la prueba. Esta prueba se ha empleado muy poco en la industria debido, sobre todo, a su longitud y quizá por su terminología clínica." (3)

Por su parte Anastasi, Anne menciona otros:

HTP.— En este test el sujeto ha de dibujar una casa lo mejor que pueda, repitiéndose las mismas instrucciones a su vez en cuanto a "árbol" y a "persona. Mientras el examinador toma nota sobre el tiempo, secuencias de las partes dibujadas, comenta — rios espontáneos hechos por el sujeto y expresiones de emoción. Al terminar los dibujos se realiza un examen oral que incluye un gran conjunto de preguntas tipificadas. Los dibujos se analizan de forma cuantitativa y cualitativa, basándose principalmente en sus características formales.

Según Duch (ideador del test) sostiene que casa debe despertar asociaciones concernientes al hogar del sujeto y a aquellos que viven con él; árbol debe evocar asociaciones relacionadas con el papel que desarrolla en la vida y con su aptitud para obtener satisfacción de su medio ambiente en general, y persona ha de despertar asociaciones referentes a sus relaciones interpersonales. pag. 524

Frasas Incompletas.— Las frases que se utilizan en los test proyectivos permiten completarlas en formas muy variadas. Generalmente solo se dan las palabras iniciales o comienzos de frase, pidiéndole al sujeto que termine la frase.

Los comienzos de frases frecuentemente se formulan de modo que susciten respuestas pertinentes al aspecto de la personalidad que se investiga. Esta flexibilidad de la técnica de completación de frases representa una de sus ventajas para fines clínicos y de investigación. pag. 523

Raven.— Esta prueba consta de 60 matrices o dibujos de cada uno de los cuales se ha quitado una parte. El sujeto elige la parte que falta entre 6 u 8 que se le dan. Los elementos se agrupan en cinco series, cada una de las cuales contiene doce matrices de —

dificultad creciente, pero similares en principio. Las primeras series requieren precisión en la discriminación; las segundas, más difíciles, comprenden analogías, permutación y alteración del modelo y otras relaciones lógicas. El test se aplica sin límite de tiempo, individualmente o en grupo. Las instrucciones orales son muy sencillas. pag. 255

Otis.- Esta prueba esta considerada como una de -- las primeras que ha tenido gran difusión por su fácil manejo; se ha usado en la industria para seleccionar aspirantes a empleos diversos ya que a través de esta se mide la capacidad mental, así como la aptitud académica y la profesional.

Es un test típico de lápiz y papel, consta de 75 ítems los cuales corresponden con varios grupos de planteamiento de índole general:

10. Series Numéricas
20. Analogías Verbales
30. Sinónimos y Antónimos
40. Cálculo Aritmético
50. Vocabulario
60. Comprensión de Frases y Situaciones

Su administración es fácil, puesto que exige explicar a los sujetos unos pocos ejemplos. El -- tiempo de administración es de 20min o de media hora. Los examinadores deben limitarse, una vez leídas las instrucciones a vigilar a los sujetos. pag. 316

Rosenzwaig.- El test de frustración de Rosenzwaig requiere solamente que el sujeto inserte un pequeño fragmento de conversación en el dibujo. La forma de este test comprende una serie de dibujos semejantes a los de las películas animadas, que describen dos personajes principales. Una de estas -- personas se halla envuelta en una situación de li-

gera frustración en un incidente corriente; la otra esta diciendo algo que, bien ocasiona la frustración, o bien llama la atención hacia las circunstancias de la misma. Se dan instrucciones al sujeto para que escriba en el espacio que se deja en blanco lo que la persona frustrada contestaría. Se le insta para que dé la primera réplica que le acuda a la imaginación. pag 519

De acuerdo a lo analizado anteriormente, se considera que las pruebas no constituyen una panacea, aún cuando en la industria pueden tener un gran valor, si se emplea correctamente.

La principal ventaja de las pruebas psicológicas, al utilizarlas en la industria, es que son una muestra objetiva y estándar de conducta, que conduce a una evaluación estadística.

Se concluye entonces, que el reclutamiento y selección de personal a través de las pruebas psicológicas y la entrevista traen como consecuencia el que diversas agrupaciones cuenten con los elementos satisfactorios que puedan representar a la institución y al país. Cuando por el contrario, dichos elementos son seleccionados por otros procedimientos, se correrá el riesgo de contar con corporaciones que no cumplan con sus objetivos.

6.- LA CAPACITACION

Una vez que el trabajador es aceptado a través del proceso de selección, se procede a capacitarlo para el puesto que va a desempeñar.

La capacitación es importante debido a que generalmente la cantidad de personal con escolaridad media o superior es mínima, a sea, el número de profesionistas, bachilleres y personal capacitado y especializado en algunas áreas es desalentador.

La capacitación debe impartirse a todo los niveles de la organización desde los más bajos hasta los niveles ejecutivos; ya que en cada área se presenta una cierta especialización que puede mejorarse para el buen desarrollo y éxito de una empresa.

La capacidad consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.

Algunos autores (Siliceo, 1981) mencionan las etapas que se deben seguir para tener éxito en el desarrollo de la capacitación:

a) Realización de una investigación que permita determinar las necesidades reales que existan o que deban satisfacerse a corto, mediano y largo plazo, o sea lo que se denomina: previsión.

b) Señalamiento de objetivos. Una vez que se han descubierto las necesidades de la empresa se pueden discutir y señalar los objetivos que deben lograrse; a esta segunda fase se le considera como la planeación de la capacitación.

c) Contenido Educativo. En esta fase es necesario mencionar el tipo de contenido que tienen como base los

diferentes programas de educación:

- Conocimientos elementales acerca de la empresa.
- Conocimientos y habilidades elementales para el puesto que desempeña.
- Conocimientos de complementación profesional para el mejor desempeño del puesto (desarrollo ejecutivo).
- Materias culturales y conocimientos universales como orientación para mejores y más maduras actitudes de la persona (desarrollo ejecutivo).

d) Métodos de Instrucción. En esta etapa se debe entender que la enseñanza debe estar centrada en el grupo y no en el instructor, teniendo en cuenta que la creatividad, la interacción y la aportación de cada uno de los educandos, son la clave del éxito en la función educativa.

Dentro de los métodos de instrucción se pueden distinguir:

- Métodos Auxiliares de la Capacitación:

- Pizarrón
- Rotafolio
- Franelógrafo
- Gráficas
- Cuadernos para escritura
- Proyección de Imágenes
- Proyector de cine sonoro
- Proyector de transparencias y filminas
- Proyector de cuerpos opacos
- Circuito cerrado de televisión
- Medios sonoros: Grabadora y Tocabiscos.
- Situación y organización física de las aulas:
 - Adecuada ventilación
 - Luminosidad del aula
 - Limpieza del local
 - Funcionalidad

e) Evaluación. Generalmente al finalizar el curso de capacitación se realiza una evaluación a través de una encuesta a fin de medir su éxito y el grado de asimilación

de los que lo recibieron, sirviendo de base para determinar posteriormente necesidades de capacitación.

La evaluación de cualquier curso deberá informar sobre cuatro aspectos básicos:

- La reacción del grupo
- El conocimiento adquirido
- Conducta
- Resultados

f) Seguimiento o continuación de la capacitación .

Esta última fase se refiere al seguimiento que se debe hacer de cada curso impartido, procurando que perdure y se continúe con el tiempo.

En México existe una demanda excesiva de personal capacitado que las universidades y diferentes instituciones de enseñanza no están en posibilidad de ofrecer, por lo cual es necesario que tanto las organizaciones públicas como las empresas privadas establezcan programas periódicos de capacitación, brindando así, el tipo de enseñanza necesaria para que se realice el trabajo con mayor eficiencia.

II.- METAS CURRICULARES Y OBJETIVOS

1.- METAS CURRICULARES

- 1.- Integrar el servicio social, la investigación y la docencia.
- 2.- Integrar la metodología de las ciencias naturales y las sociales.
- 3.- Promover la interdisciplinariedad.
- 4.- Orientarse preferentemente hacia el servicio comunitario.
- 5.- Formar y no solo informar al estudiante.
- 6.- Ampliar el campo profesional del psicólogo.
- 7.- Desarrollar de una forma integral las distintas actividades instruccionales siguiendo una estructura modular.
- 8.- Adecuar las actividades de docencia, investigación y servicio a las necesidades nacionales.
- 9.- Promover la adquisición de aquellas habilidades, conocimiento y metodología que le permita al egresado, desarrollar las funciones profesionales de detección, análisis, intervención e investigación en los sectores de educación, salud, producción y consumo, ecología y vivienda y organización social.
- 10.- Evaluar de manera continua los diferentes elementos del Plan Curricular.

2.- O B J E T I V O S

1.- Del servicio social de la carrera de Psicología.

Objetivos Generales:

Los objetivos generales se plantean a dos niveles:
Nivel Institucional y Nivel Estudiantil.

1.1.- Nivel Institucional:

1.1.1.- Propiciar situaciones de aplicación de la práctica psicológica que permita relacionar al psicólogo como profesional de la conducta comprometido con la solución de los problemas nacionales.

1.1.2.- Adecuar el perfil profesional del psicólogo a los problemas nacionales prioritarios

1.1.3.- Propiciar situaciones que permitan detectar formas concretas de intervención psicológica como medios alternativos de docencia.

1.1.4.- Propiciar situaciones de intervención que permitan implementar las técnicas de investigación psicológica al análisis de la problemática nacional y de la eficiencia de la carrera de psicología, para formar profesionales de utilidad, para el desarrollo nacional.

1.2.- Nivel Estudiantil:

1.2.1.- Desarrollar habilidades que permitan realizar acciones concretas que demuestran el dominio operacional y el conocimiento integral de un concepto dado.

1.2.2.- Desarrollar las habilidades que permitan aplicar en la práctica los aspectos operacionales relevantes a la información teórica adquirida e integrada durante su carrera.

1.2.3.- Desarrollar habilidades que permitan abstraer y generar información relevante a partir del análisis y aplicación de las diferentes dimensiones de un concepto (1).

2.- De la institución - Instituto de Formación Profesional.

Objetivo General:

2.1.- Planea, organiza, desarrolla y controla programas de adiestramiento y capacitación tendientes a lograr la formación técnica y profesional del personal que labora en la Procuraduría.

Objetivos Específicos:

2.1.1.- Formar los recursos humanos requeridos por la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

2.1.2.- Proporcionar al personal de nuevo ingreso los programas de orientación o inducción necesarios.

2.1.3.- Capacitar y desarrollar al personal en servicio cualquiera que sea su nivel.

2.1.4.- Propiciar la elevación de los niveles educativos del personal en servicio.

2.1.5.- Proyectar la acción educativa a los familiares de los trabajadores.

(1) Programa de Servicio Social; Coordinación de Psicología E.N.E.P. "Zaragoza".

2.1.6.- Coadyuvar a la formación, capacitación y desarrollo de las personas incluidas en las áreas asociadas a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, a saber: elementos de otras -- corporaciones policiacas de Procuradurías de los Estados, de juzgados, reclusorios, centros penitenciarios y a profesionales de postgrado vinculados con la administración de justicia (2).

3.- **Objetivos Personales:**

- 3.1 Llevar a la práctica los conocimientos teóricos obtenidos durante la carrera.
- 3.2 Conocer el campo del psicólogo dentro de la institución en la que se realiza el servicio social.
- 3.3 Conocer las funciones y actividades del psicólogo en el trabajo multidisciplinario dentro de la institución así como, la importancia que tiene.
- 3.4 Adquirir experiencia en la aplicación y evaluación de pruebas psicológicas, así como en la realización de entrevistas.

(2) La Procuración de la Justicia - Nueva Filosofía del Ministerio Público; Comisión Editorial de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

III.- CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INSTITUCION

1.- DELEGACION POLITICA

La Delegación Cuauhtemoc se localiza en la parte central del Distrito Federal, cuenta con una superficie de 33.0 Km. cuadrados, que representan el 2.2% de la superficie total del Distrito Federal y ocupa el 130. lugar en -- cuanto a extensión. (anexo 1)

Esta delegación se caracteriza por presentar dos esferas socioeconómicas: una periférica con población de altos y bajos ingresos y otra central con población de ingresos medios.

El área periférica por un lado es fundamentalmente habitacional, en ella viven grupos sociales de bajos ingresos con predominio de una elevada tasa de crecimiento demográfico y con dispersión o inexistencia de equipamiento y servicios, por otro lado, coexisten zonas residenciales de los sectores de altos ingresos con superavit de servicios, infraestructuras y centros comerciales.

El área central representa el 25% del total urbanizado en el Distrito Federal. Concentra el 69% de las actividades económicas administrativas del Distrito Federal.

La Delegación tiene un alto grado de urbanización y la población se puede clasificar como moderna urbana.

Se considera que sus áreas verdes son mínimas, con 3.1 millones de metros cuadrados, y representa el 9.5% total de superficie.

Esta Delegación cuenta con un gran número de vías importantes como: la Avenida Reforma, Av. Insurgentes, Av. Chapultepec, Rivera de San Cosme, Tlalpan, Misterios, Calzada de Guadalupe, Pray Servando Torosa de Mier y 3 Ejes viales. Además se encuentra el centro histórico de la ciudad, en el que se presenta el mayor problema de circulación dada la gran afluencia de vehículos por su gran número de intersecciones viales conflictivas y puntos de congestionamiento en las horas llamadas "pico". La demanda de transporte público esta satisfecha por la gran cantidad de líneas de autobuses y peseros que tienen como destino o paso en esta delegación. También esta atravezada por las líneas 1, 2 y 3 del metro.

La Delegación cuenta con 6 agencias del Ministerio Público, 2 reclusorios administrativos, tres batallones de policia y un batallón de granaderos. La delegación Cuauhtemoc es una de las que concentra el mayor número de instalaciones para la Administración Pública de Justicia y Seguridad.

Por otro lado, el Departamento del Distrito Federal presenta una estructura administrativa integrada por una jefatura, un Consejo Consultivo y una Comisión interna de Administración y Programación, tres secretarías generales "A" "B" y de obras y servicios, una oficialía y una Contraloría General. De la Jefatura del Departamento del Distrito Federal dependen la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal y la PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA (anexo 2) .

2.- INSTITUCION DONDE SE REALIZO EL SERVICIO SOCIAL

2.1.- ANTECEDENTES HISTORICOS

La Procuraduria General de Justicia encuentra antecedentes en las prácticas y legislaciones romanas, francesas y principalmente en la española.

En las bases para la Administración de la República hasta la promulgación de la Constitución, expedida el 22 de abril de 1853, se perfila el cargo de un Procurador General de la Nación con una categoría similar a la de un Ministro de la Suprema Corta de Justicia.

El 29 de noviembre de 1858 siendo ministro de justicia Francisco Xavier Miranda fue promulgada una Ley de Administración de Justicia. Tiempo después, cuando las tropas liberales derrotan a las conservadoras, Benito Juárez vuelve a hacer vigente para toda la República la Constitución de 1857 y las Leyes de Reforma.

Después en el imperio de Maximiliano de Habsburgo la administración de justicia recibió el influjo francés. Sin embargo cuando triunfa la República esta influencia toca su termino.

El primero de noviembre de 1880 entra en vigor la ley que instituiría definitivamente el Ministerio Público de México, el nuevo dispositivo de la Administración de Justicia todavía no alcanzaba la suficiente autonomía para contar con su propia Ley Orgánica.

El 30 de junio de 1891, se promulgó un reglamento que se echó a andar al Ministerio Público, encabezado por vez primera por el distinguido juristaconsultor José Ma. Lozano.

La Ley Orgánica del Ministerio Público en el Distrito y Territorios Federales de 1903, es la primera Ley Orgánica de la Institución.

Entretanto se elaboraba la nueva legislación dependiente de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos - promulgada el 5 de febrero de 1917, lo relativo al Ministerio Público del Distrito y Territorios Federales quedó expresado en la Ley de Organización del Distrito y Territorios Federales, reglamentaria de la fracción VI del artículo 73 de la Constitución de 1917.

Durante el gobierno constitucionalista de Venustiano Carranza, se elaboró y puso en vigor la nueva Ley orgánica del Ministerio Público del Distrito y Territorios Federales, aparecida en el Diario Oficial del 17 de septiembre de 1919.

No fue sino hasta el 31 de diciembre de 1954, que se publicó en el Diario Oficial la Ley Orgánica de Ministerio Público del Distrito Federal que derogó a la de 1929 y que entra en vigor el 1.º de enero de 1955. En el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1971, se publicó la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia de Distrito y Territorios Federales, que entró en vigor el día 1.º de enero de 1972.

En así como en 1972, se promulga la primera "Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito y Territorios Federales". Esta ley es particularmente importante por que establece que el Ministerio Público es una parte y la Procuraduría es el todo que lo comprende. El resto de las partes de la Procuraduría apoyan al Ministerio Público, para el ejercicio de sus atribuciones y funciones .

En 1974 se reformó el nombre de la ley en vigor para quedar como "Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal".

2.2.- SERVICIOS QUE PRESTA A LA COMUNIDAD

La Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal es la cabeza y representación del Ministerio Público, mismo que como representante del interés social de justicia tiene a su cargo velar por la legalidad como principal rector de la convivencia social y tiene como principales funciones:

- Investigar los delitos del fuero común a efecto de comprobar su existencia y responsabilidad de las personas implícitas en ellos.

- Presentar ante los tribunales competentes la represión de los expresados delitos, mediante la imposición de las sanciones correspondientes.

- Exigir la reparación del daño proveniente de la violación de los derechos garantizados por la Ley Penal.

- Intervenir en todas esas cuestiones judiciales de orden común en que sean parte el Distrito Federal, los establecimientos públicos de instrucción a los de beneficencia.

- Representar el interés público en todos aquellos asuntos que lo afecten, aún siendo provados como el registro y la legislación de sociedades y otros.

- Defender ante los tribunales los intereses de menores o incapacitados en cuanto requieran, por las condiciones de estos una tutela especial del Estado.

- Promover lo necesario para la recta y pronta administración de justicia.

- Contribuir con su estudio y experiencia a la ex-
luación de las Leyes del Distrito Federal.

Las actividades del ministerio público se hallan distribuidas en diversas direcciones especializadas, reconstruyéndose la unidad de acción bajo la dependencia del Procurador General, cuyas facultades se extienden a nombrar y remover a los funcionarios y empleados de la institución, - intervenir personalmente en los asuntos de capital importancia, dar instrucciones a los Agentes del Ministerio Público para orientar sus actividades, revisar determinados acuerdos trascendentales dictados por estos, recibir las quejas del público dictando las medidas conducentes a corregir - las faltas o deficiencias comprobadas, iniciar ante el Presidente de la República las Leyes y reglamentos que estime necesario para la buena administración de justicia.

La Procuraduría General de Justicia esta estructurada de la siguiente manera:

- 1.0 Procurador General de Justicia del Distrito -
Federal.
- 1.0.1 Secretario Particular
- 1.0.2 Visitaduría General
- 1.0.3 Comisión Interna de Administración
- 1.0.4 Comisión Editorial
- 1.0.5 Instituto Técnico de Formación Profesional
- 1.0.6 Dirección General de Agentes de Ministerio Público auxiliares del procurador
- 1.0.7 Dirección General de la Policía Judicial
- 1.0.8 Dirección General de Relaciones Públicas y Difusión

1.1 Subprocuraduría

1.1.2 Dirección General de Averiguaciones Propias

1.1.3 Dirección General de Servicios Periciales

1.2 Subprocuraduría

1.2.2 Dirección General de Control de Procesos

1.2.3 Dirección General Jurídica Consultiva

1.3 Oficialía Mayor

1.3.2 Dirección General de Administración

1.3.3 Dirección General de Organización y Métodos

1.3.4 Dirección General de Servicios Sociales (anexo 3)

2.3.- POBLACION ATENDIDA

La población que se atendió fue el cuerpo de la Policía Judicial consolidada en el Instituto de Formación Profesional.

El Instituto de Formación Profesional se encuentra ubicado en la calle de Niños Héroes número 61 en la colonia Doctores, de la delegación Cuauhtémoc. (anexo 4)

Esta institución fue creada debido a la necesidad de capacitar a los recursos humanos que laboran en la Procuraduría General de Justicia.

Inicialmente trabajó solo como un sistema de formación profesional, que consistía en un conjunto de funciones independientes pero mutuamente interrelacionadas, que -

tería una misión claramente definida, vinculada de manera importante con todas las dependencias de la Procuraduría y asociada a sus objetivos.

Actualmente el Instituto de Formación Profesional constituye la unidad central en el que se integran los elementos del sistema, siendo el responsable directo de llevar a cabo las acciones convenientes. La Procuraduría General de Justicia es el ámbito principal donde el sistema del Instituto se materializa, porque son sus recursos humanos, sus instalaciones y su equipo con los que se hacen realidad los principios de la formación profesional. El sistema planteado exige entonces ser económico, flexible, oportuno, dinámico, moderno y participativo.

De esta manera la Procuraduría esta posibilitada para dar las diferentes respuestas que requieran las personas a partir de su condición de calificación y nivel del puesto: Información y capacitación para el nuevo ingreso. Y para el personal existente en la Procuraduría: habilitación, capacitación y desarrollo según sus necesidades y aspiraciones y de acuerdo con los requerimientos de eficiencia de la institución.

Los planes inmediatos del Instituto están determinados por programas que persiguen objetivos muy claros. Dichos programas son: elaboración de cursos, preingresos al trabajo e inducción, capacitación, asesoría y apoyo, post-gradado y educación.

Es así como la Procuraduría dentro de su ámbito de acción se convierte en una unidad más, que impulsa la gran tarea educativa del país y coadyuva así a la formación de un servidor público que tenga capacidad para hacer con su inteligencia y su decisión una sociedad más digna y más justa.

El objetivo que persigue el Instituto de Formación Profesional es de lograr el desarrollo técnico y profesional del personal que labora en la Procuraduría, contribuyendo a con el ejecutivo federal en materia de formación de recursos humanos.

Según la política de esta institución, toda actividad de la Dirección debe orientarse a formar y capacitar al personal como medio para una mejor prestación de servicios a la ciudadanía.

Algunas de las funciones que desempeña el Instituto son : Planear, organizar, desarrollar y controlar programas de adiestramiento y capacitación al personal de la Institución.

Administrativamente el Instituto de Formación Profesional esta organizado de la siguiente manera: Dirección General, Secretaría General, Subdirección Técnica de Capacitación, Coordinación de Enseñanza Abierta, Departamento de Estudios de Postgrado, Departamento de Investigación Científica Criminológica y el Centro de Documentación e Información (Biblioteca), cada una desempeñando sus respectivas funciones. (anexo 5)

La política que persigue esta corporación es el de contribuir con la Agencia del Ministerio Público del Distrito Federal en la investigación y persecución de delitos en la ciudad de México, redundando en el perfeccionamiento de las averiguaciones previas y en los asuntos que las leyes y el C. Procurador determine.

Podemos describir las funciones específicas de esta organización de la siguiente manera:

- Impulsar, planear, organizar, dirigir y controlar los recursos de la Dirección, así como el desarrollo óptimo de las funciones de las distintas áreas que la conforma.

- Diseñar, orientar y evaluar los planes y programas de actividades que desarrollan las distintas áreas que conforman la Dirección.

- Nombrar al personal de la Policía Judicial previo acuerdo del C. Procurador.

- Dictar políticas e instrucciones de trabajo al personal que integra la Dirección.

- Someter a acuerdo del C. Procurador los asuntos que requieran su aprobación o conocimiento.

- Vigilar la disciplina y el orden del personal.

- Promover el desarrollo del personal de la Dirección.

- Informar de las actividades de la Dirección al Procurador.

Por último podemos decir que administrativamente la Policía Judicial esta organizada de la siguiente manera: Dirección General, Servicios Administrativos, Subdirección General y las Comandancias. (anexo 6)

SECRETARÍA DE JUSTICIA
DIRECCIÓN GENERAL

2.4.- ORGANIZACIÓN INTERNA RECURSOS HUMANOS

El Ministerio Público ha requerido objetivamente que los espacios y locales físicos en donde se capacita a su personal sean dignos y limpios, no solo para mejorar la atención sino para que funcionarios y personal de la Institución laboren en condiciones decorosas, dentro de un ambiente propicio para enaltecer la función social que realizan.

La planta baja del Instituto de Formación Profesional se encuentra destinada a la biblioteca. En el primer piso se encuentran: La Recepción, la Secretaría General, la División Académica, la División de Capacitación, la Sala de Juntas, la Dirección General y por último el Aula Magna (auditorio) "Antonio Martínez de Castro". El segundo piso está constituido por: la cafetería, el Aula "Raúl Carranca y Trujillo", el Departamento de Operativa de Capacitación, Diseño y Evaluación, el Aula "Manuel Rivera Silva" (Relaciones Humanas), el Departamento de Estudios de Grado de Formación, el Archivo y el Aula "Julio Acero". En el tercer piso se encuentran distribuidas las siguientes aulas: "José Angel Ceniceros", "Luis Garrido", "Carlos Franco Sodi", "Juan José González Bustamante", "Emilio Pardo Aspe", "Antonio de P. Moreno" (laboratorio), "Paulino Machorro Narváez", "Francisco González de la Vega", "Demetrio Sodi". Por último en el cuarto piso se encuentra la consrjería. (anexo 7)

El lugar donde se llevaron a cabo las actividades del servicio social fue fundamentalmente en el segundo piso en el cubículo de "Auxiliar Operativa de Capacitación, Diseño y Evaluación" que inicialmente contaba con: siete escritorios, una mesa para calificar, dos archivos, un librero y un estante; el espacio era suficiente para trabajar cómodamente. (anexo 8)

Por otro lado, el material con el que se trabajó consistió en una serie de test impresos. Respecto al MPI se contó para su aplicación con 50 cuadernillos, y para su calificación, con tres juegos de plantillas y hojas de calificación; para la aplicación del Raven se tenían 30 cuadernillos y para su calificación 4 juegos de plantillas; para el Frases Incompletas y el Otis se contó solo con hojas de aplicación ya impresas (no se permitió su calificación); el Dominó por su parte fue aplicado y después calificado con plantillas; el test que presentó más dificultad en su aplicación fue el Rosenzweig debido a que se contaba solo con un juego de tarjetas lo cual imposibilitaba su aplicación a una población mayor. Por esta razón se tuvo la necesidad de improvisar un proyector y una serie de filminas (conteniendo las imágenes de las tarjetas), lo que ayudó a que la prueba se pudiera realizar.

RECURSOS HUMANOS

Al igual que en cualquier organización, lo más valioso para el Instituto es el recurso humano ya que este es el que le da sentido. Para que se pueda ofrecer un buen servicio a la comunidad, es necesario contar con personal apto en todas las dimensiones de la personalidad humana. Este es muy importante ya que para rehabilitar la imagen del Ministerio Público es necesario dar un servicio honesto y de legítimo interés humano.

Dentro del Instituto se puede considerar al Departamento de "Auxiliar Operativa de Capacitación, Diseño y Evaluación" como la más importante, ya que es la que maneja los programas que se han de llevar a cabo en la Institución.

Debido a su importancia este Departamento cuenta con cinco Psicólogos de planta, además de los pasantes que prestan su servicio. La encargada de organizar el trabajo es la Lic. Ana María Carrera quien a su vez esta bajo las ordenes del Director del Instituto Lic. Israel Mendoza.

El Director es el encargado de que todo en el Instituto funcione bien; anteriormente (en el sexenio pasado), el licenciado Mendoza tenía a su cargo el Departamento de "División de Capacitación" y era considerado como subdirector del Instituto. Desde el inicio del servicio, el Lic. Mendoza mostró interés en la actividad de los pasantes invitándolos al trabajo y a tomar parte en todo cuanto pudieran y supieran hacer.

Otros de los elementos que también toman parte en el trabajo del Instituto, son las trabajadoras sociales quienes laboran en otro departamento y se encargan de investigar

la condición socioeconómica de los aspirantes o integrantes de la policía judicial.

Para poder evaluar bien a los policías o aspirantes es necesaria la participación tanto de psicólogos, trabajadoras sociales, así como pasantes de estas áreas. Los psicólogos determinan el tipo de pruebas que se les ha de aplicar, así como la impartición de cursos ya programados, las trabajadoras sociales por su parte realizan el estudio socioeconómico y los pasantes de psicología aplican y evalúan pruebas.

También es importante señalar la participación de las secretarías quienes llevan al corriente la lista de asistencia, la relación de policías aceptados y rechazados, los que inician, llevan o terminan cursos de policías judiciales etc. También se ocupan de hacer todos los trámites de la gente que se presenta para realizar estudios de postgrado, así como de los pasantes que están interesados en realizar su servicio social en cualquiera de las áreas de la Procuraduría General de Justicia para que finalmente les extiendan su carta de servicio liberada.

Cabe mencionar que el personal con que cuenta actualmente el Instituto es insuficiente, principalmente en el área de psicología, por lo cual es importante la participación del pasante.

Por último es necesario aclarar que todo lo que se lleva a cabo dentro del Instituto es ordenado y revisado por el Procurador de Justicia en turno (en este caso el C. Procurador Agustín Alanís Fuentes), quien a su vez acata las ordenes del Presidente de la República.

IV.- ACTIVIDADES

El servicio social se inició el primero de agosto de 1982; durante las cuatro primeras semanas se asistió al Instituto de Formación Profesional con el fin de recibir el curso de inducción para los pasantes de psicología. Al término de este curso, el entonces director del Instituto, Dr. Juan Pablo de Tavira hizo una invitación para participar en el Programa de Evaluación a la Policía Judicial, trabajo que duraría dos o tres meses y que se llevaría a cabo ahí misma. Debido al interés en adquirir experiencia en el manejo de pruebas psicológicas se aceptó participar en dicho programa.

Así fue como los pasantes de psicología se enfrentaron al trabajo del Instituto. Durante la primera semana se dieron a conocer los test que debían aplicarse a grupos de policías de mínimo 30 elementos. Estas pruebas eran: MMPI, HTP, Frases Incompletas, Beta, Raven y Rosenzweig, las cuales se aprendieron a aplicar y evaluar.

Al iniciarse este programa, se vio una falta de organización debido a la cantidad de pruebas que tenían que aplicarse, por lo que fue necesario realizar algunas por la mañana (MMPI, HTP, Frases Incompletas) y las restantes por la tarde (Raven y Rosenzweig).

Las dos primeras semanas y con el fin de manejar bien a los grupos, dos pasantes eran apoyados por un psicólogo de planta quien daba las instrucciones al grupo; al cabo de estas dos semanas, los pasantes trabajaron solos. La organización consistió entonces en presentarse dos pasantes al grupo durante una semana, mientras los otros se dedicaban a calificar las pruebas que se habían realizado por la mañana; a la mañana siguiente se invertía el trabajo (con los otros dos pasantes) de tal manera que todos conocieran bien lo que se estaba haciendo.

La cantidad de policías judiciales eran en total 600, por lo tanto era necesario ir al día para que el trabajo no se acumulara, además de que por orden del Procurador Agustín Alenís Fuentes, debía terminarse para el 15 de noviembre de 1988. Desgraciadamente esto no fue posible por las limitantes que se presentaban en ocasiones. Es por eso que para la fecha indicada se logró evaluar a tan solo 500 policías.

Dentro del Programa Nacional de Evaluación de la Policía Judicial, se estableció un período de regularización que tuvo una duración de 200 horas distribuidas en sesiones de cinco horas diarias de lunes a viernes con un horario de 17:00 a 22:00 horas. Este período de regularización se llevó a cabo con el propósito de que el personal de la policía judicial contara con elementos teóricos y técnicos que le permitieran mejorar el desempeño de sus funciones. Durante el desarrollo de este período fueron abordadas las siguientes materias: Táctica y Orgánica Policial, Criminalística, Mecanografía, Redacción, Derecho, Desarrollo Humano y Manejo de Armas.

Cabe mencionar que en esta actividad los pasantes fungieron solo como auxiliares en la materia de Desarrollo Humano.

Los agraviados con este programa se mostraron siempre agradecidos, poniendo en su mayoría atención y cooperación en todo cuanto se le solicitaba.

La siguiente actividad en la que se participó consistió en evaluar a los aspirantes a la maestría en criminología (curso que se imparte en el Instituto), las pruebas que se les aplicaron fueron las mismas que se les aplicó a los policías con excepción del Rayon que fue cambiado por el dominos. Después de este trabajo que solo duro dos días,

se procedió a calificar para que a la semana siguiente se entrevistara a cada aspirante a este curso. De esta entrevista, junto con el diagnóstico de las pruebas, dependía que el aspirante cursara o no la maestría, así que también se necesitaba preparación para esta tarea que en muchas ocasiones resultaba difícil realizarlas debido a la predisposición que presentaban estas personas.

Al finalizar este trabajo se informó que había que estar preparados para una actividad semejante: la Dirección de Investigación para la Prevención de la Delincuencia desparecería y era necesario evaluar también a todos sus integrantes con un fin que nunca se supo. Mientras se esperaba la presencia de dichos elementos había otro trabajo por realizar: entrevistar a los aspirantes a la policía judicial y como segundo requisito, evaluar psicológicamente a los que habían sido aceptados a través de la entrevista.

Las entrevistas duraron aproximadamente 15 días, en ellas también había que tener mucho cuidado para seleccionar a los que habían de formar parte en tan importante corporación.

El cuidado en la selección del personal significaba más que simples precauciones en la entrevista o en las pruebas. Significaba buscar extensamente al candidato a la policía e inducirlo a que se uniera al cuerpo dondequiera que se encontrara.

La tramitación correspondiente se realizó con el personal plenamente designado, evitando así, los problemas que acarrea la improvisación, contándose para ello con la presencia del servicio profesional del psicólogo; una vez recibida la solicitud de inscripción se procedía a recabar los siguientes datos: edad del solicitante, preparación escolar, interés por el trabajo, características del medio familiar, condiciones socioeconómicas y estado de salud, todo con el fin de tener una visión satisfactoria del conjunto -

de rasgos que pudieran o no influir de manera importante en el adecuado desarrollo del trabajo, en la asimilación de nuevos conocimientos y en la posibilidad de ayuda efectiva para lograr que los examinados llegaran al conocimiento de sus fallas, cosa indispensable para obtener la superación de los mismos.

En base a lo anterior, se realizaron varias pruebas que permitieron obtener una idea completa del aspirante. El nivel escolar y cultural así como la situación económica se investigaron mediante cuestionarios de libre respuesta. A continuación se realizó una entrevista personal a cada solicitante tomando en cuenta que muchas personas tienen la facultad de exponer sus conocimientos por escrito pero carecen de la capacidad para aplicarlos en su trato con el público. Tomarle la medida a los candidatos en la entrevista sigue siendo la mejor manera de determinar si es apto o no para el empleo que solicita.

Siguieron después las pruebas Otis y Beta que ilustran sobre el coeficiente intelectual del sujeto; el Frases Incompletas y RIF que son proyectivas y el MMPI que informa sobre la estructura de la personalidad junto con los dos anteriores. Con todo este acervo se pudo obtener un perfil característico y profesional, revelador de inteligencia, juicio, imaginación, cualidades afectivas, relación ambiental, interés por el trabajo, actitud relativa a autoridad y tipo de carácter.

La estabilidad emocional fue uno de los aspectos que los grupos examinadores vigilaron en el solicitante, debido a esto muchos candidatos que mostraron inestabilidad fueron eliminados como material para la formación de policías satisfactorios. Permitirles que ingresaran en el servicio y que después ejercieran plena autoridad policiaca, equivalía no solo a perjudicar a sus compañeros de trabajo, sino a crear una situación extremadamente grave al público. Otro de los muchos aspectos que figuraron en el examen de -

los candidatos fue el de su caracter y reputación.

Por otro lado, los integrantes de la Dirección de Investigación para la Prevención de la Delincuencia se presentaron la última semana de enero en la que se participó de igual manera, aunque en realidad fue poco debido a que había terminado el servicio social.

V.- RESULTADOS

Desafortunadamente, los resultados finales de los trabajos realizados, nunca fueron proporcionados por considerarse la "información confidencial". Sin embargo se pudieron obtener los resultados de las entrevistas que inicialmente se les aplicó a los agentes de la policía judicial, encontrando lo siguiente:

I.- IDENTIFICACION PERSONAL:

a).- SEXO:

SEXO	%
Masculino	97.6
Femenino	2.4

(ver gráfica anexo 9)

b).- ESTADO CIVIL:

ESTADO CIVIL	%
Casados	83
Solteros	14.1
Unión Libre	1.7
Viudos y Divorciados	1.2

(ver gráfica anexo 10)

c).- LUGAR DE NACIMIENTO:

LUGAR DE NACIMIENTO	%
Distrito Federal	64.5
Kichoacan	4.9
Oaxaca	4.3
Edo. de México	4.3
Puebla	3.9
Veracruz	3.7
Guanajuato	3.1
Jalisco	2.3
Hidalgo	1.1
Otros Edos.	7.9

(ver gráfica anexo 11)

d).- ESTATURA:

ESTATURA	SEXO	%
1.60 a 1.70	Masculino	49.7
cerca del - estandar	Masculino y Femenino	50.3

(ver gráfica anexo 12)

II.- ANTECEDENTES ACADÉMICOS:

a).- ESCOLARIDAD:

ESCOLARIDAD	%
Primaria	85.8
Secundaria	7.6
Preparatoria	4.2
Profesional	2.4

(ver gráfica anexo 13)

b).- REALIZACION DEL CURSO DE POLICIA JUDICIAL

DURACION	% de Agentes
3 años	1.0
30 meses	.6
2 años	.6
18 meses	6.0
1 año	64.2
6 meses	2.3
5 meses	6.0
4 meses	3.5
3 meses	11.5
2 meses	1.0
45 días	1.3
Otros	3.0

(ver gráfica anexo 14)

c).- CURSO DE FORMACION PARA TECNICOS EN CRIMINALISTICA
(7.3% del total evaluado)

DURACION	% de agentes
2 años	1.5
1 año	3.7
6 meses	0.6
4 meses	0.4
3 meses	1.1

(ver gráfica anexo 15)

d).- OTROS ESTUDIOS: (9.5% del total evaluado)

CARRERA	Num. de agentes
Contador Privado	10
Lecánico Autómetriz	10
Radio y Television	10
Lecanografía	7

(ver gráfica anexo 16)

III.- ANTECEDENTES LABORALES:

En este aspecto se observó que de los elementos que integran esta corporación, el 85.2% ha tenido alguna experiencia laboral previa, siendo sólo para el 13.5 % su primera experiencia.

A continuación se detallan las ocupaciones que los agentes desempeñaron anteriormente, obteniendo experiencia para el desempeño de las funciones que tienen encomendadas en la Institución que son: Peritos en Criminalística, Jefes de Escáner, Agentes Investigadores, Agentes de Tránsito, Agentes de Seguridad y Policías Preventivos.

Por otro lado, se considera que en general los resultados no fueron muy satisfactorios ya que en lo que respecta a aplicación de pruebas, se pudieron notar fallas como la alteración de diagnósticos debido a la falta de unificación de criterios por parte de los psicólogos de base. Otra falla que se observó fue el que los policías, aparte de salir mal en

las últimas pruebas se les cansados debido a la cantidad de pruebas que se les aplicaban, lo cual impidió que se llevara a cabo un buen trabajo psicométrico.

Sin embargo se considera que también se alcanzaron resultados satisfactorios al manejar y aplicar diversas pruebas, de las cuales algunas se desconocían. Otra ventaja que se obtuvo al realizar este trabajo fue el de la participación que se tuvo en la realización de entrevistas, debido a la experiencia adquirida en este campo.

El servicio social por lo tanto se considera como algo necesario para la formación del profesionista, desde el momento en que toma parte en la práctica y al mismo tiempo como participante en la solución de los problemas de nuestro país.

A N A L I S I S

La necesidad de aprender cada día más, nos obliga a participar en todo cuanto este a nuestro alcance, es por eso que teniendo la oportunidad de realizar un servicio social es preciso conocer los beneficios que se obtienen al desarrollar esta actividad.

El desempeño adecuado de este servicio, esta en función del planteamiento de los objetivos tanto de la carrera, de la institución y personales, de los cuales solo algunos fueron satisfactorios.

Objetivos del servicio social de la carrera de Psicología planteados a dos niveles:

Intitucionales:

- 1.1.1 Propiciar situaciones de aplicación de la práctica psicológica que permita relacionar al psicólogo como profesional de la conducta comprometido con la solución de los problemas nacionales.
- 1.1.2 Adecuar el perfil profesional del psicólogo a los problemas nacionales prioritarios.
- 1.1.3 Propiciar situaciones que permitan detectar formas concretas de intervención psicológica como medios alternativos de docencia.
- 1.1.4 Propiciar situaciones de intervención que permitan implementar las técnicas de investigación psicológica al análisis de la problemática nacional y de la eficiencia de la carrera de psicología, para formar profesionales de utilidad, para el desarrollo nacional.

Respecto al planteamiento de estos objetivos, se puede decir que fueron cubiertos parcialmente ya que al llevar a cabo el servicio social dentro del Instituto de

Formación Profesional, se tuvo la oportunidad de que el pasante de psicología interviniera en forma profesional a través de la aplicación y evaluación de diversas pruebas psicológicas aplicadas a los elementos de la policía judicial.

La participación del psicólogo en la selección de personal de la policía judicial es de fundamental importancia, ya que a través de las diversas actividades llevadas a cabo durante la prestación del servicio social en esta institución, se permitió la aplicación de técnicas psicológicas que ayudarían a la solución de uno de los problemas nacionales que afectan a nuestro país como lo es el seleccionar adecuadamente aquellos elementos que integran a la policía judicial cuya función es la de proporcionar seguridad a la ciudadanía.

1.2 Nivel Estudiantil:

- 1.2.1 Desarrollar habilidades que permitan realizar acciones concretas que demuestren el dominio operacional y el conocimiento integral de un concepto dado.
- 1.2.2 Desarrollar las habilidades que permitan aplicar en la práctica los aspectos operacionales relevantes a la información teórica adquirida e integrada durante la carrera.
- 1.2.3 Desarrollar habilidades que permitan abstraer y generar información relevante a partir del análisis y aplicación de las diferentes dimensiones de un concepto.

Estos objetivos fueron cubiertos parcialmente debido a una serie de limitaciones que se presentaron durante el transcurso del servicio social, (falta de tiempo, inexperiencia por parte del pasante, etc.).

Sin embargo, a pesar de esto el pasante de psicología desarrollo una serie de habilidades adquiridas a lo largo de la carrera, llevando a la práctica aquellos conocimientos y conceptos aprendidos a través de la aplicación y

evaluación de pruebas y entrevistas comprendidos en el transcurso del semestre de psicología clínica, aunque realmente ha ya sido mínima la práctica que se tuvo al respecto.

Durante la aplicación de las pruebas, el personal de psicología se enfrentó a grupos constituidos hasta de 30 elementos, lo que constituyó un reto, ya que es sabido que esta corporación por ciertas características reunidas es difícil de dirigir. Al desempeñar esta actividad el personal de psicología tuvo que resolver algunos problemas solo debido a que no contaba con el apoyo de los psicólogos de base dentro de esta institución.

2.- Objetivos de la institución : Instituto de Formación Profesional.

Objetivo General:

2.1 Planear, organiza, desarrolla y controla programas de adiestramiento y capacitación tendientes a lograr la formación técnica y profesional del personal que labora en la Procuraduría.

Objetivos Específicos:

2.1.1 Formar los recursos humanos requeridos por la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

2.1.2 Proporcionar al personal de nuevo ingreso los programas de orientación o inducción necesarios.

2.1.3 Capacitar y desarrollar al personal en servicio, - cualquiera que sea su nivel.

2.1.4 Propiciar la elevación de los niveles educativos - del personal en servicio.

2.1.5 Proyectar la acción educativa a los familiares de los trabajadores.

2.1.6 Conduvar a la formación, capacitación y desarrollo de las personas incluidas en las áreas asociadas a la Procuraduría General de Justicia del Distrito - Federal, a saber: elementos de otras corporaciones

policíacas de Procuradurías de los estados, de juzgadores, reclusorios, centros penitenciarios y profesionales de portando vinculados con la administración de justicia.

El Instituto de Formación Profesional por su parte plantea varios objetivos: para que estos objetivos sean cubiertos se requiere de un trabajo multidisciplinario, en el que intervengan diversas disciplinas como: trabajo social, derecho, pedagogía, psicología, etc.

Dentro de este equipo multidisciplinario se resalta la importancia del papel que desempeña la psicología en la selección, capacitación y desarrollo de los recursos humanos dentro de la policía judicial.

Estos objetivos también fueron parcialmente cubiertos debido a que en la institución donde se llevo a cabo el servicio social es necesario señalar que el psicólogo de base es el que realiza la mayor parte de las actividades, relegando al pasante de psicología únicamente a la evaluación psicológica, negándole así su participación en el desarrollo y control de programas de adiestramiento y capacitación tendientes a lograr la formación técnica y profesional, del personal de la Procuraduría General de Justicia, así como elementos de otras corporaciones policíacas.

3.- Objetivos Personales:

3.1 Llevar a la práctica los conocimientos teóricos obtenidos durante la carrera.

Este objetivo si fue cubierto, ya que se tuvo la oportunidad de poner en práctica muchos de los conocimientos obtenidos durante la carrera de psicología en la Enep Zaragoza.

Las experiencias obtenidas en el área clínica fueron las que más utilidad tuvieron ya que el trabajo realizado en el servicio social estuvo enfocado principalmente en la aplicación y evaluación de pruebas psicológicas así como la rea-

linación de entrevistas.

Otra área que complementó el trabajo fue la social-ya que se pusieron en prácticas conceptos de psicología industrial tales como dinámica de grupos, reclutamiento y selección de personal, liderazgo, etc. los cuales dieron lugar a un mejor control del grupo.

3.2 Conocer el campo del psicólogo dentro de la institución en la que se realizó el servicio social.

Respecto a este objetivo se tuvo la experiencia de conocer el campo del psicólogo dentro de una institución tan importante para el país, como lo es la Procuraduría General de Justicia.

El Instituto de Formación Profesional por su parte necesita de la participación de estos profesionistas debido a que las actividades que ahí se realizan son principalmente de capacitación y evaluación al personal que labora en toda la Procuraduría General de Justicia.

Es importante mencionar que por ser una institución gubernamental, no dejan de existir puestos administrativos desempeñados por muchos psicólogos y donde desgraciadamente se pierde su identidad profesional.

3.3 Conocer las funciones y actividades del psicólogo en el trabajo multidisciplinario dentro de la institución así como, la importancia que tiene.

Este objetivo se cumplió gracias a que todo lo que se realiza en el Instituto de Formación Profesional necesita de la participación de diferentes áreas.

El papel del psicólogo en este tipo de trabajos es definitivo ya que en él recae la parte más importante como lo es la selección de personal para todas las áreas, la apli

cación y evaluación de pruebas y la participación de entrevistados, así como la capacitación al personal judicial; sin embargo este trabajo se vio complementado por otras áreas tales como pedagogía, medicina, etc, concluyendo que el trabajo multidisciplinario es esencial para una pronta solución a los problemas del país.

3.4 Adquirir experiencia en la realización de entrevistas y en la aplicación de pruebas psicológicas.

El logro de este objetivo estuvo en función de la actividad que más relevancia tuvo y que fue la aplicación y evaluación de pruebas psicológicas así como de entrevistas. Se pudo notar que debido a la cantidad total de agentes judiciales aspirantes a esta corporación y aspirantes a la maestría en criminología, se logró adquirir la experiencia suficiente en este tipo de actividades, trayendo como consecuencia la satisfacción personal.

A través de estos objetivos se considera que en general el servicio social constituyó una experiencia importante debido a que se pudieron vivir de cerca problemas tanto del país como institucionales y profesionales.

Por otra parte es necesario aclarar que esta institución limita mucho la participación del pasante de psicología, que si bien, en algunos trabajos como la entrevista y aplicación de pruebas le dan oportunidad de realizarla todo, en otros (elaboración de programas, capacitación al personal en servicio, etc, .) son totalmente ignorados debido a que los psicólogos de base son los que lo llevan a cabo, haciendo énfasis en que para realizar estas actividades había que tener experiencia; sin embargo este personal debería tomar en cuenta que precisamente esas son las condiciones en las que se adquiere dicha experiencia.

En general, se considera que los objetivos pueden -

ser cubiertos en la medida en que las autoridades escolares tomen en cuenta las características generales de estas instituciones, incorporando a los pasantes en lugares en los que pueda poner en práctica los conocimientos teóricos adquiridos en la escuela, así se podrá participar, obteniendo experiencia en los trabajos que le sean encomendados.

Por último es necesario mencionar que los objetivos deberían ser planteados de acuerdo a la realidad social que vive el país, para lograr así una mayor coherencia en la práctica tomando en cuenta las necesidades tanto de las instituciones como las del estudiante.

VII.- CONCLUSIONES

Actualmente la participación del psicólogo se ha convertido en una necesidad tanto en el sector público como en el privado por ser una disciplina que se ocupa del comportamiento humano en todos los campos.

De esta manera algunas instituciones, principalmente gubernamentales, ofrecen tanto a profesionistas en el área, como a pasantes, realizar un trabajo en el que se ponen en práctica muchos conocimientos teóricos aprendidos en las aulas; sin embargo junto con esta oportunidad, se ofrece también una vivencia burocrática, la cual trae arraigados muchos problemas de tiempo atrás y de los cuales ni el profesionista ni el pasante escapan.

Es así como el Instituto de Formación Profesional de la Procuraduría General de Justicia da oportunidad a todo pasante de psicología, realizar su servicio social siendo este un requisito que complementa la carrera profesional, logrando así una relación entre lo teórico y lo práctico.

El trabajo que se llevó a cabo en el Instituto — fue importante pero muy limitado debido a las características que presenta dicha organización. Se selecciona y se capacita al agente judicial estando lejos de la realidad social; porque el agente no trabajará de acuerdo a las verdaderas necesidades del país, sino a las de él, lo que lo hará actuar de manera diferente. La preocupación de estos elementos radicará en entrar a formar parte de la corporación, sabedores de que una vez estando adentro, podrán "trabajar" desinteresadamente, rompiendo con valores humanos, faltando a normas y logrando sus propias leyes. Actúen como el sistema lo demanda, quedando a un lado la selección "cuidadosa" y la capacitación que se tuvo con ellos.

Realizar este tipo de servicio social, ayuda a que el pasante conozca con mayor profundidad algunos problemas, haciendolo consciente de que su participación debe ir más -- allá de lo sugerido por las autoridades.

La iniciativa que tengan estos profesionistas junto con los de otras áreas son determinantes para lograr un cambio aunque sea lento en todas y cada una de las instituciones que son base fundamental del país.

VII.- P R O P U E S T A S

Debido a las limitantes y dificultades que se presentaron durante el servicio social se propone que al menos dentro del Instituto de Formación Profesional debería haber una reestructuración en la organización del Departamento de "Auxiliar Operativa de Capacitación, Diseño y Evaluación", ya que se considera que es de suma importancia por ser el departamento que origina todo el movimiento del Instituto.

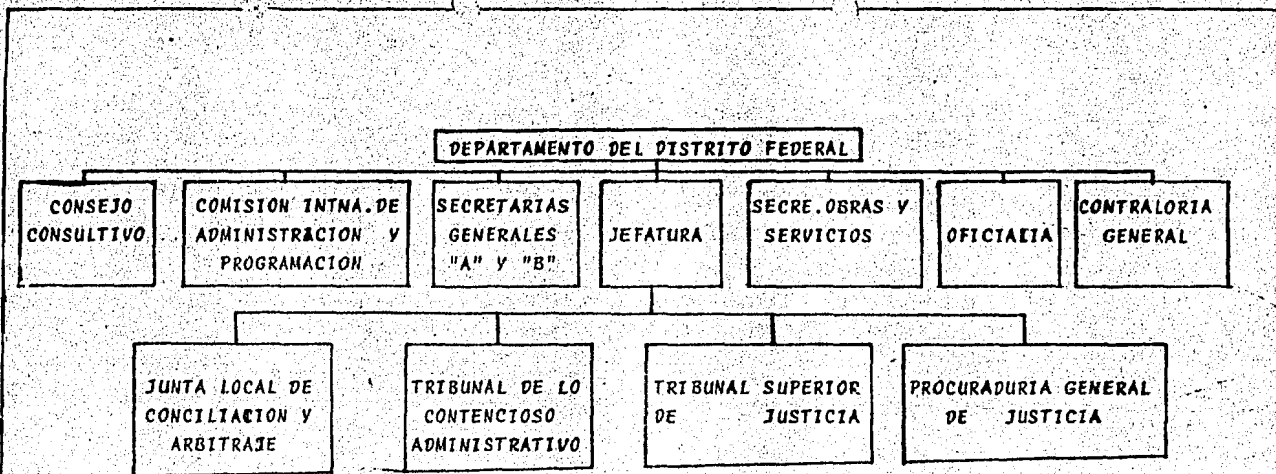
Es necesario también hacer mención de que los pasantes que ahí laboran merecen más atención ya que en muchas ocasiones no se les toma en cuenta cuando en realidad son ellos los que sacan adelante la mayor parte del trabajo. -- Que si por un lado, sale beneficiado por la responsabilidad que le hacen tomar, ppor otro es ignorado mayormente por -- los psicólogos de planta quienes se muestran ajenos a los problemas que enfrenta.

Respecto a lo que se realizó con la policía judicial se pudo establecer que lamentablemente el trabajo del psicólogo (tanto pasantes como de planta) pierde su importancia cuando la sociedad demanda aspectos diferentes a los requeridos cuando se capacita a estas personas. No obstante el psicólogo consciente debe tener en cuenta que el sistema por sí solo no cambiará, por lo cual es necesario que se planteen algunas alternativas para solventar estos problemas.

Por último, y haciendo referencia al trabajo realizado, se piensa que la investigación y los programas de índole policiaco, realizados con sinceridad en el Instituto, sin corrupción alguna, lograrán los fines que se persiguen, sin embargo hay que tomar en cuenta que no todo podrá hacerse en el salón o en torno a una mesa de conferencias, ya que mucho tendrán que hacer aquellos que se toman el trabajo de ser buenos policías judiciales.

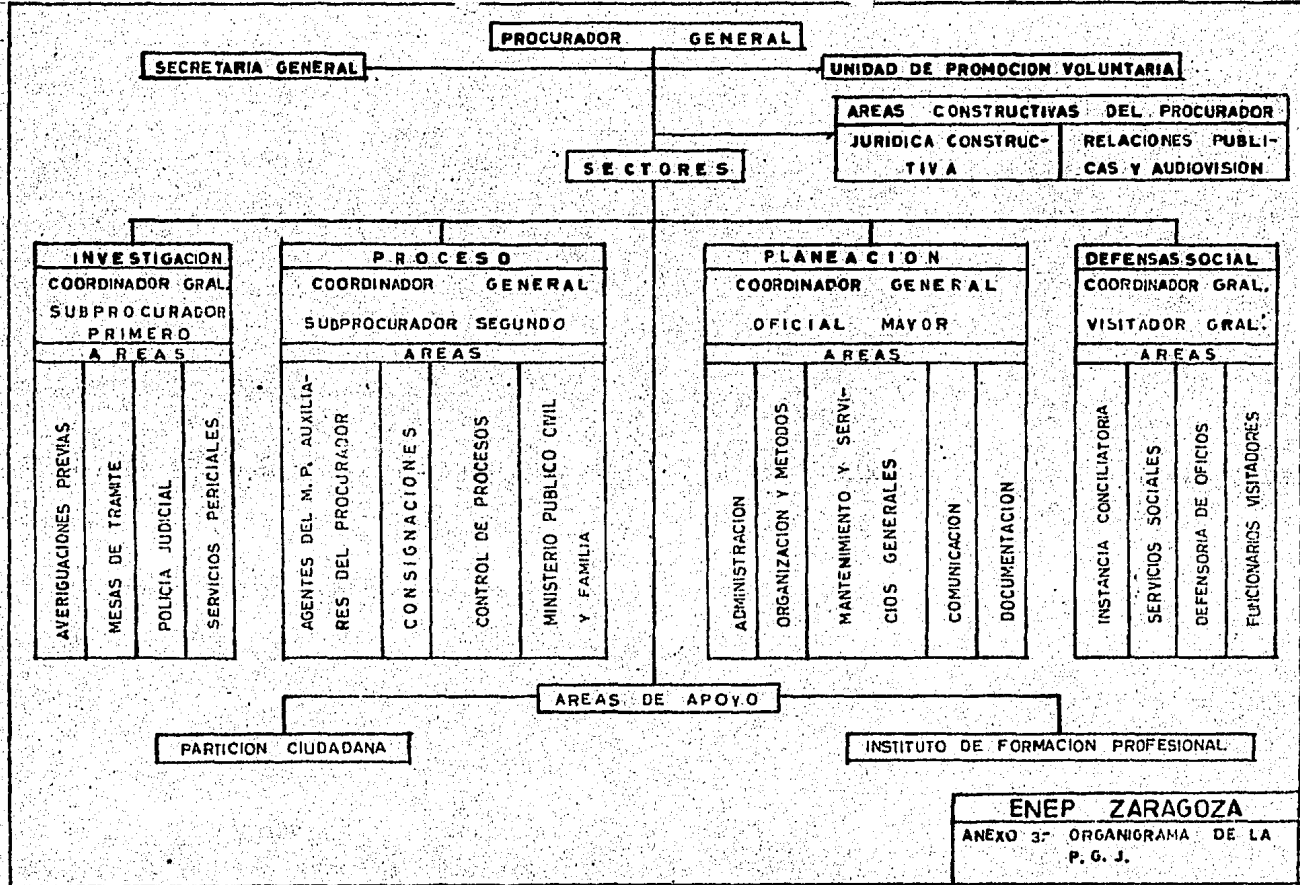


ENEP ZARAGOZA
ANEXO 7- CROQUIS DE LA DE-
LEGACION CUAUHTEMOC.

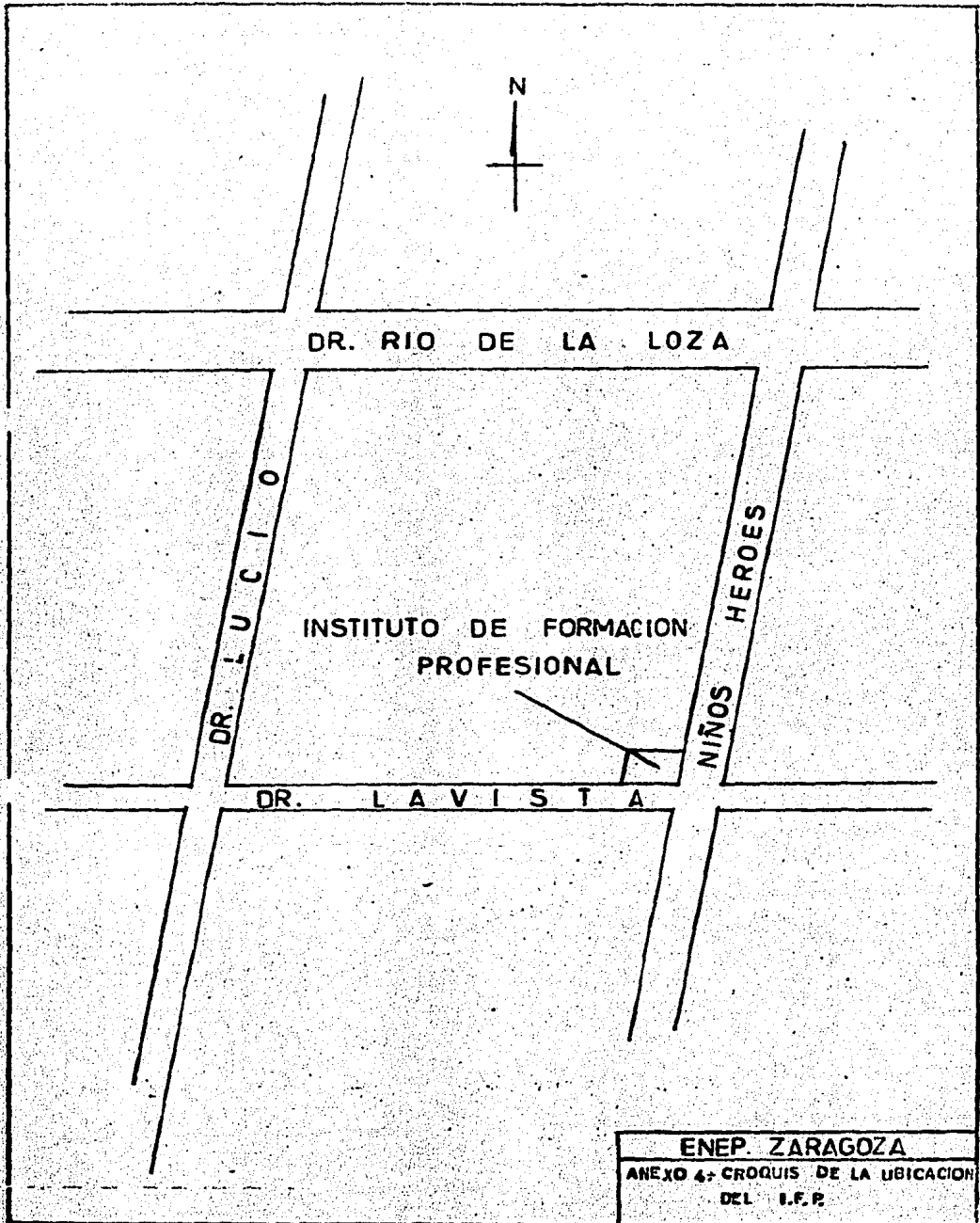


A N E X O 2

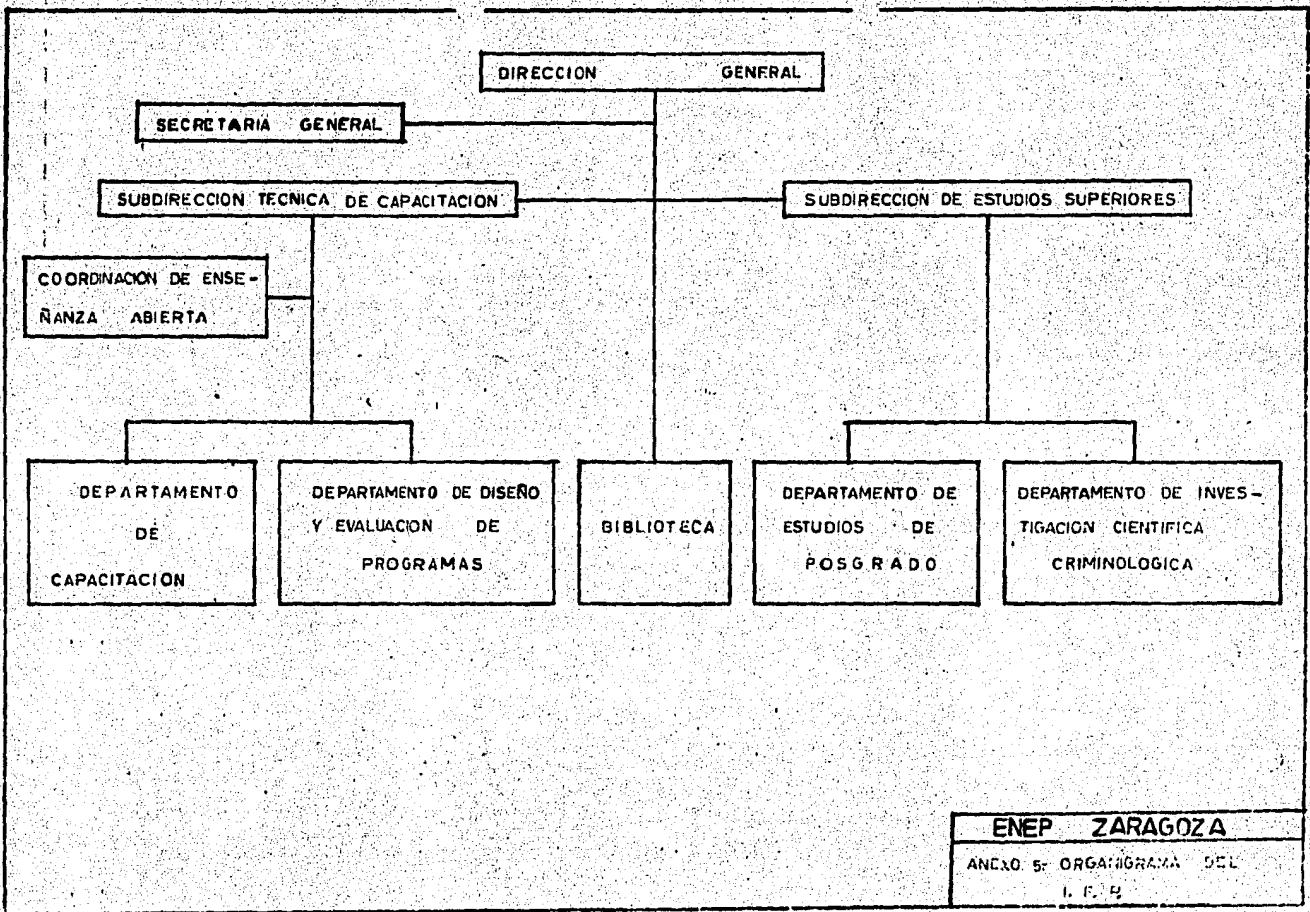
ENP ZARAGOZA
ANEXO 2- ORGANIGRAMA DEL
D. D. F.



ENEP ZARAGOZA
 ANEXO 3- ORGANIGRAMA DE LA
 P. G. J.



ENEP. ZARAGOZA
ANEXO 4 - CROQUIS DE LA UBICACION
DEL I.F.P.



ENEP ZARAGOZA
ANEXO 5º ORGANIGRAMA DEL
I. E. P.

AC

DIRECCION GENERAL

SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

SUBDIRECCION GENERAL

COMANDANCIAS

ENEP ZARAGOZA
ANEXO 6- ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION GENERAL DE LA POLICIA JUDICIAL

PLANTA BAJA

a) BIBLIOTECA

PRIMER PISO

- a) RECEPCION
- b) SECRETARIA GENERAL
- c) DIVISION ACADEMICA
- d) DIVISION DE CAPACITACION
- e) SALA DE JUNTAS
- f) DIRECCION GENERAL
- g) AULAMAGNA (AUDITORIO)
"ANTONIO MARTINEZ DE
CASTRO"

SEGUNDO PISO

- a) CAFETERIA
- b) AULA "RAUL CARRANCA Y TRUJILLO"
- c) DEPARTAMENTO DE OPERATIVA DE ESTUDIOS DE GRADO DE FORMACION.
- d) DEPARTAMENTO DE OPERATIVA DE CAPACITACION
- e) DISEÑO Y EVALUACION
- f) AULA "MANUEL R. SILVA" (REL. HUMANAS)
- g) ARCHIVO.
- h) AULA "JULIO ACERO"

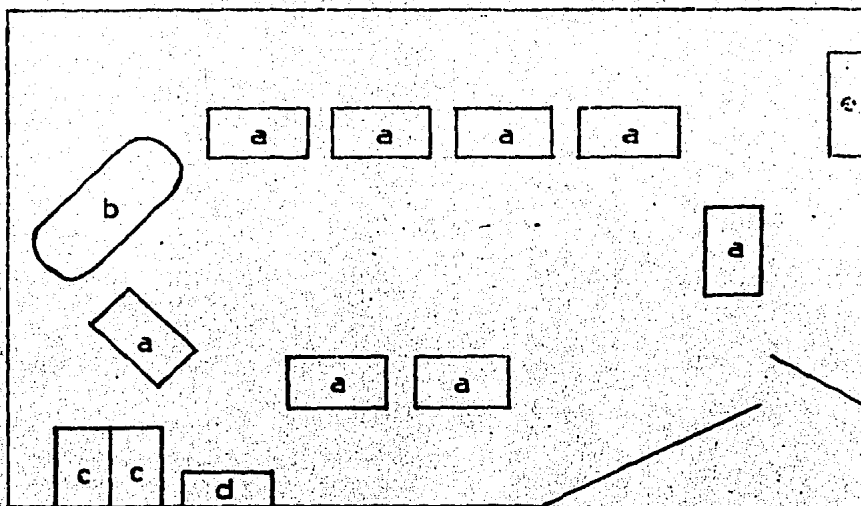
TERCER PISO

AULAS:

- a) JOSE ANGEL CENICEROS
- b) LUIS GARRIDO
- c) CARLOS FRANCO SODI
- d) JUAN JOSE GONZALEZ B.
- e) EMILIO PARDO ASPE
- f) ANTONIO DE P. MORENO (LABORATORIO)
- g) PAULINO MACHORRO NARVAEZ.
- h) FRANCISCO GONZALEZ DE LA V.
- i) DEMETRIO SODI.

ENEP ZARAGOZA

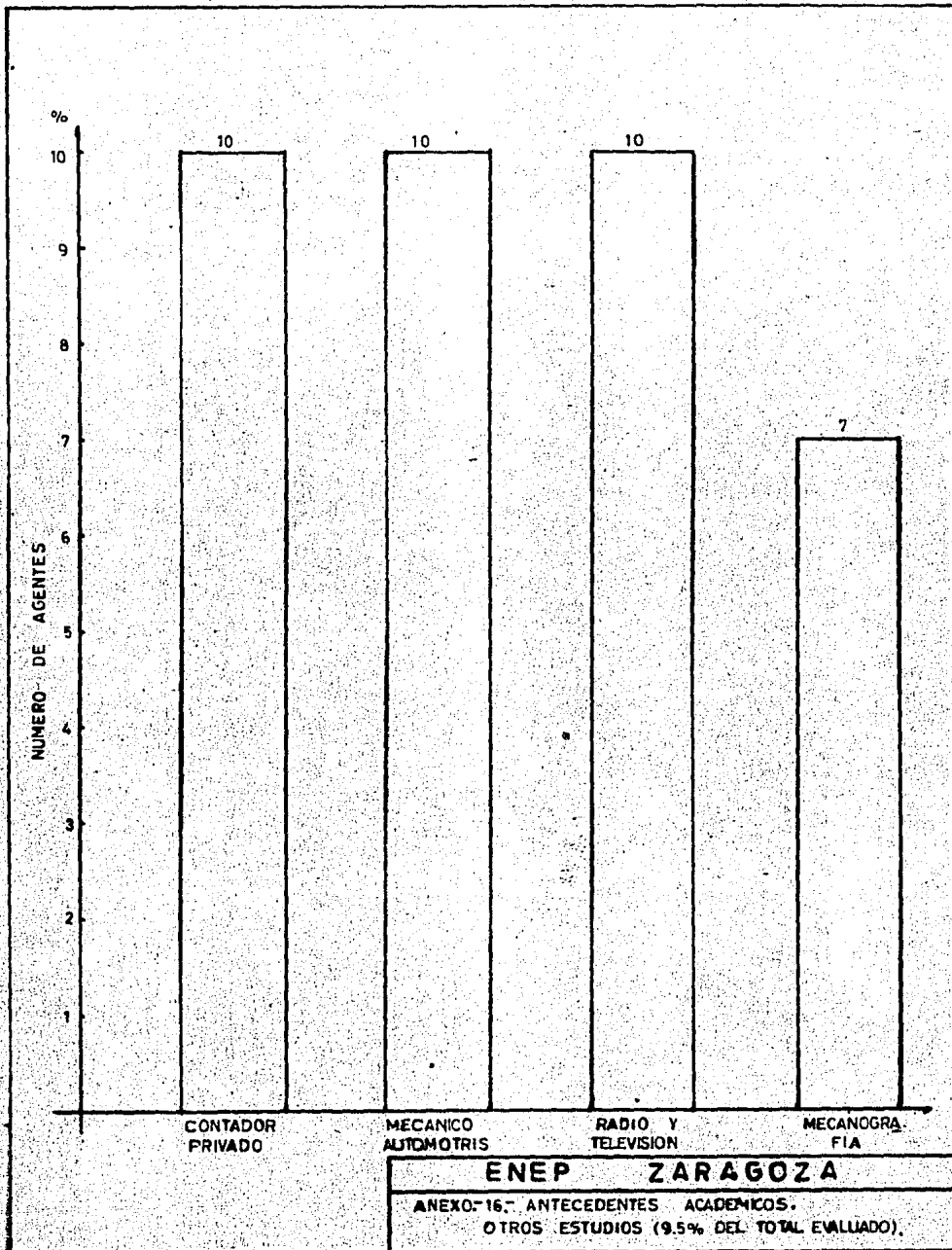
**ANEXO 7- ORGANIZACION INTERNA
RECURSOS MATERIALES**



NOMENCLATURA

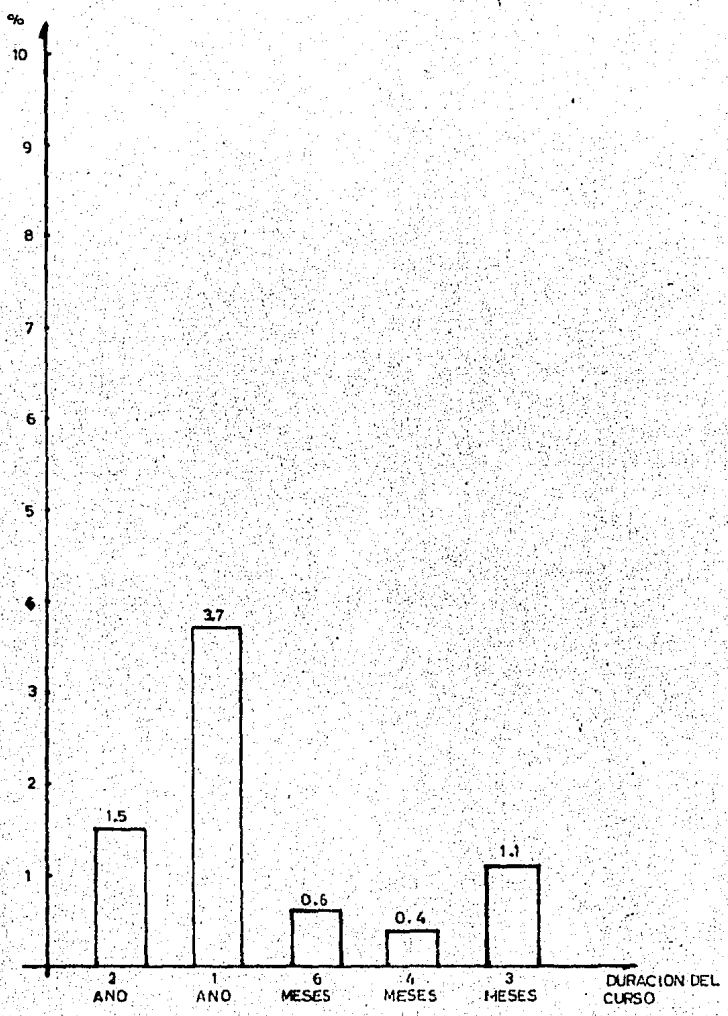
- a).- ESCRITORIOS.
- b).- MESA PARA CALIFICAR.
- c).- ARCHIVEROS.
- d).- LIBRERO.
- e).- ESTANTE.

ENEP ZARAGOZA
 ANEXO B- DEPARTAMENTO DE AUXILIAR OPERATIVA DE CAPACITACION
 DISEÑO Y EVALUACION.



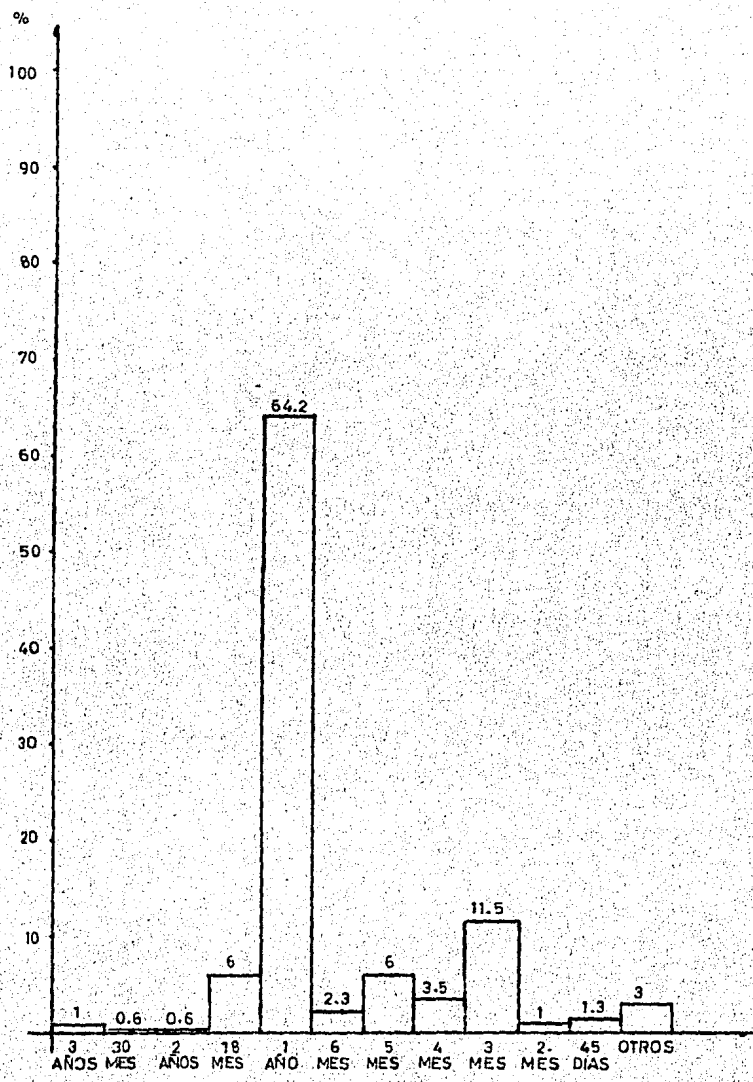
ENEP ZARAGOZA

ANEXO-16. ANTECEDENTES ACADÉMICOS.
OTROS ESTUDIOS (9.5% DEL TOTAL EVALUADO).

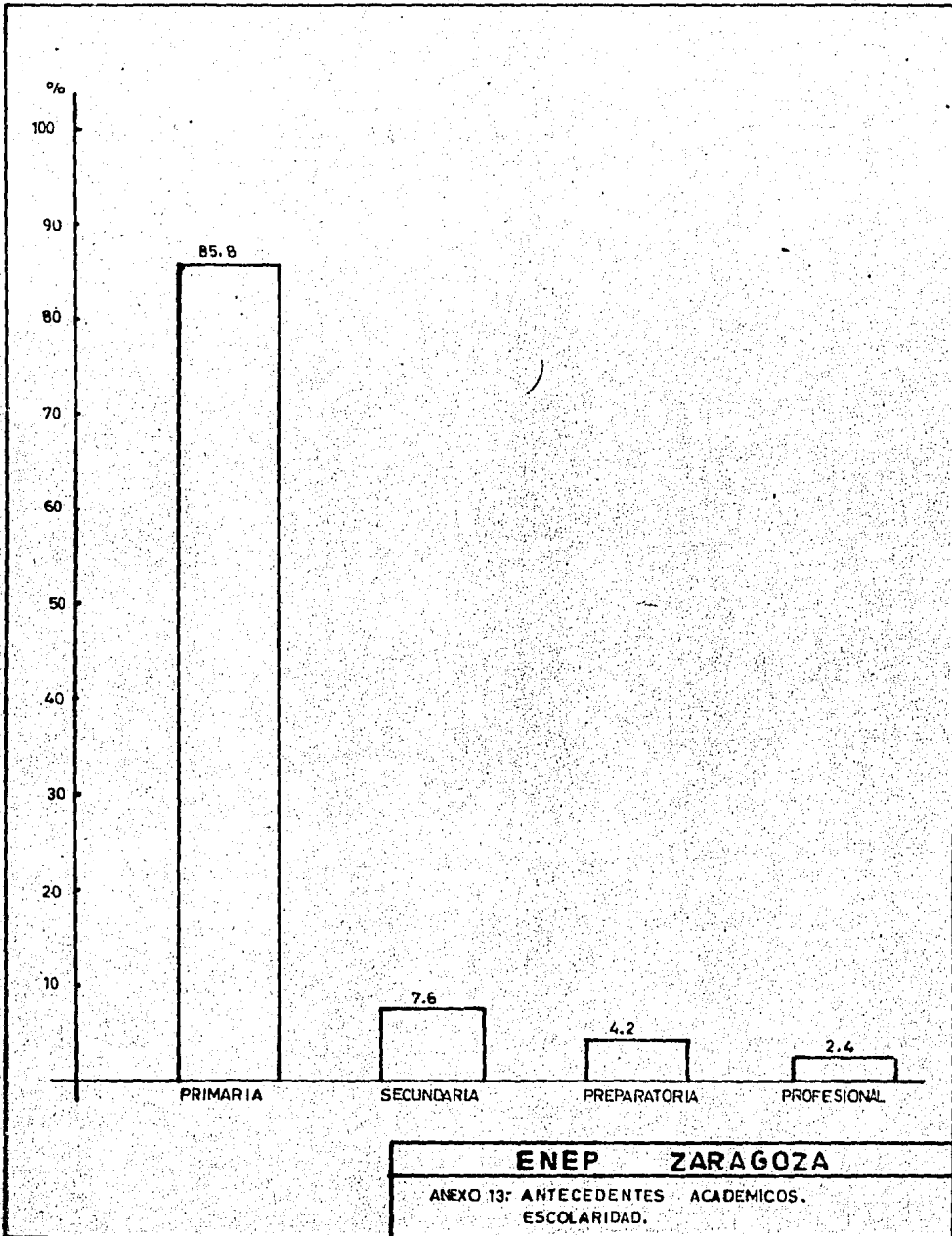


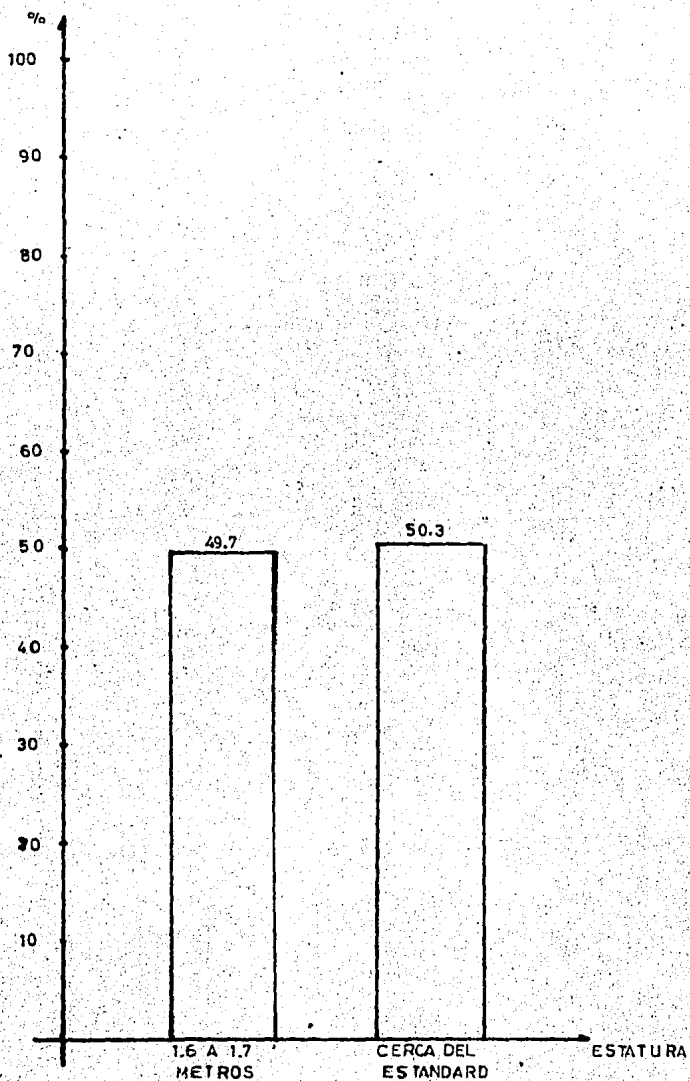
ENEP ZARAGOZA

ANEXO 15- ANTECEDENTES ACADEMICOS
 CURSO DE FORMACION PARA TECNICOS EN CRIMINALISTICA
 (7.3% DEL TOTAL EVALUADO %)



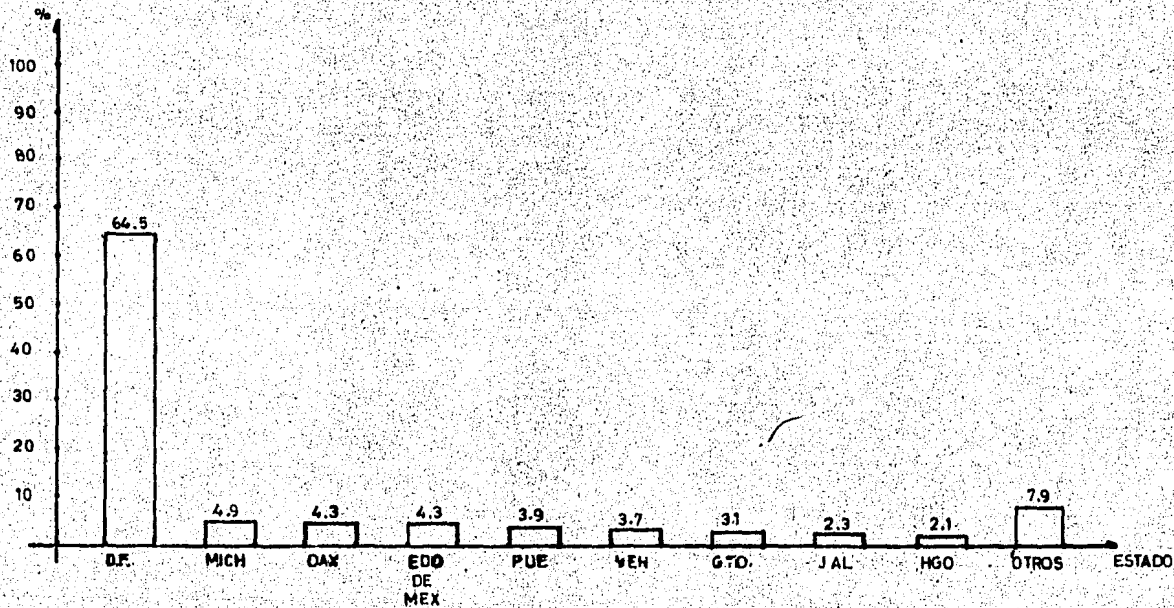
ENEP ZARAGOZA
 ANEXO 14- ANTECEDENTES ACADÉMICOS.
 REALIZACIÓN DEL CURSO DE POLICIA JUDICIAL.





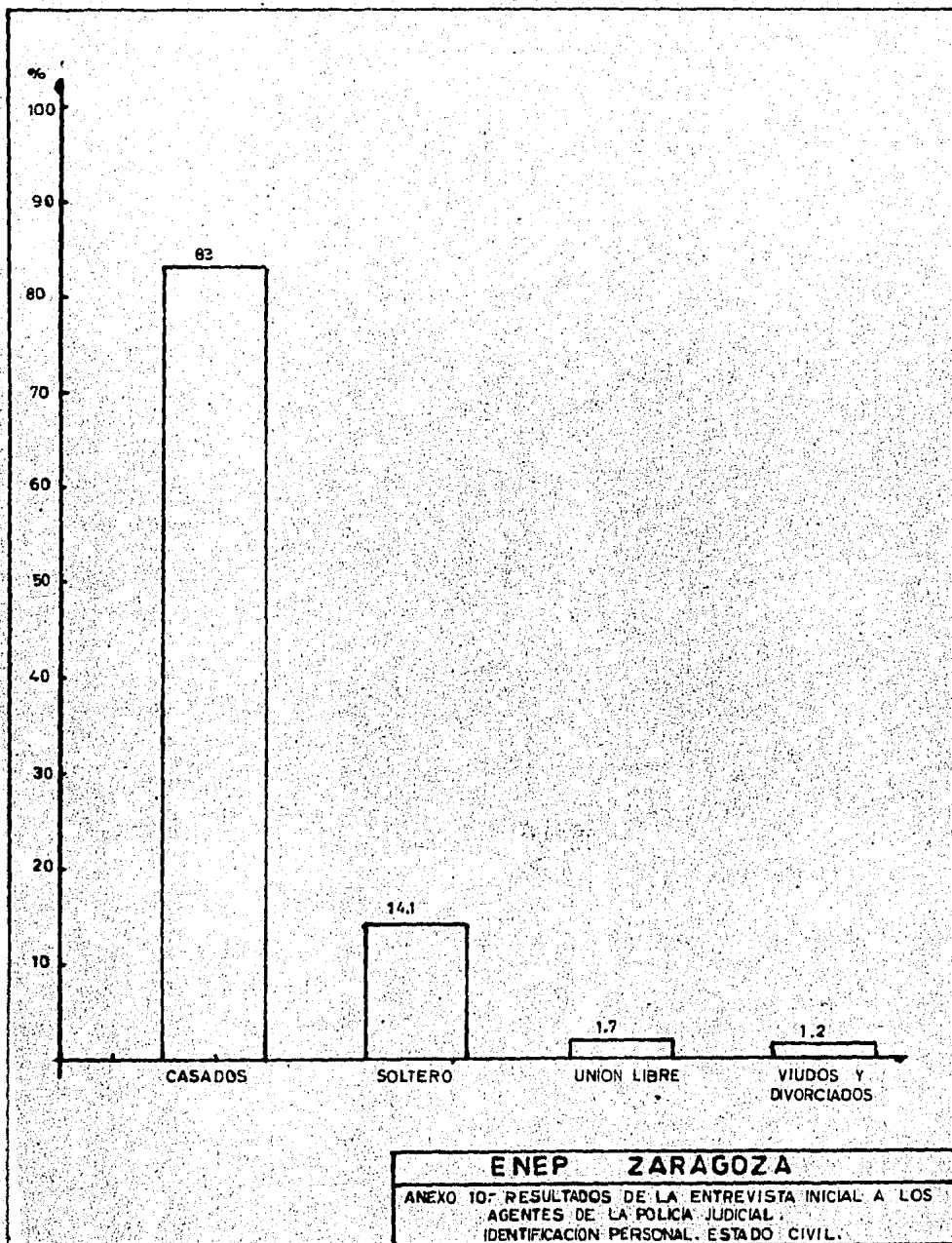
ENEP ZARAGOZA

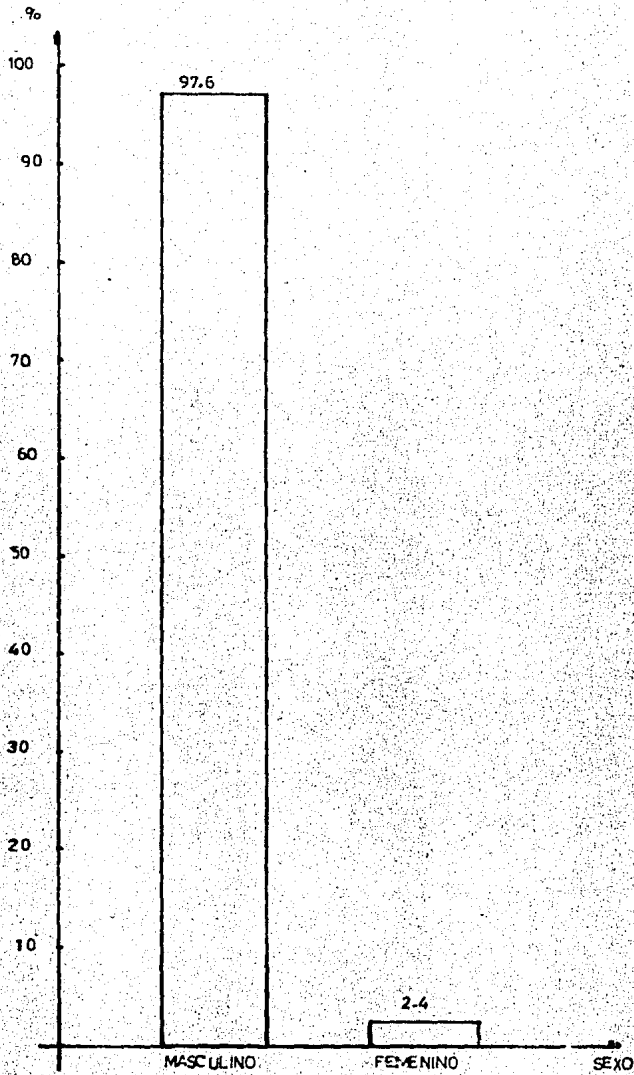
ANEXO 12.- RESULTADOS DE LA ENTREVISTA INICIAL A LOS AGENTES DE LA POLICIA JUDICIAL IDENTIFICACION PERSONAL.- ESTATURA



ENEP ZARAGOZA

ANEXO 11: RESULTADOS DE LA ENTREVISTA INICIAL A LOS AGENTES DE LA POLICIA JUDICIAL - IDENTIFICACION PERSONAL, LUGAR DE NACIMIENTO.





ENEP ZARAGOZA

ANEXO 9.- RESULTADOS DE LA ENTREVISTA INICIAL A LOS AGENTES DE LA POLICIA JUDICIAL:
IDENTIFICACION PERSONAL - SEXO.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ANASTASI, ANNE: Test Psicológicos; Ed. Aguilar, Colección y Educación.
- 2.- ARIAS GALICIA, FERNANDO: Administración de Recursos Humanos; Biblioteca de Ciencias de la Administración; --- Editorial Trillas.
- 3.- ASHENFUST, PAUL H: Policia - Sociedad.
- 4.- BLUK MILTON, I: Psicología Industrial; Editorial Trilla
- 5.- G. SMITH; Psicología de la Conducta Industrial; 1977.
- 6.- CHARLES NANOUN: La Entrevista Psicológica; Ed. Kapeluz; Biblioteca de Psicología Contemporánea.
- 7.- FERNANDEZ ARENA, JOSE A: El Proceso Administrativo; --- Editorial Diana.
- 8.- Información Obtenida en el Curso de Inducción para pasantes de Psicología en el Instituto de Formación Profesional.
- 9.- J.A.C. BROWNI: La Psicología Social en la Industria; Fondo de Cultura Económica.
- 10.- JIM C. NUNNALLY (II): Introducción a la Medición Psicológica; Editorial Trillas.
- 11.- La Procuración de la Justicia-Nueva Filosofía del Ministerio Público; Comisión Editorial de la P.G.J del D.F.
- 12.- Manual de la Delegación Cuauhtémoc; Secretaría de Programación y Presupuesto, Área de Documentación; Jun.1982

- 13.- Manual de la Organización de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.
- 14.- Programa del Servicio Social; Coordinación de Psicología de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales -- "Zaragoza".
- 15.- RIVERA SOLER, RICARDO A: Estructura y Elaboración de -- Pruebas para Selección de Personal; Ed. Limusa.
- 16.- REYES PONCE, AGUSTIN: Administración de Empresas; Ed. - Limusa.
- 17.- SILICEO, ALFONSO; Capacitación y Desarrollo de Personal; Ed Limusa, Mex. 1981.