



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

EL PERFIL PSICOLÓGICO DEL AGENTE DE LA
POLICÍA JUDICIAL FEDERAL, OTRAS
ALTERNATIVAS DE MEDICIÓN.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA
P R E S E N T A N I
MARICELA ROSAS CARRILLO
P. AMELIA OLGUIN RAMIREZ

DIRECTOR DE TESIS: LIC. SOFÍA RIVERA ARAGÓN

MÉXICO, D. F.

JULIO DE 1985

FALLA DE ORIGEN



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.

**NUESTRO RECONOCIMIENTO Y
AGRADECIMIENTO A LA LIC. SOFIA
RIVERA ARAGON, POR SU PACIENCIA,
COMPRENSION, AYUDA E INTERES EN LA
CULMINACION DE ESTE TRABAJO.**

**A TODOS NUESTROS ASESORES, POR
EL APOYO CON SU EXPERIENCIA Y
CONOCIMIENTOS.
ESPECIALMENTE A:**

DRA. EMILIA LUCIO GOMEZ MAQUEO.

LIC. ENEDINA VILLEGAS

LIC. ALICIA MICHACA Y ACEVEDO

IN MEMORIAM

**POR TODOS SUS CONOCIMIENTOS
TRASMITIDOS.**

A MIS PADRES:

**SABIENDO QUE JAMAS EXISTIRA
UNA FORMA DE AGRADECERLES
TODA UNA VIDA DE LUCHA Y
ESFUERZO CONSTANTE, QUIERO
QUE SIENTAN QUE LA META
LOGRADA TAMBIEN ES SUYA,
PORQUE EL ALICIENTE QUE ME
AYUDO A CONSEGUIRLA FUE SU
INCONDICIONAL APOYO.**

A MIS HERMANOS:

**ESPECIALMENTE A: ANGELES,
LUCY, MARGARITA Y JESUS.
PORQUE GRACIAS A SU APOYO
HE LLEGADO A REALIZAR LA MAS
GRANDE DE MIS METAS.**

MARICELA

**A MI PADRE
IN MEMORIAM**

A MI MADRE:

**CÓMO UN RECONOCIMIENTO MUY
ESPECIAL A QUIEN ME HA DADO LO
MEJOR DE ELLA, SU AMOR,
COMPRESION Y ESFUERZO,
IMPULSANDO SIEMPRE MI
DESARROLLO Y SUPERACION
PERSONAL, LABORAL Y
PROFESIONAL.**

A MIS HERMANOS:

**POR SU CARIÑO E INTERES PARA LA
CULMINACION DE MI FORMACION
PROFESIONAL.**

AMELIA

A DANIELA YUNUEN:

**QUE DESDE ANTES DE TU
NACIMIENTO ERAS MI GRAN
ILUSION Y AHORA QUE HAS
FLORECIDO ERES LA
EXPRESIÓN SENSIBLE Y
TANGIBLE DE LO QUE ES EL
AMOR.**

A JESUS:

**POR TU CARIÑO, Y POR EL
INVALUABLE APOYO QUE
ME BRINDAS CADA DIA,
ESTE LOGRO HA SIDO
POSIBLE GRACIAS A TI.**

A MELIA

**QUEREMOS AGRADECER ESPECIALMENTE A LAS
SIGUIENTES PERSONAS:**

DR. KLAUSS DIETER GORENC KRAUSE.

DR. EMILIO HERNANDEZ EUGENIO.

C. MARTHA HERNANDEZ HATTADI.

LIC. NORMA PEÑAFLORES.

**PORQUE GRACIAS A SU APOYO, SUGERENCIAS Y
VALIOSOS COMENTARIOS, NOS AYUDARON A
MEJORAR EL PRESENTE TRABAJO.**

CON ADMIRACION Y RESPETO

AMELIA Y MARICELA

INDICE

PAGINA

INTRODUCCION	4
CAPITULO I	Historia de la Policía.
1.1	Definición..... 6
1.2	Origen..... 6
1.3	Antecedentes..... 7
1.4	Policía Internacional..... 8
1.5	Historia de la Policía en México..... 14
1.6	México Precortesiano..... 14
1.7	México Colonial..... 15
1.8	México Independiente..... 15
1.9	México Actual..... 16
1.1.0	La Policía Judicial Federal..... 17
1.1.1	Fundamentos Constitucionales..... 17
1.1.2	Funciones..... 18
1.1.3	La Policía Judicial Federal y la Policía Judicial Local, semejanzas y Diferencias..... 18
1.1.4	La Policía Judicial Federal Militar..... 19
CAPITULO II	SELECCION DE PERSONAL
2.1	Definición..... 21
2.2	Antecedentes..... 21
2.3	Importancia..... 23
2.4	Funciones..... 24
2.5	Selección de Policía..... 25
2.6	Antecedentes..... 25
2.7	Selección de la Policía Judicial Federal..... 27
CAPITULO III	FUNCIONES Y ORIGENES DE LOS TEST PSICOLÓGICOS
3.1	Funciones..... 33
3.2	Origen..... 34
3.3	Problemas de los Instrumentos Psicométricos..... 38
3.4	Cualidades de los Tests..... 46
3.5	Limitaciones de los Tests..... 47

CAPITULO IV	ANTECEDENTES EN INVESTIGACIONES AFINES	49
CAPITULO V	MÉTODO	
	5.1 Planteamiento del Problema	52
	5.2 Justificación.....	52
	5.3 Hipótesis	53
	5.4 Variables	53
	5.5 Definiciones Operacionales	53
	Definiciones Conceptuales	55
	5.6 Población y Muestreo.....	55
	5.7 Tipo de Estudio.....	57
	5.8 Diseño.....	57
	5.9 Escenario.....	57
	5.1.0 Instrumentos	57
	5.1.1 Procedimiento.....	63
CAPITULO VI	RESULTADOS	
	6.1 Análisis de Resultados	64
CAPITULO VII	DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	
	7.1 Limitaciones y Sugerencias	127
REFERENCIAS.....		128
ANEXOS		132

INTRODUCCION

Los tests psicológicos, por su efectividad han logrado un sitio firme y reconocido, ya que se aceptan como instrumentos importantes para la selección de personal.

En la actualidad los instrumentos psicológicos utilizados son confiables, pero desafortunadamente la mayoría de éstos no se utilizan adecuadamente, ya que por lo general se aplican, califican e interpretan sin conocer sus antecedentes y sus fundamentos estadísticos. Las personas que aplican las técnicas de selección de personal, análisis de puestos y pruebas psicológicas muchas veces carecen de los conocimientos necesarios, o no están al tanto de las innovaciones efectuadas en esta área.

La meta de la selección no es únicamente captar al candidato más idóneo para el puesto, sino también la permanencia en el trabajo, una buena selección conlleva como resultado, empleados más satisfechos, porque están realizando un trabajo para lo que están calificados.

Acorde con la naturaleza del trabajo a realizar en el ámbito policial, se requiere de individuos cuyas características de personalidad sean compatibles con el trabajo a desempeñar.

De ahí la importancia de contar con un procedimiento eficaz de selección de aquellas personas que deciden ingresar a este ámbito laboral; asegurando con objetividad los rasgos y características que respondan a una realidad objetiva permitiendo con esto captar personal capaz y confiable cuya personalidad corresponda al perfil requerido para el desempeño de esta profesión.

La presente tesis es el resultado de una evaluación realizada sobre la batería de pruebas psicológicas que empleó el Departamento de Psicología durante los procesos de selección de aspirantes a agentes de la policía judicial federal, en el Instituto de la Policía Judicial Federal.

El interés por realizar este trabajo tuvo como objetivo, el de investigar más acerca del personal seleccionado y saber si la batería psicológica empleada es la más adecuada, así como de tener la posibilidad que el área de psicología obtenga mayor acceso al estudio formal del policía; acción limitada por las características de las instituciones de seguridad pública en nuestro país, lo que hace inaccesible su realización.

Con el propósito de aportar a la institución elementos de evaluación específicos, cuya aplicación permitan obtener un mayor conocimiento de las características psicológicas, sociales y laborales del personal, aspirantes a agentes de la policía judicial federal, y contribuir así al diseño de programas cuyos instrumentos psicológicos sean los más próximos al perfil psicológico ideal requerido para este tipo de personal; lo cual permitirá mejorar el desempeño en los servicios de procuración de justicia que presta la institución.

HISTORIA DE LA POLICÍA

1.1 DEFINICIÓN

La palabra policía viene del Latín y del griego politeia, es decir "El buen orden que se observa y guarda en las ciudades y repúblicas, cumpliéndose las leyes u ordenanzas para su mejor gobierno" (Durvan, 1988).

La policía "es el cuerpo encargado de velar por el mantenimiento del orden público y la seguridad de los ciudadanos a las órdenes de las autoridades políticas" (Salvat, 1971).

Policia Judicial es la que tiene por objeto la averiguación de los delitos público la persecución de los delincuentes, encomendada a los juzgados y tribunales.

Policia Judicial Federal, cuerpo organizado, auxiliar del Ministerio Púl. persecución de los delitos federales.

1.2 ORIGEN

El origen de las funciones policiales y por ende de la policía, se encontró junto con el origen de la normatividad humana, la cual resguardaba.

En principio, las funciones de policía, eran desarrolladas por un elemento del grupo social, esto debido a las dimensiones del conglomerado. Este individuo, además de ser policía vigilante del cumplimiento de las normas del grupo, era también el jefe, cazador, recolector, mago etc.

A medida que los grupos humanos aumentaron sus dimensiones, y conocieron el concepto de la propiedad, se inició un proceso de especialización funcional, en el cual cada elemento, tenía asignada una labor diferente, junto con una propiedad individual.

Es en este contexto durante el período de aumento de la capacidad gregaria del ser humano y la transición de nomadismo al sedentarismo, en donde la multiplicidad de quehaceres y el auge de la normatividad dan lugar a la creación de un cuerpo encargado de vigilar y hacer cumplir las normas establecidas por el grupo social, para dar orden y seguridad.

En consecuencia, la creación de las normas y los protectores de éstas datan del tiempo en que el conjunto de principios rectores de la vida social fueron creados y en consecuencia violados. El crimen, en un concepto amplio, y su persecución son tan antiguos como la humanidad misma.

Si bien, no se ha hecho referencia al origen de la Policía Judicial Federal, esto se debe a que todos los cuerpos policiales tienen un origen común ya que en la antigüedad los cuerpos encargados del mantenimiento del orden y la seguridad, además de realizar funciones de tipo preventivo, realizan también labores de carácter persecutorio.

1.3 ANTECEDENTES

Antes de entrar al estudio específico de los diversos cuerpos policiales existentes en otros pueblos, se hará una breve síntesis evolutiva de la policía.

La policía en su curso evolutivo, ha pasado por varias etapas. La primera es la etapa militar que se inicia cuando las legiones romanas introducen en las regiones conquistadas por ellas, al derecho y la concepción del orden civil que por primera vez existía en Roma.

Después, en la época feudal, los señores organizaron patrullas que recorrían sus dominios para mantener el orden y aprehender a sus enemigos.

Cuando surgieron los estados modernos, los reyes y los nobles organizaron tropas destinadas a la vigilancia policial, la cual no consistía precisamente en proteger la vida y los intereses de los miembros de la comunidad, sino en defender los intereses de la corona y de los gentiles hombres, lo cual muy frecuentemente se traducía en crímenes políticos, venganzas personales, robos y despojos.

La Iglesia Católica tuvo también su policía eclesiástica, que funcionó bajo las órdenes del Santo Oficio y cuya misión era descubrir y aprehender a los enemigos de la fe: hechiceros, masones y judaizantes. Coincidiendo con la etapa militar, en las policías primitivas figuran no únicamente pretonianos, genizaros y mercenarios, sino delincuentes que se convierten en policías para disfrutar de impunidad para cometer delitos. (Sotelo, R. 1974).

Otra etapa es la empírica y se inicia cuando gente de buena fe, pero sin preparación técnica como los condestables en Inglaterra y los sheriffs y marshalls en los Estados Unidos, se dedican a perseguir criminales oponiendo el revólver al revólver y la violencia a la violencia.

Las técnicas científicas que se establecieron en el siglo pasado, principalmente la dactiloscopia, revolucionaron los métodos para perseguir a los delincuentes; y los nuevos sistemas de comunicación hicieron factible que se ampliara la esfera de acción y la eficiencia de la policía al dotar a sus miembros con motocicletas, automóviles, lanchas, aviones y helicópteros, provistos de equipo de radio comunicación, haciendo más fácil la persecución del crimen y la prevención de los accidentes. (Sotelo R. 1974).

A continuación se presenta una panorámica de la formación de la policía en diversos países.

1.4 POLICIA INTERNACIONAL

GRECIA

Podemos hablar entre los griegos, de dos Ciudades-Estado o polis, con tal auge, que bien pueden ser consideradas como ejemplo de la civilización helénica. Una de ellas Esparta, con un sistema de vida basado en la disciplina y rigidez, y la otra Atenas, con una concepción de la vida bastante más relajada que la espartana.

En el año 800 A.C. se consolida la Ciudad-Estado de Esparta y se acepta la "jurisdicción licúrgica", llamada así por su legendario creador Licurgo, como obligatoria para la colectividad. Con esto se elevaron los conceptos jurídicos de la victoriosa tribu dórica a una especie de "constitución". (Amau, F. 1966).

La constitución licúrgica de los espartanos se basaba absolutamente en la poderosa posición de los conquistadores. Para mantenerla se crearon formaciones militares como fuerza de orden, instaladas especialmente contra la oposición interior; por lo tanto, éstas podían ser consideradas por lo menos en sentido ideológico, como policía estatal. (Amau, F. 1966).

Las luchas internas entre los partidos aumentaban y con esto también en Atenas hacia falta un poder ejecutivo para la seguridad del Estado. Después del asesinato de Hiparco, hijo y sucesor de Pisístrato, se creó, finalmente, un servicio de orden organizado militarmente, cerca de trescientos años después del ejemplo de Esparta: la segunda institución parecida a una policía estatal de Grecia. (Amau, F. 1966).

Con la aplicación del sistema policíaco ateniense, tuvo lugar la ramificación y especialización. Los "astynomos" se ocupaban de la vigilancia de los edificios públicos, de la canalización y de las calles. La moral pública fue vigilada por una policía correccional, Aristóteles los llamaba "sofronistas" - vigilantes de la moral y tropa de protección de los sacerdotes.-.

Los "gonaícomos" vigilaban los santuarios. Los "opsynomos" formaban una policía para la protección del orden en la celebración de grandes fiestas. Cuando aumentaba el consumo de bebidas alcohólicas, una tropa policiaca ambulante vigilaba las bordegas y detenía a los borrachos.

Los "agoranomos" formaban la policía económica. Fueron empleados para controlar los mercados de Atenas y de El Pireo.

Eduard Bornecque-Winandy, en su "Historie de la Police" cita a Platón y Jenofonte, que señalaron como debates de la policía helénica, la vigilancia de individuos sospechosos, la detención de malhechores, la administración de las cárceles y la ejecución de la pena de muerte. (Amau, F.1966).

La organización de los griegos estaba basada fundamentalmente en el beneficio colectivo, de ahí que la función de la policía se manifestara en los actos ejercidos por la autoridad en contra de aquéllos que significasen peligro e inseguridad, pero no dirigido a la protección del hombre aislado, sino siempre entendido como valor que se hacía realidad al integrar el grupo. (Colín, S. 1989).

ROMA

La organización romana, parte de un supuesto similar al griego, en donde "el orden establecido no se impone en beneficio de un particular, sino de todo el imperio romano". (Von Ithering, citado por Colín, S.1989).

"Numa Pompilius (715.672 A.C.), segundo rey de Roma, ya había nombrado una autoridad de cuastura, en el fondo una administración de hacienda que, por otra parte, con la ayuda de los censores tenía que mantener el orden, la seguridad del tráfico, la lealtad del comercio, las buenas costumbres y "perseguir a los malhechores". Los directores de esta institución eran, por una parte, nombrados por el soberano y, por otra, elegidos por los contribuyentes, de manera que unos se sentían obligados por el rey o los cónsules y los otros por sus electores". (Sam, L. 1988).

Durante la época republicana, la función en Roma, estuvo a cargo de los Ediles Curules, Ediles Plebis y Ediles Plebis Cerialis.

Los Ediles Curules, instituidos por la Lex Furia de Aedilibus Cuirilibus, formaba parte de una magistratura, cuyo origen legal se remota al año 367 A.C.; durante el primer período de su creación la integraban únicamente los patricios, aunque años después se concedió este derecho también a los plebeyos. Tenían a su cargo la función policial de la ciudad, vía pública, mercados, incendios, pesas y medidas, cuidado y vigilancia de los edificios públicos y organización de los juegos públicos. Su competencia en el orden criminal era limitada; en cambio, en materia civil, la ejercían en los mercados para resolver todo problema relacionado con las transacciones de esclavos, animales, y sanciones económicas a quienes cometían alguna falta en contra de sus prescripciones.

Los Ediles Plebis auxiliaban a los tribunales de la plebe, con tal carácter recibieron facultades de los tribunos para imponer multas, arrestos y enjuiciar a los funcionarios públicos por todo acto indebido que cometieran en el desempeño de su cargo; además durante algún tiempo tuvieron bajo su responsabilidad los archivos que contenían las resoluciones y privilegios concedidos a los plebeyos. Cuando terminó el problema de la lucha de clases fueron asimilados a la magistratura de los Ediles Curules.

Los Ediles Plebis Cerialis (cuyo nombre derivado de la diosa Ceres, en el año 43 A.C.), integraron una magistratura con dos funcionarios encargados del ciudadano y de algunas funciones policíacas. (Colin, S. 1989).

En la época de transición, Roma poseía un cuerpo de policía de nueve mil hombres. Su organización dependía del gobernador de Roma, cuya autoridad era mantenida dentro de la policía de orden público por el "praefectus vigilim". De éste dependían siete comandantes de cohortes. Los diferentes subgrupos eran mandados por capitanes.

La policía romana tenía su departamento especial para la lucha contra la delincuencia violenta: asesinos, atracadores y ladrones. La policía correccional no sólo vigilaba la prostitución femenina, sino también la masculina. Una sección especial perseguía a los falsificadores de monedas, y otra cuidaba la higiene pública y el servicio de incendios. (Sam, L. 1988).

ISRAEL

La historia de este pueblo, se encuentra plasmada en la Biblia y no tenemos que adentrarnos mucho en ella para darnos cuenta, como muestra el Génesis, la expulsión del paraíso de Adán y Eva por parte del ángel enviado por el ser Supremo, quien fungía como policía celestial.

La importancia que reviste el estudio de la cultura judía para este trabajo, se encuentra en la división interna que la ciudad de Jerusalén hizo en cuarteles, concepto que significa cuatro, semejantes a nuestras actuales delegaciones de policía.

Si recordamos que los hebreos durante el tiempo que estuvieron en Egipto, éstos adoptaron sus administraciones. Jerusalén fue una de las primeras ciudades que entró a dividirse en cuatro barrios, confiada cada uno a la vigilancia de un "Sar Pelek". Dentro de la administración policíaca, los hebreos son considerados como los inventores de la "separación de distritos", con la zonificación de su ciudad administrada por una Jefatura central. El poder del funcionario antes mencionado corresponde más o menos a los de un Comisario del distrito actual.

Este cuartamiento de Jerusalén hizo que se formara un concepto administrativo "cuartel" (traducción de la palabra romana Kuartus) que hoy todavía sobre todo en los países latinos es usada como indicación de distrito.

Jerusalén poseía una policía criminal, una sanitaria y otra correccional. La última tenía el deber de evitar que las mujeres se vistieran impudicamente, que usaran vestidos masculinos y que los hombres se exhibieran con ropas femeninas. (Amau, F. 1966).

INGLATERRA

Durante la edad media, en Inglaterra, se mantenía un sistema policial similar al romano, debido a la influencia cultural y política de Roma sobre los ingleses. Durante la alta edad media, entre 1164 y 1215, se expidieron diversos ordenamientos que contenían artículos sobre protección, vigilancia, salvaguarda y mantenimiento del orden real, entre ellos la Carta Magna. (Sam, L. 1988).

La actual organización de la policía inglesa, se debe a la alta visión y esfuerzo de Sir Robert Peel, quien con el fin de mejorar el servicio de la metrópoli y sus alrededores y solucionar el problema de la criminalidad, presentó un proyecto de Ley de Policía Metropolitana, revolucionando así las funciones policiales. Peel tiene el mérito de haber sentado las bases de todas las policías modernas, bases que plasmó en 1829 en lo que podrían llamarse los "Principios de Peel".

Esos principios son los siguientes:

1. La policía debe ser estable, eficaz y organizada militarmente, bajo el control del gobierno.
2. El número reducido de delitos debe ser la mejor prueba de la eficacia de la policía.
3. Deben difundirse ampliamente las noticias acerca de crímenes.
4. El cuerpo de policía debe ser distribuido por zonas, horas y turnos.
5. La cualidad más valiosa de un policía debe ser su ecuanimidad; proceder con discreción y firmeza es preferible que recurrir a la violencia.
6. El buen aspecto inspira respeto.
7. La selección y el adiestramiento atinados del personal son la base de un cuerpo eficaz de policía.
8. La seguridad pública demanda que todo policía tenga número.
9. El cuartel general de policía debe hallarse en un lugar central, de fácil acceso a todos.
10. Los policías deben pasar un período de servicio a prueba.
11. Son necesarias las constancias policíacas para la distribución correcta de los miembros del cuerpo de policía.
12. La mejor manera de elegir a los miembros del cuerpo de policía es "estudiándolos" y después investigando qué opinión de ellos tienen sus vecinos. (Clif, R. 1964).

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

La policía estadounidense, se debe al proceso colonizador de inmigrantes europeos que huían de sus países de origen, con el deseo de asentarse en nuevas tierras. Los colonizadores elegían al hombre al que le encargaban el mantenimiento de la paz, la seguridad y el orden. Se conserva la figura de sheriff, (del inglés shere condado y reeve oficial), reminiscencia inglesa adoptada en los Estados Unidos.

El ejemplo del sir Robert Peel, fue adoptado por numerosas ciudades norteamericanas, formándose así, cuerpos policiales en Filadelfia, Nueva York, Nueva Orleans, Boston y Baltimore. (Sam, L. 1988).

El surgimiento y desarrollo de los departamentos de policía en los Estados Unidos, se explica a través de cuatro teorías:

- a) Control del desorden, que explica el desarrollo en términos de la necesidad para controlar la violencia de masas.
- b) La teoría del control del delito sugiere que el aumento en la actividad delictiva resultó en la percepción de la necesidad de un nuevo tipo de policía.
- c) La teoría del control de clases, establece culpabilidad en el desarrollo de la explotación económica de las clases sociales. La policía fue creada y concebida, como un medio de control social de la élite para mantener el yugo sobre los obreros.
- d) La última teoría se denomina dispersión urbana y sostiene que muchos departamentos de policía fueron creados porque había otras ciudades que los tenían y no porque hubiera una real necesidad de ellos. (Roy, R. 1990).

Sin duda, aún cuando las cuatro teorías presentan fuertes respaldos, la expansión de los cuerpos policiales no se puede atribuir a una sola de las cuatro, sino a las cuatro en conjunto.

Por lo que toca al F.B.I. (Federal Bureau of Investigation), ésta tuvo su origen en 1908, durante la administración del Presidente Roosevelt, cuando se crea el Despacho de Investigación del Ministerio de Justicia. El F.B.I., tiene facultades persecutorias e investigadoras a nivel federal y es uno de los antecedentes más directos que tiene la Policía Judicial Federal. (Sam, L. 1988).

En Rusia la K.G.B., que es una especie de estado dentro del Estado, quizá una de las policías con mejor equipo y laboratorios criminalísticos de primer orden. La K.G.B. tiene sus propias tropas para resguardar las fronteras y tiene a su cargo los centros de reclusión, lo que hace de ella la más grande y peculiar organización policiaca que jamás haya existido.

En Italia las funciones de seguridad pública dependen de la Dirección de Seguridad Pública dependiente del Ministerio del Interior, que vigila a los cuerpos locales preventivos.

En Bélgica, la estructura es realmente única, pues hay un número grande de pequeñas fuerzas de policía comunal, mientras que en Bruselas opera la oficina central de documentación nacional e internacional de policía de lo criminal.

En Holanda existen tres tipos de policía: Municipal, Estatal, militar y la Royal Marechante. La policía estatal depende del Ministerio de Justicia y cuenta con laboratorios de criminalística.

En los países escandinavos, Suecia, Dinamarca, Finlandia y Noruega, existen, excepto en Suecia, servicios policiales centralizados. En Suecia existen la Nacional Institute of Technical Police, cuyo funcionamiento es similar al F.B.I. de Norteamérica (Martínez G. 1988).

A nivel mundial, a partir de 1914, por iniciativa del Príncipe Alberto I de Mónaco, se reunieron en el principado juristas y representantes de catorce países del mundo; porque hasta entonces cada país en forma por demás primitiva, organizaba su seguridad interna sin tomar en cuenta las formas de delincuencia internacional que se empezaban a dar en forma alarmante; se habló entonces de un fichero central internacional y de la unificación de los sistemas de extradición, se propuso para ello una central internacional de policía que controlara estos sistemas. Pero el estallido de la primera guerra no permitió concretar resolución sobre estos problemas; no obstante, se consiguió una mejor comunicación entre las policías europeas. Hasta que en 1923 el jefe de policía vienesa, Johannes Shober tomó la iniciativa de reunir un segundo congreso de Policía Judicial, del 3 al 7 de septiembre. Ahí estuvieron presentes los jefes policiales de casi toda Europa, decidiendo crear la Comisión Internacional de Policía Criminal con sede en Viena.

Esta comisión funcionó normalmente hasta 1945, fecha en que sobrevino la segunda guerra mundial. Después de la guerra, al irse recuperando la vida internacional, por intervención del alto comisionado de la policía Belga Louwage, se convoca a una nueva conferencia en la que participan 17 países. Esta reunión celebrada en junio de 1946, tiene como resultado la restauración de la Comisión Internacional de Policía Criminal, que adopta un nuevo estatuto y establece su sede en París; a partir de entonces la INTERPOL (Policía Internacional), ha ido adquiriendo mayor prestigio y actualmente agrupa a 122 países (Martínez, G. 1988).

La panorámica de diversos países permite observar que las funciones de la Policía de guardar el orden público y la seguridad, se encuentran establecidas desde el origen de la normatividad humana y con el transcurso del tiempo y en cada país el sistema policial, ha desarrollado y adaptado nuevas Técnicas así mismo han surgido nuevos grupos policiales centralizados en diferentes campos del trabajo policial debido a las necesidades de cada nación, pero siempre cumpliendo las funciones para la que fue creada.

En lo referente a México se encontró que la policía nace y se desarrolla a partir de que los pueblos se congregan en una vida sedentaria, siendo las funciones policiales semejantes a las encontradas en los países mencionados anteriormente; lo cuál será abordado en el siguiente punto.

1.5 HISTORIA DE LA POLICIA EN MEXICO

1.6 MEXICO PRECORTESIANO

Antes del arribo de los europeos de América, las culturas mesoamericanas contaban ya con cuerpos de protección y vigilancia, aun cuando no se puede decir que estos cuerpos se consideraban policiales, sin duda realizaban funciones que en la actualidad corresponden a las distintas corporaciones de policía.

Así, tenemos que los mayas, "tras un largo proceso evolutivo se convirtieron a la vida sedentaria, dejando atrás su régimen esencialmente comunitario y su gobierno democrático inicial, para adoptar un gobierno unipersonal y hereditario. Las jefaturas militaristas y la propiedad privada de las familias patriarcales y las diferentes jerarquías hicieron que los principales cargos públicos se depositaran en la nobleza al quedar integrados los mayas en una " confederación " o liga. Su organización quedó establecida en un consejo de la ciudad según lo podemos observar a continuación.

El Halach Vinic era el presidente del consejo, jefe máximo y juez supremo con funciones administrativas, judiciales, militares, políticas y sociales.

Los Batabes, eran los jefes locales, gobernadores de la ciudad y pueblos con funciones judiciales y facultades para resolver litigios suscitados dentro de la localidad.

Los Tupiles fungieron como gendarmes o policías del orden público, encargados de vigilar y hacer cumplir las órdenes superiores.

El Ah kin, sacerdote principal, era conocedor de los delitos de carácter religioso e incluso civiles como el adulterio.

El pueblo precortesiano que alcanzó mayor desarrollo en la etapa de los señoríos y estados militaristas, fue el azteca. El estado Azteca o Mexica, trajo consigo la multiplicación de funciones administrativas, judiciales y políticas, surgiendo nuevos servicios policiales:

Los Achcauhtli, que eran los auxillares de los jueces, efectuaban las detenciones de los criminales, hacían cumplir las faltas del tribunal y ejecutaban las sentencias de muerte.

Los Topilli eran auxiliares de los Achcauhtli y llevaban a cabo la función persecutoria, aprehendían a los delincuentes y actuaban en ocasiones como verdugos.

Los Tlayacanqui, tenientes que auxiliaban a los jueces en la captura de delincuentes y ejecución de sentencias y acuerdos del tribunal.

Los Centectlapixque, realizaban funciones de policías y eran escogidos directamente por los vecinos y permanecían un año en su cargo.

Los Calmilocatl, eran responsabilizados de la vigilancia de cajas y tránsito de canoas.

Los Tlanquizpan y los Tlayacaque, mantenían el orden en los mercados y tianguis.

Por último, tenemos a los contecpampique, quienes cuidaban el orden y vigilaban a todo sujeto de mala conducta o con antecedentes criminales, previniendo de este modo, la comisión de nuevos hechos delictuosos. (Sam, L. 1988).

1.7 MEXICO COLONIAL

La conquista española, generó el traslado de las formas de vida de la metrópoli a las colonias. La policía en esta etapa, tenía como objeto central, mantener el orden social y vigilar los intereses del estado español. "Dentro de los principales cargos policiales en este período, tenemos a los alguaciles mayores, cuyas funciones principales eran las de acompañar personalmente en sus visitas o comisiones a los oidores y visitadores, asistir a las audiencias, visitar las cárceles, hacer las rondas nocturnas, ejercer las aprehensiones y vigilar el orden.

Tenemos también a los alguaciles menores, quienes eran nombrados por los alguaciles mayores y ayudaban a aquéllos en la realización de las rondas de patrullaje. Los alguaciles menores, podían ser de ciudad o de campo, según su competencia, realizaban también al igual que los alguaciles mayores aprehensiones y funciones de vigilancia del orden. Junto con estos cargos policiales, existían también alguaciles de indios, de doctrina, de barrio, de consulado, del santo oficio; encontrándose figuras como alcaldes, ministros, vigilantes y diputados. Todos ellos desempeñaban funciones de vigilancia y mantenimiento del orden de las funciones a ellos encomendadas.

1.8 MEXICO INDEPENDIENTE

El nacimiento de México como una nación independiente, no significó el fin de las diversas leyes españolas que mantenían su vigilancia en la antigua Nueva España. Estas leyes prolongaron su validez en el tiempo, debido a la inestabilidad política mexicana.

La falta de un cuerpo que brindara seguridad, motivó a los habitantes de las distintas poblaciones a que constituyeran grupos, posteriormente se les concedió acción para perseguirlos y aprehenderlos.

Se crearon también los cuerpos de policía rural, por la gran inseguridad y falta de garantías que imperaba en el campo. Esta policía fue creada por los propietarios de las fincas rústicas y se encontraba bajo las órdenes de un administrador. La labor de la policía rural, consistía en vigilar fincas, caminos y aprehender a los delinquentes, vagos y malhechores, poniéndolos a la disposición de la autoridad judicial.

Para el año de 1869, aparece la organización denominada Gendarmería, integrada por un comandante, gulas, agentes y gendarmes. Esta organización, tenía como funciones la vigilancia y mantenimiento de la seguridad y el orden en el renglón de su competencia.

1.9 MEXICO ACTUAL

Entre los puntos prioritarios del México actual figura la garantía de la seguridad pública, en el marco y conforme a las disposiciones del sistema jurídico vigente. Por ello, el Gobierno Federal ha insistido en la necesidad de la profesionalización de los miembros que conforman las corporaciones policiales, a fin de establecer niveles de calidad y eficiencia en su lucha contra las organizaciones criminales.

El desarrollo social en el mundo entero y, desde luego en México, trae consigo nuevas y a veces complejas formas de antisociedad, cuya prevención y persecución plantean cambiantes requerimientos en materia de estructura, solución, capacitación, funcionamiento y evaluación de los cuerpos policiales. (Manuales de Capacitación de la Policía Judicial, 1986).

Por lo que toca a la Policía Judicial Federal, ésta no fue creada sino hasta el año 1917, cuando se publica la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos "Durante la vigencia de los Códigos de Procedimientos Penales de 1880 y de 1894, los cuerpos de Seguridad, los Prefectos, los Comisarios de Policía y demás organismos similares, eran ejecutores de los mandatos que en ejercicio de la función de policía judicial, decretaban los jueces" (Acuerdo de criterios y procedimientos para la carrera de la Policía Judicial Federal año 1991).

En 1972 se crea la Unidad de Capacitación; esta unidad es el antecedente inmediato para la creación del Instituto Técnico de la Procuraduría General de la República, originándose un grupo de trabajo interdisciplinario para la determinación de los programas del mismo. En 1974 inicia sus actividades de selección y formación.

En 1979 se inició el programa de formación para aspirantes de la Policía Judicial, Federal con una curricula estructurada y desarrollada en este Instituto.

En 1985 se encarga al Instituto Nacional de Ciencias Penales las actividades relativas a la capacitación del personal de Procuración de Justicia. En 1988 se inició una revisión profunda y se aplicaron mayores recursos a la formación policial.

La Selección y Formación policial fueron procesos más o menos permanentes de 1979 a 1988. En 1989 se propuso atender las expectativas sociales respecto de la Institución Policial Federal.

Así se acreditó la posibilidad de seleccionar y formar a la Policía Judicial Federal con un método científico y técnico. (Reglamento interior del Instituto de la Policía Judicial Federal, 1991).

El Ejercicio de la función policial, como se ha observado en el transcurso de la Historia de México, se concibe en el marco de un servicio que presta un beneficio a la sociedad.

Así mismo el Policía Judicial Federal constituye un organismo sometido a reglamentos estrictos ya que así lo requiere su trabajo.

Se debe diferenciar las funciones del Policía Judicial Federal de otras policías, por lo que a continuación se tratará de dar respuesta a dos preguntas fundamentales: ¿Quién es? y ¿Qué hace? el Agente de la Policía Judicial Federal.

1.1.0 LA POLICIA JUDICIAL FEDERAL

1.1.1 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES

El fundamento constitucional de la Policía Judicial Federal, se encuentra en los artículos 21 y 102 de la Ley Suprema.

"Artículo 21"

La imposición de las penas es propia y exclusiva de la autoridad judicial. La persecución de los delitos incumbe al Ministerio Público y a la policía judicial, la cual estará bajo la autoridad y el mando inmediato de aquél (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).

Además, se desprenden las siguientes consideraciones. La primera, se refiere a que la Policía Judicial está subordinada jerárquicamente al Ministerio Público. En segundo término, podemos apuntar que la Policía Judicial está facultada para la persecución de conductas tipificadas como delitos, con todo lo que esto implica, desde la recepción de la denuncia, hasta la realización de investigaciones que aporten pruebas suficientes para acreditar la presunta responsabilidad de algún individuo y verificar el cuerpo del delito, debiendo informar al Ministerio Público de todas sus actuaciones.

El artículo 102 constitucional señala que "La ley organizará el Ministerio Público de la Federación" (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).

En este artículo de la Ley Suprema, se encuentra el fundamento del Ministerio Público Federal, y por lo tanto el de la Policía Judicial Federal, órgano que estará bajo la autoridad y mando inmediato de aquél, esto en relación con el artículo 21 constitucional.

1.1.2 FUNCIONES

Corresponde a la Policía Judicial Federal, por órdenes del Ministerio Público, debido a la subordinación jurídica que menciona el artículo 21 constitucional: investigar la comisión de hechos que constituyan delitos; buscar las pruebas encaminadas a la comprobación del cuerpo del delito y la presunta responsabilidad de los sospechosos; cumplir las órdenes de aprehensión, comparecencia, presentación, cateo y cita; recibir denuncias cuando éstas no puedan ser formuladas directamente ante el Ministerio Público; practicar las diligencias urgentes en los lugares donde no existan Agentes del Ministerio Público, o quienes legalmente lo sustituyan, debiendo rendir de inmediato cuentas a éste para acordar lo conducente; y recibir, custodiar y trasladar a los detenidos.

1.1.3 LA POLICÍA JUDICIAL FEDERAL Y LA POLICÍA JUDICIAL LOCAL, SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS

Entendemos por Policía Judicial local, la que tiene como jurisdicción únicamente el Estado de que se trate, por lo que habrá tantas como Estados de la Federación junto con la del Distrito Federal. A diferencia de la Policía Judicial Federal, cuyo ámbito de competencia es en toda la República.

Las funciones encomendadas a ambas policías son en esencia las mismas y son: búsqueda de pruebas para comprobar la existencia de algún delito y esclarecer así la presunta responsabilidad del indiciado y la comprobación del cuerpo del delito; ejercer órdenes de aprehensión, comparecencia, cateo, presentación y cita.

La diferencia entre ambas radica en los delitos que perseguirá cada una de estas policías.

La policía local de cada una de las Delegaciones Estatales de la República Mexicana, únicamente están facultadas para perseguir delitos del fuero común, que se encuentran señalados en los distintos códigos penales locales, en cambio, la Policía Judicial Federal está facultada para perseguir los delitos del fuero federal.

Son delitos federales, según los indica el artículo 51 de la Ley Orgánica del Poder Judicial Federal:

- a) Los previstos en las Leyes Federales y en los tratados;
- b) Los cometidos en el extranjero por los agentes diplomáticos, personal oficial de las delegaciones de la República y cónsules mexicanos;
- c) Los cometidos en las embajadas y delegaciones extranjeras;
- d) Aquéllos en que la Federación sea sujeto pasivo;
- e) Los cometidos por un funcionario o empleado federal, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas;
- f) Los cometidos en contra de un funcionario o empleado federal en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas;
- g) Los perpetrados con motivo del funcionamiento de un servicio público federal, aunque dicho servicio esté descentralizado o concesionado;
- h) Los perpetrados en contra del funcionamiento de un servicio público federal o en menoscabo de los bienes afectados a la satisfacción de dicho servicio, aunque éste se encuentre descentralizado o concesionado;
- i) Todos aquéllos que ataquen, dificulten o imposibiliten el ejercicio de alguna atribución o facultad reservada a la Federación; (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).

1.1.4 LA POLICIA JUDICIAL FEDERAL MILITAR

Además de las policías Judiciales Civiles, tenemos a la Policía Judicial Federal Militar, que auxiliará al Ministerio Público Federal Militar en la persecución de los delitos de este fuero, que atenten contra la disciplina militar.

En consecuencia quien perseguirá los delitos del fuero militar será el Ministerio Público Federal Militar, que será coadyuvado en esta tarea por la Policía Judicial Federal Militar. (Art. 13 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).

En el repaso que se hizo de la policía a través de la Historia desde su nacimiento hasta la actualidad, en México y otros países, se encontró que la evolución de la Policía es el resultado de las nuevas necesidades, marchando coordinadamente, sin olvidar su función principal, la cual ha de mantener el orden, la paz y la tranquilidad pública; ya que es la persona encargada de respetar y hacer respetar los reglamentos y leyes vigentes. Por lo que la selección de aquellos que desean ser Agentes de la Policía, debe ser rigurosa.

SELECCION DE PERSONAL

2.1 DEFINICION

La selección Técnica de personal es la elección de una persona adecuada para el puesto adecuado al costo adecuado, que permita la realización personal del trabajador en el desempeño de su puesto, así como el desarrollo de sus habilidades y potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio para sí mismo y para la comunidad en que se desenvuelve. De esta manera, también será más útil a los propósitos de la organización. (Arias, G.1978)

El proceso de reclutamiento y selección ha sido definido de muchas formas sin embargo se puede decir que es "El proceso mediante el cual se busca, se obtiene el candidato, dentro del total de aspirantes que más se acerque a los requisitos demandados por el puesto a cubrir". (Orozco, J.1990).

Selección es la serie de técnicas encaminadas a encontrar a la persona adecuada para el puesto adecuado. (Grados, J.1988).

La selección, como su nombre lo indica significa escoger la persona adecuada al puesto. Esto comprende: Reunir datos acerca de la persona y el puesto, medir dichos datos y juzgar las aptitudes de las personas por la forma en que cubren sus deberes y obligaciones.

2.2 ANTECEDENTES

Desde tiempos remotos se puede conocer a través de la Historia, que el hombre hacia selección de sus congéneres por ciertas cualidades; Tales procedimientos selectivos eran desde luego muy rudimentarios.

Un ejemplo cruel es el de los espartanos, quienes hicieron una depuración de su raza a base de exterminar a los seres débiles, deformes o con alguna tara.

Entre los pueblos guerreros se escogía a los hombres de mayores tallas, para integrar ciertos cuerpos milicianos especiales.

En la antigua Roma se prefería para trabajos rudos a los esclavos de color, por su fortaleza. Al paso del tiempo se va apreciando una evolución, que aunque lenta, proyecta que la selección de personas es necesaria.

Para el puesto de guardián se prefería a los suizos, quienes por tradición habían consolidado cierta fama de lealtad y fidelidad.

Para la marina se buscaba a los sajones y normandos por su intrepidez, bravura y arrojo, así como por sus conocimientos marítimos.

En las cortes se escogía a jóvenes tranquilas y apacibles como damas de compañía, porque se les atribuían cualidades de respeto, comprensión y compañerismo.

Los sistemas de la selección de personas progresaron pero siempre con base en la observación objetiva de las cualidades y características de los individuos, y no es sino hasta los orígenes de la psicología aplicada, cuando se empiezan a hacer las primeras evaluaciones psicométricas de los hombres.

En 1911, Hugo Münsterberg, inició estudios sobre aptitudes individuales de los conductores de Tranvías Eléctricos, ante el número tan elevado de accidentes que sucedían, llegando a determinar una serie de razones tanto psíquicas como físicas, que motivaban el problema; razón por la que estableció una serie de pruebas que auxiliaron en la selección de dicho personal.

Por el hundimiento del Titánic, el mismo Hugo Münsterberg, hizo una serie de estudios para la selección de oficiales de la marina mercante, pues por el desastre del barco en cuestión, algunos interesados en el problema llegaron a opinar que después de ocurrido el impacto con el Iceberg, que ocasionara la catástrofe, los oficiales incurrieron en situaciones de crisis psicológica, dando ordenes contradictorias. Al efecto Münsterberg, diseñó pruebas para la selección de la oficialidad de la marina.

Contemporáneos al psicólogo citado, existieron otros que aportaron también sus experiencias a la psicometría como:

Jean M. Lady en Francia, quien emprendió estudios sobre aptitudes de los mecanógrafos (1905). También en Francia Camus y Nepper hicieron estudios sobre las aptitudes de los aviadores (1915).

Woede y Piorkowski en Alemania, hicieron ciertas pruebas con choferes. Frank Parsons en EE. UU; miembro de la Y.M.C.A. (Asociación Cristiana de Jóvenes), estableció pruebas de interés ocupacional para los jóvenes asociados a dicha institución. (Rivera, S. 1990).

2.3 IMPORTANCIA

Toda organización se debe preocupar por obtener la mayor eficiencia de sus trabajadores; pero no todas advierten que esto sólo se logra mediante una correcta selección del personal.

El que desempeña una labor que no está de acuerdo con sus merecimientos personales, se siente víctima de una injusticia. El que hace un trabajo incompatible con sus inclinaciones, es presa del desaliento.

Para garantizar un nivel normal de eficiencia en el trabajo, debe existir una correcta adecuación del hombre con su trabajo, y viceversa; por lo tanto, es indispensable que todos y cada uno de los puestos de la organización se encuentren definidos y analizados, conociendo lo mejor posible las actividades y responsabilidades que tienen que cumplirse, así como los requisitos mínimos que el trabajo exige a la persona que lo ocupe, de tal manera que pueda desempeñarlo con la eficiencia requerida y desarrollar sus capacidades.

Las técnicas modernas de selección del personal procuran, mediante análisis, imparciales y objetivos, encontrar la mejor correspondencia posible entre cada trabajador y la ocupación que se le señale.

Un trabajador cuya ineptitud se desconoce por no haber sido seleccionado, convierte muchos gastos normales en pérdidas irremediables.

Esta ineptitud no conocida a tiempo es causa probable de riesgos profesionales, desperfectos en la maquinaria, reclamaciones por un despido que se hizo inevitable, tramitación de conflictos innecesarios, etc.

Quando una organización carece de técnicas adecuadas de selección de personal, aparecen síntomas que ponen en peligro su estabilidad; citemos sólo algunos ejemplos: excesiva rotación de personal, sensible aumento en los costos de adiestramiento, baja eficiencia, falta de calidad en el trabajo y duplicidad de funciones.

El gran interés a la atención de los problemas de relaciones humanas por organizaciones debido al conocimiento de la importancia de integrar un equipo de trabajadores lo suficientemente instruidos y leales dentro de una organización, justifica la necesidad de una selección adecuada y controlada.

Para dicha selección se requiere tener, dentro de la organización, una actividad que descubra, desarrolle y mantenga fuentes potenciales de mano de obra, entreviste, investigue y pruebe a los postulantes a empleo.

2.4 FUNCIONES

Todo el proceso de selección busca descubrir, identificar y medir los rasgos personales del solicitante, encontrando la relación en que esos rasgos sean lo más aproximados a los especificados por las descripciones y análisis de trabajo. Los nuevos empleados pues, deberán escogerse de aquellos que llenen dichas especificaciones.

El procedimiento científico en la selección de personal, es un sistema que consta de varios pasos perfectamente estructurados y definidos, a través de los cuales se logra hacer una apreciación global del individuo, que permite predecir el éxito o fracaso que él mismo tendrá en el desempeño del puesto.

Cabe señalar que no hay una secuencia estándar que pudiera considerarse apropiada para los tipos de empleados y puestos de trabajo; por tanto, para puestos especiales es necesaria una secuencia más complicada porque, en última instancia, no se aparta de los lineamientos.

Sin embargo, la selección no debe considerarse sólo como un proceso limitado a evitar la contratación de aquellos sujetos que "tal vez" no encuentren satisfactorio su trabajo, sí no que debe buscar mejorar a la clase trabajadora y el trabajo mismo, lo cual se conseguirá proporcionando una orientación profesional a los candidatos potenciales, que les permitirá encontrar el trabajo adecuado a sus características y aptitudes.

No olvidemos que los recursos humanos disponibles más que de cualquier otro aspecto de la organización, parten todas las posibilidades de eficacia y calidad en producción, administración, volumen de ventas, y aún expansión de la organización. Por ello resulta claro que la selección de personal es algo sumamente delicado.

Las organizaciones dependen para su funcionamiento y su evolución, primordialmente del elemento humano con que cuentan, puede decirse, que una organización es el retrato de sus miembros. Es necesario recordar que la gran mayoría de las habilidades y cualidades humanas no son apreciables a simple vista y, en la mayoría de los casos no guardan relación alguna con la apariencia.

Estos objetivos pueden lograrse mediante la utilización del proceso del reclutamiento y selección de personal que es un complejo sistema para medir las habilidades de la persona, conocer sus inquietudes, calificarla en relación al trabajo que desempeñaría, identificar sus aspiraciones y limitaciones, y colocarla en el puesto que le es más adecuado.

La identificación de los requisitos de la tarea es esencial para determinar los conocimientos, habilidades y valores que se requieren para el desempeño de los trabajos o puestos existentes y cuales son las que habrán de enseñarse a través de una capacitación formal o informal, en vista de que los conocimientos y las habilidades que

se requieren tienden a cambiar con el paso del tiempo (como también pueden modificarse los intereses de los individuos), es indispensable que se den experiencias de desarrollo y de crecimiento, (Dunnette y Motowidlo; citado por Roberg Roy Kuy Kendall, Jack, 1990).

Hasta este punto se ha sometido la función de la selección a un marco de referencia, que son los diferentes criterios empleados para escoger, desde los albores de su existencia, al hombre más apto para una actividad específica.

En lo referente a los recursos humanos se puede afirmar que el personal es particularmente importante, por que son sus habilidades, conocimientos, aptitudes, valores y motivación los que en sumo grado determinan la eficiencia en el trabajo.

Así mismo para llevar a cabo la función de selección es necesario contar con una determinación de las cualidades y habilidades personales que se pretende encontrar en los candidatos, ya que una buena parte del éxito en el desempeño del trabajo a realizar radica en una selección rigurosa y especializada.

Por lo anteriormente mencionado se ha visto que la selección de personal es de suma importancia para el desarrollo y eficiencia tanto para la organización como para el individuo.

Con respecto a la profesión policial es importante la selección de quienes deciden entregarse a ella, ya que ésta debe atender las expectativas de la organización, las expectativas sociales y por supuesto a las de quien desea pertenecer a ella.

2.5 SELECCIÓN DE POLICIA

2.6 ANTECEDENTES

El desarrollo de la carrera policial es un procedimiento continuo. Las agencias policiales reclutan, transfieren o promueven a su personal periódicamente; muchas agencias policiales tienen empleados que carecen de intereses, de conocimientos o de habilidades que se necesitan para un trabajo productivo, por lo que la mayoría de ellos son evaluados una vez al año, o con frecuencia más de una vez.

Para que exista una respuesta adecuada de parte de la administración para estas actividades se requiere un sistema completo y sistemático de desarrollo de la carrera policial.

La selección de candidatos a policía abarca la evaluación de capacidades para poder prever quien pueda tener éxito. Se supone que dentro de estos parámetros de evaluación están las únicas personas capaces de ser buenos oficiales de la policía; sin embargo este procedimiento de evaluación y de predicción excluye a un gran número de

personas, por lo tanto, el establecer un criterio no sólo es importante para aquellos candidatos que identifiquen como viables, sino también para aquellos que elimine. Las organizaciones policiales que fijan criterios encaminados a escoger personas aptas para combatir el crimen, pueden estar excluyendo a candidatos que podrían ser buenos agentes de servicio social y viceversa.

El primer paso en la selección del personal policial consiste en atraer candidatos calificados; la relación entre el número de solicitantes y los que califican para los puestos, con frecuencia representa un importante factor en la calidad del personal contratado. Generalmente, mientras mayor sea el número de solicitantes mejor es la calidad de los que se contratan (Werther y Davis 1985).

Los cinco métodos de reclutamiento más comunes en el trabajo policial son: (televisión, folletos y radio), peticiones que se hacen a ciertos grupos de interés especial (grupos de las delegaciones y a grupos sociales, políticos o de minorías), anuncios públicos, peticiones a las oficinas de planeación y colocación de las universidades públicas y privadas.

Hay corporaciones policiales que ofrecen incentivos para el reclutamiento. En algunos casos se podrá enviar reclutadores a otras poblaciones y a otros estados para atraer personal.

Uno de los problemas mayores relacionados con el anuncio es la imagen policial que se proyecta. Siempre ha sido difícil para las agencias policiales el proyectar la realidad del trabajo policial cuando se trata de reclutamiento. Frecuentemente se presenta sólo el aspecto favorable describiendo el trabajo policial como una aventura y un servicio público vital.

Una vez que los reclutas han sido atraídos deben ser evaluados para saber si será un agente efectivo en el trabajo policial.

Es interesante preguntarse el porqué, tantos individuos que no llenen los requisitos solicitan ingresar. La mayoría de las corporaciones policiales declaran que sólo han aceptado un cinco o un diez por ciento de los solicitantes.

Por lo general para llegar a ser un agente policial un individuo no puede ser ni demasiado joven ni demasiado viejo, muy grueso o muy delgado, muy corto de estatura o muy alto para que pueda manejar el equipo del trabajo policial. Debe poder trabajar sin lentes, tener un nivel mínimo de escolaridad, vivir en comunidad, no haber sido detenido por haber cometido algún delito y tener licencia para conducir. Una vez que estos criterios mínimos han sido satisfechos se tendrán que tomar en cuenta otros factores. En general, dichos factores incluyen estado de buena salud, capacidad intelectual, estabilidad emocional, habilidad física, carácter y aptitud para el trabajo policial.

La buena salud del aspirante queda controlada a través de un examen médico general o específico. Esto puede consistir en un examen físico general que aplique el médico de la corporación. En algunos departamentos el examen médico es muy minucioso por que está encaminado a determinar el estado general de salud y a identificar problemas específicos que pueden abarcar afecciones del corazón, de la

columna o de las rodillas. Cualquier debilidad percibida que pueda verse afectada por las exigencias del trabajo policial, podrá eliminar al aspirante. La razón que respalda este procedimiento consiste en que el costo que representa el perder a un elemento ya sea por accidente o por enfermedad, involucrado un pago de incapacidad a largo plazo, resulta muy elevado.

La inteligencia de un aspirante se mide a través de algún tipo de examen que permita determinar su coeficiente intelectual, dependiendo del trabajo que vaya a desempeñar.

En el examen psicológico en el sistema que algunas corporaciones policiales utilizan como otra fase del procedimiento de selección para determinar la estabilidad emocional. Los psicólogos buscan problemas serios emocionales que descalificarían a los aspirantes, o un perfil de la persona que dichos psicólogos creen podrían ser un agente potencialmente adecuado. Cuando se aplican pruebas con el fin de eliminar a individuos que tienen problemas, se utilizan amplios parámetros psicológicos en cambio cuando se trata de la búsqueda de un perfil psicológico específico, los parámetros se reducen. Cuando se usa el perfil del recluta adecuado hay la tendencia a eliminar un mayor número de solicitantes; también se sugiere implícitamente que dicho perfil puede predecir quien puede y quien no puede convertirse en un buen agente policial. (Roy, R. y Kuy K., 1990).

En Alemania el perfil psicológico del aspirante a la formación inicial es positivo, se busca la capacidad de trabajar en equipo, pensamiento lucido, posibilidad de controlar la situación, objetividad, y que sea crítico.

En España existe un perfil mixto positivo/negativo.

En Estados Unidos no se tiene un perfil psicológico de ingreso, por el contrario, se maneja una definición de características negativas que el aspirante no debe poseer.

En Francia se trata de un perfil psicológico positivo con el cual se determina: Inteligencia, adaptación al medio, relación, facultades de conocimiento, motivación, personalidad.

En Italia, el perfil psicológico es mixto.

Tal vez uno de los problemas más serios en el examen psicológico sea el que se relaciona con quien administra y con quien evalúa las pruebas. Durante las dos últimas décadas, un número considerable de psicólogos se han vuelto peritos en la selección de aspirantes. Casi todos los estados de la unión (Estados Unidos) tiene, por lo menos, unos cuantos peritos disponibles para el trabajo policial. Los tipos de evaluación y de recomendaciones que se dan como resultado del examen psicológico pueden ser valiosos. Las evaluaciones psicológicas de solicitantes y de oficiales son instrumentos que pueden ser efectivos si los manejan personas con conocimientos adecuados.

Algunos Departamentos de policía usan el polígrafo, o detector de mentiras, para confrontar la exactitud de la información de antecedentes y para descubrir comportamientos inapropiados pasados o presentes. La policía apoya al polígrafo como instrumento útil para descubrir problemas en algunos aspirantes (Swanson, citado por Roy, R. 1990).

Sin embargo las investigaciones que se han hecho al respecto revelan que no es el examen poligráfico un método confiable para determinar la veracidad o falsedad de lo declarado por una persona. Además, existe el peligro de un uso inadecuado de el entrevistador por falta de entrenamiento lo que todavía no se descubre es el número de solicitantes que mienten con buen éxito y son contratados y cuantos son eliminados erróneamente a través del empleo de este examen.

También es importante determinar la habilidad física y la agilidad de los aspirantes; hay tareas policiales que exigen resistencia física, fuerza y coordinación en general, se han señalado cinco áreas de habilidad física que se relacionan con el trabajo policial: fuerza del tórax, fuerza de piernas, fuerza de manos, equilibrio, coordinación y velocidad de los reflejos.

Todavía otro paso del proceso de selección consiste en la evaluación de carácter y aptitud general para el trabajo policial, determinado por la experiencia o forma de vida. La investigación de antecedentes, la cual se pasa en un excesivo historial personal, todo se examina para llegar a una evaluación general de como ha vivido una persona antes de pretender aspirar al trabajo policial.

La Mayoría de los Departamentos de Policía utilizan alguna forma de entrevista oral durante el proceso de selección. (Roy, R. 1990).

La selección en una organización policial es costosa y toma tiempo. En vista de los gastos que involucra la selección, por lo general las etapas del proceso se organizan para que se vaya a lo menos costoso que sea una etapa en la que probablemente se elimina la mayoría de los aspirantes, hasta aquellas etapas que son de mayor gasto financiero. Por lo que en algunas corporaciones cada uno de los pasos del proceso de selección será excluyente. Esto significa que aquellos candidatos que no califiquen satisfactoriamente alguno de los pasos, serán eliminados y no podrán seguir adelante. Son los aspirantes que se rechazan (Orozco, J. 1980).

La calidad de servicio público y su alta responsabilidad constitucional que tiene asignada la Policía Judicial Federal como auxiliar directa e inmediata del Ministerio Público Federal exige que su personal se constituya en verdaderos profesionales integrantes de una organización moderna por lo que son de suma importancia las políticas de reclutamiento y selección.

2.7 SELECCION DE LA POLICIA JUDICIAL FEDERAL

A partir de 1985, se otorga la responsabilidad de la selección al Instituto Nacional de Ciencias Penales y previa revisión de antecedentes de selección en México y otros países, se establece como objetivo de este proceso:

Lograr captar, a través del proceso de reclutamiento y selección, con el aval de funcionarios de la Procuraduría General de la República y el Instituto Nacional de Ciencias Penales relacionados con la función policial y de instituciones de Educación Superior, personal que según sus conocimientos previos, intereses, motivaciones, aptitudes y habilidades, sea el idóneo para el trabajo policial, lo cual se traduce en satisfacción personal y, por ende, en eficiencia en el ejercicio de sus actividades en servicio de la sociedad.
(Carrillo, González y Mendieta, 1992).

Actualmente las convocatorias para candidatos a ingreso a las corporaciones policiales, tienen como resultado la atención de gran cantidad de ellos, por lo que es necesario contar con un procedimiento capaz de atenderlos con rapidez, sin sacrificar su eficiencia.

La importancia de este proceso reclama que cada uno de sus períodos sea atendido por verdaderos especialistas, para lo que siempre resulta recomendable la participación formal de instituciones reconocidas y prestigiadas que avalen los resultados de cada fase y finales con calidad de rigurosos, científicos y especializados.

Es importante encontrar y lograr la participación de las instituciones que por su vocación y funciones, tengan experiencia en cada fase del proceso.

La convocatoria para el proceso seleccionador adquiere importancia cuando se pretende atraer al mismo a los mejores elementos para una elección acertada.

Resulta indispensable una gran difusión en este sentido, en la que se haga saber a los candidatos sobre los requisitos, duración y contenido del proceso de selección, información final de resultados, duración de la formación inicial, remuneraciones y aspectos generales de una carrera policial.

El Lugar de origen de los candidatos influye en el proceso. No se debe olvidar el acercar la posibilidad a los originarios de lugares remotos al centro de selección para que tengan la misma oportunidad que los que habitan cerca del mismo. De lo contrario se cuenta con un universo a seleccionar que está condicionado sólo por el lugar donde se habita, tal vez subestimando verdaderos intereses profesionales.

Un modelo de selección policial, que considera lo anteriormente apuntado es el siguiente:

- I.- **Módulo de Información:** Otorga información a los solicitantes respecto de los requisitos y documentación necesarios, así como de la duración de los trámites.
- II.- **Módulo de Identificación y Revisión de Documentos:** Verifica la identidad de los candidatos. Revisa la documentación requerida.
- III.- **Módulo de Situación Socioeconómica:** Se precisa la situación socioeconómica de los candidatos. Coordina la investigación estadística que retroalimente este proceso.
- IV.- **Módulo de Entrevista Policial:** Comandantes de la Institución policial entrevistan personalmente a cada candidato con el objeto de precisar su vocación que lo haga apto para la actividad policial. La opción de los Comandantes se fundamenta en su experiencia profesional.
- V.- **Módulo Médico:** Elabora la historia clínica de los candidatos. Recibe y comprueba los resultados de los análisis de laboratorio y gabinete, realiza y emite resultados de examen médico y rendimiento Físico-Atlético. Coordina la investigación científica tendiente a la retroalimentación del proceso de este rubro.
- VI.- **Módulo de Prueba Antidrogas:** Se aplica la prueba Antidrogas a los candidatos y se obtienen resultados.
- VII.- **Módulo de Prueba de Valor y Decisión:** Bajo la supervisión de especialistas en seguridad acuática y con apoyo de servicio médico, el candidato se somete a un salto de trampolín de 10 metros de altura. (La practican el H. Colegio Militar y la Policía Federal de Caminos y Puertos).
- VIII.- **Módulo de Examen de Oposición:** Se aplica un examen sobre los conocimientos previos que presumen los programas de formación.
- IX.- **Módulo de Psicodiagnóstico:** Aplica las baterías especializadas de psicodiagnóstico, obtiene los resultados y los integra para su comparación con el perfil psicológico aprobado.

- X.- **Módulo de Revisión de Antecedentes por la Policía Judicial Federal:** Se efectúa una revisión minuciosa de los candidatos en lo relativo a sus antecedentes y forma de vida, tanto en los expedientes con que cuenta la institución, como en los relativos a los sistemas de procuración e impartición de Justicia, Locales y Federales. Se revisan, así mismo, los registros de servidores públicos en el área de seguridad.
- XI.- **Módulo de Prueba Poligráfica:** Se somete a los candidatos a la prueba de interrogatorio con apoyo del polígrafo para confirmar la veracidad de la información que manifiesta en documentos y de palabra.
- XII.- **Módulo de Comité de Selección:** Se revisan los expedientes resultantes del proceso por los funcionarios relacionados con la tarea policial en sus fases operativa, de selección y de formación, para emitir el dictamen colegiado que corresponde.
- XIII.- **Módulo de Información Final:** Se informa a los candidatos sobre los resultados del proceso.

Es importante mencionar que cada uno de los módulos mencionados va descartando a los candidatos no aptos, en el orden en que se enumeran, ya que de lo contrario esta seriación implica mayor especialización, recursos Humanos y Financieros a afectar.

Nota: Los módulos de Poligrafía, Investigación de Documentos e investigación de Antecedentes, se realizan solo cuando el candidato resulte apto, por la naturaleza que implica la realización de estos estudios.

Los resultados de cada módulo y finales tienen la clasificación de confidencial.

La especialización de este proceso seleccionador se encarga a una instancia diferente a la de formación y operación con los siguientes beneficios para la profesionalización de la Corporación:

- a).- Contar con instancias de selección y formación diferentes que permita la conveniente supervisión y crítica de resultados, lo que propicia la calidad de este proceso.
- b).- Decisiones Objetivas.
- c).- Personal especializado sin la presión por las necesidades de la formación y operación.

- d).- Tiempo y personal especializado que efectúe el seguimiento posterior del proceso.
- e).- Posibilidades de efectuar investigación sobre el proceso para la retroalimentación del mismo.

En las organizaciones policiales los recursos humanos son el bien más preciado porque son en sumo grado los que determinan la eficacia e imagen de la policía ante la comunidad.

Por lo que es necesario convocar, escoger, preparar y proporcionar la experiencia adecuada a las personas idóneas para el trabajo policial y así alcanzar su máximo potencial.

El proceso de selección implica hacer las verificaciones y pruebas necesarias para comprobar que el candidato cumple con los requisitos de ingreso predeterminados; por lo que se debe contar con instrumentos y técnicas científicas y especializadas para tal actividad.

FUNCIONES Y ORIGENES DE LOS TESTS PSICOLÓGICOS.

3.1 FUNCIONES

La función básica de los tests psicológicos consiste en medir diferencias entre los individuos o entre las relaciones del mismo individuo en distintas ocasiones.

Uno de los primeros problemas que estimularon el desarrollo de los tests psicológicos fue el de la identificación de los débiles mentales. El descubrimiento de la diferencia intelectual sigue siendo en la actualidad una aplicación importante de ciertos tipos de tests psicológicos. Otras aplicaciones clínicas se refieren al examen de los emocionalmente inadaptados, los delincuentes y otros tipos de desviaciones de la normalidad. Los problemas educativos también impulsaron el desarrollo de los tests.

Actualmente es en los colegios donde se aplican los tests en mayor escala. La clasificación de los niños respecto a su aptitud para aprovechar distintos tipos de instrucción escolar, la identificación de los intelectualmente retrasados, por una parte, y de los superdotados, por otra, el diagnóstico de los fracasos académicos, el consejo educativo y profesional de los estudiantes de enseñanza media y superior y la selección de los aspirantes a las escuelas profesionales y otras escuelas especiales, constituyen algunos de los muchos usos educativos de los tests.

La aplicación de tests a los niños que van a ser adoptados constituye otro ejemplo de cómo los tests sirven de ayuda en las decisiones prácticas.

La selección y clasificación del personal industrial representan aplicaciones relativamente recientes y de rápida expansión de los tests psicológicos. Desde el operador telefónico o el encargado del registro hasta los puestos de alta dirección, apenas existe un tipo de trabajo para el que no haya demostrado su utilidad alguna clase de test psicológico, en asuntos tales como contratación, asignación de empleo, traslado, ascenso o despido. Desde luego, el empleo eficaz de los tests en gran parte de estas situaciones, especialmente en conexión con los empleos de alto nivel, requiere generalmente que aparezcan como pieza coadyuvante adjunta de una experta entrevista, de forma que las puntuaciones de los tests puedan interpretarse adecuadamente a la luz de otra información concerniente al individuo.

A pesar de ella, los tests constituyen una parte importante del programa total de personal. Una aplicación de los tests psicológicos estrechamente relacionada con esta es la correspondiente a la selección y clasificación del personal militar. Desde sus sencillos comienzos en la primera guerra mundial, la amplitud y variedad de los Tests psicológicos empleados en situaciones militares ha mostrado un notable incremento

durante la segunda guerra mundial. En consecuencia, la investigación sobre el desarrollo de los tests se ha continuado en gran escala en todas las ramas del Ejército.

3.2 ORIGEN

Una breve visión panorámica de los antecedentes históricos de orígenes de los tests psicológicos procurará la perspectiva necesaria y ayudará en la comprensión de los tests de la actualidad.

Entre los antiguos griegos, los exámenes constituían un complemento integrado en el sistema educativo. Las pruebas se empleaban para estimar el dominio tanto de las habilidades físicas como de las intelectuales. El método socrático de enseñanza, con su entrelazado de preguntas y respuestas, tiene mucho en común con la enseñanza programada de hoy. Desde su fundación en la Edad Media, las universidades europeas se basaron en exámenes regulares para conceder grados y honores. Sin embargo, para descubrir los principales acontecimientos que modelaron los tests actuales no necesitamos remontarnos más allá del siglo XIX. A continuación se examinarán estos acontecimientos.

Los tests mentales tienen su origen en la Psicología Diferencial, y surgieron alrededor de 1880. Los primeros psicólogos experimentales del siglo XIX estudiaban en sus laboratorios fenómenos tales como la sensibilidad a los estímulos visuales, auditivos, el tiempo de reacción, etc. Este interés por los fenómenos sensoriales se reflejó en la naturaleza de los primeros tests. La psicología experimental del siglo XIX puso de manifiesto la necesidad de un control riguroso de las condiciones en las que se hacían las observaciones; de ahí se demostró la importancia de hacer las observaciones; de todos los sujetos en condiciones tipificadas, lo que llegó a ser una de las características principales de los tests psicológicos.

El biólogo inglés F. Galton, quien fundó en 1884 un laboratorio antropométrico, fue uno de los principales promotores de los tests. El mismo ideó la mayoría de los tests que se aplicaban en su laboratorio (tests de discriminación sensorial); también fue uno de los primeros en aplicar las escalas y los cuestionarios; utilizó el método de asociación libre, así como el manejo estadístico de los datos relativos a las diferencias individuales; su labor en este campo fue continuada por sus discípulos; entre ellos Karl Pearson. (Cerde, E. 1972).

El término "test mental" fue inventado por el psicólogo norteamericano James Mc Cattell en 1890 para definir una serie de pruebas psicológicas utilizadas para el estudio de las diferencias individuales en estudiantes universitarios, que medían principalmente funciones sensoriomotrices elementales. En 1890 Cattell publica un artículo en el cual aparece por primera vez el término "test mental", Cattell estudió en Leipzig y posteriormente en Cambridge, donde conoció a Galton, y su interés en la medida de las diferencias individuales fue influenciado por éste.

A su regreso a los Estados Unidos Cattell demostró gran actividad, tanto en el establecimiento de laboratorios de psicología experimental, como en la difusión de los tests. También los tests que emplea Cattell en la industria, la milicia y las escuelas norteamericanas para una eficiente ubicación, eran tests de discriminación sensorial, tests motores y de percepción simple, ya que Cattell estaba de acuerdo con Galton en que era factible obtener una medida de las funciones intelectuales de las personas por medio de los tests de discriminación u el tiempo de reacción.

En 1905 Binet, psicólogo francés, publicó con el Dr. Simon un artículo en el cual aparecía el primer test mental, que tenía Binet y sus colaboradores dedicaron muchos años a investigar posibles maneras de medir la inteligencia. En 1905 aparece la escala de Binet Simon (revisada después en 1908), que contaba con 30 problemas o tests, colocados en orden creciente de dificultad, y que tenían la finalidad de investigar el juicio, la comprensión y el razonamiento, funciones que Binet consideraba componentes esenciales de la inteligencia. Surge el concepto de "edad mental", que influye en la popularización de los tests de inteligencia.

Los tests de Binet-Simon atrajeron el interés de los psicólogos de todo el mundo, y aparecieron adaptaciones y traducciones en todos los idiomas. La más famosa en la revisión de Stanford-Binet, llevada a cabo por Terman en 1916 en la Universidad de Stanford, E. U. En este último test se utilizó por primera vez el término "cociente de inteligencia", o sea la razón entre la edad mental y la edad cronológica.

Hasta la primera guerra mundial el uso de los tests mentales se centraba principalmente en los tests de inteligencia y aptitudes que se utilizaban en la educación y la orientación profesional.

En 1917 en los Estados Unidos surge la necesidad de clasificar rápidamente a un millón de reclutas por lo que se refería a su nivel intelectual. Esto dio lugar a la creación del primer test de inteligencia colectivo, que fue utilizado por el ejército de los Estados Unidos: el Army Alfa (en uso general) y el Army Beta (no verbal, para analfabetos). Actualmente estos tests han sufrido varias revisiones (se emplean aun en la actualidad) y sirvieron como base para la creación de otros tests de inteligencia colectivos. Al utilizar los Estados Unidos estos tests en forma masiva con la finalidad de reclutar su ejército, se popularizó el uso de los tests, que se empezaron a utilizar con éxito en la educación, la industria y la medicina.

Al mismo tiempo surgió la necesidad de contar con tests que medían aptitudes especiales, para complementar los tests de inteligencia general. Los tests de aptitudes especiales se elaboraron principalmente para ser usados en la orientación vocacional y en la selección del personal industrial y militar. También se iniciaron estadísticas sobre la interrelación de las puntuaciones obtenidas por numerosas personas en una gran variedad de tests, dando lugar al análisis factorial (Spearman de Inglaterra, Thurstone de los Estados Unidos), encontrándose la presencia de ciertos "rasgos" o "factores" independientes.

Estos estudios fueron el antecedente de las baterías de aptitud múltiple, donde se busca la medida de la posición del individuo con respecto a cierto número de rasgos. Estas baterías se desarrollaron a partir de 1945 y también tuvieron origen en las investigaciones realizadas por los psicólogos del ejército norteamericano. (Benavides, J. 1984).

Surgen también tests de personalidad, que pretendían medir características tales como la adaptación emocional, relaciones interpersonales, motivación, intereses y actitudes de las personas. El más antiguo de este tipo de tests es el "test de asociación libre" utilizado ya desde 1892 por Kraepelin en pacientes anormales. Esta técnica ha sufrido varias modificaciones y se emplea hasta la fecha.

Durante la primera guerra mundial Woodworth desarrolla un cuestionario de personalidad (inventario autodescriptivo) con la finalidad de identificar neuróticos comunes, que el sujeto debía contestar en relación a sí mismo. Esta "hoja de datos personales" de Woodworth sirvió como modelo para la mayoría de los inventarios de adaptación emocional que aparecieron posteriormente.

También surgieron las técnicas proyectivas como otro método para el estudio de la personalidad, partiendo de la premisa que, al encomendársele al sujeto una tarea poco estructurada, él proyectaría sus modos característicos de respuesta en la ejecución de dicha tarea. A partir de 1950 se identificó la investigación de la medida de la personalidad, elaborándose nuevos e ingeniosos métodos y mejores técnicas.

Estados Unidos y la Gran Bretaña encabezaron el movimiento en favor de los tests, seguidos por Francia, Suiza y Bélgica. Alemania demostró un interés decreciente a partir de la primera guerra mundial, y por lo que se refiere a la U.R.S.S., que hasta 1936 había desarrollado numerosas técnicas, los tests fueron proscritos tanto en psicología escolar como en orientación y selección profesional, por "pseudocientíficos" y "anti-marxistas", actitud que prevalece hasta hoy en día.

Con la segunda guerra mundial se reafirmó el interés por los tests mentales, tanto inteligencia y aptitudes como de personalidad, y a partir de 1939 se incrementa su uso en medicina, donde anteriormente sólo se utilizaba para el diagnóstico de la debilidad mental. Actualmente los países que demuestran mayor interés en los tests son los de América Latina, Alemania, Italia, España, Suecia etc. (Benavides, J. 1984).

Es necesario enfatizar que, no obstante los primeros tests aparecieron como instrumentos de investigación para la psicología diferencial, en realidad el método de los tests siempre tuvo como finalidad aplicaciones prácticas, teniendo un papel importantísimo en todos los campos de la psicología aplicada, aún sin desechar su participación en el desarrollo de la teoría psicológica. El asociacionismo, conductismo, psicología de la Gestalt, psicoanálisis, etc., no sólo originaron cierto tipo de tests, sino que consolidaron o desecharon sus hipótesis gracias a los resultados obtenidos en la aplicación de los mismos.

Por lo que se refiere a la Psicología aplicada, los tests han encontrado gran uso de la Psicología educativa (orientación vocacional), Psicología industrial (Selección de personal), Psicología clínica, social, Psicología antropológica, militar y criminológica.

Existe un elemento mágico relacionado con el uso de los tests, debido al cual muchos psicólogos afirman que gracias a los tests pueden describir con certeza la personalidad del individuo y prever su comportamiento en modo absoluto.

Test es una palabra inglesa que significa testis, que se utiliza sin traducir en todos los países del mundo y sirve para designar una modalidad de exploraciones. Actualmente muy extendida en diversos campos científicos y técnicos y, entre ellos el psicológico.

Un test es una situación experimental estandarizada, sirviendo de estímulo a un comportamiento, este comportamiento se evalúa mediante una comparación estadística con otros individuos colocados en la misma situación, pudiéndose así clasificar al sujeto examinado desde el punto de vista cuantitativo o bien topológico. (Pichot citado por Cerda, E. 1972).

La situación experimental (material del test, instrucciones, medio en que se tenga que aplicar, actitud del examinador, etc.), tiene que estar claramente definida, de tal forma que en cualquier aplicación que hagamos del test no varíen en lo más mínimo sus condiciones de administración. Asimismo debe haberse probado previamente que el test sirve para evaluar aquel aspecto de la conducta humana para el que fue propuesto.

Como el test sirve de estímulo a un comportamiento, se precisa registrar éste con toda la exactitud y objetividad posibles.

El comportamiento que hemos registrado de cada sujeto lo tenemos que comparar con el que previamente ha manifestado un grupo de individuos cuyas características se determinaron con anterioridad y con cuyos resultados se han elaborado estadísticamente tablas con normas que permiten conocer la distribución de estos datos. Generalmente es preciso transformar las respuestas del sujeto en puntuaciones de la misma naturaleza que las utilizadas al construir las normas. La construcción de estas tablas, denominada "normalización" o "estandarización" del test, es indispensable para que un determinado examen o método de exploración, por muy bien elaborado que esté, lo podemos considerar como un verdadero test.

Por último, una vez comparado el comportamiento del sujeto con los valores de la tabla de referencia, lo vamos a clasificar. Esta clasificación o calificación que, en última instancia es el objetivo final del test, nos dará a conocer la posición del sujeto en lo que concierne a aquel aspecto de su conducta que hemos estudiado en relación con el grupo-patrón, y podemos clasificarlo buscando cuál será su posición dentro de una gama que abarcará desde los niveles muy superiores al promedio hasta los niveles más bajos, pasando por toda la zona central que es la de la normalidad estadística.

El uso de los tests se extiende más y más por un lado favoreciendo la imagen de la Psicología como una disciplina científica (desligada de la filosofía y la fisiología), pero por otro lado implicando graves peligros para la psicología. El público, a menudo mal informado, asume actitudes extremadas, ya sea de aprobación incontrolada o bien de oposición sistemática hacia los tests, esto en parte debido al empleo de los tests por parte de personas incompetentes, y en parte por las publicaciones que circulan al respecto.

Por lo que se requiere cierto conocimiento de ellos para una adecuada comprensión de la mayoría de los campos de la psicología contemporánea.

Además de cierta familiaridad con los tests corrientes de mayor uso, a fin de poder entender las referencias que para su empleo se encuentran en la literatura psicológica. Y una valoración e interpretación adecuada de los resultados de los tests debe, en último término, descansar en el conocimiento de su elaboración, lo que se espera de ellos y sus limitaciones. Hoy, esta familiaridad con los tests no sólo es necesaria para quienes los aplican o elaboran, sino para todos los psicólogos en general; otro problema que toma mucha importancia es la traducción de los instrumentos psicológicos.

3.3 PROBLEMAS DE LOS INSTRUMENTOS PSICOMETRICOS.

Cuando se planea llevar a cabo una investigación transcultural se requiere considerar numerosas dificultades antes de iniciar formalmente el estudio. Varios investigadores expertos han intentado aplicar mediciones de la personalidad en diferentes culturas; sin embargo, su contribución a las teorías de la personalidad modal o estructura típica de personalidad nacional es eclipsada, por los problemas metodológicos circundantes o por las limitaciones en los instrumentos.

Muchos teóricos han encontrado para su propia satisfacción características universales, sin contemplar, el origen cultural. Subsecuentemente estos expertos han intentado encontrar un desarrollo universal u otros procesos psicológicos, que no han podido satisfacerse debido a serios problemas metodológicos relacionados con la equivalencia de las mediciones. Actualmente, la universalidad de la conducta en general ha sido ubicada en la idea de que existe un proceso básico en la estructura de la personalidad sin contemplar la experiencia cultural, la equivalencia que se encuentra opuesto entre los diferentes expertos de la psicología que trabajan a nivel transcultural usualmente no es tan aparente; no obstante, conceptos como dominancia o sumisión que son definidos en un escenario cultural particular en ciertas características explícitas, no tienen un significado psicológico equivalente en una segunda cultura, a pesar de que la conducta externada es similar y por ello, es dudoso que la estructura y el contenido de la personalidad sean las mismas en todos los países.

Así mismo es necesario resaltar que hasta en grupos nacionales altamente similares los conceptos psicológicos deben ser examinados con cuidado para determinar los vínculos de equivalencia y diferencia.

Entender una conducta dentro del contexto de una cultura diferente es frecuentemente problemático, debido a que esta puede mostrar un diferente origen o significado en las diversas escenografías culturales. Por lo tanto, los expertos han recomendado llevar a cabo observaciones sistemáticas de la conducta dentro del ámbito cultural en la cual ocurre.

Evidentemente, bajo el sustento transcultural es menester efectuar contrastaciones generales, a menudo entre diferentes agrupaciones culturales; Para proceder con el aspecto empírico que marca el método transcultural, se tendrán que comparar diferentes culturas (países) con mediciones semejantes o medidas equivalentes generales con apoyo de las estrategias.

Las mediciones provisionales y pesadas frecuentemente aplicadas en los estudios con aspiraciones transculturales producen resultados curvados, ya que los investigadores utilizan los instrumentos que se ofrecen en el mercado en vez de diseñar artefactos de medición apropiados para una determinada situación.

Este tipo de exámenes presentan graves problemas, debido a que el significado de los resultados son altamente cuestionables. Este hecho arrojará respuestas poco comunes que no pueden ser compartidas con los datos provenientes de otros grupos de diversas culturas. Los estudios realizados se inician usualmente con la extracción de una muestra de sujetos, posteriormente se seleccionarán las mediciones y con el apoyo de la herramienta estadística se intentará efectuar la generalización al total de la población. El método exige que se utilice la técnica conocida como selección aleatoria; esto con el propósito de que todos los sujetos de la población tengan la misma oportunidad de integrar la muestra.

Para conducir una investigación completa y generalizable en el ámbito transcultural y nacional o cualquier estudio con estas aspiraciones, se requiere contar con un conocimiento íntimo de la población en estudio, instrumentos de medición, método de investigación, así como de la situación política, social y económica actual. Así mismo es importante contar con la ayuda de psicólogos nativos del país receptor a fin de planear las estrategias de investigación, guiar la colección de los datos, pedir la participación de los expertos nacionales de todas las fases del estudio y utilizar pruebas estandarizadas, pero no puedan ser empleadas para todos los países, cuando están redactadas en un formato incompatible. Para llevar a cabo la tarea de adaptar un inventario de personalidad a una nueva lengua y cultura, Butcher y Pancheri (1976), recomendaron cumplir con los siguientes cuatro lineamientos.

- 1.- Indagar acerca de la existencia de las variables a medir en la población receptora, pero no se trata de determinar únicamente la presencia, sino demostrar que ciertas características de personalidad presentan una distribución semejante dentro de la población.
- 2.- La labor tiene que ser relevante y significativa para la nueva población; esto se refiere a que el instrumento tanto verbal como no-verbal tiene que ser apropiado para la nueva población y contener el mismo significado en ambas o más poblaciones/países.

Es necesario conducir estudios preliminares y llevar a cabo modificaciones para obtener un formato apropiado y esto también se puede prevenir, efectuando la traducción del instrumento mediante una estrecha colaboración de los constructores de formatos del país receptor.

- 3.- El atributo más importante de los inventarios de personalidad es la validez. Un instrumento sin validez demostrada a nivel empírico, no permite tomar ninguna decisión respecto a los resultados obtenidos. Existen graves problemas cuando una prueba traducida textualmente se ofrece en el mercado sin haberla validado y el usuario piensa que los errores de la medición establecidos en el país de origen pueden extenderse al país receptor. La labor de demostrar la validez de los instrumentos traducidos es responsabilidad del traductor, que debe ser compartida con la casa editorial.

Es menester señalar que no existe un monitoreo o parámetros éticos para la traducción de instrumentos en México.

- 4.- Tanto los traductores como los editores asumen la misma responsabilidad en el seguimiento de la traducción. Esto sugiere que el problema del control de la educación de la traducción y diseminación del instrumento no es simple y esto únicamente ha sido reportado por la Psychological Corporation (Asociación de Psicología de los Estados Unidos de Norteamérica).

La traducción de los relativos (items) es probablemente la tarea más complicada y el aspecto más importante de la investigación transcultural en el terreno de la instrumentación en la psicometría. Es esencial obtener una traducción adecuada para asegurar la equivalencia de la medición. Así mismo, los problemas de traducción y adaptación nunca pueden ser solventados satisfactoriamente para proveer mediciones equivalentes y sugieren que los expertos del área deberían construir reactivos comparables, para ser utilizados en las diversas culturas o países; siendo necesario resaltar, que en la traducción de los instrumentos de medición no es posible obtener una equivalencia genuina. Así mismo, a pesar de obtener una versión lingüística perfecta de los instrumentos, no asegura respuestas similares en los probados, debido a que las palabras que integran los reactivos no poseen la misma frecuencia en ambas lenguas. Entre mayor sea la distancia entre un par de culturas, mayores serán los problemas de la traducción y adaptación.

Es importante distinguir entre la traducción de instrumentos objetivos de características de personalidad para el uso habitual y los que se construyen para realizar investigaciones.

Para el uso habitual, la traducción debe ser dirigida a eliminar algunos reactivos de la versión original y proveer sustitutos y este es un eslabón necesario en la validación de la nueva versión. Este procedimiento, sin embargo, limita la medición para comparaciones transculturales ya que los reactivos eliminados son precisamente aquellos que pueden diferenciar a las dos culturas. Este fenómeno se conoce como equivalencia paradójica y para salvar este problema, los dos autores referidos, recomendaron que los instrumentos traducidos deben someterse a los usuales procedimientos de validación, mediante los cuales, algunos reactivos pueden eliminarse según el peso que muestren.

Realizar una traducción precisa es esencial para maximizar la equivalencia de las mediciones de las características de personalidad.

Problemas que debe confrontar el traductor:

- 1.- Los traductores frecuentemente se enfrentan con el problema de elegir entre el empleo de una expresión rara o sofisticada, que es una equivalente exacta a la original, pero que presta una expresión equivalente deficiente y el utilizar una forma expresiva más familiar, que hace que el texto sea comprensible y aceptable, por ello se recomienda utilizar simples oraciones verbales.
- 2.- Se recomienda emplear términos concretos y no abstractos, ya que las traducciones muy generales son sumamente difíciles de comprender y por lo tanto, se debe favorecer y exigir la especificidad en la traducción de instrumentos para la medición de características de personalidad.
- 3.- Algunas expresiones verbales pueden tener limitaciones, ya que en una determinada cultura pueden ser interpretadas de manera figurativa, en otra en cambio, literal; en estos casos, se sugiere agregar una explicación anexa al reactivo, especificando la intención de la versión original; esto permitirá que el reactivo muestre una mayor equivalencia.
- 4.- Las expresiones idiomáticas en la lengua original no siempre tiene equivalentes en la lengua receptora, para cubrir la precisión del significado, el traductor de instrumentos podría usar ambas; la traducción idiomática y literal del reactivo, manteniendo la última forma entre paréntesis.
- 5.- El tiempo del verbo frecuentemente ocasiona dificultades en la traducción. En muchas lenguas el tiempo y el género son utilizadas con más precisión que en inglés; por lo tanto, el ejemplo de cierto tiempo en la traducción, no corresponde al mismo significado que en el texto original y para resolver esta situación, se recomienda utilizar dos tiempos en la versión traducida para cubrir el significado exacto del texto original.
- 6.- En muchas lenguas las expresiones dobles negativas son usadas cuando en inglés únicamente se presenta la negativa singular; esto origina un grave problema en los inventarios de personalidad con un formato de respuestas dicotómicas (verdadero-falso) ante esta situación, se recomienda que los reactivos problemáticos sean aclarados adicionando una explicación al reactivo que produce ese efecto de confusión en la doble negatividad. Una solución alterna es modificar el reactivo de la forma negativa a la positiva, con el cambio respectivo de la dirección del puntaje (calificación) del reactivo.

- 7.- Para asegurar el éxito de la traducción y cubrir con precisión el significado original en la lengua receptora, se requiere que los traductores muestren un elevado grado de familiaridad en ambas lenguas.

La utilidad de traducción de los instrumentos dependerá de la extensión de la inclusión de términos que se refieren a las experiencias reales, es decir, que sean familiares en ambas culturas. Cuando dos culturas se encuentran muy distanciadas, será imposible cubrir el aspecto de la equivalencia del significado para algunas palabras o expresiones. Se sugiere que estos reactivos problemáticos sean examinados, sean eliminados o remplazados por un mejor significado equivalente, que puede ser determinado problemáticamente por una estructura factorial similar.

Se han desarrollado múltiples procedimientos para la traducción de reactivos con la meta de ofrecer una elevada equivalencia en la traducción.

El procedimiento más común y el menos adecuado es el de traducción directa, en este tipo de aproximación, un traductor bilingüe traduce el material de una lengua a la otra lo mejor que pueda. Este procedimiento se encuentra limitado por la experiencia, antecedentes culturales y habilidad lingüística del traductor. Por medio de este método, especialmente cuando es realizado por un solo traductor, ofrece una traducción inadecuada.

Algunos expertos sugirieron formar un equipo o comité de abordaje para realizar una traducción directa. Esto es un equipo de bilingües traducirán de una lengua a la otra en forma independiente, pero colaborando para producir la mejor traducción compuesta, que permite controlar el sesgo individual. No obstante, este proceso muestra una deficiencia, debido a que los integrantes del comité frecuentemente titubean o se inclinan a criticarse en forma negligente entre ellos. Así mismo, se ha observado que existen pocos expertos suficientemente familiarizados con las dos lenguas y las dos culturas asociadas; por lo tanto, el mejor acercamiento para lograr una traducción adecuada es el método de la colaboración, proponiéndose a utilizar en dichas traducciones a psicólogos bilingües expertos en psicometría de ambos países para que trabajen sobre las mejores equivalencias lingüísticas y psicológicas.

El método de traducir el contenido verbal que reduce el error y el sesgo es la traducción hacia atrás o retrospectiva; Mediante este procedimiento, uno o más bilingües traducen el material verbal de la lengua original a la receptora. El material de traducción se vuelve a traducir hacia atrás, es decir, hacia la lengua fuente por bilingües diferentes.

La dos versiones (original y forma traducida) son comparadas y se examinan las discrepancias, si existen reactivos que en las dos versiones presentaron diferencias en el significado, se repite la traducción. Esta técnica puede considerarse como un procedimiento idóneo para verificar la precisión lingüística; no obstante, este método tan poco permite empíricamente las no equivalentes.

Los traductores deben compartir una serie de reglas para traducir oraciones buenas a partir de escritos pobres de la versión receptora en la traducción hacia atrás. La estructura gramatical de la lengua origen frecuentemente es conservada durante la traducción, facilitando la traducción retrospectiva de la versión receptora y esto se encuentra asociado a una pobreza en la estructuración de las oraciones de la lengua receptora.

De lo anterior se deriva que la traducción hacia atrás tampoco elimina todos los problemas de la traducción ya que contiene sistemas internos de control capaces de restringir la aparición de discrepancias, que también pueden presentarse cuando la estructura lingüística original es pobre. Otra fuente que afecta a la equivalencia puede ubicarse en aquellas palabras, frases o conceptos adecuados en la versión original que no existen en la lengua receptora.

Para controlar las variaciones en la traducción se ha sugerido el empleo de sucesivas traducciones y traducciones hacia atrás que podían favorecer mejores aproximaciones hacia el texto original. Un paso esencial en la traducción de un inventario de personalidad, sería la exploración completa de las propiedades de los reactivos y establecer cómo operaron las escalas. Se ha sugerido que las frecuencias confirmatorias sean empleadas como un examen empírico de la traducción; esto es, las respuestas de verdadero de cada reactivo en la población/país receptor se podría contrastar con las obtenidas en una muestra relevante del grupo fuente y los reactivos que mostraron confirmaciones extremas, se deberían someter a estudios especiales para establecer si las diferencias encontradas son consecuencia de las deficiencias en la traducción del instrumento.

Otros factores, fuera del contexto de la traducción, que pueden ocasionar discrepancia en las frecuencias confirmatorias pueden ser las diferencias interculturales actuales y las modificaciones del contenido de los reactivos que no permitirán la comparación. También se debe exponer, que a pesar de que los porcentajes confirmatorios de un determinado reactivo sean similares en ambas culturas/países no indica que exista la seguridad de que los reactivos midan efectivamente lo mismo en ambas culturas/países. Si el traductor desea alejarse de las evaluaciones subjetivas, los procedimientos analíticos factoriales podrían proveer una información evaluable tanto a nivel de los reactivos como de las escalas.

Esta herramienta permite establecer los rangos de eficiencia de la equivalencia al grado de similitud de las estructuras factoriales del instrumento entre ambas culturas/países y los reactivos que no carguen en la estructura factorial donde deberían ubicarse en la población receptiva, podrán someterse a un examen respecto a las diferencias del significado. Este método tiene una relevancia para los instrumentos o escalas que derivaron los métodos racionales o analíticos factoriales en la población/país fuente, a pesar de las bondades que ofrece el análisis factorial dentro del contexto de la instrumentación transcultural, es necesario tener cuidado por el efecto de una sobreinterpretación.

Otro procedimiento para examinar lo adecuado de la traducción de instrumentos de personalidad en la técnica conocida como de retest bilingüe, ambas versiones de los instrumentos -(original y receptor) son sometidos a un grupo de traductores bilingües, que están familiarizados con ambas culturas.

Los datos de un instrumento examinado por el test-retest bilingüe pueden ser empleados para contrastar diferencias en los reactivos y las escalas o para comparar el grado de similitud en los perfiles. Así mismo, las discrepancias encontradas a nivel de los reactivos, facilitarán orientar las modificaciones o eliminar los reactivos del instrumento.

Butcher y Pancheri (1976) ofrecieron un catálogo de sugerencias para realizar traducciones bilingües:

Es necesario contar con una traducción inicial cuidadosa.

La traducción deberá ser examinada por dos grupos de asesores bilingües seleccionados en forma aleatoria.

Los reactivos que denoten discrepancias en las frecuencias confirmatorias deberán someterse a un escrutinio respecto a las variaciones de la traducción; las traducciones deberán enfocarse a homogeneizar la comparación de las frecuencias. Los reactivos que persisten en mostrar discordancias en la comparación de los porcentajes confirmatorios deberán ser eliminados o totalmente substituidos.

Las bondades de este tipo de análisis únicamente se pueden alcanzar cuando los traductores presentan capacidad fluida en ambas lenguas así como conocimientos respecto a las dos culturas, debido a que se ha observado que proceden simplemente los antecedentes de ambas lenguas, no indica que el traductor piense en forma semejante en las dos lenguas.

Se ha teorizado que el contexto en el cual las lenguas fueron adquiridas afectará su independencia entre ellos y por esta situación los expertos han externado que la experiencia bicultural tiende a realizar la verdadera bilingüidad. Para examinar empíricamente lo adecuado de la traducción de un instrumento de personalidad es decir, la equivalencia, se puede emplear la correlación entre muestras bilingües; no obstante, esta herramienta estadística no presenta la fuerza suficiente para ser concluyentes respecto a la calidad de la traducción.

Una vez que el inventario de personalidad fue traducido cuidadosamente, se requiere llevar a cabo la tarea de la reestandarización. Esta fase de adaptación del cuestionario, si se desea realizar en forma adecuada, contempla una serie de estudios a determinar si el instrumento opera en la nueva lengua y cultura en forma semejante que en la cultura original. Se debe de subrayar que la traducción cuidadosa no es suficiente para asegurar que el trasplante del instrumento fue exitoso:

Para verificar la adaptación del instrumento traducido es necesario llevar a cabo una serie de estudios que fueron aglutinados bajo cinco dimensiones.

Patrones confirmatorios de los reactivos: establecer si existe una sobreposición entre los porcentajes confirmatorios de los reactivos de la versión traducida y la original, así como demostrar la precisión de la traducción de los reactivos.

Asimismo, determinar si aparecen reactivos culturalmente sensibles o reactivos con diferencias en las frecuencias confirmatorias, no atribuibles a la traducción. En caso afirmativo, es necesario medir cómo afectó entre los resultados arrojados por las escalas o las interpretaciones.

El segundo factor se refiere a la equivalencia de la estructura factorial y se debe de demostrar si las escalas o reactivos mantienen una estructura de asociación semejante a través de las culturas/países. El siguiente factor está orientado a demostrar la generalización transnacional de la construcción de instrumentos de personalidad: el traductor debe iniciar su trabajo con la hipótesis que el sustento teórico del inventario de personalidad (características psicológicas), se encuentra en ambas culturas y los puntajes que miden presentan una distribución semejante; esto tiene que demostrarse en forma empírica en la fase de adaptación.

Este factor está dedicado a verificar las normas establecidas y las indicaciones para renormar; es necesario determinar si los diversos elementos tipificadores de ciertas características de personalidad, presentan semejanza entre las medidas de tendencia central y de dispersión, en caso contrario se requiere cuantificar la diferencia, así como indagar sobre las posibles estrategias homogenizadoras para hacer comparables las características de personalidad a nivel transcultural.

El último factor contempla la validez del inventario de personalidad: se requiere empíricamente, a través de las técnicas de validez, si el instrumento traducido mide lo que pretende medir en la población/país receptor.

A pesar de los problemas en que se ha incurrido en la aplicación de los tests y a pesar de los numerosos ataques en su contra, el método de los tests se ha desarrollado ampliamente, multiplicándose y perfeccionándose las técnicas y creándose toda una rama de la estadística para favorecer su interpretación.

3.4 CUALIDADES DE LOS TESTS

Los tests psicológicos como instrumento de medida que son, se les exigen una serie de características como son: confiabilidad, validez, sensibilidad, objetividad y normalización.

3.4.1 CONFIABILIDAD

Un test es confiable, cuando al aplicarlo dos o más veces al mismo individuo o grupo de individuos en circunstancias similares obtenemos así mismo resultados análogos, o sea expresa el grado en lo que la prueba mide de manera constante lo que se quiere comprobar.

3.4.2 VALIDEZ

Un test es válido cuando está demostrando que mide aquello que pretende medir y es capaz de conseguir los fines o propósito que se piensan alcanzar; los procedimientos que existen para determinar la validez de un test se basan en establecer la relación entre sus resultados y otros hechos que podemos observar y estén en relación muy directa con el tipo de conducta que intentamos evaluar.

3.4.3 SENSIBILIDAD

Cuando un instrumento es capaz de registrar variaciones en una variable y discrimina la respuesta. Esto permite clasificar o diferenciar a las personas más o menos en grados o escalones.

3.4.4 OBJETIVIDAD

En donde la prueba o instrumento presenta el mismo tipo de respuestas en los sujetos, pero no se observan diferencias entre ellos. Cuando el reactivo cumple con el objetivo, el estímulo, la respuesta y su clasificación.

3.4.5 ESTANDARIZACION

El proceso estadístico mediante el cual se establecen las normas de un test psicológico, es conocido con el nombre de estandarización o tipificación (standard = norma).

Cuando el empleo de un test psicológico se aplica en un país diferente del de su origen, requiere la traducción y adaptación de su contenido, o sea la estandarización de normas nacionales. (Anastasi, A. 1978).

3.5 LIMITACIONES DE LOS TESTS

- Un test debe emplearse solamente para apreciar las funciones psicológicas para las cuales fue elaborado.
- Las normas de un test no tienen validez universal (solamente son válidos los resultados si los individuos tienen características similares a los que formaron la muestra).
- Las funciones psicológicas son muy sensibles a la influencia de las relaciones socioculturales en que se desenvuelven los individuos, por lo que se deben obtener normas correspondientes para los grupos a los que se emplearán.
- Dos tests pueden tener la misma función mental pero utilizando diferentes contenidos. La comparación directa de ambas pruebas puede conducir a errores.
- Algunas pruebas psicológicas establecen categorías descriptivas y el uso de esas categorías debe limitarse a la interpretación de los resultados del test para las cuales fueron formuladas; y el pretender interpretar los resultados de otro test con esas mismas categorías, conduce a estimaciones falsas.
- Las categorías descriptivas están limitadas por valores aparentemente exactos.
- Los resultados de un test o escala psicológica no deben emplearse para diagnosticar estados patológicos. Las causas y la naturaleza de las desviaciones exceden los alcances del método de los tests y en el terreno del cuadro clínico psiquiátrico.

- Las condiciones generales de la aplicación influye sobre el individuo en sentido positivo o negativo y existe gran posibilidad de que estos cambios influyan en los puntajes resultantes de la segunda aplicación en nuevas condiciones. (Szekely, B. 1966).

La Psicología contemporánea integra ya, abiertamente, el cuadro general de las ciencias. En consecuencia, se haya sometida a las exigencias de la metodología científica y de la elaboración de los conceptos teóricos inherentes a una interpretación exacta de la realidad psicológica. Al recurrir la psicología al método científico, incorpora la experimentación e introduce todo el aparato de laboratorio para el estudio de los fenómenos psicológicos con el propósito de establecer leyes que permitan una comprensión e interpretación científica de la conducta humana, interesándose por las diferencias individuales en relación a dichos fenómenos.

La investigación científica y experimental en el campo de las disciplinas psicológicas promovió el desarrollo de una gran variedad de técnicas que se conocen hoy por el nombre general de métodos psicométricos.

Los métodos psicométricos introducen la apreciación cuantitativa de los fenómenos psicológicos y con ello la manipulación estadística de los datos obtenidos. Surgen así las investigaciones en el campo de la psicología.

ANTECEDENTES EN INVESTIGACIONES AFINES

Cualquier investigación que basa sus resultados, en el empleo y análisis de tests psicológicos o bien, cuyo tema es notablemente novedoso, se encuentra con una limitante tremendamente significativa en nuestro medio: la ausencia de investigaciones similares y/o instrumentos estandarizados adecuadamente a nuestras características. Y este trabajo no escapa a esta primer limitante, no obstante, la selección de los instrumentos fue realizada tomando en cuenta lo anterior y adoptando los tests más estandarizados al medio en que nos desenvolvemos.

Lo anterior nos obliga a revisar lo realizado en otra cultura que, no obstante, también ayudará a comprender los resultados del presente.

De acuerdo con Joel Lefkowitz (1975) indica que entre los más significativos, determinantes de la conducta de los policías está su aislamiento socio-ocupacional.

"Los policías y sus familias se sienten segregados inclusive de entre sus iguales en el estrato social. La ejecución que hace el policía de tu trabajo en muchas formas difiere de lo que el público desea.

Los policías son extremadamente sensibles y defensivos ante la crítica pública y la adhesión a la norma de discreción es llevada explícitamente.

El grado en el cual este aislamiento enfrenta las demandas de su trabajo en contraste con características básicas de personalidad de los policías, permanecen sin respuesta."

"Pero existe en adición al aislamiento de los policías y su concomitante trabajo "Sucio" de la sociedad, otra razón para la carencia de datos empíricos; la imagen del policía que ofrece a todos y cada uno de nosotros seguridad que nosotros mismos, no podríamos darnos".

Bayley y Mendelsohn (1969) indican que la mayoría de los investigadores en esta área (sociólogos o profesionistas en ciencias políticas) han concluido que las características típicas de personalidad del policía están fomentadas por el sistema.

Bayley y Mendelsohn, concluyen que "uno no necesita una teoría especial para explicar por qué los hombres deciden enrolarse en un cuerpo de policía a diferencia de quienes deciden ser ingenieros, maestros, abogados ó psicólogos."

Niederhoffer (1967) hace un estudio refiriéndose a la violencia entre la policía, exponiendo su punto de vista más gratificante al establecer que el policía balancea su "garrote" ante las arremetidas que los imperativos sociales; similarmente, menciona que la corrupción puede y debería ser considerada como un síntoma de organización inadecuada.

Hooke y Krauss (1971) observaron en base a los ESCORES del MMPI, a policías seleccionados para promoción en un condado de los Estados Unidos, y concluyeron que el grupo observado constituía un "grupo normal".

Preiss y Ehrlich (1966) encontraron en el 35% de su muestra de reclutas para policía, que presentaban un "Probable Desajuste" en diferentes medidas de estabilidad emocional.

Una porción significativa de la literatura existente está formada por personas experimentadas en este campo; pero resulta subjetiva y falta de método.

Una aportación valiosa es la de Rokeach y Mills (1971) quienes concluyen que hay evidencia de que los policías son generalmente homogéneos en sus actitudes y creencias, "Estos policías tienen actitudes y características de personalidad que los hacen diferentes de otros grupos organizacionales" sostienen ello, con datos propios que apoyan la noción de que los factores de personalidad y bagaje social son más importantes que la socialización ocupacional.

En contraste, Balch (1972) enfatiza que los problemas metodológicos son característicos de investigaciones en el área de la policía; y quizá se deba a la amplia variedad de Departamentos de Policía, incluyendo sus diferentes especializaciones, a la ausencia de adecuados grupos de control y a la carencia de uniformidad en los instrumentos de medición.

Méndez P. en (1985), investigó la influencia del trabajo policíaco sobre la agresión; trabajó con 28 individuos entre 21 y 30 años, con escolaridad de preparatoria, agentes de la Policía Judicial Federal a quienes aplicó el M.M.P.I. y el Test de frustración de Rosenzweig. La primera aplicación se efectuó cuando los sujetos ingresaron a la institución y el retest se hizo después de 4 años de servicio como policías.

El investigador reportó en su estudio que no se presentaron cambios en cuanto al manejo de la agresión de los sujetos que trabajaron como policía durante 4 años, pero observó que estos individuos descargan su tensión a través de la recompensa que reciben al ser la autoridad, al ser los que tienen el poder, presentan una mejor tolerancia a la frustración. Por otro lado no encontró diferencias en las escalas activadoras del M.M.P.I. (4, 6, 8 y 9), en los mismos individuos luego de cuatro años de servicio. No obstante, encontró diferencias significativas en la escala L (Mentira) y en las escalas 3 y 9, además de que en ambas aplicaciones observó elevación de la escala 2 (Depresión), por lo cual concluyó que la depresión en los policías es un rasgo que ha actuado como control sobre el comportamiento de éstos para no ser abiertamente agresivos.

En un estudio realizado por Valdés (1984) con la Policía Judicial del Estado de Hidalgo, encaminado a la obtención de un perfil psicológico, suministró el Inventario de Minnesota y encontró elevación de la escala 2 (Depresión) en el 36% de los casos,

elevación de la escala 8 (Esquizofrenia) en el 34%, en la escala 4 (Desviación Psicopática) el 29%, el 22% presentó elevación en la escala 9 (Manía) y en un 7% elevación en la escala 6 (Paranoia). Según reporto la investigadora, las escalas que activan la expresión de tendencias agresivas y destructivas predominaron dentro del perfil de personalidad de los policías judiciales.

Reynoso N. (1981) investigo sobre la relación entre las características de personalidad y el intelecto, proyectados hacia el éxito de carácter académico de los aspirantes a Policía Judicial del D. F., en función de las singulares funciones que caracterizan la disciplina y situaciones a las que se deben ajustar y confrontar en caso de ingresar a la corporación.

Los instrumentos empleados fueron Wais, Beta II-R y M.M.P.I. a una muestra de 186 personas consideradas para el proceso de selección. Reportando que el perfil obtenido como típico de los aspirantes a Policía Judicial del D.F. se presenta correspondiente a una curva bifásica con énfasis en la escala depresión y en la escala Psicastenia; con respecto a la inteligencia el promedio de edad de la muestra participante fue de 22 años ocho meses. El C.I. obtenido en promedio escala Wais fue de 97.69 contra un promedio escala Beta de 92.49, señalando un coeficiente de correlación de 0.203 entre ambas escalas que resultó poco significativo para efectos de la investigación.

Concluyó que predominan los factores Histeria, Desviación psicopática, Psicastenia y esquizofrenia; los coeficientes de inteligencia corresponden a una población normal determinando que la predicción del éxito académico es posible.

En lo que respecta a 16 factores de personalidad de Cattell (16 PF) no se encontraron investigaciones referentes a este Test.

MÉTODO

5.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El interés en llevar a cabo esta investigación fue determinar la eficacia de cada uno de los tests psicométricos y proyectivos que formaban la batería que se utiliza en la selección de candidatos aspirantes a Agentes de la Policía Judicial Federal, para evaluar los rasgos de personalidad de dichos candidatos. Esto con el objetivo de determinar si evaluaba el perfil del aspirante, así mismo precisar si existían diferencias significativas en los resultados obtenidos por un grupo de candidatos aceptados y un grupo de candidatos rechazados a Agentes de la Policía Judicial Federal, ya que se pretende que a través de esta información se pudieran derivar otras alternativas de evaluación de la personalidad para una mayor eficacia en la selección de los mismos y contribuir a la creación de una nueva batería psicométrica. Se considera que dicha información puede contribuir para despertar el interés de otros investigadores sobre este tema ya que es de suma importancia contar con instrumentos psicométricos válidos y confiables que permitan elegir al candidato idóneo, lo cual se traducirá en una mayor eficacia en el desempeño de su trabajo.

5.2 JUSTIFICACION

Debido al creciente interés por una policía mejor y más preparada es importante utilizar una técnica de selección eficaz y adecuada, la cual determine en forma confiable las características de personalidad de todos aquellos que deseen ingresar como aspirantes a Agentes de la Policía Judicial Federal; por lo que nos interesó contribuir con una batería de instrumentos psicométricos que permitiera captar a los elementos que posean las destrezas y cualidades óptimas para desempeñar exitosamente el trabajo policial; para lo cual trabajamos con 2 grupos: Aceptados y Rechazados.

5.3 HIPOTESIS

Ho: No hay diferencias significativas en las puntuaciones obtenidas en la batería entre rechazados y aceptados como candidatos a aspirantes de la Policía Judicial Federal.

H1: Si hay diferencias significativas en las puntuaciones obtenidas en la batería entre rechazados y aceptados de candidatos a aspirantes de la Policía Judicial Federal.

Ho: Los instrumentos psicométricos que se emplean en la batería para la selección de candidatos a aspirantes a Agentes de la Policía Judicial Federal, no es totalmente eficaz.

H1: Los instrumentos psicométricos que se emplean en la batería para la Selección de candidatos a aspirantes a Agentes de la Policía Judicial Federal, es totalmente eficaz.

5.4 VARIABLES

1) Variables Independientes:

- Candidatos a Aspirantes a Policía Judicial Federal aceptados.
- Candidatos a Aspirantes a Policía Judicial Federal Rechazados.

2) Variables Dependientes:

- Perfil Psicológico Real.

5.5 DEFINICIONES OPERACIONALES

Personalidad: La personalidad de un individuo está constituida por las características y formas de conducta con que funciona, incluye por lo tanto, sus rasgos, intereses, valores, imágenes, emociones o dicho en otras palabras la estructura que el ser humano integra dentro de él. Esta definición indica la complejidad y múltiples facetas que la constituyen.

Rasgos de personalidad: Es un conjunto de respuestas similares que ocurren y varían juntas, de manera que se pueda describir la colección con un solo término, el rasgo se infiere a partir de las respuestas. Los rasgos de la personalidad suelen ser adjetivos, como celoso, inquisitivo, cruel y cínico. Una actitud es un rasgo de personalidad con significado social, político o religioso. Un rasgo de carácter es un rasgo de la personalidad con significado ético o moral como honrado y sincero.

Gordon W. Allport (1980), menciona que "Un rasgo de la personalidad es una forma característica de la conducta más generalizada que la reacción aislada de simples hábitos". Se le debe considerar como hábito generalizado y tendencia determinante y "prominente" en la conducta.

Test psicométrico: Es una medida objetiva y tipificada de una muestra de conducta.

Test proyectivo: Los tests proyectivos (del latín "proyectos", - lanzar hacia adelante) se derivan del dinamismo Freudiano de la proyección, en donde el ego se defiende de las ideas censurables, los pensamientos perturbantes son arrojados hacia afuera para modificar la percepción de los objetos en el ambiente externo.

Los tests proyectivos existen desde Alfred Binet y Theophile Simon, quienes diseñaron los primeros tests de inteligencia, estudiaron la imaginación con estímulos de manchas de tinta en 1905, pero los tests no se volvieron populares sino en la historia reciente de la psicología.

L. K. Frank inventó el término "Test Proyectivo" en 1939, y menciona que de esta manera se puede descubrir la forma en que un individuo organiza la experiencia y entrar en su mundo "privado" de significaciones, significados, modelos y sentimientos.

Los tests proyectivos tienen las funciones siguientes:

- 1° Descubren la personalidad total, no son componentes.
- 2° Establecen desviaciones individuales a partir de un modelo de la personalidad; no agrupan individuos similares en grupos.
- 3° Sus puntajes se obtienen con referencia al patrón de respuesta total del individuo, y el significado de cualquier ítem varía de una persona a otra, una respuesta universal que tenga un mismo significado en todos los individuos, es rara.

Las respuestas individuales a los tests proyectivos en contraste con la de los tests psicométricos, son sin restricciones y sin limitación y cada sujeto produce un patrón único, diferente de todos los demás.

ACEPTADOS: Serán aquellos sujetos que cumplan con los criterios de inclusión contenidos en el perfil tipo con el cual se pueden comparar los distintos tipos de perfiles individuales de los candidatos a Aspirantes a Agentes de la Policía Judicial Federal.

RECHAZADOS: Serán aquellos sujetos que no cumplan con los criterios de inclusión contenidos en el perfil tipo con el cual se pueden comparar los distintos tipos de perfiles individuales de los candidatos a Aspirantes a Agentes de la Policía Judicial Federal.

DEFINICIONES CONCEPTUALES

Personalidad: Es la suma total de las reacciones de un individuo a su medio ambiente, determinadas por sus percepciones; es el patrón único e individual de la vida de una persona, es la suma de sus actitudes características hacia otras personas, sus hábitos de pensamiento y forma de expresión, sus intereses y ambiciones, su plan de vida y la actitud general hacia la misma (Engle y Snellgrove, 1982).

Rasgos de personalidad: Son patrones sostenidos para percibir el ambiente y la propia persona, y relacionarse con ellos y pensar en ellos, y que se manifiestan en gran variedad de contextos sociales y personales importantes. (Howard. H. Goldman, 1987).

Test Proyectivo: Es un método de estimación de la personalidad en el que un individuo exterioriza sus ideas, estados emocionales y motivos, atribuyéndolos libremente y sin restricciones a otras personas u objetos de su ambiente (Engle y Snellgrove, 1982).

Test psicométrico: O estructural de la personalidad, a diferencia de los test proyectivos, consta de preguntas fijas y precisas, en donde el sujeto debe elegir una respuesta entre varias.

5.6 POBLACION

Se trabajó con las Generaciones XXXIII y XXXIV de candidatos aspirantes a Agentes de la Policía Judicial Federal (dos grupos: aceptados y rechazados).

CRITERIOS DE INCLUSION

1. EVALUACION DE LA CAPACIDAD INTELECTUAL:

La inteligencia se considera normal entre 90 y 110 puntos.

2. FUERZA YOICA

Caracterizada por un control óptimo de los impulsos, donde se espera una respuesta rápida, pero no caótica ante los estímulos del medio.

3. DETECCIÓN DE PERSONALIDAD PATOLOGICA

No presentar formas patológicas ni desajuste social.

4. AUTOESTIMA

Parámetro: Poseer un concepto de sí mismo acorde a lo que pretende ser y hacer, con la capacidad de autocrítica, confianza en sí mismo, tolerancia a la frustración y autocontrol.

5. CAPACIDAD PARA EL TRABAJO POLICIAL

Contar con las capacidades Bio-psico-sociales necesarias para llevar a cabo las acciones policiales.

6. LEALTAD GRUPAL DE ALTO NIVEL

Tener la capacidad de aceptación de la autoridad legal y de integración grupal

El número de la muestra quedó conformada por 695 sujetos cuya edad fluctuaba entre 23 y 35 años que conformó la selección correspondiente a las Generaciones XXXIII y XXXIV.

La evaluación se realizó a través de la puntuación, interpretación e integración de los resultados obtenidos en todos y en cada uno de los Tests aplicados a los candidatos Aspirantes a Agentes de la Policía Judicial Federal.

5.7 TIPO DE ESTUDIO

Evaluativo de campo; ya que no se introdujo ningún tratamiento susceptible de modificar en el presente estudio, el cual se realizó en un escenario real de trabajo.

5.8 DISEÑO

Ex-posfacto; porque el fenómeno que se estudia ya se dio y por lo tanto no se tuvo un control directo sobre la variable independiente.

Y es de dos muestras independientes, porque se trabajó con dos grupos uno de aceptados y otro de rechazados.

5.9 ESCENARIO

Esta investigación se desarrolló en el Instituto de la Policía Judicial Federal en donde se lleva a cabo el reclutamiento y la selección de candidatos aspirantes a Agentes de la Policía Judicial Federal.

La aplicación de los instrumentos psicométricos que fueron utilizados en la población de estudio, se llevó a cabo en las aulas isópticas de la Institución.

5.1.0 INSTRUMENTOS

De acuerdo al objeto de la investigación (determinar cuál de los instrumentos psicométricos es más eficaz).

Los Instrumentos psicométricos que se utilizaron fueron:

- BETA II-R de Kellog y Morton
- Inventario Multifásico de la Personalidad M.M.P.I. de Hathaway y Mc. Kinley (cuestionario de 566 preguntas).
- 16 Factores de la Personalidad de Raymond B. Catell.
- Test Proyectivo H.T.P. de Buck.
- Autobiografía.

BETA II-R

El Beta II-R (Segunda Edición Revisada del Beta) es un instrumento psicométrico diseñado para medir las capacidades intelectuales generales de las personas relativamente analfabetas o de las personas con dificultades con el idioma en el país. Puede también ser utilizado como una medida no verbal en poblaciones generales. Este instrumento proporciona una estimación global de la capacidad intelectual, expresada ya sea mediante un CI o mediante un percentil.

El Beta II-R consta de seis Tareas; la duración de su aplicación es de aproximadamente 30 minutos, incluyendo el tiempo requerido para las instrucciones y para los ejercicios de práctica. 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 identificada por el tipo de problema:

<u>TAREA</u>	<u>TIPO DE PROBLEMA</u>
1	Laberintos
2	Claves
3	Figuras Geométricas
4	Figuras Incompletas
5	Pares Iguales y Pares Desiguales
6	Objetos Equivocados

La versión original de este instrumento, el "Group Examination Beta" (Examen Beta Grupal), fue desarrollada por la Armada de los Estados Unidos de Norteamérica durante la Segunda Guerra Mundial y fue utilizada para determinar la capacidad intelectual de los reclutas analfabetas.

Kellog y Morton revisaron en 1934 el contenido de este instrumento, con la finalidad de adaptarlo a poblaciones civiles, publicándolo con el nombre de "Revised Beta Examination" (Examen Beta Revisado); más adelante a éste se le conoció con el nombre de "First Edition" (Primera Edición del Beta (Beta-I)). El contenido de los reactivos no sufrió cambio alguno hasta la aparición de la actual "Second Edition (Beta-II)" (Segunda Edición, Beta II-R).

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 modificada ligeramente:

El contenido del Beta II-R sigue utilizando el mismo tipo de problemas el material sin embargo, fue modificado 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, obsolelos o inapropiados para cierto tipo de examinados.

Los procedimientos de estandarización empleados en el Beta II-R resultaron ser más sofisticados que los procedimientos empleados en la Primera Edición para la obtención de normas.

Se encontraron correlaciones significativas entre los CI del Beta y de las tres subescalas del WAIS (Escala Verbal, de Ejecución y Total), siendo la correlación más alta entre la Escala de Ejecución del WAIS y el Beta. Esto resulta comprensible y lógico, ya que ambas escalas son en esencia no verbales.

INVENTARIO MULTIFASICO DE LA PERSONALIDAD DE MINNESOTA (MMPI)

Desde la aparición en 1940 el MMPI, esta técnica ha llegado a ser uno de los instrumentos más utilizados para la evaluación de algunas de las principales características de la personalidad, no sólo en el campo de la psicología clínica, sino en algunas otras áreas como en la psicología laboral o para su aplicación dentro de ambientes penitenciarios. El fundamento de estos, según parece, es que por una parte, el MMPI cuenta con una base matemática estadística sólida, que permite reconocer el grado de validez de cada una de las escalas desarrolladas y que, por otra parte constituye un documento mediante el cual, a través de 586 reactivos, un individuo define sus propias características y la imagen que tiene de sí mismo. Sus respuestas proporcionan, además la posibilidad de ser comparadas con la media estadística y la σ (sigma) de su propio grupo. De esta forma, el MMPI se convierte en un instrumento de incalculable valor, cuya interpretación se puede ajustar a la utilización que el psicólogo quiera hacer de ella, en relación a las metas hacia las que se deben enfocar los resultados, desde aspectos totalmente cuantitativos, hasta algunos rasgos finos de la organización psicodinámica de la personalidad.

El M.M.P.I., publicando por primera vez en 1940, ha sido modificado varias veces, hasta llegar a constituirse en una de las mejores técnicas de inventario en la Evaluación, manejándose inclusive en forma automatizada, siendo posible aplicarlo colectivamente, con un mínimo de recursos y de personal especializado.

La traducción del MMPI al español se ha realizado desde hace tiempo en diferentes lugares de Latinoamérica. Una primera versión de las oraciones del inventario fue preparada en Cuba por Bernal y Fernández, antes de la revolución. Así mismo, Mena, médico egresado de la Universidad de Yucatán, trabajó con las oraciones en español, para lo cual se contó con la colaboración de un psiquiatra del Perú y otro de Argentina, quien realizó una segunda traducción del inglés al español; posteriormente el material ha sido revisado y adaptado en México por el Dr. Nuñez, publicado por El Manual Moderno, (Rivera Jiménez, Ofelia y Hatahaway, Mc. Kinley).

16 FACTORES DE LA PERSONALIDAD (16 PF)

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 con análisis factorial sobre grupos normales y clínicos.

Los factores de la personalidad que mide el 16 PF no son únicos de la prueba sino que se insertan dentro del contexto de una teoría general de la personalidad. Cerca de 10 años de investigación empírica de análisis factorial precedieron a la primera publicación comercial en 1949.

Además de los 16 factores principales de la personalidad, el instrumento puede usarse para medir cuatro dimensiones secundarias adicionales, son rasgos amplios.

En el caso del 16 PF, se encontrará que está basado en una serie de investigaciones que entrelazadas a través de 25 años, dirigidas a localizar importantes fuentes de los rasgos de una forma unitaria, independiente pragmática, tanto en las clasificaciones como en los cuestionarios (Cattell, 1946, 1950 (A), 1957 (B), 1965 (C)).

Por fuentes de los rasgos, queremos decir factores (convertidos a una estructura simple) que afectan grandes áreas de la conducta de la personalidad, tales como inteligencia, estabilidad emocional, superego fuerte, impetuosidad y dominancia. Mucho se ha venido conociendo sobre la naturaleza de esas dimensiones a través de estudios con clasificaciones, con medidas de laboratorios y con situaciones de la vida real.

Una primera propiedad importante es su comprensión de la amplitud de dimensiones de la personalidad (el fundamento de la esfera de la personalidad). Una segunda propiedad importante es la orientación de las escalas hacia una medición funcional. Es decir, las escalas no están diseñadas en términos o conceptos subjetivos, a priori, sino que están dirigidas a localizar previamente las estructuras naturales de la personalidad relacionadas con la forma en que ésta se desarrolla actualmente. Tercero, porque tiene que ver con dichos conceptos básicos de la personalidad, las mediciones se hacen incrementalmente relacionadas con un cuerpo organizado e integrado de conocimientos prácticos y teóricos en los campos clínicos, educativos, industriales y de investigación básica.

Validez y confiabilidad. Los reactivos en sus formas finales son los sobrevivientes de varios miles de reactivos probados originalmente y son aquellos que continúan teniendo una validez significativa comparados con los factores después de 10 análisis factoriales sucesivos en muestras diferentes. (Cattell, 1973).

Esos análisis han confirmado tanto la existencia como la estructura natural de los 16 factores y los reactivos del cuestionario, en su correlación con los factores de diferentes muestras de población adulta. (Cattell, R. B. Eber, 1980).

TEST PROYECTIVO H.T.P.

La prueba del H.T.P. (CASA, ARBOL, PERSONA), es una técnica proyectiva de lápiz y papel, útil para obtener información respecto a la sensibilidad, madurez, flexibilidad, eficiencia, grado de integración de la personalidad y la interacción del sujeto con el ambiente.

Los postulados básicos que sustentan la prueba son:

1. El H.T.P. es una técnica proyectiva, en la cual el sujeto debe construir un dibujo que representa un elemento de entre muchos otros y con los cuales está involucrado emocionalmente.
La producción gráfica tiende a estimular la proyección.
2. El dibujo evoca asociaciones conscientes, subconscientes e inconscientes.
La casa, con respecto al hogar y la familia. El árbol, evoca asociaciones relacionadas con el rol y la capacidad para obtener satisfacción del medio y en él. La persona, con el autoconcepto las relaciones interpersonales, etc.
3. Ningún detalle posee un significado único y absoluto, sin la consideración de otros elementos.

El autor, a través de la experiencia en el uso clínico del H.T.P., no ha encontrado ninguna razón suficiente para dudar de la validez de estos postulados. Igualmente, no existe razón para dudar del hecho de que todos los signos, por su forma, tamaño, colocación espacial y proporción, tiene un significado simbólico inherente para el sujeto examinado.

Finalmente, el H.T.P. constituye parte integral de una batería de pruebas que apoyan o corroboran los aspectos valorados de un examinado.

Por lo tanto, el análisis de este test no debe hacerse ciegamente y de preferencia se recomienda recurrir a la anamnesis, antes de llevar a cabo un diagnóstico o interpretación clínica. (Bell E., John).

AUTOBIOGRAFIA

La autobiografía semi-dirigida intenta explorar en forma sistemática las áreas de identificación personal, de organización familiar, de vida en pareja y antecedentes laborales y sociales.

Es una combinación de relatos en uno y otro de los siguientes modos:

- 1º Los relatos de modo estructural, los cuales describen el patrón y la organización de los rasgos, los tipos y las motivaciones.
- 2º Los relatos del modo cultural. Estos describen relaciones interpersonales y la presión de fuerzas ambientales.
- 3º Los relatos del modo genético, los que describen los orígenes hereditarios e históricos de la personalidad.

4° Los relatos en el modo desadaptativo, describen un conflicto o una personalidad traumática que ha deformado la personalidad.

5° Los relatos del modo episodio, describen eventos que retratan la personalidad.

El uso de la autobiografía es proporcionar información adicional para la valoración de la personalidad.

5.1.1. PROCEDIMIENTO

De acuerdo a los expedientes que existen en el archivo del Departamento de psicología del Instituto de la Policía Judicial Federal se seleccionaron a los candidatos a aspirantes de la Policía Judicial Federal que conformaron las Generaciones XXXIII y XXXIV en dos grupos: aceptados y rechazados.

Posteriormente se procedió a capturar la información en la computadora de cada uno de los expedientes de ambos grupos, para lo cual se capturó en primer lugar al grupo de aceptados y luego al grupo de rechazados.

Después se capturaron las puntuaciones T de las 13 escalas que conforman el inventario multifásico de la personalidad de Minnesota (M.M.P.I.) enseguida y en forma separada se recabaron las puntuaciones estándar de los 16 factores que integraron la prueba de personalidad de Cattell (16 PF), de igual manera se trabajó el Beta II-R, capturando por separado las puntuaciones normalizadas de cada una de las 6 tareas que forman dicha prueba.

La información recabada se analizó a través de un procedimiento estadístico.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para obtener los resultados de esta investigación, se aplicó el Paquete S.P.S.S., el cuál es un paquete Estadístico aplicado a las Ciencias Sociales. En esta investigación se aplicó la versión número 3 (Nie, Huill, Jenkins, 1975).

El reporte de los resultados se hará en tres partes:

- a) Análisis Descriptivo, en el cual se reportaron las principales características de la muestra a través de una distribución de frecuencias Absolutas y Relativas.
- b) Análisis de Validez y Confiabilidad de los instrumentos aplicados, esto hecho a través de un Análisis Factorial de tipo PA2 con rotación Varimax y un Análisis de Consistencia Interna a través del coeficiente Alfa de Toribac y otro por mitades de Spearman Brown.
- c) Análisis Diferencial en el cuál se aplicó un Análisis Discriminante para ver que tanto los factores obtenidos en el Análisis Factorial discriminaron para el grupo que fue admitido a la Procuraduría General de la República y aquellos que fueron rechazados.
Así mismo se aplicó una prueba T para ver la diferencia entre medias obtenidas en cada uno de los factores.

Los Datos Obtenidos fueron los siguientes:

I. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Se aplicó a un total de 1409 sujetos, de los cuáles se redujo en un primer momento a 885 sujetos, debido a que la Bateria de Pruebas Psicológicas de 524 sujetos no contaba con el Test 16 Factores de Personalidad de Cattell (16PF); Posteriormente se redujo nuevamente por un grupo de 190 sujetos que no tenían su Perfil correspondiente, quedando una muestra total de 695 sujetos que cumplan, con la Bateria de instrumentos Psicológicos completa (Beta II-R, M.M.P.I., 16 P.F., H.T.P. y Autobiografía). (tabla 1).

De la muestra de 695 se encontró que tenían un rango de edad de 23 a 35 años, con una media de edad de 25 años; de éstos 671 eran hombres y sólo 24 mujeres.

Como se pudo observar la mayoría de las personas que ingresan a esta Institución son Hombres y esto no es que la mujer, tenga una capacidad menor, sino que hasta épocas que cada día van quedando atrás no tenían necesidad de una actividad intelectual, por lo que le eran estimuladas otras áreas, actualmente se modifica su rol tradicional así como la educación en el seno familiar, lo que le permite su inclusión a los diferentes ámbitos laborales, siendo uno de ellos, las corporaciones policiales.

En cuanto al Status se observó que de los 671 Hombres, el 41.7% fueron clasificados como Rechazados y el 54.8% se admitieron en ésta Institución; En cuanto a las Mujeres el 0.4% fueron Rechazadas y el 3.0% Admitidas. Tomando en cuenta éstas puntuaciones observamos que el 57.8% fueron Admitidos y el 42.1% fueron Rechazados. (ver tabla 1).

II. ANÁLISIS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Se trabajó con dos tipos de perfil, el perfil ideal y el perfil real.

Perfil Ideal: Es la proyección de las características que son establecidas como deseables, así como conductas que se espera que se presenten en una población determinada. Integra un conjunto de expectativas que se proyectan para las personas referidas en cuanto a sus conocimientos, habilidades y destrezas.

Perfil Real: Son las características, rasgos o cualidades de las personas que integran una cierta población.

En cuanto al perfil ideal la valoración de las características medidas se basaron en la conceptualización que ha continuación se describe:

FUNCIONES INTELECTUALES: La Inteligencia es considerada como la capacidad total de un individuo para actuar con algún propósito, para pensar racionalmente y para adaptarse adecuadamente; sus funciones se refieren a: Adquisición, Ordenación, Conservación y Aplicación de experiencias, siendo importante la cantidad y la calidad de las mismas; son dinámicas y actúan conjuntamente.

TABLA 1 Efecto de la reducción de la muestra correspondiente a las generaciones **XXXIII** y **XXXIV** respecto al sexo y el status de aceptación.

	(N = 1409)		(n = 885)		(n = 865)		(n = 715)		(n = 695)	
	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO
Status	n=1364	n=45	n=656	n=29	n=837	n=28	n=680	n=35	n=671	n=24
(k1) Rechazados x total (k)	48.5	0.7	51.4	0.9	50.8	0.8	48.5	0.7	41.7	0.4
(k2) Admitidos	48.3	2.5	45.3	2.4	46.0	2.4	48.3	2.5	54.8	3.0
chi-cuadrado significancia grados de libertad	13.59 .0002 1		7.35 .0067 1		8.17 .0043 1		13.59 .0002 1		8.96 .0028 1	

FALLA DE ORIGEN

ORGANIZACIÓN Y PLANEACIÓN: Habilidad para establecer eficientemente un curso de acción para sí mismo o para otros, con el fin de alcanzar una meta específica. Efectuando asignaciones apropiadas del personal a su cargo, haciendo uso adecuado de los recursos disponibles.

ATENCIÓN Y APRENDIZAJE: Se refiere a la capacidad del sujeto de aprender nuevas tareas y adaptar sus capacidades para el logro de nuevas metas. Esta flexibilidad es esencial en el trabajo no rutinario.

PERCEPCIÓN, RAPIDEZ Y FLEXIBILIDAD: Capacidad de examinar atentamente en forma dirigida o intencional descubriendo diferencias de las circunstancias o hechos.

RAZONAMIENTO ABSTRACTO: Capacidad para separar por medio de una operación intelectual las cualidades de un objeto para considerarlas aisladamente o para considerar el mismo objeto en su totalidad.

JUICIO PRÁCTICO: Capacidad del sujeto de analizar una situación para tomar decisiones rápidas a la vista de las circunstancias.

EXACTITUD Y PRECISIÓN: Es una complicada función integrativa que comprende tanto la percepción como la expresión motora de la percepción.

ESFERA DE PERSONALIDAD: La personalidad de un individuo está constituida por las características y formas de conducta con que funciona, incluye por lo tanto, sus rasgos, intereses, valores, imágenes y emociones.

EMOTIVIDAD: Capacidad de reaccionar ante condiciones adversas sin demostrar ninguna emoción variable, reconociendo y controlando emociones tales como miedo, rabia, disgusto o sorpresa. Así como la habilidad de presentar emociones diferentes a las que verdaderamente siente en ese momento.

CONSCIENCIA: Es un medio regulador de la personalidad, un atributo de conocimiento de sí mismo que hace posible que la persona observe, reflexione y evalúe su propia conducta.

IMAGINACIÓN: Representación mental de imágenes de las cosas reales o ideales, empleando las experiencias adquiridas para utilizarlas en un sentido práctico a situaciones reales.

SOCIABILIDAD: Facilidad de ser agradable, amistoso y cooperativo, adaptándose fácilmente a diversos cambios.

AGRESIVIDAD: Es la conducta que involucra el uso de la fuerza o su equivalente simbólico para obtener un resultado acorde con las intenciones o metas del agresor actuando contra las intenciones o metas de un adversario.

SEXUALIDAD: Se refiere no solamente a las actividades y al placer dependientes del funcionamiento del aparato genital, sino a las actividades del ajuste ante diversas situaciones sociales y de los intentos por ofrecer una apariencia determinada en relación con la vivencia de un papel psicosexual.

IMPULSIVIDAD: Estado de excitación para conseguir de inmediato lo que se desea, en ocasiones sin reflexionar lo suficiente acerca de las consecuencias de los actos.

CONTROL DE IMPULSOS: Se refiere a la capacidad del sujeto para inhibir, ó retardar un impulso frente a situaciones a las que no está habituado.

TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN: Capacidad del individuo para soportar la no satisfacción de la necesidad o del deseo, durante un período relativamente largo sin hacer esfuerzos para resolver la tensión indirectamente o bien para satisfacer un motivo directamente. Se pospone la gratificación.

FUERZA DEL YO: Alude a la capacidad del sujeto para enfrentar los problemas, adaptarse a la vida y mantenerse libre de síntomas graves de desequilibrio emocional.

RASGOS POLICIALES: Son las características Bio-psico-sociales indispensables para llevar a cabo en forma óptima las acciones policiales.

DOMINANCIA: Capacidad para controlar, criticar y tener el mando sobre los demás. La persona se considera superior a otros y no repara en hacer prevalecer sus ideas ante los demás.

AUDACIA: Se refiere a las características de osadía y atrevimiento. Gusto por los riesgos aceptando cualquier reto sin ver signos de peligro.

SUSPICACIA: Es definida como una inclinación a concebir sospechas. Persona cautelosa y desconfiada.

ASTUCIA: Habilidad para relacionarse socialmente, adaptándose fácilmente a diversas costumbres y utilizando o evitando el engaño para hacer valer sus opiniones, manejar grupos y lograr artificioamente cualquier fin.

ACTIVIDAD: Grado de energía contenida en el organismo para llevar a cabo acciones en forma dinámica y emprendedora.

DECISIÓN: Alude a la actitud mental caracterizada por la idea de algún curso de acción y el propósito de realizarlo.

TENACIDAD Y APLOMO: Característica de ser emprendedores decididos con una personalidad animada, duros y nada propensos a dejar vagar su fantasía, por lo que difícilmente se dejan influir

AUTOSUFICIENCIA: Es la capacidad de la persona resuelta que se basta a sí misma y toma sus propias decisiones.

AUTOCONTROL: Capacidad de pensar antes de actuar y no dejar que dominen las emociones canalizando las energías hacia la creatividad y productividad, manteniéndose firme en el logro de sus metas.

LEALTAD GRUPAL: Proceso por el cual el individuo se ajusta o se adapta armoniosamente a las normas del grupo extemando sus puntos de vista y sus ideas sin imponerlas abiertamente a otros o seguir los planteamientos de otros sin manifestar sus propias ideas y aportaciones pero mostrando compromiso e interés en lo que otros proponen.

PERFIL IDEAL DE LA POLICIA JUDICIAL FEDERAL

ESP E R A	VALORACION OBTENIDA		INFERIOR	MEDIO INFERIOR	MEDIO	MEDIO SUPERIOR	SUPERIOR
	CARACTERISTICAS	MEDIDAS					
I N T E L E C T U A L	ORGANIZACION Y PLANEACION						
	ATENCION Y APRENDIZAJE						
	PERCEPCION, RAPIDEZ Y FLEXIBILIDAD						
	RAZONAMIENTO ABSTRACTO						
	JUICIO PRACTICO						
	EXACTITUD Y PRECISION						
P E R S O N A L I D A D	EMOTIVIDAD						
	CONCIENCIA						
	IMAGINACION						
	SOCIAIBILIDAD						
	AGRESIVIDAD						
	SEXUALIDAD						
	IMPULSIVIDAD						
	CONTROL DE IMPULSOS						
P O L I C I A S C I O L E S	TOLERANCIA A LA FRUSTRACION						
	FUERZA DEL YO						
	DOMINANCIA						
	AUDACIA						
	SUSPICACIA						
	ASTUCIA						
	ACTIVIDAD						
P O L I C I A S C I O L E S	DECISION						
	TENACIDAD Y APLOMO						
	AUTOSUFICIENCIA						
	AUTOCONTROL						
	LEALTAD GRUPAL						

En la estructura Psicodiagnóstica del Perfil Ideal (Deber Ser) cuenta con 26 características distribuidas en tres Dimensiones: **Intelectual Personalidad y Rasgos Policiales**; las cuales fueron evaluadas a través de las pruebas: **Beta II-R, M.M.P.I., 16 P.F., H.T.P. y Autobiografía**, (tabla 2).

Para la estructura factorial de los instrumentos se aplicó un análisis factorial de tipo PA2 y una rotación de tipo Varimax. Para seleccionar los factores, se eligieron aquellos que tenían un valor eigen >1 que por lo menos explican la varianza de una variable para ver como se conformaron cada uno de ellos, en total se encontraron cuatro.

Estos cuatro factores obtenidos a través de los instrumentos aplicados explican el 57.2% de la varianza. (tabla 3).

Posteriormente se obtuvo el Análisis de Confiabilidad a través de consistencia interna y análisis por mitades de cada uno de los factores obtenidos en el análisis Factorial.

Como se puede observar en la tabla 4, se encuentran valores de alfa que van de .38 a .44, en cuanto el análisis por mitades se encontraron correlaciones moderadas y altas. (tabla 4).

En cuanto al análisis discriminante lineal escalonado de las tres dimensiones del perfil psicológico, se encontró un valor Lambda de Wilks de .757, una Chi-cuadrada de 191.89 y un nivel de significancia de cero; lo que indica que el 72% de los aspirantes fueron correctamente clasificados. (tabla 5).

Posteriormente se obtuvo el análisis discriminante lineal escalonado de las 26 características que integran las tres dimensiones del perfil psicológico, se encontró un valor Lambda de Wilks de .716, una Chi-cuadrada de 228.22 y un nivel de significancia de cero; lo que indica que el 73% de los aspirantes fueron correctamente clasificados. (tabla 6).

Para obtener las diferencias entre los promedios de los grupos de rechazados y admitidos en las dimensiones: intelectual, de Personalidad y Rasgos Policiales, que corresponden al Perfil Psicológico; se utilizó la prueba "T". Encontrándose:

En la Dimensión Intelectual, se encontró un valor $T = 1.74$; con una probabilidad marginal de $P = 0.083$, con una $X = 3.02$ para el grupo de rechazados y $X = 2.99$ para el grupo de admitidos; lo que indica que el grupo de admitidos presenta un mayor grado de inteligencia.

Tabla 2 Deber ser de la estructura del psicodiagnóstico de tres dimensiones utilizado para la selección de aspirantes para policía Judicial Federal Generaciones XXXIII y XXXIV

Características	E s f e r a s														
	Intelectual					Personalidad					R a n g o s policiales				
Instrumentos	BETA II-R					MMPI-16PF+					H.T.P. AUTOBIOGRAFIA				
Valoración	I	MI	MS	S	E	I	MI	MS	S	E	I	MI	MS	S	E
organización/planeación					*										
atención/ordenanza					*										
percepción/razones/flexibilidad					*										
razonamiento abstracto					*										
juicio práctico					*										
exactitud/precisión					*										
emotividad										5 * F 8					
consciencia										2 * F12					
imaginación										F10					
sociabilidad										F 1					
agresividad										6 * F 4					
sexualidad										8					
impulsividad										4 * F16					
control de impulsos										7 * F 6					
tolerancia a la frustración										3 * F17					
fuerza del vo										F 3					
dominancia															F 4
audacia															F 7
suspicacia															F 9
astucia															F11
actividad															9
decisión															4
tenacidad/valone															F18
autoeficiencia															F14
autocontrol															F15
calidad crucial															F 6

Nota: Cada una de las 26 características ubicadas en las tres esferas fueron valoradas con una escala que tiene cierta semejanza con la de rangos sumariados de Libert (Madelsticher, 1983), que tienen diferentes valores de acuerdo a las modificaciones que sufrieron las escalas del MMPI y los 16 factores de personalidad (16PF) por el efecto de las pruebas proyectivas utilizadas (H.T.P. y Autobiografía):

I = inferior (20 (100-85)(18))
 MI = medio inferior (40 (71-84)(19-29))
 M = medio (60 (70-60)(39-50))
 MS = medio superior (80 (59-85)(44-40))
 S = superior (100 (45-54)(100))

FALLA DE ORIGEN

Tabla 3 Ser de la estructura del psicodiagnóstico utilizado para la selección de aspirantes para policía judicial federal

Estructura factorial (*) obtenida mediante el algoritmo del componente principal con iteración de la comunalidad (pa2), que actuó sobre una matriz de intercorrelación producto-momento y sometida a la rotación ortogonal dirigida a simplificar las columnas de la matriz factorial (varimax) con la normalización de Kaiser

Características		Factor I	Factor II	Factor III	Factor IV	Comunalidad
control de impulsos	(2)	.710	.001	.349	-.070	.660
lealtad grupal	(3)	.700	.007	-.001	-.001	.541
atención/aprendizaje	(1)	.005	.999	.024	.010	1.011
fuerza del yo	(2)	.109	-.029	.612	.001	.413
juicio práctico	(1)	.004	.039	.052	.983	.977
Correlación entre los factores						
Factor I		.638	.058	.608	-.028	
Factor II		-.157	.688	.117	.359	
Factor III		-.179	-.403	.226	-.207	
Factor IV		-.051	.291	-.117	-.522	
Valor propio		1.95	1.34	1.12	1.04	
Porcentaje total de la variancia		20.4	14.1	11.8	10.9	

(*) cfr. gráficos obtenidos mediante la prueba de aplanamiento (scree-test).

- (1) Esfera intelectual
- (2) Esfera personalidad
- (3) Esfera rasgos policiales

FALLA DE ORIGEN

Tabla 4. Consistencia interna y división por mitades del perfil psicodiagnóstico de tres dimensiones.

Características	C o e f i c i e n t e s			
	C a s f e r a s			
	Global	Intelectual	Personalidad	Hechos policiales
organización/planación	.486	-1.173		
atención/aprendizaje	.472	-1.282		
percepción/rápidez/flexibilidad	.466	-1.038		
razonamiento abstracto	.461	-1.951		
juicio práctico	.476	-1.566		
exactitud/precisión	.482	-1.667		
emotividad	.444		.466	
consciencia	.426		.446	
imaginación	.464		.488	
sociabilidad	.416		.427	
agresividad	.411		.473	
ansiedad	.420		.422	
impulsividad	.425		.459	
control de impulsos	.363		.383	
tolerancia a la frustración	.465		.472	
fuerza del yo	.294		.367	
dominancia	.422			.350
audacia	.423			.300
suspicacia	.436			.207
astucia	.441			.264
actividad	.437			.354
decisión	.423			.223
tenacidad/autonomo	.439			.415
autoconfianza	.423			.232
autocontrol	.409			.333
lealtad grupal	.401			.281
Coefficientes alfa	.420	-2.574	.447	.290
Correlación entre las dos cosas	.289	-.389	.286	.264
Coefficiente de Spearman-Brown				
longitudes iguales	.448	-2.871	.443	.417
longitudes desiguales				
Coefficiente alfa de la primera mitad	-.211	-.684	.109	.194
Coefficiente alfa de la segunda mitad	.598	-.337	.431	.180

FALLA DE ORIGEN

Tabla 5 Análisis discriminante lineal escalonado de los aspirantes para policía judicial federal de tres dimensiones

VARIABLES INCLUIDAS: tres dimensiones que integran las tres esferas de la prueba psicodiagnóstica; únicamente se presentan las peculiaridades que mostraron la mayor eficacia en la división de los admitidos y rechazados

Características discriminantes	Lambda de Wilks *
Perfil Personalidad	.812
Perfil Rasgos Policiales	.761
Perfil Intelectual	.757
* $p < 0.05$	

Función derivada, k	Lambda de Wilks	Chi-cuadrado	Grados de libertad	Nivel de significancia
1	0.757	191.89	3	0

R e c l a s i f i c a c i ó n (e n %)			
		G r u p o s p r e d i c h o s	
G r u p o s	Número de casos	Rechazados	Admitidos
Rechazados	293	211 (72.0)	82 (28.0)
Admitidos	402	114 (28.4)	288 (71.6)

f = X

71.6 = aspirantes correctamente clasificados

FALLA DE ORIGEN

Tabla 6 Análisis discriminante lineal escalonado de los aspirantes para policía judicial federal de tres dimensiones

Variables incluidas: 26 características que integran las tres esferas de la prueba psicodiagnóstica; únicamente se presentan las peculiaridades que mostraron la mayor eficacia en la división de los admitidos y rechazados

Características discriminantes	Lambda de Wilks *
(2) Control impulsos	.863
(7) Autosuficiencia	.835
(2) Tolerancia frustración	.813
(2) Sexualidad	.792
(3) Astucia	.778
(3) Dominancia	.763
(2) Fuerza volica	.755
(2) Impulsividad	.748
(3) Audacia	.740
(2) Emotividad	.735
(2) Imaginación	.730
(2) Agressividad	.727
(3) Actividad	.726
(1) Exactitud y precisión	.722
(1) Juicio práctico	.719
(1) Atención y aprendizaje	.717
(3) Autocontrol	.716

* p < 0.05

Función derivada, k	Lambda de Wilks	Chi-cuadrado	Grados de libertad	Nivel de significancia
1	0.716	220.22	17	0

Reclasificación (en X)			
Grupos	Número de casos	Grupos predichos	
		Rechazados	Admitidos
Rechazados	293	211 (72.0)	82 (28.0)
Admitidos	402	107 (26.6)	295 (73.4)

() = X

72.8

= aspirantes correctamente clasificados

(1) Esfera intelectual

(2) Esfera personalidad

(3) Esfera rasgos policia

FALLA DE ORIGEN
76

En Organización y planeación (Tarea 1: Laberintos), se encontró un valor $T = 0.30$; $P = 0.763$, un $X = 3.13$ para el grupo de rechazados y $X = 3.11$ para el grupo de admitidos, lo que indica que no hay diferencias significativas entre ambos grupos presentando una misma habilidad para establecer un curso de acción y usar adecuadamente los recursos disponibles.

En Atención y aprendizaje (tarea 2: claves), se encontró un valor $T = 0.44$; $P = 0.658$, $X = 3.17$ para el grupo de rechazados y $X = 3.14$ para el grupo de admitidos, lo que indica que no hay diferencias significativas entre ambos grupos presentando igual capacidad de aprender nuevas tareas y adaptar sus capacidades para lograr nuevas metas.

En Percepción, rapidez y flexibilidad (tarea 3: figuras geométricas), se encontró un valor $T = 1.39$; $P = 0.165$, $X = 3.00$ para el grupo de rechazados y $X = 3.10$ para el grupo de admitidos, lo que indica que no existe diferencias significativas entre ambos grupos, mostrando capacidad para abstraer y seleccionar aspectos específicos.

En Razonamiento abstracto, (tarea 4, Figuras Incompletas), se encontró un valor $T = 0.47$; $P = 0.642$ con una $X = 2.50$ para el grupo de rechazados y $X = 2.53$ para el grupo de admitidos lo que indica que no existen diferencias significativas entre ambos grupos teniendo la capacidad para separar las cualidades del objeto.

En Juicio práctico (tarea 5, Pares Iguales y Desiguales), se encontró un valor $T = 1.43$; $P = 0.153$, con una $X = 3.15$ para los rechazados y $X = 3.04$ para los admitidos, lo que indica que no hay diferencias significativas entre ambos grupos teniendo capacidad para analizar.

En Exactitud y precisión (tarea 6, Objetos Equivocados), se encontró un valor $T = 1.96$; $P = 0.051$, con una $X = 3.18$ para el grupo de rechazados y $X = 3.03$ para el grupo de admitidos lo que indica que los admitidos ponen más atención a los detalles. (tabla 7).

En el análisis de la esfera intelectual integrada por las seis tareas que conforman la prueba de inteligencia No Verbal Beta II-R, que forma parte de la Batería Psicológica, utilizada en la selección de aspirantes a Policía Judicial Federal; no reportó diferencias significativas entre admitidos y rechazados, debido a que se trabajó con una escala Likert para representar los valores de cada una de las tareas en el perfil, los cuáles fueron: 1 = Superior, 2 = Medio Superior, 3 = Medio, 4 = Medio Inferior y 5 = Inferior.

TABLE 7 Diferencia entre los promedios de las nueve tareas que integran la dimensión intelectual de la prueba psicofisiológica utilizada para dicotomizar a los aspirantes para policía judicial federal en admitidos y rechazados de las generaciones XXXIII y XXXIV.

Modalidad	Número de casos	Promedio	Desviación estándar	Error estándar	Valor t	Grados de libertad	Prueba de dos colas
ESFERA INTELLECTUAL							
Rechazados	293	3.02	0.23	0.01	1.74	586.09	0.083
Admitidos	402	2.99	0.21	0.01			
Organización/planeación (Tarea 1 laberintos)							
Rechazados	293	3.13	1.11	0.06	0.30	618.91	0.763
Admitidos	402	3.11	1.00	0.05			
Atención/aprendizaje (Tarea 2 claves)							
Rechazados	293	3.17	0.99	0.05	0.44	664.09	0.658
Admitidos	402	3.14	1.11	0.05			
Percepción/rapidez/flexibilidad (Tarea 3 figuras geométricas)							
Rechazados	293	3.00	0.93	0.05	1.39	637.45	0.165
Admitidos	402	3.10	0.96	0.04			
Razonamiento abstracto (Tarea 4 figuras incompletas)							
Rechazados	293	2.50	0.87	0.05	0.47	632.84	0.642
Admitidos	402	2.53	0.87	0.04			
Juicio práctico (Tarea 5 pares iguales y pares desiguales)							
Rechazados	293	3.15	0.93	0.05	1.43	648.74	0.153
Admitidos	402	3.04	0.99	0.04			

FALLA DE ORIGEN

Exactitud/precisión (tarea 6 objetos equivocados)

Rechazados	293	3.18	0.98	0.05			
Admitidos	402	3.03	0.99	0.05	1.96	633.92	0.051

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

En la Dimensión de Personalidad, se encontró un valor de $T = 12.23$, $P = 0.00$, una $X = 3.21$ para el grupo de rechazados y una $X = 3.59$ para el grupo de admitidos; lo que indica que los admitidos presentan un mayor número de características necesarias para desempeñar adecuadamente el trabajo de Agente de la Policía Judicial Federal.

En Emotividad, se encontró un valor $T = 1.88$; $P = 0.061$, una $X = 3.27$ para el grupo de rechazados y $X = 3.39$ para el grupo de admitidos, lo que indica que no existen diferencias significativas entre ambos grupos, presentando igual capacidad para reaccionar ante condiciones adversas, reconociendo y controlando sus emociones.

En Conciencia, se encontró un valor $T = 1.82$; $P = 0.07$ una $X = 3.54$ para el grupo de rechazados y una $X = 3.67$ para el grupo de los admitidos, lo que indica que no existe diferencia significativa entre ambos grupos, presentando un conocimiento de sí mismos, haciendo posible la reflexión y evaluación de su propia conducta.

En Imaginación, se encontró un valor $T = 0.67$; $P = 0.504$ una $X = 3.21$ para el grupo de rechazados y $X = 3.25$ para el grupo de los admitidos, lo que indica que no existe diferencia significativa entre ambos grupos, siendo capaces de representar mentalmente imágenes de las cosas reales o ideales, utilizándolas en un sentido práctico a situaciones reales.

En Sociabilidad, se encontró un valor $T = 4.43$; $P = 0.00$, una $X = 3.57$ para el grupo de rechazados y $X = 3.96$ para el grupo de admitidos, lo que indica que el grupo de admitidos tiene una mayor facilidad para relacionarse y adaptarse a diversas costumbres.

En Agresividad, se encontró un valor $T = 4.22$; $P = 0.00$, una $X = 3.16$ para el grupo de rechazados y $X = 3.59$ para el grupo de admitidos, lo que indica que el grupo de admitidos presentan mayor conducta que involucra el uso de la fuerza o su equivalente simbólico.

En Sexualidad, se encontró un valor $T = 5.38$; $P = 0.00$, una $X = 2.96$ para el grupo de los rechazados y $X = 3.33$ para el grupo de los admitidos, lo que indica que el grupo de admitidos presentan un mayor ajuste en las diversas actividades y situaciones sociales, ofreciendo una buena apariencia en relación con la vivencia de un papel psicosexual.

En Impulsividad, se encontró un valor $T = 4.41$; $P = 0.00$, una $X = 3.30$ para el grupo de rechazados y $X = 3.65$ para el grupo de admitidos, lo que indica que el grupo de admitidos presenta un mayor estado de excitación para conseguir de inmediato lo que desean.

- En Control de Impulsos**, se encontró un valor $T = 10.00$; $P = 0.00$, una $X = 2.96$ para el grupo de rechazados y $X = 3.90$ para el grupo de admitidos, lo que indica que estos poseen la capacidad para inhibir, retardar o actuar un impulso frente a situaciones a las que no están habituados.
- En Tolerancia a la Frustración**, se encontró un valor $T = 5.07$; $P = 0.00$, una $X = 2.95$ para el grupo de rechazados y $X = 3.96$ para el grupo de admitidos, lo que indica que los admitidos tienen la capacidad para soportar la no satisfacción de la necesidad o del deseo, durante un periodo relativamente largo, sin hacer esfuerzos para resolver la tensión indirectamente o bien para satisfacer un motivo directamente.
- En Fuerza del Yo**, se encontró un valor $T = 6.66$; $P = 0.00$, una $X = 3.19$ para el grupo de rechazados y, $X = 3.77$ para el grupo de admitidos, lo que indica que los admitidos cuentan con la capacidad de enfrentar sus problemas, adaptarse a la vida y mantenerse libre de síntomas graves de desequilibrio emocional. (tabla 8).
- En la Dimensión de Rasgos Policiales**: se encontró un valor $T = 9.65$; $P = 0.00$, una $X = 3.23$ para el grupo de rechazados y $X = 3.54$ para el grupo de admitidos lo que indica que el grupo de admitidos presentan en mayor grado las características bio-psico-sociales indispensables para llevar a cabo en forma óptima las acciones policiales.
- En Dominancia**, se encontró un valor $T = 3.97$; $P = 0.00$, una $X = 3.53$ para el grupo de rechazados y $X = 3.96$ para el grupo de admitidos, lo que indica que el grupo de admitidos presentan mayor capacidad para controlar y tener el mando sobre los demás.
- En Audacia**, se encontró un valor $T = 4.12$; $P = 0.00$, una $X = 3.38$ para el grupo de rechazados y $X = 3.64$ para el grupo de admitidos, lo que indica que el grupo de admitidos presentan mayores características de osadía y atrevimiento, aceptando cualquier reto sin ver signos de peligro.
- En Suspiciacia** se encontró un valor $T = 2.44$; $P = 0.01$, una $X = 3.34$ para el grupo de los rechazados y $X = 3.55$ para el grupo de admitidos, lo que indica que el grupo de admitidos presenta una mayor inclinación a concebir sospechas, a ser cautelosos y desconfiados.
- En Astucia**, se encontró un valor $T = 4.16$; $P = 0.00$, una $X = 2.75$ para el grupo de rechazados y $X = 3.19$ para el grupo de admitidos, lo que indica que los admitidos poseen la habilidad para relacionarse socialmente adaptándose fácilmente a diversas costumbres utilizando o evitando el engaño para hacer valer sus opiniones y lograr cualquier fin.

Tabla 6. Diferencias entre los promedios de las siete características que integran la dimensión de la personalidad de la prueba psicodiagnóstica utilizada para dicotomizar a los aspirantes para policía judicial federal en admitidos y rechazados de las generaciones XXXIII y XXXIV

Modalidad	Número de casos	Promedio	Desviación estándar	Error estándar	Valor t	Grados de libertad	Prueba de dos colas
ESFERA PERSONALIDAD							
Rechazados	293	3.21	0.43	0.02	12.23	542.20	0.000
Admitidos	402	3.59	0.34	0.01			
Emotividad							
Rechazados	293	3.27	0.83	0.04	1.88	566.61	0.061
Admitidos	402	3.39	0.71	0.03			
Consciencia							
Rechazados	293	3.54	0.99	0.05	1.82	556.22	0.070
Admitidos	402	3.67	0.82	0.04			
Imaginación							
Rechazados	293	3.21	0.78	0.04	0.67	563.42	0.504
Admitidos	402	3.25	0.66	0.03			
Sociabilidad							
Rechazados	293	3.57	1.25	0.07	4.43	547.07	0.000
Admitidos	402	3.96	1.01	0.05			
Agresividad							
Rechazados	293	3.16	1.41	0.08	4.22	550.69	0.000
Admitidos	402	3.39	1.15	0.05			
Sexualidad							
Rechazados	293	2.96	0.97	0.05			

Admitidos	402	3.33	0.72	0.03	5.38	538.58	0.000
-----------	-----	------	------	------	------	--------	-------

Impulsividad

Rechazados	293	3.30	1.13	0.06	4.41	561.62	0.000
Admitidos	402	3.65	0.95	0.04			

Control de impulsos

Rechazados	293	2.96	1.35	0.07	10.00	513.25	0.000
Admitidos	402	3.90	1.00	0.05			

Tolerancia frustración

Rechazados	293	2.95	1.15	0.06	5.07	517.43	0.000
Admitidos	402	3.36	0.86	0.04			

Fuerza del yo

Rechazados	293	3.19	1.23	0.07	6.66	532.21	0.000
Admitidos	402	3.77	0.96	0.04			

En Nivel de Actividad, se encontró un valor $T = 3.32$; $P = 0.00$, una $X = 3.23$ para el grupo de los rechazados y $X = 3.41$ para el grupo de admitidos, lo que indica que los admitidos presentan mayor grado de energía, llevando a cabo acciones en forma dinámica y emprendedora.

En Decisión, se encontró un valor $T = 4.18$; $P = 0.00$, una $X = 3.15$ para el grupo de rechazados y $X = 3.39$ para el grupo de admitidos, lo que indica que la actividad mental de los admitidos se caracteriza por la idea de algún curso de acción y el propósito de realizarlo.

En Tenacidad y Aplomo, se encontró un valor $T = 0.11$; $P = 0.91$, una $X = 3.37$ para el grupo de rechazados y $X = 3.37$ para el grupo de admitidos, lo que indica que no existen diferencias significativas entre los grupos emprendedores y decididos, no dejándose influir por los demás.

En Autosuficiencia, se encontró un valor $T = 5.21$; $P = 0.00$, una $X = 2.60$ para el grupo de rechazados y $X = 3.03$ para el grupo de admitidos, lo que indica que los admitidos tienen mayor capacidad para tomar sus propias decisiones.

En Autocontrol, se encontró un valor $T = 2.94$; $P = 0.00$, una $X = 3.45$ para el grupo de rechazados y $X = 3.69$ para el grupo de admitidos, lo que indica que los admitidos, presentan mayor capacidad para pensar antes de actuar no permitiendo que dominen las emociones, canalizando sus energías hacia la capacidad y productividad, manteniéndose firme en el logro de sus metas.

En Lealtad Grupal, se encontró un valor $T = 5.63$; $P = 0.00$, una $X = 3.55$ para el grupo de rechazados y $X = 4.13$ para el grupo de admitidos, lo que indica que el grupo de admitidos presenta mayor capacidad de integrarse dentro de un grupo de trabajo, mostrando compromiso e interés en lo que otros proponen, sin perder su individualidad, adhiriéndose a las normas que el grupo exige. (tabla 9).

En la estructura factorial de la prueba de inteligencia no verbal Beta II-R, se encontraron sólo tres tareas que son atención y aprendizaje, razonamiento abstracto y juicio práctico; las cuáles se agrupan en un sólo factor, teniendo un valor eigen > 1 , explicando una varianza del 83.6%.

En cuanto al reanálisis (Matriz Rotada) se encontraron las mismas características agrupándose nuevamente en un sólo factor, teniendo un valor eigen > 1 y explicando una varianza de 78.7%. (tabla 10).

Al obtener la confiabilidad a través de consistencia interna y análisis por mitades de las seis tareas que integran el Beta II-R, se encontró un valor de .74.

Tabla 9 Diferencias entre los promedios de las diez características que integran la dimensión de los rasgos policiales de la prueba psicodiagnóstica utilizada para dicotomizar a los aspirantes para policía judicial federal en admitidos rechazados de las generaciones XXXIII y XXXIV

Modalidad	Número de casos	Promedio	Desviación estándar	Error estándar	Valor t	Grados de libertad	Prueba de dos colas
ESFERA DE RASGOS POLICIALES							
Rechazados	293	3.23	0.45	0.02	7.65	519.57	0.000
Admitidos	402	3.54	0.34	0.01			
Dominancia							
Rechazados	273	3.53	1.56	0.09	3.97	528.14	0.000
Admitidos	402	3.96	1.20	0.06			
Audacia							
Rechazados	293	3.38	0.87	0.05	4.12	575.63	0.000
Admitidos	402	3.64	0.76	0.03			
Suspicacia							
Rechazados	273	3.34	1.22	0.07	2.44	532.98	0.015
Admitidos	402	3.55	0.96	0.04			
Astucia							
Rechazados	273	2.75	1.41	0.08	4.16	523.73	0.000
Admitidos	402	3.17	1.39	0.06			
Actividad							
Rechazados	293	3.23	0.70	0.04	3.32	656.65	0.001
Admitidos	402	3.41	0.76	0.03			

Decisión

Rechazados	293	3.15	0.76	0.04	4.18	607.56	0.000
Admitidos	402	3.39	0.72	0.03			

Tenacidad/Aplomo

Rechazados	293	3.37	1.02	0.06	0.11	592.85	0.914
Admitidos	402	3.37	0.92	0.04			

Autosuficiencia

Rechazados	293	2.60	1.15	0.06	5.21	564.82	0.000
Admitidos	402	3.03	0.97	0.04			

Autocontrol

Rechazados	293	3.45	1.11	0.06	2.94	551.22	0.003
Admitidos	402	3.69	0.91	0.04			

Lealtad grupal

Rechazados	293	3.55	1.50	0.08	5.63	510.90	0.000
Admitidos	402	4.13	1.11	0.05			

Tabla 10 Estructura factorial de la prueba test no verbal de inteligencia BETA-II-R, incluyendo el reanálisis respectivo

Características	Factor 1	Comunalidad	Reanálisis	
			Factor 1	Comunalidad
atención/aprendizaje	.670	.450	.680	.467
razonamiento abstracto	.935	.889	1.001	.733
juicio práctico	.863	.752	.802	.647
Correlación entre los factores				
Factor 1	.958			
Valor propio				
	2.66		2.35	
Porcentaje total de la varianza				
	83.6		78.7	

(*) cfr. gráficos obtenidos mediante la prueba de aplanamiento (scree-test)

FALLA DE ORIGEN

Posteriormente se obtuvo un reanálisis (Matriz Rotada) con las tres (3) tareas con mayor correlación (2 - atención / aprendizaje, 4 - razonamiento abstracto y 5 - juicio práctico), observando un valor Alfa de .86 y una mayor correlación.

En cuanto al análisis por mitades se encontraron correlaciones altas tanto en el análisis global como en el reanálisis. (tabla II).

En el análisis de la prueba no verbal de inteligencia Beta II-R, se encontró un valor Lambda de Wilks de .989, una Chi-cuadrada de 9.51 y un nivel de significancia de cero, lo que indica que el 56% de los aspirantes fueron correctamente clasificados. (tabla 12).

Para observar las diferencias entre ambos grupos se utilizó la prueba "T" encontrándose:

En Coeficiente Intelectual, se encontró un valor $T = 2.16$; $P = 0.03$, una $X = 101.24$ para el grupo de rechazados y una $X = 109.83$ para el grupo de admitidos, lo que indica que el grupo de admitidos presenta un mayor grado de inteligencia.

En Organización y Planeación, (Tarea 1: Laberintos), se encontró un valor $T = 3.63$; $P = 0.00$, una $X = 9.46$ para el grupo de los rechazados y una $X = 10.18$ para el grupo de admitidos lo que indica que los admitidos presentan una mayor habilidad para establecer eficientemente un curso de acción y usar adecuadamente los recursos disponibles.

En Atención y Aprendizaje, (Tarea 2: Claves), se encontró un valor $T = 2.73$; $P = 0.00$, una $X = 9.54$ para los rechazados y una $X = 10.62$ para admitidos lo que indica que los admitidos tienen mayor capacidad de aprender nuevas tareas y adaptar sus capacidades para lograr nuevas metas.

En Percepción, Rapidez y Flexibilidad, (Tarea 3: fig. Geométricas.) se encontró un valor $T = 5.32$; $P = 0.00$, una $X = 9.29$ para el grupo de rechazados y una $X = 10.27$ para el grupo de admitidos lo que indica que los admitidos tienen mayor capacidad para abstraer y seleccionar aspectos específicos que le permiten integrar al objeto como todo.

En Razonamiento Abstracto (Tarea 4: Fig. Incompletas.), se encontró un valor $T = 3.08$; $P = 0.00$, una $X = 8.26$ para el grupo de rechazados y una $X = 9.29$ para el grupo de admitidos, lo que indica que los admitidos tienen mayor capacidad para separar las cualidades del objeto y considerarlas aisladamente ó en su totalidad.

Tabla II. Consistencia interna y división por mitades de las 6 tareas incluidas en la prueba de inteligencia BETA-II-R

Factores	Coeficientes	
	Global	Reanálisis
1: organización/planeación	.763	
2: atención/aprendizaje	.696	
3: percepción/rapidez/flexibilidad	.717	
4: razonamiento abstracto	.602	
5: juicio práctico	.648	
6: exactitud/precisión	.797	
2: atención/aprendizaje		.882
4: razonamiento abstracto		.703
5: juicio práctico		.802
Coeficientes alfa	.741	.862
Correlación entre las dos colas	.738	.719
Coeficiente de Spearman-Brown:		
longitudes iguales	.849	
longitudes desiguales		.850
Coeficiente alfa de la primera mitad	.428	.802
Coeficiente alfa de la segunda mitad	.617	1.000*

* corresponde a una sola tarea

FALLA DE ORIGEN

Tabla 12 Análisis discriminante lineal escalonado de los aspirantes para policía Judicial federal del Instrumento No Verbal de Inteligencia (BETA-II -R)

Variables incluidas: 3 escalas del BETA-II -R; Únicamente se presentan las peculiaridades que mostraron la mayor eficacia en la división de los admitidos y rechazados

Características discriminantes	Lambda de Wilks *
(B4) Razonamiento Abstracto * $p < 0.05$.989

Función derivada, k	Lambda de Wilks	Cuadrado	Grados de libertad	Nivel de significancia
1	0.989	9.51	1	0

Reclasificación (en %)			
Grupos predichos			
Grupos	Número de casos	Rechazados	Admitidos
Rechazados	446	273 (61.2)	173 (38.8)
Admitidos	422	214 (50.7)	208 (49.3)

() = %

55.4 = aspirantes correctamente clasificados

FALLA DE ORIGEN

En Juicio Práctico (Tarea 5: Pares Iguales y Pares Desiguales), se encontró un valor $T = 2.92$; $P = 0.00$, una $X = 9.48$ para el grupo de rechazados y una $X = 10.43$ para el grupo de admitidos, lo que indica que los admitidos tienen mayor capacidad de analizar una situación y desarrollar alternativas de solución para tomar decisiones rápidas

En Exactitud y Precisión (Tarea 6: Objetos Equivocados) se encontró un valor $T = 2.68$; $P = 0.00$, una $X = 9.41$ para el grupo de rechazados y una $X = 9.90$ para el grupo de admitidos, lo que indica que los admitidos ponen más atención en los detalles. (tabla 13).

En la prueba de Inteligencia no verbal Beta II-R se encontró que en la 6 Tareas que integran la prueba mostraban diferencias significativas entre el grupo de admitidos y el grupo de rechazados, observándose una mayor diferencia entre los grupos en las siguientes tareas: 2 - Atención y Aprendizaje, 3 - Percepción, Rapidez y Flexibilidad, 4 - Razonamiento Abstracto y 5 - Juicio Práctico, lo que indica que el grupo de admitidos presentan un mayor cociente intelectual.

Tanto en el Análisis Factorial, como en el Análisis de Confiabilidad y Análisis de Consistencia Interna, así como Prueba "T", se observó una marcada diferencia entre ambos grupos (Admitidos y Rechazados) en las siguientes 3 tareas : 2 - Atención y Aprendizaje, 4 - Razonamiento Abstracto y 5 - Juicio Práctico

En la Estructura Factorial de las trece escalas del M.M.P.I. se encontraron sólo cinco características (Desviación Psicopática, Paranoia, Psicastenia, Esquizofrenia y Mentiras/Ajuste Social), agrupándose en dos factores, las cuatro primeras se conforman en un sólo factor y la quinta característica en un segundo factor, teniendo un valor Eigen >1 , explicando una varianza del 63% el primer factor y el 27.3 % el segundo factor. (tabla 14).

Posteriormente se aplicó un reanálisis (Matriz Rotada) en el que se reafirmaron éstas cinco características, agrupándose de la misma forma (en dos factores), con un valor Eigen >1 y explicando una varianza del 88% el primer factor y el 12% el segundo factor. (tabla 15).

Al obtener la confiabilidad a través de consistencia interna y análisis por mitades de las trece escalas del M.M.P.I., se encontró un valor Alfa de .79; posteriormente se obtuvo un reanálisis con las seis escalas con mayor correlación, obteniendo un valor Alfa de .77.

En lo referente al análisis por mitades se encontraron correlaciones altas tanto en el análisis global como en el reanálisis. (tabla 16).

En la prueba "T" utilizada para observar las diferencias entre admitidos y rechazados en el M.M.P.I. encontramos:

Tabla 13. Diferencias entre los promedios de las seis tareas que integran la prueba de inteligencia BETA utilizada para dicotomizar a los aspirantes para policía judicial federal en admitidos y rechazados de las generaciones XXXIII y XXIV

Modalidad	Número de casos	Promedio	Desviación estándar	Error estándar	Valor t	Grados de libertad	Prueba de dos colas
COEFICIENTE INTELECTUAL							
Rechazados	446	101.24	37.03	1.79	2.16	634.67	0.031
Admitidos	422	109.63	70.73	3.45			
Organización/planeación (tarea 1 laberintos)							
Rechazados	446	9.46	2.97	0.14	3.63	866.00	0.000
Admitidos	422	10.18	2.91	0.13			
Atención/aprendizaje (tarea 2 claves)							
Rechazados	446	9.54	4.90	0.23	2.73	779.75	0.006
Admitidos	422	10.62	6.52	0.31			
Percepción/rapidez/flexibilidad (tarea 3 figuras geométricas)							
Rechazados	446	9.29	2.63	0.12	5.32	856.23	0.000
Admitidos	422	10.27	2.77	0.13			
Razonamiento abstracto (tarea 4 figuras incompletas)							
Rechazados	446	8.26	4.37	0.20	3.08	809.39	0.002
Admitidos	422	9.29	5.42	0.26			
Juicio práctico (tarea 5 pares iguales y pares desiguales)							
Rechazados	446	9.48	3.76	0.17	2.92	733.41	0.004
Admitidos	422	10.43	5.58	0.27			

FALLA DE ORIGEN

Exactitud/precisión (farea & objetos equivocados)

Rechazados	446	9.41	2.78	0.13	2.68	864.21	0.007
Admitidos	422	9.90	2.52	0.12			

Tabla 14. Estructura factorial de las trece escalas del Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota (MMPI)

Características	Factor I	Factor II	Comunalidad
Desviación psicopática	.714	-.018	.527
Paranoia	.524	.066	.284
Psicostenia	.790	.065	.632
Esquizofrenia	.819	-.117	.714
Mentiras Ajuste Social	.110	.512	.403
Correlación entre los factores			
Factor I	.934	.357	
Factor II	.267	-.694	
Valor propio	4.13	1.78	
Porcentaje total de la varianza	63.0	27.3	

(*) cfr. gráficos obtenidos mediante la prueba de aplastamiento (screen-test)

FALLA DE ORIGEN

Tabla 15 Reanálisis de la estructura factorial de las cinco escalas del Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota (MMPI)

Características	Factor I	Factor II+	Comunalidad
desviación psicopática	.750	-.187	.597
paranoia	.533	.073	.290
psicastenia	.818	.217	.716
esquizofrenia	.767	.009	.589
mentiras ajuste social	.018	.451	.203
Correlación entre los factores			
Factor I	.998	.050	
Factor II+	-.050	.998	
Valor propio	2.11	.286	
Porcentaje total de la varianza	88.0	12.0	

(*) cfr. gráficos obtenidos mediante la prueba de aplastamiento (scree-test)

FALLA DE ORIGEN

Tabla 16 Consistencia interna y división por mitades de las trece escalas del MMP1

E s c a l a s	Coeficientes	
	Global	Reanálisis
L: mentiras/ajusta social	.811	
F: escala validez/conflicto	.790	
K: factor corrección/manejo conflicto	.783	
Hs: hipocondría	.751	
D: depresión	.774	
Hi: histeria	.761	
Dp: desviación psicopática	.764	
Mf: rol sexual/masculino-femenino	.796	
Pa: parancia	.776	
Pt: psicastenia	.758	
Es: esquizofrenia	.751	
Ma: manía	.821	
Si: extroversión/introversión	.800	
F: escala validez/conflicto		.788
K: factor corrección/manejo conflicto		.814
Dp: desviación psicopática		.720
Pa: paranoia		.759
Pt: psicastenia		.709
Es: esquizofrenia		.681
Coeficientes alfa	.790	.777
Correlación entre las dos colas	.526	.755
Coeficiente de Spearman-Brown:		
longitudes iguales		.860
longitudes desiguales	.690	
Coeficiente alfa de la primera mitad	.751	.333
Coeficiente alfa de la segunda mitad	.620	.759

FALLA DE ORIGEN

- En la escala L: Mentiras (Ajuste Social): se observó un valor $T = 2.47$, $P = 0.01$ una $X = 64.76$ en rechazados y una $X = 63.03$ en admitidos, lo que nos indica que el grupo de rechazados manifestaron una mayor necesidad de mostrarse socialmente ajustados, en ocasiones, aun a costa de su individualidad.
- En la escala F: Validez (Reconocimiento del Conflicto): se encontró un valor $T = 4.55$; $P = 0.00$ una $X = 57.06$ en el grupo de rechazados y una $X = 54.54$ en el grupo de aceptados, lo que indica en los rechazados una fuerte tensión interna y la tendencia a la exageración de la propia problemática, frecuentemente ocasionada por la sensación de impotencia para manejarla por sí mismo.
- En la escala K: Corrección (Manejo del Conflicto): se encontró un valor $T = 2.19$; $P = 0.02$, una $X = 63.70$ en el grupo de rechazados y una $X = 62.57$ en el grupo de aceptados, lo que indica en los rechazados una mayor incapacidad de enfrentar y resolver sus problemas por sí mismos, experimentando una situación sumamente conflictiva.
- En la escala Hs: Hipocondría: se encontró un valor $T = 4.39$; $P = 0.00$, una $X = 58.67$ en el grupo de rechazados y una $X = 55.64$ en el grupo de admitidos lo que indica en los rechazados una mayor necesidad de elaborar una defensa contra sus fallas las que intentan justificar mediante molestias físicas.
- En la escala D: Depresión: se encontró un valor $T = 5.23$; $P = 0.00$ una $X = 65.52$ en el grupo de rechazados y una $X = 62.29$ en el grupo de admitidos, lo que indica en los rechazados una mayor inseguridad y sentimientos de pesimismo hacia las propias actividades, capacidades y metas.
- En la escala Hi: Histeria: se encontró un valor $T = 3.14$, $P = 0.00$, una $X = 57.99$ en el grupo de rechazados y una $X = 56.23$ en el grupo de admitidos lo que indica en los rechazados una mayor demanda de aceptación afecto y tolerancia.
- En la escala Dp: Desviación Psicopática: se observó un valor $T = 4.10$; $P = 0.00$, una $X = 60.76$ para el grupo de rechazados y una $X = 58.21$ para el grupo de admitidos, lo que indica en el grupo de rechazados una mayor manifestación de descargas impulsivas en forma abierta y sin control.
- En la escala M/F: Rol Sexual (Masculino Femenino): se encontró un valor $T = 1.45$; $P = 0.14$, una $X = 58.03$ en rechazados y $X = 55.32$ en admitidos lo que indica que no existe diferencia significativa entre ambos grupos ajustándose al papel psicosexual socialmente asignado.

En la escala Pa: Paranoia: se encontró un valor $T = 2.45$; $P = 0.01$, una $X = 52.50$ para el grupo de rechazados y una $X = 51.20$ para el grupo de admitidos, lo que indica en los rechazados una mayor desconfianza, suspicacia y tendencia a interpretar los estímulos de manera inadecuada.

En la escala Pt: Psicastenia: se encontró un valor $T = 4.38$; $p = 0.00$ una $X = 56.48$ en el grupo de rechazados y una $X = 54.31$ en el grupo de admitidos, lo que indica que los rechazados presentan una mayor incapacidad para tomar decisiones rápidas y una reducción de la tolerancia a la frustración.

En la escala Es: Esquizofrenia: se encontró un valor $T = 5.77$; $p = 0.00$, una $X = 61.57$ para el grupo de rechazados y una $X = 57.57$ para el grupo de admitidos, lo que indica que el grupo de rechazados presentan una mayor tendencia al aislamiento y a la fantasía.

En la escala Ma: Manía, se encontró: un valor $T = 0.70$; $P = 0.48$, una $X = 59.93$ para el grupo de rechazados y una $X = 59.51$ para el grupo de admitidos, lo que indica que no existen diferencias significativas entre los dos grupos, ambos presentan la misma motivación y energía para realizar sus actividades.

En la escala Si: Extroversión/introversión: se encontró un valor $T = 1.82$; $P = 0.07$, una $X = 51.91$ para el grupo de rechazados y una $X = 51.19$ para el grupo de admitidos, lo que indica que no existe diferencias significativas entre ambos grupos. (tabla 17).

De las 13 escalas que conforman el inventario multifásico de la personalidad de Minossota (M.M.P.I), se encontró que únicamente 3 escalas : Escala M/F - Rol Sexual (Masculino/Femenino), escala Ma - Manía y escala Si - Extroversión/Introversión, no presentaron diferencias significativas entre el grupo de rechazados y admitidos, ya que todos se ajustan de acuerdo a su papel social y psicosexual asignado, desempeñándose con igual motivación.

Así mismo se encontró una marcada diferencia entre los grupos en las siguientes 6 escalas: Escala F - Validez (Reconocimiento del Conflicto), escala Hs - Hipocondriasis, escala D - Depresión, escala Dp - Desviación Psicopática, escala Pt - psicastenia y escala Es. Esquizofrenia; indicando que el grupo de rechazados presentan una mayor Tensión Interna, Inseguridad, Pesimismo, Incapacidad para tomar decisiones rápidas, tendencia al aislamiento y a la Fantasía, poca tolerancia y manifiestan con más frecuencia descargas impulsivas sin control.

En el Análisis Factorial se encontró que cinco escalas (Dp,Pa,Pt,Es y L) clasifican mayor a los admitidos y rechazados, en cuanto al análisis de confiabilidad y análisis de consistencia interna se encontró que seis escalas clasifican mejor a los candidatos (Las cuales son F, K, Dp, Pa y Es) y en lo que respecta a la Prueba T se encontraron también seis escalas (F, Hs, D, Dp, Pt y Es), como se puede observar en los tres

análisis estadísticos solamente tres escalas (Dp, Pl, y Es) son las que tienen confiabilidad y clasifican mejor a los admitidos y rechazados.

En la Estructura Factorial de los indicadores contemplados en el cuestionario de 16 factores de la personalidad (16 P F), se encontraron cinco características que se agruparon en dos factores, teniendo un valor eigen >1 y explicando una varianza del 43.9% el primer factor y el 26.1% el segundo factor. (tabla 18).

En el Reanálisis (Matriz Rotada), aplicado a la estructura factorial del 16 PF, se encontraron las mismas características pero agrupándose en forma invertida. Teniendo un valor eigen de 1.28 y .83 y explicando una varianza de 60.6% el primer factor y 39.4% el segundo factor. (tabla 19).

Al obtener la Confiabilidad a través de consistencia interna y análisis por mitades del cuestionario de 16 PF, se encontró un valor Alfa de .54.

Posteriormente se obtuvo un reanálisis (Matriz Rotada) con cinco factores que fueron los que tenían mayor correlación, encontrándose un valor Alfa de .37.

En cuanto al análisis por mitades se observaron correlaciones altas tanto en el análisis global como en el reanálisis. (tabla 20).

En el análisis discriminante lineal escalonado del 16 PF, se encontró un valor LAMBDA de WILKS de .942, un valor CHI - Cuadrado de 51.29 y un nivel de significancia de cero, lo que indica que el 60% de los aspirantes fueron correctamente clasificados. (tabla 21).

Para obtener las diferencias entre admitidos y rechazados se utilizó la prueba "T" encontrándose:

En Expresividad Emocional, se encontró un valor $T = 3.19$; $X = 5.71$ para el grupo de rechazados y una $X = 6.12$ para el grupo de admitidos, lo que indica que el grupo de admitidos son más sociables, afectuosos y adaptables.

En Inteligencia se encontró un valor $T = 3.87$; $P = 0.00$, una $X = 5.25$ para el grupo de rechazados y una $X = 5.79$ para el grupo de admitidos; lo que indica que el grupo de admitidos presentan una mayor comprensión y rapidez de aprendizaje.

En Fuerza del Yo se encontró un valor $T = 1.36$; $P = 0.17$, una $X = 6.86$ para rechazados y una $X = 7.05$ para el grupo de admitidos, lo que indica que no existe diferencia significativa entre ambos grupos mostrando tener estabilidad emocional.

En Dominancia se encontró un valor $T = 3.20$; $P = 0.00$, una $X = 4.77$ para el grupo de rechazados y $X = 5.19$ para el grupo de admitidos, lo que indica que el grupo de admitidos presentan un nivel mayor de afirmación.

Tabla 17 Diferencias entre los promedios de las trece escalas del MMPI utilizadas para dicotomizar a los aspirantes para policía judicial federal en admitidos y rechazados de las generaciones XXIII y XXIV

Modalidad	Número de casos	Promedio	Desviación estándar	Error estándar	Valor t	Grados de libertad	Prueba de dos colas
Escala L: Mentiras (ajuste social)							
Rechazados	463	64.76	10.83	0.50	2.47	882.77	0.014
Admitidos	422	63.03	10.03	0.48			
Escala F: Validez (reconocimiento del conflicto)							
Rechazados	463	57.06	8.99	0.41	4.53	875.51	0.000
Admitidos	422	54.54	7.46	0.36			
Escala K: Corrección (manejo del conflicto)							
Rechazados	463	63.70	7.97	0.37	2.19	382.49	0.029
Admitidos	422	62.57	7.44	0.36			
Escala Hs: Hipocondriasis							
Rechazados	463	58.67	11.45	0.53	4.39	865.80	0.000
Admitidos	422	55.64	9.04	0.44			
Escala D: Depresión							
Rechazados	463	65.52	10.17	0.47	5.23	869.44	0.000
Admitidos	422	62.29	8.17	0.39			
Escala Ht: Histeria							
Rechazados	463	57.99	9.28	0.43	3.14	868.14	0.002
Admitidos	422	56.23	7.40	0.36			

Escala Dp: Desviación psicopática

Rechazados	463	60.76	10.13	0.47	4.10	873.98	0.000
Admitidos	422	58.21	8.33	0.40			

Escala M/F: Rol sexual (masculino/femenino)

Rechazados	463	56.03	7.25	0.34	1.45	879.08	0.148
Admitidos	422	55.32	7.16	0.34			

Escala Pa: Paranoia

Rechazados	463	52.50	8.65	0.40	2.45	874.74	0.015
Admitidos	422	51.20	7.15	0.34			

Escala Pt: Psicostenia

Rechazados	463	56.46	8.17	0.38	4.38	881.69	0.000
Admitidos	422	54.31	7.16	0.34			

Escala Es: Esquizofrenia

Rechazados	463	61.57	11.84	0.55	5.77	843.95	0.000
Admitidos	422	57.57	8.65	0.42			

Escala Ha: Manía

Rechazados	463	59.93	9.28	0.43	0.70	882.77	0.481
Admitidos	422	59.51	8.59	0.41			

Escala Bi: Extroversión/introversión

Rechazados	463	51.91	6.45	0.30	1.82	877.47	0.070
Admitidos	422	51.19	5.42	0.26			

Tabla 18 Estructura factorial de los indicadores contemplados en el Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad (16 PF)

Características	Factor I	Factor II	Comunalidad
impulsividad	.612	.111	.405
aptitud situacional	.689	-.074	.591
credibilidad	.014	.608	.373
consciencia	-.130	.541	.400
estado ansiedad	-.121	.572	.426
Correlación entre los factores			
Factor I	.692	-.312	
Factor II	.330	.493	
Valor propio	2.32	1.37	
Porcentaje total de la varianza	43.9	26.1	

(*) cfr. gráficos obtenidos mediante la prueba de aplanamiento (screentest)

FALLA DE ORIGEN

Tabla 19 Reanálisis de la estructura factorial de los indicadores contemplados en el Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad (16 FF)

Características	Factor I	Factor II	Comunalidad
credibilidad	.547	.073	.304
consciencia	.623	-.113	.402
estado ansiedad	.644	-.118	.429
impulsividad	.060	.650	.426
aptitud situacional	-.194	.720	.537
Correlación entre los factores			
Factor I	.830	-.556	
Factor II	.556	.830	
Valor propio	1.29	.83	
Porcentaje total de la varianza	60.6	39.4	

(*) cfr. gráficos obtenidos mediante la prueba de aplamamiento (screentest)

FALLA DE ORIGEN

Tabla 20 Consistencia interna y división por mitades de los 16 factores del 16PF

Factores	Coeficientes	
	Global	Reanálisis
A: expresividad emocional	.506	
B: inteligencia	.559	
C: fuerza del vo	.502	
D: dominancia	.507	
F: impulsividad	.500	
G: lealtad grupal	.491	
H: aptitud situacional	.491	
I: emotividad	.544	
L: credibilidad	.530	
M: actitud cognitiva	.529	
N: sutileza	.537	
O: conciencia	.552	
Q1: posición social	.519	
Q2: certeza individual	.546	
Q3: autoestima	.501	
Q4: estado/ansiedad	.563	
F: impulsividad		.340
H: aptitud situacional		.480
L: credibilidad		.214
O: conciencia		.291
Q4: estado/ansiedad		.298
Coeficientes alfa	.545	.379
Correlación entre las dos cosas	.186	.063
Coeficiente de Spearman-Brown: longitudes iguales	.313	
longitudes desiguales		.122
Coeficiente alfa de la primera mitad	.572	.362
Coeficiente alfa de la segunda mitad	.339	.582

FALLA DE ORIGEN

Tabla 21. Análisis discriminante lineal escalonado de los aspirantes para policía Judicial Federal del Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad (16 PF)

Variables incluidas: 16 escalas del 16PF; únicamente se presentan las cualidades que mostraron la mayor eficacia en la división de los admitidos y rechazados

Características discriminantes	Lambda de Wilks *
(PF6) FG Lealtad Grupal	.974
(PF2) FB Inteligencia	.966
(PF5) FF Impulsividad	.961
(PF14) F02 Certeza Individual	.956
(PF3) FC Fuerza del Yo	.954
(PF11) FH Sutilera	.951
(PF4) FD Dominancia	.948
(PF10) FH Actitud Cognitiva	.946
(PF12) FD Consciencia	.945
(PF13) F01 Posición Social	.943
(PF1) FA Expresividad Emocional	.942
* $p < 0,05$	

Función derivada, k	Lambda de Wilks	Chi-cuadrado	Grados de libertad	Nivel de significancia
1	0.942	51.29	11	.0000

Reclasificación (en %)			
Grupos	Número de casos	Grupos predichos	
		Rechazados	Admitidos
Rechazados	446	260 (58.3)	186 (41.7)
Admitidos	422	162 (38.4)	260 (61.6)

() = %

59.9 = aspirantes correctamente clasificados

FALLA DE ORIGEN

En Impulsividad se encontró un valor $T = 4.02$; $P = 0.00$ $X = 5.10$ para el grupo de rechazados y una $X = 5.58$ para el grupo de admitidos, lo que indica que el grupo de admitidos presentan mayor entusiasmo y confianza.

En Lealtad Grupal se encontró un valor $T = 5.19$; $P = 0.00$, una $X = 5.21$ para el grupo de rechazados y una $X = 5.90$ para el grupo de admitidos, lo que indica que los admitidos son más perseverantes, responsables y preocupados por las normas y reglas morales.

En Aptitud Situacional se encontró un valor $T = 4.04$; $P = 0.00$, una $X = 6.24$ para el grupo de rechazados y una $X = 6.71$ para el grupo de admitidos, lo que indica que el grupo de admitidos son más emprendedores y activos.

En Emotividad se encontró un valor $T = 0.23$; $P = 0.82$, una $X = 4.81$ para el grupo de rechazados y una $X = 4.78$ para el grupo de admitidos, lo que indica que no existen diferencias significativas entre ambos grupos presentando el mismo nivel de madurez emocional.

En credibilidad se encontró un valor $T = 0.59$; $P = 0.55$, una $X = 4.57$ para el grupo de rechazados y una $X = 4.64$ para el grupo de admitidos, lo que indica que no existen diferencias significativas entre ambos grupos presentando el mismo nivel de suspicacia.

En Actitud Cognoscitiva se encontró un valor $T = 0.44$; $P = 0.65$, una $X = 4.49$ para el grupo de rechazados y una $X = 4.95$ para el grupo de admitidos, lo que indica que no hay diferencias significativas entre los 2 grupos mostrando un mismo grado de objetividad.

En Sutileza se encontró $T = 2.57$; $P = 0.01$, una $X = 4.48$ para el grupo de rechazados y una $X = 4.82$ para el grupo de admitidos, lo que indica que el grupo de admitidos presenta un mayor grado de sutileza.

En consciencia se encontró un valor $T = 0.26$; $P = 0.79$, una $X = 3.17$ para el grupo de rechazados y una $X = 3.14$ para el grupo de admitidos, lo que indica que no hay diferencias significativas entre ambos grupos, presentando el mismo nivel de seguridad y confianza en sí mismos.

En Posición Social se encontró un valor $T = 2.31$; $P = 0.02$, una $X = 3.69$ para el grupo de rechazados y una $X = 3.99$ para el grupo de admitidos, lo que indica que el grupo de admitidos son menos conservadores y tradicionales.

En Certeza Individual se encontró un valor $T = 2.17$; $P = 0.03$, una $X = 5.58$ para los rechazados y una $X = 4.86$ para los admitidos, lo que indica que los admitidos se adhieren con mayor facilidad al grupo.

En Autoestima se encontró un valor $T = 1.91$; $P = 0.05$, una $X = 7.01$ para el grupo de rechazados y una $X = 7.28$ para el grupo de admitidos lo que indica que los admitidos presentan una autoestima más alta.

En Estado de Ansiedad se encontró un valor $T = 0.40$; $P = 0.69$, $X = 4.27$ para el grupo de rechazados y una $X = 4.32$ para el grupo de admitidos lo que indica que no existen diferencias significativas entre ambos grupos, presentando el mismo nivel de tensión. (tabla 22).

Tabla 22 Diferencias entre los promedios de las 16 características de la personalidad medidas a través de la prueba 16PF utilizadas para dicotomizar a los aspirantes para policía Judicial federal en admitidos y rechazados de las generaciones XXXIII y XXXIV

Modalidad	Número de casos	Promedio	Desviación estándar	Error estándar	Valor t	Grados de libertad	Prueba de dos colas
Expresividad emocional							
Rechazados	463	5.71	1.74	0.09	3.19	880.95	0.001
Admitidos	422	6.12	1.85	0.09			
Inteligencia							
Rechazados	463	5.25	1.98	0.09	3.87	860.45	0.000
Admitidos	422	5.79	2.12	0.10			
Fuerza del yo							
Rechazados	463	6.86	2.22	0.10	1.36	881.10	0.174
Admitidos	422	7.05	1.93	0.09			
Dominancia							
Rechazados	463	4.77	2.04	0.09	3.20	882.98	0.001
Admitidos	422	5.19	1.85	0.09			
Impulsividad							
Rechazados	463	5.10	1.81	0.09	4.02	881.70	0.000
Admitidos	422	5.58	1.71	0.08			
Lealtad grupal							
Rechazados	463	5.21	2.14	0.10	5.19	877.75	0.000
Admitidos	422	5.90	1.80	0.08			

FALLA DE ORIGEN

Aptitud situacional

Rechazados	463	6.24	1.84	0.08			
Admitidos	422	6.71	1.60	0.07	4.04	881.07	0.000

Emotividad

Rechazados	463	4.81	2.05	0.09			
Admitidos	422	4.78	1.85	0.09	0.23	882.92	0.020

Credibilidad

Rechazados	463	4.57	1.92	0.08			
Admitidos	422	4.64	1.70	0.08	0.39	882.18	0.553

Actitud Cognitiva

Rechazados	463	4.89	2.17	0.10			
Admitidos	422	4.95	1.77	0.08	0.44	872.70	0.659

Subileza

Rechazados	463	4.48	2.01	0.09			
Admitidos	422	4.82	1.87	0.09	2.37	882.62	0.010

Consciencia

Rechazados	463	3.17	1.86	0.08			
Admitidos	422	3.14	1.80	0.08	0.26	879.38	0.792

Posición social

Rechazados	463	3.69	1.87	0.08			
Admitidos	422	3.99	1.90	0.09	2.31	872.71	0.021

Cartera individual

Rechazados	463	5.58	1.97	0.09			
Admitidos	422	4.86	1.80	0.08	2.17	882.99	0.030

Autoestima

Rechazados	463	7.01	2.16	0.10			
Admitidos	422	7.28	1.98	0.09	1.91	882.99	0.056

Estado de ansiedad

Rechazados	463	4.27	2.11	0.09			
Admitidos	422	4.32	1.95	0.09	0.40	882.75	0.690

En el cuestionario de 16 Factores de Personalidad, se encontró que no se presentaron diferencias significativas entre el grupo de rechazados y el grupo de admitidos en 8 factores: Fuerza del Yo, Emotividad, Credibilidad, Actitud Cognoscitiva, Consciencia y Estado de Ansiedad, lo que indica que tanto los admitidos como los rechazados poseen madurez, estabilidad emocional, confianza y seguridad en sí mismos, objetividad, suspicacia e igual nivel de ansiedad.

Así mismo se encontró una mayor diferencia entre admitidos y rechazados en los siguientes 7 factores: Expresividad Emocional, Inteligencia, Dominancia, Impulsividad, Lealtad Grupal, Aptitud Situacional y Certeza Individual lo que indica que el grupo de admitidos muestran ser más inteligentes, expresivos y afectuosos, dominantes e impulsivos, acatan y respetan las normas establecidas, son activos y emprendedores, así como más dependientes del grupo.

En el Análisis Factorial se encontraron cinco factores (F, H, L, O, Q₄) que clasifican mejor a los admitidos y rechazados, en el análisis de confiabilidad y análisis de consistencia interna se encontraron los mismos cinco factores (F, H, L, O, Q₄), pero en la prueba "T" se encontraron siete factores (A, B, E, F, G, H, Q₂) que discriminan mejor a los candidatos en admitidos y rechazados.

Como se observa son cinco factores los que resultan del Análisis Factorial y estos se reafirman en el análisis de confiabilidad y análisis de consistencia interna, pero sólo dos de estos factores aparecen en los resultados de la prueba "T" (F, H), mostrando que estos dos factores son los más confiables para clasificar a los candidatos.

En el Análisis Discriminante lineal escalonado del M.M.P.I. y 16 P.F., se encontró un valor Lambda de Wilks de .900, una Chi-cuadrada de 92.16 y un nivel de significancia de cero, lo que indica que el 62% de los aspirantes fueron correctamente clasificados. (tabla 23)

Tabla 23 Análisis discriminante lineal escalonado de los aspirantes para policía judicial federal en la evaluación del Inventario Multifásico de la Personalidad (HMPI) y 16 Factores de la Personalidad (16 FF) en el Perfil

VARIABLES INCLUIDAS: 19 escalas que integran la evaluación del HMPI y el 16 FF en el Perfil; únicamente se presentan las peculiaridades que mostraron la mayor eficacia en la división de los admitidos y rechazados

Características discriminantes	Lambda de Wilks *
(E2) Consciencia 2	.970
(FF6) FG Lealtad Grupal	.943
(E5) Control de Impulsos 2	.928
(FF4) FD Dominancia	.919
(FF14) F02 Corteza Individual	.914
(FF7) FH Actitud Situacional	.908
(FF11) FI Sutilidad	.905
(FF3) FC Fuerza del Yo	.902
(FF1) FA Expresividad Emocional	.900
* p < 0.05	

Función derivada, k	Lambda de Wilks	Chi-cuadrado	Grados de libertad	Nivel de significancia
1	0.900	92.16	9	0

Reclasificación (en %)			
Grupos	Número de casos	Grupos predichos	
		Rechazados	Admitidos
Rechazados	463	276 (59.6)	187 (40.4)
Admitidos	422	148 (35.1)	274 (64.9)

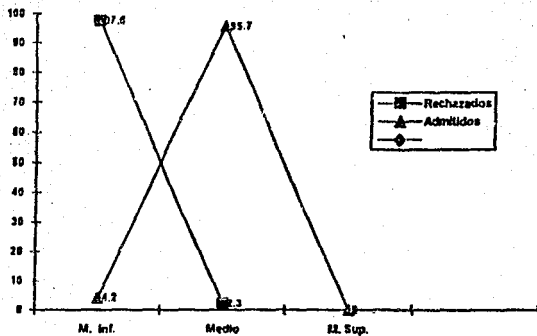
(t) = %

62.1 = aspirantes correctamente clasificados

FALLA DE ORIGEN

En lo referente al Análisis cualitativo dinámico del H. T. P. (casa, árbol, persona), se sacaron sólo aquellas características que se utilizan para el perfil Psicológico; encontrándose que en control de los impulsos el 95.7% de los admitidos se ubicaban en el Término Medio, y el 97.6% de los rechazados se encuentran en el Término Medio Inferior; lo que indica que los admitidos tienen mayor control de los impulsos. (ver Gráfica 1).

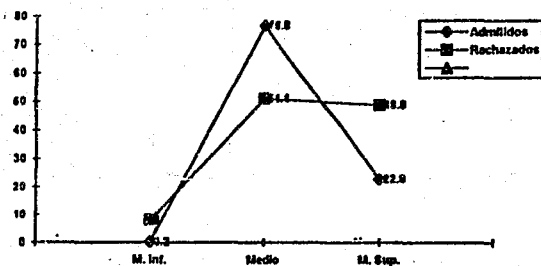
GRÁFICA 1
CONTROL DE LOS IMPULSOS



FALLA DE ORIGEN

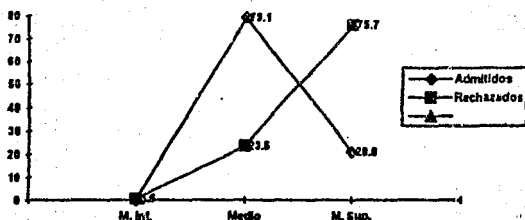
En Agresividad se observo que en el grupo de admitidos el 76.8% se encontraban en el Término Medio y el 22. 8% en Término Medio Superior, y en el grupo de rechazados el 51.1% en el Término Medio Superior; lo que indica que la mayoría de los admitidos presentan una agresividad adecuada. (ver Gráfica 2).

GRAFICA 2
AGRESIVIDAD



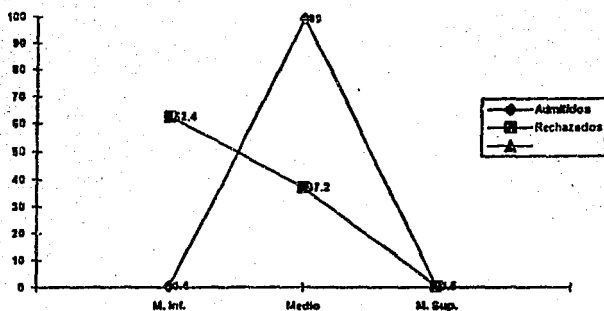
En Impulsividad de observo que el grupo de admitidos el 79.1% se encuentra en el Término Medio y el 20.8% en el Término Medio Superior, y en el grupo de rechazados el 75.7% se encuentran en el Término Medio Superior y el 23.5% en el Término Medio; lo que los rechazados presentan mayor grado de impulsividad. (ver Gráfica 3).

GRAFICA 3
IMPULSIVIDAD



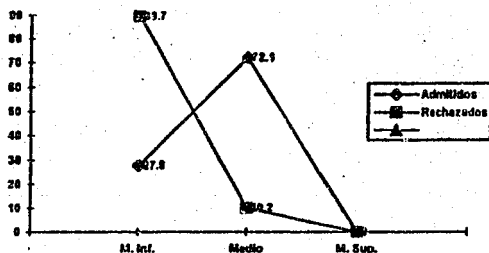
En Fuerza del Yo se encontró que en el grupo de admitidos el 99% se encuentran en el Término Medio, y el grupo de rechazados el 37.2% se encuentran en el Término Medio y el 62.4% en el Término Medio Inf., lo que indica que los admitidos presentan mayor fuerza yoica. (ver Gráfica 4).

GRAFICA 4
FUERZA DEL YO



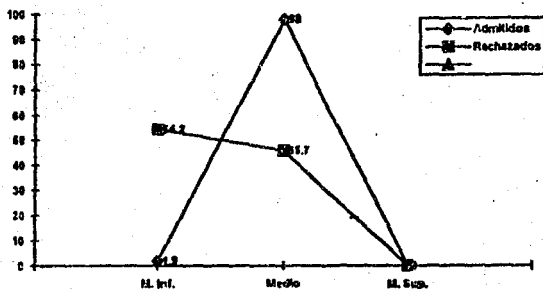
En Seguridad en sí mismo se observó que el 72.1% de los admitidos se encontraban en el Término Medio y el 27.8% en el Término Medio Inferior y en el grupo de rechazados el 89.7% se encontró en el Término Medio Inferior y el 10.2% en el Término Medio, lo que indica que los admitidos presentan mayor seguridad. (ver Gráfica 5).

GRAFICA 5
SEGURIDAD EN SI MISMO



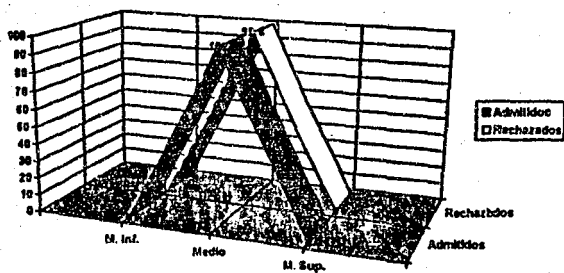
En Contacto con la Realidad se observo que en el grupo de admitidos el 98% se ubicaban en el Término Medio y el 1.9% en el Término Medio Inferior, y en el grupo de rechazados el 45.7% se ubicaron en el Término Medio y el 54.2% en el Término Medio Inferior; lo que indica que los admitidos son más objetivos y realistas. (ver Gráfica 6).

GRAFICA 6
CONTACTO CON LA REALIDAD



En Sexualidad no se encontró ninguna diferencia significativa entre ambos grupos, ajustándose a las situaciones sociales en relación con su papel psicosexual. (ver Gráfica 7).

GRAFICA 7
SEXUALIDAD



La Autobiografía que forma parte de la batería que se aplica en la selección de Aspirantes a Agentes de la Policía Judicial Federal, es una Autobiografía dirigida que explora en forma sistemática las áreas de identificación personal, obteniendo datos generales como nombre, edad, escolaridad, estado civil, ocupación, etc: En el área de Historia Familiar se obtiene información de los padres, hermanos, familiares, y la relación entre ellos. En el área de Historia Personal se obtiene información acerca del candidato desde su nacimiento, las normas de disciplina, reacción de sus padres ante diversas situaciones, cuánto tiempo le dedicaban etc. En el área escolar se explora todo lo concerniente a la educación desde el jardín de niños, hasta la educación profesional, obteniendo información de como se integraba al grupo, relación con maestros, amigos, actividades de su preferencia, expectativas, metas, etc. En el área de Relaciones Interpersonales se obtiene información de como se relaciona con las figuras que representan autoridad, así como con sus compañeros, cual es su actitud hacia el sexo opuesto, su relación de pareja, etc., y en la Historia Laboral se obtienen datos acerca de los empleos que ha desempeñado, motivos por los que ha cambiado de empleo en que trabaja actualmente, si han trabajado en la Policía, que es para ellos la Policía Judicial Federal, cuáles son los motivos por los que desea ingresar a la Procuraduría General de la República, etc.

A través de los aspectos que explora la Autobiografía, se obtiene el mismo nivel en cuanto a respuestas neutrales entre ambos grupos: admitidos y rechazados.

CAPITULO VII

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El análisis de los resultados de esta investigación muestra que los instrumentos que integran la batería Psicológica, conformada por la prueba no verbal de Inteligencia (Beta II - R) de Kellogg y N.W. Morton, el inventario Multifásico de la personalidad de Minnesota (MMPI) del Dr. S. R. Hathaway y Dr. J. C. Mckinley los 16 Factores de la Personalidad (16PF) de Raymond B. Cattell, el H.T.P. (casa - árbol - persona) de J. N. Buck y Autobiografía; utilizada para la selección de aspirantes a Agentes de la policía Judicial Federal; no están siendo debidamente empleados, por lo cual no están discriminando en su totalidad a los candidatos, ya que se encontró un porcentaje de candidatos rechazados que deberían ser aceptados, así como un porcentaje de candidatos aceptados que deberían haber sido rechazados, porque no cumplen con las características necesarias para desempeñar adecuadamente el trabajo policial, de acuerdo al perfil ideal establecido.

Los Tests psicológicos como instrumentos de medida que son, se les exige una serie de características como ser confiables, poder registrar las variaciones y discriminar la respuesta, ser objetivos y cumplir con las normas de traducción y adaptación

R. Peel (1964) quien fundo las bases de la Policía Moderna, menciona que la selección y el adiestramiento correctos del personal son la base de un cuerpo eficaz de policía. Por lo que se hace necesario emplear instrumentos que demuestren que miden aquello que pretenden medir y que estén en relación directa con las habilidades, aptitudes, intereses y motivaciones que se desean evaluar.

En lo referente al Análisis Factorial del Perfil Psicológico Real, obtenido de la muestra de 695 candidatos, se encontró que sólo cinco características de 26 que conforman el perfil ideal, clasificaron correctamente al 73% de los candidatos, las cinco características fueron: Atención y Aprendizaje, Juicio Práctico, Control de los Impulsos, Fuerza del Yo y Lealtad Grupal; estas últimas tres características concuerdan con lo que plantea R. Peel (1964) en su teoría acerca de las bases de la Policía Moderna, en donde menciona que las cualidades más valiosas de un policía, deben ser su ecuanimidad, discreción y firmeza, sin recurrir a la violencia, observándose fuerza Yoica, Lealtad Grupal y Control de impulsos.

De éstas cinco características, Atención, Aprendizaje y Juicio Práctico forman parte de las seis tareas que conforman la prueba no verbal de inteligencia (Beta II - R), empleada para medir la esfera intelectual, en lo referente a control de los impulsos se ubica en la esfera de personalidad y se mide con la escala 7 (Pt - Psicastenia) del MMPI y el factor G (Lealtad Grupal) del 16 PF, Fuerza del Yo se ubica también en la esfera de personalidad y se mide con la escala 6 (Pa - Paranoia) del MMPI y el Factor C (Fuerza - del Yo) del 16 PF y la quinta característica, lealtad al grupo, forma parte de la esfera de rasgos Policiales y se mide en el factor G (Lealtad Grupal) del 16 PF; lo que significa que sólo el 19.2% del perfil ésta clasificando bien a los candidatos, ya que sólo dos tareas de seis, se encontraron en la Esfera Intelectual, al igual que en la esfera de personalidad se

encontraron dos características las que se miden con dos escalas del MMPI (6, 7) y un factor de 16 PF (G), y en la esfera de Rasgos Policiales se encontró sólo una característica que se mide con un factor del 16 PF (G); lo anterior nos indica que los instrumentos no están rindiendo en su totalidad; en este estudio.

Esto implica que las 21 características restantes que complementan el perfil ideal, no están siendo medidas correctamente por los instrumentos, debido a que se observó un error en la forma de evaluación del perfil real, es decir, que el instrumento que se utiliza para medir dicha característica no es el correspondiente, como sería el caso de emotividad la cuál se mide con la escala 5 (Rol Masculino/Femenino) del MMPI y el factor 1 (Emotividad) 16 PF, y la forma correcta de medirlo sería sólo con el Factor 1 (Emotividad) del 16 PF, ya que la escala 5 (Masc./Fem.) del MMPI, mide las actitudes de ajuste ante diversas situaciones sociales, así como los intentos por ofrecer una apariencia determinada en relación con la vivencia de un papel psicosexual.

En lo que concierne a la prueba no verbal de inteligencia (Beta II - R) se aplicó un análisis factorial, prueba "T", análisis de confiabilidad y análisis de consistencia interna, observándose que las seis tareas que integran la prueba mostraban diferencias entre admitidos y rechazados, pero se encontró una marcada diferencia entre ambos grupos sólo en tres Tareas (Atención, Aprendizaje, Juicio Práctico y Razonamiento Abstracto), éstos resultados se reafirman en cada uno de los análisis estadísticos, indicando que los admitidos presentan mayor capacidad para aprender, adaptarse y analizar situaciones, separando las partes ó considerarlas en su totalidad, desarrollando alternativas de solución y tomando decisiones rápidas cuando se necesitan para lograr nuevas metas.

Lo anterior nos indica que la prueba de inteligencia Beta II-R, no fue correctamente utilizada, ya que sólo ésta funcionando en un 50% de su totalidad, lo que da como resultado que los candidatos no sean bien clasificados.

Lo cual se debe en gran medida al error en el que se incurre, debido al ordenamiento diferente de las Tareas que se plantean, entre el folleto de tareas del Beta II-R y la descripción de las tareas en la primera edición del beta, en donde la secuencia es diferente y algunas tareas no corresponden a la secuencia numérica. (Székely, B. 1966 y Orozco, J. 1980).

En el presente trabajo se encontró que organización y planeación se mide con la Tarea 1 (Laberintos) que mide eficientemente el curso de acción; Atención y Aprendizaje se mide con la Tarea 2 (Claves) que mide la capacidad del sujeto de aprender nuevas tareas y adaptarse a diversas situaciones, Percepción, Rapidez y Flexibilidad se mide con la Tarea 3 (Figuras Geométricas) y la forma correcta de medirlo es con la Tarea 6 (Figuras Incorrectas) mide la capacidad para separar las cualidades del objeto y poder considerarlas aisladamente; Razonamiento Abstracto se mide con la Tarea 4 (Dibujos Incompletos) y la forma correcta de medirlo es con la Tarea 3 (Figuras Geométricas) ya que la Tarea 4 (Dibujos Incompletos) mide la capacidad del sujeto para analizar una situación y tomar decisiones rápidas; Juicio Práctico se mide con la Tarea 5 (Pares Iguales y Desiguales) y la forma correcta de medirlo es con la Tarea 4 (Dibujos Incompletos) ya que la Tarea 5 (Pares Iguales y Desiguales) mide la percepción y la expresión motora y no la capacidad de analizar y decidir.

Exactitud y Precisión se mide con la Tarea 6 (Figuras Incorrectas) y la forma correcta de medirlo es con la Tarea 5 (Pares Iguales y Desiguales) ya que la Tarea 6 (Figuras Incompletas) mide la capacidad de examinar atentamente y descubrir diferencias y no la función integrativa de la expresión motora. (ver cuadro comparativo 1 y 2).

1. Cuadro comparativo del ordenamiento de Tareas de la 1a. Edición del Beta y Beta II - R

<u>Beta 1a. Edición</u>	<u>Beta II - R</u>
1° Laberintos	1° Laberintos
2° Claves	2° Claves
3° Figuras Incorrectas	3° Figuras Geométricas
4° Figuras Geométricas	4° Dibujos Incompletos
5° Dibujos Incompletos	5° Pares Iguales y Desiguales
6° Pares Iguales y Desiguales	6° Figuras Incorrectas

2.

<u>Características</u>	<u>Forma Incorrecta</u>	<u>Forma Correcta</u>
1° Organización y Planeación	1° (Laberintos)	1° (Laberintos)
2° Atención y Aprendizaje	2° (Claves)	2° (Claves)
5° Percepción, Rapidez y Flexibilidad	3° (Fig. Geométricas)	6° (Fig. Incorrectas)
4° Razonamiento Abstracto	4° (Dibujos Incomp.)	3° (Fig. Geométricas)
5° Juicio Práctico	5° (Pares Iguales y - Desiguales)	4° (Dibujos Incomp.)
6° Exactitud y Precisión	6° (Fig. Incorrectas)	5° (Pares Iguales y - Desiguales)

FALLA DE ORIGEN

Es esencial obtener una traducción adecuada para asegurar la equivalencia de la medición; sin embargo en la traducción de los instrumentos de medición aún en la actualidad no es posible obtener una equivalencia genuina, como se pudo observar en este trabajo. Esto es debido a que al tratar de entender una conducta dentro del contexto de una cultura diferente es frecuentemente problemático, debido a que esta puede mostrar un origen ó significado diferente en las diversas culturas, ya que la conducta es definida en un escenario cultural particular con ciertas características explícitas, por lo que no tienen un significado psicológico equivalente en una segunda cultura, a pesar de que la conducta entrenada es similar y por ello, es dudoso que la estructura y el contenido de la personalidad sean las mismas en todos los países.

Así mismo cabe señalar que hasta en grupos nacionales altamente similares con conceptos psicológicos deben ser examinados con cuidado para determinar los vínculos de equivalencia y diferencia; Por lo que los expertos han recomendado llevar a cabo observaciones sistemáticas de la conducta dentro del ámbito cultural en la cual ocurre y diseñar los instrumentos de medición apropiados. (Butcher y Pancheri, 1976).

En cuanto al inventario Multifásico de la personalidad de Minnesota (MMPI) se aplicaron los mismos análisis estadísticos, encontrándose en el análisis Factorial cinco escalas (Desviación psicopática = Dp, Paranoia = Pa, Psicastenia = Pt, Esquizofrenia = Es, y la Escala de Ajuste social = L) que discriminan mejor a los admitidos y rechazados; en el análisis de confiabilidad y análisis de consistencia interna se encontraron seis escalas (Tensión Interna = F, Reconocimiento de la problemática = K, Desviación Psicopática = Dp, Paranoia = Pa, Psicastenia = Pt y Esquizofrenia = Es) que clasifican mejor a los candidatos y en lo referente a la prueba "T", se encontraron seis escalas (Tensión Interna = F, Hipocondría = Hs, Depresión = D, Desviación psicopática = Dp, Psicastenia = Pt y Esquizofrenia = Es) donde se presentaron mayores diferencias entre ambos grupos.

Como se puede observar en los análisis estadísticos solamente tres escalas (Desviación Psicopática = Dp, Psicastenia = Pt y Esquizofrenia = Es) son las que se repiten teniendo mayor confiabilidad y clasificando mejor a los admitidos y rechazados, encontrándose que los candidatos rechazados presentan mayores descargas impulsivas en forma abierta y sin control, siendo incapaces de tomar decisiones rápidas, mostrando mayor tendencia al aislamiento y a la fantasía.

Cabe señalar que ambos grupos se ajustan a su papel psicosexual socialmente asignado mostrando tener gran energía para realizar sus actividades, así como la misma motivación al presentarse como aspirantes a Agentes de la Policía Judicial Federal.

Los resultados que se obtuvieron indican que el MMPI tampoco esta funcionando en su totalidad, esto puede deberse a que no se utiliza correctamente para seleccionar a los candidatos.

En el cuestionario de los 16 Factores de Personalidad (16 PF) se encontró en el análisis Factorial que los factores que mejor clasifican a los candidatos eran cinco (Impulsividad = F, Aptitud Situacional = H, Credibilidad = L, Conciencia = O y Estado de Ansiedad = Q₄) en el análisis de confiabilidad y análisis de consistencia interna se encontraron los mismos cinco factores (F, H, L, O, Q₄), reafirmando su confiabilidad, pero en la prueba "T" se encontraron siete factores (Expresividad Emocional = A, Inteligencia = B, Dominancia = E, Impulsividad = F, Lealtad Grupal = G, Aptitud Situacional = H y Certeza Individual = Q₂) como los que mejor discriminan a los admitidos y rechazados.

Como se observa fueron cinco los factores que clasificaron mejor a los admitidos y rechazados en el análisis Factorial, estos mismos cinco factores se reafirmaron en el análisis de confiabilidad y análisis de consistencia interna, pero solo dos de estos factores aparecen en los resultados de la prueba "T" (Impulsividad = F y Aptitud Situacional = H), mostrando que estos dos factores son los que con mayor confiabilidad clasifican a los admitidos y rechazados; lo que nos indica que el 16 PF, tampoco está funcionando totalmente para clasificar a los admitidos y rechazados, en este estudio.

En lo que respecta al MMPI y 16 PF, presentan la misma situación en el sentido de que no están funcionando totalmente, en este estudio ya que sólo el 12.5% del 16 PF y el 23% del MMPI, están clasificando adecuadamente a los candidatos.

como ya se había mencionado los instrumentos no se utilizan para medir las características correspondientes, encontrando que además de Emotividad se observo en Impulsividad que se mide con la escala 4 Desviación Psicopática (Dp) y con el factor Q₄ Estado de Ansiedad y la forma correcta de medirlo sería con la escala 4 - Desviación Psicopática (Dp) del MMPI y el factor F - Impulsividad del 16 PF, ya que el factor Q₄ está midiendo el grado de tensión que presenta el individuo; Control de los impulsos se mide con la escala 7 - Psicastenia (Pt) del MMPI y el factor G₁ Lealtad Grupal del 16 PF y la forma correcta de medirlo sería con el Test de la Figura Humana de Karen Machover ya que la escala 7 - (Pt) está midiendo la capacidad de tomar decisiones rápidas y el factor G mide la adaptación del individuo al grupo; Tolerancia a la Frustración se mide con la escala 3 Histeria (Hi) del MMPI en el factor Q₄₂ - factor secundario de ansiedad y la forma correcta de medirlo sería con la combinación 9 - 4 del MMPI en un puntaje moderado, ya que la escala 3 (Hi) mide la búsqueda de aceptación y tolerancia que el individuo demanda de su grupo y el factor Q₄₂ mide el grado de Ansiedad pero no la Tolerancia que se tiene; Fuerza del Yo se mide con la escala 6 - Paranoia (Pa) y el factor C - Fuerza del Yo del 16 PF y la forma correcta de medirlo sería con el factor C que mide la capacidad del sujeto para enfrentar los problemas y corroborar con el Test de la Figura Humana de K. Machover.

Suspacia se mide con el factor L - Credibilidad del 16 PF, pero además de este se tendría que corroborar con la escala 6 - Paranoia (Pa) que mide actitudes de desconfianza, cautela excesiva y suspacia; Decisión se mide con la escala 4 - Desviación Psicopática (Dp) y la escala 7 - Psicastenia (Pt) la forma correcta de medirlo sería sólo con la escala 7 (Pt), ya que la escala 4 (Dp) mide la manifestación de descargas impulsivas; y Tenacidad y Aplomo se mide con el factor Q₃

Autocontrol se mide con la escala 7 - Psicastenia (PT) del MMPI y con el factor Q3 - Autoestima y la forma correcta de medirlo es sólo con el factor Q3 - Autoestima del 16 PF, ya que la escala 7 (PT) esta midiendo la capacidad para tomar decisiones rápidas.

Otra causa, que también afecta los resultados es el hecho de que existe un tercer Test, el H.T.P. (Casa - Árbol - Persona), el cual interviene en ambos resultados (MMPI y 16 PF), ya que cuando difieren ambos resultados se le da un mayor peso al H.T.P., no respetando el valor obtenido de ambos Tests, lo que modifica los resultados de dichos instrumentos.

En cuanto a las escalas que resultaron más significativas del MMPI para la clasificación de los candidatos (Desviación Psicopática = Dp, Psicastenia = Pt y Esquizofrenia = Es) concuerdan con los resultados obtenidos por Reynoso, N. (1981) sobre las características de personalidad y el intelecto de los aspirantes a Policía Judicial del Distrito Federal; encontrando que predominan las escalas de Histeria = H; Depresión = D, Desviación Psicopática = Dp, Psicastenia = Pt y Esquizofrenia = Es, del MMPI en los aspirantes a Agentes de la policía Judicial Federal.

En lo correspondiente al análisis cualitativo dinámico del H.T.P. (Casa - Árbol - Persona), se analizaron sólo las características que se utilizan para realizar el perfil Psicológico, las cuáles fueron: Control de Impulsos, Agresividad, Impulsividad, Fuerza del Yo, Contacto con la realidad, Seguridad en si mismo y Sexualidad, de estos siete puntos en los seis primeros se encontraron marcadas diferencias entre el grupo de admitidos y el grupo de rechazados, no así en sexualidad, donde no presentaron diferencias.

Lo que indica que el Test del H.T.P., está discriminando a los candidatos en admitidos y rechazados, en este estudio, sin embargo es importante la utilización de los demás instrumentos para poder corroborar los resultados que proporciona este Test, ya que por si sólo no es confiable, por lo que se utiliza como una parte integral de una batería de pruebas Psicológicas; En este caso el H.T.P. se apoya en el MMPI y 16 PF.

En lo que respecta a la Autobiografía se utiliza para corroborar la información obtenida en los Tests Psicológicos ó para complementar y enriquecer dicha información, de esta forma no se obtienen diferencias entre los grupos de admitidos y rechazados

Cabe señalar que su uso es necesario, ya que está substituye a la entrevista, la cual es imposible de realizar por razones económicas en cuanto al gran número de candidatos y el poco tiempo con el que se cuenta; la Autobiografía dirigida incluye de manera intencionada, por haber sido diseñada con ese propósito la información pertinente al proceso de selección; en ella es posible detectar sin riesgo de omitir, los eventos significativos en el desarrollo del sujeto.

FALLA DE ORIGEN

7.1 Limitaciones y Sugerencias

La realización de esta investigación estuvo limitada por la falta de investigaciones en el ámbito de la selección de Agentes de la policía.

Otra limitante fue que no existen investigaciones en selección donde se utilicen instrumentos psicométricos como la prueba No Verbal de Inteligencia Beta II-R y 16 Factores de Personalidad.

Una limitante más fue la escasa documentación teórica acerca de las características de Personalidad del Policía y en especial del Policía Judicial Federal.

A pesar de que la Institución cuenta con un perfil Psicológico ideal del Agente de la Policía Judicial Federal no se encontró documentación Teórica referente a la elaboración de dicho perfil.

Se sugiere para posteriores investigaciones se retomen las correcciones mencionadas en este trabajo sobre la evaluación del perfil psicológico del Agente de la Policía Judicial Federal y se someta nuevamente a un análisis estadístico para saber con exactitud si se clasifican adecuadamente a los candidatos, esto es que los instrumentos psicológicos se utilizaran en su totalidad, obteniendo así una clasificación eficiente a dicha población.

Así mismo elegir y emplear cuidadosamente los instrumentos psicométricos; de esta forma se puede obtener la medición correcta de las características deseadas; ya que el procedimiento de selección del personal de Procuración de justicia exige profesionalismo y alta capacidad Técnica para captar a aquellos que realmente posean las características de personalidad idóneas para un óptimo desempeño del delicado trabajo que tienen asignado los Agentes de la Policía Judicial Federal.

REFERENCIAS

- Arias, Galicia, F. (1978). Administración de Recursos Humanos: Ed. Trillas, México.
- Anastasi, Anni, (1978). Tests Psicológicos. Ed. Aguilar, México.
- Amau, Frank. (1986). Historia de la Policía. Barcelona. Luis de Caralt, Editor.
- Balch, D. E. (1979) Personality Trait Differences Between Successful and now-successful Police Recruits at a Typical Police Academy and Veteran Police Officers. Dissertation Abstracts International 1979 (Mayo) vol. 39 (11-A) 7004
- Bayley, D.H. y Mendelsohn H. (1969). Minorities and the Police: Confrontation in América The Free. Press: New York
- Bell E. John. (1956). Técnicas proyectivas. Exploración de la Dinámica de la Personalidad. Ed. Paidós, Argentina.
- Benavides J.; Di Castro F. (1984). Cuadernillo de Técnicas de Evaluación de la Personalidad. U.N.A.M.
- Butcher, J. N. y Pancheri, P. (1976). A Handbook of Cross - National M.M.P.I. Research University of Minnesota. Minnessota.
- Cattell, R.B. Eber, H.W. (1980). Cuestionario de 16 factores de la personalidad, parte 1 y 2 Ed. El Manual Moderno. México.

- Cerde, Enrique. (1972). Psicometría General. Ed. Herder, Barcelona, España
- Cliff, Raymond E. (1964). Como razona la policía Moderna. Edición Español México; Ed. Letras.
- Colin, Sánchez, Guillermo (1989). Derecho Mexicano de procedimientos Penales 11a. Ed. México Pomúa.
- (1990) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 21 y 102. México.
- Engle, T. L.; Snellgrove, Lovis, (1990) Psicología, principios y aplicaciones. Ed. Publicaciones Cultural, México
- Grados, E. J. (1988). Inducción, Reclutamiento y Selección. Ed. Manual Moderno. México.
- Graham, H. R. (1987). M.M.P.I. guía práctica. Ed. El manual moderno, México.
- Hathaway, S.R. Mc - Kinley, J.C. (1989). Manual del inventario multifásico de la Personalidad. Ed. El Manual Moderno México.
- Hokke, J. F., Krauss, H.H.(1971). Personalidad Characteristics of Successful Police Sergeant Candidates. Journal of Criminal Law, Criminology and Police Science. 1971 (62) 104 - 106.
- Inacipo, PGR. (1988). Manuales de capacitación de la Policía Judicial Federal. Talleres Gráficos de la Nación, México.
- Karson S. O' del J. W. (1987). 16 PF Guía para su uso Clínico. Ed. Tes, S.A. Madrid.

- Lefkowitz, J. (1975). Psychological Attributes of Policemen: A Review of Research and Opinion Journal of social Issues: vol. 31 (1) 3 - 26.
- Méndez, Pérez, R. (1985) Influencia del Trabajo Policiaco sobre la Agresión Tesis U.N.A.M.
- Mills, Carol J. y Bohannan, W.E.(1980). Personality Characteristics of Effective State. Police. Officers. Journal of Applied Psychology. 1980. vol. 65(8) 68 - 684.
- Niederhoffer, A Behind (1967). The Shield: The Police in Urban Society. Anchor Books: New York.
- Orozco Joego E. (1960). Proceso Práctico de Reclutamiento y Sección del Personal. Copamex Fondo Editorial. México.
- P.G.R. (1991). Reglamento Interior del Instituto de la Policía Judicial Federal. (Documento sin publicar). Talleres Gráficos de la Nación, México.
- P.G.R. (1991). Acuerdo que Fija los criterios y procedimientos para la carrera de la Policía Judicial Federal. (Documento sin publicar). Talleres Gráficos de la Nación, México.
- Preiss, J. J.; Ehrlich.H. J. (1966). An Examination of Role Theory: The Case of State Police. Lincoln, NEB, University of Nebraska Press.
- Reynoso, Nassar J. E. (1981). Características de Personalidad de los aspirantes a Policía Judicial del Distrito Federal. Tesis, U.I.A.
- Rivera J. Ofelia (1987). Interpretación clínica y Psicodinámica del M.M.P.I. Ed. Diana, México.

- Rivera, Soler Ricardo. (1990). Estructura y Elaboración de Pruebas para Selección de Personal. Ed. Limusa.
- Rokeack, M.(1971). The Value Gap Between Police and Police Journal of Social Qssues. (1971) 27 (2) 155 - 171.
- Roy. R. Roberg, Kuy - Kendali, Jack. (1990). Manual de Organización y Administración Polical. Universidad Estatal San José Versión en traducción del libro publicado por Brooks/Cole Pubushing Company-Wadsworth inc. (Versión en español por el Instituto Nacional de Ciencias Penales, Documento inédito).
- Sam, López, Jesús - Antonio,(1988). La policía Judicial en México, México .
- Sotelo, Regil, Luis F. (1974). Policía Profesional. Ed. Limusa, México, S.A.
- Szekely, Bolá. (1966). Los Tests. Ed. Kapelusz, España.
- Valdés, Femández (1984). Perfil de Personalidad del Policía Judicial en el Estado de Hidalgo . Tesis U.N.A.M.

PAGINACION VARIA

COMPLETA LA INFORMACION

A N E X O S

MP
27-2

BETA II-R

C. E. Kellogg - N. W. Morton

FOLLETO DE TAREAS

Nombre: _____ Fecha: _____
Fecha de nacimiento: _____ Edad: _____
Sexo: _____ Estado civil: _____
Ocupación: _____ Escolaridad: _____
Examinador: _____

No abra este folleto hasta que se le indique

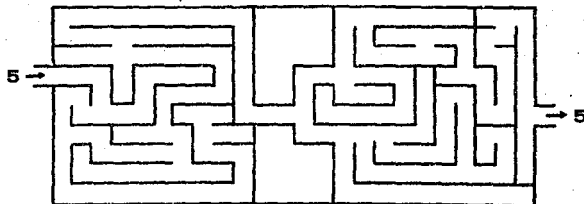
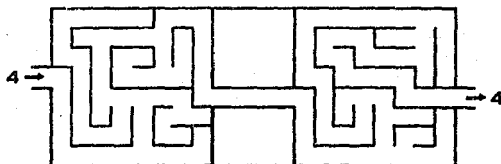
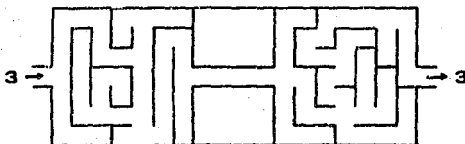
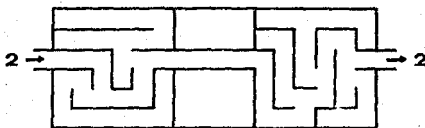
Traducción: Psic. Sandra Lvoff



Manual Moderno

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

					
1	2	3	4	5	6

EJERCICIOS DE PRACTICA

							
3	1	2	3				

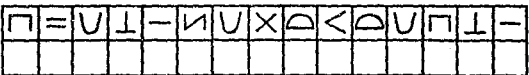
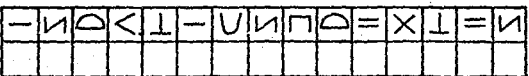
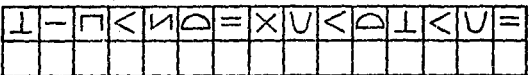
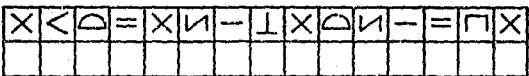
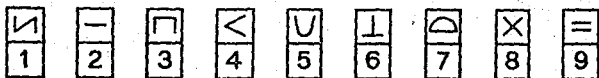
							

Deténgase.

No voltee la página hasta que se le indique.

TAREA 2

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

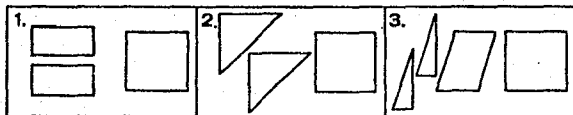


Fin de la Tarea.
Espere nuevas indicaciones.

TAREA 3

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

MUESTRA



RESPUESTA



RESPUESTA

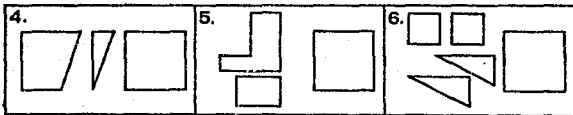


RESPUESTA



EJERCICIOS DE PRACTICA

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

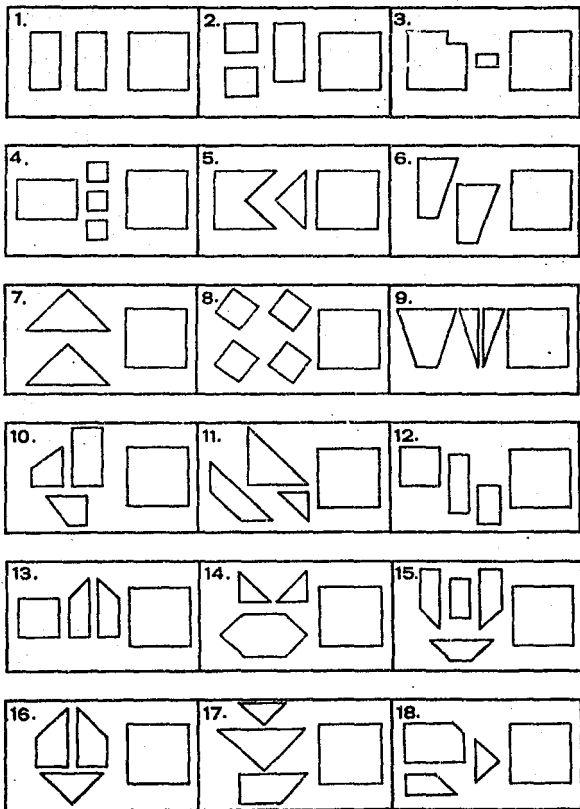


Deténgase.

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.
en los cuadrados. Trabaje con rapidez.

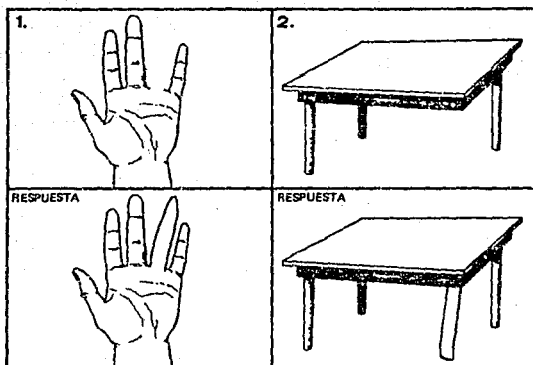


Fin de la Tarea. Espere nuevas indicaciones.

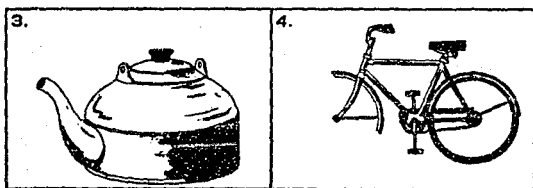
TAREA 4

En cada dibujo, dibuje lo que falta.

MUESTRA



EJERCICIOS DE PRACTICA



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

TAREA 4

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


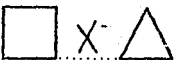

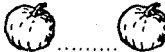
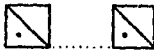
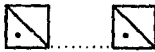


Fin de la Tarea. Espere nuevas indicaciones.

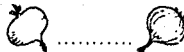
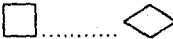



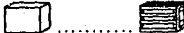
TAREA 5

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

MUESTRA

1.		RESPUESTA	
2.		RESPUESTA	
3.	1 3	RESPUESTA	1 X 3
4.		RESPUESTA	


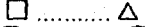

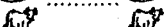
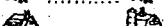
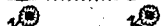





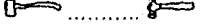
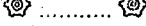
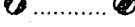
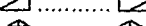
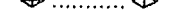



EJERCICIOS DE PRACTICA

- | | | | |
|----|---|-----|---|
| 5. |  | 9. |  |
| 6. |  | 10. |  |
| 7. |  | 11. | 650 650 |
| 8. |  | 12. | 658049 650849 |

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.

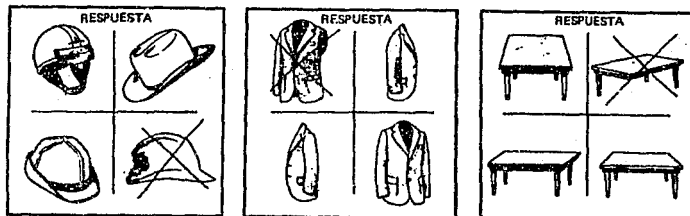
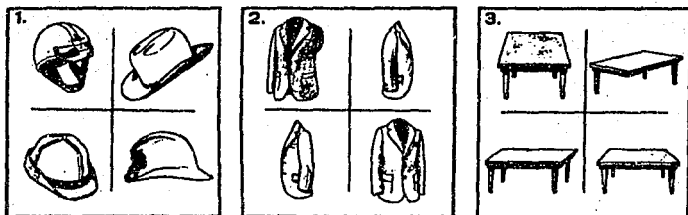
1.		24.	1076718	1076918
2.		25.	59021354	59012534
3.		26.	388172902	381872902
4.		27.	631027594	631027594
5.		28.	2499901354	2499901534
6.		29.	2261059310	2261659310
7.		30.	2911038227	2911038227
8.		31.	313377752	313377752
9.		32.	1012930567	1012938367
10.		33.	7166220988	7162220988
11.		34.	3177628449	3177682449
12.		35.	468672663	468672663
13.		36.	9104529003	9194529003
14.		37.	3484657120	3484657210
15.		38.	8588172556	8581722556
16.		39.	3120166671	3120166671
17.		40.	7611348879	7611345879
18.		41.	26557239164	26557239164
19.		42.	8819002341	8819002341
20.	3281	43.	4829919419	4829919419
21.	55190	44.	6571018034	6571018034
22.	29526	45.	38779762514	38779763214
23.	482991	46.	39008126557	39008126657
		47.	02946856972	02946856972
		48.	67344782976	67344782796
		49.	8681941614	8681941614
		50.	1793024649	1793024649
		51.	7989976801	7989967801
		52.	60347526701	60374526701
		53.	75658100398	75658100398
		54.	15963069188	15960369188
		55.	41181900726	41181900726
		56.	6543920817	6543920871

Fin de la Tarea. Espere nuevas indicaciones.

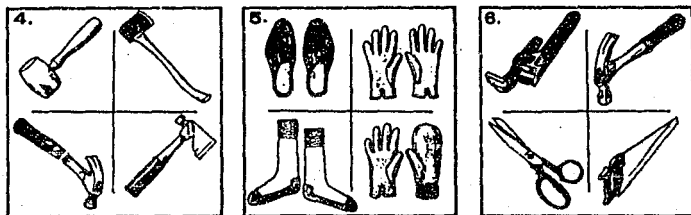
TAREA 6

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

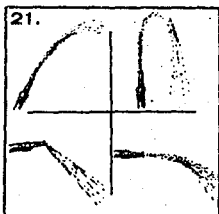
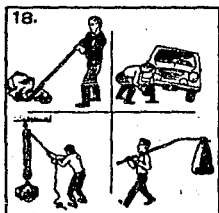
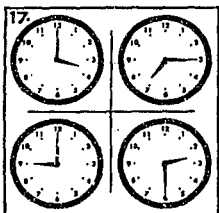
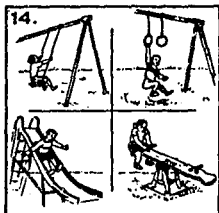
TAREA 6

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

<p>1.</p>	<p>2.</p>	<p>3.</p>
<p>4.</p>	<p>5.</p>	<p>6.</p>
<p>7.</p>	<p>8.</p>	<p>9.</p>
<p>10.</p>	<p>11.</p>	<p>12.</p>

TAREA 6

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



F I N

Nombre: _____

Edad: _____ Fecha: _____

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

DR. S.R. HATHAWAY Y DR. J.C. MCKINLEY

INVENTARIO MMPI-EspañolAdaptación para América Latina por el
Dr. Rafael NúñezBasado en la traducción del
Personal Técnico del Centro de Orientación de la
Universidad de Puerto Rico, A. Bernal, A. Colón,
E. Fernández, A. Mena, A. Torres y E. Torres.Revisado por el
Psic. Armando Velázquez H.

Este inventario consta de oraciones o proposiciones enumeradas. Lea cada una y decida si, en su caso, es cierta o falsa.

Usted debe marcar las respuestas en la hoja de contestaciones. Fíjese en el ejemplo que aparece al lado derecho. Si la oración es CIERTA o, más o menos CIERTA en su caso, rellene con lápiz el círculo en el renglón **C** (Cierto), vea el ejemplo 1. Si la oración es FALSA o, más o menos FALSA en su caso rellene el círculo en el renglón **F** (Falso), vea el ejemplo 2.

1	C	<input type="radio"/>
	F	<input type="radio"/>

2	C	<input type="radio"/>
	F	<input checked="" type="radio"/>

Trate de ser SINCERO CONSIGO MISMO y use su propio criterio. No deje de contestar ninguna pregunta si puede evitarlo.

Al marcar su respuesta en la hoja de contestaciones, asegúrese de que el número de la oración corresponde al número de la respuesta en la hoja de contestaciones. Rellene bien sus marcas. Si desea cambiar alguna respuesta, borre por completo lo que quiera cambiar.

Recuerde, trate de dar una respuesta para cada una de las oraciones.

No marque este folleto.

AHORA ABRA SU FOLLETO Y EMPIECE

NO HAGA MARCA ALGUNA EN ESTE FOLLETO

1. Me gustan las revistas de mecánica.
2. Tengo buen apetito.
3. Me despierto descansado y fresco casi todas las mañanas.
4. Creo que me gustaría el trabajo de bibliotecario.
5. El ruido me despierta fácilmente.
6. Me gusta leer artículos sobre crímenes en los periódicos.
7. Por lo general mis manos y mis pies están suficientemente calientes.
8. Mi vida diaria está llena de cosas que me mantienen interesado.
9. Estoy tan capacitado para trabajar ahora como siempre lo he estado.
10. Casi siempre me parece que tengo un nudo en la garganta.
11. Una persona debería tratar de comprender sus sueños, guiarse por ellos o tenerlos en cuenta como avisos.
12. Me gustan los cuentos detectivescos o de misterio.
13. Trabajo bajo una tensión muy grande.
14. Tengo diarrea una vez al mes o más frecuentemente.
15. De vez en cuando pienso en cosas demasiado malas para hablar de ellas.
16. Estoy seguro de que la vida es cruel conmigo.
17. Mi padre fue un buen hombre.
18. Muy raras veces sufro de estreñimiento.
19. Cuando acepto un nuevo empleo me gusta que me indiquen a quién debo halagar.
20. Mi vida sexual es satisfactoria.
21. A veces he sentido un intenso deseo de abandonar mi hogar.
22. A veces me dan ataques de risa o de llanto que no puedo controlar.
23. Sufro de ataques de náusea y de vómito.
24. Nadie parece comprenderme.
25. Me gustaría ser cantante.
26. Creo que es mucho mejor quedarme callado cuando estoy en dificultades.
27. Los espíritus malos se posesionan de mí a veces.
28. Cuando alguien me hace un mal sientto que debería pagarle con la misma moneda, si es que puedo, como cuestión de principio.
29. Padezco de acidez estomacal varias veces a la semana.
30. A veces siento deseos de maldecir.
31. Me dan pesadillas con mucha frecuencia.
32. Encuentro difícil concentrarme en una tarea o trabajo.
33. He tenido experiencias muy peculiares y extrañas.
34. Tengo los la mayor parte del tiempo.
35. Si la gente no la hubiera cogido conmigo yo hubkna tenido mucho más éxito.
36. Raras veces me preocupo por mi salud.
37. Nunca me he visto en dificultades a causa de mi conducta sexual.
38. Por un tiempo, cuando era más joven, participé en pequeños robos.
39. A veces siento deseos de destruir cosas.
40. La mayor parte del tiempo preferiría soñar despierto antes que hacer cualquier otra cosa.
41. He tenido períodos de días, semanas o meses que no podía ocuparme de nada porque no tenía voluntad para hacerlo.

PASE LA PAGINA

FALLA DE ORIGEN

42. A mi familia no le gusta el trabajo que he escogido (o el trabajo que pienso escoger para el resto de mi vida).
43. Mi sueño es irregular e intranquilo.
44. La mayor parte del tiempo parece dolerme toda la cabeza.
45. No siempre digo la verdad.
46. Mi habilidad para formar juicios nunca habíá estado mejor que ahora.
47. Una vez a la semana o más a menudo, me siento repentinamente caliente en todo el cuerpo, sin causa aparente.
48. Cuando estoy con gente me molesta el oír cosas muy extrañas.
49. Sería mejor si casi todas las leyes fueran descartadas.
50. Mi alma a veces abandona mi cuerpo.
51. Me encuentro tan saludable como la mayor parte de mis amigos.
52. Prefiero hacerme el desentendido con amigos de la escuela, o con personas conocidas a quienes no he visto hace mucho tiempo, a menos que ellos me hablen primero.
53. Un sacerdote puede curar enfermedades rezando y poniendo sus manos sobre la cabeza de usted.
54. Le agrado a la mayor parte de la gente que me conoce.
55. Casi nunca he sentido dolores sobre el corazón o en el pecho.
56. Cuando muchacho(a) me suspendieron de la escuela una o más veces por hacer travesuras.
57. Soy una persona sociable.
58. Todo está ocurriendo tal como los profetas de la Biblia lo predijeron.
59. Con frecuencia he tenido que recibir órdenes de alguien que no sabía tanto como yo.
60. No leo todos los editoriales del periódico diariamente.
61. No he vivido la vida con rectitud.
62. Con frecuencia siento como un ardor, punzadas, hormigueo o adormecimiento en algunas partes del cuerpo.
63. No he tenido dificultad en comenzar o detener el acto de defecación.
64. Algunas veces persisto en una cosa hasta que los otros pierden la paciencia conmigo.
65. Yo quise a mi padre.
66. Veo cosas, animales o gente a mi alrededor que otros no ven.
67. Quisiera poder ser tan feliz como otras personas parecen serlo.
68. Muy raras veces siento dolor en la nuca.
69. Me siento fuertemente atraído por personas de mi propio sexo.
70. Me gustaba jugar a las prendas.
71. Creo que mucha gente exagera sus desdichas para que se conduelan de ellos y les ayuden.
72. Sufro de malestares en la boca del estómago varias veces a la semana o con más frecuencia.
73. Soy una persona importante.
74. A menudo he deseado ser mujer. (O si Ud. es mujer) Nunca me ha pasado ser mujer.
75. Algunas veces me enojo.
76. La mayor parte del tiempo me siento triste.
77. Me gusta leer novelas de amor.
78. Me gusta la poesía.
79. Mis sentimientos no son heridos con facilidad.
80. De vez en cuando mortifico a los animales.
81. Creo que me gustaría trabajar como guardabosque.
82. Soy vencido fácilmente en una discusión.

PASE LA PAGINA

83. Cualquiera persona capacitada y dispuesta a trabajar fuerte tiene buenas posibilidades de obtener éxito.
84. En estos días me es difícil no perder la esperanza de llegar a ser alguien.
85. Algunas veces me siento tan atraído por artículos personales de otros, como calzado, guantes, etc., que quiero tocarlos o robarlos aunque no haga uso de ellos.
86. Decididamente no tengo confianza en mí mismo.
87. Me gustaría ser florista.
88. Generalmente siento que la vida vale la pena.
89. Se necesita discutir mucho para convencer a la mayor parte de la gente de la verdad.
90. De vez en cuando dejo para mañana lo que debiera hacer hoy.
91. No me molesta que se burien de mí.
92. Me gustaría ser enfermero (o enfermera).
93. Creo que la mayoría de la gente mentiría para ir adelante.
94. Hago muchas cosas de las que me arrepiento más tarde (me arrepiento de más cosas o con más frecuencia que otras personas).
95. Voy a la iglesia casi todas las semanas.
96. Tengo muy pocos disgustos con miembros de mi familia.
97. A veces siento un fuerte impulso de hacer algo dañino o escandaloso.
98. Creo en la segunda venida de Cristo.
99. Me gusta ir a fiestas y a otras reuniones donde haya mucha alegría y ruido.
100. He encontrado problemas tan llenos de posibilidades que me ha sido imposible llegar a una decisión.
101. Creo que la mujer debe tener tanta libertad sexual como el hombre.
102. Mis luchas más difíciles son conmigo mismo.
103. Tengo poca o ninguna dificultad con espasmos o contracciones musculares.
104. No parece importarme lo que me pase.
105. Algunas veces, cuando no me siento bien, estoy malhumorado.
106. Muchas veces me siento como si hubiera hecho algo malo o diabólico.
107. Casi siempre soy feliz.
108. Parece que mi cabeza o mi nariz están congestionadas la mayor parte del tiempo.
109. Algunas personas son tan dominantes que siento el deseo de hacer lo contrario de lo que me piden, aunque sepa que tienen razón.
110. Alguien me tiene mala voluntad.
111. Nunca he hecho algo peligroso sólo por el gusto de hacerlo.
112. Con frecuencia siento la necesidad de luchar por lo que creo que es justo.
113. Creo que la ley debe hacerse cumplir.
114. A menudo siento como si tuviera una banda apretándome la cabeza.
115. Creo en otra vida después de ésta.
116. Disfruto más de una carrera o de un juego cuando apuro.
117. La mayoría de la gente es honrada principalmente por temor a ser descubierta.
118. En la escuela me llevaron ante el director algunas veces por hacer travesuras.
119. Mi manera de hablar es como ha sido siempre (ni más ligero, ni más despacio, ni balbuciente; ni ronca).
120. Mis modales en la mesa no son tan correctos en casa como cuando salgo a comer fuera en compañía de otros.
121. Creo que están conspirando contra mí.
122. Me parece que soy tan capacitado e inteligente como la mayor parte de los que me rodean.

PASE LA PAGINA

123. Creo que me están siguiendo.
124. La mayor parte de la gente se vale de medios algo injustos para obtener beneficios o ventajas antes que perderlos.
125. Sufro mucho de trastornos estomacales.
126. Me gustan las artes dramáticas.
127. Yo sé quién es el responsable de la mayoría de mis problemas.
128. El ver sangre no me asusta ni me enferma.
129. A menudo no puedo comprender por qué he estado tan irritable y malhumorado.
130. Nunca he vomitado o escupido sangre.
131. No me preocupa contraer enfermedades.
132. Me gusta recoger flores o cultivar plantas decorativas.
133. Nunca me he entregado a prácticas sexuales fuera de lo común.
134. A veces los pensamientos pasan por mi mente con mayor rapidez que lo que puedo expresar en palabras.
135. Si pudiera entrar a un cine sin pagar y estuviera seguro de no ser visto, probablemente lo haría.
136. Generalmente pienso qué segunda intención pueda tener otra persona cuando me hace un favor.
137. Creo que mi vida de hogar es tan agradable como la de la mayor parte de la gente que conozco.
138. La crítica o el regaño me hiere profundamente.
139. Algunas veces siento el impulso de herirme o de herir a otros.
140. Me gusta cocinar.
141. Mi conducta está controlada mayormente por las costumbres de los que me rodean.
142. Decididamente a veces siento que no sirvo para nada.
143. Cuando niño pertenecía a un grupo o pandilla que trataba de mantenerse unido a toda prueba.
144. Me gustaría ser soldado.
145. A veces siento el deseo de empujar una peca a puñetazos con alguien.
146. Me siento impulsado hacia la vida errante y nunca me siento feliz a menos que esté viajando de un lado a otro.
147. Muchas veces he perdido una oportunidad porque no he podido decidirme a tiempo.
148. Me impacienta que me pidan consejo o que me interrumpan cuando estoy trabajando en algo importante.
149. Acostumbraba llevar un diario de mi vida.
150. Prefero ganar a perder en un juego.
151. Alguien ha estado tratando de envenenarme.
152. Casi todas las noches puedo dormirme sin tener pensamientos o ideas que me preocupen.
153. Durante los últimos años he gozado de salud la mayor parte del tiempo.
154. Nunca he tenido un ataque o convulsiones.
155. No estoy perdiendo ni ganando peso.
156. He tenido épocas durante las cuales he hecho cosas que luego no he recordado haber hecho.
157. Creo que frecuentemente he sido castigado sin motivo.
158. Llora con facilidad.
159. No puedo entender lo que leo tan bien como lo hacía antes.
160. Nunca me he sentido mejor que ahora.
161. A veces siento adolorida la parte superior de la cabeza.
162. Me mortifica que una persona me tome el pelo tan hábilmente que tenga que admitir que me engañaron.
163. No me casso con facilidad.
164. Me gusta leer y estudiar acerca de las cosas en que estoy trabajando.

PASE LA PAGINA

165. Me gusta conocer gente de importancia porque eso me hace sentir importante.
166. Siento miedo cuando miro hacia abajo desde un lugar alto.
167. No me sentiría nervioso si algún familiar mío tuviera dificultades con la justicia.
168. Mi mente no está muy bien.
169. No tengo miedo de manejar dinero.
170. No me preocupa lo que otros piensen de mí.
171. Me siento incómodo cuando tengo que hacer una pasarela en una reunión aun cuando otros están haciendo lo mismo.
172. Frecuentemente tengo que esforzarme para no demostrar que soy tímido.
173. Me gustaba la escuela.
174. Nunca me he desmayado.
175. Rara vez o nunca he tenido mareos.
176. No le tengo mucho miedo a las serpientes.
177. Mi madre fue una buena mujer.
178. Mi memoria parece ser buena.
179. Me preocupan las cuestiones sexuales.
180. Encuentro difícil entablar conversación con alguien que conozco por primera vez.
181. Cuando me siento aburrido me gusta provocar algo emocionante.
182. Tengo miedo de perder el juicio.
183. Estoy en contra de dar dinero a los mendigos.
184. Frecuentemente oigo voces sin saber de donde vienen.
185. Aparentemente oigo tan bien como la mayoría de las personas.
186. Con frecuencia noto que mis manos tiemblan cuando trato de hacer algo.
187. Nunca se me han puesto las manos torpes o poco hábiles.
188. Puedo leer por un largo rato sin que se me causen los ojos.
189. Siento debilidad general la mayor parte del tiempo.
190. Muy pocas veces me duele la cabeza.
191. Algunas veces, cuando estoy avergonzado, empiezo a sudar, lo que me molesta muchísimo.
192. No he tenido dificultad en mantener el equilibrio cuando camino.
193. No me dan ataques de alergia o asma.
194. He tenido ataques durante los cuales no podía controlar mis movimientos o el habla pero me daba cuenta de lo que ocurría a mi alrededor.
195. No me agradan todas las personas que conozco.
196. Me gusta visitar lugares donde nunca he estado.
197. Alguien ha estado tratando de robarme.
198. Muy pocas veces sueño despierto.
199. Se debe enseñar a los niños la información básica sobre la vida sexual.
200. Hay personas que quieren apoderarse de mis pensamientos o ideas.
201. Desearía no ser tan tímido.
202. Creo que estoy condenado o que no tengo salvación.
203. Si yo fuera periodista me gustaría mucho escribir noticias de teatro.
204. Me gustaría ser periodista.
205. A veces me ha sido imposible evitar el robar o llevarme algo de una tienda.
206. Soy muy religioso (más que la mayoría de la gente).
207. Me gustan distintas clases de juegos y diversiones.
208. Me gusta coquetear.
209. Creo que mis pecados son imperdonables.
210. Todo me sabe igual.

PASE LA PAGINA

211. Puedo dormir de día pero no de noche.
212. Mi familia me trata más como niño que como adulto.
213. Cuando camino tengo mucho cuidado de no pisar las líneas de las aceras.
214. Nunca he tenido erupciones en la piel que me hayan preocupado.
215. He bebido alcohol con exceso.
216. Hay muy poco compañerismo y cariño en mi familia en comparación con otros hogares.
217. Frecuentemente me encuentro preocupado por algo.
218. No me molesta mucho el ver sufrir a los animales.
219. Creo que me gustaría el trabajo de contratista de obras.
220. Yo quise a mi madre.
221. Me gusta la ciencia.
222. No encuentro difícil el pedir ayuda a mis amigos aun cuando no pueda devolverles el favor.
223. Me gusta mucho cazar.
224. Con frecuencia mis padres se han opuesto a la clase de gente con quien acostumbra salir.
225. A veces murmuro o chismeo un poco de la gente.
226. Algunos de mis familiares tienen hábitos que me molestan y perturban mucho.
227. Me han dicho que camino dormido.
228. A veces creo que puedo tomar decisiones con extraordinaria facilidad.
229. Me gustaría pertenecer a varios clubes o asociaciones.
230. Raras veces noto los latidos de mi corazón, y muy pocas veces me siento corto de respiración.
231. Me gusta hablar sobre temas sexuales.
232. He sido educado en un modo de vida basado en el deber, el cual he seguido desde entonces con sumo cuidado.
233. Algunas veces he sido un obstáculo a personas que querían hacer algo, no porque eso fuera de mucha importancia, sino por cuestión de principio.
234. Me molesto con facilidad, pero se me pasa pronto.
235. He sido bastante independiente y libre de la disciplina familiar.
236. Me preocupo mucho.
237. Casi todos mis parientes congenian conmigo.
238. Tengo períodos de tanta intranquilidad que no puedo permanecer sentado en una silla por mucho tiempo.
239. He sufrido un desengaño amoroso.
240. Nunca me preocupo por mi aspecto.
241. Sueño frecuentemente acerca de cosas que es mejor mantenerlas en secreto.
242. Creo que no soy más nervioso que la mayoría de las personas.
243. Sufro de pocos o ninguna clase de dolor.
244. Mi modo de hacer las cosas tiende a ser mal interpretado por otros.
245. Mis padres y familiares me encuentran más defectos de los que deberían.
246. Con frecuencia me salen manchas rojas en el cuello.
247. Tengo motivos para sentirme celoso de uno o más miembros de mi familia.
248. Algunas veces sin razón alguna o aun cuando las cosas no me están saliendo bien me siento muy alegre, "como si viviera en las nubes".
249. Creo que existe el diablo y el infierno.
250. No culpo a nadie de tratar de apoderarse de todo lo que pueda en este mundo.
251. He tenido trances en los cuales mis actividades quedaron interrumpidas y no me daba cuenta de lo que ocurría a mi alrededor.
252. A nadie le importa mucho lo que le sucede a usted.
253. Puedo ser amistoso con personas que hacen cosas que considero incorrectas.

PASE LA PAGINA

254. Me gusta estar en un grupo en el que se den bromas los unos a los otros.
255. En las elecciones algunas veces voto por candidatos acerca de quienes conozco muy poco.
256. La única parte interesante del periódico es la página cómica.
257. Por lo general espero tener éxito en las cosas que hago.
258. Creo que hay un Dios.
259. Me resulta difícil el empezar a hacer cualquier cosa.
260. En la escuela fui lento en aprender.
261. Si fuera artista me gustaría pintar flores.
262. No me molesta el no ser mejor parecido.
263. Sudó con facilidad aun en días fríos.
264. Tengo entera confianza en mí mismo.
265. Es más seguro no confiar en nadie.
266. Una vez a la semana o más frecuentemente me pongo muy excitado.
267. Cuando estoy en un grupo de gente tengo dificultad pensando las cosas apropiadas de que hablar.
268. Cuando me siento abatido, algo emocionante me trae casi siempre de ese estado.
269. Con facilidad puedo infundirle miedo a otros y a veces lo hago por diversión.
270. Cuando salgo de casa no me preocupo de si las puertas y ventanas están bien cerradas.
271. No culpo a la persona que se aproveche de alguien que se expone a que le ocurra tal cosa.
272. A veces estoy lleno de energía.
273. Tengo adormecidas una o varias partes de la piel.
274. Mi vista está tan buena ahora como lo ha estado por años.
275. Alguien controla mi mente.
276. Me gustan los niños.
277. A veces me ha divertido tanto la astucia de un pícaro, que he deseado que se mezcla con la suya.
278. Con frecuencia me ha parecido que gente extraña me estaba mirando con ojos críticos.
279. Todos los días tomo una cantidad extraordinaria de agua.
280. La mayoría de la gente se hace de amigos por conveniencia propia.
281. Casi nunca noto que me zumban o chillan los oídos.
282. De vez en cuando siento odio hacia miembros de mi familia a los que usualmente quiero.
283. Si fuera reportero me gustaría mucho escribir noticias deportivas.
284. Estoy seguro de que la gente habla de mí.
285. A veces me río de chistes sucios.
286. Nunca estoy tan contento como cuando estoy solo.
287. Tengo pocos temores en comparación con mis amigos.
288. Sufro de ataques de náusea y vómitos.
289. Siempre me disgusta con la ley cuando se pone en libertad a un criminal debido a los argumentos de un abogado astuto.
290. Trabajo bajo una tensión muy grande.
291. Una o más veces en mi vida he sentido que alguien me hacía hacer cosas hipnotizándose.
292. Por lo general no le hablo a la gente hasta que ellos no me hablan a mí.
293. Alguien ha tratado de influir en mi mente.
294. Nunca he tenido tropiezos con la ley.
295. A mí me gustaba el cuento "Caperucita Roja".
296. Tengo épocas en las que me siento muy alegre sin que exista una razón especial.

PASE LA PAGINA

297. Quisiera no ser perturbado por pensamientos sexuales.
298. Si varias personas se hallan en apuros, lo mejor que pueden hacer es ponerse de acuerdo sobre lo que van a decir y mantenerse firmes en esto.
299. Creo que siento más intensamente que la mayoría de las personas.
300. Nunca en mi vida me ha gustado jugar con muñecas.
301. Vivo la vida en tensión la mayor parte del tiempo.
302. Nunca me he visto en dificultades a causa de mi conducta sexual.
303. Soy tan sensible acerca de algunos asuntos que ni siquiera puedo hablar de ellos.
304. En la escuela me era muy difícil hablar frente a la clase.
305. Aun cuando esté acompañado me siento solo la mayor parte del tiempo.
306. Recibo toda la simpatía que debo recibir.
307. No participo en algunos juegos porque no los sé jugar bien.
308. A veces he sentido un intenso deseo de abandonar mi hogar.
309. Creo que hago amistades tan fácilmente como los demás.
310. Mi vida sexual es satisfactoria.
311. Por un tiempo, cuando era más joven, participé en pequeños robos.
312. No me gusta tener gente alrededor.
313. El hombre que provoca la tentación dejando propiedad de valor sin protección, es tan culpable del robo como el ladrón mismo.
314. De vez en cuando pienso en cosas demasiado malas para hablar de ellas.
315. Estoy seguro que la vida es cruel conmigo.
316. Creo que casi todo el mundo mentiría para evitarse problemas.
317. Soy más sensible que la mayoría de la gente.
318. Mi vida diaria está llena de cosas que me mantienen interesado.
319. A la mayor parte de la gente le disgusta ayudar a los demás, aunque no lo diga.
320. Muchos de mis sueños son acerca de asuntos sexuales.
321. Me ruborizo fácilmente.
322. El dinero y los negocios me preocupan.
323. He tenido experiencias muy peculiares y extrañas.
324. Nunca he estado enamorado de nadie.
325. Ciertas cosas que han hecho algunos de mis familiares me han asustado.
326. A veces me dan accesos de risa o de llanto que no puedo controlar.
327. Mi madre o mi padre frecuentemente me hacían obedecer, aun cuando yo creía que no tenían razón.
328. Encuentro difícil concentrarme en una tarea o trabajo.
329. Casi nunca sueño.
330. Nunca he estado paralizado o he tenido una rara debilidad en alguno de mis músculos.
331. Si la gente no la hubiera cogido conmigo yo hubiera tenido mucho más éxito.
332. Algunas veces pierdo o me cambia la voz, aunque no esté resfriado.
333. Nadie parece comprenderme.
334. A veces percibo olores raros.
335. No me puedo concentrar en una sola cosa.
336. Pierdo fácilmente la paciencia con la gente.
337. Siento ansiedad por algo o por alguien casi todo el tiempo.
338. Sin duda he tenido más cosas de que preocuparme de las que me corresponden.

PASE LA PAGINA

339. La mayor parte del tiempo desearía estar muerto.
340. Algunas veces me siento tan excitado que no puedo dormirme fácilmente.
341. A veces oigo tan bien que me molesta.
342. Se me olvida muy pronto lo que la gente me dice.
343. Generalmente tengo que detenerme a pensar antes de hacer algo, aunque sea un asunto sin importancia.
344. Con frecuencia cruzo la calle para evitar encontrarme con alguien que veo venir.
345. Muchas veces siento como si las cosas no fueran reales.
346. Tengo la costumbre de contar cosas sin importancia como bombillas eléctricas en anuncios luminosos, etc.
347. No tengo enemigos que realmente quieran hacerme daño.
348. Generalmente no me fío de las personas que son un poco más amistosas de lo que yo esperaba.
349. Tengo pensamientos extraños y peculiares.
350. Oigo cosas extrañas cuando estoy solo.
351. Me pongo ansioso y turbado cuando tengo que salir de casa para hacer un corto viaje.
352. He tenido miedo a cosas y a personas que sabía que no me podían hacer daño.
353. No temo entrar solo a un salón donde hay gente reunida hablando.
354. Tengo miedo de usar un cuchillo o cualquier otra cosa muy afilada o puntiaguda.
355. Algunas veces me gusta berir a las personas que quiero.
356. Tengo más dificultad para concentrarme que la que parece que tienen los demás.
357. Varías veces he dejado de hacer algo porque he dudado de mi habilidad.
358. Malas palabras, a menudo palabras horribles, vienen a mi mente, y se me hace imposible librarme de ellas.

359. Algunas veces me vienen a la mente pensamientos sin importancia que me molestan por días.
360. Casi todos los días sucede algo que me asusta.
361. Me inclino a tomar las cosas muy en serio.
362. Soy más sensible que la mayoría de la gente.
363. A veces he sentido placer cuando un ser querido me ha lastimado.
364. La gente dice cosas insultantes y vulgares acerca de mí.
365. Me siento incómodo cuando estoy bajo techo.
366. Aun cuando esté acompañado, me siento solo la mayor parte del tiempo.

*PASE LA PAGINA SOLAMENTE
CUANDO SE LE INDIQUE*

367. No soy una persona demasiado consciente de sí misma.
368. Durante ciertos períodos mi mente parece trabajar más despacio que de costumbre.
369. En las reuniones sociales o fiestas es más probable que me sienta solo o con una sola persona en vez de unirme al grupo.
370. La gente me desilusiona con frecuencia.
371. Me gusta muchísimo ir a bailes.
372. Algunas veces he sentido que las dificultades se acumulaban de tal modo que no podía vencerlas.
373. Frecuentemente pienso: "quisiera volver a ser niño".
374. Si me dieran la oportunidad, podría hacer algunas cosas que serían de gran beneficio para la humanidad.
375. Frecuentemente he conocido personas a quienes se suponía expertas y que no eran mejores que yo.
376. Me siento un fracasado cuando oigo hablar del éxito de alguien a quien conozco bien.
377. Si me dieran la oportunidad sería un buen líder.
378. Me avergüenzan los cuentos picantes.
379. Generalmente la gente exige más respeto para sus derechos que el que está dispuesta a permitirle a los demás.
380. Trato de recordar cuentos interesantes para contárselos a otras personas.
381. Me gusta apostar cuando se trata de poco dinero.
382. Me gustan las reuniones sociales por estar con gente.
383. Gozo con la excitación de una multitud.
384. Mis preocupaciones parece que desaparecen cuando estoy con un grupo de amigos animados.
385. Frecuentemente no me entero de los chismes y habladurías del grupo a que pertenezco.
386. Me es difícil el dejar a un lado la tarea que he emprendido un cuando sea por poco tiempo.
387. No he tenido dificultad para empezar a orinar o retener mi orina.
388. A menudo he encontrado personas envidiosas de mis buenas ideas simplemente porque a ellas no se les ocurrieron antes.
389. Siempre que puedo evito encontrarme entre una multitud.
390. No me molesta el ser presentado a extraños.
391. Recuerdo haberme fingido enfermo para zafarme de algo.
392. Con frecuencia les hablo a los extraños en los trenes, autobuses, etc.
393. Me rindo fácilmente cuando las cosas van mal.
394. Me gusta que la gente conozca mi punto de vista sobre las cosas.
395. He tenido épocas cuando me sentía tan lleno de vigor que el sueño no me parecía necesario a ninguna hora.
396. No me sentiría desconcertado si tuviera que iniciar una discusión o dar una opinión acerca de algo que conozco bien ante un grupo de personas.
397. Me gustan las fiestas y las reuniones sociales.
398. Me acobardo ante las crisis, dificultades o problemas.
399. Puedo dejar de hacer algo que deseo hacer cuando otros creen que no vale la pena hacerlo.
400. No le temo al fuego.
401. No le temo al agua.
402. Frecuentemente tengo que consultar con la almohada antes de tomar decisiones.
403. Es una gran cosa vivir en esta época en que ocurren tantas cosas.
404. Frecuentemente la gente ha interpretado mal mis intenciones cuando trataba de corregirla y ayudarla.
405. No tengo dificultad al tragar.
406. A veces me he alejado de otra persona porque temía hacer o decir algo que pudiera lamentar después.
407. Por lo general soy tranquilo y no me altero fácilmente.

408. Puedo ocultar lo que siento en algunas cosas de manera tal que la gente puede hacerme daño sin que se den cuenta de ello.
409. A veces me he agotado por emprender demasiadas cosas.
410. Me gustaría mucho ganarle a un pícaro con sus propias armas.
411. La religión no me preocupa.
412. No temo ver al médico acerca de una enfermedad o lesión.
413. Merezco un severo castigo por mis pecados.
414. Tiendo a preocuparme tanto por los engaños que luego no puedo dejar de pensar en ellos.
415. Odio tener que trabajar de pisa.
416. Me molesta que alguien me observe cuando trabajo, aunque sepa que puedo hacerlo bien.
417. A menudo me siento tan molesto cuando alguien trata de adelantarse en una fila, que le llamo la atención.
418. A veces pienso que no sirvo para nada.
419. Cuando muchacho frecuentemente salía para la escuela pero no llegaba a ella.
420. He tenido experiencias religiosas extraordinarias.
421. Tengo uno o varios familiares que son muy nerviosos.
422. Me he sentido avergonzado por la clase de trabajo que alguien de mi familia ha hecho.
423. Me gusta o me ha gustado muchísimo pescar.
424. Siento hambre casi todo el tiempo.
425. Sueño frecuentemente.
426. A veces he tenido que ser rudo con personas groseras o inoportunas.
427. Tiendo a interesarme en diferentes distracciones en vez de concentrarme por largo tiempo en una de ellas.
428. Me gusta leer los editoriales de los periódicos.
429. Me agrada asistir a conferencias sobre temas serios.
430. Me atraen las personas del sexo opuesto.
431. Me preocupa mucho por posibles desgracias.
432. Tengo opiniones políticas bien definidas.
433. Acostumbraba tener compañeros imaginarios.
434. Me gustaría competir en carreras automovilísticas.
435. Generalmente preferiría trabajar con mujeres.
436. Estoy seguro de que sólo existe una religión verdadera.
437. No es malo tratar de evitar el cumplimiento de la ley siempre que ésta no se viole.
438. Hay ciertas personas que me disgustan tanto que me alegro interiormente cuando están pagando las consecuencias por algo que han hecho.
439. Me pone nervioso tener que esperar.
440. Cuando me siento muy feliz y activo, alguien que esté deprimido me desanima por completo.
441. Me gustan las mujeres altas.
442. He tenido períodos durante los cuales he perdido el sueño a causa de las preocupaciones.
443. Tiendo a dejar de hacer algo que deseo hacer cuando otros piensan que esa no es la manera correcta.
444. No trato de corregir a la gente que expresa opiniones ignorantes.
445. Me apasionaba lo emocionante cuando era joven (o en mi niñez).
446. Los policías son generalmente horrosos.
447. Con frecuencia me esfuerzo para triunfar sobre alguien que me ha llevado la contraria.
448. Me molesta que la gente en las tiendas, tranvías, etc., me esté mirando.
449. No me gusta ver fumar a las mujeres.
450. Muy raramente me siento deprimido.

PASE LA PAGINA

451. Cuando alguien dice cosas tontas o estúpidas acerca de algo que sé, trato de corregirlo.
452. Me gusta burlarme de la gente.
453. Cuando era niño nunca me interesó pertenecer a un grupo o pandilla.
454. Podría ser feliz viviendo completamente solo en una cabaña en el bosque o en las montañas.
455. Me han dicho con frecuencia que tengo mal genio.
456. Una persona no debiera ser castigada por violar una ley que considere injusta.
457. Creo que nadie debería nunca probar bebidas alcohólicas.
458. El hombre que más se ocupó de mí cuando era niño (como mi padre, padrastro, etc.) fue muy estricto conmigo.
459. Tengo uno o varios malos hábitos tan arraigados, que es inútil luchar contra ellos.
460. He bebido alcohol moderadamente (o nunca lo he usado).
461. Quisiera poder olvidarme de cosas que he dicho y que quizás hayan herido los sentimientos de otras personas.
462. Me siento incapaz de contarle a alguien todas mis cosas.
463. Me gustaba jugar "a la pata coja".
464. Nunca he tenido una visión.
465. Varias veces he cambiado de modo de pensar acerca de mi trabajo.
466. Excepto por orden del médico, nunca he tomado drogas o pastillas para dormir.
467. Con frecuencia memorizo números sin importancia (tales como los de las placas de automóviles, etc.).
468. Frecuentemente me siento apenado por ser tan malgenioso y gruñón.
469. El relámpago es uno de mis temores.
470. Me disgustan las cosas sexuales.
471. En la escuela mis calificaciones en conducta fueron generalmente malas.
472. Me fascina el fuego.
473. Me gusta tener a los demás intrigados sobre lo que voy a hacer.
474. No tengo que orinar con más frecuencia que los demás.
475. Cuando estoy en una situación difícil digo sólo aquella parte de la verdad que no me perjudique.
476. Soy un enviado especial de Dios.
477. Si me hallara en dificultades junto con varios amigos que fueran tan culpables como yo, preferiría echarme toda la culpa antes que descubrirlos.
478. Nunca me he puesto particularmente nervioso a causa de dificultades en que se haya visto envuelto algún miembro de mi familia.
479. Los únicos milagros que conozco son simplemente tretas que unas personas les hacen a otros.
480. Con frecuencia le tengo miedo a la obscuridad.
481. Me da miedo estar solo en la obscuridad.
482. Con frecuencia mis planes han parecido estar tan llenos de dificultades, que he tenido que abandonarlos.
483. Cristo realizó milagros tales como cambiar el agua en vino.
484. Tengo una o más faltas que son tan grandes que es mejor aceptarlas y tratar de controlarlas, antes que tratar de librarme de ellas.
485. Cuando un hombre está con una mujer generalmente está pensando cosas relacionadas con el sexo de ella.
486. Nunca he notado sangre en mi orina.
487. Muchas veces me he sentido muy mal al no haber sido comprendido cuando trataba de evitar que alguien cometiera un error.
488. Rezo varias veces a la semana.
489. Me compadecí de las personas que generalmente se aferran a sus penas y problemas.

PASE LA PAGINA

FALLA DE ORIGEN

490. Leo mi libro de oraciones (o la Biblia) varias veces a la semana.
491. No tolero a la gente que cree que sólo hay una religión verdadera.
492. Me produce terror la idea de un terremoto.
493. Prefiero el trabajo que requiere concentración a un trabajo que me permite ser descuidado.
494. Temo encontrarme en un lugar pequeño y cerrado.
495. Generalmente "le hablo claro" a la gente a quien estoy tratando de mejorar o corregir.
496. Nunca he visto las cosas dobles (esto es, nunca un objeto me ha parecido doble sin que me sea posible hacerlo aparecer como uno).
497. Me gustan los cuentos de aventuras.
498. Es bueno siempre ser franco.
499. Tengo que admitir que a veces me he preocupado sin motivo alguno por cosas que no valían la pena.
500. Rápidamente me vuelvo partidario absoluto de una buena idea.
501. Generalmente hago las cosas por mí mismo, en vez de buscar a alguien que me enseñe.
502. Le tengo terror a una tormenta.
503. Es raro que yo apruebe o desaprobe con energía las acciones de otros.
504. No trato de encubrir mi mala opinión o lástima que me inspira una persona a fin de que ésta no sepa mi modo de sentir.
505. Los caballos que no jalan debieran ser golpeados o pateados.
506. Soy una persona muy tensa.
507. Frecuentemente he trabajado bajo personas que parece que arreglan las cosas de tal modo, que ellas son las que reciben el reconocimiento de una buena labor, pero que sin embargo atribuyen los errores a otros.
508. Creo que mi olfato es tan bueno como el de los demás.
509. A veces me es difícil defender mis derechos por ser muy reservado.
510. La sociedad me espanta o me disgusta.
511. Vivo una vida de ensueños acerca de la cual no digo nada a nadie.
512. No me gusta bañarme.
513. Creo que Cervantes fue más grande que Napoleón.
514. Me gustan las mujeres honbriunas.
515. En mi hogar siempre hemos tenido cubiertas nuestras necesidades básicas (tales como alimentación, vestido, etc.).
516. Algunos de mis familiares se enojan muy fácilmente.
517. No puedo hacer nada bien.
518. A menudo me he sentido culpable porque he fingido mayor pesar del que realmente sentía.
519. Algo anda mal con mis órganos sexuales.
520. Generalmente defiendo con tenacidad mis propias opiniones.
521. Frecuentemente le pido consejo a la gente.
522. No le temo a las arañas.
523. Casi nunca me ruborizo.
524. No temo contraer una enfermedad o coger gérmenes de las perillas de las puertas.
525. Ciertos animales me ponen nervioso.
526. El porvenir me parece incierto.
527. Los miembros de mi familia y mis parientes más cercanos se llevan bastante bien.
528. No me ruborizo con mayor frecuencia que los demás.
529. Me gustaría usar ropa cara.
530. A menudo siento miedo de ruborizarme.
531. La gente puede hacerme cambiar de opinión muy fácilmente aun en cosas sobre las que creía estar ya decidido.

PASE LA PAGINA

FALLA DE ORIGEN

532. Puedo soportar tanto dolor como los demás.
533. No padezco de muchos eructos.
534. Varias veces he sido el último en darme por vencido al tratar de hacer algo.
535. Siento la boca seca casi todo el tiempo.
536. Me molesta que la gente me haga hacer las cosas de prisa.
537. Me gustaría cazar leones en Africa.
538. Creo que me gustaría el trabajo de modisto (o modista).
539. No le tengo miedo a los ratones.
540. Nunca he sufrido de parálisis facial.
541. Mi piel parece ser muy sensible al tacto.
542. Nunca he tenido deposiciones (excretas) negras, parecidas a la brea.
543. Varias veces por semana siento como si algo terrible fuera a suceder.
544. La mayor parte del tiempo me siento cansado.
545. Algunas veces sueño lo mismo una y otra vez.
546. Me gusta leer sobre historia.
547. El futuro es demasiado incierto para que una persona haga planes formales.
548. Nunca asisto a un espectáculo sobre temas sexuales, si es que puedo evitarlo.
549. Con frecuencia, aun cuando todo va bien, siento que nada me importa.
550. Me gusta reparar las cerraduras de la puerta.
551. Algunas veces estoy seguro de que los demás pueden decir lo que estoy pensando.
552. Me gusta leer sobre ciencia.
553. Tengo miedo de estar solo en un sitio amplio al descubrirlo.
554. Si fuera artista me gustaría dibujar niños.
555. Algunas veces me siento a punto de una crisis nerviosa.
556. Soy muy cuidadoso en mi manera de vestir.
557. Me gustaría ser secretario (o secretaria) privado(a).
558. Un gran número de personas son culpables de mala conducta sexual.
559. Con frecuencia he sentido miedo de noche.
560. Me molesta que se me olvide donde pongo las cosas.
561. Me gusta mucho montar a caballo.
562. La persona hacia quien sentía mayor afecto y admiración cuando era niño fue una mujer (madre, hermana, tía u otra mujer).
563. Me gustan más las historias de aventuras que las de amor.
564. No me enoja fácilmente.
565. Siento deseos de tirarme cuando estoy en un sitio alto.
566. Me gustan las escenas de amor de las películas.

FALLA DE ORIGEN

31. Yo evito decir cosas raras que incomodan a la gente.
a) cierto. b) intermedio. c) falso.
32. Si tuviera una pistola en mis manos y supiera que está cargada me sentiría nervioso hasta que no la descargara.
a) sí. b) intermedio. c) no.
33. Me gusta mucho jugarle bromas a la gente, sin ninguna malicia.
a) cierto. b) intermedio. c) falso.
34. Hay gente que utiliza mucho de su tiempo libre en tareas y asuntos comunes con sus vecinos.
a) sí. b) indeciso. c) no.
35. A veces siento que por falta de seguridad en mí mismo, no tengo suficiente éxito social.
a) cierto. b) indeciso. c) falso.
36. Yo disfruto conversando, y rara vez dejo pasar la oportunidad de hablar con un extraño.
a) cierto. b) intermedio. c) falso.
37. El encabezado del periódico que más me interesaría sería:
a) "Líderes religiosos discuten sobre un credo unificado".
b) "Indeciso".
c) "Mejoras en la producción y el mercado".
38. Dudo de la franqueza de la gente que es más amistosa de lo que yo esperaba.
a) cierto. b) intermedio. c) falso.
39. Mi consejo para la gente es:
a) siga adelante, inténtelo; no pierde nada.
b) intermedio.
c) primero piénselo bien, no vaya a hacer una tontería.
40. Para mí es más importante:
a) expresarme con libertad.
b) intermedio.
c) establecer buenas relaciones con las personas.
41. Me gusta soñar despierto.
a) sí. b) indeciso. c) no.
42. Me gusta más un trabajo que requiera de decisiones ingeniosas de mi parte, que uno que exija respuestas rápidas y rutinarias.
a) cierto. b) indeciso. c) falso.
43. Siento que mis amistades no me necesitan tanto como yo a ellas.
a) cierto. b) indeciso. c) falso.
44. Si alguien pensara mal de mí, me preocuparía:
a) casi nunca.
b) ocasionalmente.
c) muy a menudo.
45. He sufrido accidentes por estar sumido en mis pensamientos.
a) casi nunca.
b) intermedio.
c) varias veces.
46. En mi periódico me gusta leer:
a) una discusión sobre aspectos sociales básicos del mundo moderno.
b) intermedio.
c) un buen reportaje de todas las noticias locales.
47. Me entretienen más los libros que la compañía de alguien.
a) sí. b) intermedio. c) no.
48. Por más difíciles y desagradables que sean los obstáculos, yo siempre insisto y mantengo mis intenciones originales.
a) sí. b) intermedio. c) no.
49. Ciertos ruidos me alteran los nervios: una puerta que rechina me provoca escalofrío y se me hace insostenible.
a) a menudo.
b) algunas veces.
c) nunca.
50. Cuando me despierto en la mañana, frecuentemente me siento cantado.
a) sí. b) intermedio. c) no.

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

51. Con el mismo sueldo, preferiría ser:
a) investigador químico.
b) indeciso.
c) administrador de un hotel.
52. Vender cosas o pedir fondos para ayudar a una causa en la que yo creo, es para mí:
a) bastante agradable.
b) intermedio.
c) un trabajo desagradable.
53. ¿Cuál de los siguientes tres números no corresponde a la misma clase que los otros dos?
a) 7. b) 9. c) 13.
54. "Perro" es a "hueso", como "vaca" es a:
a) leche. b) parto. c) sal.
55. Los cambios de temperatura generalmente no afectan mi eficiencia, ni mi estado de ánimo.
a) cierto. b) intermedio. c) falso.
56. En una ciudad extraña:
a) caminaría por donde quisiera.
b) intermedio.
c) evitaría las partes de la ciudad consideradas peligrosas.
57. Es más importante:
a) llevarla bien con la gente.
b) intermedio.
c) poner en práctica las ideas propias.
58. Yo creo:
a) en el dicho de "río y se feliz" en la mayoría de las ocasiones.
b) intermedio.
c) ser apropiadamente serio en los asuntos cotidianos.

FALLA DE ORIGEN

59. Cuando me dan una serie de reglas, las sigo cuando personalmente me convienen, en lugar de seguirlas al pie de la letra.
a) cierto, b) indeciso, c) falso.
60. En mis relaciones sociales a veces me preocupa un sentimiento de inferioridad sin que haya motivo alguno.
a) sí, b) intermedio, c) no.
61. Me siento algo incómodo cuando estoy en compañía de otros, y no me muestran a ellos tan bien como de fuera.
a) sí, b) a veces, c) no.
62. Preferiría:
a) trabajar con varias personas bajo mis órdenes,
b) indeciso,
c) trabajar con un comité.
63. La mayoría de las personas aceptan su propia culpa, aunque puedan echarla a otros.
a) cierto, b) indeciso, c) falso.
64. En realidad a nadie le gustaría verme en dificultades.
a) cierto, b) indeciso, c) falso.
65. Para un hombre es más importante preocuparse por:
a) el significado básico de la vida,
b) indeciso,
c) obtener un buen ingreso para su familia.
66. Estar mucho tiempo encerrado, lejos del aire libre, me hace sentirme rancio.
a) siempre, b) algunas veces, c) casi nunca.
67. Se me ocurren ideas poco usuales sobre gran variedad de cosas, demandadas para ponerlas en práctica.
a) sí, b) algunas veces, c) no.
68. Por lo general soy optimista a pesar de que tropiezo con muchas dificultades.
a) cierto, b) intermedio, c) falso.
69. De noche me cuesta trabajo dormir por preocuparme por un incidente desafortunado.
a) a menudo, b) ocasionalmente, c) pocas veces.
70. Preferiría ver:
a) una buena lámina cinematográfica sobre la sociedad del futuro,
b) intermedio,
c) una buena película del oeste.
71. Mis amistades piensan que es difícil conocerme a fondo.
a) sí, b) indeciso, c) no.
72. Resuelvo mejor un problema:
a) estudiándolo solo,
b) intermedio,
c) discutiéndolo con otros.
73. Cuando tengo que hacer decisiones rápidas:
a) me apoyo en un razonamiento objetivo, tranquilo y lógico,
b) intermedio,
c) me pongo tenso, excitable, incapaz de pensar claramente.
74. Algunas veces encuentro que pensamientos y recuerdos inútiles me dan vueltas en la mente.
a) sí, b) intermedio, c) no.
75. En las discusiones nunca me siento tan molesto como para no poder controlar mi voz.
a) cierto, b) indeciso, c) falso.

(Fin de la Columna 3 en la Hoja de Respuestas)

76. Cuando viajo prefiero mirar el paisaje que conversar con la gente.
a) cierto, b) indeciso, c) falso.
77. ¿"Perder" es un mejor opuesto a "revelar" que la palabra "esconder" ?
a) sí, b) indeciso, c) no.
78. "Negro" es a "gris" como "dolor" es a:
a) torcedura, b) aflicción, c) comestión.
79. Se me hace difícil aceptar un "no" como respuesta, aun cuando sé que estoy pidiendo lo imposible.
a) cierto, b) indeciso, c) falso.
80. Con frecuencia, la forma como me dicen las cosas me duele más que lo que me están diciendo.
a) cierto, b) intermedio, c) falso.
81. Me incomoda tener sirvientes que me atiendan.
a) sí, b) intermedio, c) no.
82. Cuando un grupo de amigos sostiene una conversación animada:
a) prefiero escuchar con atención,
b) intermedio,
c) doy más opiniones que la mayoría de ellos.
83. Me gusta estar en medio de mucha excitación, bullicio y ruido.
a) sí, b) intermedio, c) no.
84. En el trabajo, es más importante ser popular con la gente importante que hacer un trabajo de primera.
a) cierto, b) intermedio, c) falso.
85. Si la gente me observa en la calle o en una tienda me siento ligeramente avergonzado.
a) sí, b) intermedio, c) no.
86. Mis ideas no siempre pueden ponerse fácilmente en palabras, por eso no intervengo tanto en la conversación como la mayoría de la gente.
a) cierto, b) indeciso, c) falso.
87. Siempre estoy interesado en asuntos de mecánica, por ejemplo en carros y aeroplanos.
a) sí, b) intermedio, c) no.
88. Lo que hace que la mayor parte de la gente se abstenga de realizar actos criminales o deshonestos es principalmente el temor a ser aprehendido.
a) sí, b) indeciso, c) no.

FALLA DE ORIGEN

89. Realmente en el mundo hay más gente simpática que indif. cable.
a) sí, b) indeciso, c) no.
90. Los sujetos indiferentes que dicen "lo mejor de la vida es gratis", no han trabajado para conseguir mucho.
a) cierto, b) intermedio, c) falso.
91. Si en una junta la gente sólo habla sin llegar al grano, a) las invito a que lleguen a él,
b) indeciso,
c) actúo en forma práctica para mantener la armonía.
92. Una persona cuyas ambiciones lastiman o dañan a un amigo cercano, a pesar de eso puede ser considerada todavía como un ciudadano común y corriente.
a) sí, b) intermedio, c) no.
93. Cuando pequeñas cosas me salen mal, una tras otra, yo:
a) continúo como si nada hubiera sucedido,
b) intermedio,
c) me siento agobiado.
94. Me aquejan sentimientos de culpa o remordimiento, en relación a asuntos insignificantes.
a) sí, a menudo, b) a veces, c) no.
95. Sería mejor si toda la gente se reuniera en practicas religiosas públicas con regularidad.
a) cierto, b) intermedio, c) no.
96. Cuando se proyectan salidas en grupo:
a) siempre me complace participar íntegramente,
b) intermedio,
c) me gusta reservarme el derecho a cancelar mi participación.
97. Mucha gente me platica sus problemas y me pide consejo cuando necesitan a alguien con quien hablar.
a) sí, b) intermedio, c) no.
98. Si mis amigos me excluyen de algo que están haciendo:
a) hago alboroto,
b) intermedio,
c) lo tomo con calma, pensando que tienen algún motivo.
99. En ciertos estados de ánimo, fácilmente me alejo del trabajo que estoy haciendo por distracciones y ensueños.
a) sí, b) intermedio, c) no.
100. No me precipito para aceptar o rechazar a las personas que acabo de conocer.
a) cierto, b) indeciso, c) falso.
- (Fin de la Columna 4 en la Hoja de Respuestas)
101. Preferiría ser:
a) administrador de una oficina de negocios,
b) indeciso,
c) arquitecto.
102. "Abril" es a "marzo", como "martes" es a:
a) miércoles, b) viernes, c) lunes.
103. ¿Cuál de las siguientes palabras es distinta a las otras dos?
a) pendiente o sensato,
b) adorable,
c) amable.
104. Cruzo la calle para evitar encontrarme con gente que no desco vez.
a) nunca, b) algunas veces, c) pocas veces.
105. El número de problemas que se me presentan y que no puedo resolver por mi propia cuenta, en un día ordinario, son:
a) apenas uno,
b) intermedio,
c) más de media docena.
106. Si estuviera en desacuerdo con los puntos de vista de un maestro, por lo general:
a) me guardaría mi opinión,
b) indeciso,
c) le diría que mi opinión es diferente.
107. Cuando hablo con personas del sexo opuesto, evito cualquier tema sexual vergonzoso.
a) cierto, b) intermedio, c) falso.
108. Realmente no tengo éxito cuando trato a la gente.
a) cierto, b) indeciso, c) falso.
109. Me agrada dar lo mejor de mi tiempo y energía a:
a) mi hogar y las necesidades reales de mis amigos,
b) intermedio,
c) actividades sociales y pasatiempos personales.
110. Cuando trato de impresionar favorablemente a la gente con mi personalidad:
a) casi siempre tengo éxito,
b) algunas veces tengo éxito,
c) por lo general estoy inseguro de mí éxito.
111. Pienso tener:
a) un gran número de conocidos,
b) intermedio,
c) sólo pocos amigos leales.
112. Preferiría ser filósofo que ingeniero mecánico.
a) cierto, b) indeciso, c) falso.
113. Tiendo a criticar el trabajo de otras personas.
a) sí, b) indeciso, c) no.
114. Me agrada planear cuidadosamente el cómo influir sobre mis compañeros para que me ayuden a lograr mis metas.
a) cierto, b) intermedio, c) falso.
115. Pienso que soy más sensible que la mayoría de las personas a las cualidades artísticas de lo que me rodea.
a) cierto, b) intermedio, c) falso.
116. Mis amigos creen que soy algo distraído y poco práctico.
a) sí, b) intermedio, c) no.
117. Con mis conocidos prefiero:
a) platicar sobre hechos y asuntos impersonales,
b) intermedio,
c) charlar con la gente y de sus sentimientos.

118. A veces soy tan feliz, que me gusta pensar que mi felicidad no pueda ser duradera.
a) cierto, b) intermedio, c) falso.
119. En ocasiones tengo periodos en que me siento deprimido, miserable y pesimista sin razón suficiente.
a) sí, b) intermedio, c) no.
120. En mi trabajo la mayoría de los problemas son ocasionados por personas que:
a) cambian constantemente los métodos que ya estaban bien, b) indeciso, c) se refusan a emplear métodos más modernos.
121. Me agrada que mis conocidos me consideren como uno de los suyos.
a) cierto, b) intermedio, c) falso.
122. Cuando busco una calle en una ciudad desconocida:
a) le pregunto a la gente dónde se encuentra esa calle, b) intermedio, c) la busco en un mapa.
123. Algunas veces alboroto a mis amigos para que salgamos cuando en realidad ellos quieren quedarse en casa.
a) sí, b) intermedio, c) no.
124. Cuando he estado muy activo o he trabajado demasiado, sufro de indigestión o estreñimiento.
a) ocasionalmente, b) casi nunca, c) nunca.
125. Si alguien me molesta:
a) me aguantó, b) intermedio, c) tengo que hablar con alguien para descargar mi enojo.
- (Fin de la Columna 5 en la Hoja de Respuestas)
126. Sería más interesante ser vendedor de seguros que granjero.
a) sí, b) intermedio, c) no.
127. "Estátua" es a "forma" como "canción" es a:
a) belleza, b) nota, c) tonada.
128. ¿Cuál de las siguientes palabras es distinta a las otras dos?
a) tararear, b) hablar, c) silbar.
129. Creo que en la vida moderna se tienen demasiadas frustraciones y restricciones desagradables.
a) sí, b) intermedio, c) no.
130. Me siento preparado para la vida y sus exigencias.
a) siempre, b) a veces, c) casi nunca.
131. Yo francamente hago más planes y soy más enérgico y ambicioso que muchos que han alcanzado el mismo éxito que yo.
a) sí, b) ocasionalmente, c) no.
132. Casi siempre me gustan las emociones fuertes.
a) cierto, b) intermedio, c) falso.
133. Sería más interesante ser:
a) actor, b) indio, c) constructor de casas.
134. Me parece conveniente hacer planes para evitar pérdida de tiempo entre trabajo y trabajo.
a) sí, b) intermedio, c) no.
135. En un grupo generalmente estoy:
a) al tanto de lo que pasa a mi alrededor, b) intermedio, c) envuelto en mis propios pensamientos o asuntos recientes.
136. Cuando me uno a un grupo nuevo, me parece que encajo de inmediato.
a) sí, b) indeciso, c) no.
137. Me gusta mucho el humorismo picante y grotesco de algunos programas de televisión.
a) sí, b) intermedio, c) no.
138. Preferiría leer sobre:
a) el descubrimiento de pinturas indígenas antiguas, b) indio, c) asesinatos de indios.
139. Generalmente no pierdo las esperanzas frente a las dificultades ordinarias.
a) sí, b) indeciso, c) no.
140. Estoy menos interesado en tener éxito en las cosas prácticas y financieras que en buscar verdades artísticas y espirituales.
a) cierto, b) intermedio, c) falso.
141. Me gustaría más bien leer:
a) una buena novela histórica, b) intermedio, c) un ensayo científico sobre el aprovechamiento de los recursos mundiales.
142. En las discusiones sobre arte, religión o política, rara vez me involucro o excito tanto, como para olvidar la cortesía y las relaciones humanas.
a) cierto, b) indeciso, c) falso.
143. Cuando voy a tomar un tren, me siento un poco apurado, tenso o ansioso aunque sepa que me queda tiempo.
a) sí, b) a veces, c) no.
144. Me gusta enfrentarme a los problemas que otras personas han dejado enredados.
a) sí, b) intermedio, c) no.
145. La sociedad debería estar basada más por el pensamiento lógico y menos por creencias tradicionales y sentimentales.
a) sí, b) intermedio, c) no.
146. Cuando hago lo que quiero, por lo general me parece que:
a) me comprenden solamente mis amigos íntimos, b) intermedio, c) estoy haciendo lo que la mayoría de la gente piensa que está bien.
147. Las situaciones molestas tienden a aturdirme y a excitarme demasiado.
a) sí, b) intermedio, c) no.

148. **Hago lo posible por no distraerme ni olvidarme de los detalles**
a) sí, b) intermedio, c) no.
149. **A veces quedo tembloroso y exhausto a raíz de una discusión acalorada, o cuando he estado a punto de sufrir un accidente, de forma tal que no puedo volver a lo que estaba haciendo.**
a) cierto, b) intermedio, c) falso.
150. **Me siento a punto de estallar, debido a mis sentimientos.**
a) raras veces, b) ocasionalmente, c) con frecuencia.
- (Fin de la Columna 6 en la Hoja de Respuestas)
151. **Como pasatiempo preferiría pertenecer a:**
a) un club fotográfico,
b) un club de debate,
c) un club de debates.
152. **"Combinar" es a "mezclar", como "equipo" es a:**
a) grupo, b) ejército, c) juego.
153. **"Reloj" es a "tempo", como "tastre" es a:**
a) cinta métrica, b) tijera, c) ropa.
154. **Es difícil seguir lo que algunas personas están tratando de decir por el extraño uso que hacen de las palabras comunes.**
a) sí, b) intermedio, c) no.
155. **Los agentes del ministerio público están interesados principalmente en:**
a) encontrar pruebas condenatorias,
b) indiciarlo,
c) proteger al inocente.
156. **La gente algunas veces me ha llamado orgulloso y cretino.**
a) sí, b) intermedio, c) no.
157. **Preferiría la vida de un impresor artístico que la de un promotor y publicista.**
a) cierto, b) indiciarlo, c) falso.
158. **Tiendo más bien a hablar pausadamente.**
a) sí, b) a veces, c) no.
159. **Cuando hago algo, mi principal preocupación es que:**
a) sea realmente lo que yo quiero hacer,
b) indiciarlo,
c) que no tenga consecuencias nocivas para mis compañeros.
160. **Yo pienso que la mayoría de los cuentos y de las películas deberían enseñar principios éticos.**
a) cierto, b) intermedio, c) falso.
161. **Iniciar conversaciones con extraños:**
a) es difícil para mí,
b) intermedio,
c) nunca me causa problema.
162. **Siempre me divierte herir la dignidad de los maestros, de los jueces y de la gente "culto".**
a) sí, b) intermedio, c) no.
163. **En la televisión preferiría ver:**
a) a una gran concertista,
b) indiciarlo,
c) un programa práctico e informativo sobre nuevos inventos.
164. **Me irrita la gente que adopta actitudes moralmente superiores.**
a) sí, b) intermedio, c) no.
165. **Preferiría ocupar mi tiempo disfrutando de:**
a) un juego de cartas con amigos,
b) indiciarlo,
c) los hermosos objetos de una galería de arte.
166. **A veces no me decido a utilizar mis propias ideas por temor a que no sean prácticas.**
a) sí, b) intermedio, c) no.
167. **Siempre soy cortés y diplomático con la gente poco razonable o poco imaginativa, y no creo que sea prudente señalarle su falta de criterio.**
a) cierto, b) intermedio, c) falso.
168. **Preferiría vivir en una ciudad progresista que en una aldeana tranquila en el campo.**
a) cierto, b) indiciarlo, c) falso.
169. **Cuando estoy en desacuerdo con alguien sobre cuestiones sociales, me gusta:**
a) encontrar básicamente cuál es nuestra diferencia,
b) indiciarlo,
c) llegar a una solución satisfactoria para ambos.
170. **Creo que la gente debe meditar más antes de condenar la sabiduría del pasado.**
a) sí, b) indiciarlo, c) no.
171. **Obtengo tantas ideas al leer un libro yo mismo, como cuando discuto sus temas con otras personas.**
a) sí, b) intermedio, c) no.
172. **Algunas personas critican mi sentido de responsabilidad.**
a) sí, b) indiciarlo, c) no.
173. **Yo me considero como:**
a) una persona activa y práctica,
b) intermedio,
c) un soñador.
174. **A veces mis sentimientos y emociones me impiden controlarlos.**
a) cierto, b) indiciarlo, c) falso.
175. **Me siento tan furioso que quisiera romper una puerta, o tal vez romper el vidrio de una ventana.**
a) muy rara vez,
b) ocasionalmente,
c) con bastante frecuencia.
- (Fin de la Columna 7 en la Hoja de Respuestas)
176. **Disfrutaría más:**
a) estando encargado de juegos de niños,
b) indiciarlo,
c) ayudando a un relojero.

FALLA DE ORIGEN

177. "Justicia" es a "leyes" como "idea" es a
 a) palabras, b) sentimientos, c) teorías.
178. ¿Cuál de las siguientes palabras no corresponde a las
 otras dos?
 a) segundo, b) una vez, c) único.
179. Preferiría llevar:
 a) el mismo tipo de vida que llevo ahora,
 b) indeciso,
 c) una vida más tranquila con menos dificultades que
 tuviera que enfrentar.
180. Yo pienso que la cosa más importante en la vida es ha-
 cer lo que a mí me gusta.
 a) sí, b) indeciso, c) no.
181. Mi voz es:
 a) fuerte, b) término medio, c) suave.
182. Me gusta actuar impulsivamente, aun cuando esto me
 traiga problemas posteriores.
 a) sí, b) intermedio, c) no.
183. Se me describe adecuadamente como una persona ale-
 gre y despreocupada.
 a) sí, b) intermedio, c) no.
184. Me disgusta mucho ver el desorden.
 a) cierto, b) indesea, c) falso.
185. Siempre reviso con mucho cuidado el estado en que de-
 vuelvo o me devuelven las cosas que presto o me pres-
 tan.
 a) sí, b) intermedio, c) no.
186. En grupos sociales me molesta darme cuenta de mi timi-
 dez.
 a) nunca, b) algunas veces, c) con frecuencia.
187. Estoy seguro de haber contestado correctamente a las
 preguntas.
 a) sí, b) indeciso, c) no.

(Fin del cuestionario)

FALLA DE ORIGEN



PROCURADURÍA GENERAL
DE LA
REPÚBLICA

INSTITUTO DE LA POLICIA JUDICIAL FEDERAL
DIRECCION DE SELECCION Y EVALUACION
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

AUTOBIOGRAFIA

.....

FECHA: _____

1. DATOS GENERALES

Nombre: _____ Folio: _____

Fecha y lugar de nacimiento: _____

Edad: _____ Sexo: _____ Estado civil: _____

Escolaridad: _____ Ocupación: _____

Residencia actual: _____ Religión: _____

2. HISTORIA FAMILIAR
PADRES

Nombre	Lugar de nacimiento	Edad	Escolaridad	Ocupación
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____

HERMANOS

Nombre	Lugar de nacimiento	Edad	Escolaridad	Ocupación
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____

Describe la relación con sus hermanos, anterior y actual

¿Cómo fue la relación con sus padres?

Además de sus padres y hermanos, ¿qué otro (s) familiar (es) fueron significativos para usted?
¿Por qué?

FALLA DE ORIGEN

3. HISTORIA PERSONAL

¿Cómo fue el embarazo y el parto de su madre al tenerlo?

¿Cuál era el sexo deseado por, Padre _____ Madre _____

¿Fue planeado su nacimiento? _____

¿Hubo separación de su madre durante los tres primeros años? _____

¿Cuál fue el motivo? _____

¿A qué edad aprendió a controlar sus esfínteres (anal, vesical)? _____

¿Cómo lo enseñaron a lograr el control de esfínteres? _____

¿Cuál fue su actitud de niño, hacia las normas de disciplina familiar?

Ante sus fallas de niño, ¿cómo reaccionaban sus padres?
(Amos: padre, madre o ambos)

Hostilidad _____ Afecto _____ Restricción _____

Permisividad _____ Confusión _____ Indiferencia _____

Agradabilidad _____

Cuando no sabía solucionar algún problema, ¿a quién recurría? _____

¿Cómo reaccionaba ante situaciones dolorosas? _____

¿Y ante situaciones agradables? _____

¿Qué tiempo le dedicaba su papá cuando niño? _____

¿Qué tiempo le dedicaba su mamá cuando niño? _____

¿De niño cómo se describía?

Sociable _____ tímido _____ Reservado _____

Temperamental _____ Estable _____ Desafiante _____

Da mal humor _____ Inquieto _____

¿Notó algún apego hacia papá o hacia mamá? _____

¿Qué tipo de premios y castigos le daba? _____

¿Cuál era su actitud emocional de niño hacia su madre?

¿Cuál hacia su papá?

FALLA DE ORIGEN

¿Tuvo algún objeto o juguete preferido?

¿Prefería jugar solo o con compañeros?

¿Por qué?

¿Qué tipo de juegos prefería?

¿A qué edad aprendió los valores sociales y morales?

¿Quién administraba la disciplina en el hogar?

¿Qué métodos utilizaron para disciplinarlo?

¿Cómo reaccionaba usted ante la disciplina impuesta?

¿Qué hacían sus padres cuando no realizaba lo que ordenaban?

¿Se le permitía que hiciera las cosas a su manera?

4. EDAD ESCOLAR

¿Cursó el Jardín de Niños? _____

¿Cuántos años? _____

¿A qué edad ingresó a la escuela primaria? _____

¿Cómo era la relación con sus maestros?

¿Sus amigos preferidos fueron los mismos a través de la primaria? _____

¿De qué manera se integraba a un grupo de amigos?

Dentro del grupo su actitud era;

Activo _____ Pasivo _____ Dominante _____

Dependiente _____ Indiferente _____

¿Aceptaba las normas del grupo? _____

¿Qué hacía ante las conductas agresivas de sus compañeros? _____

¿Qué otras actividades recreativas o culturales desarrollaba?

¿Cómo consideraría su desempeño escolar? _____

Su actitud hacia los hábitos de estudios era;

Iniciativa _____ Responsabilidad _____

Desinterés _____ Pasividad _____

Apatía _____ Obligación _____

¿Qué edad tenía cuando se vestía y bañaba solo? _____

¿Qué edad tenía cuando lo dejaban ir solo fuera de casa? _____

¿Cuándo empezó a sentirse más estable y maduro? _____

¿A que se lo atribuye?

¿Qué tipo de lecturas prefiere?

Mencione ¿cuál (es) deporte (s) practica usted habitualmente?

¿Cómo reacciona ante la frustración de sus planes?

¿Qué hace posteriormente?

¿Tiene un grupo de amigos?

¿Qué tipo de actividades comparte el grupo?

¿Cuál es su actitud dentro de este grupo de amigos?

¿Cómo selecciona a sus amigos?

¿Qué hace en su tiempo libre?

¿Qué metas tiene a corto plazo?

¿Cuáles a largo plazo?

Esote el nombre de tres o más personas (del presente o del pasado) que usted admira, y explique el por qué?

¿Ha logrado de la vida lo que esperaba de ella?

¿Qué más espera de la vida?

¿Qué expectativas sociales tiene?

Señale las actividades que más se le facilitan

Señale las actividades que más se le dificultan

¿Se acepta a sí mismo? _____ A los demás _____

¿Cuál es su actitud hacia el sexo opuesto?

¿Cuál es su actitud hacia las experiencias sexuales?

¿Tiene información sexual?

¿Quién se la proporciona?

¿Qué piensa sobre la prostitución?

¿Cuál ha sido la repercusión emocional de sus experiencias sexuales?

¿Hubo orientación sexual familiar?

¿Qué valores busca en la sexualidad?

¿Cuáles son sus valores más importantes en la vida?

¿Qué piensa de los valores de su familia?

¿De los valores sociales?

¿De los valores morales?

¿Qué acciones trascendentes ha tenido en su vida?

¿Ha habido algún problema de suicidio, alcohol, drogadicción, crisis convulsivas, deficiencia mental, internados psiquiátricos en la familia?

Describe sus recursos agradables y desagradables (los primeros que llegan a su pensamiento).

Describe sus cualidades y defectos

¿Qué actitud tiene ante ellos?

Haga un auto-descripción (interna y externa)

¿Qué opinión tienen los demás de usted?

4. HISTORIA INTERPERSONAL

¿Su pareja actual, cómo y dónde se conocieron?

¿Cuánto tiempo duraron de novios?

¿Las familias de ambos se aceptaron?

¿Por qué decidieron unirse?

¿Al vivir ya juntos, cómo era su relación interpersonal?

¿Se modificó su relación de pareja al ser padres?

**5. FAMILIA ACTUAL
ESPOSO (A)**

Nombre	Lugar de nacimiento	Edad	Escolaridad
HIJOS			
Nombre	Lugar de nacimiento	Edad	Escolaridad
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

¿Cuál es el carácter de la familia?

¿Trata de repetir las normas y costumbres de su familia de infancia?

¿Se satisfacen las necesidades emocionales de cada miembro de la familia?

¿Quién y cómo se ejerce la autoridad en la familia?

¿Cuánto tiempo dedica la madre a la familia?

¿Qué actitud assume en esta relación?

¿Cuánto tiempo dedica el padre a la familia?

¿Qué actitud asume en esta relación?

¿Cómo es la relación madre-hijo (a)?

¿Cómo es la relación padre-hijo (a)?

¿Cómo es la relación entre hermanos?

6. HISTORIA LABORAL

Describe su historia laboral

¿Cuáles han sido los motivos para cambiar de empleo?

¿Cómo fue la relación de usted con sus jefes y compañeros?

¿Cuál con sus subordinados?

Si usted no está trabajando actualmente, señale el motivo

Si usted no está trabajando actualmente en el área de su formación académica, señale el motivo.

Si usted interrumpió sus estudios temporalmente, indique la edad, causa y duración de la interrupción.

¿Cuál es su concepto acerca de la libertad?

¿Cómo sería para usted una sociedad mejor?

¿Cuál piensa usted que sería el camino más adecuado para lograr la sociedad mejor que usted propone?

Conteste según sea el caso:
Para usted, ¿qué es ser Ministerio Público Federal o Policía Judicial Federal?

¿Qué le motivó a solicitar el ingreso a la Procuraduría General de la República?

¿Cuáles son sus expectativas acerca del trabajo en el ámbito policial?

¿Considera que el trabajo policial es una profesión? Si _____ No _____

¿Por qué?

FIRMA: _____