

320825



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE PSICOLOGIA

PLANTEL TLALPAN

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNAM

5  
2ej-

**“EL PERFIL PSICOLOGICO DEL POLICIA  
BANCARIO MEXICANO”**

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADO EN PSICOLOGIA**

**P R E S E N T A :**

**MARIA DE LOURDES ANGUIANO JONGUITUD**

ASESOR DE TESIS: DR. HECTOR A. ORTEGA SOTO



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 está 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.

## I N D I C E

	Pág.
Introducción	7
Capítulo I Conceptos Generales y Antecedentes.....	7
1.1 Conceptos Generales.....	8
1.1.1 La Policía.....	8
1.1.2 Teorías de la Personalidad.....	10
1.1.3 Inteligencia.....	16
1.1.4 Eficiencia y Rendimiento.....	20
1.1.5 Seguridad.....	20
1.2 Antecedentes.....	22
1.2.1 Antecedentes Históricos de la Policía en México.....	22
1.2.2 Antecedentes Históricos de la Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México.....	29
1.3 Seguridad Bancaria.....	31
1.3.1 Definiciones.....	31
1.3.2 Seguridad Bancaria Interna.....	31
1.3.3 Seguridad Bancaria Externa.....	34
Capítulo II El Perfil Psicológico del Policía.....	39
2.1 Estudios Psicológicos Realizados en otros Países.....	44
Capítulo III Metodología .....	56
3.1 Problema de Investigación.....	57
3.2 Hipótesis.....	57
3.3 Objetivos.....	62
3.4 Variables.....	62
3.4.1 Variables Dependientes.....	62
3.4.2 Variables Independientes.....	62
3.4.3 Definición Operacional de Variables.....	63

	Pág.	
3.5	Población.....	63
3.6	Muestra.....	64
3.6.1	Criterios de Selección de la Muestra.....	64
3.7	Sujetos.....	64
3.8	Instrumentos.....	65
3.9	Diseño.....	90
3.10	Ambiente de Investigación.....	90
3.11	Procedimiento.....	91
3.12	Tratamiento Estadístico.....	92
Capítulo IV	Resultados.....	93
4.0	Análisis de los Resultados.....	94
4.1	Grupo Total.....	94
4.1.1	Correlación entre la Escolaridad y los Factores del 16 PF.....	96
4.1.2	Correlación entre la Inteligencia y los Factores del 16 PF.....	98
4.1.3	Perfil del Grupo Total en el 16 PF.....	99
4.2	Comparación entre el Coeficiente Intelectual, la Escolaridad, y Eficiencia entre los Grupos A y B.....	102
4.3	Comparación entre los Grupos Puebla (P) de Alta (A) y Baja (B) Eficiencia.....	103
4.3.1	Comparación de Antecedentes Personales de los Grupos "A", "B" y "P".	103
4.3.2	Comparación de Características Socio-Económicas de los Grupos A, B y P.....	104
4.3.3	Comparación de los Factores del 16 PF en los Grupos A, B y P.....	105
Capítulo V	Discusión.....	110
	Limitaciones.....	118
	Recomendaciones.....	120
	Conclusiones.....	121

## Bibliografía

## Anexos

## INTRODUCCION

Hasta antes de la década de los sesentas, las instituciones bancarias de nuestro país habían sufrido únicamente de delitos de los denominados de "cuello blanco", por tal razón, sus sistemas de seguridad externa eran limitados o incluso inexistentes. La situación se transformó radicalmente cuando, en 1963, se cometió el primer asalto bancario en México, que puso en evidencia la vulnerabilidad de la seguridad bancaria. El número de asaltos se incrementó rápidamente a partir de 1979.

Como consecuencia inmediata de lo anterior, se hizo necesario replantear las definiciones estratégicas respecto a la seguridad bancaria. Fue indispensable cubrir las carencias de recursos materiales y humanos; la capacitación y el reclutamiento de los cuerpos policiales tomó mayor relevancia, ya que éstos eran el medio obligado para detener la creciente impunidad de los grupos delictivos.

La falta de antecedentes en la selección de policías bancarios, con labores de seguridad externa, provoca la ausen-

cia de parámetros que guíen en forma efectiva la decisión y el pronóstico. Como una contribución para cubrir las carencias mencionadas, se realizó la presente investigación.

Para lograr el objetivo principal fue necesario, primero, obtener el perfil con las características generales y sobresalientes de la población de agentes de seguridad asignados a SEPROBAN, a través de un estudio descriptivo que sirvió de base para obtener los requisitos mínimos del puesto.

En segundo lugar se consideró conveniente desarrollar el perfil del buen policía mediante un estudio comparativo entre un grupo de alta y baja eficiencia laboral.

También se comparó el perfil en el 16 PF del policía americano, con el objeto de definir si los rasgos se parecen a los encontrados en el policía de nuestro país. Finalmente, se compararon los perfiles mencionados con el de un grupo de 11 (once) policías estatales de la ciudad de Puebla.

Al identificar similitudes y diferencias entre los grupos,

permite hacer algunas sugerencias para el desarrollo de -- programas de capacitación.

La presente investigación se realizó con una población total de 214 sujetos, pertenecientes a las Policías Banca--- rías e Industrial, (P.B.I.), Auxiliar, (P.A.) y Estatal de Puebla, asignados a SEPROBAN.

El perfil psicológico se definió de acuerdo a 2 pruebas -- que exploran aptitudes y rasgos de personalidad, relacionados con el desempeño policiaco, la prueba de inteligencia-Beta II-R Kellog y Morton, (1934), y el cuestionario de 16 factores de la personalidad de Cattell (16 PF) que mide, - como su nombre lo indica, 16 dimensiones de la personali-- dad (Cattell, 1980).

En el primer capítulo de la tesis, se hace una breve rese-- ña de los antecedentes de la policía y se explica en que - consistía la seguridad bancaria interna y externa para am-- pliar el concepto de lo que es la policía bancaria. Por - último, se definen algunos conceptos generales necesarios- para facilitar la comprensión de este estudio.

En el segundo capítulo se mencionan algunos estudios que se han realizado con el objeto de definir el perfil del policía y la selección del mismo; en ésta se hace énfasis en los instrumentos utilizados, la efectividad de los mismos y los resultados obtenidos.

En el tercero se describe la metodología desarrollada y en el cuarto se muestran los resultados obtenidos en este estudio.

El capítulo final comprende la discusión, las limitaciones del estudio y las recomendaciones para el futuro. Finalmente se presentan las conclusiones.



permite hacer algunas sugerencias para el desarrollo de -- programas de capacitación.

La presente investigación se realizó con una población total de 214 sujetos, pertenecientes a las Policías Banca--- rias e Industrial, (P.B.I.), Auxiliar, (P.A.) y Estatal de Puebla, asignados a SEPROBAN.

El perfil psicológico se definió de acuerdo a 2 pruebas -- que exploran aptitudes y rasgos de personalidad, relaciona dos con el desempeño policiaco, la prueba de inteligencia- Beta II-R Kellog y Morton, (1934), y el cuestionario de 16 factores de la personalidad de Cattell (16 PF) que mide, - como su nombre lo indica, 16 dimensiones de la personali-- dad (Cattell, 1980).

En el primer capítulo de la tesis, se hace una breve rese-- ña de los antecedentes de la policía y se explica en que - consiste la seguridad bancaria interna y externa para am-- pliar el concepto de lo que es la policía bancaria. Por - último, se definen algunos conceptos generales necesarios- praa facilitar la comprensión de este estudio.

En el segundo capítulo se mencionan algunos estudios que se han realizado con el objeto de definir el perfil del policía y la selección del mismo; en éstos se hace énfasis en los instrumentos utilizados, la efectividad de los mismos y los resultados obtenidos.

En el tercero se describe la metodología desarrollada y en el cuarto se muestran los resultados obtenidos en este estudio.

El capítulo final comprende la discusión, las limitaciones del estudio y las recomendaciones para el futuro. Finalmente se presentan las conclusiones.

**CAPITULO I**

**CONCEPTOS GENERALES**

**Y**

**ANTECEDENTES**

## 1.1 CONCEPTOS GENERALES

### 1.1.1 La policía

Para poder comprender con mayor claridad al policía y en general a la corporación, es necesario conocer sus antecedentes históricos y, así, ubicar el papel que desempeña dentro de nuestra sociedad. El concepto de policía cuenta con numerosas acepciones entre las que destacan las siguientes:

La palabra policía deriva del latín *politia* y del griego *politeia*, que significa el buen orden que observa y guarda en las ciudades y repúblicas, cumpliendo las leyes y ordenanzas para su mejor gobierno, (Serra Rojas 1983).

Para Serra Rojas (1983), la policía es "la administración encargada de mantener el orden y la seguridad pública; en tanto que para Bielsa (1983), el concepto de policía "señala el conjunto de servicios organizados por la administración con el fin de asegurar

El orden público y garantizar la integridad física y moral de las personas, mediante limitaciones impuestas a la actividad individual y colectiva de ellas".

Garrido Falla (1983) menciona que: "Podemos definir a la policía como el conjunto de medidas coactivas - arbitrarias por el derecho para que el particular -- ajuste su actividad a un fin de utilidad pública". - Debbasch (1983) considera que: La policía administrativa se orienta al mantenimiento del orden público, - comporta la tranquilidad, la seguridad y salubridad - pública".

En el sentido más popular se define a la policía como un órgano administrativo que inspecciona y mantiene el orden administrativo en sus diversos aspectos. El concepto vulgar de policía lo identifica con el - agente de tránsito o gendarme del orden público, a - las órdenes de las autoridades políticas. Este cuerpo es el encargado de la vigilancia de la vía pública. Este concepto tan restringido se debe a que la policía urba-

na y municipal está en relación directa con el pueblo y atiende los numerosos y corrientes problemas de la vida cotidiana, que cada día reclaman más el orden, la seguridad y la paz social.

### 1.1.2 Teorías de la Personalidad

La importancia que el estudio de la personalidad tiene dentro del campo de la psicología puede explicarse en función de varias razones: primero, permite entender en forma aproximada los motivos que llevan al hombre a actuar, opinar, sentir y ser de determinada manera; segundo, integra en un solo concepto los conocimientos que podemos adquirir por separado de aquéllas que podríamos considerar sus facetas como son la percepción, la motivación, el aprendizaje y otros; tercero, aumenta la probabilidad de predecir con exactitud la conducta de un individuo; cuarto, ayuda a conocer cómo se interrelacionan los diferentes factores que integran la personalidad (Allport - 1970).

La teoría de la personalidad propuesta por Allport, (1955, 1970) subraya el carácter único del individuo y enfatiza la individualidad del desarrollo. Para entender a la persona es necesario conocer el contexto de su desenvolvimiento. La personalidad es considerada por Allport (1955) "no tanto como un producto final, sino más bien como un proceso en transición". A pesar de que algunos de sus aspectos perduran, la personalidad está en constante cambio. Allport se refiere a este cambio continuo como el proceso de -- "llegar a ser". Es el proceso de la "individualización". Los rasgos son disposiciones dinámicas y flexibles que resultan, por lo menos en parte, de la integración de los hábitos específicos y que expresan los modos característicos de la adaptación a nuestro ambiente. Los hábitos son sistemas integrados de -- respuestas condicionadas.

Como resultado de los diversos enfoques que se han -- dado a las definiciones de personalidad, ha perdurado una que la define como el conjunto de rasgos o --

cualidades. A veces las variables para el estudio de la personalidad son poco explícitas y conceptualmente estrechas y, otras, demasiado amplias. Al respecto, Allport y Odberg en 1936, observaron que existen más de 5,000 palabras para describir los rasgos o cualidades de una persona en cualquier idioma más o menos desarrollado.

La formación de los rasgos particulares de cada individuo depende de situaciones muy complejas. Por una parte, son productos que hay que comprender desde el marco de referencia de la genética y la herencia; -- por otra, y en vista de que existe un mayor conocimiento sobre el aprendizaje social, tenemos que recurrir a las teorías de éste, además, no debe olvidarse que la medida de los rasgos de la personalidad es tá estrechamente relacionada con las diferencias individuales.



Es menester aclarar que para los psicólogos el término rasgo significa lo mismo que atributo, elemento o característica. Sencillamente es algo que puede medirse porque está presente, en alguna cantidad, en la estructura humana. --- (Allport y Odberg, 1936).

Cattell (1965) define a la personalidad como aquello que -- permite predecir lo que una persona hará en determinada si tuación; enfatiza que deben considerarse cuidadosamente -- las variables motivaciones y subraya que la personalidad -- es un producto biológico y social, que si no puede medirse, cuantificarse y demostrarse, ha de cambiársele el nombre.

Para Cattell (1965), el rasgo es una estructura mental, -- una inferencia obtenida a partir de la conducta explícita, que permite la estimación de la constancia y equilibrio de tal conducta. De tal suerte afirma que hay rasgos únicos y rasgos comunes. Los primeros son, como su nombre lo indica, particulares para cada sujeto y no pueden detectarse en otros; los segundos, son aquéllos que todo sujeto posee por el sólo hecho de pertenecer a un medio social similar.

Además, este autor afirma que hay rasgos únicos propiamente dichos y rasgos intrínsecamente únicos; los primeros, son aquéllos que están determinados por la influencia de elementos externos e internos del organismo y, los segundos, son genuinamente diferentes y exclusivos de un individuo.

Adler y cols (1927), abordan el problema de la personalidad con lo que se conoce con el nombre de psicología individual. Adler enfoca su atención sobre la individualidad, sobre la singularidad de la persona y sobre los factores implicados en el desenvolvimiento del patrón de la vida -- del individuo, sobre lo que denominó "el estilo de vida de la persona". Postula también ciertos rasgos comunes de la conducta, pero su interés consiste en como se introducen -- en la individualidad de la persona.

Adler (1927) concibió el desenvolvimiento psíquico como -- una interacción entre las potencialidades innatas del organismo y las condiciones de su medio ambiente, una interacción dirigida por el "poder creador" del individuo, los -- factores sociales en el desenvolvimiento psíquico están -- fuertemente acentuados en su teoría, podemos comprender la

personalidad del individuo sólo cuando lo vemos dentro de su contexto y lo juzgamos dentro de su situación particular en el mundo. Entendemos por situación su posición y su actitud ante su ambiente y ante los problemas de la vida, tales como las cuestiones de trabajo y las relaciones con las demás personas • (Adler, 1927).

### 1.1.3 Inteligencia

El término inteligencia ha sido utilizado con cierto recelo, debido a que como veremos posteriormente tie ne diversas connotaciones. Lo empleó sólo con el -- propósito de describir un aspecto conductual que, a-- pesar de ser infinitamente complejo, me permita ex-- presar "algo" que pueda ser comprendido con facili-- dad por aquellos que estudian el campo de la psicolo gía.

La inteligencia en el individuo no es un "poder" o -- "facultad" con la que está dotado al nacer y que sur ge automáticamente en forma de aptituds específicas. La inteligencia que un individuo muestra es una re-- sultante de la combinación de factores biológicos y-- de la experiencia, los cuales determinan conjuntamen te el curso del desarrollo psicológico de la persona (Swartz, 1966).

Wechsler (1939), inició su tarea intentando definir el concepto de inteligencia de la siguiente manera:--

la inteligencia es el agregado o capacidad global -- del individuo para actuar propositivamente y para -- conducirse adecuada y eficientemente con su ambiente.

La teoría desarrollada por Sperman (1955), ha sido -- denominada bifactorial porque sostiene la presencia-- de un factor "g" (energía mental) y de factores espe-- cíficos. Cabe señalar que para Sperman la intelligen-- cia es la capacidad de cada individuo de establecer-- relaciones, desde las más simples hasta las más com-- plejas.

William Stern (1916) psicólogo alemán, creó el con-- cepto de cociente de inteligencia (C.I.) y lo define como la proporción entre la edad mental del indivi-- duo (E M) y su edad cronológica (EC).

Thorndike y Thompson (1926) conciben a la intelligen-- cia como compuesta por un gran número de habilidades altamente particularizadas; como el resultado de un número indefinido de capacidades específicas. Thorn-- dike (1926), fue el primero en desarrollar la idea -

de que la medición de la inteligencia consiste en la evaluación cuantitativa de los productos mentales en función del número, la eficiencia, y la velocidad -- con que se realizan, afirma que las habilidades son producciones mentales ordenadas en diferentes clases o tipos de operaciones. Así, por ejemplo, sugirió -- que la inteligencia debía agruparse en tres categorías:

- A) Inteligencia Abstracta o Verbal.
- B) Inteligencia Práctica (manipulación de objetos)
- C) Inteligencia Social (Relaciones Humanas Adecuadas y Positivas).

La inteligencia de un individuo en cualquier momento dado es el producto final de una vasta y compleja secuencia de interacciones entre los factores ambientales y hereditarios. También resulta posible la interacción con factores nuevos y, debido a que cada interacción determina a su vez la dirección de las interacciones subsiguientes, existe una red de resultados que se amplía continuamente. (Anastasi, 1958; Hebb, 1953).

Stanford Binet (1905), define la inteligencia como -  
"la tendencia a tomar y mantener una dirección; la -  
capacidad de adaptación destinada a obtener la o las  
metas deseadas y el poder de autocrítica".

La inteligencia no es una capacidad única y unitaria,  
sino un compuesto de varias funciones. El término -  
se emplea corrientemente para abarcar la combinación  
de aptitudes requeridas para la supervivencia y el -  
progreso en una cultura concreta. En consecuencia,-  
las aptitudes específicas que integran este compues-  
to, así como sus ponderaciones relativas, variarán -  
con el tiempo y el lugar. En culturas distintas y -  
en periodos históricos diferentes dentro de la misma  
cultura diferirán los requisitos para un rendimiento  
satisfactorio. La composición variable de la inteli  
gencia se puede reconocer también en la propia vida-  
del individuo desde la infancia hasta la madurez. La  
capacidad relativa de un individuo tenderá a aumen--  
tar con la edad en aquellas funciones, cuyo valor se  
subraya por su cultura o subcultura y, su habilidad  
relativa, tenderá a disminuir en aquellas funciones-

cuyo valor se disminuye. (Levinson, 1959, 1961).

#### 1.1.4 Eficiencia y Rendimiento

La eficiencia tiene un carácter activo, por lo que - se aplica este término preferentemente a los hombres y su trabajo. comprende no sólo cantidad, sino calidad, ahorro de desperdicios, etc.

La calidad del trabajo se refiere al grado de perfección, rapidez, exactitud y cuidado en el desempeño - de su trabajo, su estimación obedece a la necesidad- de saber hasta que punto puede confiarse en el trabajo de un empleado, y si requiere o no supervisión.

El rendimiento constituye el volumen de trabajo eje- cutado respecto de normas establecidas de rendimien- to, puntualidad en la entrega oportuna y completa de informes, trabajos designados, etc., dentro del horario normal. (Grados y Cols, 1987).

#### 1.1.5 Seguridad

Seguridad es sinónimo de confianza, garantía y defen



sa. La interpretación es tan amplia como el vasto es  
pacio que ella ocupa en el marco de la historia y en-  
consecuencia, es recomendable describirla en función-  
de cada actividad específica donde debe aplicarse pa-  
ra obtener así conceptos claros y de fácil compren-  
sión.

1.2 ANTECEDENTES

1.2.1 Antecedentes Históricos de la Policía en México

A continuación se mencionan algunos datos relacionados con el origen y desempeño del cuerpo de vigilancia y protección en la República Mexicana.

Según Garrido Falla (1983), en Tenochtitlán, la unidad fundamental de la sociedad azteca era el "Calpulli". En un principio, la tribu mexicana se dividía en cuatro calpullis pero cuando aumentó la población los primeros se dividieron en otros menores, hasta completar el número de veinte. Cada uno funcionaba como una entidad independiente aunque ligada políticamente a los demás calpullis y sometida a las autoridades superiores. Cada uno tenía sus funcionarios propios, elegidos entre los miembros del mismo, que tenían categoría de nobles, es decir, que pertenecían a las familias más antiguas.

Uno de estos funcionarios, llamado Calpullec, hacía la distribución de las tierras comunes y decidía las disputas sobre las mismas, administraba justicia en-

los asuntos de menor importancia, representaba a su grupo en los casos de controversia con otros clanes y cobraba los impuestos.

Otro funcionario, llamado Achcautli, era el encargado de conservar el orden social en tiempos de paz y comandaba a los guerreros del calpulli, auxiliado -- por otros jefes subalternos.

La ley castigaba tanto los delitos contra las personas como contra la propiedad, contra la moral y las buenas costumbres, contra el orden y la tranquilidad pública, contra la patria y la religión.

A la llegada de los españoles, ya nuestros antepasados habían establecido sus leyes o normas con respecto a la vida y a la propiedad. Al revisar las leyes que regían a los mayas, los texcocanos, los aztecas y otros pueblos, podemos observar que tenían normas relacionadas con: La política, la milicia, la seguridad y la salubridad pública.

El 13 de agosto de 1521, HERNAN CORTES se apoderó de la ciudad de Tenochtitlán y se autotitula Jefe Civil y Militar; empezó entonces a regir el sistema municipal, en forma arbitraria y sin control legalmente -- constituido.

El Rey de España, Carlos V, dicta un documento en el que da aceptación a los oficiales reales enviados a la Nueva España, este documento fue repetido por Felipe II en 1568 y por Felipe III en 1610. Entre --- otras cosas se fijó en 12 el número de regidores para las principales ciudades y uno de estos regidores se ocupaba del ramo de policía.

Los Virreyes Antonio María de Bucareli y Ursúa y Don Juan Vicente de Güemes y Pacheco, Segundo Conde de - Revillagigedo, figuran entre los que más impulso dieron a los cuerpos policiales. El día 7 de abril del año 1790, se aprueba el Reglamento para el Alumbrado y Guardias y se crea la policía de seguridad; más -- tarde, en el año de 1792, se consolidan las funciones de esta corporación y se promueve la investiga--

ción de los delitos.

Es en esta época cuando se denomina "sereno" al vigilante encargado del encendido y mantenimiento de los faroles del alumbrado público que eran lámparas de aceite de nabo y anunciaban las horas como señal de que estaban alertas y cuidaban de la seguridad de la ciudad. En ocasiones eran llamados "tecolotes" ya que estaban obligados a desvelarse todas las noches a fin de cumplir con su trabajo.

La consumación de la independencia marcó una etapa de una nueva organización del gobierno y nuevas disposiciones, entre ellas el decreto del 7 de febrero de 1824, en el que se obliga a los vecinos de cada manzana a una vigilancia constante y se nombra a un jefe de manzana, cuya responsabilidad es rolar a los vecinos para la vigilancia nocturna.

En 1825, en la República Mexicana, se nombró a los vigilantes "celadores", denominación que existió hasta el año 1878, posteriormente, el Presidente Porfi-

rio Díaz ordenó al gobierno del Distrito Federal se designara Inspector General de Policía a Don MANUEL-BANDERA Y Primer Comandante de la Comisión de Seguridad a Don Juan Cruz Aedo. La corporación tomó el nombre de Gendarmería, de la palabra francesa "gendarme" utilizada para nombrar al militar destinado a mantener el orden y la seguridad pública, de ahí el título de "gendarme" que recibían sus elementos.

Posteriormente a la revolución, en el periodo presidencial del General Alvaro Obregón, se creó la Escuela Técnica de Policía, que inició sus cursos el 2 de mayo de 1923. Su objetivo principal fue el impartir conocimientos a nivel técnico de manera oficial al personal integrante del cuerpo policial. Se formó un batallón de policía motorizada y un grupo experimental de policía femenino para llevar a cabo la vigilancia en zonas bancarias, embajadas y en zonas críticas, el que poco después desapareció.

Por otra parte, la era del automóvil exigió que apareciera el policía de tránsito, que inicia su labor-

dependiendo del ayuntamiento de la ciudad en 1925, - tres años después, en 1928 se le dio la denominación de "Policía del Distrito Federal".

Se establece el servicio de policía políglota , el - 31 de junio de 1931 y en este mismo año, sólo que en el mes de octubre, queda constituido el Reglamento - Interior de la Jefatura de Policía. Se adquieren -- aviones para la policía de la metrópoli el 15 de junio de 1932, y, el 6 de agosto del mismo año, se introducen motocicletas con radio.

En mayo de 1936 se forma una policía infantil y, en diciembre del año citado, se introduce un cuerpo de motociclistas especiales, ya que la Jefatura de Policía se separó definitivamente de la oficina de tránsito en el año de 1934.

Durante el año de 1937 se reorganizó la policía, introduciendo una agencia de investigadores del ministerio público. Más tarde, el 28 de noviembre de 1940, se anuncia un servicio de patrullas dentro del cuer-

po de policía; y, un año después, se le da el nombre de "Policía Preventiva del Distrito Federal", con -- facultades propias o como auxiliar de otras autorida des, para garantizar la seguridad y la tranquilidad pública.

Posteriormente, en 1971, se fusionan la Policía y -- Tránsito, creándose la "Dirección General de Policía y Tránsito", con las dos especialidades bajo un mismo mando, perteneciente al Departamento del Distrito Federal.

Luego, el Colegio de Policía se inaugura en el año -- de 1979; su objetivo, en principio, es el de elevar a la categoría de profesión el desempeño del policía. Para este fin, además de las materias propiamente po liciales, se imparten materias sociales y cultura--- les.



1.2.2 Antecedentes Históricos de la Policía Bancaria e Industrial de la Ciudad de México

La Policía Bancaria e Industrial del Distrito Federal, fue creada en esta ciudad en el año de 1941, motivada por la necesidad de contar con un cuerpo exclusivo para funciones de vigilancia en el interior de las instituciones bancarias, concesionadas por el Gobierno Federal a la iniciativa privada. Por tal razón, previo acuerdo entre la Asociación de Banqueros y la Jefatura de Policía, con base en los artículos 1º y 40º del Reglamento de Policía vigente, a partir del 1º de septiembre del mismo año, inicia sus actividades con 21 elementos, exclusivamente en instituciones bancarias.

Esta es una corporación debidamente integrada, estructurada y fundada legalmente, con un fundamento más sólido a partir del 6 de junio de 1984, fecha en que por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación, en relación a la reestructuración de la policía del Distrito Federal, se establece en el artículo

13° del nuevo reglamento que la Policía Bancaria e Industrial forma parte integral de la Policía del Distrito Federal y que desempeñará las funciones que le asigne el C. Secretario General de Protección y Vialidad, por acuerdo del Jefe del Departamento del Distrito Federal, encaminadas para brindar protección, asesoría, seguridad y vigilancia, a bancos, industrias, comercios y a toda clase de instituciones particulares, para su vigilancia interior y a su costa.

1.3 SEGURIDAD BANCARIA

1.3.1 Definiciones

Seguridad Industrial:

- a) Es la técnica que señala las acciones a efectuar para obtener el mayor índice posible de resguardo al elemento humano, inmuebles y bienes instrumentales contra posibles siniestros y accidentes, (B.C.H., 1988).

Seguridad Bancaria:

- b) Es el conjunto de elementos, normas y procedimientos adaptados a un programa de seguridad, cuyo contenido debe aplicarse a las Instituciones Bancarias para su debida protección y reducción de riesgos.

El programa de seguridad es el conjunto de instrucciones que en materia de personal contribuyen al logro de la protección deseada en todos los niveles (Asociación Bancaria de Venezuela, 1979).

1.3.2 Seguridad Bancaria Interna

La primera área de seguridad interna fue creada en el Banco de México en 1945, a partir de ahí se instrumentaron diversas medidas que llevaron, en primera instancia, a la incorporación de áreas de seguri-

dad en la estructura orgánico-funcional en las distintas instituciones.

El agente de seguridad interna o vigilante tiene como función primordial combatir o limitar los actos criminales que afectan directamente los recursos humanos, materiales y económicos de una institución de crédito y que se realizan en el interior de la misma.

Los agentes de seguridad interna son los responsables de la operación y control de los sistemas de protección en toda la institución; otras de las funciones básicas que realizan estos elementos se mencionan a continuación:

- A) Proporcionar seguridad en contra de pérdidas por causas de incendios, fallas de equipos, etc.
  
- B) Controlar el acceso al interior o hacia zonas o áreas específicas (tráfico interior).

- C) Controlan grupos de personas, manteniendo el orden, ésto en caso de disturbios, huelgas, desastres naturales o cualquier otro tipo de emergencias, y muy especialmente en situaciones de evacuación de personal.
  
- D) Detectan y reportan todo tipo de acciones en contra de los bienes de la institución.
  
- E) Detienen, interrogan y aún arrestan a personas - sospechosas en el interior de la instalación para ponerlas a disposición de las autoridades correspondientes, (Nafinsa y Banco de México, --- 1984).

### 1.3.3 Seguridad Bancaria Externa

Al asumir el estado el ejercicio de banca y crédito - el fenómeno delictivo cobró una nueva dimensión: a partir de este momento se hacía aún más imperativo -- proteger a las instituciones bancarias, no solamente-- resultaba imprescindible poner coto a la acción delictiva, también había que evitar que el clima social se deteriorara.

La Subcomisión de Medidas de Seguridad de la entonces Asociación de Banqueros de México, antecesora de la -- hoy Comisión de Técnicas de Seguridad de la Asocia--- ción Mexicana de Bancos y la Comisión Mixta de Seguridad, de igual importancia, desarrollaron diversas acciones a través de un trabajo conjunto de la Secretaría de Gobernación, la Secretaría General de Protec--- ción y Vialidad del Distrito Federal, el Banco de México, Nafinsa, Banamex y Bancomer, constantemente innovaban, reestructuraban o creaban mecanismos, procedimientos y sistemas que les permitieran enfrentar a los delincuentes que afectaban su patrimonio financiere

ro, material y social. Estos esfuerzos no resultaron lo exitosos que debieran, fundamentalmente por las ca racterísticas específicas de cada institución, pero - sí constituyeron una valiosa experiencia para establecer las bases de lo que actualmente se dispone en mater ia de regulación de la seguridad bancaria en México.

La Comisión de Medidas Técnicas de Seguridad de la -- Asociación Mexicana de Bancos, elaboró a principios - de 1983 y en respuesta a un re querimiento de la Presiden cia de la República, un estudio relativo a la segu ridad pública y su vinculación con la seguridad bancaria. En él daba cuenta de la insuficiencia de los re cursos destinados a proteger las instituciones.

Se acordó, entonces, elaborar un programa específico- que permitiera incrementar la importancia de la segu- ridad en el ámbito institucional, promoviéndola entre los directivos de las Sociedades Nacionales de Crédi- to, y estableciendo planes y programas conjuntos en- tre las áreas de seguridad interna y las dependencias

de seguridad pública.

El 7 de septiembre de 1983, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público logró un avance vital en esta materia con la emisión de las medidas mínimas de seguridad, éstas obligaron a los bancos a aplicar una serie de normas cuyo fin era el mejorar sus niveles de protección contra ilícitos, a través de la observancia de conjunto de prospectos básicos entre los que destacaban lo relativo a traslado de valores, efectivo, -- prevención de asaltos, fraudes, robos y siniestros.

Posteriormente, en la banca brotó la inquietud de precisar vías concretas de mejores opciones para hacer tangibles sus obligaciones en la materia. Especialmente importante fue la toma de conciencia de que la protección bancaria externa, siendo atribución de las dependencias de seguridad pública, requería de la participación de la propia banca, a través de la concertación de esfuerzos, recursos y voluntades. Solamente así podía llevarse a cabo lo que se proponía.



La respuesta a ese requerimiento de capacidad de realización llegó el 30 de marzo de 1987, a través de un decreto del Presidente Miguel de la Madrid Hurtado, - publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6- de abril del mismo año. Es así como surge Seguridad- y Protección Bancarias, S.A. de C.V., SEPROBAN, empre- sa constituida el 20 de agosto de 1987.

SEPROBAN tiene una doble función: asesorar a la banca en cuanto a los sistemas internos de seguridad y - colaborar con las entidades federativas para el desa- rrollo de nuevas técnicas de vigilancia y patrullaje- externo.

Del mismo modo, para proteger y mejorar la seguridad- de las sucursales bancarias, otorga a las entidades - el respaldo para la selección y capacitación del personal de seguridad.

En forma general, podemos decir que el agente de segu- ridad externo debe garantizar el orden en la perife-- ría de las instituciones, acorde con los dispositivos de seguridad establecida para la red bancaria. Otras

de las operaciones importantes que realizan estos elementos son:

- A) Efectuar los servicios de vigilancia externa a -- las sucursales asignadas, pie a tierra o en vehí- culo alrededor de las mismas.
- B) Informar al jefe inmediato acerca del cumplimien- to de sus funciones y actividades.
- C) Prevenir la comisión de robos y asaltos a las ins- tituciones bancarias.
- D) Participar en la aprehensión de los delincuentes- y sus cómplices en caso de flagrante delito o fue- ra de las instituciones.

**CAPITULO II**

**EL PERFIL PSICOLOGICO  
DEL POLICIA**

En la revisión bibliográfica para este documento se encontró un trabajo llamado "Perfil de Personalidad del Policía Judicial en el Estado de Hidalgo", de Valdez Fernández (1984). Este se realizó en un grupo de 100 sujetos activos de la corporación mencionada, todos del sexo masculino y con una edad entre los 19 y 65 años. La escolaridad y el nivel socioeconómico no se controló. Los instrumentos que se utilizaron fueron el Barsit, el Inventario Multifacético de la Personalidad (MMPI), y el Machover. Los resultados más sobresalientes de este estudio fueron:

- 1) La Policía Judicial en el Estado de Hidalgo está formada en su mayoría por agentes jóvenes: el 46% se encuentra entre 20 y 29 años de edad y el 36% entre 30 y 39;
- 2) el 32% de los agentes tiene un nivel intelectual promedio, el 28% por arriba de la media y el 40% por debajo de la media es decir, el 72% de los agentes tiene una inteligencia media como máximo;
- 3) el nivel de escolaridad es bajo: el 56% tiene la primaria como máximo.

Se presentó una correlación de 0.45 entre la escola-

ridad y el rendimiento en la prueba de inteligencia. La edad no correlacionó con ninguna variable. Existe una correlación de .30 entre la escolaridad y la escala "L" del MMPI.

La sociopatía demostró ser una característica predominante en la Policía Judicial tan sólo en un 26%. Resultaron tener en forma sobresaliente un concepto devaluado de sí mismos. Cabe señalar que no se logró obtener el perfil de personalidad característico del Policía Judicial en el Estado de Hidalgo debido a que el grupo, mostró ser extremadamente heterogéneo.

El objetivo primordial del trabajo de Roma Licona -- (1987), fue obtener el perfil de ingreso del aspirante a la Academia de Policía. Dicho perfil permitió, por una parte, conocer algunas características de -- los integrantes de la muestra, y compara el perfil -- ideal (diseñado por la Secretaría de Protección y -- Vialidad) y el perfil de ingreso real. Los rasgos -- más sobresalientes que describen al aspirante a poli

cia son: una edad promedio de 21 años; el estado ci  
vil predominante es de solteros (70%). También, se-  
detectó que el 40% de los aspirantes tienen la secun  
daria terminada y el 32% terminaron la primaria. El  
75% cuenta con experiencia laboral antes de ingre---  
sar a la Academia de Policía. El 72% de la muestra-  
proviene del Distrito Federal y Estado de México. --  
Sus conocimientos académicos son deficientes. La co  
rrelación encontrada entre la escolaridad y el grado  
de conocimientos, no fue significativo indicando que  
la escolaridad no parece influir sobre los conoci---  
mientos. De acuerdo con el análisis de los puntajes  
en las pruebas Army Beta revisado y el inventario de  
Personalidad de Gordon, se concluye que: 1) los as-  
pirantes son personas perseverantes y decididas que-  
pueden persistir en cualquier trabajo que les sea --  
asignado y que difícilmente dejarían inconclusas sus  
tareas. Por otro lado, se infirió que cuentan con -  
habilidades de tipo motriz para desempeñar eficazmen  
te funciones como: manejo de armas, conducción de -  
patrullas, motocicletas y helicópteros; aplicación -

de técnicas de defensa personal; coordinación de tráfico. Además, cuentan con una buena capacidad para discriminar objetos e identificarlos, para asociar y aprender tareas de tipo imitativo y administrativo.- En resumen, son personas que aparentemente podrían realizar tareas rutinarias con eficiencia y que cuentan con capacidad para adaptarse rápidamente al medio.

No

FLAY

PLA.

之



El inventario de personalidad más frecuentemente utilizado en el proceso de selección de policías en los Estados Unidos es el Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota (M.M.P.I.) (Bonacum y McCrerey, 1984). En varios estudios se ha encontrado una relación significativa entre el perfil del M.M.P.I. y el nivel de desempeño en el trabajo (Eisenberg y Dowdle, 1981).

Eisenberg y Dowdle (1981), reportaron que los puntajes en las escalas "F" e "I" se correlacionan de manera negativa con las calificaciones de la academia de policía y que la escala "4" (desviación psicopática) guarda una relación directa con los porcentajes de faltas por enfermedad.

Un estudio acerca de la utilidad de una subescala -- del M.M.P.I. como predictora en la identificación de los aspirantes de policía con riesgo de fracasar --- cuando llegaran a oficiales, se encontró que ocho de los ítems del M.M.P.I. cumplían satisfactoriamente esta función. Fueron combinados en una escala llamada "Police Failure Prediction (P.P.F.) Scale", que -

es más rápida, menos costosa y más exacta que el inventario multifacético completo para predecir el rendimiento o actuación como oficial de policía. Hubo aspirantes que rindieron poco como oficiales de policía, muchos de éstos, poseían rasgos de depresión, - también un número alto de oficiales fracasados que - obtuvieron un puntaje alto en la escala P.F.P. habían perdido a su padre, lo cual podía explicar de alguna manera la depresión crónica encontrada (Levine, 1979).

Otro estudio acerca del M.M.P.I. en la selección de policías fue el reportado por Gottesman (1969). En éste se hizo una comparación de los perfiles del M.M.P.I. de 203 candidatos a policías, de 89 reclutas de la policía y el perfil "normal" del M.M.P.I. Los perfiles de los candidatos a policías y de los reclutas fueron homogéneos, pero diferían significativamente de los perfiles "normales" en direcciones semejantes. Esto sugiere la existencia de variables de personalidad particulares en los candidatos a policías urbanos.

Saxe y Reiser (1976) examinaron la utilidad del M.M.P.I. como una herramienta en la predicción del éxito o fracaso en los candidatos a policías. Se compararon los perfiles de tres grupos de candidatos a policías. El primer grupo consistía en candidatos considerados como exitosos por una permanencia mínima de tres años en el trabajo, un segundo grupo comprendía candidatos rechazados durante el proceso de servicio civil y el tercer grupo estaba constituido por aquellos que se arrepintieron por diversas razones después de haber ocupado varios puestos de personal.

La edad promedio de los candidatos a policías fue de 24 años y el promedio en el I.Q. fue de 105. Comparando el perfil de los candidatos exitosos con el de los rechazados se encontró que los grupos difieren significativamente en 6 de las 13 escalas. El grupo de candidatos exitosos obtuvo porcentajes más altos en las escalas "L" y "K" mientras que el grupo de rechazados en las escalas "F", "HS", "DP" y "ES". Los perfiles del grupo de candidatos exitosos y los del grupo desertor difieren significativamente en 5 esca

las. El grupo de candidatos exitosos obtuvo puntajes altos en las escalas "L", "K", "HI" y "PA" y el grupo desertor en la "PT". Al comparar los otros dos grupos se observaron puntajes significativamente elevados en la escala "PT".

La Comisión Nacional de Asesoría en Desórdenes Civiles (1968) recomendó investigar algún otro método para evaluar candidatos, además de los que se usaban; hizo notar que los procedimientos no eran suficientes para eliminar a aquellos candidatos que tenían desórdenes de personalidad o defectos similares. Se recomendó que las agencias policíacas utilizaran personal entrenado, psicólogos y psiquiatras para llevar a cabo entrevistas con los aspirantes a policías. También se recomendó que cada candidato se sujetara a una batería de exámenes psicológicos para evaluar si era apto para el trabajo policíaco.

Terman en 1917, propuso técnicas de pruebas mentales y científicas en la selección de policías y bomberos. Kate (1950), realizó un estudio con 25 patrulleros voluntarios de la ciudad de Nueva York para detectar

los rasgos de personalidad que poseen los policías.- El hipotetizaba que un individuo, que acababa de sufrir una desorganización psicótica puede ser atraído y satisfecho por una ocupación policiaca, porque estos rasgos son compatibles con las demandas requeridas por el puesto. Postuló, también, que podría haber una relación entre la personalidad y el ajuste o desajuste en la esfera emocional, con intereses y satisfacción en la ocupación. Aplicó el Rorschach (manchas de tinta) y la hoja de Intereses Vocacionales de Strong (SVIB). En el Rorschach encontró que el grado de desajuste del policía era ligeramente mayor que el de biólogos y ligeramente menor que el de empleados de oficina. Concluyó que los policías como grupo, mostraban tantos síntomas de desajuste como los de cualquier grupo. Los policías evaluados mostraban niveles altos de satisfacción en el trabajo, aunque no se encontró relación entre ésta y el interés en el mismo. Al evaluar la correlación entre los resultados del Rorschach y la hoja de Intereses Vocacionales de Strong se observó una relación significativa entre la satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Finalmente, los policías con altos -

intereses policiacos tendían a ser introvertidos, -- con una buena capacidad para aceptar sus propios esfuerzos y que intentaban dar una impresión de madurez.

Rhead y cols (1968) aplicaron exámenes proyectivos a 1,000 candidatos a oficiales de policía en Chicago, Illinois. Los resultados de la evaluación mostraron que estos candidatos obtuvieron un perfil elevado en el M.M.P.I., así como marcados trastornos en las -- pruebas de: Machover (el dibujo de la figura humana), Tat (apercepción temática) y Rorschach (manchas de tinta).

Estos investigadores refieren que el éxito o fracaso de un individuo en el trabajo policiaco no está determinado por los conflictos inconscientes o por sus defensas del ego. Al contrario, ésto depende del -- grado en el que el ego no sufre distorsiones ante -- esos conflictos. Recomiendan que los exámenes de -- proyección y la entrevista psiquiátrica, debería ser utilizada con más frecuencia por las agencias policíacas en la selección de futuros reclutas.

Murphy (1972) realizó un estudio que tuvo como objetivo el determinar con que frecuencia las agencias policíacas, de la Unión Americana, utilizaban pruebas psicológicas para la selección de oficiales de policía; otro propósito fue el de determinar si los administradores de la policía también utilizaban dichas pruebas en sus evaluaciones de los oficiales de la policía promovidos a un rango mayor. Encontró -- que solamente el 43.9% de las agencias policíacas -- usaban dichas pruebas en la evaluación de candidatos.

En un estudio en el que se utilizó el cuestionario - de los 16 factores de la personalidad, realizado por Fabricatore y Snibbe, (1978), se pretendió identificar los predictores de éxito en la actuación de la - policía. La muestra consistió en 333 jóvenes blan--cos, patrulleros de Los Angeles. El análisis discriminante reveló que los factores "E" (agresivo) e "I" (severidad), eran predictores consistentes de una actuación superior. Estos resultados sugieren una homogeneidad en la personalidad del policía y apoyan la - inclusión del 16 PF en el proceso de selección de policíacas.

El impacto que un oficial de la policía puede tener en los individuos y en la sociedad es alto, por tanto es importante poder predecir su comportamiento. - Ciertas evidencias sugieren que la actuación de la - policía puede ser anticipada por variables biológi-- cas, (Baehr, Furcon y Froenel, 1968, Cohen y Chaiken, 1972, Levy, 1967) y a través de un par de valoracio-- nes (Azen, Snibbe, Montgomery, fabricante, and Earle, 1974), pero hay poca información disponible en cuan-- to a la predicción confiable del desempeño policia-- co.

Alward (1980) llevó a cabo una investigación en el - Centro de Consulta de Plainfield. La muestra estuvo integrada por 173 candidatos a policía de New Jersey. Se les aplicó en primera instancia un examen de inteligencia denominado: "Escala de Inteligencia para - Adultos", versión revisada (WAIS). Se obtuvo un --- C.I. promedio entre los 90 y 109 que se aproxima a - la de la población en general. Los promedios obtenidos en el examen de Personalidad de California en -- adaptación personal, social y total fueron de 87, -- 81 y 85, respectivamente, presentando un patrón de -



resultados más altos de lo que se esperaría de una muestra similar derivada de la población general. Un hallazgo similar ocurrió con la prueba de evaluación de Manson que mide la adaptabilidad psicológica y social. El resultado promedio de los candidatos a policía fue 5 puntos menor que el de un grupo normal y, 11 puntos menor que el de un grupo de alcohólicos. Al comparar los factores de adaptación social y personal se obtuvo un coeficiente de correlación de  $-.69$ .

También, fue aplicado un examen de Aptitud Policiaca el cual evalúa la habilidad de un solicitante para jerarquizar las respuestas a varias situaciones policíacas. El promedio obtenido en ésta muestra fue de  $89 \pm 5.8$ . Dada la pequeña desviación estándar obtenida, un resultado de 80 o menos sugeriría dificultad con respecto a la habilidad de un individuo para responder apropiadamente en una situación que involucre actividad emocional y que requiera algún tipo de intervención policiaca.

En la Universidad de Manchester, en el Reino Unido, se realizó un estudio con el objeto de obtener el perfil psicológico de los policías británicos autorizados para portar armas de fuego. (Cooper y cols), 1982). La muestra estuvo integrada por cincuenta y dos policías de los cuales veintidos fueron considerados como autorizados para utilizar armas de fuego (exitoso) "A" y el grupo "B" consistió en treinta oficiales quienes habían sido seleccionados para iniciar un entrenamiento con armas de fuego. Se utilizaron tres exámenes de personalidad: el 16 PF de Cattell, el Cuestionario del Hospital Middlesex (MHQ) (Cooper, 1982) y, por último, el Inventario de Personalidad Dinámica (Grygier, 1976). Los rangos de desempeño en ambos grupos fueron obtenidos a través de la calificación que proporcionaron los oficiales veteranos. El 16 PF fue el único instrumento que produjo resultados consistentes. Los datos mostraron claras diferencias entre los perfiles de los grupos "A" y "B", en los factores: "C" (afectado por sentimientos - emocionalmente estable), "I" (calculador - afectuoso), "L" (confiado - desconfiado) y "O" (seguro de sí mismo - aprensivo). Con respecto a los ---

factores de segundo orden, las diferencias se observaron en: "Q II" (alta ansiedad - baja ansiedad y - "Q III" (sensibilidad - equilibrio). Otro punto importante es que existieron diferencias menores entre el grupo "A" y la población en general que entre el grupo "B" y la misma, sugiriendo que los exitosos ne cesitan ser tan normales como sea posible. Finalmente, al comparar los rangos de aprovechamiento y los resultados del 16 PF se evidenció que las escalas -- "E" (sumiso - asertivo), "H" (tímido - valiente), -- "L" (confiado - suspicaz) y "N" (franco - astuto), - pueden ser predictores confiables para seleccionar - al policía exitoso.

**CAPITULO III**

**METODOLOGIA**

### 3.1 Problema de Investigación

Dada la gran responsabilidad ante la sociedad de formar cuerpos policiales especializados, responsables e íntegros, se propone la exploración de las siguientes áreas:

¿Cuáles son los perfiles de personalidad y, existen diferencias entre las características psicosociales del policía mexicano de Puebla y de los de alta y baja eficiencia?

### 3.2 Hipótesis

- 1) Hi Si existen diferencias significativas entre los perfiles de los grupos de policías bancarios de Puebla y de los de alta y baja eficiencia medidas a través del 16 PF.
  
- Ho No existen diferencias significativas entre los perfiles de los grupos de policías bancarios de

Puebla y de los de alta y baja eficiencia medidas a través del 16 PF.

2) Hi Si existen diferencias significativas en la inteligencia de los grupos de policías bancarios de alta y baja eficiencia a través del Beta --- II-R.

Ho No existen diferencias significativas en la inteligencia de los grupos de policías bancarios de alta y baja eficiencia a través del Beta II-R.

3) Hi Si existen diferencias significativas en la escolaridad de los policías bancarios con una alta y baja eficiencia.

Ho No existen diferencias significativas en la escolaridad de los policías bancarios con una alta y baja eficiencia.

4) Hi Si existen diferencias significativas en la antigüedad de los policías bancarios con una alta y baja eficiencia.

- Ho No existen diferencias significativas en la antigüedad de los policías bancarios con una alta y baja eficiencia.
- 5) Hi Si existen diferencias significativas en la estatura y peso de los policías bancarios con una alta y baja eficiencia.
- Ho No existen diferencias significativas en la estatura y peso de los policías bancarios con una alta y baja eficiencia.
- 6) Hi Si existen diferencias significativas en la zona de procedencia de los policías bancarios con alta y baja eficiencia.
- Ho No existen diferencias significativas en la zona de procedencia de los policías bancarios con alta y baja eficiencia.
- 7) Hi Si existen diferencias significativas en la frecuencia de fallecimiento del padre entre los po

licías bancarios con alta y baja eficiencia.

Ho No existen diferencias significativas en la fre  
cuencia de fallecimiento del padre de los poli-  
cías bancarios con alta y baja eficiencia.

8) Hi Sí existen diferencias significativas en la fre  
cuencia con que presenta algún familiar que tra  
baja en el área de seguridad entre los policías  
bancarios con una alta y baja eficiencia.

Ho No existen diferencias significativas en la fre  
cuencia con que presenta algún familiar que tra  
baja en el área de seguridad entre los policías  
bancarios con una alta y baja eficiencia.

9) Hi Sí existen diferencias significativas en la ---  
edad de los policías bancarios con una alta y -  
baja eficiencia.

Ho No existen diferencias significativas en la ---  
edad de los policías con una alta y baja efi---  
ciencia.

10) Hi Sí existen diferencias significativas en el ---  
puesto de los policías bancarios con una alta y  
baja eficiencia.



- Ho No existen diferencias significativas en el ---  
puesto de los policías bancarios con una alta y  
baja eficiencia.
- 11) Hi Sí existen diferencias significativas en el es-  
tado civil de los policías bancarios con una al  
ta y baja eficiencia.
- Ho No existen diferencias significativas en el es-  
tado civil de los policías bancarios con una al  
ta y baja eficiencia.
- 12) Hi Sí existen diferencias significativas en la ex-  
periencia en seguridad de los policías banca---  
rios con una alta y baja eficiencia.
- Ho No existen diferencias significativas en la ex-  
periencia en seguridad de los policías banca---  
rios con alta y baja eficiencia.

### 3.3 Objetivos

3.3.1 El presente estudio tuvo como objetivo fundamental- obtener el perfil psicológico del policía bancario- mexicano.

3.3.2 Obtener las características psicosociales asociadas a una alta y baja eficiencia que permitan ayudar a formular parámetros de selección a policías banca- rios.

### 3.4 Variables

3.4.1 Variables Dependientes: - Eficiencia (Alta o Baja)

- La personalidad

- Coeficiente Intelectual.

3.4.2 Variables Independientes: Instrumentos que miden - rasgos de personalidad e inteligencia; edad, puesto, escolaridad, antigüedad, estatura, peso, estado civil, experien- cia en seguridad, zona de procedencia, fallecimiento del padre y antecedentes de familiares que trabajen en el área- de seguridad.

### 3.4.3 Definición Operacional de Variables.

- 1) Coeficiente Intelectual.- Es igual a las puntuaciones obtenidas en la prueba Beta II-R.
- 2) Alta Eficiencia.- Es igual a las puntuaciones - arriba de 181 obtenidas en el cuestionario de - la eficiencia.
- 3) Baja Eficiencia.- Es igual a las puntuaciones - abajo de 151 obtenidas en el cuestionario de la eficiencia.
- 4) Personalidad.- Son las puntuaciones obtenidas - en la prueba de los 16 factores de la personalidad de Cattell.

### 3.5 Población.

Está constituida por elementos que prestan actualmente su servicio en SEPROBAN y que pertenecen a la Policía Bancaria e Industrial, Auxiliar y a la Estatal de Puebla.

### 3.6 Muestra

La Policía Bancaria estuvo integrada por 176 policí--  
cías, la Auxiliar por 27 y la Estatal de Puebla por  
11.

#### 3.6.1 Criterios de selección de la muestra.

- Un año de experiencia en seguridad mínimo.
- Estar comisionado en SEPROBAN en el servicio inter--  
no o patrullaje.
- Saber leer y escribir.

### 3.7 Sujetos

El total de sujetos en esta investigación fue de --  
214 de los cuales se formaron 2 grupos uno de alta--  
y baja eficiencia. El proceso de selección de am--  
bos grupos se explicará en el procedimiento.

### 3.8 Instrumentos

Para la presente investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

- a) Cuestionario de evaluación de la eficiencia. (anexo 1).
- b) Cuestionario de los 16 factores de la personalidad de Cattell (anexo 2).
- c) Test de Inteligencia Beta II-R (anexo 3).
- d) Cuestionario de Identificación (anexo 4).

#### Cuestionario de Evaluación de la Eficiencia (anexo 1).

Con objeto de identificar el grado de eficiencia -- del policía bancario y, así, formar los grupos de -- alta y baja eficiencia, se diseñó un cuestionario -- de evaluación (CEE) en conjunto con los supervisores de la empresa.

#### 1.- Procedimiento

El procedimiento para la elaboración del instrumento constó de las siguientes fases:

- a) Se efectuaron reuniones con 7 supervisores de --

SEPROBAN y con el Coordinador de la Policía Ban-  
caria e Industrial, con el objeto de que identi-  
ficaran a los 30 mejores elementos y los 30 que  
tuvieran una eficiencia más pobre y se les pi-  
dió que entregaran una lista.

- b) Una vez realizada esta clasificación se les pi-  
dió que mencionaran los factores o característi-  
cas que tomaron en cuenta para su evaluación.
- c) En esta forma surgió una lista de característi-  
cas positivas y negativas de la cual se marcó -  
la frecuencia que tuvo cada una de ellas.
- d) Las características que tuvieron mayor frecuen-  
cia se agruparon obteniéndose en esta forma ---  
ocho factores.
- e) Tomando como base sus descripciones, se elaboró  
un cuestionario de variables continuas (Grados-  
J, 1980) formado por 40 reactivos 5 para cada -  
uno de los factores.

Factor	Reactivo
1) Disciplina	( 1 a 5 )
2) Responsabilidad	( 5 a 10 )
3) Aptitud	( 11 a 15 )
4) Experiencia	( 16 a 20 )

Factor	Reactivo
5) Personalidad	( 21 a 25 )
6) Vocación de Servicio	( 26 a 30 )
7) Relaciones Humanas	( 31 a 35 )
8) Don de Mando	( 36 a 40 )

f) Una vez elaborados se les pidió a los supervisores que los revisaran y modificaran, si lo consideraban conveniente, hasta que fuera de su entera satisfacción.

## 2.- Calificación

El cuestionario ya aprobado, se imprimió entregando les 200 cuestionarios a los supervisores de SEPROBAN y 200 al Coordinador de la Policía Bancaria e Industrial (PBI), para que éstos evaluaran a cada uno de los elementos.

La escala de evaluación de los reactivos está representada por cinco puntuaciones desde el 0 hasta el 5, en donde el cero representa nunca, el 1 rara vez, el 2 algunas veces; el 3 generalmente, el 4 casi siempre, y el 5 siempre.

Se obtuvieron dos cuestionarios de evaluación de la eficiencia por persona, los cuales fueron calificados por la investigadora sumando las puntuaciones de los reactivos previamente designados por los supervisores, habiendo obtenido una puntuación total por cuestionario. Posteriormente se sumaron ambos puntajes totales para obtener un promedio por sujeto mismo que sirvió de base para la determinación del grupo "A" (alta eficiencia) y el grupo "B" (baja eficiencia).

El criterio de selección para el grupo "A" fue la elección de los 35 que obtuvieron calificaciones más elevadas (181 a 200) y para el grupo "B" los 35 que obtuvieron las calificaciones más bajas (de 73 a 151).



Cuestionario de los 16 Factores de la Personalidad de Cattell. (Anexo 2).- Este es un instrumento diseñado para la investigación básica en psicología con el fin de cubrir lo más ampliamente posible el campo de la personalidad en un corto tiempo. El cuestionario fue construido para utilizarse en individuos mayores de 16 años.

La comprensión de la personalidad en su amplitud total, de una manera analizable, se basa en la medición de 16 dimensiones funcionalmente independientes y psicológicamente significativas aisladas y estudiadas durante más de 20 años de investigación sobre grupos de individuos normales y con alteraciones clínicas (Cattell y cols, 1951).

Esas 16 dimensiones o escalas son esencialmente independientes, cualquier reactivo del 16PF contribuye a la calificación en un factor, solamente en uno, de manera que no se introdujeron dependencias en el ni-

vel de construcción de las escalas. Más aún, las -- correlaciones obtenidas experimentalmente entre las 16 escalas son generalmente muy pequeñas de modo que cada escala proporciona alguna nueva porción de in-- formación acerca de la persona a la que se aplica el cuestionario.

A continuación se describirán las características -- más sobresalientes del test, en relación a sus principales usos, diseño y aplicación: (Cattell y cols, 1980).

1.- Criterios esenciales que recomiendan el uso del 16 - PF:

- 1) Que el cuestionario 16PF está inserto dentro -- del amplio tejido o red de la teoría de la psicología general.
- 2) Que en su forma actual, la prueba se basa en un fundamento empírico de más de 10 investigacio-- nes de análisis factorial, sobre una muestra de varios miles de reactivos (Cattell, 1973).

- 3) Que las propiedades psicométricas de las escalas por ejemplo: confiabilidad, validez, etc., han sido exploradas y reportadas a partir de una gran variedad de muestras y condiciones. (Cattell, 1973).
- 4) Que los datos científicos acerca del cuestionario proporcionan una rica base de evidencia y de criterio en psicología industrial, clínica, social y educacional.

2.- Material:

- Manuales parte 1 y 2.
- Un cuaderno donde se encuentran impresas las 186 preguntas que integran el cuestionario, agrupadas en 16 áreas diferentes.
- Una hoja de respuestas que contiene: ficha de identificación, protocolo de respuestas y perfil de resultados.

2

72

NO HAY ON

AND

### 3.- Validez y Confiabilidad

Los reactivos de las pruebas en sus formas finales, son los sobrevivientes de varios de miles de reactivos probados originalmente y son aquellos que continúan teniendo una validez significativa al compararlos con los factores de la personalidad que miden -- después de diez análisis factoriales sucesivos en -- muestras heterogéneas (Cattell, 1973). Dichos análisis han confirmado la existencia y estructura de los 16 factores, al igual que la correlación de los reactivos del cuestionario con dichos factores en diferentes muestras.

En cuanto a validez, el 16 PF tiene las siguientes propiedades:

- a) Acción supresora entre los reactivos para reducir el efecto de los factores contaminantes. -- (Cattell, 1951).
- b) Correlación entre los reactivos para reducir el efecto de los factores contaminantes. (Cattell y cols, 1968).

- c) Relaciones establecidas entre los factores del cuestionario y los factores correspondientes a la clasificación de las conductas (Schale, ---- 1962).
  
- d) Relaciones examinadas de factores de la personalidad en la prueba objetiva (Scheir y Cattell, 1958).
  
- e) Relación clara y calculada entre las escalas -- primarias y las escalas derivables de factores de segundo orden (Gorsuch y Cattell, 1967).
  
- f) Cuadros sintetizados por computadoras de los -- cuales se obtiene una mayor validez que de las escalas simples. (Cattell y cols, 1980).
  
- g) Una estructura que puede emparentarse con los -- mismos factores medidos en el desarrollo continuo a través de rasgos infantiles y adolescentes. (Cattell y cols, 1980).
  
- h) Una serie conceptual como fuente de rasgos uni-

tarios en otras culturas. (Cattell y cols, --- 1980).

Los reactivos de la prueba fueron seleccionados de reactivos previamente probados, permaneciendo sólo aquellos que después de tres análisis factoriales sucesivos y en tres diferentes muestras, demostraron tener confiabilidad significativa.

#### 4.- Conversión de puntaje bruto a estenes

Los estenes tienen por objeto estandarizar los puntajes brutos obtenidos para poderlos comparar con los de las otras poblaciones definidas.

Las tablas para conversión de puntajes esten, se obtuvieron de la investigación realizada en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), con el mismo formato y utilizadas con el mismo método de calificar que las originales publicadas por el Instituto de Exámenes de Personalidad y Habilidades en Illinois, E.U.A. y publicado por Cattell, (Rufz, 1975).

La diferencia con las tablas originales consiste en que los valores numéricos para los promedios y desviaciones estándar fueron calculados de acuerdo a los valores que, para los mismos, se observaron al aplicar la prueba psicológica a una muestra representativa de los trabajadores de la dependencia. Los puntajes esten, se distribuyeron en 10 puntos, del 1 al 10, con intervalos iguales (considerando una distribución normal).

El promedio o media de la población, queda fijada en los estenes 5 ó 6; los estenes 4 ó 7 se consideran desviación ligera; los 2, 3, 8 y 9 son desviaciones fuertes y 1 ó 0 se consideran como extremos. Todos éstos proporcionan la posición de la persona en relación a la población definida en la que se basó la estandarización.

Para convertir los puntajes brutos a estenes se puede recurrir, según la característica del caso, a las tablas de normas por escolaridad y sexo. (Ruíz, --- 1975). Los valores que aparecen en el cuerpo de la tabla representan los puntajes brutos. Los estenes-



correspondientes a esos puntajes están impresos en -- la parte superior e inferior de la columna respectiva y los factores en los extremos derecho e izquierdo de la tabla. Una vez localizado el puntaje bruto deseado, en el renglón del factor a que pertenece (en el cuerpo de la tabla), se busca el estén que le corresponda en la parte superior de la columna y se anota en el espacio correspondiente.

5.- Forma actual de la prueba

Se proporcionan de 10 a 13 reactivos para cada escala, colocados de manera general en un orden cíclico de -- terminado para brindar el máximo de conveniencia al-- calificar con plantillas y asegurar variedad de inte-- rés para el examinado. Las preguntas se han escogi-- do para que sean tan neutras en valor como sea posi-- ble y enfatizar así aspectos deseables o indeseables-- en los extremos de cada escala del factor. los que - no se consideran válidos, (que no se refieren al ras-

go pero se sabe que lo miden) han sido escogidos en la medida de lo posible, como una protección contra la distorsión.

a) Instrucciones para la aplicación de la prueba

Se le ofrecen al sujeto el manual de preguntas y la hoja de respuestas: en la primera página del cuadernillo de la prueba, se encuentran las instrucciones en forma clara y precisa (vide supra).

b) Método de respuestas

Tres respuestas diferentes se proporcionan para cada una de las preguntas, en vista de que una situación de elección forzada (una o la otra), tiende a crear una distribución distorsionada y puede provocar aversión hacia la prueba por parte del examinado. Dichas posibilidades son: -- "A", indica sí; "B", indica "duda en la respuesta" o acerca del significado de la pregunta; y, -- "C", indica "no".

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Las respuestas del sujeto se asientan sobre una hoja especialmente diseñada para ello, indicándolas con una cruz (X).

d) Aplicación de las diferentes formas

El instrumento consta de 4 diferentes tipos de cuestionario denominados forma A, B, C y D. La principal diferencia entre las formas A y B, por un lado, y las formas C y D, por el otro, radica en su extensión y el tiempo que requieren para su aplicación. La forma A o B requieren de por lo menos 45 a 60 minutos cada una para su aplicación. Sin embargo, es necesario que siempre que sea posible se usen al menos 2 formas (A+B o C+D), particularmente en situaciones de investigación y en todos los casos que se requiera de máxima precisión. Por otro lado, cuando el tiempo es limitado, la psicometría moderna entiende claramente y apoya el uso de medidas más breves de los 16 factores, tal vez menos confiables, en lugar de formas más extensas.

El nivel de lectura y el tiempo de aplicación -- que se requiere para las formas C y D es un poco menor que el necesario para las formas A y B.

Los diversos tipos de consistencia de las 16 escalas, bajo algún cambio de condiciones, se presenta en todas las formas citadas. (Cattel, --- 1973).

El primer tipo de consistencia a considerar es -- la confiabilidad, o la concordancia de la puntuación del factor a través del tiempo. La confiabilidad puede subdividirse en:

- a) Fiabilidad, p. ej. correlaciones test-re--- test a corto plazo.
- b) Estabilidad, p. ej. reaplicación después de un largo intervalo.

## 6. Otras características del instrumento

La prueba se basa en numerosas investigaciones con --

análisis factorial. Las propiedades psicométricas - de las escalas (confiabilidad y validez), han sido - exploradas a partir de una gran variedad de muestras y condiciones.

Las escalas se orientan hacia una medición funcional, no se diseñan en términos subjetivos, sino que tratan de localizar las estructuras naturales de la personalidad relacionadas con la forma en que se desarrollan actualmente.

Las mediciones se relacionan con un grupo organizado de conocimientos teóricos y prácticos en el campo -- clínico, educativo, industrial y de investigación básica.

Existe universalidad del factor entre las culturas, - ya que hay estandarizaciones en por lo menos, en 15- países con muestras de más de 15,000 sujetos de diferentes niveles educativos, rangos de edad y niveles- de ocupación.

La investigación en diferentes edades muestra que --  
los principales factores de la personalidad del 16 -  
PF se mantienen a través de las secuencias del desa-  
rrollo.

Cada escala está formada por reactivos que contribu-  
yen positivamente a la calificación total.

## LOS 16 FACTORES DE LA PERSONALIDAD

<u>FACTOR</u>	<u>BAJA INTENSIDAD DEL RASGO</u>	<u>POLO (-) INFERIOR</u>	<u>POLO (+) SUPERIOR</u>	<u>ALTA INTENSIDAD DEL RASGO</u>
A Expresividad Emocional	Reservado, Aislado, Crítico, Frío	Soliloquia	Sociabilidad	Complaciente, Afectuoso, Despreocupado, Participativo.
B Inteligencia	Menos inteligente, Pensamiento concreto.	Capacidad mental general baja	Inteligencia Alta	Más inteligente, pensamiento abstracto.
C Fuerza del yo	Afectado por sentimientos, menos estable emocionalmente. Fácilmente alterable	Menor fuerza del yo.	Mayor fuerza del yo.	Emocionalmente estable, afronta la realidad, calmado maduro.
E Dominancia	Humilde, suave con formista, obediencia, dócil, servicial	Sumisión	Dominio	Afirmación independiente, agresivo, obstinado, terco, competitivo.
F Impulsividad	Sóbrio, prudente, serio, taciturno	Retraimiento	Impetuosidad	Despreocupado, negligente-alegre, entusiasta
G Lealtad grupal	Activo, desacata las reglas	Poca fuerza del super yo	Fuerza del super yo	Conciente, perseverante, sigue las normas, moralista, juicioso.
H Aptitud situacional.	Recatado, reprimido, tímido	Tímidez	Audacia	Aventurado, desinhibido, espontáneo, gusto por conocer gente.
I Emocividad	Calculador, confiado en sí mismo, -realista.	Severidad	Sensibilidad emocional	Sensible, dependiente, so breprotegido, sensitivo.
L Credibilidad	Digno de confianza adaptable, sin celos acepta condiciones.	Confianza	Desconfianza	Desconfiado, orgulloso, -difícil de engañar, suspicaz.
M Actitud cognitiva.	Práctico, cuidado so tiene preocupaciones reales.	Objetividad	Subjetividad.	Imaginativo, preocupado, -descuida los asuntos prácticos, bohemio.
N Sutileza	Ingenuo, socialmente torpe, sentimental.	Ingenuidad	Astucia	Asturo, cultivado, socialmente consciente.
O Conciencia	Plácido, seguro de sí mismo, confiado sereno.	Adecuación serena	Tendencia a la culpa	Aprensivo, preocupado, -autoexcrimnante, inseguro.
Q1 Posición social	Conservador, respeta las ideas establecidas, tolera las dificultades -tradicionales.	Conservadurismo.	Radicalismo	Experimental, crítico, liberal, analítico, de pensamiento libre.
Q2 Certeza individual	Dependiente del grupo, agrupador y seguidor constante	Dependencia al grupo	Autosuficiencia.	Autosuficiencia, prefiere tomar decisiones con recursos.
Q3 autoestima	Descuidado, no tiene en cuenta el protocolo.	Indiferencia	Control	Controlado, socialmente -escrupuloso, autodisciplinado, compulsivo.
Q4 Estado de ansiedad.	Retraído, tranquilo lento, no frustrado	Tranquilidad	Tensión	Tenso, impulsivo, hiperexcitado, frustrado, malhumorado.

Prueba de inteligencia Beta II-R. (Anexo 3)

Se eligió también la prueba Beta II-R para corroborar los resultados con la escala "B" del 16 PF que mide también C.I., como método de control. Este es un instrumento psicométrico diseñado para medir las capacidades intelectuales generales de las personas con dificultades en la lectura y la escritura. Puede también ser utilizado como una medida no verbal para poblaciones generales, proporciona una estimación global de la capacidad intelectual, expresada ya sea mediante un C.I. o mediante un percentil. (Kellog y Morton, 1957).

El Beta II-R consta de 6 tareas y la duración de su aplicación es de 30 minutos. No se cuenta con un nombre específico para cada tarea, sin embargo, cada tarea pretende medir diferentes aspectos de la capacidad intelectual no verbal del individuo y puede ser identificado por cada tipo de problema.



<u>TAREA</u>	<u>TIPO DE PROBLEMA</u>	<u>TIEMPO DE EJECUCION</u>
1.- Laberintos.....		1 Min. 30 Seg.
2.- Claves.....		2 Min.
3.- Figuras Geométricas...		4 Min.
4.- Figuras Incompletas...		2 Min. 30 Seg.
5.- Pares iguales y desiguales		2 Min.
6.- Objetos equivocados		3 Min.

El Beta II-R (segunda edición revisada) representa una revisión más amplia del contenido de los reactivos y de la estrategia de muestreo. Sin embargo, la naturaleza de las seis tareas no sufrió cambios. El orden en que se aplican las tareas fue modificado ligeramente, sin embargo, el material fue cambiado en forma extensa. Todo el trabajo artístico volvió a ser redibujado y algunos reactivos fueron reproducidos a un tamaño mayor, con la finalidad de que fueran más claros. Fueron eliminados los reactivos considerados como ambiguos, obsoletos o inapropiados para cierto tipo de examinados y también aquellos rechazados mediante un análisis de reactivos. Se introdujeron nuevos reactivos con el fin de reemplazar los eliminados y por último -

fueron revisadas las instrucciones para la aplicación, con el fin de aumentar el nivel de comprensión de los examinados.

1. Aplicación

El Beta II-R fue diseñado cuidadosamente para una fácil aplicación en grupos grandes.

Se debe contar con un salón de aplicaciones lo suficientemente amplio, para que los examinados puedan sentarse cómodamente y a distancias adecuadas entre uno y otro.

El examinado deberá conocer perfectamente las instrucciones y los ejercicios de práctica de cada tarea. Estas instrucciones deben ser leídas lenta y claramente, todas las dudas deben ser aclaradas durante el periodo de práctica que antecede a cada tarea. Una vez comenzada la tarea, el examinador no puede contestar ninguna pregunta.

El examinador deberá contar con un cronómetro o con un reloj con segundero exacto, con el fin de que se observen con precisión los límites de tiempo para cada tarea.

## 2.- Calificación

En esta investigación se trabajó con puntajes naturales en las 6 tareas.

La plantilla de calificación del Beta II-R está impresa en ambas caras; las tareas del 1 al 4 se califican con el frente de la plantilla, mientras que las tareas 5 y 6 se califican con la parte trasera. Las puntuaciones naturales de cada tarea deben ser anotadas en la última página del folleto de tareas, para posteriormente sumarlas y obtener el C.I. Existen 3 tipos de puntuaciones 0-1-2 y se utilizan según las especificaciones de cada una de las tareas.

La obtención del C.I. en el Beta II-R es similar a la de la Escala de Inteligencia para Adultos (WAIS, Weschler, 1955). Se determinó que los C.I. en cada-

grupo de edades, tendría una media ( $\bar{X}$ ) con valor de 100 y una desviación estándar (de) con valor de 15,- de aquí que los mismos C.I. en individuos de diferentes edades, no reflejan el mismo nivel absoluto de - ejecución.

Cuestionario de Identificación (anexo 4)

1.- Diseño

Se diseñó este tipo de cuestionario con la finalidad de recopilar todos los datos personales en corto tiempo, para determinar las características de los grupos A - B y P requeridos para esta investigación.

Los criterios para definir el nivel socio-económico se determinó primero, de acuerdo a las respuestas del cuestionario mismas que se clasificaron en cuatro rubros (Rural, Humilde, Popular Urbana y Media), para facilitar la contestación de los sujetos y segundo, se revisaron los estudios socio-económicos existentes en SEPROBAN, los cuales formaron parte del proceso de selección de estos sujetos. En dichos estudios se mencionan las condiciones sociales y económicas, así como también se define el nivel de pertenencia de cada uno de ellos.

Cabe señalar que para facilitar el análisis de esta

variable se hizo la clasificación de sólo 2 niveles: Bajo y Medio Bajo, en base a los criterios antes -- mencionados.

### 3.9 Diseño

Esta es una investigación expost-facto, en la cual el científico no tiene control directo sobre las variables independientes, porque ya acontecieron sus manifestaciones o por ser intrínsecamente no manipulables, se hacen inferencias sobre las relaciones de ellas, sin intervención directa, a partir de la variación concominante de las variables independientes y dependientes.

### 3.10 Ambiente de Investigación

La administración de las pruebas (Beta II-R y 16 PF) y del cuestionario de Identificación se llevó a cabo en forma colectiva en una aula de SEPROBAN acondicionada para tal efecto.

### 3.11 Procedimiento

La aplicación se efectuó en grupos de 40 elementos que trabajaron a lo largo de 5 horas, con receso de 30 minutos, durante 5 sábados consecutivos en los meses de mayo y junio de 1989. La última aplicación se realizó en la ciudad de Puebla, con 11 sujetos y una duración de 3 horas.

La calificación de las pruebas se hizo manualmente en base a los procedimientos establecidos para cada una de ellas.

Simultáneamente a la calificación de las pruebas se diseñó un cuestionario que pretendió evaluar la eficiencia de los policías y que sirvió de base para obtener 2 grupos: uno de alta y otro de baja eficiencia. Quienes evaluaron fueron los supervisores de SEPROBAN y personal de la Policía Bancaria e Industrial, sin que los sujetos se percataran de ello. Cada evaluador valoró a los policías que pertenecían a sus zonas de trabajo con objeto de agilizar la evaluación y darle más validez a sus calificaciónes

nes. Este periodo de evaluación tuvo una duración de 30 días.

### 3.12 Tratamiento Estadístico

Para la parte descriptiva de este estudio, es decir para describir las características del grupo total (Policía Bancario Mexicano), así como para describir las características de cada uno de los subgrupos: A (alto), B (bajo) y P (Puebla) se utilizaron: media, desviación estándar, mediana, rango, proporciones y porcentajes.

Se utilizó la "t" de Student para dos muestras no relacionadas con el fin de contrastar las medias de los 3 subgrupos. Se usó la prueba de chi cuadrada ( $\chi^2$ ) para contraste de frecuencias. La asociación entre las variables independientes y eficiencia se evaluó por medio del coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ).



**CAPITULO IV**

**RESULTADOS**

4. Análisis de los resultados

4.1 Grupo total

La corporación a la que pertenece la mayoría de la - población es la Policía Bancaria e Industrial ocupando un 82%, en segundo lugar a la Auxiliar con un --- 12.8% y por último a la de Puebla con 5.2%. El pues to que en mayor porcentaje (50%) ocupó esta pobla--- ción fue el de escolta, en segunda instancia, el Co- mandante de Unidad con 45.9%.

El nivel de escolaridad que poseía el 49.5% del grupo total fue de Secundaria, seguido del de Primaria- con 35.2%. Con respecto a la zona de procedencia de la población, un 56% de ella proviene de una zona ur bana y un 44% de la rural.

El 67.3% del grupo total refirió carecer de familia- res trabajando en áreas de seguridad y un 32.7% res- pondió que si los tenía.

En cuanto al nivel socioeconómico en su mayoría fue-

ron de un nivel bajo (51.4%) y en segundo término el de medio bajo (42.5%). Se observó que un 68.7% de la población no tenía padre. El estado civil "casado" fue el más frecuente con un 70% y después el de unión libre con un 19%.

Los promedios de las características personales del grupo total, se muestran en la tabla No. 1.

TABLA No. 1	CARACTERISTICAS PERSONALES DEL GRUPO TOTAL	
	$\bar{X}$	DE
EDAD	29.4	4.6
AÑOS DE ESTUDIO	8.1	2.0
ESTATURA (M)	1.71	.044
PESO (KG)	73.0	8.4
ANTIGUEDAD (AÑOS)	4.8	3.4
EXPERIENCIA EN SEGURIDAD (AÑOS)	5.9	3.6
NUMERO DE PERSONAS QUE HABITAN EN SU CASA	5.4	2.9
NUMERO DE RECAMARAS EN SU CASA	2.2	1.3
COEFICIENTE INTELECTUAL	98.9	12.6

En esta tabla se muestra que el grupo total tuvo, en promedio, una edad de 29.4, con una media de 8.1 --- años de estudio. su estatura y su peso fueron de -- 1.71 Cms. y 73.0 Kg., respectivamente.

La antigüedad fue de 4.8 años y en cuanto a la experiencia en seguridad tenían 5.9 años.

El número de personas que habitan en la casa fue de 5.4 y el número de recámaras de 2.2.

El grupo total mostró un C.I. promedio de 98.9 y una desviación estándar de 12.6 que corresponde a un -- diagnóstico de término medio.

4.1.1 Correlación entre la escolaridad y los factores del  
16 PF,

En la tabla No. 2 se muestran los coeficientes de correlación. Solamente se encontraron dos significativas, la primera entre el factor "B", (Inteligencia)- y la escolaridad siendo positivo ( $p \ll 0.01$ ) y la segunda con el factor "O" que valúa la preocupación e inseguridad ( $p \ll .001$ ), siendo negativa.

TABLA NO. 2            CORRELACION ENTRE LA ESCOLARIDAD Y  
                                 EL 16 PF EN EL GRUPO TOTAL.

FACTOR	r	PROBABILIDAD
A	-.076	
B	.202	0.01
C	.029	
E	-.040	
F	-.094	
G	-.011	
H	-.001	
I	.035	
L	-.074	
M	-.021	
N	.069	
O	-.238	.001
Q1	-.029	
Q2	.005	
Q4	-.133	

4.1.2 Correlación entre la Inteligencia y los Factores -- del 16 PF.

En la tabla No. 3 se muestran los coeficientes de co rrelación entre el C.I. y cada uno de los factores - del cuestionario 16 PF en el grupo total.

Solamente se encontraron dos correlaciones significa tivas ( $p < 0.001$ ); la primera, con el factor "B", -- que mide inteligencia y la segunda con el factor "O" que examina la preocupación e inseguridad. Se puede decir que a mayor inteligencia existe menor tenden-- cia a preocuparse y autocriminarse; y, a menor inte-- ligencia existen más sentimientos de inseguridad.

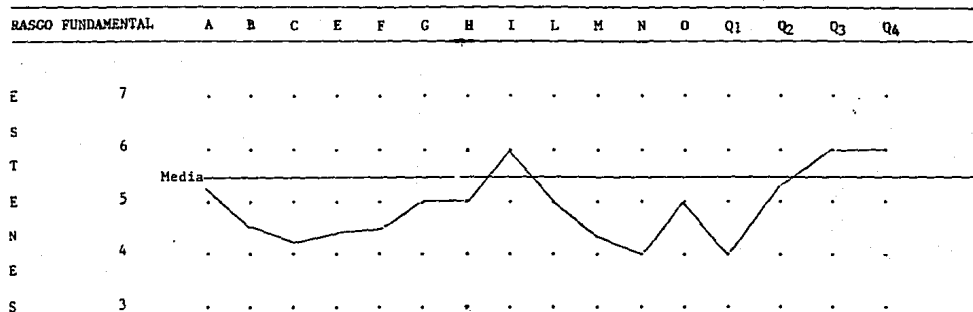
La correlación entre el coeficiente intelectual y la eficiencia fue despreciable ( $r = -0.0$ )

4.1.3 Perfil del grupo total en el 16 PF

En la gráfica No. 1 se observa el perfil del grupo total en el 16 PF, habiendo obtenido puntajes altos en los factores G + (super ego), I + (emotividad) y Q3 + (autoestima). En tanto que los factores con -- puntajes bajos fueron: C - (fuerza del yo), E - (D<sub>o</sub> minancia), F - (Impulsividad), N - (sutileza) y Q1 - (posición social).

GRAFICA No. 1

PERFIL GENERAL DEL POLICIA BANCARIO MEXICANO EN EL 16 PF



N= 214	m	5.3	4.6	4.2	4.4	4.5	5.0	5.0	6.0	5.0	4.4	4.0	5.0	4.0	5.2	6.0	6.0
	$\sigma$	1.8	2.0	2.6	1.6	1.4	1.9	1.1	1.7	2.0	2.4	2.4	2.0	2.0	1.9	2.8	2.0



TABLA NO. 3 CORRELACION ENTRE EL C.I. Y EL 16 PF EN EL

GRUPO TOTAL

FACTOR	r	PROBABILIDAD
A	-.088	
B	.433	0.001
C	.110	
E	-.113	
F	.056	
G	.020	
H	.119	
I	-.041	
L	-.149	
M	.033	
N	.016	
O	-.249	0.001
Q1	-.100	
Q2	-.024	
Q3	.038	
Q4	-.129	

4.2 Comparación entre el coeficiente intelectual, la escolaridad y eficiencia entre los grupos A y B

Al comparar estas variables se encontró que no existen diferencias significativas en los grupos respecto al coeficiente intelectual, ya que ambos obtuvieron 101 de promedio. En ambos grupos existe una alta correlación ( $\leq .01$ ) entre la escolaridad y el coeficiente intelectual.

En el grupo "A" se presentó una correlación significativa pero negativa entre la escolaridad y la eficiencia al nivel de .01.

4.3 Comparación entre los grupos Puebla (P), de alta (A) y baja (B) eficiencia.

4.3.1 Comparación de antecedentes personales de los grupos "A", "B" y "P"

En la tabla No. 4 se muestran los puntajes obtenidos en los antecedentes personales de los tres grupos, - los cuales se expresan a través de medias y desviaciones estándar.

TABLA NO. 4 ANTECEDENTES PERSONALES DE LOS GRUPOS A, B y P

Variable	Grupo "A"		GRUPO "B"		GRUPO "P"	
	$\bar{X}$	DE	$\bar{X}$	DE	$\bar{X}$	DE
Edad	30.7	5.1+	28.7	4.3+	27.1	5.3
Escolaridad	7.9	2.1+	8.2	1.5	9.3	2.6
Antigüedad	6.0	4.1	4.1	2.5++	4.9	4.3
Experiencia en Seguridad.	6.7	3.8	4.4	2.3++	6.6	4.8
	+	P < 0.05 Vs. P				
	++	P < 0.01 Vs. A				

Como podemos observar el grupo "P" es más joven que el grupo "A" y posee, en promedio, una escolaridad mayor que éste. Este mismo grupo "P" mostró una mayor experiencia en seguridad que el grupo "B"

El grupo "A", son personas de mayor edad, antigüedad y experiencia que el grupo "B", no existiendo diferencias significativas en la escolaridad entre ambos grupos.

#### 4.3.2 Comparación de características socio-económicas de los grupos A, B y P.

En la tabla No. 5 se observa que en el grupo "A" se concentra un número mayor de Comandantes, casados y de procedencia rural que en el grupo "B". El nivel socio-económico es bajo en la mitad de ellos.

TABLA NO. 5 CARACTERISTICAS SOCIO-ECONOMICAS DE LOS GRUPOS A, B Y P

VARIABLE	GRUPO "A"	GRUPO "B"	GRUPO "P"
	%	%	%
PUESTO DE COMANDANTE	61.8	25.7 ++	63.6
ESTADO CIVIL CASADO	79.4	54.3 +	45.5
UNION LIBRE	11.8	28.6 +	45.5
ZONA DE PROCEDENCIA URBANA	44.1	65.7 ++	81.8
RURAL	55.9	34.3 ++	18.2
NIVEL SOCIO-ECONOMICO BAJO	58.8	45.7 +	27.3

+  $P < 0.05$  A Vs B

++  $P < 0.001$  A Vs B

4.3.3 Comparación de los Factores del 16 PF en los Grupos A, B y P

En la tabla 6 se muestran los factores del 16 PF en los tres grupos (A, B y P). En esta se observa que el grupo (A) obtuvo puntajes altos en los factores - C + (estabilidad emocional), F + (Impulsividad, 6 + (lealtad grupal), H + (aptitud situacional) y Q3 + (autoestima) en tanto que el grupo "B" obtuvo puntajes bajos en los factores C -, F-, G-, H- y Q3-.

TABLA NO. 6 PUNTAJES POR FACTOR EN EL 16 PF DE GRUPOS DE POLICIAS BANCARIOS

Factor	Grupo A			Grupo B			Grupo P		
	$\bar{X}$	De	Esten	$\bar{X}$	De	Esten	$\bar{X}$	De	Esten
A	9.9	2.6	(5.0)	9.4	3.3 *	(5.0)	11.4	3.0	(6)
B	6.0	2.1	(5.0)	5.6	1.8	(4.6)	5.2	2.6	(4.2)
C	18.5	3.3	(5.0)	15.3	5.6 £	(4.0)	16.8	3.3	(4)
E	9.6	2.8	(4.6)	8.6	3.2	(4.0)	10.2	3.1	(5)
F	11.6	2.7	(5.0)	9.0	3.0 **£	(4.0)	12.6	3.1	(5)
G	15.2	2.3 *	(6.0)	12.0	3.2 **£	(4.0)	13.9	2.1	(5)
H	16.7	4.3	(5.0)	12.5	4.1 **£	(4.0)	15.7	3.1	(5)
I	8.1	2.6	(6.0)	7.8	2.8	(6.0)	9.2	2.6	(6.2)
L	8.8	2.7 **	(5.0)	8.6	3.0 **	(5.0)	11.0	1.7	(7)
M	10.9	3.1	(4.9)	9.9	3.9	(3.9)	9.7	2.8	(3.7)
N	9.7	2.4	(4.0)	8.7	3.3	(3.7)	9.7	1.9	(4.0)
O	9.4	3.9	(5.0)	9.0	4.3	(5.0)	9.7	2.8	(5.0)
Q1	8.0	2.3	(4.0)	8.1	2.9	(4.0)	8.8	2.4	(4.0)
Q2	9.7	2.6	(5.0)	9.7	3.5	(5.0)	10.6	3.1	(5.6)
Q3	15.3	2.2	(6.3)	13.6	3.6 £	(5.6)	15.1	3.1	(6.1)
Q4	8.2	3.9 **	(6.0)	8.5	3.9 **	(6.0)	11.9	4.7	(7.9)

\*  $p < 0.05$  Vs grupo P

\*\*  $p < 0.01$  Vs grupo P

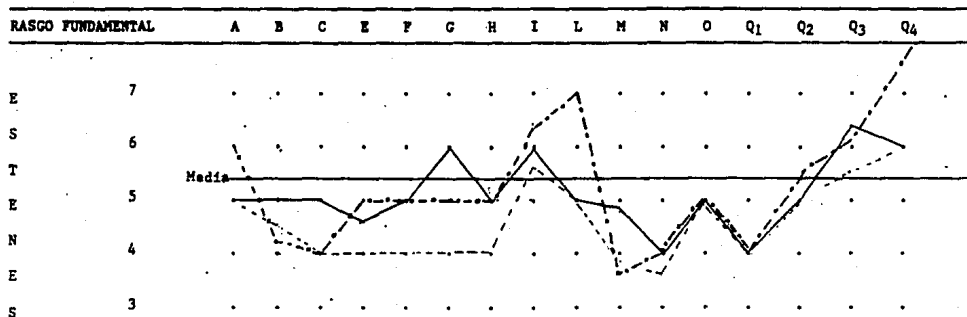
£  $p < 0.05$  Vs grupo A

Al comparar los factores del 16 PF del grupo "P" con los del grupo "A", se encontraron diferencias significativas en el factor L (credibilidad) y en el Q4 - (estado de ansiedad). Las diferencias encontradas - entre el grupo "P" y "B" fueron mayores que las de - los grupos "A" y "P" en los factores F, H, L, y Q4.

Finalmente, en la gráfica No. 2 se muestra una comparación de los perfiles en el 16 PF de los grupos A - B y P.

GRAFICA No. 2

COMPARACION DEL 16 PF ENTRE LOS GRUPOS A, B Y P



GRUPO "A"	m	5.0	5.0	5.0	4.6	5.0	6.0	5.0	6.0	5.0	4.9	4.0	5.0	4.0	5.0	6.3	6.0
GRUPO "B"	m	5.0	4.6	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.8	5.0	3.9	3.7	5.0	4.0	5.0	5.6	6.0
GRUPO "P"	m	6.0	4.2	4.0	5.0	5.0	5.0	5.0	6.2	7.0	3.7	4.0	5.0	4.0	5.6	6.1	7.9

— GRUPO A  
 - - - GRUPO B  
 - . - . GRUPO P



**CAPITULO V**

**DISCUSION**

**LIMITACIONES**

**RECOMENDACIONES**

**CONCLUSIONES**

## 5.1 DISCUSION

Los resultados obtenidos en este estudio permiten inferir que existen características psicosociales que pueden ayudar a formular parámetros de selección para policías bancarios, pues se identificaron los perfiles psicológicos asociados a la alta y la baja eficiencia.

Si bien se aplicó una prueba de inteligencia suponiendo que la eficiencia en el puesto podría depender, en alguna medida, de la capacidad intelectual se encontró que no es un factor determinante; esta población se comportó de acuerdo a lo esperado para la población en general. El coeficiente intelectual promedio fue de 98 el cual corresponde a un diagnóstico de término medio.

La escolaridad tuvo relación con el nivel intelectual, pero no con la eficiencia como tampoco la tienen las características físicas de estatura y peso. La antigüedad en la corporación y la experiencia en seguridad son factores sociales que resultaron impor

tantes para discriminar entre una alta y baja eficiencia, así como el puesto que ocupan.

A este respecto se puede notar, que si bien el nombramiento de comandante puede influir para que se otorgase una calificación alta al evaluar la eficiencia al presentarse el efecto de "halo" que consiste en permitir que una cualidad o comportamiento normal influya favorable o desfavorablemente en la apreciación de las demás cualidades, las diferencias encontradas en otras variables permiten suponer que la asignación se derivó del buen desempeño.

El estar casados y el tener mayor edad, están asociados también a un buen funcionamiento; probablemente porque la edad es un factor de madurez y el elegir el matrimonio como opción y no la unión libre, resulta de un mayor nivel de compromiso y estabilidad.

Puede ser que los policías de procedencia rural tiendan a desenvolverse mejor porque encuentran, en la corporación, un lugar de pertenencia e identidad grupal que cumple funciones similares a las de la comu-

nidad de origen.

Los factores C, F, G, H, y Q3 fueron los que mostraron diferencias significativas entre los grupos de alta y baja eficiencia, correspondiendo los puntajes más elevados a los "buenos" policías. Por tanto se puede decir que estos policías poseen mayor estabilidad emocional, madurez, actividad y entusiasmo en sus funciones; además, están más alertas y tienen una fuerza yoica superior a la del grupo con una baja eficiencia.

El policía eficiente es más perseverante, responsable, ordenado, estricto y apegado a las normas morales, tiene un mejor control de sus impulsos y una fuerza de voluntad mayor que el policía menos eficiente.

El nivel de sumisión, docilidad y dependencia fue alto en todos los grupos y difiere del reportado para el policía americano (PAM), por lo que podría pensarse que son estos los factores los que se estimulan y refuerzan en las corporaciones de la policía auxi---

liar y bancaria industrial.

El policía mexicano (PM) difiere también del PAM, en cuanto la dureza, la severidad y la astucia, ya que se presentan como sensibles, dependientes e ingenuos, con necesidad de afecto y simpatía; rasgos que, por otra parte, son más propios de la cultura mexicana - (Díaz Guerrero, R. 1970). En suma, es más conservador, respetuoso de las ideas establecidas y tiene -- una dependencia grupal mayor que el PAM.

Al comparar el perfil psicológico del Policía de Seguridad Pública (PP) y el Bancario se encontraron datos interesantes aunque los resultados deben tomarse con cautela por lo reducido de la muestra (N=11). - De dicha comparación se desprende que el perfil del PP se asemeja más al del grupo "A" que al del grupo "B". Sin embargo, el PP es más agresivo, desconfiado, suspicaz y tiene un estado de tensión mayor que los grupos A y B. Por lo tanto, reaccionan más rápido ante situaciones de peligro en tanto que los grupos "A" y "B" se muestran más apacibles y menos tensos. Esto puede obedecer a que el grupo de PP ha tenido una especialización más amplia en el trabajo policiaco.

En una investigación realizada en la policía judicial del Estado de Hidalgo (pág. 40) al respecto y tratando de establecer cierta comparación se encontró que en lo que se refiere a coeficiente intelectual, el 72% de los policías tienen una inteligencia media como máximo. En el estudio efectuado con el policía bancario mexicano, se encontró que poseen en promedio un C.I. de 98.9 que corresponde a un término medio.

Un estudio realizado en Oakland (pág. 44) valoró inteligencia funcional y solamente concluye que esta característica es alta.

En otro de los estudios revisados con candidatos a policías de New Jersey (pág. 52) se encontró que el C.I. promedio fluctúa entre los 90 y 109, Saxe y Reiser en su investigación con candidatos a policías encontró que la edad promedio es de 24 años y su C.I. de 105.

También el estudio de los agentes de la policía judicial del Estado de Hidalgo revela que existe una

devaloración de sí mismo en un alto porcentaje, no habiendo obtenido un perfil de personalidad característico, por lo tanto no existe comparación con el presente estudio.

Una investigación en la que se obtuvo el perfil del ingreso del aspirante a la academia de policía ---- (pág. 41 ) reporta que la edad promedio de estos sujetos es de 21 años, el estado civil predominante es de solteros (70%). También se detectó que el 40% de los aspirantes tienen la secundaria terminada y el 32% concluyeron la primaria. El 50% cuenta con experiencia laboral antes de ingresar a la academia. El 72% proviene del Distrito Federal y del Estado de México, sus conocimientos académicos son deficientes.

Al respecto de nuestro estudio podemos concluir que el policía bancario mexicano obtuvo una edad promedio de 29 años, el estado civil predominante es el de casado y una media de escolaridad de 8 años, lo que equivale a primaria terminada o 2 años de secundaria. La experiencia en seguridad antes de ingre-

sar es ligeramente mayor a 5.9 y el 56% proviene de un nivel urbano.

Un estudio realizado en Cuba (pág. 44) en el que se investigó la existencia de un perfil característico del psicópata, reveló las características más sobresalientes, coincidiendo algunos de ellos con las -- obtenidas en el perfil psicológico del policía bancario mexicano de baja eficiencia, las cuales se -- mencionan a continuación: prudencia, timidez, descontrol y retraimiento.

Otro estudio realizado en Manchester, en Reino Unido (pág. 54) reportó que al comparar los rangos de aprovechamiento de los sujetos con los resultados de 16 PF se evidenció que las escalas "E", "H", "L" y "N", pueden ser predictores confiables para seleccionar al policía exitoso, coincidiendo sólo la segunda con las del policía bancario mexicano de alta eficiencia.

Por último en la investigación realizada con patrulleros en los Angeles (pág. 51) reveló que los fac-



tores "E" agresivo e "I" (severidad) eran predictores consistentes de una actuación superior. Cabe señalar que ninguno de los 2 factores antes mencionados coinciden con los obtenidos en el perfil psicológico del policía bancario mexicano de alta eficiencia.

5.2 **LIMITACIONES**

Entre las limitaciones de este estudio está el que los resultados son generalizables sólo a poblaciones similares, es decir, a policías bancarios mexicanos con labores de patrullaje y no a toda la población policiaca.

Otra de las limitaciones, es la imposibilidad de hacer una valoración comparativa de los resultados obtenidos, ya que no existe ningún estudio semejante en otro Estado de la República

La aplicación de pruebas psicológicas se efectuó en forma obligatoria lo cual se considera como una limitación más, ya que es posible que alguno de los agentes no brindó la colaboración deseable, limitando la confiabilidad del estudio.

Otra limitación es que la "n" del grupo "P" es muy reducida, por lo que la potencia del estudio, en este aspecto, es pobre.

Finalmente el instrumento utilizado en esta investigación para obtener los datos concernientes al nivel socio-económico, fue deficiente debido a que los proprios sujetos designaron su status y sólo en algunos-casos se pudo corroborar con el estudio socio-económico que realiza la empresa.

5.3 RECOMENDACIONES

Es deseable que en estudios posteriores con poblaciones similares, las muestras sean más grandes que las de éste.

Además, es necesario se utilicen otras pruebas psicológicas para explorar si efectivamente el "buen policía" difiere del policía deficiente en su desempeño.

Se sugiere realizar un seguimiento del desempeño de los buenos policías para conocer si su desempeño sigue siendo eficiente.

Por último es recomendable efectuar una evaluación psicológica 3 meses después para cotejar si los perfiles de los policías de alta y baja eficiencia se asemejan a los obtenidos inicialmente.

5.4

**CONCLUSIONES**

Dando respuesta a los planteamientos de este estudio se puede concluir que se obtuvo primeramente un perfil psicológico del policía bancario mexicano y en - segunda instancia, se obtuvieron las características psicosociales que permiten ayudar a formular parámetros para la selección a policías bancarios debido a que se obtuvieron los perfiles asociados a una alta y baja eficiencia.

Las características más sobresalientes que describen al policía mexicano son: una edad promedio de 29 --- años, el estado civil casados y una media de escolaridad de 8 años, lo que equivale a la primaria terminada y dos años de secundaria o equivalente. El 56% proviene del medio urbano y el 51% pertenecen a un nivel socioeconómico bajo. La antigüedad promedio - en la corporación es de 4.8 años y la experiencia en seguridad ligeramente mayor (5.9 años). Respecto a la estatura, el promedio es 1.71 metros y el peso, - 73 kilogramos. El 32.7% tiene algún familiar trabajando en el área de seguridad y un tercio de la población no cuenta con la presencia del padre (31.1%).

El grupo total obtuvo un C.I. de 98.9 que corresponde a un diagnóstico de término medio. También, se observó una correlación positiva y significativa al 0.01 entre la escolaridad y el coeficiente intelectual, en contraste la correlación entre el coeficiente intelectual y la eficiencia fue despreciable. El perfil del 16 PF en este grupo refleja una propensión a la inestabilidad emocional y cierta debilidad del yo (c-), en general tienden a ser sumisos, obedientes, dóciles y serviciales (E-) y se comportan en forma seria y retraída (F-). Además, tienen una buena aceptación de las normas morales del grupo al que pertenecen (G+) y son capaces de respetar las ideas establecidas (Q1). Son sensibles y dependientes (I+), e ingenuos y modestos en su forma de actuar (N-). El buen control y su fuerza de voluntad los llevan a ser trabajadores, responsables y tratar de dar una buena imagen de sí mismos (Q3+).

Al comparar los grupos de alta y baja eficiencia se encontró que el coeficiente intelectual no es un factor determinante para un buen funcionamiento, habien

do obtenido ambos grupos un IQ promedio de 101 que corresponde a un diagnóstico de término medio, por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

La escolaridad tuvo relación con el nivel intelectual, pero no con la eficiencia, rechazando la hipótesis alterna. La antigüedad en la corporación y la experiencia en seguridad resultaron importantes para discriminar una alta o baja eficiencia, así como el puesto que ocupan, por lo cual se aceptan las hipótesis alternas. El estar casados y tener mayor edad está asociado también a un buen funcionamiento. Los policías de procedencia rural tienden a desenvolverse mejor, habiendo rechazado las hipótesis nulas. En el 16 PF los factores "C", "F", "G", "H" y "Q3", fueron los que mostraron una mayor diferencia entre una alta y baja eficiencia. Al comparar el perfil del policía de seguridad pública y el bancario se encontró que el policía de Puebla se asemeja más al grupo "A" que al grupo "B", sin embargo, el grupo "P" es más agresivo, desconfiado, suspicaz y tiene un estado de tensión mayor que los grupos "A y B", aceptando por lo tanto la hipótesis alterna.

Por último, el manual 16 PF de Cattell (R. B. Eber,-  
H. W. 1980 / Parte 2) cita en su página 118 (figura-  
7.17) el perfil del Policía Americano, el cual se --  
tomó como referencia con el perfil obtenido en el Po-  
licia Mexicano, habiéndose encontrado diferencias --  
significativas en los factores "C", "E", "I" y "N" -  
de dicha prueba.



## CUESTIONARIO DE EVALUACION DE LA EFICIENCIA DEL POLICIA BANCARIO

NOMBRE: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_

PUESTO: \_\_\_\_\_ EVALUADO POR: \_\_\_\_\_

GRADO: \_\_\_\_\_

CORPORACION: \_\_\_\_\_

REGLON: \_\_\_\_\_

No. DE UNIDAD: \_\_\_\_\_

## EVALUACION DEL TRABAJO:

- |                  |                 |
|------------------|-----------------|
| 0. No            | 3. A menudo     |
| 1. Rara vez      | 4. Casi siempre |
| 2. Algunas veces | 5. Siempre      |

Marque con una ( X ) en la columna correspondiente:

	0	1	2	3	4	5
1. Se presenta a trabajar con aspecto de pulcritud y limpieza. Porta el uniforme con dignidad.						
2. Se encuentra la unidad en buenas condiciones de limpieza.						
3. Es puntual a la hora de entrada, sus retardos son ocasionales y por causa justificada.						
4. Asiste a trabajar regularmente, sus faltas de asistencia son excepcionales y por causa justificada.						
5. Es disciplinado, cumple las órdenes o instrucciones que recibe.						
6. Es responsable. Se apeg a reglamentos establecidos.						
7. Realiza su patrullaje adoptando las medidas de seguridad pertinentes.						
8. Cumple el recorrido de acuerdo a las normas establecidas.						

	0	1	2	3	4	5
9. Acostumbra esterilizar su módulo.						
10. Realiza la bitácora adecuadamente.						
11. Es observador y se mantiene en estado de alerta.						
12. Se enfrenta a las situaciones con malicia y sentido analítico.						
13. Reacciona con rapidez y puede tomar iniciativas correctas.						
14. Actúa con pericia y respeta las normas de seguridad.						
15. Conserva la calma en situaciones de peligro.						
16. Actúa de acuerdo a los conocimientos y experiencia adquirida.						
17. Conduce adecuadamente.						
18. Actúa de acuerdo a técnica policial.						
19. Utiliza el armamento adecuadamente.						
20. Se conduce de acuerdo a las normas y reglamentos policíacos.						
21. Puede actuar con valor en situaciones de peligro.						
22. Se le observa fibra y energía en su conducta.						
23. Actúa con prudencia y criterio. Tiene conciencia de peligro.						
24. Es honesto y confiable en su manera de actuar.						

	0	1	2	3	4	5
25. Se mantiene alejado de hábitos no aceptados por la sociedad.						
26. Tiene vocación de servicio.						
27. Demuestra ser policía por convicción.						
28. Se siente a gusto y satisfecho con su trabajo.						
29. Tiene deseos de superación.						
30. Demuestra voluntad de aprendizaje.						
31. Muestra seriedad y formalidad en su comportamiento.						
32. Tiene sentido de colaboración.						
33. Es amable y cortés con las personas.						
34. Es reservado en su trato.						
35. Lleva buena relación con sus compañeros.						
36. Asume el mando y el control de su unidad y escolta.						
37. Supervisa adecuadamente el trabajo de su escolta.						
38. Busca capacitar y adiestrar a su subalterno.						
39. Tiene capacidad de liderazgo para imponer el orden en situaciones de conflicto.						
40. Demuestra potencial para asumir puestos de mayor jerarquía.						

CUESTIONARIO 16 PF FORMA A.

A continuación damos una muestra de 80 preguntas del cuestionario que miden cada uno de los factores, elegidos al azar:

FACTOR A:

- 1.- Preferiría tener una casa.
  - a) En una zona poblada.
  - b) Generalmente.
  - c) Pocas veces.
  
- 2.- Si yo tuviera el mismo sueldo y horario me gustaría más trabajar como:
  - a) Carpintero o cocinero.
  - b) Indeciso.
  - c) Mesero en un buen restaurante.
  
- 3.- Yo soy apto para:
  - a) Algunos pocos empleos.
  - b) Varios empleos.
  - c) Muchos empleos.
  
- 4.- Si tuviera que escoger, preferiría ser:
  - a) Guardabosques.
  - b) Indeciso.
  - c) Maestro de escuela.

- 5.- Sería muy interesante trabajar en una empresa:
- a) Hablando con los clientes.
  - b) Intermedio.
  - c) Llevando las cuentas y el archivo.

FACTOR B:

- 1.- "Pala" es a "cavar" como "cuchillo" es a:
- a) Afilado    b) Cortar    c) Puntigudo.
- 2.- "Cansado" es a "trabajo" como "orgullo" es a:
- a) sonrisa    b) Exito    c) felicidad.
- 3.- ¿Cuál de las siguientes palabras es de clase dis--  
tinta a las otras dos?
- a) vela    b) luna    c) luz eléctrica.
- 4.- "Sorpresa" es a "extraño" como "miedo" es a:
- a) Valiente    b) Ansioso    c) Terrible.
- 5.- ¿Cuál de las siguientes palabras es distinta a las  
otras dos?
- a) ancho    b) Zigzag    c) Derecho.

FACTOR C.

- 1.- Yo tengo la energía suficiente para enfrentarme a mis dificultades.
  - a) Siempre.
  - b) Generalmente.
  - c) Pocas veces.
  
- 2.- A veces no puedo dormir porque una idea me da vueltas en la cabeza.
  - a) Cierto
  - b) Dudoso
  - c) Falso.
  
- 3.- Yo no sé por qué, pero algunas personas como que me ignoran o me evitan.
  - a) cierto
  - b) indeciso
  - c) falso
  
- 4.- Cuando se llega la hora de algo que yo había planeado o anticipado, a veces no siento ganas de ir.
  - a) cierto
  - b) Intermedio
  - c) falso
  
- 5.- Tengo sueños tan intensos que me inquietan cuando duermo.
  - a) A menudo
  - b) En ocasiones
  - c) Casi nunca.

FACTOR E:

- 1.- Yo hago observaciones sarcásticas a las personas -  
que creo que se las merecen:  
a) Siempre    b) A veces    c) Nunca.
  
- 2.- Cuando una ley es anticuada debe ser cambiada:  
a) Sólo después de una discusión considerable.  
b) Intermedio.  
c) Rápidamente.
  
- 3.- Yo tengo algunas cualidades por lo que me siento -  
superior a la mayoría de la gente.  
a) Sí.    b) Dudoso    c) No.
  
- 4.- En un grupo, me molesta que se digan albures o gro-  
serías aun cuando no haya mujeres delante.  
a) Cierto    b) Intermedio    c) Falso.
  
- 5.- A veces platico a personas desconocidas, cosas que  
me parecen importantes aunque no me las pregunten.  
a) Sí    b) Intermedio    c) No.

FACTOR F:

- 1.- Yo prefiero la música semiclásica que las canciones populares.  
a) Cierto    b) Intermedio    c) Falso.
  
- 2.- La mayoría de la gente que conozco me considera como un conversador agradable.  
a) Sí    b) Indeciso    c) No.
  
- 3.- Yo tengo indudablemente menos amigos que la mayoría de la gente.  
a) Sí    b) En duda    c) No.
  
- 4.- Asisto a reuniones sociales sólo cuando tengo que hacerlo, de otra manera trato de evitarlas.  
a) Sí    b) Indeciso    c) No.
  
- 5.- Yo paso mucho de mi tiempo libre platicando con amigos sobre reuniones sociales en las que nos divertimos en el pasado.  
a) Sí    b) Intermedio    c) No.



FACTOR G:

- 1.- Si yo viera pelear a los niños de mi vecino:
  - a) Dejaría que se arreglaran solos.
  - b) No sabría qué hacer.
  - c) Intentaría reconciliarlos.
  
- 2.- Cuando veo a personas desaliñadas y desaseadas, yo:
  - a) Las acepto    b) Intermedio    c) Me disgusto.
  
- 3.- Cuando pienso en las dificultades de mi trabajo:
  - a) Trato de planearlas anticipadamente.
  - b) Intermedio
  - c) Supongo que podré manejarlas cuando se presenten.
  
- 4.- La escena de un cuarto desarreglado me molesta.
  - a) Sí    b) Intermedio    c) No.
  
- 5.- No hago caso a las sugerencias bien intencionadas de los demás, aunque pienso que no debería.
  - a) En ocasiones    b) Casi nunca    c) Nunca.

FACTOR H:

- 1.- En las reuniones sociales:
  - a) Me hago notar.
  - b) No sé.
  - c) Prefiero permanecer a distancia.
  
- 2.- Me siento un poco apenado si de repente me convierto en el centro de atención en una reunión social.
  - a) Sí
  - b) Intermedio
  - c) No.
  
- 3.- En presencia de personas de mayor experiencia, ---  
edad o posición, tiendo a permanecer callado.
  - a) Sí
  - b) Intermedio
  - c) No.
  
- 4.- En distintas ocasiones de mi vida social, he experimentado miedo al público.
  - a) Frecuentemente.
  - b) En ocasiones.
  - c) Casi nunca.
  
- 5.- Me considero una persona muy sociable con la que -  
es fácil llevarse.
  - a) Sí
  - b) Intermedio
  - c) No.

FACTOR I:

- 1.- Yo preferiría ser:
  - a) Ingeniero constructor.
  - b) Indeciso.
  - c) Escritor de guiones (dramaturgo).
  
- 2.- Cuando estoy en un lugar extraño, tengo un buen -- sentido de la orientación (encuentro fácilmente -- donde está el Norte, Sur, Este y Oeste).
  - a) Sí    b) Intermedio    c) No.
  
- 3.- Sería muy interesante ser:
  - a) Orientador vocacional de muchachos que tratan -- de encontrar su carrera.
  - b) Indeciso.
  - c) Ingeniero mecánico industrial.
  
- 4.- Yo admiro más la belleza de un hermoso poema que -- la belleza de un arma bien hecha.
  - a) Sí    b) Indeciso    c) No.
  
- 5.- Debido a que no siempre es posible obtener las co- sas por medio de métodos graduales y razonables, a veces es necesario usar la fuerza.
  - a) Cierto    b) Intermedio    c) Falso.

FACTOR L:

- 1.- Casi siempre puedo tolerar a la gente vanidosa que se cree la gran cosa.  
a) Sí    b) En duda    c) No.
  
- 2.- Si alguien se enoja conmigo, yo:  
a)trato de calmarlo    b) Indeciso    c) Me irrita.
  
- 3.- Si estoy completamente seguro de que una persona es injusta o es egoísta, se lo digo, aunque me --- traiga problemas.  
a) Sí    b) Intermedio    c) No.
  
- 4.- Si nadie se da cuenta de una buena observación mía:  
a) No le doy importancia.  
b) Indeciso.  
c) Repito la frase para que la gente pueda escucharla nuevamente.
  
- 5.- A veces me causa problemas el que la gente hable mal de mí a mis espaldas, sin tener razón.  
a) Sí    b) Indeciso    c) No.

FACTOR M:

- 1.- Cuando un hombre es deshonesto, casi siempre lo --  
puedes notar en su cara.  
a) Sí b) En duda c) En desacuerdo.
- 2.- Para los padres es más importante.  
a) Ayudar a sus niños a desarrollar sus afectos.  
b) Intermedio.  
c) Enseñar a sus niños cómo controlar sus emocio--  
nes.
- 3.- Tiendo a olvidar muchas cosas triviales y sin im--  
portancia, como nombres de calles o de tiendas.  
a) Sí b) Algunas veces c) No.
- 4.- Me desagrada la manera como algunas personas obser--  
van con descaro o sin recato a otras, en las ca---  
lles o en las tiendas.  
a) Sí b) Intermedio c) No.
- 5.- Me gustaría trabajar como vigilante con criminales  
que estuvieran en libertad bajo palabra.  
a) Sí b) Intermedio c) No.

FACTOR N:

- 1.- Preferiría correr el riesgo de un trabajo con un sueldo elevado aunque irregular, que un trabajo con un sueldo menor y constante.  
a) Sí    b) En duda    c) No.
  
- 2.- De vez en cuando siento la necesidad de realizar actividades físicas rudas o pesadas.  
a) Sí    b) Indeciso    c) No.
  
- 3.- Me gustaría llevar la vida de un veterinario, curando y operando animales.  
a) Sí    b) Intermedio    c) No.
  
- 4.- En una situación que puede volverse peligrosa, yo creo conveniente hacer ruido y escándalo, aunque se pierda la serenidad y la cortesía.  
a) Sí    b) Indeciso    c) No.
  
- 5.- Si alguien me dice algo, que sé que es falso, yo muy probablemente me diga.  
a) "El es un embustero"  
b) Intermedio  
c) "Aparentemente él está mal informado".

FACTOR O:

- 1.- En ocasiones tengo la sensación de un vago peligro, o un miedo súbito por razones que no comprendo.  
a) Sí    b) Intermedio    c) No.
  
- 2.- Me siento muy afligido cuando la gente me critica- en público.  
a) Cierto    b) Intermedio    c) Falso.
  
- 3.- A veces las personas me dicen que muestro de mane- ra demasiado clara mi excitación.  
a) Sí    b) Intermedio    c) No.
  
- 4.- Si mis conocidos me tratan mal y me demuestran que les disgusto:  
a) Me importa poco.  
b) Intermedio.  
c) Me pongo triste.
  
- 5.- Yo siento que me van a castigar, aun cuando no ha- lla hecho nada malo.  
a) A Menudo    b) Ocasionalmente    c) Nunca.

FACTOR Q1:

- 1.- Con dinero puedo comprar casi todo.
  - a) Sí
  - b) Dudoso
  - c) No.
  
- 2.- Lo que este mundo necesita son:
  - a) Ciudadanos firmes y serios.
  - b) No sé.
  - c) "Idealistas" con planes pra mejorarlo.
  
- 3.- Me gustaría más bien tener un trabajo con:
  - a) Un sueldo fijo y seguro
  - b) Intermedio.
  - c) Un sueldo bastante alto, que dependiera de mí - constante persuasión a gente que me desagrada.
  
- 4.- Si se desarrolla una discusión acalorada entre los miembros de un grupo, yo:
  - a) Quisiera ver a un "ganador".
  - b) Intermedio.
  - c) Desearía que se calmaran rápidamente.
  
- 5.- Yo pienso que en el mundo actual es más importante resolver:
  - a) Los asuntos sobre moralidad.
  - b) Indeciso.
  - c) Las dificultades políticas.



FACTOR Q2:

- 1.- La mayoría de las personas serían más felices si -  
se relacionaran más con sus semejantes e hicieran-  
lo mismo que otros.  
a) Sí    b) Intermedio    c) No.
  
- 2.- Preferiría disfrutar la vida discretamente a mi ma  
nera más que ser admirado por mis éxitos.  
a) Cierto    b) Indeciso    c) Falso.
  
- 3.- En la elaboración de alguna cosa, más bien yo tra-  
bajaría:  
a) En equipo.  
b) Indeciso.  
c) Por mi propia cuenta.
  
- 4.- Me gusta hacer mis planes yo sólo, sin que nadie -  
me interrumpa para aconsejarme.  
a) Sí    b) Intermedio    c) No.
  
- 5.- Yo aprendo mejor:  
a) Leyendo un libro bien escrito.  
b) Intermedio.  
c) Participando en una discusión de grupo.

FACTOR Q3:

- 1.- Cuando me veo en un espejo, algunas veces confundo cuál es la derecha y cuál es la izquierda.  
a) Cierto    b) En duda    c) Falso.
  
- 2.- Me siento maduro en la mayoría de mis actos.  
a) Verdadero    b) Dudoso    c) Falso.
  
- 3.- En algunos momentos me es difícil evitar un sentimiento de lástima hacia mí mismo.  
a) A menudo    b) En Ocasiones    c) Nunca.
  
- 4.- Prefiero guiarme yo mismo en lugar de actuar según las reglas aprobadas.  
a) Cierto    b) Indeciso    c) Falso.
  
- 5.- Prefiero esperar hasta que estoy seguro que es correcto lo que pienso decir, antes de exponer mis razones.  
a) Siempre.  
b) En general.  
c) Solamente si es posible.

FACTOR Q4:

1.- Cuando algo en verdad me pone furioso, generalmente me calmo rápidamente.

a) Sí b) Intermedio c) No.

2.- A veces me pongo tenso e inquieto cuando pienso en los sucesos del día.

a) Sí b) Intermedio c) No.

3.- Cuando la gente me critica me enoja, en vez de sentirme ayudado.

a) Frecuentemente.

b) Ocasionalmente.

c) Nunca.

4.- No me desconcierta que la gente me grite lo que -- tengo que hacer cuando estoy jugando.

a) Cierto b) Indeciso c) Falso.

5.- Pocas veces digo cosas que pienso sin reflexionar y que después tengo que lamentar grandemente.

a) Cierto b) Indeciso c) Falso.

# BETA II-R

C. E. Kellogg – N. W. Morton

Nombre: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Fecha de nacimiento: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: \_\_\_\_\_ Estado civil: \_\_\_\_\_

Ocupación: \_\_\_\_\_ Escolaridad: \_\_\_\_\_

Examinador: \_\_\_\_\_

**No abra este folleto hasta que se le indique**

## FOLLETO DE TAREAS

Traducción: Psic. Sandra Lvoff

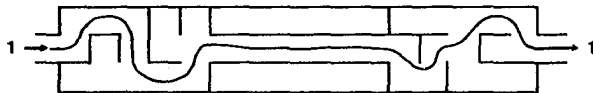
# TAREA 1

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

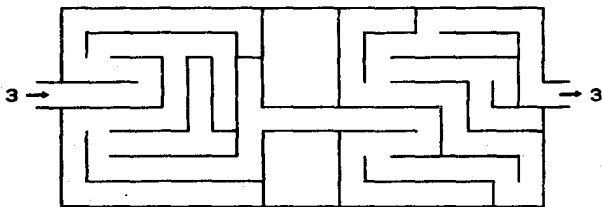
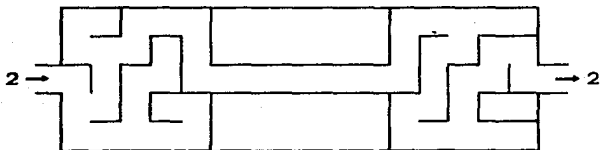
MUESTRA



RESPUESTA



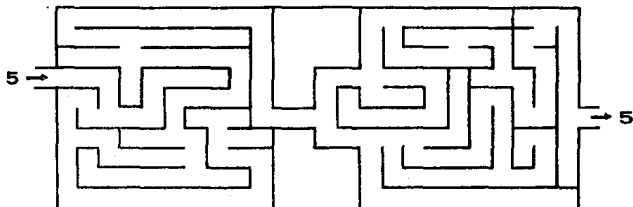
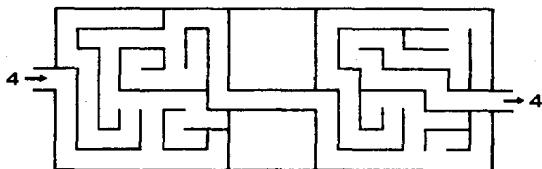
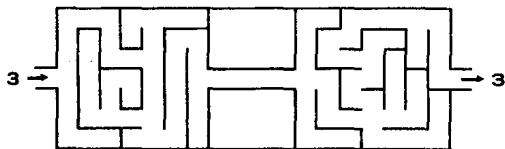
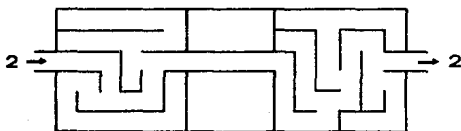
EJERCICIOS DE PRACTICA



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

# TAREA 1

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

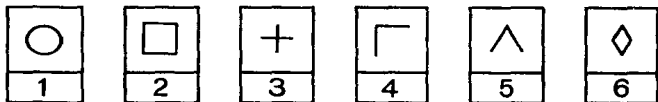


Fin de la Tarea.  
Espere nuevas indicaciones.

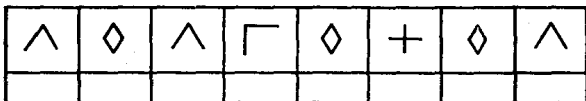
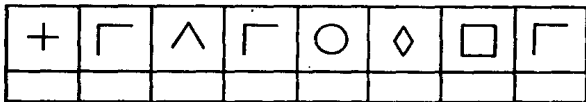
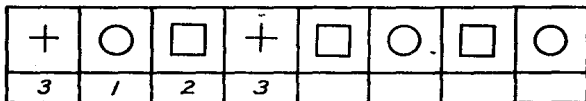
## TAREA 2

A cada figura le corresponde un número. Ponga el número correcto debajo de cada figura. Trabaje con rapidez.

### MUESTRA



### EJERCICIOS DE PRACTICA

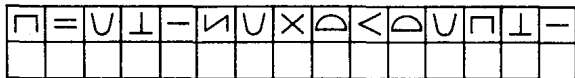
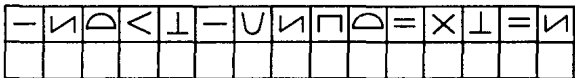
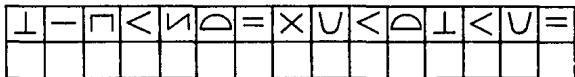
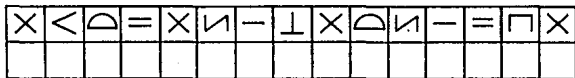
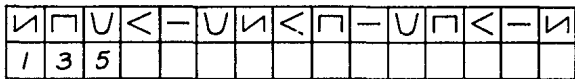


Deténgase.

No voltee la página hasta que se le indique.

# TAREA 2

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



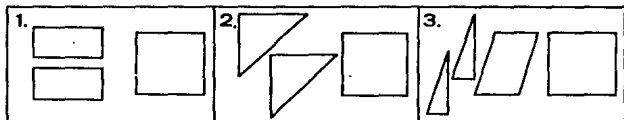
Fin de la Tarea.  
Espere nuevas Indicaciones.



# TAREA 3

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

## MUESTRA



RESPUESTA



RESPUESTA

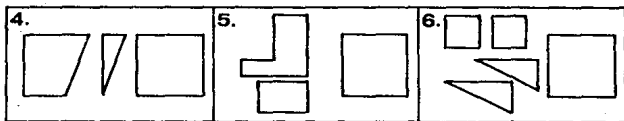


RESPUESTA



## EJERCICIOS DE PRACTICA\*

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

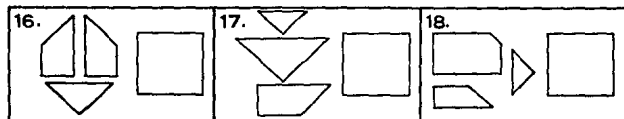
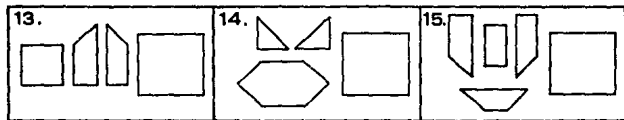
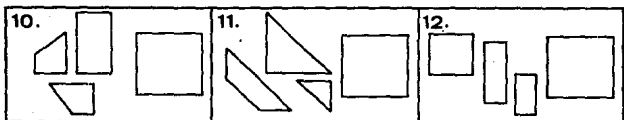
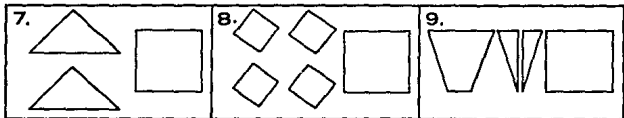


Deténgase.

No voltee la página hasta que se le indique.

# TAREA 3

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

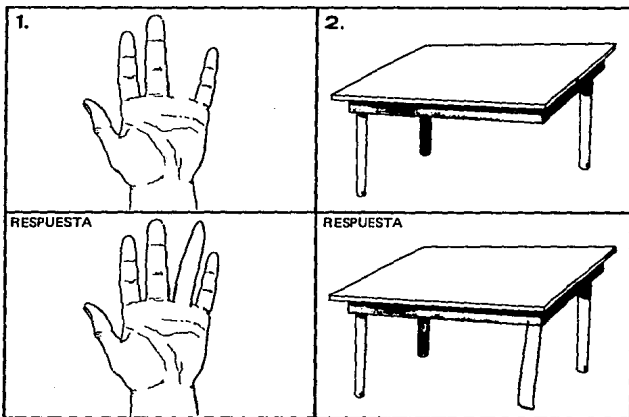


Fin de la Tarea.  
Espere nuevas indicaciones.

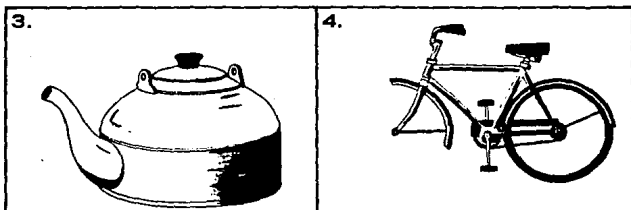
# TAREA 4

En cada dibujo, dibuje lo que falta.

## MUESTRA



## EJERCICIOS DE PRACTICA

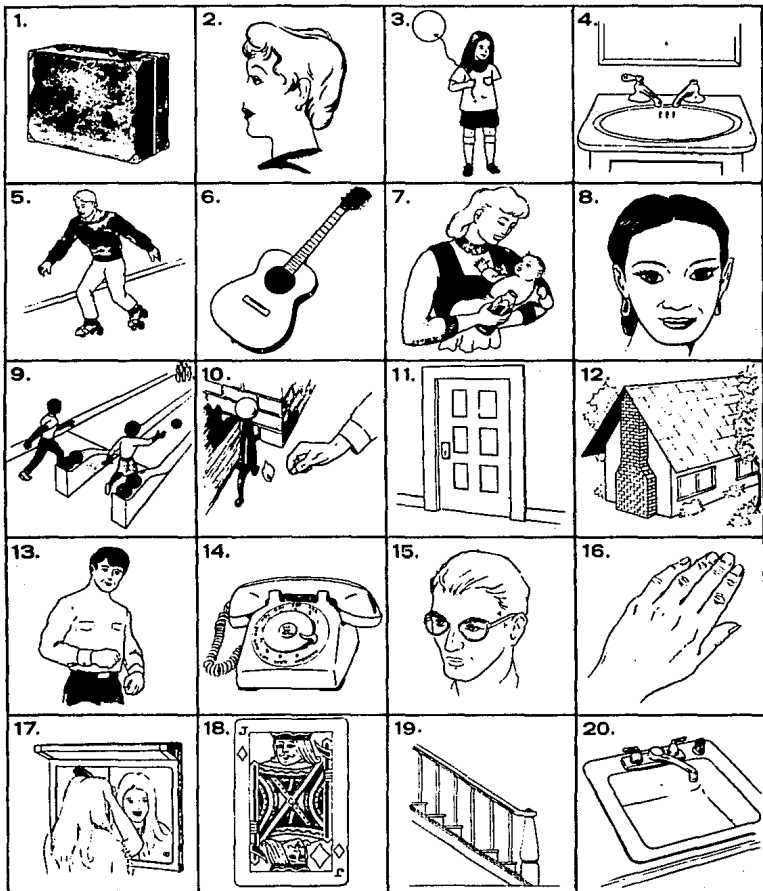


Deténgase.

No voltee la página hasta que se le indique.

# TAREA 4

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




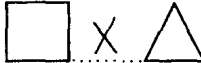
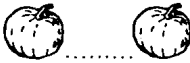
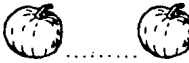
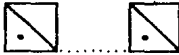
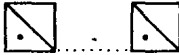
Fin de la Tarea.

Espera nuevas indicaciones.

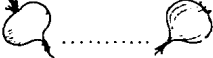
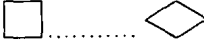
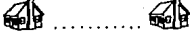



# TAREA 5

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

## MUESTRA

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

## EJERCICIOS DE PRACTICA







































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

Deténgase.

No voltee la página hasta que se le indique.

# TAREA 5

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

1.		.....		24.	1076718	.....	1076918
2.		.....		25.	59021354	.....	59012534
3.		.....		26.	388172902	.....	381872902
4.		.....		27.	631027594	.....	631027594
5.		.....		28.	2499901354	.....	2499901534
6.		.....		29.	2261059310	.....	2261659310
7.		.....		30.	2911038227	.....	2911038227
8.		.....		31.	313377752	.....	313377752
9.		.....		32.	1012938567	.....	1012938567
10.		.....		33.	7166220988	.....	7162220988
11.		.....		34.	3177628449	.....	3177682449
12.		.....		35.	468672663	.....	468672663
13.		.....		36.	9104529003	.....	9194529003
14.		.....		37.	3484657120	.....	3484657210
15.		.....		38.	8588172556	.....	8581722556
16.		.....		39.	3120166671	.....	3120166671
17.		.....		40.	7611348879	.....	76111345879
18.		.....		41.	26557239164	.....	26557239164
19.		.....		42.	8819002341	.....	8819002341
20.	3281	.....	3281	43.	4829919419	.....	4829919149
21.	55190	.....	55102	44.	6571018034	.....	6571018034
22.	29526	.....	29526	45.	38779762514	.....	38779765214
23.	482991	.....	482991	46.	39008126557	.....	39008126657
				47.	02946856972	.....	02946856972
				48.	67344782976	.....	67344782976
				49.	8681941614	.....	8681941614
				50.	1793024649	.....	1793024649
				51.	7989976801	.....	7989976801
				52.	60347526701	.....	60374526701
				53.	75658100398	.....	75658100398
				54.	15963069188	.....	15963069188
				55.	41181900726	.....	41181900726
				56.	6543920817	.....	6543920871

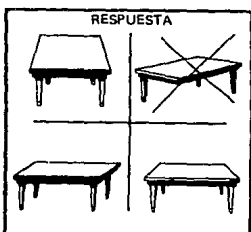
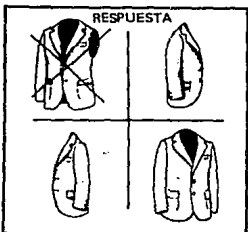
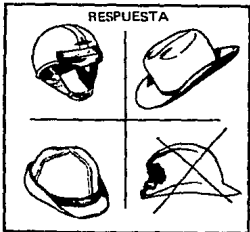
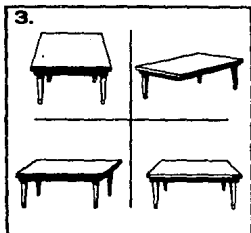
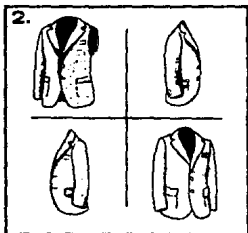
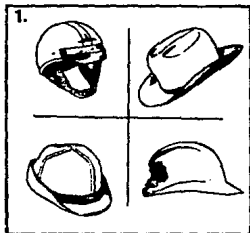
Fin de la Tarea.

Espera nuevas indicaciones.

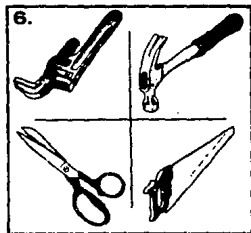
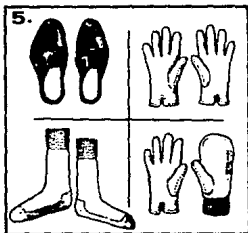
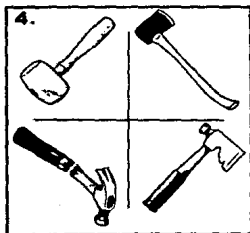
# TAREA 6

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

## MUESTRA



## EJERCICIOS DE PRACTICA

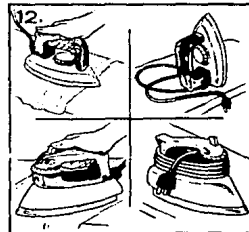
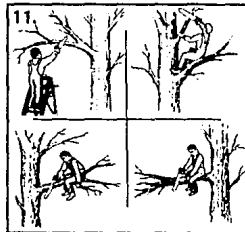
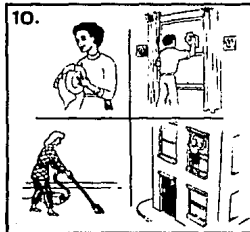
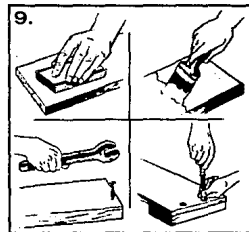
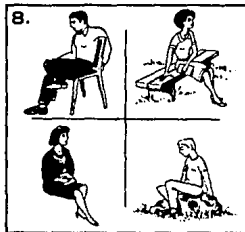
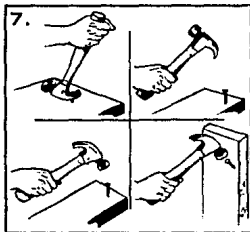
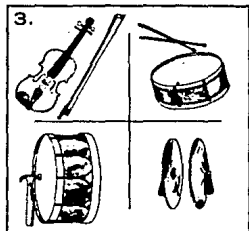
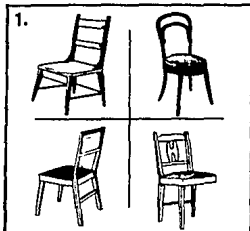


Deténgase.

No voltee la página hasta que se le indique.

# TAREA 6

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



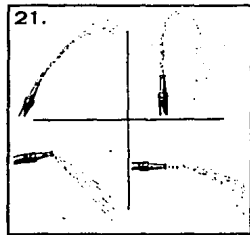
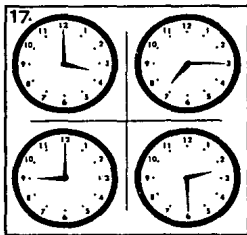
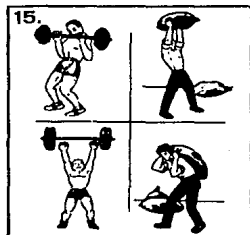
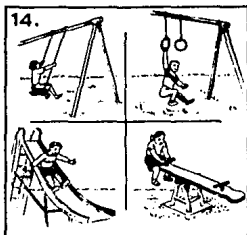
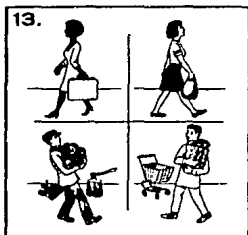
Continúe en la página siguiente.



# TAREA 6

(Cont.). En cada problema tache la figura que está incorrecta o que no tenga sentido.

Trabaje con rapidez.



FIN

Nombre: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

<b>SUMARIO</b>		
	<b>Puntuaciones naturales</b>	<b>Puntuaciones normalizadas</b>
Tarea 1		
Tarea 2		
Tarea 3		
Tarea 4		
Tarea 5		
Tarea 6		
Suma de puntuaciones normalizadas		
CI Beta		
Percentil		

CUESTIONARIO DE IDENTIFICACION

NOMBRE COMPLETO \_\_\_\_\_  
Apellido Paterno Materno Nombre

DOMICILIO ACTUAL \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

CORPORACION A LA QUE PERTENECE: P.B.I. ( ) P.A. ( )

ANTIGUEDAD EN LA CORPORACION \_\_\_\_\_ AÑOS

NUMERO DE AÑOS DE EXPERIENCIA EN SEGURIDAD \_\_\_\_\_ AÑOS

EDAD \_\_\_\_\_ AÑOS, ORIGINARIO DE \_\_\_\_\_ ESTATURA \_\_\_\_\_

ESTADO CIVIL \_\_\_\_\_ PESO \_\_\_\_\_  
Casado Unión Libre Soltero Divorciado

ESCOLARIDAD CONCLUIDA \_\_\_\_\_

TIENE FAMILIARES QUE TRABAJEN EN SEGURIDAD SI ( ) NO ( )

VIVE SU PADRE SI ( ) NO ( )

¿DE QUE NIVEL SOCIO-ECONOMICO PROVIENE USTED?

- RURAL SI ( ) NO ( )

- HUMILDE SI ( ) NO ( )

- POPULAR URBANA SI ( ) NO ( )

- MEDIA SI ( ) NO ( )

Pase a la hoja dos.....

¿CUANTAS PERSONAS VIVEN EN SU DOMICILIO \_\_\_\_\_

FECHA DE INGRESO A SEPROBAN \_\_\_\_\_

NO. DE PATRULLA ASIGNADA \_\_\_\_\_

COMANDANTE ( ) ESCOLTA ( )

JEFE DE SERVICIO ( )

FECHA: \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_ DE 19 \_\_\_\_\_

## BIBLIOGRAFIA

Anastasi, C. (1968) Tests Psicológicos. Editorial Aguilar, New York.

Asociación Bancaria de Venezuela (1979) Guía de Seguridad Bancaria. Empresa el Cojo, C.A., Caracas.

Aylward, J. (1985) Examen Psicológico y Elección Policiaca. Journal of Police Science & Administration, 13, 201-210.

Azen, S.P., Snibbe, H. M., & Montgomery, H. R. (1973) A Longitudinal Predictive Study of Success and Performance of -- Law enforcement officers. Journal of Applied Psychology, - 57, 190 - 192.

Banco de México, Nacional Financiera. (1984). Manual Básico de Capacitación para Agentes de Seguridad. Guadalajara, Jalisco.

Cattell, R.B., Eber, H. W. (1980). Cuestionario de los 16- factores de la personalidad. El Manual Moderno, México.

Cooper, C. L., Robertson, I. T. & Sharman, P. A. (1986). -- Psychometric Profile of British Police Officers Authorized- to Carry Firearms: A Pilot Study. University of Manchester Institute of Science & Technology, 35, 539 - 546.

Díaz Guerrero, R. (1970) Estudios de Psicología del Mexicano. Editorial Trillas, México.

Fabricatore, J., Azen, S., & Snibbe, H. (1978) Predicting - Performance of Police Officers Using The Sixteen Personality Factor Questionnaire. American Journal of Community Psychology, 6, 63 - 69.

Garrido Falla F. (1983) Transformación del Régimen Administrativo. Inst. Est. Po, Madrid.

Gottesman, J. (1969) Personality Patterns of Urban Police - Applicants as measured by the M.M.P.I. Laboratory of Psychological Studies. Stevens Institute of Technology, Hoboken. - New Jersey.

Grados, A. J., Beutelspaciter, O., & Castro, M. A. (1987)-  
Calificación de Méritos. Editorial Trillas, México.

Hiatt, D. & Hargrave, G. E. (1988) Profiles of Problem Peace Officers. Journal of Personality Assessment, 52, 722 -- 731.

Hogan, R. & Kurtines, W. (1975) Personological Correlates of Police Effectiveness. Journal of Psychology, 9, 289.

Karson, S. O'Dell, J. W. (1987) 16 PF Guía para su uso Clínico. Tea Ediciones, Madrid.

Kelinger, F. N. (1983) Investigación del Comportamiento. -- Técnicas y Metodología. Editorial Interamericana.

Levine, M. (1979) Development of an M.M.P.I. Subscale to aid in police officers Selection. A Dissertation Faculty of the California School Professional Psychology Serkeley.

Morales, M. L. (1975) Psicometría Aplicada. Editorial Trillas, México  
Murphy, J. J. (1972) Current Practices in the use of Psychological Testing By Police Agencies. The Journal of Criminal Law, Criminology & Police Science, 63, --- 570 - 576.

Pick, S., López, A. L. (1984) Cómo Investigar en Ciencias-Sociales. Editorial Trillas, México.

Prada, P. M., Llanes, R. E., & González, V.T. (1983) El -- Perfil del 16 PF en las Personalidades Psicopáticas. Boletín de Psicología 6, 14 - 25.

Roma Licona, M. (1987) Perfil de Ingreso del Aspirante a - Policía. Tesis Profesional. Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México, (UNAM).

Saxe, J. & Reiser, M. A. (1976) Comparación of Three Police Applicant Groups on the M.M.P.I. Journal of Police Science & Administration, 4, 419 - 425.

Serra Rojas, A. (1983) Derecho Administrativo. Editorial-Porrúa, México.

Siegel, S. (1970) Estadística no Paramétrica. Editorial - Trillas, México

Swartz, P. (1984) Psicología, el Estudio de la Conducta. - Editorial Continental, México.



Valdez Fernández, M. L. (1984) Perfil de Personalidad del-  
Policía Judicial del Estado de Hidalgo. Tesis Profesional.  
Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de Mé-  
xico, (UNAM).