

188  
2y



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

DIVISION DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO

RECLUTAMIENTO, SELECCION Y PERFIL  
PSICOLOGICO DEL POLICIA PREVENTIVO.  
UNA COMPARACION CON POBLACION ABIERTA.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGIA  
P R E S E N T A N :  
QUINTANA RODRIGUEZ ROSA ISELA  
SANCHEZ CRUZ ANA ALEJANDRA



DIRECTOR DE TESIS: DR. LUCIO CARDENAS R.  
DIRECTOR DE FACULTAD: DR. JUAN J. SANCHEZ S.

MEXICO, D. F.

1996

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON  
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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

## INDICE

Introducción.....	2
CAPITULO 1.	
ANTECEDENTES HISTORICOS	
1.1. Funciones de la Policía.....	5
1.2 Cultura Azteca y otras.....	8
1.3. La Conquista.....	13
1.4. Era Colonial .....	14
1.5. México Independiente.....	17
1.6. El Porfirismo.....	19
1.7. La Revolución.....	22
1.8. México Contemporáneo.....	24
CAPITULO 2 .	
RECLUTAMIENTO Y SELECCION	
2.1 Antecedentes del Reclutamiento.....	29
2.2. Fuentes Internas.....	31
2.3. Fuentes Externos.....	33
2.4. Fuentes Foráneas.....	35
2.5. Características del reclutador.....	37
2.6. Reclutamiento en la Academia de Policía.....	38
2.7. Historia de la Selección.....	40
2.8. Proceso de la Selección.....	43
CAPITULO 3	
VALORES, TEMPERAMENTO, INTERESES Y APTITUDES	
3.1. Valores.....	51
3.2 Temperamento.....	59
3.3 Intereses.....	70
3.4. Aptitudes.....	74

## CAPITULO 4

### METODO

4.1. Planteamiento del Problema.....	77
4.2. Planteamiento de Hipótesis.....	77
4.3. Definición de hipótesis.....	77
4.4 Definición Operacional de las Variables.....	78
4.5. Diseño.....	81
4.6. Instrumentos.....	81
4.7.Procedimiento.....	84
4.8. Análisis de datos.....	85

## CAPITULO 5

### RESULTADOS, CONCLUSION Y DISCUSION

5.1. Análisis Descriptivo.....	86
5.2. Análisis Inferencial.....	86
5.3. Conclusiones.....	92
5.4. Discusión.....	94
5.5. Limitaciones.....	95
5.6. Sugerencias.....	96

BIBLIOGRAFIA.....	97
-------------------	----

## ANEXOS

A la U.N.A.M.  
Le agradecemos por habernos abierto  
sus puertas y habernos brindado la o-  
portunidad de realizar nuestro sueño.  
Gracias

A la U.C.I.I.  
Gracias por el apoyo brindado para lograr  
nuestra investigación, en especial a Lourdes  
por sus consejos y ayuda que fueron básicos  
para nosotras.

Al Jurado:  
Dr. Lucio Cárdenas Rodríguez  
Lic. Blanca Elena Mancilla Gómez  
Lic. Arturo Puente Lomelín  
Lic. Juan Varela Juárez  
Lic. Ma. De Lourdes Monroy Tello

ISELA Y ANA

A Dios:  
A quien agradezco todo lo que soy y  
lo que tengo, porque me ha brindado  
la fortaleza que he necesitado en los  
momentos más difíciles de mi vida.  
Gracias

A mi padre:

Para dirigirme a ti, tendría que ponerme de pie  
con el debido respeto, para expresarte mi admira-  
ción y agradecimiento, porque reconozco que ser  
padre no es fácil, pero ser padre y madre a la vez,  
se torna doblemente difícil; y, a pesar de tus situa-  
ciones adversas que tuviste que enfrentar y de ---  
tus múltiples actividades, sé que nos diste, y nos --  
sigues dando lo mejor de ti a tu consideración; aún  
cuando hubo momentos en que no fui capaz de ----  
apreciarlo en toda su magnitud, te doy gracias por  
todo lo que me has dado

A mi madre:  
Quien me acompañó a lo largo de todo  
éste difícil camino, quizá no en cuerpo -  
pero sí en alma con todas las enseñanzas  
que me dejó.  
Gracias

Gerardo:  
Te doy gracias por todos los momentos---  
de apoyo y amor que me brindaste, -----  
dándome la fuerza para continuar cada--  
vez que me caía hasta lograr mi objetivo.  
Espero que sigas junto a mí por mucho  
más tiempo.

Te amo

A mis hermanas:

A quienes admiro por todo lo que han logrado y a quienes nunca terminaría de agradecer todo lo que me han ayudado.

Gracias

A mis hermanos:

Este trabajo es la prueba de que aún teniendo los mayores obstáculos que nos presente la vida, siempre podremos lograr lo que queramos, todo depende de nosotros.

Cuenten conmigo.

A mis demás familiares y amigos:

Les doy las gracias en especial a Margarita quien me demostró su apoyo en los momentos más difíciles que pasé y a mis demás familiares que directa ó indirectamente me apoyaron para la realización de éste trabajo.

A Isela:

Te agradezco el apoyo que me brindaste con tus consejos y tu apoyo; por fin hemos culminado lo que tanto anhelábamos, pero además demostraste ser mi verdadera --- amiga.

Gracias

ANA

Gracias a dios por darme la vida  
y todas las cosas maravillosas que  
existen en ella.

A mi padre Manuel Quintana

Por haber estado siempre presente en el largo  
y tedioso camino de mi formación por más ago--  
tador que este pareciera. Por el amor y con--  
fianza que en mi depositó para que sus esfuerzos  
y sacrificios no fueran en vano. Por sus ense--  
ñanzas, premios , regalos, atención, amor y por  
preocuparse por mi. Muchas gracias.

A mi madre Rosa María Rodríguez

Con gran admiración por su amor bondad y ayuda  
incondicional, por respetarme y estar conmigo en --  
todo momento, además de enseñarme a adelantar un  
pie a lo desconocido y apoyar el otro dandome siempre  
su mano. Por luchar siempre y superarse en ser mi  
amiga, por su constante cuidado, ejemplo, motivación  
y sobre todo por tener fe y confianza en mi la espe--  
ranza de titularme pudo llegar a concretizarse. Muchas  
gracias.

**A mis hermanas**

Por ser mis compañeras, por los juegos, las platicas , enojos y porque las quiero.

**PATY** Por tu apoyo moral y material, siempre impulsandome a seguir adelante y porque se que siempre haras tus sueños realidad.

**ERIKA** Por ser optimista y siempre verle el lado positivo a la vida, -- además de haber aprendido que uno debe de llegar a la meta sin importar los obstaculos que se nos presenten lo vas a --- lograr

**ADRIANA** Por tu fortaleza y cariño con la que enfrentas la vida, por tu amor, comprensión y confianza. Esperando comprendas que en la vida todo se puede lograr, sólo es cuestión de --- definir lo que se desea. Te deseo lo mejor.

**A mi tío José Manuel**

Por su cariño, comprensión y apoyo, por impulsarme a seguir siempre adelante, logrando con esto que se cumpliera una de mis más anheladas metas. Gracias. Para que no olvide que tengo una ventana.

**A mis amigas**

A cada una de ellas , en especial a Leticia, Luz, Viki y Ana por su amistad y apoyo en los momentos en que mas las necesite, - además de compartir las cosas buenas que la vida nos ha dado.

**A Ana**

Por la confianza, paciencia y comprensión, logrando con el lazo de amistad y de trabajo fortalecer esa - idea que compartiamos y luchando juntas incansablemente pudimos verla concluida, llegando así a satisfacer una meta más. Gracias.

**ISELA**

## INTRODUCCIÓN

Debido al desequilibrio político, social y económico que vive México, en una época de transición, cambios, crisis, etcetera. Observamos que han surgido muchos problemas sociales como el desempleo, la delincuencia juvenil, etc.

Uno de éstos problemas es la violencia, la cual impera en nuestro país y sobre todo en la ciudad de México lo cual nos hace pensar ¿Cómo combatirla?, y además ¿Quién debe hacerlo?

La estructura encargada de cumplir ésta función es la Policía, pero nos preguntamos diariamente qué tan adecuado es su desempeño en su actividad; sin embargo, diariamente escuchamos en la población, comentarios negativos acerca de ésta, de donde nos surgió la duda:

¿Cómo seleccionan a los Policías y cómo son en realidad éstos?

Para conocer el tipo de Reclutamiento y Selección que realizaba, la Academia de Policía, se acudió directamente la Academia, donde se observó el procedimiento que seguían.

Por otra lado, para saber las características que tienen los policías ó las que deberían tener de acuerdo a la labor que desarrollan se consideró que deben poseer ciertos valores humanos que les permita desarrollar su trabajo correctamente y no caigan dentro de la corrupción que tanto los caracteriza. Además, consideramos que deben tener cierta estabilidad emocional, que les permita mantener una conducta estable en las diferentes situaciones que deben manejar.

Finalmente, consideramos importante, analizar qué tan acertados son los intereses y aptitudes de los policías para haber elegido ésa profesión.

De éste modo, la investigación se desarrolla sobre la base de la aplicación del Estudio de Valores de Allport, el Análisis del Temperamento de Taylor y Johnson (T-JTA), y el Cuestionario de Intereses y Aptitudes de Herrera y Montes, a los Aspirantes a Policías y a la Población Abierta (ó población civil), para posteriormente elaborar una interpretación que de acuerdo con los datos obtenidos permita establecer características diferentes en cuanto a valores, rasgos temperamentales, intereses y aptitudes entre un grupo y otro.

Para éste estudio realizado, tomamos en cuenta que lo mejor era aplicar ésta batería de pruebas, a los Aspirantes a policías, teniendo la hipótesis de que prablemente durante su desempeño en el área de trabajo, tengan cambios importantes en su conducta; tomando en cuenta que todos los Aspirantes de la Academia de Policía por el hecho de terminar su periodo de preparación, automáticamente son aceptados como Policías.

El primer capítulo se refiere a la historia de la policía, las diferentes funciones que ha desempeñado, los rasgos que existen en ésta, así como los requisitos para poder ingresar.

En el segundo capítulo, se menciona lo que es el reclutamiento, desde sus antecedentes, los diferentes tipos de reclutamiento, las características del reclutador y por último el reclutamiento utilizado en la Academia de Policía.

El tercer capítulo trata sobre el lema de la selección, su historia, los pasos a seguir para una buena selección y la realizada en la Academia de Policía.

Lo referente a Valores, Temperamento, Intereses y Aptitudes se menciona en el capítulo cuarto.

Por último, en el apartado final se revisa, tanto la metodología empleada y las conclusiones de los resultados obtenidos.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

## LA POLICÍA

La palabra policía, viene del latín *politia* y ésta, a su vez del griega *politeia* que significa el buen orden que se observa y guarda en las ciudades y repúblicas, cumpliéndose las leyes u ordenanza para su mejor gobierno. La función de policía es la potestad jurídica que tienen el estado para afirmar el derecho individual y colectiva, velando por el orden moral, la seguridad pública y en general el respeto al ordenamiento jurídico contra las causas que lo perturben.

La policía siempre pertenece y pertenecerá al estado. Es una potestad jurídica que sería imposible delegar a organismos extraños al mismo, quienes las ejercen son parte integrante de la maquinaria estatal.

**Policía:** es una Organización política. Organización interna de un estado o colectividad en el que se cumplen las leyes establecidas para un mejor gobierno. También se le considera un cuerpo encargado de velar por el mantenimiento del orden público y la seguridad de las ciudadanas, a las órdenes de las autoridades políticas.

El estado liberal del siglo XIX considerará a la policía como una facultad excepcional de limitación de las derechos subjetivos en aras del orden público.

La meta de la policía es el interés público y está limitada por las leyes. Tiene tres tipos de facultades. Las reglamentaciones donde autoriza, prohíbe. La coacción o ejecución forzosa, que consiste en la ejecución subsidiaria, la multa coercitiva, la compulsión sobre otra persona y el uso de la fuerza armada. La tercera facultad la componen las sanciones administrativas, consistentes en la multa, la prisión y la clausura.

La policía representa a una de las instituciones del estado más conservadoras en su organización y funcionamiento que por mucho tiempo se ha mantenido en la lucha contra el crimen. El deber fundamental de la policía es el de preservar la paz, pilar fundamental de la sociedad. La tarea del ejército es preservar la paz de la nación, de la policía es procurar la paz de la comunidad.

El policía tiene la concesión de defender la vida y las derechos de las ciudadanas, la propiedad privada y su propia vida. Esta incluye el uso de la violencia y de sus armas. La finalidad de la policía es proteger la vida y las propiedades y preservar la paz. También tiene la responsabilidad de asegurar que puedan llevarse a cabo las actividades de la sociedad ordenadamente.

En una democracia, el pueblo decreta el alcance de la actividad de la policía, por medio de las leyes, costumbres y usos sociales. Las finalidades más amplias de la policía en todos los lugares, son controlar y /ó arrestar a los miembros de la sociedad que no respetan las leyes y la creación de un ambiente ordenado. Otras funciones son hacer una serie de servicios de orientación y ayuda a la sociedad. Esto último es porque su contacto con la población es más cercano que el de otras instituciones, ya que es el único órgano del estado que está funcionando permanentemente.

## FUNCIONES DE LA POLICÍA

1. - Control de los criminales, prescribe el papel de la policía en la administración de la justicia penal.
2. - Control ó reglamentación del comportamiento a través de códigos y normas de las actividades entre personas.
3. - Prevención del crimen. Limita la inquietud de algunos miembros de la población de cometer crímenes. En muchas de los casos ha ido enfocada a grupos juveniles.
4. - Prestación de servicios, función directa ó supuesto del gobierno.
5. - La patrulla, supone vigilancia e inspección.
6. - La investigación, es una búsqueda de la verdad jurídica.
7. - Control del vicio. Donde se controla el uso y tráfico de drogas, licores, juego y actividades sexuales.
8. - Mantenimiento del orden y seguridad en el tránsito.

En general, la policía trabaja contra la conducta antisocial, considerándose conducta antisocial a todas las conductas que no se apegan a las reglas impuestas por la sociedad, siendo nocivos para ésta (Benavides, J. 1976). El concepto funcional de policía no representa, al menos na absolutamente, como en épocas pasadas, una fuerza en la cual se basan, el poder y la

estabilidad de los gobiernos. Actualmente se considera como una función administrativa de los mismos.

## HISTORIA DE LA POLICIA

### EN LA ANTIGÜEDAD.

Antes regía el concepto de que la fuerza daba el derecho. La fuerza era símbolo de poder y de autoridad, con el predominio de lo que hoy se llamaría "Ley de la selva", probablemente sustituida ahora por la ley de la oferta y la demanda; donde un hombre tomaba el poder basado en su fuerza y por esa misma fuerza regía la vida de los miembros de la tribu, a la par que imponía penas por las infracciones. Era pues, el jefe y seguía siéndolo hasta que otro más fuerte lo derrotara en una justa lucha personal. Cada miembro de la tribu era prácticamente un policía.

La víctima de un delito, si podía se vengaba ó desquitaba del delincuente, ó si no su familia lo hacía en su nombre. Si el delito era cometido contra un grupo, todos se unían para "solucionar" ese problema. Ese fue el problema de la llamada policía de la familia; donde según el acto cometido, el delincuente era castigado con herradero o mutilación para marcarlo así en sus futuras relaciones de grupo. Esta no fue más que el comienzo de los sistemas de identificación de los delincuentes, además de que marca el inicio de una extensa colección de métodos violentos y coheritivos en contra de las anomias.

I. Durante ese periodo, los castigos incluían el desollar, empalar, quemar, el enfriamiento contra bestias salvajes y la crucifixión. La codificación de las costumbres de la antigua Babilonia, hecha en 2100 A.C. por Hamurabi, representa el primer intento de registrar y compilar las leyes en las que se aprecian 3 características:

La codificación de las costumbres de la Antigua Babilonia, hecha en 2100 A.C. por Hamurabi, representa el primer intento de registrar y compilar las leyes en las que se aprecian 3 características:

- I.- El establecimiento de las responsabilidades del individuo hacia el grupo.
- II.- La determinación de las relaciones que debían de existir entre los integrantes del grupo.
- III.- La estipulación de las penas.

En Asiria se inicia el sistema de juicios por asesinatos, robos y adulterio. Los reyes egipcios, 1500 años A.C. nombraron jueces para fallar en ciertas cuestiones, entre las que figuraban, por primera vez, la corrupción y el cohecho. También crearon la patrulla marítima.

En el siglo VI A.C. los griegos desarrollaron lo que podría llamarse la policía de la comunidad, inspirada en los conceptos anteriores al mismo tiempo, formaron una policía secreta para proteger a los dirigentes de Esparta y Atenas. En ésta última se encargó a los Efebos el resguardo de las fronteras y el servicio policiaco.

Platón propuso que el castigo por el delito cometido tenía una doble finalidad: pagar por el mal hecho y reformar o rehabilitar al delincuente. Séneca agregó que el castigo era necesario para proteger a la sociedad al sacar de su medio tiempo que alertaba a los que estuvieran por delinquir.

En Roma, según Von Ihering el orden establecido se pone en beneficio de todo el imperio romano, es decir el conjunto de ciudadanos, los valores, sus dioses, sus glorias, tradiciones, etcétera; como se ve, la historia de la policía se vincula inevitablemente con la historia del derecho, la coacción y los valores institucionales y éticas.

La investigación criminal surge de las antiguas prácticas de someter a un sospechoso a ciertas pruebas de decepción, temores y presiones psicológicas. Los antiguos chinos descubrieron el uso de las impresiones dactilares como medio de identificación.

El sistema del jurado, considerado en el mundo libre como la mejor de las garantías del derecho a un juicio por un delito, tuvo sus comienzos en Francia alrededor del año 785. En principio, estos jurados consideraban cuestiones relativas a las tierras del rey, pero más adelante, empezaron a interesarse en asuntos impositivos y cuestiones de orden público.

Francia hace otra contribución de importancia para esta materia, cuando los mariscales responsables ante el rey de mantener la seguridad, crearon en el año 875 un cuerpo de hombres armados al que dieron el nombre de "chasseurs" y que hoy se conoce como gendarmería.

En Inglaterra Anglo-Sajona, entre los siglos VII y X se originó el sistema llamado "Prueba de Ordalia" que obligaba al sospechoso a demostrar su inocencia sobreviviendo dolores y torturas físicas. Existían otras pruebas de combate, que no eran más que un método para solucionar disputas en el campo de lides y la purgación una forma de determinar las culpas.

En base al sistema francés conocido como "franco-juromento" (o "Francia fianza"), los ingleses crearon el sistema de decenar para asegurar la justicia local. Como el nombre lo indica se trataba de un grupo de diez familias libres, que se reunían con el fin de mantener la paz y compartir la responsabilidad en la protección de la comunidad. Esta estructura requería que cada integrante de la comunidad fuera responsable por la buena conducta de su vecino y el grupo en general. Todos los varones libres de más de 18 años debían incorporarse al decenar, cuando una comunidad unía diez de éstos grupos se formaba el "centenar" y se elegía a un jefe representante de todos llamado "Reeve"; con el tiempo, surgió la necesidad de efectuar reuniones mensuales entre los varios centenares y así se organizaron los que hoy se conocen como congresos ó convenciones.

Imitando a los franceses, que habían creado los "cen stabuli" encargados de formar y mantener ejércitos, los ingleses nombraron "constables" o "con destables", con la función de vigilar a los armas y equipos de los centenares. Estos con destables se fueron convirtiendo en oficiales de paz, los que a su vez dieron origen a los policías que hoy tienen los Estados Unidos, Liberia y muchos otros países democráticos.

A medida que las necesidades lo fueron haciendo evidente, los centenares se unieron, formando "shires" que cubrían una zona geográfica similar a la que hoy se llama condado en E. U.. El Jefe (Reeve) del condado ("shire-reeve) o "sheariv" y que con el tiempo llevó el vocablo "sheriff. Los nobles nombraron a los primeros "Shire-Reeves" y en las tierras que no tenían dueño; éstos nombramientos, los hacía el rey. Estos hombres llegaron a ser poderosos funcionarios.

## HISTORIA DE LA POLICÍA EN MÉXICO

### CULTURA AZTECA Y OTRAS

La cultura teotihuacana se desarrolla en una época en que los pueblos importantes se encontraban estructurados en su organización social por dos clases incorporadas al poder: el militarismo y la teocracia. En aquella época uno de los objetivos era formar un ejército que por medio de la fuerza, dominara a pueblos enemigos sometidos. Así mismo, éste militarismo podría garantizar la paz y subsistencia del mismo pueblo teotihuacano.

Por otro parte, el culto o los deidades estubo basado en los perspectivas del bien y del mal, la vida y la muerte. En este caso, coinciden de nuevo las instituciones militares y religiosas en las relaciones de poder.

Teotihuacán, fue el más importante centro económico, social político religioso y cultural en México. Esta organización, fue auxiliado por un gran número de funcionarios subalternos. Existían sectores sociales definidos y closes. Dentro de la magnitud y complejidad de éste cultura, era necesario conservar el buen orden, protección vigilada y convivencia pacífica de los pobladores teotihuacanos, por tal razón los historiadores señalan la oposición de los primeros formas de organización policial, grupos promovidos por los sectores en el poder que tenían como propósito vigilar no fueran alterado el régimen existente.

Por otro parte, tras largo proceso evolutivo, las mayas se convirtieron a la vida sedentario, dejando atrás su régimen esencialmente comunitario y su gobierno democrático inicial, pero adoptar un gobierno de tendencias absolutistas, es decir, unipersonal y hereditario. Los jefes militares y la propiedad privada de las diferencias jerárquicas, fomentaron que los principales cargos públicos se depositaron en la nobleza al quedar integrados los mayas en una confederación "oligotípica". Su organización quedó establecida en un consejo de la ciudad. Uno de los funcionarios claramente definido es el Tupil, éste cargo lo fungían individuos, cuyo función era de gendarme o policía del orden público, estaban encargados de vigilar y hacer cumplir los órdenes superiores, así como ser mediadores y árbitros en todo de controversias.

Otro funcionario, de mayor jerarquía, era el Nokon, que era una especie de director de las operaciones bélicas y era además, juez de delitos de orden militar. También estubo el Ahkin, que aunque era el sacerdote principal, conoció los delitos de "carácter religioso", e incluso civiles, como el adulterio, dándole a su función un sentido policial, confirmando con esto el carácter vigilante de la institucional, independientemente de las formas que adopte. En este caso, como en todos los que se han venido revisando, existe una estrecha relación entre los aspectos jurídicos y las organizaciones policiales en función del poder político. El pueblo precortesiano que alcanzó mayor desarrollo en la época de los señoríos y estados militaristas fue el azteca. Este pueblo tuvo como cuna de su desarrollo la legendaria ciudad de Tenochtitlán. El estado azteca o México tuvo consigo la multiplicación de las funciones administrativas judiciales y políticas, surgiendo nuevas formas de servicios policiales, de los que se conocen algunos antecedentes.

Los pochtecas eran comerciantes, pero también observaban la conducta de los pueblos sojuzgados y la vigilancia de personas y lugares que interesaban al imperio.

Los Achcauhlli eran auxiliares en los jueces, efectuaban las detenciones de los criminales, hacían cumplir las condenas del tribunal y ejeculaban las sentencias de muerte.

La función preventiva de orden y vigilancia la llevaban a cambio los Contecpampixquex; los Topilli eran auxiliares de los achcauhlli y llevaban a cabo la función persecutoria, aprehendían a los delincuentes y actuaban en ocasiones como verdugos.

Los Calmimilocali, estaban responsabilizados de la vigilancia de cajas y tránsito de canoas. Los Tianquizpan y los Tlayacaque mantenían el orden de los mercados y tianguis.

Otras personas que realizaron funciones de índole policial, fueron los guardianes de los templos, cárceles y escuelas, -nótese el carácter institucional de éstas tres instancias y su semejanza policial-, protección a los comerciantes, de las riquezas de las contribuciones de los pueblos dominados.

Gracias a las investigaciones de los modernos historiadores, hoy en día ya no caben las dudas prácticamente acerca del grado de complejidad que llegaron a desarrollar las culturas prehispánicas, sin embargo no puede decirse lo mismo de muchos otros aspectos de éstas culturas prehispánicas, sin embargo no puede decirse lo mismo de muchos otros aspectos de éstas culturas, pues las conclusiones a las que llegan los historiadores a veces no son sólo distintas sino francamente contradictorias; uno de éstos puntos es el sentido que tenía la violencia, entre los aztecas. A pesar de esto, destacan algunos elementos evidentes que coinciden con las consideraciones hasta aquí hechas; una agrupación política dirigente poseedora del poder y con carácter institucional, donde se pueden reconocer los ritos y las ceremonias cuyo fin principal es el de asegurar la estabilidad de las condiciones económicas de poder.

Hemos visto que en estas sociedades ya existían las funciones policiales. Es prácticamente imposible determinar a partir de los textos de aquella época que tanto intervenía la policía en estas civilizaciones y la violencia que empleó en su ejercicio, ya que la historia, como se sabe, está escrita por los que tienen poder, y en ese momento esa actividad corrió a cargo de los españoles. De cualquier modo dos cosas básicas podemos rescatar y deducir a partir de lo que tenemos:

1) Que ya existe la policía en las civilizaciones prehispánicas, notándose un vínculo con el estado azteca y la milicia. 2) Que junto con la caída de este estado la policía prehispánica también desapareció, para dar lugar a una nueva vigilancia y control social.

En este momento es importante marcar, que a medida que los reyes mexicas acrecentaban su poderío, perdían sus costumbres primitivas y sencillos, adoptando otros más refinados que por grados los iban conduciendo al despotismo. Cuando los españoles llegan no encuentran una nación unida y conforme con el estado regidor, sino con pueblos sometidos a los que había que controlar y vigilar. Al subir al trono Moctezuma II, la monarquía estaba en el pináculo de su gloria, su fuerza no halló resistencia seria en parte alguna, y el monarca, orgulloso y tirano por temperamento, se hizo no sólo respetar como señor, sino adorar como dios de nuevo la tríada- poder- religión- milicia\_ que caracteriza la institucional.

En Texcoco se empañó el antiguo lustre, Cocamo carecía de los tomoños de sus antecesores; brotó la división en la familia real por motivos de la sucesión; el rey Acuihuo subió al trono por lo ayuda que le prestó el mexica, notándose que la importancia de Texcoco se menguó y que las pretensiones de Moctezuma se convirtieron en exigencias.

Siempre que alguna tribu, con o sin lucha, se rindió a la fuerza de los mexicanos y de los asociados de ellos, se determinó en el acto entre las partes la cantidad y calidad de los artículos que se habían de pagar en concepto de tributo. En función de cumplimiento fiel de ese contrato, la vida del vencido estaba en peligro constante, y para vigilarlo constantemente y para regular el entrega y transmisión del tributo los conquistadores destacaban funcionarios especiales entre las tribus vencidas. Estos funcionarios eran denominados "recaudadores de cosechos" "Colpixqui". Cada uno de los tres confederados enviaba sus propias "colpixqui".

Bajo los pueblos que habían caído bajo su exclusividad, donde, o veces ocurría un pueblo pagaba tributo a los tres confederados, teniendo que admitir entre ellos la residencia de otros tantos a recaudadores de tributos.

De acuerdo con el investigador Manuel M. Moreno fundamentalmente y hablando a grosso modo, la sociedad azteca puede considerarse como dividida en dos grandes clases sociales, la de los desheredados y la de los privilegiados; cada una de ellas con caracteres perfectamente bien definidos y delimitados.

Pero precisando más la cuestión y entrando más al detalle en el estudio de la compasión orgánica de la sociedad mexicana, de acuerdo con Sahagún, cuatro clases fundamentales pueden distinguirse perfectamente bien dentro de la organización social de los aztecas: la militar, la sacerdotal, la de los mercaderes. El común del pueblo, que comprendía desde los agricultores hasta los esclavos; las clases privilegiadas eran las que desempeñaban las funciones policiales y gozaban de ciertas preeminencias y derechos inaccesibles para los de la cuarta clase.

Había agrupaciones comunitarias determinadas por la tenencia de la tierra llamadas Calpulli. La organización de este clan era importante no sólo desde el punto de vista familiar sino también desde el punto de vista militar y político.

Los hambres del clan, combatían juntos mandados por jefes del mismo clan, divididos en decenas y en centenas. Sus oficiales eran parientes suyos; donde se puede observar como era clara la relación entre las instituciones y el poder desde sus manifestaciones más simples y basales, como la familia. La función de policía dentro del clan, la función judicial, siempre estrechamente vinculada a la primera, y la función política estaban reservadas a individuos del clan, eligiéndose por supuesto entre aquellos que habían adquirido la categoría de nobles por ser descendientes de familias con sangre tolteca. La función policial la ejercían los mismos que tenían el poder en todas sus variantes.

Varios historiadores en la actualidad dudan acerca de la existencia de un estado azteca como tal, dada que esta nación de estado es producto de la civilización europea. Para desentrañar esta interrogante, podemos considerar la opinión de Friedrich Katz, que divide las religiones sajuzgadas por los aztecas en dos grandes tipos:

A) La zona situada en las inmediaciones de Tenochtlilán. En ella, los aztecas ejercieron una verdadera dominación, según se puede constatar en los informes proporcionados por los cronistas; designaban a nobles para el gobierno de la región, a jueces y a funcionarios policiales competentes en ella. Todo ello corresponde indudablemente al concepto que se tiene actual de estado.

B) El resto de las zonas dominadas por los aztecas. Esta categoría comprende la mayor parte de los territorios sometidos; en ellos el poder azteca se limitaba a recaudar impuestos, obtener contingentes para la guerra-humanos y en especie ya la creación de privilegios para los comerciantes y viajeros aztecas;

la administración interna de estas zonas la conservaban sus habitantes, por eso la totalidad del territorio dominado por los aztecas no puede ser considerado como "estado" ó "imperio".

Como puede verse, cabe la duda acerca de la presencia de una administración estatal por parte de estas conquistadores precortesianos, lo que no puede dudarse es la presencia de la función policial de control y vigilancia a favor de la conservación del poder político de los mexicas.

Aproximadamente éste es el estado de cosas en el territorio nacional en aquella época, momentos antes de la conquista, lo que fomentó para los conquistadores españoles un panorama de desunión y descontento entre algunos pueblos sometidos, motivando su alianza con los extranjeros y contra los aztecas.

## LA CONQUISTA.

Este apartado es sólo para anotar algo de apariencia evidente; junto con la llegada de los españoles, ocurrió un cambio de poderes políticos y militares que supusieron la transformación de las funciones policiales, pasando de manos de los mexicas a la de soldados españoles. La violencia, la excesiva vigilancia y control de los conquistadores marcó uno de los periodos más oscuros en la historia de la policía en México. Cuidaba los intereses de la corona através de los virreyes, enfocándose principalmente contra todos los nativos, sin distinción de clase. Junto con la caída de la organización social azteca, cayeron, sus clases poderosas, su control y su policía para dar paso a una nueva organización social, con otras divisiones de casta y nobleza, un nuevo poder con sus propios intereses y sus propios métodos de vigilancia.

La fuerza armada para conservar el orden y defender el sistema virreinal era bastante reducida. No llegaba a mil hombres la guarnición de ésta capital, que consistía en la guardia del palacio de los virreyes, único cuerpo militar apto para desplegar acciones bélicas contra cualquier insurrección. Poco se podía contar con los cuerpos voluntarios de los vecinos, porque no tenían los aprestos requeridos, por lo que puede pensarse que la cantidad fue sustituida por la violencia de la opresión.

En los dos siglos del régimen mencionado sólo pueden hallarse tres movimientos de cierta proporción y dos atentados graves, éstos frustrados e individuales, sin mayor significación.

El sistema virreinal español, recibió los más duros embates en Europa y no en América. Debido a las insurrecciones de Barcelona, Nápoles y Sicilia fue necesario que la corona española desplegara su poderío militar, en acciones de extraordinaria envergadura para eliminar esas sublevaciones.

La información que se tiene de la época Precortesiana indica que existían tres señores principales: México, Tacuba y Texcoco, en los que recaía la autoridad civil de sus respectivas jurisdicciones. En cada una de ellas funcionaba un grupo importante "los jueces", los cuales se reunían cada doce días con el señor principal para tratar casos difíciles y criminales. El tiempo máximo de duración de un juicio era de 80 días.

Existía otro grupo de jueces que funcionaba como una especie de alguaciles, que iban a los pueblos a cumplir las mandatos judiciales.

Entre las autoridades subalternas existía un cuerpo de policías "llamado Centeclaplixque, cuyos miembros eran elegidos por los vecinos del Calpulli, su función era vigilar a cierta número de familias y dar cuenta de sus acciones a los jueces; podían arrestar hasta las personas de más alta rango social. Había otro grupo que servía de emplazadores ó mensajeros, los que deberían ser ágiles, ya que sus servicios podían ser solicitados tanto de día como de noche.

En aquellos tiempos dominaba una severa moralidad de acuerdo a sus bases religiosas y políticas; el ser policía era un cargo honorario ya que sólo personas de alta moralidad podían desempeñar dicho cargo. Era estrictamente penado el cohecho y si llegaba a presentarse era aplicada la pena de muerte.

## LA COLONIA

Con la conquista, España traslada a sus colonias relaciones de producción y sistemas de dominio feudales. La colonia representó el trasplante de las instituciones jurídicas españolas a territorio americano. Diversas recopilaciones de leyes esencialmente aplicables en las colonias fueron formuladas. La principal fue "La recopilación de las leyes de las indias de 1680".

La función del policía en ésta época tenía como objeto cuidar el orden social existente y los intereses del estado español. Los corregidores y bogernantes delegaron las funciones de vigilancia y control a los alguaciles mayores, que hicieron su aparición cuando Cortés organizó el ayuntamiento de la Villa de Veracruz, donde se les otorgó la función policial.

Estos funcionarios auxiliaban a los alcaldes mayores en la aplicación de penas severas para acabar con ladrones y malvientes que plagaban las ciudades y los caminos, producto de la rudimentaria planeación económica de los gobernantes.

Existían también los tenientes de alguacil y los alguaciles menores. Estos últimos eran ayudantes de los alguaciles mayores y hacían rondas y patrullaje. Podían ser de ciudad ó de campo según su competencia, los de las ciudades ó villas se encargaban de rondar la ciudad de día y de noche, aprehendían a los criminales "in fragantli", decomisaban armas a personas que las llevaban de noche exceptuando a aquellas que llevaban consigo una linterna para alumbrarse a los que madrugaban para ir al trabajo.

Los alguaciles menores en el campo vigilaban y ejecutaban los acuerdos de las autoridades fuera de las ciudades. En tiempos de lluvia evitaban la formación de charcos y lagunas, aprehendían a infractores, cuidaban que las personas no sembraran en tierras ajenas, perseguían y recogían a esclavos fugitivos y cuidaban la seguridad territorial.

Durante ésta época más estable que la guerra de conquista, puede verse como la policía recupera su exclusividad en lo que a funciones se refiere con relación a la milicia.

Por otro lado, nos permite ver la ya antigua dureza de las condiciones laborales del policía. Podemos ver también como retoma ese papel de vigilante del sector inconforme de la población contra el estado, ya que existían los alguaciles de indios, cuyo objetivo era incorporar al indio al sistema español, cuidando de su seguridad, vigilando que llevaran maíz a los depósitos y manteniendo orden entre ellos incluso estaban los alguaciles de doctrina, quienes se encargaban de vigilar la importación de la religión católica a los indios. En 1529 se crearon unos vigilantes especiales de indios, que evitaban que se vendiera pulque mezclado a los indios, porque según ellos "enfurecía al indio y le llevaba a vicios carnales, hociéndole reñir y matar". Los indígenas eran en ese entonces el foco de atención de anomia social por reprimir.

Otros funcionarios policíacos de esa época importantes fueron los alcaldes del crimen; los ministros de vara y rondo; los alcaldes de barrio ó cuartel, a quienes se les obligó a prestar servicios policíacos en forma gratuita; los alguaciles de consulado, que vigilaban embarques, recagaban mercancías en caso de naufragio y detenían a comerciantes defraudadores.

El primero que instituyó la policía en México fue el Virrey Juan Padilla de Guermes y Harcasillas, segunda cande de Revillagigedo, el 7 de abril de 1790, cuando se aprobó el reglamento para el alumbrado público, así como anunciar las horas, cada 15 min. como señal de que estaban alertas y cuidar de la seguridad social.

A continuación se mencionará otros funcionarios cuyas tareas tenían una casa en común, ser policiales en tanto que cuidaban, vigilaban y controlaban las actividades de la población:

- \* Alguacil mayor del santo oficio.- Se ocupaba de capturar reos ó herejes.
- \* Los fieles ejecutores, vigilaban las pesas, las medidas y el orden en los mercados, señalando los sitios donde había que depositar la basura.
- \* Las Diputadas de policía.- Que eran responsables del cumplimiento de las bandos de policía y su buen gobierno.
- \* Guardias de alhándigo y posito.- custodiaban los almacenes públicos
- \* Soldados de presidio.- Vigilaban las prisiones y custodiaban a las presas en los trabajos que se les imputaban.
- \* Ministros inferiores.- Inspeccionaban las pulquerías y detenían en calles y plazuelas a personas embriagadas.
- \* Vigilancia de plaza de armas.- Se ocupaba de la protección policial de la plaza de armas y sus edificaciones.
- \* Alcaldes de corte.- Sentenciaban las causas penales con pena de muerte ó mutilación.
- \* Policía de seguridad y ornato.- Tenía como función garantizar la paz, y la tranquilidad y cuidar el aspecto de la capital Novahispana.
- \* Vigilantes nocturnos.- También conocidas como guarda faroles, que posteriormente fueron conocidos como "serenos". Se relevaban desde las once de la noche, anunciando la hora y las condiciones de serenidad cada quince minutos. Fueron los primeros que usaron el silbato en casos de peligro.

Existían 116 elementos los que recibían un sueldo de 4 reales por día trabajado del cual se les descontaba un peso al mes para vestuario y armas. Estaban obligados a desvelarse todas las noches y a proporcionar un informe diario. Cuando se encontraban en servicio ocasionalmente recibían gratificaciones espontáneas por sus servicios ya fuera en dinero ó en ropa así como alimentos y eventualmente un "traguito de aguardiente".

Todas éstas variantes y refinamientos nos permiten ver con claridad el papel que fue tomando la policía en relación con el estado, su semejanza con el mismo y su tendencia política. Poco a poco puede verse la transformación de la policía comunal, ejercida por todos, hacia la policía como una profesión exclusiva. Cabe mencionarse la aparición en ese tiempo de policías privadas, pagadas y contratadas para formar la escolta y custodia de grandes señores de la época.

## MÉXICO INDEPENDIENTE

Durante la época independiente, continuó la organización indicada en las leyes españolas. Previamente, se comprende que la policía española reprimió todos los brotes pequeños de manifestación inconforme pro-independista. La policía y la milicia de la corona, persiguieron, aprehesaron y ejecutaron a los que después serían héroes de la independencia, pero que en ese momento no eran más que provocadores que amenazaban el orden y la paz social. La diferencia básica entre la policía de la colonia y la policía del México independiente radicaba en que los funcionarios a cargo ya no eran españoles, sino criollos.

La revuelta que provocó este movimiento de masa, causó cierto desajuste en el orden de todas las cosas, por lo que fue necesario resolver algunos problemas urgentes con relación al uso de armas, abuso del alcohol y la vagancia.

El 7 de febrero de 1822, se organizó un grupo de policía preventiva en la ciudad de México, que años más tarde pasó a ser el "cuerpo de policías de seguridad".

En el año de 1825, fue creada la policía municipal con el nombre de "celadores públicos"; a partir de éstos, se organizó la policía rural creada principalmente para vigilar los campos, garitas y caminos para que existiera seguridad y tranquilidad de los viajeros.

Durante ésta época se dictan varias decretas para mantener el orden pública; éstas se modificaban de acuerdo al gobierno dominante, y la vigilancia se limitaba al primer cuadro de la ciudad y la policía fue creando una imagen de fuerza organizada del poder. El 20 de Nov. de 1828, se expidió un reglamento de vigilantes que entre otras cosas, indicaba la vigilancia periódica de la calle por relevos a través de rondas.

En 1848, la inseguridad prevalecía en todas las regiones, las gavillas de asaltantes ponían en constante peligro, la vida de las ciudadanas y llegó a intensificarse a tal grado que se concedió acción popular para perseguirlos. Por esos fines, se formaron listas de ciudadanas para prestar el servicio de vigilancia en las ciudades, pueblos, haciendas y caminos.

En las capitales y centros de población importantes, funcionaban las fuerzas de seguridad pública, pero como el principal problema repercutía en las habitantes del medio rural, debido a la impunidad y falta de garantías los propietarios de las fincas rústicas crearon cuerpos de policías rurales, que estaban bajo los órdenes de un administrador; su labor consistía en vigilar las fincas y caminos aprehendían ladrones, malhechores y vagos, poniéndolos a disposición de las autoridades judiciales, a quienes auxiliaban en todas las diligencias y órdenes que dictaban. En ese entonces, fue la iniciativa privada la que sostuvo económicamente la creación de las rurales.

Posteriormente con el triunfo de la república, los soldados de las ejércitos liberal y conservador ya desmoralizados, pero motivados por la economía precaria que en aquel entonces imperaba en el país, empezaron a realizar actos de pillaje, poniendo en la más insegura y peligrosa situación la vida del pueblo, por lo que se organizaron grupos armados a sueldo para defender sus vidas y sus propiedades. En respuesta el gobierno de la república decretó el 20 de junio de 1840 la creación de la guardia de policía del D.F.; ocho años después sufrió un cambio de estructura al adherirse al cuerpo de zapadores del D.F., en 1856. En 1864, se publicó un decreto que preparó las bases para la "organización de la policía preventiva". En 1868, las leyes orgánicas para el gobierno y administración interior de los distritos políticos reglamentaron las atribuciones de los jefes policíacos, quienes por estar encargados de la administración pública en cada distrito, tuvieron bajo su mando a las fuerzas armadas y demás autoridades, a excepción de las judiciales, por lo que podían girar órdenes de arresto, pero tenían que poner al delincuente a disposición del juez dentro de cuarenta y ocho horas, contadas desde el momento de la detención. La esencia de esta ley continúa vigente hasta nuestros días.

Las gendarmerías aparecieron en 1859, éstos cuerpos se integraron con grupos de infantería y caballería organizados en líneas y al mando de un jefe. Procuraban el orden en la comunidad, la organización de los policías locales y la coordinación de distintos trabajos. Probablemente sea éste el principio de una policía dirigida a prestación de servicio por vez primera en la historia nacional y menos enfocada a la represión exclusivamente.

Los gendarmes eran cambiados periódicamente de lugar, pretendiéndose con ello que adquirieran un conocimiento general sobre las necesidades de cada región y no crearan intereses, lo que suponía una forma de control sobre ellos mismos. Cuando se cometía un delito por robo, el jefe de la cabecera distrital era irremisiblemente destituido ó inhabilitado para pertenecer a dicho cuerpo.

El comandante visitaba la jurisdicción distrital para inspeccionar los servicios de vigilancia y proporcionar el apoyo necesario de los jefes políticos a las autoridades locales.

El concepto de seguridad interna generado por el gobierno juarista perduró hasta los primeros años del gobierno de Díaz, quien inició un nuevo concepto de los sistemas policíacos, dirigiéndolos a la salvaguardia de la integridad física del estado, utilizándolos en una función represiva para impedir manifestaciones ó reuniones antigubernamentales, es decir una actividad dirigida a la consolidación del poder público, y por tanto, del establecimiento de una religión de fuerza ante las clases y grupos sociales.

## EL PORFIRISMO

Durante el porfirismo, en 1902 se crearon nuevos grupos de policía rural, pero como dependían de los jefes políticos de cada distrito, se convirtieron en simples agentes de éstos, cuya función principal era atender asuntos particulares de poca importancia para la comunidad así como el cobro de impuestos. Las fuerzas de los federales fue la más temida; estando a las órdenes del director general de los rurales, pero la manejaba el ministro de gobernación, constituyendo el poder de los jefes políticos y el amparo de los hacendados, es decir, de la clase en el poder.

En esas fechas, había 9 cuerpos rurales con 218 hombres cada uno; los gobernadores estaban autorizados para organizar acordadas ó tareas auxiliares sujetas a los reglamentos y órdenes del inspector general.

Hasta entonces, el uniforme de la policía no había sido distinta del de los militares. Dándose en ésta época el primer cambioal respecto; en un periodo de ese entonces llamado el munda apareció esta descripción : el uniforme de los rurales era "chaqueta, chaleco y pantalón de gamuza amarillenta, adornado con liras de cuero adobado, sombrero ancho jarano aplomado con adornos de plata, botas de vaqueta amarilla y corbata y sarape rojo. El caballo con silla vaquera, está equipada vistosamente. Las armas son carabina, sable, pistola y la reata ó cuerda que en determinados casos emplean como arma ofensiva con temible habilidad y terribles resultados". Estas datos llaman la atención en varios sentidos. De momento, basta con anotar la semejanza de las policías con los cuatrerros de la época. Este tema será tratada en la siguiente parte del análisis de la imagen del mexicano y en especial del policía.

La mayoría de los rurales se encontraban en los pueblos y según los expedientes del archivo de la guardia nacional, había entre ellos valientes y magníficos tiradores, así como hambres extraídos de las prisiones con fama de bandidos. Su reclutamiento sin embargo, era cuidadoso y la selección escrupulosa; la presencia de un caba y varios rurales en una aldea era siempre causa de zozobra. Persegúan sin cansancia a los asaltantes, a los abigeos y eran sumamente crueles. Gazaban de la inmunidad gracias al aplauso que "innecesariamente" les otorgaba el estado. Según testimonios de la época existían guardias cuya conducta no podía ser más reprehachable.

San muchas las historias acerca de los abusos de la policía en esos tiempos, puede decirse que éste fue uno de los factores que animaran en gran medida a la revolución social mexicana.

El triunfo del porfirismo, en 1876, condujo a una dominación política, pero no social. Los problemas de una composición social no podían ser resueltos por simple sujeción autoritaria ejercida con la victoria de las soldados del General Porfirio Díaz.

A pesar de la fuerza represiva de la que se hizo gala, la necesidad y el desorden social eran aún más grandes, por lo que no había un solo camino que pudiese ser transitado sin que peligrara la vida. Las partes de asaltos, las quejas de inseguridad y las noticias de tragedias sufridas por viajeros, llegaban constantemente a la Secretaría de Gobernación.

Según los propios archivos de gobernación, los mismos soldados, ocultando uniforme y rostro, asallaban en el camino de México a Cuernavaca. A veces los bandidos llegaban a las puertas de la capital federal.

Ante los progresos del bandidaje, el gobierno ordenó que los bandoleros que fuesen capturados se les enviara al vieja castillo de San Juan Ullua; sin embargo, más severo iba a ser el procedimiento empleado para fortalecer la autoridad en los caminos y en los poblados: la aplicación de la famosa "Ley Fuga".

El estado obró a partir de entonces sin piedad, declarando una guerra sin cuartel lo mismo a robavacas que al asallante profesional. Era tan seria la amenaza del bandolerismo, que la Secretaria de Gobernación se dirigió a la Cámara de Diputados, pidiendo la expedición de un decreto, suspendiendo las garantías individuales en la república. La medida fue recibida hostilmente en el Congreso, ya que temieron los diputados que ésto se convirtiera en una peligrosa arma del estado.

A principios del presente siglo la ciudad de México era el centro nacional de la conspiración antiporfirista. La policía vigilaba severamente a quienes consideraba desafectos al gobierno; fue la policía la que aprehendió al Gral. José María Flores y a otras personas quienes confesaron que a otras personas, quienes confesaron que pretendían "la restauración del orden constitucional de acuerdo con el Art. 128 de la Constitución."

En ese entonces, la oficialidad tenía más inclinación hacia la carrera política que hacia el gremio militar. Probablemente fue en la historia de nuestro país, el momento en que se acercó la policía al poder político absoluto sobre la sociedad.

Puede decirse que no fue a través de los sangrientos métodos de represión como disminuyó la inseguridad de los caminos y la tranquilidad de los poblados, sino a través del desarrollo de el fortalecimiento de los medios de transporte ferroviario y los sistemas de comunicaciones.

El último episodio de persecución cruel sobre los insomelidos al estado durante el porfirismo, fue el de los llamados indios bárbaros del norte, que pelearon más que nada por el placer de ser libres y que odiaban al blanco, no por razones raciales, sino porque el blanco representaba a la sujeción a la autoridad.

De acuerdo a C. Valadez, la fuerza de las armas no sería lo que fue en el nacimiento del régimen; pues estaba llamada tan solo a lucir en entorchados y en academias, en desfiles y en maniobras". La fuerza de las armas quedaría reducida a la policía rural- la policía que llegó a ser admirada en las ciudades, en las que la fatiga y la rutina hacen perder al hombre su sentido humano".

## LA REVOLUCION

Este período comprende lo que seguramente es el movimiento social más importante que se ha vivido en nuestro país. Sus características implican movimientos masivos y colectivos que transformaron el orden político, dando lugar al fin de una forma de poder para iniciar otra nueva. En éste cambio violento, al igual que en los anteriores, la policía volvió a extender sus funciones más allá de la sociedad para defender al estado y una vez más persiguió y vigiló a los inconformes que más tarde serían llamados héroes.

La dictadura de Porfirio Díaz, creó muchas injusticias, crímenes sociales como la venta de indias yaquis de Sonora. Dicha situación obligó nuevamente al pueblo mexicano a reaccionar en forma violenta alrededor de 1910. Este movimiento provocó trastornos serios de inseguridad que aunque explicables por la miseria y rencores acumulados por años, representaban un peligro grave para la vida de los mexicanos. Este argumento es sólo válido si se tiene en cuenta el riesgo que producían también para los mexicanos, la miseria y el hambre, es decir, la calidad "delictuosa" de la "revolución" es sólo relativa, depende de la perspectiva con que se mire.

La Revolución es lo opuesto a la estaticidad, a el estado. El estado representa seguridad y orden, es predecible en tanto que es inalterable. Independientemente de que sea justo ó no, el estado es seguro porque el orden de las escalas sociales está estático y sus instituciones se encargaban de que sigan así, de que los cambios sean lo más lentos posibles "burocráticos". Si hay un cambio es cuidadosamente planeado para que no altere el orden social. Si el cambio sale de estos planes, entonces es un delito, por lo que se controla, se persigue y se reprime.

Durante un movimiento colectivo masivo como la Revolución, se desatan las pasiones y se liberan los instintos. El rencor y la violencia fueron dos constantes que caracterizaron a la Revolución Mexicana. En una circunstancia así, no hubo estaticidad ni estado, orden ni seguridad.

Lo gente que vivió esto hozoña, se refería al movimiento como "la bola", dejando ver su visión de inestabilidad, movimiento y "revoltura" social. Es por esto, que en ese entonces, la policía se pierde, se diluye entre los distintas alternativas de sobrevivencia. En estos momentos de incertidumbre, prácticamente significaba lo mismo pertenecer a uno que a otro bando, la diferencia entre los defensores del estado y los revolucionarios era mínima, porque en ese momento no se estaba defendiendo un ideal; se estaba defendiendo lo propio vido, se estaba descargando la frustración y el rencor.

Debido a la intronquilidad y la agitación reinante, en la república durante el año de 1912, las funciones de la policía estuvieron a cargo de la guardia nacional. En este caso, fue la milicia la que irrumpió en las funciones policíacas, el triunfo de la revolución; el Ayuntamiento de la Ciudad de México instituyó la gendarmería en 1925, reglamentándola oficialmente en 1928.

En este período, se formó un batallón de policías motorizados, que en la actualidad se componen de patrullas y minigrúas, sus funciones fueron la vigilancia de zonas bancarias, embajadas y zonas críticas. Se formó un grupo experimental de policía femenino que desapareció al poco tiempo.

Otro hecho importante ocurre durante la presidencia del General Alvaro Obregón, ya que en 1921, se fundó en el D.F. la Escuela Científica de Policía, cuya finalidad era, establecer una carrera en la que se pudiera ascender por escalafón, permitiendo con ello la profesionalización de sus miembros, con lo que se le dió nuevo prestigio a la profesión.

La misión específica de ésta escuela, fue la reorganización de los servicios de la Policía de la capital de la República sobre las bases científicas, debiéndose impartir para ellos los conocimientos inherentes a la Policía Técnica o científica de manera oficial y obligatoria a todos los elementos que entonces formaban la Policía de la ciudad de México.

Los cursos oficiales se inauguraron el 2 de mayo de 1923 y como de momento se carecía de presupuesto para los gastos del plantel, tanto el profesorado como la administración fue gratuita. Se dió un curso oficial a aspirantes para preparar personal especialista en laboratorio y criminalística, dichos aspirantes, posteriormente tenían derecho a fungir como profesores de la policía técnica.

Este curso fue impartido por jueces y agentes del ministerio público. En 1926, por razones de orden económico, no es posible continuar con los cursos.

Al año siguiente, se programaron cursos para el personal que pertenecía a la policía. Durante mucho tiempo se continuó así trabajando con pocos cambios.

En 1930, se formó otro grupo de policía femenina, con el propósito de vigilar parques y evitar la presencia de escolares durante clases y escenas amorosas. La corporación, no duró mucho tiempo ya que sus miembros fueron incorporados a las oficinas. En éste mismo año, es creada la policía de tránsito.

## MÉXICO CONTEMPORANEO

Cuando valió a imperar el orden público, el Departamento del Distrito Federal, modificó su estructura en 1930, creando la "Dirección de Tránsito y Jefatura de la Policía", determinando nueve años después su reglamentación orgánica. Se dieron cambios importantes en la organización de la administración del gobierno en 1941 y en 1948, afectando a los cuerpos policiales en sus modificaciones y adaptaciones.

Con el General Lázaro Cárdenas, se implanta el plan sexenal dentro de las innovaciones a la organización de policía fue la introducción de las patrullas y el radio, también se dictó un reglamento de policía en el año 1939.

Al ser presidente, el General Manuel Avila Camacho se decretó el reglamento de policía aún vigente en nuestros días, en el año de 1941. También fue celebrada el primer Congreso de Policía, el único celebrada en nuestro país. El objetivo principal, fue la unificación orgánica de todos los elementos de dicha corporación. Las puntas principales que se trataran, fueran los siguientes: La capacitación técnica como medio de eliminar el empirismo, la cooperación interpolicial en el país, la unidad doctrinaria y la unificación del cuerpo de policía.

Este congreso, fue importante debida a que se notificó de las deficiencias de la policía y se propusieron soluciones a sus problemas. Quedó manifiesta la necesidad de una escuela para policías, a nivel universidad, seleccionar a los aspirantes tanta física como vacacionalmente, sin antecedentes penales y mejorar el nivel económico a la altura de otras profesiones.

Algún parente, indicaba que la policía estaba integrada por personas analfabetas de pésimos antecedentes, ya que algunas autoridades tenían la idea de que era necesaria un ladrón para atrapar a otro. Por lo anterior, exhortaba a la preparación e instrucción de la policía.

Dicho congreso, estuvo organizada por el regente de la ciudad, Javier Rojo Gómez, y el Jefe de la Policía. Asistieron los jefes policiacos de todos los estados de la República, así como algunos invitados especiales de la Unión Americana. Por lo anterior, vemos que la Academia de Policía, hasta entonces, no funcionaba de acuerdo a los objetivos de su creación. En 1970, la academia de policía se renueva e imparte cursos de perfeccionamiento a policías de primera, de casos e investigadores.

Ante el constante crecimiento de la población, la irregularidad de los asentamientos humanos, la creciente industrialización, la urbanización y el aumento vehicular, se integraron a las funciones de la Jefatura de Policía con las de la Dirección General de Tránsito en 1970.

La presente década ha dado lugar a la formación de algunos grupos de policías; entre ellos se encuentra, el batallón femenino, organizado con el propósito de prevenir la drogadicción en escuelas primarias y secundarias. Sin embargo, su función real, es la vigilancia del tráfico, parques, jardines y la central camionera. Existen aproximadamente 600 elementos que forman dicha brigada. En 1972, se instituye un batallón de servicios urbanos y rescate aéreo con el propósito de actuar en incendios, derrumbes, traslado de menesterosos, etc. Se fusionan tránsito y la policía preventiva en enero de 1975, para combinar sus funciones y ser distribuidos en las 16 delegaciones en que se divide el Distrito Federal, para cubrir de ésta manera las necesidades de vigilancia.

La Policía Preventiva del Distrito Federal, con facultades propias o como auxiliar de otras autoridades tomará la ingerencia que le corresponde con las siguientes materias: seguridad y tranquilidad pública, cultos, educación, ornato, salubridad pública y policía judicial (Art 8 del Reglamento de la Policía Preventiva del D.F., publicado en el Diario Oficial el 4 de diciembre de 1941, con algunas reformas establecidas en varios años; dándose la última, el 25 de mayo de 1949).

Para los efectos de disciplina de la policía y del mando jerárquico y de comisión, los miembros de dicho cuerpo tendrán jerarquías del ejército nacional, como sigue:

- I.- Jefe de la policía, general de división.
- II.- Subjefe de la policía, general de brigada

- III.-Jefe de Servicio, Caranel
- IV.-Subjefe de servicio, Teniente Caranel
- V.- Director de la Escuela. Teniente Caranel
- VI.-Jefe de Instrucción. Mayor
- VII-Camandante de Balallán. Mayor
- VIII-Primer Camandante. Capitán Primero
- IX.- Segunda Camandanle. Capitán Primero
- X.-Oficial. Teniente
- XI.-Suboficial. Teniente
- XII- Sargenta Primera. Sargenta Primera
- XIII- Sargenta Segunda. Sargenta Segunda
- XIV-Caba. Caba
- XV.-Policía. Soldado

El servicio exige que la policía preventiva lleve el cumplimiento del deber hasta el sacrificio, que sea leal al gobierno constituida y que cuide de su honor y del prestigio de la institución; que observe una conducta ejemplar para hacerse merecedor de la consideración de sus superiores y de la confianza de la sociedad.

La disciplina es la norma a que deben ajustar su conducta todas las elementos de la policía; la subordinación a sus superiores, el respeto a la justicia, la consideración y la urbanidad para todos, el más absoluta respeto a las garantías individuales. (Reglamento de Policía y Tránsito Arts. 48 y 49).

La policía Preventiva del Distrito Federal es una institución gubernamental, destinada a mantener la tranquilidad y el orden público dentro del territorio del Distrito Federal protegiendo los intereses de la sociedad, en consecuencia sus funciones oficiales son de vigilancia y de defensa social para prevenir los delitos por medio de medidas adecuadas y concretas que protejan eficazmente la vida y la propiedad del individuo, el orden de la sociedad y la seguridad del Estado; reprimir toda acción que perturbe o ponga en peligro esos bienes jurídicos y esas condiciones de existencia. (Reglamento de Policía y Tránsito 1980).

La Policía Preventiva depende del Departamento del Distrito Federal quien responsabiliza de la Dirección al Jefe de la Policía, correspondiendo al Presidente de la Nación el mando supremo.

La Policía Preventiva, se encuentra distribuida por batallones, los cuales se hallan repartidos en la ciudad atendiendo las diversas zonas según su densidad de población.

El desequilibrio en el que ha funcionado la policía, le ha afectado de distintas formas, las condiciones han cambiado, las relaciones internacionales van en franca expansión y con ella aparecen nuevos delitos, el contrabando y el tráfico de estupefacientes es una realidad cotidiana y reciente. En las ciudades se aplacan movimientos espontáneos de agrupaciones violentas conformadas por jóvenes marginados. Continúan surgiendo movimientos espontáneos de agrupaciones violentas conformadas por jóvenes marginados. Continúan surgiendo movimientos políticos, manifestaciones y marchas en protesta contra las condiciones de vida, a las que hay que controlar en aras del orden público.

Estas son las condiciones actuales en las que actúa la policía nacional. El panorama es de dificultad impactante pues consiste en poner en orden un país donde históricamente ha imperado el desorden y la incertidumbre institucional. Se trata de controlar a un país en el que la colectividad ha buscado constantemente alternativas en los momentos de crisis económica y social como la presente.

La policía se moderniza constantemente pero lo hace a partir de modelos ajenos a su realidad, éste vicio no es privativo de ella, es tan sólo el reflejo de la actitud antigua del estado mexicano que insiste en copiar soluciones aplicadas en otros países, no adaptándose a la realidad mexicana. Por ello, los controles policiales se hacen cada vez menos eficientes, teniendo que recurrir a más y mayor violencia.

El control se ejerce ahora de nuevas maneras. La energía y el descontento de las masas, cada vez más frecuentes y mayores, se canaliza a través de espectáculos de toda clase. Los medios de comunicación masiva juegan en ello un papel muy importante, la opinión pública se debate entre la realidad cotidiana que construye a diario y la que exhiben en televisión.

CAPITULO II

RECLUTAMIENTO

Y

SELECCION

## RECLUTAMIENTO

### ANTECEDENTES.

Durante la Primera Guerra Mundial, se marcó el nacimiento de la Psicología Industrial como una disciplina ante la necesidad de seleccionar y clasificar a millones de reclutas; el ejército comisionó a un grupo de psicólogos para que idearan un test de inteligencia general, con el cual identificar a los que tenían baja inteligencia y excluirlos de los programas de alistamiento militar.

Esta experiencia militar, sentó los bases de una dinámica proliferación de las actividades de la Psicología Industrial al término de la guerra. Se inició así un amplio y extenso programa de tests psicológicos en las escuelas públicas, en las industrias y en la milicia, muchos de los cuales siguen aplicándose en forma sistemática.

Así pues, las aportaciones de los primeros psicólogos industriales fueron centrándose en torno a lo que conocemos hoy con el nombre de Psicología de Personal, lo cual versa sobre el reclutamiento, la selección y la asignación del individuo idóneo en el puesto apropiado (Schultz, 1985).

En la presente investigación se abordará el tema de reclutamiento en todos sus aspectos.

Se han encontrado diversas definiciones de reclutamiento, dependiendo del enfoque del autor, entre los que se encuentran los siguientes:

Grados J. (1988), afirma que el reclutamiento es una técnica encaminada a proveer de recursos humanos a la empresa u organización en el momento oportuno.

McFarland D. (1968), subraya que el término de reclutamiento es el proceso de selección de posibles empleados o la compañía. Es un medio sistemático de descubrir posibles candidatos e inducirlos o que hagan una solicitud de empleo en la compañía.

Chruden V. y Sherman, (1970), llaman reclutamiento al proceso de identificar a candidatos capacitados para llenar los vacantes. Se inicia cuando empieza la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo.

Autores como Chiavenato I. (1981), indican que el reclutamiento es un procedimiento que tiende a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización; afirmando que éste es un sistema de información, mediante el cual, la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos oportunidades de empleo que pretende llenar.

Flippo E. (1977), se refiere al reclutamiento como el proceso de búsqueda de empleados en perspectiva estimulándolos a colaborar con la organización.

Para fines del presente estudio, se ha definido como reclutamiento al "proceso de buscar candidatos capacitados para ocupar las vacantes que se vayan presentando, el cual tiene como único objetivo el proveer a la empresa de personal competente cuando ésta lo requiera."

Como mencionaron Chrudden V. y Sherman (1970), el reclutamiento es un proceso, y como tal, está formado por varias etapas entre las que se encuentran:

- \*Planeación de recursos humanos
- \* Identificación de una vacante
- \* Comentarios del Gerente
- \* Requerimientos del puesto
- \* Métodos de reclutamiento
- \* Conjunto satisfactorio de candidatos

Del proceso anterior, concierne al psicólogo reclutador sólo las dos últimas etapas; para fines prácticos, primero nos referiremos al conjunto satisfactorio de candidatos y posteriormente a los métodos de reclutamiento.

El conjunto satisfactorio de candidatos se refiere a la cantidad suficiente de sujetos para cubrir una vacante, esto significa que el reclutamiento haya operado de una manera eficiente, y que nos proporcione suficientes candidatos aptos para cubrir el puesto.

En cuanto a las fuentes de reclutamiento, éstos pueden clasificarse según Grados (1988), en:

- Fuentes Internas
- Fuentes Externas
- Fuentes Faráneas

#### FUENTES INTERNAS

"Son aquellas técnicas que, sin necesidad de recurrir a personas ó lugares fuera de la empresa, proporciona a éstos el personal requerido en el momento oportuna"(Grados,J. 1988). Entre las que juegan un papel importante en la empresa se pueden mencionar las siguientes:

*\* Sindicatos.*

Por la reglamentación del contrato colectivo de trabajo, ésta es por necesidad una de las principales fuentes en lo que respecta al personal sindicalizado. Funciona en el momento que la empresa requiera personal para una vacante ó vacantes que entran en el dominio del sindicato (Grados, J. 1988).

*\* Archivo ó cartera de personal*

Se integra con las solicitudes de los candidatos que se presentaron en periodos de reclutamiento anteriores y que fueron archivados sin haber sido utilizadas, por haber sido cubierta la vacante en cuestión. Algunas de éstas solicitudes tienen las características requeridas por el puesto vacante, y el psicólogo deberá hacer uso de ellas cuando las circunstancias lo ameriten. (Grados,J.1988) .

*\* Familiares y recomendados*

Se hace uso de esta fuente, cuando boletinamos las vacantes entre nuestros propios trabajadores, a fin de establecer contacto con familiares ó conocidos que reúnan las características ó requisitos del puesto vacante, si es que la política de la empresa se lo permite (Grados, J. 1988).

Es probable que los empleados de la empresa, refieran candidatos potenciales al departamento de personal; de acuerdo con hallazgos recientes, la información proveniente de amigos y parientes es la más precisa y detallada (Davis K. y Werther W. 1989).

*\*Promoción ó transferencia interna de personal.*

Esto sucede cuando el psicólogo encargado estudia las plantillas, los inventarios de recursos humanos, ó la historia laboral del personal, con el objetivo de determinar si existe ó no un candidato viable para ser promovido (ascendido en forma vertical) ó transferido (en forma horizontal), según el caso, al puesto vacante. Se consideran tanto aspectos de conocimiento como de aprendizaje y responsabilidad ó en su defecto, la capacidad para desempeñar el puesto (Grados, J. 1988).

Las fuentes internas, exigen una intensa y continua coordinación e integración de la sección de reclutamiento con las demás secciones de la empresa.

Según Chiavenato I. (1981), las principales ventajas de estas fuentes son:

- Es más económico
- Es más rápido
- Aprovecha las inversiones ya efectuadas por la empresa en términos de entrenamiento y de perfeccionamiento del personal.
- Presenta mayor índice de validez y seguridad
- Es una fuente poderosa de motivación para los empleados.

Del mismo modo, Chiavenato menciona sus desventajas:

- Exige que los nuevos empleados tengan condiciones de potencial de desarrollo para que puedan ser promovidos
- Pueden generar un conflicto de intereses, pues al explicar las oportunidades de crecimiento dentro de la organización, tiende a crear una actitud negativa en los empleados.

- \* No puede hacerse en términos globales dentro de la organización

### *FUENTES EXTERNAS*

Las condiciones externas a la empresa, influyen en gran medida en el reclutamiento, la tasa de desempleo, las condiciones que imperan en la industria a que pertenece la compañía, la abundancia ó escasez de oferta de empleados, los cambios en la legislación laboral y las actividades de reclutamiento de otras compañías influyen también en la tarea de obtener un grupo de solicitantes para una ocupación dada (Davis K. y Werther W. 1989).

Las fuentes son externas cuando, habiendo determinado la vacante, la organización trata de llenarla con personas extrañas, o sea, con candidatos externos, que son atraídos por las técnicas de reclutamiento aplicadas. El reclutamiento externo recae sobre candidatos reales ó potenciales, disponibles ó colocados en otras organizaciones, y puede involucrar una ó más de las siguientes técnicas (Chiavenato I. 1981):

#### *\* Agencias de colocación*

El reclutamiento a través de agencia, es uno de los más caros, aunque sea compensado por los factores de tiempo y de rendimiento. La mayor parte de las agencias, cobran una cuota correspondiente a un salario de empleado admitido por sus servicios de reclutamiento (Chiavenato, 1981).

Estas agencias establecen un puente entre las vacantes que sus clientes les comunican periódicamente y los candidatos que obtienen mediante publicidad ó mediante ofertas espontáneas (Chruden V. y Sherman 1970).

Los principales servicios que incluyen son:

a) Servicio de colocación

b) Asesoría de empleos sobre selección de la ocupación y ajustes de trabajo

c) Servicios ó grupos especiales como los veteranos, trabajadores deficientes, despedidos, jóvenes, viejos, técnicos y profesionales

d) Información del mercado de la mano de obra e investigación ocupacional

e) Servicios industriales, como campañas especiales de reclutamiento en áreas difíciles, búsqueda entre áreas y el diseño de programas de prueba y selección (Mcfarland, D. 1968).

*\*Recomendaciones de los empleados*

La idea de las recomendaciones de los empleados como fuente de posibles solicitudes de empleo, es que los empleados actuales pueden tener conocimiento específico de éstos individuos (Mcfarland, D. 1968). También es un sistema de reclutamiento de bajo costo, alto rendimiento y bajo índice de tiempo; realmente la presentación de candidatos por parte de los funcionarios refuerza la organización informal y les da condiciones de colaborar con la organización formal (Chiavenato I. 1981).

*\* Avisos en la portería de la empresa*

Es un sistema de bajo costo, pero cuyo rendimiento y rapidez en los resultados dependen de una serie de factores, como la localización de la empresa, proximidad de los lugares donde haya movimiento de personas, etcétera. En éste caso, el medio es estático y el candidato va hacia él, tomando la iniciativa; es un sistema generalmente utilizado para cargos de bajo nivel (Chiavenato I. 1981).

*\*Asociaciones profesionales.*

Cuando se requiere personal con experiencia en un determinado campo científico, tecnológico ó profesional, el psicólogo reclutador puede tener contactos con las distintas asociaciones profesionales, donde proporcionan información acerca de la experiencia y actividades que desarrollan sus miembros (Grados J, 1988).

*\*Profesionales y educativas.*

Son instituciones que se dedican a la preparación de profesionales en las distintas áreas científicas y tecnológicas y pueden ser: universidades, escuelas comerciales, profesionales, tecnológicos, institutos, etc;

en éstas organizaciones se pueden encontrar personas capacitadas en determinada profesión ó especialidad, que satisfagan las necesidades de la empresa (Grados, J. 1988).

#### FUENTES FORANEAS

Se realiza en la capital y en principales ciudades y municipios de un estado, se debe tener la precaución de contratar el hotel ó salón más conocido en esa entidad y citar a los candidatos, de tal forma que cuando lleguemos, nos encontremos con los aspirantes al puesto vacante que deseamos cubrir.

Es conveniente mencionar que al hacer éste tipo de reclutamiento, se debe contar con información acerca de los salarios vigentes de la zona, así como de los centros de estudio, fuentes de trabajo y compañías que hayan reclutado ahí. (Grados, J; 1988).

Dentro de éstas fuentes de reclutamiento, existen medios de difusión que el psicólogo utiliza para dar a conocer un puesto vacante. Estos medios son de gran utilidad por su potencialidad de difusión porque penetran en distintos ambientes, son capaces de transmitir información tanto a estructuras socioeconómicas bajas como altas, y también a élites profesionales y tecnológicas, organizaciones de mano de obra, personal altamente calificado y a distintos estratos sociales y educativos. Grados, J. (1988), menciona que los principales medios son los siguientes:

##### \* Prensa

Es el medio más utilizado en el reclutamiento de personal. Los anuncios de personal, describen el empleo y las prestaciones, identifican a la compañía y proporcionan instrucciones sobre como presentar la solicitud de trabajo. Cuando se intenta localizar personal especializado, se insertan anuncios en revistas especializadas alas que tienen acceso el personal solicitado.

La práctica del reclutamiento mediante la prensa presenta varias desventajas importantes:

\* Puede producirse un alud de solicitudes, o por el contrario, encontrar escasa respuesta.

- Resulta importante redactar las avisas de prensa, desde el punto de vista del candidato. En general, es erróneo redactar exclusivamente los requerimientos de la campaña.

El aviso ideal debe incluir un mínimo de tres elementos: Las responsabilidades del empleo; la manera en que el interesado debe solicitar el empleo, especificando los canales que debe emplear y la información inicial que será necesaria presentar, además de los requerimientos académicos y laborales mínimos para cumplir la función (Davis K. y Werther W. 1989).

- Radio y Televisión.

El alta costo de éstas medias no permite que sean usadas frecuentemente. Los anuncios en televisión tienen un alto costo que depende de las horarios, minutos y canal en que se transmite la información (Gradas J. 1988).

- Grupos de Intercambio

Se constituyen a través de los encargados de reclutamiento de personal de diferentes empresas, las cuales proporcionan información sobre las candidatas que han recibido en sus organizaciones. Esta presenta la ventaja de conseguir recursos humanos en forma inmediata y sin costo alguno, utilizando solicitudes que en ese momento no le son de utilidad, aprovechando los recursos que han obtenido de otras organizaciones para resolver los problemas de reclutamiento que tenían en un momento determinada (Gradas J. 1988).

- Boletines.

Este medio se utiliza cuando se quiere captar recursos humanos que están localizados cerca de nuestra empresa. Para eso, se realizan impresos en los que señalan las vacantes, prestaciones, etcétera y se envían a domicilios cercanos. Utilizando cualquiera de los métodos anteriores, se puede realizar el reclutamiento masivo, que es una modalidad realizada generalmente en instituciones del sector público. Se recurre a él para ahorrar tiempo y costo cuando se requiere de una gran cantidad de personal, ya que de otra manera, no sería posible proporcionar la atención individual que normalmente se da.

A éste tipo de reclutamiento, se le llama masivo, porque tan sólo se tiene uno o dos puestos por cubrir y una gran cantidad de candidatos para éstos (Grados J. 1988).

### *CARACTERISTICAS DEL RECLUTADOR*

Se ha observado que para realizar un reclutamiento adecuado, no sólo es importante la habilidad para atraer solicitantes calificados, lo cual dependerá en gran parte del medio utilizado, sino también es importante tomar en cuenta la capacidad del reclutador que realizará el proceso.

Como menciona Flippo E. (1977), algunos de los requisitos indispensables que debe reunir el reclutador son:

1.- Capacidad para aprender los trabajos realizadas por los diversos cargos y reconocer las habilidades necesarias a sus trabajadores.

2.- Capacidad para asimilar rápidamente el lenguaje de la organización, su política, y sus necesidades.

3.- Capacidad para retener, reconocer e interpretar las políticas, los problemas y la tipología de los cargos, los aspectos positivos y negativos de otras organizaciones, ya sean de la competencia o no, que operan en el mismo mercado de mano de obra; en suma, tener una noción relativamente detallada respecto al mercado de trabajo y de mano de obra.

4.- Capacidad para recibir las diferencias individuales, sentir los aspectos de personalidad, los niveles de habilidad, los antecedentes profesionales y escolares y comparar el volumen de especialización ofrecido por el candidato y los requisitos exigidos para el cargo.

5.- Capacidad para trabajar dentro de una situación relativamente confusa con muchos requerimientos de empleados a reemplazar, con muchos candidatos para atender, sabiendo combinar de manera adecuada la tramitación de candidatos.

6.- Competencia interpersonal, o sea, sensibilidad frente a las personas y capacidad para mantener rapport con las personas.

Hasta aquí se ha mencionado todo lo relacionado al proceso de reclutamiento el cual puede ser utilizado, de acuerdo a las necesidades de cada empresa; sin embargo, no todas pueden desarrollar todas y cada una de las fuentes para llenar sus objetivos. Las utilidades se evalúan y juzgan en términos del grado de éxita en la obtención de personal idóneo. Los mejores empleados de personal dacente se pueden evaluar en términos de su éxito en el trabajo.

### *RECLUTAMIENTO EN LA ACADEMIA DE POLICIA*

En el presente capitula, mencionamos el tipo de reclutamiento y las diferentes fuentes utilizadas en la Academia de Policía, siendo en éste caso externas, realizandose de la siguiente forma:

Se elabora una hoja de requisición donde se mencionan los requisitos a cubrir para el ingresa a la institución.

Estos requisitos san:

- 1.- Ser mexicano de nacimiento
- 2.- Edad de 18 a 36 años de edad
- 3.- Estatura mínima de 1.60 Hombres y 1.50 Mujeres
- 4.- Educación primaria terminada
- 5.- No tener antecedentes penales

Esta requisición es ubicada en lugares públicas como delegaciones, calles y avenidas importantes además de bolsas de trabajo públicas, en ésta requisición se indica el lugar de admisión y los documentos necesarios para ésta y las fechas en las que se realizan los trámites de admisión

Los aspirantes que cumplan con las requisitos anteriores, presentan los exámenes:

\*Examen médica que incluye:

- a) Examen General
- b) Análisis Serológico
- c) Examen de Catastro Torácico

\*Examen de capacidad física

\* Examen psicológico

De acuerdo a los resultados en los diferentes exámenes, se eligen a los Aspirantes de la Academia de Policía; una vez siendo aceptados, acuden a tomar el curso de preparación, que tiene una duración de 6 meses y al terminarla, por el simple hecho de haberlo tomado, se convierten en policías, siendo calocados en las diferentes agrupaciones y destacamentos de acuerdo a las vacantes que haya dentro de ellos, pudiendo estar en oficina, en cruceros, en la policía montada ó vigilancia de edificios.

Como aclaración importante, los aspirantes, durante su curso de preparación, pueden reprobado ciertas materias pero ésto no es razón para que sean dados de baja, sólo vuelven a cursar la materia y continúan con su curso de preparación. Al observar el tipo de reclutamiento y selección que se hace en la Academia de Policías, vemos que la selección no existe como tal, ya que no importa el desempeño de los sujetos durante el curso, el simple hecho de cubrir los requisitos básicas que se solicitan, son necesarios para ingresar al cuerpo de policías.

## SELECCIÓN

### *HISTORIA.*

Como se mencionó anteriormente, los orígenes de la Psicología Industrial, fueron a partir de la Primera Guerra Mundial; ante la necesidad de clasificar y seleccionar a millones de reclutas, iniciándose así el concepto de Selección de Personal, no sólo en cuanto a determinar habilidades de trabajo en las personas, sino ampliándose a aspectos vocacionales.

La Organización Internacional del Trabajo, en su XXXII Reunión celebrada en 1963, distingue la orientación profesional de lo que denomina "Consejos Ocupacionales". A la primera la define como la asistencia prestada de los adolescentes, cuando tratan de elegir profesión que convenga a sus aptitudes y preferencias, etc. Así como la aportación de las necesidades económicas previsibles para la misma.

En una sociedad bien organizada, debíase asegurar a cada individuo normal una cultura general y técnica suficiente para que hacia los 17 ó 18 años pudiesen escoger libremente un empleo con conocimiento de causa.

La clásica Selección empírica en la edad adulta, donde se clasificaba y conceptualizaba al trabajador sólo después de verle actuar en el puesto de trabajo, comenzó a ceder frente a la pre-selección de los adolescentes. Esta tendencia se generaliza y encuentra aun mejor acogida en Inglaterra que en Francia.

La Selección Psicofisiológica experimental aparece como una de las técnicas de organización racional del trabajo. Esta racionalización se enfrenta con la selección profesional entonces predominante preconizada por F.W.Taylor, que jamás indicó como características de selección, otras cualidades que no fuesen la fuerza y el endurecimiento muscular.

Estas ideas fueron reemplazadas pronto por la Teoría de las Aptitudes, siendo la actitud identificada, bajo el ángulo de la selección profesional, como una disposición virtual, en el nacimiento, acrecentada luego por la experiencia, es decir, el cumplimiento de una tarea, sea o no industrial, hace recurrir a un conjunto de aptitudes.

En este complejo, las aptitudes intervienen en niveles diferentes; las técnicas fueron elaborados entonces de tal manera que permitiesen el escoger los trabajadores en función de las características psico y fisiológicas, exigido por la tarea. La agrupación permanente de éstas técnicas en el curso de sus aplicaciones ha conducido a distinguir 3 categorías:

La primera constituye el dominio del análisis psicológico del trabajo. La segunda es del dominio de la elaboración del útil experimental. La tercera pertenece al campo de la estadística aplicada ó biometría general.

Apenas la selección profesional comenzaba a asentar sus fundamentos, su método y sus técnicas, cuando el trastorno de las condiciones económicas y sociales de la última guerra impone revisar estos criterios y dar paso a nuevos conceptos.

La empresa, se vuelve más y más compleja en todos sus engranajes: utillaje y procedimientos de ejecución, cálculo de salarios y de primas, relaciones entre los diversos servicios y departamentos, transmisión de las consignas e información.

Por otro parte, el progreso y la complejidad creciente de las técnicas, eleva más y más el nivel profesional y cultural de la mano de obra. Las luchas sociales cambian de naturaleza, el hombre ya no sólo se preocupa por la simple mejora de la existencia, sucede una lucha por la participación activa de la masa de los productores ó mano de obra asalariada.

Esto explica porque la adaptación del hombre a su trabajo considerado bajo el ángulo psicomotor e intelectual, se ha vuelto menos urgente que el apaciguamiento en el interior de la empresa de los conflictos interhumanos y de los entregrupos.

Los factores de carácter afectivo del comportamiento humano se colocan en el primer plano: Flexibilidad, dinamismo, contacto humano agradable, facultad de participación en la obra común, espíritu de equipo, parecen tener para la empresa más peso que las cualidades de espíritu.

Con respecto a los mandos, se sigue dando prioridad al talento de instruir y organizar, pero concediendo también importancia al comportamiento, que identifica un jefe con el mundo moderno.

Este comportamiento se refleja en un sentido profundo de la responsabilidad ligada a la función, el talento de captar al subordinado y vincularle en la obra común, la habilidad de evitar y calmar los conflictos interpersonales, la comprensión para la relatividad de las opiniones a fin de no atropellar la personalidad de los obreros, la facultad de liberar a su propio juicio de toda presión a fin de que la opinión del personal se funde sobre la comparación objetiva y mesurada, en resumen el respeto de la dignidad de la persona humana en las relaciones del jefe con sus subordinados.

A partir de éste momento en la selección profesional, se concederá extraordinaria importancia a los aspectos caracterológicos y volitivo de la personalidad anteponiéndolos incluso a sus actitudes y capacidades.

Como consecuencia, a parte de los tests clásicos, se multiplican multitud de procedimientos descriptivos y empíricos: conversaciones, entrevistas, cuestionarios biográficos con minuciosos datos, inventarios de personalidad y temperamento, auto descripciones, pruebas proyectivas, etc. (Blanco C. 1970).

De acuerdo a lo descrito anteriormente se observa que el concepto de selección se inició básicamente con aspectos vocacionales, para posteriormente usarse más en la rama empresarial donde era empleada de una manera subjetiva, sin embargo, actualmente se ha observado que muchos recursos humanos (habilidades, inteligencia, intereses vocacionales, motivación, etc.) no son apreciables a simple vista, por lo cual se hace necesaria una selección técnica de personal que emplee métodos objetivos.

Con el paso del tiempo, los estudiosos del tema han definido la selección desde diferentes puntos de vista encontrándose los siguientes:

Chruden V. Y Sherman (1970) la definen como el proceso de determinar cuales, de entre los solicitantes de empleo, son las que mejor llenan los requisitos de la fuerza de trabajo y se les debe ofrecer posiciones en la organización.

La selección de personal en una organización es un proceso complejo que implica equiparar las habilidades, intereses, aptitudes y personalidad de los solicitantes con las especificaciones de los puestos.

Para Arias F. (1976) se puede definir como un procedimiento para encontrar al hombre que cubra el puesto adecuado a un costo también adecuado.

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

Chiavenata I. (1981), explica a la selección como la escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado o, más ampliamente, entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener ó aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.

Para la finalidad de ésta investigación, definiremos selección como un procedimiento técnico; cuyo objetivo es elegir de entre varios candidatos al individuo adecuado para el puesto adecuado.

El proceso de selección se basa en tres elementos esenciales:

1.- La información que brinda el análisis de puesto proporciona la descripción de las tareas, las especificaciones humanas y los niveles de desempeño que requiere cada puesto.

2.- Los Planes de Recursos Humanos a corto y largo plazo permiten conocer las vacantes futuros con cierta precisión, y permiten así mismo conducir al proceso de selección en forma lógica y ordenada.

3.- Los candidatos son un elemento esencial para que se disponga de un grupo de personas entre las cuales se pueda escoger. Estos tres elementos determinan en gran medida la efectividad del proceso de selección (Werther W. Y Davis K. 1989).

Este proceso se inicia cuando se presentan las vacantes en una organización, como resultado de actos del departamento de personal, tales como transferencias, promociones y separaciones, por un aumento autorizado de personal.

Como menciona Grados, J. 1988, las etapas que se encuentran típicamente en el proceso de Selección son:

1.- \**Presolicitud*

2.- \**Solicitud*

- 3.- \* *Entrevista Inicial*
- 4.- \* *Evaluación Técnica*
- 5.- \* *Evaluación Psicológica*
- 6.- \* *Encuesta Socioeconómica*
- 7.- \* *Entrevista en la Selección*
- 8.- \* *Examen Médico*
- 9.- \* *Conclusión*
- 10.- \* *Decisión*
- 11.- \* *Contratación*

\*PRESOLICITUD.- Esta forma es muy útil cuando se tiene una gran afluencia de candidatos para un puesto, y nos permite apreciar de una manera rápida si el candidato cuenta con los requisitos indispensables para cubrir el puesto. También nos ayuda cuando se ha cubierto la vacante y se siguen recibiendo candidatos, porque nos permite organizar una buena cartera. Los datos que contiene la presolicitud son los de identificación del candidato y los requisitos mínimos indispensables para cubrir el puesto. (Grados, J. 1988).

\*SOLICITUD.- Es el método tradicional de registrar información biográfica. Además de los temas puramente objetivos se pueden hacer preguntas sobre las metas e intereses del solicitante, con lo cual el formulario de solicitud, se convierte en algo así como una prueba de personalidad ó de intereses.

Las formularias de solicitud se emplean para distintas fines, revelan la capacidad del candidato para escribir y organizar sus ideas y presentar las hechas en forma clara y concisa, de modo que sirven como una prueba de inteligencia ó de educación (Strauss/ Sayles, 1980).

De acuerdo a Gradas J. En 1988, describe que éste cuestionario deberá contener las datos relevantes bajo las siguientes rubras:

\*Datos personales.- Son aquellas que nos proporcionan conocimiento de aspectos específicos de la persona, como son: nombre, edad, sexo, estado civil, dirección, teléfono, estatura, peso, etc.

\*Datos escolares.- Son las relacionadas con la preparación escolar del candidato desde su inicio hasta su fin, incluyendo fecha y lugar en que realizó estos estudios.

\*Experiencia ocupacional.- Proporciona una visión general de la experiencia del candidato en el desarrollo de una actividad profesional, técnica ó de mano de obra; qué tiempo la ha desempeñado, qué otra tipa de actividades ha tenido, dónde ha laborado, causas de renuncia, nivel ocupacional, etcétera.

\*Datos familiares.- Son aquellas que nos muestran la situación del candidato en su núcleo familiar como son: número de hermanas, actividades y escolaridad de éstas, posición que ocupa entre ellas, contribución económica, referencias personales, etc.

\*Datos generales.- Son datos que pueden ser de utilidad para la empresa y que van de acuerdo con las políticas, necesidades, etc, de la misma. El diseño de la solicitud estará determinada por las políticas y necesidades de la empresa, pudiendo ser de diversas formas, tamaños, etc.

\* ENTREVISTA INICIAL.- Antes de señalar la función de la entrevista dentro del proceso de selección, creemos de utilidad dar una definición de ésta, y las elementos que la forman, así como las métodos y técnicas utilizadas.  
Gradas J. 1988, define como una forma estructurada de comunicación interpersonal, generalmente entre dos personas (entrevistada y entrevistador), debidamente planeada, con un objetivo determinada y con la finalidad de obtener información relevante para tomar decisiones benéficas para ambas partes.

Arias F. (1976 ), la menciona como una forma de comunicación interpersonal, que tiene por objeto proporcionar y recabar información ó modificar actitudes, y en virtud de las cuales se toman determinadas decisiones.

Cualquier tipo de entrevista consiste en cinco etapas que son :

- Preparación del entrevistador
- Creación de un ambiente de confianza (rapport)
- Intercambio de información
- Terminación
- Evaluación

En cuanto a la entrevista inicial en la selección, ésta consiste en una plática y en profundidad, conducida para evaluar la idoneidad para el puesto que tenga el solicitante (Werther W. Y Davis K. 1989).

La finalidad de la entrevista inicial es corroborar los datos obtenidos en la solicitud, tener contacto visual con el candidato y hacer un registro observacional de las conductas de éste. Durante su desarrollo se proporciona al candidato información con respecto a la vacante, condiciones de trabajo, sueldos, etcétera (Grados, J. 1988).

La entrevista sirve a muchos propósitos, por lo que puede emplearse en distintas etapas del proceso de selección.

En resumen, la entrevista inicial suele usarse para eliminar a aquellos que obviamente no está calificados, y es indispensable hacerse sobre la base de un cuestionario preeliminar. Pueden presentarse solicitantes espontáneos que acuden sin solicitarlos, en tales casos es aconsejable conceder a éstas personas una entrevista preeliminar que puede considerarse una cortesía y un gesto odecuado de relaciones públicas.

Las entrevistas de empleo ó de selección están clasificadas principalmente de acuerdo con los métodos ó enfoques que se usan para obtener información y para traer actividades y sentimientos del solicitante.

A grandes rasgos, existen tres clasificaciones de la entrevista:

- *Entrevista no dirigida.*- El solicitante recibe considerable libertad para expresarse por sí mismo y para determinar el curso de la misma. Esto se alcanza mediante preguntas amplias del entrevistador sobre asuntos generales.

-*Entrevista profunda*.-Proporciona una estructura adicional en forma de preguntas que cumplan diferentes áreas de la vida del colicitante que estén relacionadas con el empleo.

-*Entrevista estandarizada*.-Este es el tipo de entrevista más ampliamente estructurada la cual se apega estrechamente a un conjunto de preguntas sumamente detalladas en formas especialmente preparadas. (Chruden y Sherman 1970).

\*EVALUACIÓN TÉCNICA Grados, J. en 1988, menciona que la evaluación técnica consiste en encontrar en el solicitante ciertos conocimientos ó pautas conductuales requeridas para desempeñar el puesto en forma adecuada a éstos conocimientos adquiridos en algún plantel educativo ó empleo anterior, y se le denomina experiencia técnica.

La realización de las pruebas de trabajo la hace habitualmente el futuro jefe inmediato, a fin de comprobar que el candidato tiene los conocimientos y experiencia laboral que el puesto exige; ésta evaluación también puede hacerse en forma de ejercicios que simulen las condiciones de trabajo. (Arias F. 1976 ).

\* EVALUACIÓN PSICOLÓGICA.- La aplicación de pruebas psicologicas se hizo desde las días de la primera guerra mundial. A partir de entonces las pruebas psicologicas se popularizaron para determinar la capacidad básica del individuo con respecto a muchas actividades, pero en muchas ocasiones se consideraba que éstas pruebas describían la capacidad del individuo aunque no se contaba con suficientes garantías de que la prueba fuese válida.

Existe gran variedad de pruebas, cada tipo, sin embargo, se emplea únicamente en determinada área (Werther W. Y Davis K. 1989).

Jaime Grados, (1988), indica que la etapa más importante es, la evaluación psicológica; en ella, se reúnen los datos de capacidad intelectual y emocional del candidato, se realiza por medio de baterías psicológicas que deberán seleccionarse tomando en consideración los siguientes aspectos:

- Nivel de aplicación
- Características del perfil
- Tiempo de aplicación
- Costo

Los tres niveles más importantes en el proceso de selección son los siguientes:

- a) Nivel Obrero ú Operativo
- b) Nivel Medio ó Mandos Medios
- c) Nivel Ejecutivo ó Gerencial

Una batería de pruebas psicológicas incluye tres aspectos básicas:

*-Inteligencia* .- Se refiere a la medición de la capacidad intelectual a través de los siguientes factores:

- . Factor General de Inteligencia (Factor G.).
- . Factores específicos de inteligencia, como son análisis y síntesis, nivel de pensamiento, etcétera.

*-Habilidad*.- Se refiere a la medición de las actitudes de acuerdo con las características del puesto.

*-Personalidad*.-Se refiere a la medición de los aspectos internos del sujeto y su relación con el ambiente; éstos aspectos son: estabilidad emocional, motivación, juicio social, etcétera.

\* ENCUESTA SOCIOECONÓMICA Permite verificar,de una manera directa y objetiva las condiciones socioeconómicas en los que se desenvuelve el solicitante. En ella, se confrontan los datos proporcionados por el candidato en la solicitud y durante la entrevista inicial.

La información socioeconómica, generalmente se obtiene por medio de un cuestionario aplicado por una trabajadora social, por el personal del área de recursos humanos de la empresa ó bien, como se hace en la mayoría de los casos, a través de despachos ú organizaciones especializados en ésta actividad.

La estructura de la encuesta socioeconómica debe contemplar los siguientes puntos básicos:

+ *Entrevista domiciliaria con el candidato investigado*.- Esta se hace con el fin de observar donde y en qué condiciones habita; inclusive, se pueden tomar fotografías de la casa en que habita el candidato, con el fin de ilustrar la fachada y apreciar si está en mal estado ó en perfectas condiciones de mantenimiento.

+ *Investigación de referencias ocupacionales.*- Se hace con la finalidad de investigar si el candidato trabajó realmente en las empresas que mencionó y desempeñó el puesto anotado y con el sueldo señalado en la solicitud. Así mismo, se investiga la honestidad, puntualidad, responsabilidad, capacidad para supervisar ó, en su caso, recibir órdenes, etcétera. Además, se hace una investigación de antecedentes penales y de cartas de recomendación, si fueron solicitadas.

Toda la información obtenida debe estar respaldada por documentos que ratifiquen la veracidad de los datos.

\***ENTREVISTA EN LA SELECCIÓN** Este tipo es más profunda que la inicial donde se pretende valar los datos obtenidos en los pasos anteriores; es decir, a través del curriculum vitae, la solicitud, los exámenes psicológicos, etcétera, información que debe ser ordenada y jerarquizada para determinar que áreas quedan poco claras. Además, sirve para profundizar en información relevante para el puesto en cuestión, la que muchas veces no es posible obtener sino mediante una entrevista adecuada. Así mismo, sirve para evaluar el grado de probabilidad de que el candidato se adapte y funcione adecuadamente dentro de las funciones relacionados con el puesto que se quiere cubrir. ( Grados J. 1988).

\* **EXAMEN MÉDICO** Flippó B. (1977), menciona que el examen físico es una de las etapas del proceso que se encuentra en la mayoría de las empresas, puede variar desde un examen muy minucioso hasta una simple constatación de las capacidades físicas del individuo para los requerimientos de su empleo, ó simplemente una verificación de la apariencia física y bienestar general del individuo.

Existen dos poderosas razones para llevar a la empresa a verificar la salud de su futuro personal; desde el deseo natural de evitar el ingreso de un individuo que padece una enfermedad contagiosa y va a convivir con el resto de los empleados, hasta la prevención de accidentes, pasando por el caso de personas que se ausentarán con frecuencia debido a sus constantes quebrantos de salud.

\* **CONCLUSIÓN** En ésta etapa, se integran los datos obtenidos a través de toda el proceso de selección, analizándose todas las características del aspirante, comparándolas siempre con el perfil del puesto, de tal modo que pueda llegarse a la emisión de un juicio valorativo sobre la aceptación ó no del aspirante. Grados, J. 1988.

Existen tres diferentes formas de presentar las conclusiones:

- A) Conclusión abierta.
- B) Conclusión cerrada
- C) Conclusión mixta.

Es común encontrar organizaciones que usen formas de resumen y listas de comprobación con el fin de determinar que toda la información pertinente se ha incluido en la evaluación del solicitante. (Chruden V. Y Sherman 1970).

**\*DECISION** El paso en el proceso de selección más crítico es la decisión de aceptar o de rechazar a un solicitante para el empleo.

Esta decisión señala el fin del proceso; puede corresponder esta responsabilidad al futuro supervisor del candidato, o al departamento de personal. Con el fin de mantener la buena imagen de la organización, es conveniente comunicarse con los solicitantes que no fueron seleccionados.

**\* CONTRATACIÓN.-** Define ésta etapa como la aceptación del candidato dentro de la empresa como parte integral. Las formas de contratación están regidas por la Ley Federal del Trabajo y, dependiendo de las necesidades específicas de la empresa pueden existir relaciones laborales de los siguientes tipos:

- a) Contrata por obra terminada
- b) Contrata por tiempo determinado
- c) Contrata por tiempo indeterminado

Para realizar una buena selección, o parte de llevar a cabo las etapas anteriores de una manera adecuada, se debe tener cuidado de no caer en errores por parte del entrevistador; algunos de los errores más comunes de un entrevistador son: una entrevista puede ser débil porque la persona que la conduce no establece un clima de confianza o porque omite hacer unas preguntas clave.

Estos errores, se pueden corregir con la práctica, pero hay otros más difíciles de eliminar: los que se originan en la aceptación o rechazo del candidato por factores ajenos al desempeño potencial. Es posible que el entrevistador se deje guiar por factores subjetivos que son inaceptables. Puede incluso existir el peligro de "guiar" al candidato a responder de la manera que el entrevistador desea. El resultado final es una evaluación totalmente subjetiva, sin base válida alguna por lo tanto debe ponerse atención de ser lo más objetivo posible.

CAPITULO III

VALORES, TEMPERAMENTO

INTERESES Y APTITUDES

Hemos mencionado anteriormente las razones por las que se eligió el manejo de las variables utilizadas: Valores, Temperamento, Intereses y Aptitudes. En el presente capítulo, haremos un recuento teórico de cada uno de ellas.

## VALORES

La generalidad de las personas trata de hacer entender la propia conducta y la de los demás, cada quien trata de buscar explicaciones para ciertas acciones y se pregunta porqué algunos patrones de conducta parecen ir juntos y otros no. Ello se debe a que toda nuestra vida es matizada por algún tipo de interacción social, por ser nuestra conducta normal muchos veces influido por nuestras relaciones con otras personas o por anticipaciones de futuras interacciones con ellas. Hasta nuestros pensamientos íntimos giran con frecuencia alrededor de otros o en relación con otros. Así mismo, nuestra presente conducta se enmarca dentro de interacciones definidas por roles específicos, en estos casos nuestros roles sociales nos imponen ciertos modos de conducta y, al encontramos en compañía de otros que desempeñan roles similares, ellos esperan lo mismo de nosotros. Finalmente, nuestra presente conducta es fuertemente influida, cuando no determinada, por nuestras previas interacciones con otras personas.

Por otra parte, se puede estar consciente de que varios factores son responsables por aquella conducta. Se intuye que las personas prefieren a quienes son similares, a ellas mismas (Una actitud positiva) y sienten aversión o quienes no se les parecen (Una actitud negativa).

Uno de estos factores es el sistema de valores que posee el individuo el cual regula su comportamiento, lo controla y lo dirige, la mayor parte de las veces, sin que siquiera la persona se da cuenta de ello.

Se ha identificado que el valor, en su aspecto subjetivo, se refiere a los preferencias y deseos del sujeto (sea éste individual ó colectivo) con respecto a un objeto. Asimismo, se observa que los valores tienen carácter estable o cambiante a lo largo de la historia. (Montoya, 1994. U.N.A.M.).

Hasta fechas relativamente recientes, no se había prestado demasiada atención a la investigación sobre los valores, aunque Dukes (1955) había localizado 21 estudios diferentes a algunos aspectos del problema. Lentamente, los valores han ido alcanzando cada vez mayor importancia en la discusión de temas como la elección de carrera, (Rongel, 1980), características de la personalidad (Fortes, 1975), Político (Rokeach, 1978) etc.

Los valores han sido objeto de estudio tanto de filósofos como de psicólogos y otros. De tal manera, existe lo que se conoce como filosofía del valor y psicología del valor; Tal diferencia radica en la forma como cada área ha llevado los conceptos teóricos a la práctica (Delahanty, 1973).

Desde el punto de vista psicológico y, desde una perspectiva más contemporánea, el concepto de valor ha sido definido de acuerdo a la que cada autor concibe como tal (Aronawitz, 1991. U.N.A.M.).

Los valores se presentan en la conciencia, y su función es dotar de sentido a todas las cosas que se le presentan como objetos. Considerando que el hombre sólo construye una versión del mundo cuando trata de conocerlo, (Kelly, 1995); se entiende que los valores "son construcciones mentales que hace que el individuo sobre la realidad que vive son reales para él y todas sus procesos psicológicos se derivan de sus constructos".

A principios de la década de los cincuentas, varios sociólogos identificaron que los valores eran concepciones de deseabilidades y finalidades de acción; de tal forma, Kluckohn (citado por Aronawitz, U.N.A.M. 1988) define el valor como una "concepción explícita a implícita, distintiva de un individuo a características de un grupo, que determina la deseable, influyendo así en la selección de los medios disponibles y en las metas de acción" y que dirigen la conducta hacia un objetivo. En éste sentido, los valores actúan tanto a nivel individual y colectiva, siempre apuntando a una acción (Murray, 1951; citado por Dicaprio, 1985).

Un valor, se define como un concepto abstracto dentro del cual está implícita la valía que un individuo (Herrán S. Laura L. 1985) le asigna a un proceso social, producto, o situación específica. Los valores señalan para un individuo o para un grupo social, cuáles son las metas que deben ser deseadas y los medios socialmente aceptados para alcanzar esos fines. El sistema de valores que tiene un individuo es usualmente el producto de un proceso gradual de socialización, por medio del cual los valores prevalentes en una sociedad o cultura se internalizan y se convierten en partes integrantes de la psicología del individuo. De acuerdo con la teoría, si se conoce el sistema de valores de una persona, se facilita la predicción de su conducta.

De ésta acción, se determina que el individuo a partir de que nace, es acogida en una cultura y en una sociedad, mismas que sustentan su sistema de valores. La educación, de manera general, es el medio que las sociedades humanas tienen a su alcance para conservar, transmitir, desarrollar, acrecentar, sustituir y rechazar valores que configuran como cultura del ámbito humano (Dacal, 1988, citado en Montoya, 1994. U.N.A.M.).

Si bien, a través de la educación se transmiten los valores, la educación concibe sus propios valores: Personalización, transmisión de la cultura, integración social, apertura al cambio social, vocación, profesionalización, etc; completándose en favor de la persona-social, manteniendo su autonomía e interdependencia a la vez (Montoya, 1994, U.N.A.M.).

Rokeach (1973) dijo que un valor es una convicción perdurable de que un modo específico de conducta o estado final de existencia es personal o socialmente preferido a un modo de conducta o estado final de existencia opuesto o contrario.

También hace hincapié sobre los valores que tienen las personas y no sobre aquellos inherentes a objetos, también atribuye a los valores una cualidad relativamente permanente, admite un componente emocional en los valores. Además incluye un componente motivacional, es decir, la lucha por alcanzarlos. En su definición, Rokeach (Reich, 1980), menciona al valor como: "...Una convicción perdurable de que un modo específico de conducta o estado final de existencia opuesto o contrario..." El énfasis que hace este autor radica en los valores que tienen las personas y no en los valores inherentes a los objetos. Además, para él, los valores son permanentes y llevan consigo un componente emocional y un componente motivacional. Asimismo, clasifica a los valores en dos grupos: instrumentales y terminales o finales. Dentro de los primeros, se encuentra la moralidad y la competencia y, dentro de los segundos Rokeach nota que algunos son de enfoque intrapersonal (como la paz espiritual) y otros más interpersonales (como la fraternidad).

Además reafirma lo que comentan otros autores sobre la adquisición de valores en el individuo el cual es un proceso en el cual intervienen varios factores, entre ellas, la familia, la escuela, los compañeros, las instituciones sociales, los medios de comunicación masiva y la cultura. Este proceso no se podría llevar a cabo sin la socialización, ya que van muy ligados (Montoya, S. U.N.A.M. 1994).

La mayoría de los teóricos han escrito atributos prescriptivos y proscripivos a los valores, en otras palabras que tienen algo de "obligatorio"; sin embargo, opino que el grado o extensión de este carácter obligatorio depende en parte de las exigencias de la sociedad con respecto al valor en cuestión.

Rokeach, identifica dos importantes funciones desempeñadas por los valores. Uno de ellas es la normativa, que rige nuestra conducta. (las correspondientes normas nos ayudan, por ejemplo a evaluar y juzgar, alabar y condenar, nuestra conducta y la de los demás).

Una segunda función a lo que llama motivacional, se refiere al componente que expresa nuestra lucha por alcanzarlos.

Allport expone el punto de vista de que un valor es una convicción en base a la cual el hombre actúa libremente: conocemos más o una persona o sabemos que tipo de futuro promueve y su conformación de ese futuro descansa más que nada en sus valores personales (Alaniz, P. U.N.A.M., 1988).

Allport y Rokeach, afirman que los conceptos de valores son de vital importancia para el estudio del hombre; los valores, dentro de la totalidad que, de alguna manera es la persona, juegan un papel muy importante. Del mismo modo, éstos le dan significado a la existencia y creemos que existe relación entre los valores asumidos por una persona y determinadas rasgos de personalidad. (Alaniz, P. 1988).

Para Janes y Gerard (1967, citado en Alaniz, 1988), los valores mueven a las personas, la empujan por todo su medio ambiente porque definen las partes de éste que resultan atractivas o repelentes, un valor expresa una relación entre los sentimientos de una persona y determinada categoría cognoscitiva.

El tema de los valores, también ha estado en estrecha relación con las áreas de intereses y actitudes como manifestación de una preferencia o como rasgo descriptivo de la personalidad.

Considerando la relación entre valores y actitudes, Katz y Stalland (1959), establecen una distinción. En su opinión, los sistemas de valores no se dirigen a objetos o individuos específicos, mientras que las actitudes sí lo hacen. Las actitudes hacia un grupo de individuos pueden asociarse con dos o más valores, por otra parte, varias actitudes pueden estar asociadas con un sólo valor. Desde este punto de vista, los valores son más abstractos que las actitudes. Podría suponerse que los valores son más fundamentales, en el sentido en el que se encuentran más profundamente arraigados en la persona, formando tal vez, parte de la estructura de su personalidad. En el caso de que así fuera, entonces sería más difícil modificar los valores de un hombre que sus actitudes (Alaniz, P. 1988).

Por otra parte, Reich (1980), considera que la socialización es un "... proceso mediante el cual, los individuos adquieren mediante relaciones interpersonales, las contingencias de los diferentes roles sociales, los valores y las actitudes de la sociedad. Este proceso, no concluye con la infancia, se prosigue durante la vida adulta ...".

En cuanto a la familia, refiere, que los miembros de ésta, son los agentes principales en la adquisición de valores y conductas sociales del individuo, sobre todo en los primeros años de vida.

Esta adquisición de valores, en el núcleo familiar, se lleva a cabo a través de la identificación que tienen un niño con sus padres y/o otros modelos significativos.

Es así como los niños al identificarse con sus padres se apropian de los valores, las actitudes, y las normas de conducta de éstos. Al mismo tiempo, el Super Yo (psicoanalíticamente hablando) del niño comienza a conformarse. Es decir, a partir de los dos años de edad aproximadamente el niño empieza a relacionar ciertas prohibiciones con situaciones específicas; un poco más tarde, el niño es capaz de internalizar normas más idealizadas hasta llegar al concepto de los valores propiamente dicho. Este concepto de valor, además de incluir las prohibiciones incluye, las metas, las concepciones de lo que debe ó no hacerse, opiniones y juicios, etc. (Galarza, 1987).

Desde el punto de vista psicoanalítico, se asume "... que el Superyo del niño no se forma a la imagen de los padres sino más bien, a imagen del Superyo de éstos, se llena del mismo contenido, se convierte en el representante de la tradición de todos los juicios de valores que de éste modo persisten a través de las generaciones (Freud, citado por Yaffe, 1987).

Además, si en el núcleo familiar aparte de los padres hay hermanos, éstos juegan un papel importante en la adquisición de valores, son ellos los que promueven la socialización. De tal manera, que un individuo puede aprender patrones de la lealtad, de ayuda, de protección ó de dominio- competencia, a través de sus primeros agentes socializadores: sus hermanos. (Aronowitz, 1991. U.N.A.M.) . Munser, Conger y Kagan (1982), explican que las investigaciones llevadas a cabo demuestran que un hijo primogénito tiende más a identificarse con sus padres y a adoptar más los valores de éstos que sus coetáneos no primogénitos.

Por otra parte, la escuela y los compañeros, son los agentes socializadores más importantes además de la familia, ya que el niño pasa la mayor parte del día en la escuela. Los compañeros de clase, por su parte, proporcionan información acerca de lo que debe ó no hacerse, de lo que es bueno ó malo y de cómo hay que comportarse. La escuela es una especie de subcultura regida por los valores de la sociedad a la que pertenece. Es decir, los valores de una sociedad ó comunidad son tomados como marco de referencia para la estructuración del sistema educativo.

Asimismo, los medios de comunicación masivo, juegan un papel en la adquisición de valores. Sin embargo, no ha habido ninguna conclusión al respecto. Algunos autores como Mussen, Conger y Kagan (1982), afirman, que la influencia de los medios de comunicación masiva, especialmente la televisión, es nociva. Otros como Weiss (citado por Galarza, 1987), opinan que en realidad el efecto de la televisión, no puede ser nocivo, pues no es el único que interviene en el proceso de adquisición de valores; un individuo cuenta además de su familia, con influencias escolares, sociales y con recursos propios. (Aronowitz, 1987. U.N.A.M.).

Además de los factores antes mencionados, existen otros que también interactúan con el individuo y por lo tanto influyen en la adquisición de los valores tales como el sexo, el nivel socioeconómico y educativo, el tipo de ocupación laboral, la edad y los cambios sociales. Sin embargo, no ha sido posible hacer generalizaciones al respecto ya que cada investigador ha definido su propio concepto de valor, además de que ha utilizado diferentes instrumentos de medición y controlada diferentes variables.

Tomando como marco de referencia las postulaciones de Rokeach, Schwartz y Briky (1987) los cuales conceptualizan en su teoría que existen cinco rasgos comunes en la mayoría de las definiciones de valores y podemos listar las siguientes: Los valores son 1.- Concepciones ó creencias 2.- Estados ó conductas más o menos deseables, 3.- Situaciones específicas trascendentes, 4.- Una selección ó evaluación guía de eventos y conductas y 5.- Son moldeadas por su importancia relativa.

Estos cinco rasgos describen las características formales de los valores humanos; sin embargo éstas transmiten poco sobre los contenidos significativos de los valores. Por consiguiente, estos autores crearon una tipología de los valores. Para éste propósito hicieron la siguiente suposición teórica acerca de la naturaleza y fuente de los valores describiendo a los valores como: " representaciones cognitivas de tres tipos de requerimientos sociales de interacción para la coordinación personal y demandas sociales institucionales para el bienestar y la sobrevivencia del grupo ".

Estos tres requerimientos universales preexisten a cualquier individuo; para interactuar con la realidad, los individuos deben reconocer, planear y pensar en respuesta para los tres requerimientos. Para ser miembro afectivo de grupos sociales los individuos se hacen capaces de representar los requerimientos conscientemente como metas y valores; a través de la socialización alas personas se les enseña los términos compartidos culturalmente que les permiten comunicar estas metas y valores. (Aronowitz, 1987. U.N.A.M.).

## MEDICIÓN DE LOS VALORES HUMANOS

Algunos investigadores han desarrollado instrumentos para medir los valores. Si bien hasta el momento se ha mantenido que cada persona (o colectividad) sostiene su propia jerarquía de valores; se han llegado a identificar algunos valores que pudieron compartir todas las personas.

### INVENTARIO DE VALORES HARTMAN

Robert S. Hartman (1955) desarrolló el inventario como un test axiológico. Recordando, el autor pertenece a la corriente objetivista del valor en donde se considera que el valor existe independientemente del sujeto que lo perciba. Es por ello, que la validez del instrumento es teórica, a diferencia de los tests psicológicos en donde el sujeto es quien proporciona los datos a estudiar y analizar.

Este inventario no había sido estandarizado a la población mexicana sino hasta 1967, cuya finalidad de aplicación fue, el encontrar pautas específicas de distintas profesiones. Es por ello recomendable su uso para la orientación vocacional.

### TURIEN

En 1966 Turien desarrolla el modelo comparativo de "Madurez Mental". Este modelo es una tipología en donde los individuos son susceptibles de clasificar en distintos tipos de acuerdo al nivel de madurez moral alcanzado. Los grados de madurez se basan en la teoría de Kohlberg.

Las limitaciones del instrumento residen en el delimitado marco de la tipología así como los contras existentes para la clasificación de individuos en estos tres grados.

### ALLPORT, VERNON Y LINDZEY (1955)

Elaboraron una escala (estandarizada en la población mexicana), para medir los valores sociales a través de la relativa importancia que los individuos les atribuyen a las siguientes seis áreas:

- |                    |                            |
|--------------------|----------------------------|
| -Teórica (Verdad)  | -Economía (Utilidad)       |
| -Estética(Armonía) | -Social ( Amor al Próximo) |
| - Política (Poder) | -Religiosa (Unidad)        |

Dado que representa valores socialmente aceptables se recomienda su uso para la orientación vacacional, conformismo de un grupo, resistencia a la presión, etc. (Reich, 1980).

En la actualidad algunos investigadores han utilizado este instrumento dentro del área laboral a fin de investigar relaciones entre los roles organizacionales (estudios de liderazgo y dirección) y los valores personales de algunos miembros (gerentes). (Flores y Catalanell, 1987).

Dentro de la categoría de los valores finales, Rokeach nota que algunas son de enfoque intrapersonal (como la paz espiritual) y otros más interpersonales (como la fraternidad).

La mayoría de los teóricos han escrito atributos prescriptivos y proscripivos a los valores en otras palabras que tienen algo de "obligatorio" sin embargo, opino que el grado o extensión de este carácter obligatorio depende en parte de las exigencias de la sociedad con respecto al valor en cuestión.

Rokeach, identifica dos importantes funciones desempeñadas por los valores. Uno de ellos es la normativa, que regía nuestra conducta, las correspondientes normas nos ayudan, por ejemplo a evaluar y juzgar, alabar y condenar, nuestra conducta y la de los demás. Una segunda función a la que llama motivacional, se refiere al componente que expresa nuestra lucha por alcanzarlos.

Allport expone el punto de vista de que un valor es una convicción en base al cual el hombre actúa libremente: conocemos más a una persona o sabemos que tipo de futuro promueve y su conformación de ese futuro descansa más que nada en sus valores personales.

## TEMPERAMENTO

La psicología busca establecer una taxonomía básica de los seres humanos; trata de hallar un sistema de referencia que sirva para comparar clasificar y medir la individualidad, siendo una de éstas variables a estudiar el TEMPERAMENTO.

A través de la historia este término no ha sufrido casi variaciones en su definición, siendo pocas las teorías existentes.

Etimológicamente, temperamento proviene del latín: Temperamento, temperare.

Para Ramón de la Fuente Muñiz, el temperamento es el modo habitual que tiene una persona de reaccionar emocionalmente y que está condicionado por su constitución afectiva innata. Para él, la parte somática es influenciada por el ambiente tan tempranamente que al temperamento es difícil separarlo del carácter, porque además carece de límites definidos que los separen inequívocamente de las zonas vecinas, pero lo entenderemos, en líneas generales, el nivel de la personalidad situado justamente por encima de la función fisiológica y por debajo de las actitudes y creencias adquiridas (Sheldon 1974 ).

Para Peter Dempsey, el cuerpo o sea el temperamento es la materia que formará la personalidad.

El doctor A. Le Gall dice que el temperamento tiene como elemento principal la constitución orgánica y como elemento secundario los llamados afectos morales.

Gustavo Pittaluga nos da varias definiciones de temperamento y dice que el temperamento es la parte nativa, congénita de la personalidad que se manifiesta por medio de los impulsos instintivos y espontáneos. El temperamento continúa en sus definiciones, surge de las relaciones bioquímicas o morales que estén sujetas a las células en su actividad glandular, las cuales forman parte de nuestros órganos de secreción interna; Estos actúan directa e ininterrumpidamente en el sistema nervioso, tanto central como en la vida vegetativa.

El temperamento viene a ser una gran parte de nuestra constitución naciente, nos da la reacción de la emoción visceral, es la expresión del funcionamiento interior del ser.

El temperamento es un estado orgánico y neuropsíquico constitucional congénito en virtud del cual el ser humano se manifiesta en sus actitudes y actividades espontáneas o vivenciales, con reacciones típicas frente a los estímulos del mundo exterior.

El diccionario de la lengua española define al temperamento como: Constitución particular de cada individuo que resulta del predominio fisiológico de un sistema orgánico; como el nervioso o el sanguíneo o de un humor como la bilis o la linfa.

Tomando en cuenta las definiciones anteriores, el temperamento puede considerarse como la base de la personalidad integrada por la constitución biosomática orgánica funcional y estructural del individuo, parte de la cual es transmitida como característica genética por la herencia y otra parte es ya modificada por el ambiente de la vida intrauterina del feto.

Por otro lado León Bourdel (1964), nos define al temperamento como la predisposición profunda que determina el modo de adaptación de un ser a la vida, y que de esta manera condiciona la actividad o la inercia de todas sus facultades, en función del medio donde actúa.

#### CLASIFICACIONES TIPOLOGICAS DEL TEMPERAMENTO.

Desde tiempos remotos, cuando el hombre observó los diversos tipos constitucionales de hombres, trató de formar grupos para clasificarlos y establecer una taxonomía básica de los seres humanos ; trata de hollar un sistema de referencia que sirva para comparar, clasificar y medir la individualidad. (Sheldon, 1974). Así nacieron las tipologías que abarcan rasgos temperamentales.

Algunas de estas clasificaciones que en un principio fueron consideradas por sus autores como caractereológicas o de personalidad en la actualidad únicamente nos sirven como tipologías temperamentales, aún sabiendo ésto, es casi imposible que tipologías temperamentales no tengan rasgos de socialización, de adaptación o adquisición , el temperamento del carácter o de la personalidad son tan sutiles que no es posible apreciarlos con precisión. (Ulloa Romo, Tesis UNAM. 1971).

En la antigüedad Hipócrates junto con Galeno idearon una clasificación basada en el predominio de uno de los cuatro humores básicas:

1.- Las personas con predominio del humor sanfre, son de temperamento sanguíneo y se caracterizan por ser dinámicas, activas, incansables, alegres, emolivas, glotonas, sociales, egoístas y expansivas.

2.- La bilis negro, o atrabilismo, produce temperamentos melancólicos y las personas en que domina son fatalistas de gran reflexión y concentración, inquietas, pesimistas y tristes.

3.- Las personas coléricas tienen predominio de bilis amarilla y consecuentemente son pálidos, ambiciosos, violentos, tercos, irritables, angustiadas y trabajadoras.

4.- La flema o linfa en exceso produce el temperamento flemático y determina la existencia de personas lentas, indiferentes, irresolutas, tramquilas, graves y pasivas.

Desde entonces, se trató de formar grupos de acuerdo a los tipos constitucionales del hombre para clasificarlos y reunir en ellos a las personas con características semejantes, así nacieron las tipologías que abarcan rasgos temperamentales como los que a continuación se describen:

Algunas de éstas clasificaciones en un principio fueron consideradas por sus autores como caracterológicas o de personalidad; en la actualidad sólo nos sirven como tipologías temperamentales, aún sabiendo esto es casi imposible afirmar que las tipologías temperamentales no tienen algunos rasgos de socialización, adaptación o adquisición, pues las líneas que dividen lo innato de lo adquirido, el temperamento del carácter o de la personalidad, son tan sutiles que no es posible apreciarles con precisión y aún en la actualidad las opiniones de unos autores difieren de las de otros (Sheldon, 1979).

Kant en su antropología, nos presenta una descripción formal de los cuatro temperamentos, según se habían desarrollado tales conceptos en ese momento de la historia.

#### A) Temperamento sanguíneo

La persona sanguínea es desaprensiva y está llena de esperanzas, atribuye gran importancia a aquello de lo que se ocupa en un momento dado; pero puede dividirse de todo aquello enseguida, desea mantener sus promesas pero no lo hace porque nunca toma en consideración con anterioridad si es capaz de realizarlas; posee buena naturaleza que la impulsa a ayudar a otros, pero es mala deudora y solicita constantemente tiempo para hacer sus pagos.

También es muy sociable, alegre, duda acicalarse, no es vicioso pero le resulta difícil abandonar sus pecados. Se puede arrepentir pero este arrepentimiento que nunca llega a ser sentimiento de culpa, se le olvida muy pronto, se cansa y aburre fácilmente en el trabajo, pero se dedica constantemente a los juegos, los cuales implica cambios constantes, además, la persistencia no es exactamente su punto fuerte

#### B) Temperamento melancólico

Las personas que tienden a la melancolía, atribuyen una gran importancia a todo lo que les concierne, descubren en todas partes causas para la ansiedad y ante todo intuyen las dificultades de cualquier situación al contrario de lo que sucede con las personas sanguíneas. No hacen promesas con facilidad porque insisten en cumplir con su palabra y tienen que tomar en cuenta la posibilidad o no de cumplir con ella, todo ello no se debe a consideraciones morales, sino a que la interacción con otras personas hace que se preocupen, se vuelvan suspicaces y reflexivos; es por esta razón que no pueden alcanzar la felicidad.

#### C) Temperamento colérico

Se dice que son impulsivos, se enojan con rapidez aunque se calman con facilidad cuando sus componentes ceden, se molestan sin resentimiento, sus actividades son rápidas pero no persistentes, se mantienen ocupados pero no les agradan los negocios, precisamente por esa falta de perseverancia, prefieren dar órdenes pero no quieren molestarse en ejecutarlas. Les agrada el reconocimiento abierto y desean alabanzas en público; les cautivan las apariencias y la formalidad. Están llenas de orgullo y amor propio, son tacaños, corteses, pero ceremoniosamente, sufren sobre todo cuando otros se niegan a aceptar sus atenciones, en una palabra, el temperamento colérico es menos feliz porque tiene muchas probabilidades de enfrentarse a oposiciones.

#### D) Temperamento flemático.

La flema significa falta de emoción, no pereza, implica simplemente la tendencia a moverse en forma persistente aunque no rápida ni con facilidad. Estas personas se encienden con mayor lentitud pero retienen el enojo durante más tiempo, actúan siguiendo principios y no el instinto, su temperamento feliz puede suplementar su falta de sagacidad e ingenio; son razonables en su trato con otras personas y, por lo común, se salen con la ayuda persistiendo en sus objetivos mientras dan la impresión de ceder ante los demás.

Por otra parte, D' Arpentigny sugiere con la quiromancia una interpretación temperamental de los surcos de las manos ya que desde la vida intrauterina el feto cierra las manos según reacciones temperamentales que farmarán más tarde los surcos distintos y sus características.

La constitución orgánica ligada al sexo puede aceptar dentro de sus clasificaciones tanto a hombres como a mujeres.

Otra clasificación somática más reciente es la de W. H. Sheldon que se basó para su tipología en la capa embrionaria a partir de la cual se desarrolla el embrión, formando los 3 componentes estáticos del temperamento:

1.- ENDOMÓRFICO. Se habla de éste como endomorfia, cuando predominan las vísceras digestivas, siendo éstas pesadas y sumamente desarrolladas, al par que las estructuras somáticas son relativamente débiles y poco desarrolladas. Los endomórficos son gruesos, comen bien, tienen inclinación a placeres sexuales, viven con comodidad, son sociables y su conducta es extrovertida. Sus características distintivas son la blancura y la esfericidad.

2.- MESOMÓRFICO. Cuando predomina la mesomorfia, el predominio corresponde a las estructuras somáticas (huesos, músculos y tejido conjuntivo). El tipo mesomórfico tiene un alto peso específico y duro, firme, erecto y relativamente fuerte y resistente. Los vasos sanguíneos son grandes, en especial las arterias. La piel es relativamente gruesa, de poros grandes, y está poderosamente reforzada por el tejido conjuntivo subyacente. Las características distintivas de la mesomorfia son la verticalidad y la robustez de la estructura, las personas se caracterizan por ser activas, impulsivas, prácticas, con gran energía y propensas a la manía.

3.- ECTOMÓRFICO. La ectomorfia significa fragilidad, linealidad con chatura de tórax y delicadeza en todo el cuerpo. Hay un desarrollo relativamente débil, tanto de las estructuras viscerales como somáticas. Se desarrolla a expensas del ectodermo originando un gran predominio nervioso, son personas sensitivas, altas, con extremidades largas, delgadas, de músculos pobres y huesos delicados. (Sheldon, 1979).

También Sheldon crea tipos intermedios entre uno y otro de los anteriores y forma tres áreas intermedias:

La primera intermedia la constituyen las personas que se encuentran entre los endomórficos y los mesomórficos y que son abiertamente agresivas, sosteniendo espontáneamente su agresividad.

En la segunda área intermedia se encuentran las personas entre las mesomórficas que son hostiles y susceptibles a la esquizofrenia paranoide.

Pertenece al área intermedia tres, quienes se encuentran entre los ectomórficos y endomórficos y cuya característica principal es que no luchan contra la impotencia en la desesperanza y tienden a la esquizofrenia.

De igual manera Sheldon manifiesta que existen componentes dinámicos del temperamento las cuales inició determinando los componentes de primer orden presentes en el temperamento.

Lo primero componente, VISCEROTONÍA, se caracteriza por un relajamiento general, amor o lo comodidad, sociabilidad, jovialidad, glotonería por los alimentos, de gente y objeto. Los viscerotónicos extremos son individuos que aman la proximidad física con los demás. La organización motivacional está dominada por los intestinos y por la función anabólica.

Lo segunda componente, lo SOMATOTONÍA, es un predominio de la actividad muscular y de la vigoroso afirmación corporal. Estos individuos poseen vigor y empuje, acción y poder, definen el objetivo primario de sus vidas.

La tercera componente, la CEREBROTÓNIA, con un elemento de represión, de inhibición y del deseo de reticencia; los individuos cerebrotónicos huyen de la sociabilidad como de una luz demasiado intensa. "Reprimen" la expresión somático y visceral, son hipersensibles y evitan celosamente el atraer la atención sobre ellos mismos.

La denominación de los tres componentes presentó un problema porque ningún hombre pareció realmente adecuado, existe el conocido tríptico afectivo, volitivo y cognoscitivo aplicado a los elementos mentales, o a las designaciones más fisiológicas de digestivo, muscular y cerebral. Más el temperamento, tal como lo describe Sheldon ocupa un lugar entre los dos niveles involucrados en esos conjuntos de términos.

Otra clasificación importante que se realizó fue la de Kretschmer, el cual basó ésta en los tipos físicos y configuración que determina la constitución siendo los tipos principales las siguientes:

**PÍCNICO.**-Se caracteriza por un desarrollo intenso de los perímetros cefálico, torácico y abdominal por la tendencia odiposa en el tronco con mayor grosor del aparato locomotor.

En estos casos, es típico la figura de tallo mediano, contornos redondeados y rostro ancho y blando, sobre un cuello corto y compacto, de la profunda, ancho y abombado cojo torácico, que se ensancha hacia abajo, nace un robusto vientre odiposo.

Las miembros en el pícnico son blandas, de líneas suaves, a veces muy delicadas, escasos relieves óseos y musculares, manos blandas, más bien cortas y anchas, algunas veces las muñecas y las clavículas son muy delgadas. Los hombros no son anchos y voluminosos sino más bien redondos, levantados y contraídos hacia adelante y con una fuerte inflexión característica en el borde interno del deltoides, en dirección al pecho.

La diferencia de la estructura pícnica en las diversas edades de la vida es francamente mayor que en las de otros tipos; el pícnico puede alcanzar su forma culminante en la edad madura entre los 30 y los 40 años, para perderla algo una vez pasados los 60 a causa de intensos procesos de involución. Estas diferencias dependen en primer lugar, de la adiposidad, y también en parte de la conformación del tórax.

La figura pícnica se modifica un poco en virtud de los caracteres del sexo; la principal aposición de grasa corresponde aquí también al tronco, pero se concentra sobre todo en el pecho y las caderas. La proporción pecho franco es como en el hombre, no es raro en ellos el enanismo manifiesto.

ASTÉNICO O LEPSOMÁTICO.- Lo esencial es el reducido crecimiento en grosor de un desarrollo corporal no disminuido, por término medio, en longitud. Este deficiente desarrollo en grosor, abarca todas las partes del organismo (piel, tejido adiposo, musculatura, hueso, sistema vascular, cara, cuello, tronco y extremidades). En consecuencia, encontramos disminuido el peso medio así como todas las medidas de perímetro y anchura, en comparación con el promedio general masculino.

Por tanto en los casos patentes, el asténico produce esta impresión final: persona delgada, que parece más alta de lo que es en realidad; de piel enjuta y pálida, de cuyos estrechos hombros penden los brazos flacos poco musculados y manos de huesos delgadas; caja torácica alargada estrecha y aplastada, en la que pueden contarse bien las costillas; ángulo costal puntiagudo, vientre delgado y sin pánicula adiposa y miembros inferiores de características semejantes a las superiores.

Es muy constante en los asténicos masculinos el estacionamiento del peso y del perímetro torácica.

Es frecuente encontrar en el tipo asténico, variantes y complejidades atléticas, con estigmas de ambos tipos a la vez ( por ejemplo, caja torácica larga y estrecha y extremidades recias, además incongruencia entre la cara y el resto del cuerpo), o bien un tipo medio de figura cenceña y tendinosa, en el que tan pronto predomina el componente grácil como el musculado.

El tipo asténico parece mantenerse constante en sus características esenciales a lo largo del desarrollo vital; ya en su infancia, estas personas se conceptúan generalmente débiles y delicadas; a menudo llegan a la pubertad sin haber engordado, y tampoco en la madurez y en la senectud muestran la menor tendencia a la aposición ordenada de grasa y músculo. Hacia los 18 años de edad, la configuración del rostro suele adquirir los formas definitivas, características que se hacen más ostensibles a medida que aumenta el enflaquecimiento progresivo propio de la senectud.

Las mujeres asténicas se parecen en su hábito a los hombres salvo que son no solamente delgadas sino además de corta talla.

**ATLÉTICO.-** Se caracteriza por el intenso desarrollo del esqueleto, de la musculatura y de la piel; La impresión general producida por el ejemplar de éste grupo es la siguiente hombre de talla entre mediana y alta de hombros muy anchos y angulosos, caja torácica robusta, abdomen tenso, tronco estrechado hacia abajo de tal forma que la cadera y los piernas a pesar de su robustez parecen casi gráciles en comparación con los miembros superiores, especialmente con el hipertrófico, cinturón escapular.

La recia y alta cabeza descansa erguida en el robusto y largo cuello, en el que los rígidos contornos oblicuos del músculo trapecio imprimen su sello característica al encuentro del cuello y el hombro visto por delante.

Los contornos del cuello quedan dominados por las convexidades de la musculatura recia o hipertrofica, que destacan como un relieve plástico. Las prominencias óseas resaltan especialmente en la configuración facial; la recia estructura se aprecia sobre todo en la clavícula, en las coyunturas de manos y pies. La estatura rebasa el promedio.

El tipo atlético de mujer siempre que puede reconocerse como tal, corresponde al masculino pero con ciertas desviaciones características. Ante todo, en las mujeres atléticas, el desarrollo del pániculo adiposo es floreciente, en lugar de ser menguado. Estas mujeres, además de hombros ostensiblemente anchos, suelen tener las caderas muy desarrolladas.

Lo estructuro corporal de lo mujer olétrica do más impresión de onormalidad, de exceso, de losquedad en comoporación al hombre olético.

Se ho troto do de confrontor los diferentes tipologios del temperamento o lo largo de lo historio poro encontrar el hilo conductor que une a los antiguos con los modernos, o sea la trodición con lo actualidad.

Un aulor que ha tralado de complementar los estudios de teóricos relevantes en el tema como lo son Frevel y Adler, junto con sus observaciones hechas a sus enfermos le permitieron precisar y completar sus análisis.

Considera al extrovertido, acoparado enteramente por las solicitudes del exterior, corre el riesgo de descuidar las que provienen de su yo profundo, no está a expensas de su inconsciente y por ello, desconoce sus ospiroaciones profundas, que guardan a menudo un carácter inconcluso, en coso de crisis, atroviesa foses de flotación; "No se sobe lo que se quiere, no se liene ganas de nada, o bien, se quiere todo a la vez, se deseon demasiados cosas y cosas imposibles de realizar". (Bischoff, 1983).

Por el contrario, el introvertido, que se adapto difícilmente a la vida social posee, una vida interior intenso y profunda,, cuando no se ogota defendiéndose contra los amenazas de lo vida exterior, es capaz de consograrse un trobajo de estudio y reflexión personal. (Dicaprio, 1976).

El que siente piensa y actúa en uno palabra, el que vive en acuerdo inmediato, de acuerdo con las condiciones objetivas y sus exigencias, tanto en lo bueno como en lo molo, es un extrovertido; su consciencia entera mira hacia el exterior, porque de ahí viene siempre la determinación importante y decisiva.

No le coutivon solamente los personas, sino también las cosas, por eso actúa bajo su influencia; debe ser su normalidad ol hecho de que se introduce relativamente sin fricción en las circunstancias concretos, y de que no lienen otra pretensión sino adaptorse o las condiciones objetivamente fijadas, elegirá por ejemplo: la profesión que en determinado lugar ó en determinado momento parece ofrecerle más futuro.

En el introvertido, entre la percepción del sujeto y su propia acción, se desliza una opinión personal que impide a la acción asumir un carácter correspondiente al dato objetiva, la reacción habitual del introvertido es una reacción de atención, de crítica y repliegue sobre sí mismo.

Las condiciones Jungianas de introversión y extroversión no tienen en cuenta un elemento importante. El equilibrio del sujeto, de hecho, la mayoría de las investigaciones han llevado a poner de relieve un factor de equilibrio netamente distinto de la variable introversión\_extroversión (Dicaprio, 1976).

De acuerdo a Gustavo Pittaluga (1954), el temperamento es un estado orgánico y neuropsíquico constitucional congénito en virtud del cual el ser humano se manifiesta en sus actitudes y actividades espontáneas, o vivencias, con reacciones típicas frente a los estímulos del mundo exterior.

Hay una experiencia temperamental genérica que otorga un tono distinto al temperamento de el hombre y de la mujer aún dentro del mismo temperamento. Con éstas advertencias, añadiendo la rotación de la correspondencia con los tipos psicológicos de Jung, y la del predominio del factor sexual, se puede establecer la siguiente clasificación esquemática de los temperamentos:

#### TIPOS TEMPERAMENTALES

<i>Temperamento</i>	<i>Tipo Psicológico</i>	<i>Factor Sexual</i>
1.- Agresivos	Extrovertidos	Predominio masculino
2.- Impulsivos	Introvertidos	Predominio masculino
3.- Dinámicos	Extrovertidos	Predominio ambiguo
4.- Entusiastas	Extrovertidos	Predominio femenino
5.- Efusivos	Extrovertidos	Predominio femenino
6.- Coléricos	Introvertidos	Predominio masculino
7.- Tenaces	Introvertidos	Predominio ambiguo
8.- Sentimentales	Introvertidos	Predominio femenino
9.- Apasionados	Introvertidos	Predominio ambiguo
10.- Melancólicos	Introvertidos	Predominio femenino
11.- Irónicos	Introvertidos	Predominio masculino
12.- Emolivos	Ambiguos	Predominio femenino
13.- Flemáticos	Ambiguos	Predominio femenino
14.- Apáticos	Impacibles	Predominio ambiguo
15.- Abúlicos	Ambiguos	Predominio ambiguo
16.- Amorfos	Impacibles	Predominio ambiguo

En 1984 Pittaluga da ideas más claras y precisas en sus definiciones de carácter, el carácter dice, modela al los impulsos instintivos del temperamento, selecciona, estima, discrimina, inhibe, o acepta su modo de manifestarse y reaccionar para que sea acorde al ambiente en que debe desarrollarse y madurar el ser humano. "El carácter es el conjunto de las actuaciones neurapsíquicas de las actitudes y actividades de las personas que resulten de una progresiva adaptación del temperamento constitucional a las condiciones del ambiente natural, pedagógico y social que han modificado a son capaces de modificar las reacciones temperamentales espontáneas y les han dado una orientación definitiva de la conducta.

Actualmente se considero que el carácter se distingue del temperamento porque no es algo orgánico, sino que está relacionado con las elecciones realizadas por el mismo individuo y que vienen condicionadas por el temperamento, el ambiente y otros factores exteriores, puede modificar el carácter pero no el temperamento.

## INTERESES

Constantemente, se oye hablar a las personas refiriendo que tiene gran interés por realizar una actividad, algunas otras basándose en el fracaso de un tercero, mencionando que si le hubiera puesto interés, de seguro hubiera tenido éxito.

La gente habla de intereses, sin embargo, llegar a una definición de éstos, se ha llevado mucho tiempo tanto para su investigación como para la unificación de criterios y aún así, hay mucha divergencia.

No existe una definición conceptual generalmente aceptada de intereses, sino varias, cada una de las cuales subraya un aspecto ligeramente distinto de este rasgo. Claparede(1943), introdujo en la pedagogía la utilización de las tendencias que, según él, se manifiestan a través de los intereses, como lo formuló en su ley del interés momentáneo: "En cada instante, un organismo actúa según la línea de su mayor interés, el interés es el síntoma de una necesidad".

Mc.Culeman -Traversin (1959), cita dos definiciones complementarias del interés dadas por Borlout:

- 1.- El interés "es un centro ideal donde convergen las tendencias múltiples".
- 2.- El interés "es un deseo, un lema de investigación, una idea, una fuerza".

El autor dice:

"Un deseo, es decir una tendencia suigeneris que se concreta, primero, como idea de un fin a lograr, y en segundo lugar, por la energía efectiva que le es propia- (Super D.E. 1966)

El término interés, ha sido utilizado a menudo para indicar una actitud de atención cuando da por resultado un placer y el objeto de ésta atención.

Fryer (1931), trató de desenmarañar la cuestión definiendo los intereses según los objetos y las actividades que los recuerda.

Los intereses son pues:

- 1.-Sentimientos agradables o desagradables asociados a objetivos y actividades ( los llama interes subjetivos )

2.-Son también reacciones positivas o negativas que se manifiesta por la atención y por el comportamiento. ( los llamados intereses objetivos )

El interés según Fryer es un comportamiento de aceptación y rechazo.

El primer psicólogo que elaboró una medida de los intereses para intentar estudiarlos de una manera científica, adoptó la definición de Fryer, él fue Strong, pero él, el interés es una tendencia a prestar atención a ciertos objetos y a orientarse hacia ciertas actividades.

Donald E. Super (1967), basándose en infinidad de investigaciones menciona que los intereses profesionales que se han inventariado, comienzan a manifestarse hacia la edad de los 15 años. Hacia los 17 ó 18 años, se pueden utilizar en la orientación vocacional, pero no son realmente estables y confiables sino después de los 21 ó 25 años.

Antes de la adolescencia, los intereses se organizan especialmente alrededor del papel desempeñado por ellos en relación con el sexo, tal como es concebido por la familia u por la sociedad.

Sin embargo, las capacidades (aptitudes), influyen también sobre los intereses en la medida en que la cultura y las oportunidades escolares lo permiten, sobre todo en los varones.

Las experiencias más formativas son las de la infancia, pues los intereses existen antes que la experiencia y aún antes que la formación profesional y en general, éstas no los modifican.

Otra preocupación que recae sobre los intereses es . ¿Qué los determina?.

Tiene infinidad de determinantes, el nivel socioeconómico favorece ó no el desarrollo de ciertos intereses. La familia modela los intereses de las jóvenes por medio de su status socioeconómico, de sus actitudes y de los ejemplos que se les ofrece, y por todos los elementos que integran el proceso de socialización, del que somos objeto desde el nacimiento.

La escuela es uno de los factores principales con que cuenta la sociedad para la formación de los jóvenes, y le permiten al joven tener una experiencia que le ayudará a manejar también sus intereses.

A veces, es el prestigio que da alguna profesión lo que motiva que una persona se interese por estudiarla, puede ser también la intervención de las personas, las carencias económicas o el limitado conocimiento que se tenga sobre las profesiones, lo que o impulse a iniciar el estudio de una carrera a una persona.

Strong y Kuder, fueron los primeros en utilizar las palabras "intereses" y "preferencias" para definir la inclinación de los individuos hacia determinadas profesiones, actividades, formas de vida, etcétera.

La necesidad de descubrir estas inclinaciones de las personas era fundamental y principalmente para la orientación vocacional, y muy útil también para la selección de personal, ya que el rendimiento es la resultante del interés y la aptitud.

El interés o preferencia puede ser:

A) Verbalmente expresado (o específico), aún cuando no se haya puesto en ejercicio, siendo entonces subjetiva, o bien;

B) Evidente\_ Cuando de alguna forma ya ha tenido alguna manifestación, y es más fácil de determinar en forma objetiva. El interés evidente se investiga por medio de los "tests vocacionales".

El interés de una persona se manifiesta a través de una respuesta de gusto ó disgusto hacia el medio ambiente, y por lo tanto esta respuesta está de acuerdo a las diferencias individuales.

A partir de diversas investigaciones realizadas por Strong, Allport, Thurstone, Kuder, etcétera, se han determinado distintas clases ó tipos de intereses:

- a) Científico.- deseo de saber el porqué de las cosas, su esencia.
- b) Bienestar social ó servicio social para Kuder interés en los problemas ajenos (deseo de ayudar a los demás).
- c) Literarios .- Uso de palabras, conceptos verbales.
- d) Materiales mecánicos .- Según Kuder, intereses concretos, contacto con cosas más que personas.
- e) Sistemáticos ó "cómputos y oficinas".- Para Kuder, organizar, sistematizar, computar, realizar trabajos de escritorio

f) Contactos o persuasión .- Según Kuder, relacionarse y tratar con personas.

g) Artísticos y musicales. Inclinación hacia el arte en sus distintas formas de expresión.

Los diversos autores utilizan distintas nomenclaturas para los intereses, pero en general a, todos están representadas dentro de la clasificación anterior.

Como resultado de numerosos estudios llevados a cabo, se ha encontrado que el sexo es una variable importante en la determinación de intereses, ya que el hombre demostró estar más inclinación hacia las actividades físicas, la mecánica, la política y las ventas. mientras que la mujer demostró tener mayor inclinación hacia el arte, la música, la literatura, la enseñanza y el servicio social. También se ha visto que la situación económico-social estimula determinados intereses y disminuye otros. Strong encontró, en sus investigaciones que los niveles socioeconómicos altos facilitan la inclinación hacia intereses literarios y de negocios, disminuyendo el interés hacia el bienestar ajeno y el servicio social, en tanto que en las clases socioeconómicas más bajas sucede lo contrario.

## APTITUDES

Teofrasto no ha dado la descripción de los caracteres humanos pero fue Galeno quien agrupó las diferencias espirituales de los hombres en cuatro tipos y logró explicar estas diferencias espirituales fundamentales por la preponderancia de los cuatro humores constituyentes del cuerpo.

Las cualidades innatas han tenido como consecuencia una diferenciación de las aptitudes humanas. En cada uno de los estamentos sociales de los pueblos primitivos existían y a ocupaciones determinadas: sacerdotes, guerreros, alfareros, etc;

La importancia de las variaciones de una característica puede ser determinada en cierto modo por una ley. Si estudiamos un grupo cualquiera de personas, no seleccionadas, en lo que se refiere a la presencia de un mayor o menor grado de cierta característica, la experiencia demuestra que siempre un número bastante considerable de individuos presenta esta característica en grado medio, y que no la encontraremos en grado muy elevado o muy débil más que un pequeño número de ellos.

Aptitud significa una propiedad psíquica o un poder a alto grado como, otras veces, representa un grado completamente determinado, elevado, débil o medio; grandes o pocas aptitudes.

Claparede emplea la palabra aptitud en el sentido general de disposición (sea natural, es decir innata ó adquirida) para llevar a cabo una acción, un trabajo, para sentir y reaccionar de un modo definido. La aptitud es "todo carácter físico o psíquico considerado desde el punto de vista del rendimiento. Es una definición teológica porque considera el éxito final de una actividad.

Christiaens, dice que la aptitud es una disposición hereditaria que facilita el aprendizaje ó el trabajo; ya ha llamado la atención sobre el hecho de que aunque la aptitud pueda significar al mismo tiempo una aptitud innata ó adquirida es necesario hacer una distinción entre los dos conceptos.

Para muchos autores, la aptitud es una disposición innata, algo congénito, H. Pieron (1963) la definió como el sustrato constitucional de una capacidad, preexistente a ésta, que dependerá del desarrollo natural de la aptitud, de la formación educativa eventualmente y del ejercicio.

Otro que la definió fue Claparede (1943) quien percibe la aptitud como una disposición natural de orden físico ó psíquico, considerada desde el punto de vista el rendimiento.

R. Vauguelin (1930), llama aptitud funcional a la parte particular de los factores innatos ó naturales en el estado actual de una función, siendo ésta una agrupación más ó menos arbitraria de conexiones y "situación" " respuesta " debidas a la interacción de las tendencias, instintos e intereses, por una parte, y por otra, del medio y de la educación. Se trata de una distinción teórica : lo que es hereditario, en un sentido amplio, y lo que es adquirido forman un todo indisoluble. Super y Crites (1962) , propusieron que se empleara capacidad como término genérico que abarca tanto aptitud como habilidad y destreza.

Así pues, de acuerdo a numerosos autores, tanto americanos (Anastasi, Super, etc.) , como franceses (Oleron, Pasquasy ), se adoptará la siguiente definición:

La aptitud produce sus efectos a través de la realización; es a partir del nivel de ésta última como se podrá predecir un comportamiento subsiguiente. La aptitud es un dato actual, importa poco que el individuo la posea tal cual desde su nacimiento, ó que la haya adquirido en el curso de su vida o que ciertas circunstancias hayan modificado, para el bien o para el mal, sus disposiciones naturales.

Cuando se dice que un sujeto posee una aptitud, estamos considerando el estado presente de ese sujeto, pero se debe prever también su evolución.

La aptitud presenta una doble faceta: bajo su aspecto actual se manifiesta en los comportamientos y dá lugar a determinadas realizaciones. Es bajo ésta consideración, una capacidad para producir una ú otra respuesta, que bajo su aspecto podrá realizar en el futuro, constituyendo todo ésto el índice de sus potencialidades.

Así pues, se puede definir la aptitud como un conjunto de rasgos individuales, diferenciadores, que produce su efecto en el momento en que el sujeto realiza una acción con facilidad y ésta acción es un indicativo de determinadas realizaciones futuras.

El estudio y el encauzamiento de las aptitudes de una persona, deberá de una persona, deberá hacerse en forma sistemática y progresiva durante todas las etapas de la vida y de preferencia a partir de la adolescencia.

El desarrollo de las aptitudes o sea las capacidades del individuo, está estrechamente vinculada con sus aptitudes predominantes para que pueda considerarse exitosa su capacitación, pues se ha demostrado que cuando la persona labara dentro de un campo de trabajo que no es afín a sus aptitudes, la adaptación es inadecuada.

La influencia del medio ambiente se ha estudiado en diversas formas, principalmente en el aspecto familiar, por ejem: los miembros de una familia tienen semejanzas, que algunos consideran no sólo de índole genética, sino producidas por la estrecha relación y la convivencia familiar. Las causas principales según A. Anastasi (1964), se deben a :

- 1.- Los rasgos parecidos por las características comunes del medio ambiente en que conviven (nivel económico, nivel cultural, geográfico, etc.)
- 2.- La interacción familiar, que proporciona oportunidades para la influencia mutua.
- 3.- Factores sociales.- que hacen que se tienda a seguir la conducta ó preparación profesional de algún familiar.

CAPITULO IV

METODO

## MÉTODO

México vive hoy, con el resto del mundo, un periodo crítico de cambios económicos, políticos y sociales, los cuales han ocasionado descontento en la población, surgiendo como consecuencia, movimientos espontáneos de agrupaciones violentas, movimientos políticos, manifestaciones y marchas como protesta a las condiciones de vida, teniendo que ser controlados en aras del orden público, por la Policía, organismo encargado de ésta actividad.

Esta difícil tarea, se trata de controlar un país en el que la colectividad ha buscado constantemente alternativas en los momentos de crisis económica y social como en la presente, observándose una decadencia en el cumplimiento de ésta función, creando esto un descontento en la población civil por lo que se ha observado una decadencia en el cumplimiento del organismo que desempeña estas funciones, aumentando el índice de actos de violencia tanto de parte de la población como de la misma policía. Creando una interrogante de quien es el causante de ésta problemática.

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Por los motivos enunciados anteriormente, el objetivo de ésta tesis, fue conocer el Perfil psicológico que presentan los aspirantes a Policías Preventivos y el Perfil psicológico que presenta la población abierta, surgiendo la interrogante de:  
¿Existen diferencias estadísticamente significativas entre los perfiles psicológicos de los policías preventivos y la población abierta?

### PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS

\*H<sub>0</sub>.- No existen diferencias estadísticamente significativas en el perfil psicológico integrado por valores, temperamento, intereses y aptitudes entre los aspirantes a policías preventivos y la población abierta.

\*H<sub>1</sub>.- Sí existen diferencias estadísticamente significativas en el perfil psicológico integrado por valores, temperamento, intereses y aptitudes entre los aspirantes a policías preventivos y la población abierta.

### DEFINICION DE VARIABLES

#### *Variable Independiente*

Grupo al que pertenecía cada sujeto, en éste caso: Aspirantes a Policías Preventivos  
ó Población abierta.

### *Variables Dependientes.*

Valores, Temperamento, Intereses y Aptitudes.

#### *Definición Conceptual\**

V.I. Aspirante a policía preventivo.- Sujeto que se encontraba tomando en el momento de la investigación el curso de preparación para policías en la Academia de Policía.

V. I. Población abierta.- Sujeto con características similares a los aspirantes a policías en el aspecto de edad, sexo, educación y remuneración económica, que no se encontraban tomando el curso de preparación para policías .

V. D. Valores.- Propiedad atribuida al objeto, resulta únicamente de la relación con el sujeto que le atribuye y que es vivenciada por éste, como la evaluación , no es en sí una propiedad objetiva. Por el contenido, se clasifican en lógicos, éticos y estéticos. Las cuestiones psicológicas se refieren entre otras cosas, al origen de los sistemas de valores, ó a si existen en el hombre ó son adquiridos a la vivencia de los valores al proceso de evaluación con los temas relacionados de orientación de valores y su construcción de un sistema de valores en los individuos y en los grupos culturales, etcétera.

V. D. Temperamento.- Modo de ser predominante en un individuo, manera habitual de desarrollarse en él, procesos psíquicos. El temperamento se refiere a un modo de ser de la personalidad total a modos de conducta afectiva ó volitiva que no puede catalogarse en clases netamente diferenciadas, sino que presentan formas muy diversas, distintas en cada individuo.

V. D. Interés.- Atención a un objeto al que se le atribuye un valor subjetivo y tiene importancia (teórica-práctica) para el sujeto. Según la naturaleza de su objeto, se distinguen en morales, materiales, intelectuales, científicos, artísticos, etcétera.

V.D. Aptitud.- Se considera como una habilidad en potencia. Se determinan y se confirman los rasgos relacionados con ciertos fines futuros, sin considerar al talento subyacente y su desarrollo. Se intenta simultáneamente predecir su futura habilidad para realizar un trabajo.

#### DEFINICIÓN OPERACIONAL

V. I. Grupo de pertenencia :

Aspirantes a policía preventivo ó  
Población abierta

## VALORES

Un valor es una convicción en base al cual el hombre actúa libremente (Allport en Alaniz, P. 1988 U.N.A.M. ) evaluada por medio del Estudio de Valores de Allport, el cual mide 6 escalas que son:

- a) Teórica.- Es el interés dominante del hombre por descubrir la verdad
- b) Económica.- Se interesa básicamente en lo útil y en lo práctica
- c) Estética.- Valora la forma y la armonía
- d) Social.- Considera que el amar es la única forma de relación humana
- e) Político.- Se interesa principalmente en el poder

f) Religiosa.- Busca comprender el cosmos como un todo. ( Spranger citado en Rivera, 1975).

## TEMPERAMENTO

El temperamento es el modo habitual que tiene una persona de reaccionar emocionalmente, y que esta condicionada por su constitución afectiva innata. Para el autor, la parte somática es influenciada tan tempranamente por el ambiente, que es difícil separar al temperamento del carácter (De la Fuente, 1959).

Esta variable se midió con el Análisis del Temperamento de Taylor y Johnson, el cual está determinada por las siguientes escalas:

- a) Nervioso vs. Tranquila, apacible, serena
- b) Depresiva vs. Alegre, animosa, optimista, jovial
- c) Activa Social vs. Pasivo, retraído
- d) Expresivo expansivo vs. Inhibido
- e) Empatía vs. Indiferencia
- f) Subjetividad vs. Objetividad
- g) Dominante vs. Sumisa
- h) Hostil vs. Tolerante
- i) Autodisciplinado vs. Impulsivo

## INTERESES

Para Claparede (1943) En cada instante, un organismo actúa según la línea de su mayor interés, el interés es por lo tanto, el síntoma de una necesidad".

Este parámetro fue medido con el cuestionario de Intereses de Herrera y Montes, que valúa las siguientes escalas:

- Servicio social
- Ejecutivo persuasivo
- Verbal
- Artes plásticas
- Musical
- Organización y oficina
- Científico
- Cálculo numérico
- Mecánico
- Aire libre

### *APTITUDES*

La aptitud es todo carácter físico ó psíquico considerado desde el punto de vista del rendimiento. Es una definición teológica, porque considera el éxito final de una actividad (Claparede, 1943).

Esta variable fue medida con el Cuestionario de Aptitudes de Herrera y Montes, que mide las siguientes escalas:

- Servicio social
- Ejecutivo persuasivo
- Verbal
- Artes plásticas
- Musical
- Organización y oficina
- Científico
- Cálculo numérico
- Mecánico
- Habilidad manual

### **MUESTRA**

La elección de los sujetos que formó la muestra de ambos grupos se hizo específicamente de acuerdo a las siguientes características, que fueron elegidas por ser requisitos indispensables para ingresar a la Academia de Policía. Posteriormente eligiendo a la muestra de población abierta de acuerdo a éstos parámetros.

La elección de la muestra de las Aspirantes a Policías se hizo por cuotas al azar, ya que en la academia, existían durante el momento de la aplicación 8 grupos de 25 personas cada uno, de los cuales nos asignaron 4 grupos que fueran escogidos al azar ya que todos tenían las mismas características y la misma oportunidad de ser elegidos. En cuanto a la elección del segundo grupo, fue no probabilístico intencional, no siendo elegidos al azar sino por conveniencia, a sea a los que nos facilitarían la aplicación y de acuerdo a características similares a las policías.

Estas características a tener en cuenta fueron:

- Edad de 18 a 30 años
- Escolaridad de primaria a preparatoria terminados
- Ingresos aproximados a N\$1000 mensuales
- Sexo masculino

La muestra estuvo integrada por 100 sujetos que fueran aspirantes a Policías Preventivos en la Academia de Policía; y 50 sujetos de la población abierta; éste segundo grupo fue difícil de conformar por las características cerradas que tenían que cumplir los sujetos, y por la poca participación de parte de la gente, razón por la cual quedó formada por éste número de integrantes.

## DISEÑO

El diseño utilizada fue de Dos Grupos Relacionados, ya que son aquellos grupos en los que los diferentes sujetos asignados a los mismos, mantienen entre sí una serie de características comunes. En el caso del diseño de dos grupos, los sujetos suelen aparearse de acuerdo con una o varias características psicológicas, biológicas o sociales (por ejemplo, edad, inteligencia, motivación, nivel socioeconómico, etc.) (Arnau, G. 1988).

## INSTRUMENTOS

La elección del perfil psicológico se hizo en base a las cualidades más importantes que deben presentar los Policías dentro de las actividades laborales que desempeñan, como son: los valores, el temperamento, los intereses y las aptitudes.

Para esta investigación se utilizarán los siguientes instrumentos: el Estudio de Valores de Allport, Análisis del Temperamento de Taylor y Johnson, el Cuestionario de Intereses de Herrera y Montes y el Cuestionario de Aptitudes de Herrera y Montes.

#### Estudio de Valores de Allport

El instrumento consta de una primera parte de 30 preguntas contestando numéricamente para un inciso a) y b); y la segunda de 15 preguntas a contestar sobre cuatro incisos.

Estas se dividen proporcionalmente para medir las siguientes escalas:

- a) Teórico
- b) Económico
- c) Estético
- d) Social
- e) Político
- f) Religioso

El tiempo de aplicación aproximado es de 30 a 40 minutos

Para éste estudio, no existen hojas de respuesta, se resuelve en el mismo cuestionario. En la primera parte, por cada una de las preguntas se dividen tres puntos que se pueden distribuir en cualquiera de las siguientes combinaciones:

a=3	b=0
a=0	b=3
a=2	b=1
a=1	b=2

La segunda parte se contesta de acuerdo a cuatro alternativas:

Se contesta 4 si se prefiere ésta afirmación en primer lugar

Se contesta 3 si se prefiere ésta afirmación en segundo lugar

Se contesta 2 si se prefiere ésta afirmación en tercer lugar

Se contesta 1 si se prefiere ésta afirmación en cuarto lugar

(VER ANEXO 1)

### *Análisis del Temperamento de Taylor y Johnson*

Consta de 180 reactivos los cuales miden las escalas:

- a) Nervioso vs. Tranquilo, apacible, sereno.
- b) Depresivo vs. Alegre, animoso, optimista, jovial.
- c) Activa social vs. Pasivo, retraído
- d) Expresivo responsivo vs. Inhibido
- e) Empatía vs. Indiferencia
- f) Subjetividad vs. Objetividad
- g) Dominante vs. Sumiso
- h) Hostil vs. Tolerante
- Y) Autodisciplinado vs. Impulsivo

Su forma de contestarlo es a nivel autodescripción.

La hoja de respuesta está diseñada de manera que el sujeto responda de acuerdo a tres alternativas.

- a) Definitivamente sí ó generalmente sí (+)
  - b) Indeciso (MID)
  - c) Definitivamente no ó generalmente no (-)
- (VER ANEXO 2)

### *Cuestionario de Intereses y Aptitudes de Herrera y Montes*

Cada cuestionario está compuesto de 60 reactivos; ambos miden las siguientes escalas:

- Servicio social
- Ejecutivo persuasivo
- Verbal
- Artes plásticas
- Musical
- Organización y oficina
- Científico
- Cálculo numérico
- Mecánico
- Aire libre (en el Cuestionario de Intereses )
- Destreza manual (en el Cuestionario de Aptitudes)

La forma de responder se realiza en ambos cuestionarios, de acuerdo a una escala de 4 a 0, donde el sujeto tiene que elegir la que más se acerque a su opción, de acuerdo a la pregunta que se está realizando. Las escalas son las siguientes:

#### INTERESES

- 4 Significa me gusta mucho
- 3 Significa me gusta en parte
- 2 Significa me es indiferente, pues ni me gusta ni me disgusta
- 1 Significa me desagrada algo ó en parte
- 0 Significa me desagrada mucho ó totalmente

#### APTITUDES

- 4 Se considera muy competente
  - 3 Se considera competente
  - 2 Se considera medianamente competente
  - 1 Se considera muy poco competente
  - 0 Se considera incompetente
- (VER ANEXO 3)

#### *PROCEDIMIENTO*

Para la aplicación de las pruebas ó instrumentos de medición se utilizó un aula de el Colegio de Policía, en donde los estudiantes regularmente toman sus clases. Para la administración de las pruebas, no hubo tiempo límite establecido. Las instrucciones de éstas, fueron las establecidas en el protocolo de cada una .

Cuando alguno de los sujetos terminaba de contestar la prueba, se les daba un descanso de aproximadamente 5 minutos antes de administrar la siguiente; ésto se hizo con el fin de no crear presión en los sujetos que se tardaban un poca más.

Posteriormente, se realizó la aplicación de dichos instrumentos al grupo de población abierta, en su ambiente su trabajo bajo las mismas condiciones de administración que al grupo de Policías.

## ANALISIS DE DATOS

Se procedió a analizar estadísticamente cada uno de las variables que manejan las pruebas, obteniendo sus promedios y desviación estándar.

También se obtuvo el Puntaje "T" de Students para comparar medias entre ambos grupos y determinar si existen diferencias estadísticamente significativos entre éstos.

CAPITULO V

RESULTADOS, CONCLUSION

Y

DISCUSION

## RESULTADOS

El análisis estadístico fue realizado en dos fases. Mediante el análisis descriptivo y el análisis inferencial.

### *Análisis Descriptivo*

El objetivo de este análisis fue el de presentar las características generales de la muestra; por medio del cual se pudieron identificar los siguientes aspectos:

Con respecto al grupo de pertenencia se observa que el 66.7% pertenece a los aspirantes a policía preventivo, mientras que el 33.3% eran población abierta.

En cuanto a la edad del total de la muestra, las más representativas fueron de 20 y 21 años con un porcentaje cada uno del 14%, siendo las de menor frecuencia 32 y 33 años con 7% cada una.

Respecto al nivel de escolaridad de la muestra, se observa que el 64% de la población tiene secundaria terminada, el 34.7 % con preparatoria terminada y el 1.3% con primaria terminada. (VER ANEXO 4)

### *Análisis Inferencial*

Para iniciar éste análisis, se procedió a realizar la conversión de los puntajes crudos a puntaje normalizado para cada factor de los diferentes instrumentos.

A continuación se presentan los resultados observados para ambos grupos en cada una de las áreas.

## VALORES

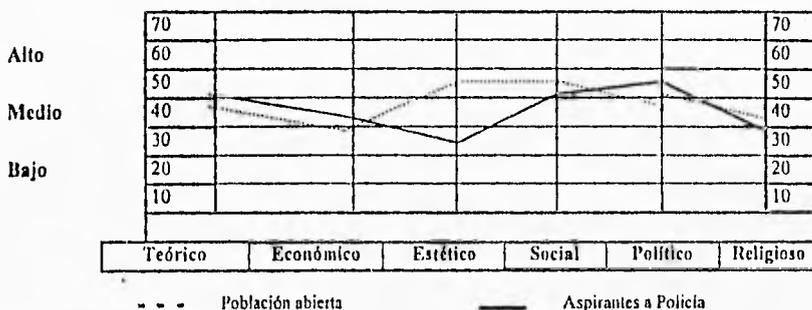
### Puntajes Normalizados

FACTOR	Tco	Eco	Est	Soe	Pol	Rel
A.P.	26	26	47	42	33	38
P.A.	26	28	46	42	31	36

A . P . Aspirantes a policía

P. A. Población abierta

### Perfil de Valores (medias)



	Teórico	Económico	Estético	Social	Político	Religioso
Aspirantes a Policía	40.91	40.28	35.95	42.36	44.35	36.15
Población Abierta	39.16	38.20	40.88	44.12	39.12	37.98

#### Calificaciones altas y bajas.

Una calificación puede considerarse o alta o baja, si queda fuera de los siguientes límites. Estas calificaciones exceden el 50% de todas las calificaciones para ese valor, es decir, un error probable.

Teórico	35-45	Social	34-44
Económico	35-46	Político	35-44
Estético	34-45	Religioso	33-48

#### Calificaciones muy altas o muy bajas.

Una Calificación en uno de los valores puede considerarse sumamente distintiva del individuo si es más alta o más baja de los siguientes límites. Estas calificaciones quedan fuera de 82% de todas las de ese valor, es decir: exceden de dos errores probables.

Teórico	30-50	Social	29-49
Económico	28-51	Político	31-50
Estético	30-52	Religioso	26-57

**ESCALAS POLICIAS POB.ABIERTA**

	Media	Desv. Estan.	Media	Desv. Estan.	T / Significancia.	Diferencias
<b>Teórico</b>	40.91	5.46	39.16	6.36	1.75/ .082	No significativa
<b>Económico</b>	40.28	5.56	38.20	5.067	2.22/ .028	Significativa
<b>Estético</b>	35.95	6.72	40.88	8.37	-3.89/ .000	Significativa..
<b>Social</b>	42.36	6.29	44.12	5.62	-1.67/ .097	No significativa
<b>Político</b>	44.35	5.35	39.12	5.28	5.66/ .000	Significativa
<b>Religioso</b>	36.15	6.54	37.98	7.58	-1.53/ .128	No significativa

**TEMPERAMENTO**

Puntaje Normalizado

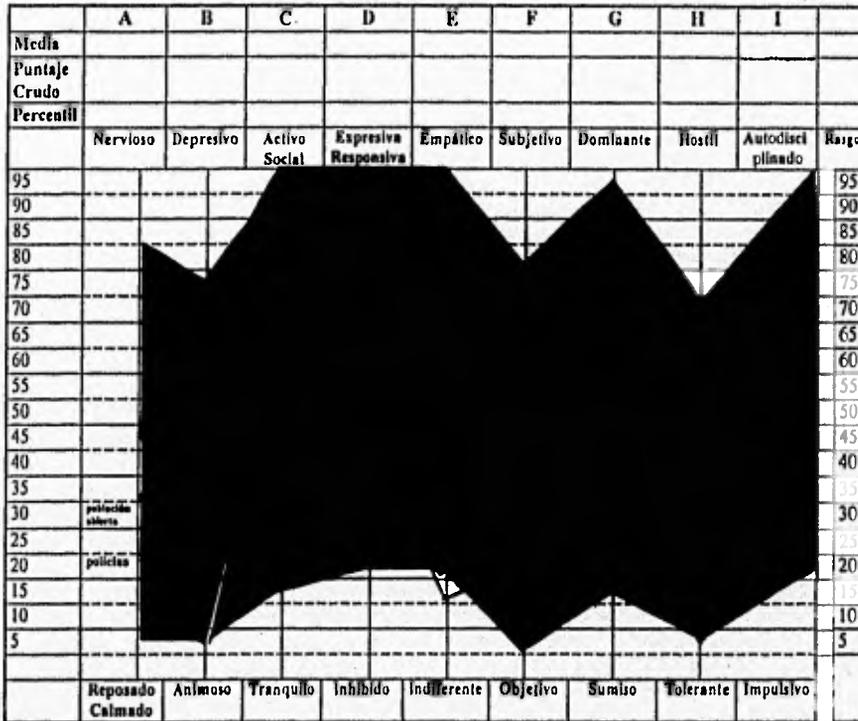
FACTOR	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>A. P.</b>	18	30	24	45	16	23	33	34	40
<b>P. A.</b>	35	53	28	38	22	57	33	57	40

A.P. Aspirantes a Policía  
P.A. Población Abierta

ANÁLISIS DEL TEMPERAMENTO DE TAYLOR Y JOHNSON (T-JTA)

PERFIL

Nombre \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_  
 Escuela o Fac. \_\_\_\_\_ Semestre \_\_\_\_\_ Ocupación \_\_\_\_\_  
 Estado Civil \_\_\_\_\_ Consejo \_\_\_\_\_



Excelente
  Aceptable
  Es deseable un cambio
  El cambio es urgente

DEFINICIONES

**RASGO**  
 NERVIOSO-TENSO, APRENSIVO, ACELERADO.  
 DEPRESIVO-PESIMISTA, DESILUSIONADO.  
 ACT. SOCIAL-ENTUSIASTA.  
 EXPRES. RESP-EXPONTANEO, AFECTUOSO.  
 EMPATICO-AMABLE, COMPRENSIVO.  
 SUBJETIVO-EMOTIVO, ILOGICO  
 DOMINANTE-COMPETITIVO, REAFIRMADO.  
 HOSTIL-CRITICO, PUNTIVO.  
 AUTODISC.-CONTROLADO, METODICO.

**OPUESTO**  
 CALMADO-RELAJADO.  
 ANIMOSO-FELIZ, OPTIMISTA.  
 TRANQUILO-INTROVERTIDO, ALETARGADO.  
 INHIBIDO-REPRIMIDO, NO RESPONSIVO.  
 INDIFERENTE-POCO SENSIBLE.  
 OBJETIVO-RAZONABLE, LOGICO.  
 SUMISO-PASIVO, DEPENDIENTE.  
 TOLERANTE-PACIENTE, HUMANO.  
 IMPULSIVO-DESORGANIZADO, SIN CONTROL.

**ASP. A POL. POB. ABIERTA**

ESCALAS	Media	Desv. Est.	Media	Desv. Est.	T / Significancia	Diferencia
Nervioso Reposado	8.04	5.43	12.16	6.12	-4.19/.000	Significativa
Depresivo Animoso	8.36	7.34	15.00	8.39	-4.97/.000	Significativa
Activo Soc Tranquilo	20.14	7.84	21.44	6.55	-1.01/.315	No significativa
Exp. Resp. Inhibido	23.62	8.24	21.92	8.47	1.18/ .240	No significativa
Empatico Indiferente	22.70	7.00	24.48	7.56	-1.43/.155	No significativa
Subjetivo Objetivo	10.20	5.91	15.64	7.17	-4.94/.000	Significativa.
Dominante Sumiso	19.67	6.93	19.72	6.02	-.04/ .965	No significativa
Hostil Tolerante	8.70	5.16	13.28	5.15	-5.12/.000	Significativa
Autodisc. Impulsivo	21.22	9.01	21.16	6.83	.04 / .967	No significativa

**INTERESES**

Puntaje Normalizado

Factor	S.S.	E.P.	V	A.P.	M.S.	O G.	CI.	CL.	MC.	DI.
A.P.	75	63	54	58	58	67	75	63	75	75
P.A.	67	58	58	63	63	67	75	58	75	71

A.P. Aspirantes a Policías

P.A. Población Abierta

**ASP. A POL. POB.ABIERTA**

<b>ESCALAS</b>	<b>Media</b>	<b>Desv. Est.</b>	<b>Media</b>	<b>Desv. Est.</b>	<b>T / Significancia</b>	<b>Diferencia</b>
<b>Servicio Social</b>	17.58	3.13	16.22	3.83	2.32 / .022	Significativa
<b>Ejecutivo Persuasivo</b>	14.85	3.49	13.66	4.59	1.76 / .080	No significativa
<b>Verbal</b>	13.19	4.03	13.92	4.91	-.97 / .334	No significativa
<b>Artes Plásticas</b>	14.47	3.69	15.46	4.57	-1.43 / .156	No significativa
<b>Musical</b>	13.95	3.72	14.92	4.27	-1.43 / .156	No significativa
<b>Organización</b>	16.09	3.70	15.66	3.84	.66 / .509	No significativa
<b>Científico</b>	17.92	3.11	17.66	3.59	.46 / .648	No significativa
<b>Cálculo</b>	14.53	4.46	13.64	5.36	1.07 / .284	No significativa
<b>Mecánico</b>	18.24	4.23	18.10	5.16	.18 / .860	No significativa
<b>Aire Libre</b>	17.83	3.76	17.34	3.76	.73 / .466	No significativa

HERRERA Y MONTES

HOJA DE RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO DE INTERESES

ALUMNO: \_\_\_\_\_ NO. DE CTA.: \_\_\_\_\_

EDAD: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_ GRUPO: \_\_\_\_\_

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
S.S.	E.P.	V.	A.P.	M.S.	OG.	CI	CI	MC	DI	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	

Aspirantes a  
Policías

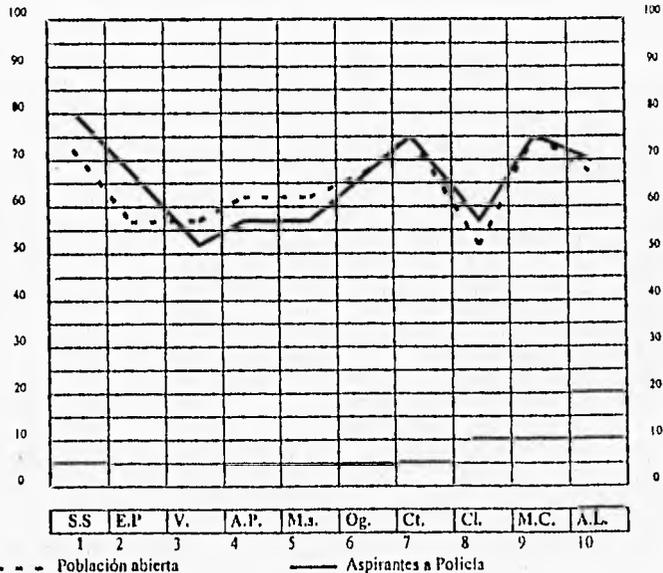
S	17.5	14.85	13.19	14.47	13.95	16.09	17.92	14.53	18.24	17.83
%	75	63	54	58	58	67	75	63	75	75

Población  
abierta

S	16.22	13.66	13.92	15.46	14.92	15.66	17.66	13.64	18.10	17.34
%	67	58	58	63	63	67	75	58	75	71

PERFIL DE INTERESES GRÁFICA

- 24 = 100%
- 23 = 96%
- 22 = 92%
- 21 = 88%
- 20 = 83%
- 19 = 79%
- 18 = 75%
- 17 = 71%
- 16 = 67%
- 15 = 63%
- 14 = 58%
- 13 = 54%
- 12 = 50%
- 11 = 46%
- 10 = 42%
- 9 = 38%
- 8 = 33%
- 7 = 29%
- 6 = 25%
- 5 = 21%
- 4 = 17%
- 3 = 13%
- 2 = 8%
- 1 = 4%
- 0 = 0%



APTITUDES

Puntaje Normalizado

Factor	S.S.	E.P.	V.	A.P.	MS.	OG.	CT.	CL.	MC.	DM.
A.P.	71	67	54	54	58	67	63	54	67	67
P.A.	67	63	54	58	58	67	58	63	67	67

A.P. Aspirantes a policía

P.A. Población abierta

ASP. A POL. POB. ABIERTA

ESCALAS	Media	Desv. Est.	Media	Desv. Est.	T / Significancia	Diferencia
Servicio Social	16.73	3.10	15.52	3.47	2.16 / .032	Significativa
Ejecutivo Persuasivo	15.96	3.52	15.28	4.11	1.05/ .294	No significativa
Verbal	13.43	3.82	13.38	4.92	.07 / .946	No significativa
Artes Plásticas	12.74	4.12	13.78	4.14	-1.45/ .148	No significativa
Musical	13.70	4.10	14.10	4.10	-.56 / .575	No significativa
Organización	16.42	3.37	15.62	3.42	1.36/ .176	No significativa
Científico	15.13	3.74	14.44	3.71	1.07/ .288	No significativa
Cálculo	13.46	5.10	15.14	5.09	-1.90/ .059	No significativa
Mecánico	16.47	3.96	16.26	4.23	.30/ .765	No significativa
Destreza Manual	16.23	4.48	15.78	3.59	.62/ .538	No significativa

HERRERA Y MONTES

HOJA DE RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO DE APTITUDES

ALUMNO: \_\_\_\_\_ NO. DE CTA.: \_\_\_\_\_

EDAD: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_ GRUPO: \_\_\_\_\_

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
S.S.	E.P.	V.	A.P.	M.S.	OG.	CI	CI	MC	Dm	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	
51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	

Aspirantes a  
Policías

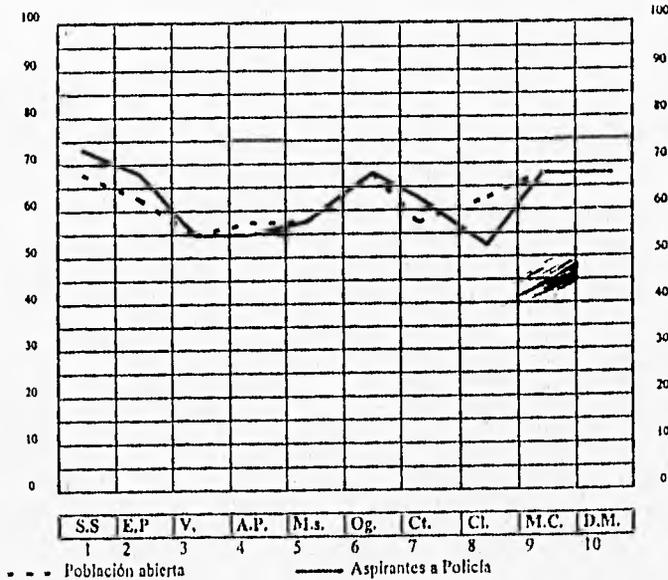
S	16.73	15.96	13.43	12.74	13.70	16.92	15.13	13.46	16.47	16.23
%	71	67	54	54	58	67	63	54	67	67

Población  
abierta

S	15.52	15.28	13.38	13.78	14.10	15.62	14.44	15.14	16.26	15.78
%	67	63	54	58	58	67	58	63	67	67

PERFIL DE APTITUDES GRÁFICA

- 24 = 100%
- 23 = 96%
- 22 = 92%
- 21 = 88%
- 20 = 83%
- 19 = 79%
- 18 = 75%
- 17 = 71%
- 16 = 67%
- 15 = 63%
- 14 = 58%
- 13 = 54%
- 12 = 50%
- 11 = 46%
- 10 = 42%
- 9 = 38%
- 8 = 33%
- 7 = 29%
- 6 = 25%
- 5 = 21%
- 4 = 17%
- 3 = 13%
- 2 = 8%
- 1 = 4%
- 0 = 0%



## CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos, en la presente investigación, se puede concluir que el perfil psicológico que presentaron los aspirantes a policía y el grupo de población abierta fueron similares.

En cuanto a los instrumentos de Valores de Allport, Análisis del Temperamento de Taylor y Johnson, e Intereses y Aptitudes de Herrera y Montes, los resultados obtenidos por cada grupo y en cada instrumento nos permitieron concluir lo siguiente:

En cuanto a valores, los aspirantes a policía manifestaron ser personas con un deseo por conocer, con falta de actitud crítica y poca importancia hacia el aspecto económico; dando gran valor al ser humano.

Un aspecto importante que se manifestó es su gran valor religioso, el cual junto con el valor que le da al ser humano, los hace frenarse en muchos aspectos que son importantes para ellos, como es su deseo de poder sobre otros. El grupo de población abierta, llegó a tener como resultado los mismos valores.

Sin embargo, encontramos una contradicción en el Análisis del Temperamento de Taylor y Johnson, donde manifestaron ser personas tranquilas y apacibles que sienten tener dominio sobre las situaciones que se les presentan; tienen inactividad social y actitudes de retraimiento hacia la gente, lo cual puede deberse a su incapacidad para mostrar sus sentimientos, siendo reservados y reprimidos.

Su puntaje en cuanto a la objetividad que tienen, los define como sujetos de mente clara, llegando incluso hasta la frialdad, mostrándose además como sujetos inestables con conductas sumisas y pasivas, lo que los hace ser desorganizados con decisiones cambiantes y apresuradas, además de tener dificultad, para romper malos hábitos.

Respecto al grupo manejado de población abierta, se encontró cierta actitud de tranquilidad, dominio de las situaciones, siendo pesimistas y desanimados respecto a su tipo de vida, lo cual les provoca inactividad y pasividad social, teniendo actitudes de retraimiento y tendencia a ser reservados, cohibidos y reprimidos.

Al igual que los aspirantes, mostraron insensibilidad e indiferencia hacia los sentimientos de la gente, pero contrario a esto, se definen como personas ilógicas y subjetivas, dejándose llevar por sus emociones, siendo irreflexivos, críticos, arrogantes e impocientes, tendiendo a sentir desprecio por la debilidad de otros.

Referente a los intereses que mostraron ambos grupos, éstos fueron parecidos encontrándose un gusto muy marcado por servir a la gente, sobretodo, a los más necesitados; además, tienden a convencer a las personas sobre sus puntos de vista, y aunado a ésto, sienten un gusto por expresar sus ideas oralmente.

Por otro parte, presentan un deseo por conocer la razón de los hechos, descubrir sus causas y resolver el problema.

En cuanto a las aptitudes encontradas, ambos grupos mostraron tener una aptitud por servir a la gente y realizar acciones a favor de ésta; asimismo, tienen aptitud para convencer a las personas sobre sus puntos de vista, pero no presentan la aptitud verbal necesaria para realizarlo.

Hasta aquí concluimos la descripción de los perfiles psicológicos obtenidos por ambos grupos; siendo el objetivo de nuestra investigación encontrar las diferencias estadísticamente significativas entre ellos, siendo por consecuencia nuestra respuesta negativa, debido a lo cual:

Ho. No existen diferencias estadísticamente significativas en el perfil psicológico integrado por Valores, temperamento, Intereses y Aptitudes entre aspirantes a policías y población abierta.

## DISCUSION

Retomando el capítulo de conclusiones el perfil psicológico del policía preventivo encontrado, no fue el esperado ya que como mencionamos inicialmente, la sociedad tiene cierta imagen del policía de corrupción, impulsividad, prepotencia, agresividad entre otros; siendo éstos factores poco representativos de nuestra muestra, lo que nos hace pensar que hubo una manipulación de los instrumentos lo que nos permitió ver el perfil que ellos desean tener tratando de ocultar la imagen negativa que tiene el cuerpo policiaco. Por otra parte, manifestamos que el perfil psicológico encontrado es el real tomando en cuenta que son aspirantes, y el cambio en ellos sea resultado de su integración al ambiente laboral.

Otra razón sería la falta de selección de personal en la Academia de Policía ya que por el hecho de presentar el curso de preparación de 6 meses y acreditarlo ó no, entran a formar parte de la corporación siendo el único requisito de reclutamiento y selección, el cumplir con los requisitos físicos, médicos y psicológicos, siendo estos últimos no determinantes para su ingreso.

Debido a lo anterior, creemos necesario que se implante un nuevo sistema de selección en la Academia donde se cumplan todas las etapas del proceso y determinar de ésta manera si los sujetos reclutados son aptos para desempeñar el puesto.

Por lo mencionado, decimos que ésta es la causa principal de no haber encontrado diferencias con la población abierta por lo que todo sujeto desempleado ó desorientado en cuanto a sus intereses, puede convertirse en policía, lo que lleva el riesgo de otorgarle poder a una persona desubicada en sus metas, es decir, cualquier sujeto común puede ingresar al cuerpo policiaco.

De aquí podemos remarcar la importancia del psicólogo en el área de recursos humanos ya sea para reclutar, seleccionar y elaborar el perfil ideal del policía y en base a éste perfil determinar si los sujetos son aptos para determinada actividad.

## LIMITACIONES

La presente investigación tuvo como limitaciones las siguientes.

- La falta de cooperación de parte de la población civil para la aplicación de la batería, lo cual retrasó la investigación y nos obligó a disminuir la muestra.
- Debido a las características necesarias para formar el grupo de población abierta, fue muy difícil conformarlo, razón por la que también quedó muy pequeño.
- Difícil acceso a la Academia de Policía para realizar la investigación.
- El número de instrumentos utilizados fué grande presentándose como obstáculo para la investigación.
  - El tiempo de aplicación en los instrumentos, el cual es muy extenso-
  - Las escasas investigaciones realizadas sobre el tema.
  - La falta de un perfil psicológico ideal del policía con el cual pudiéramos comparar el perfil obtenido.

## SUGERENCIAS

\* Para estudios posteriores referentes al tema, se sugiere realizar un estudio comparativo de los resultados obtenidos, con un grupo de policías que ya llevan varios años de desarrollo en su trabajo, para poder observar los cambios sufridos en su comportamiento como consecuencia de su labor.

\* Actualmente, se realizó un cambio en la Selección de la Academia de Policía, siendo ésta más estricta, por lo que también sería adecuada una comparación entre los aspirantes a policías actuales y observar los cambios reales que fueron realizados.

\* Las metas a comparar en estudios posteriores debe ser de características diferentes y elegidos más al azar.

\* Los instrumentos utilizados deben ser más concisos

\* La elaboración de un perfil ideal para compararse con un perfil real.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- Alaniz Pérez Silvia H. (1988). " El estudio correlativo entre el Inventario Multifásico de la Personalidad Minessota (MMPI) y el Inventario de Valores Hartman (HVI) en un grupo de sujetos provenientes de una institución militarizada". Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. U.N.A.M. México.
- 2.- Anastasi Anne. (1968). "Tests Psicologicos" Editorial Tollelege , Madrid
- 3.- Arias Galicia Fernando (1976). "Administración de Recursos Humanos" Editorial Mc. Graw Hill.
- 4.- Arnau Gras Jaime (1986). " Diseños Experimentales en Psicología y Educación". Editorial Trillas. México.
- 5.- Aronowitz Schartz Diana (1991). "Diferencias y semejanzas de valores en adolescentes judíos provenientes de distintos sectores comunitarios". Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. U.N.A.M. México.
- 6.- Benavides, J. A.(1986). "El Proceso Administrativo Policiaco en México ". Universidad Autónoma de Nuevo León. México
- 7.- Bermejo Sánchez R. (1989). "Satisfacción Laboral en un grupo de Policías Auxiliares" . Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. U.N.A.M. México.
- 8.-Blanco Cohen C., (1975) "Como seleccionar nuestro personal". Editorial Limusa
- 9.- Bourdel leone (1964). "Grupos Sanguíneos y Temperamento" Editorial Troquel. Argentina.
- 10.- Campbell Stephen K. (1990). "Equívocos y Falacias en la Interpretación de Estadísticas ". Editorial Limusa. México.
- 11.- Castro Luis (1982 ). " Diseño Experimental sin estadística" . Editorial Trillas. México.
- 12.- Chiavenato Idalberto , (1981). "Administración de Recursos Humanos" Editorial Mc. Graw Hill

- 13.- Chruden V. Sherman. (1970). "Administración de personal". Editorial Compañía Editorial Continental.
- 14.-Flippo Edwin B. (1977). "Principios de Administración de personal" Editorial McGraw Hill
- 15.- Grados Espinosa Jaime A., (1988). "Inducción, reclutamiento y Selección". Editorial Manual Moderno. México.
- 16.- Herrans laura L. (1985) "Psicología y Medición" Editorial Limusa. México
- 17.-Jiménez Navarrete S. (1992) " Rasgos de personalidad entre aspirantes a Policía Judicial y pasantes de la Licenciatura en Derecho." Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. U.N.A.M. México.
- 18.- Kretschmer Ernst (1961) "Constitución y carácter". Editorial Labor S.A. España
- 19.- Lawsche Charles H. (1972). "Pruebas Psicotécnicas en la Selección de Personal". Editorial Trillas.
- 20.- León Portilla M. (1971). "Historia de la Policía en México " U.N.A.M.
- 21.- Luna García ramón. (1992). "Subjetividad del Policía Uniformado". Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. U.N.A.M. México.
- 22.- Mcfarland Dalton E., (1979). "Administración de Personal". Editorial Fondo de Cultura Económica.
- 23.- Montoya Dulche (1994). "Valores y Psicología. Aplicación en las organizaciones". Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. U.N.A.M. México.
- 24.- Muñoz Vázquez María Guadalupe, (1978). "Estudio Comparativo entre un grupo de internos y un grupo de Policías preventivos". tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. U.N.A.M. México.
- 25.- Olvera Coronilla Gloria (1990). "Los Intereses y las Aptitudes en la elección de carrera de los estudiantes del CECYT Lázaro Cárdenas del IPN." Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. U.N.A.M. México.

- 26.- Pereyra Zetina Luis E. (1985). "Estandarización del Inventario de personalidad. Análisis del Temperamento de Taylor y Johnson (T-JTA) en la población de estudiantes de ciudad universitaria." Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. U.N.A.M. México.
- 27.- Pérez Porras A. (1986). "Organización y Administración de la Policía" Editorial U.A.N.L. México.
- 28.- Pick Susan "Cómo investigar en Ciencias Sociales" Editorial Trillas. México.
- 29.- Pittaluga Gustavo (1954) "Temperamento, carácter y personalidad." Editorial Fondo de Cultura Económica. México.
- 30.- Reyes Ponce Agustín (1984). "Administración de personal" Editorial Limusa. México.
- 31.- Rubio Mañé J. (1983). "El Virreinato" . Universidad Nacional Autónoma de México y Fondo de Cultura Económica. México.
- 32.- Schultz Duane P. (1988). "Psicología Industrial" . Editorial Interamericana. México
- 33.- Salmerón Gómez Angélica (1993). "Rasgos Temperamentales y su relación con la elección de carrera." Tesis de Licenciatura. U.N.A.M. México
- 34.- Sheldon William Herbert (1965). "Variedades del Temperamento".
- 35.- Stanton Erwin S. (1985). "Sistemas efectivos de solicitud y Selección de Personal". Editorial Limusa. México
- 36.- Strauss Sayles ,(1980). "Personal. Problemas humanos de la Administración" Editorial Printice-Hall hispanoamericana, S.A.
- 37.- Ulloa Romo Ma. de Los Angeles. (1971). "La Personalidad Infantil". Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. U.N.A.M. México.

- 38.- Valadéz A. J.(1985). " El Porfirismo. Historia de un régimen". México.
- 39.- Valdéz Fernández María de Lourdes (1984). "Perfil de Personalidad del Policía Judicial en el Estado de Hidalgo." Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. U.N.A.M. México.
- 40.- Vázquez Hermosillo Verónica. (1993). "Relación entre la Inteligencia y la Escolaridad en un grupo de Aspirantes a Agentes de la Policía Judicial Federal".\_ Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. U.N.A.M. México.
- 41.- Werther William B (1989). "Administración de personal y recursos humanos".\_ Editorial Mc. Graw Hill

## ANEXO 1

### ***Estudio de Valores de Allport***

Beatriz Rivera, Doctora en Psicología de Conserjería, grado que obtuvo en la Universidad de Temple en Filadelfia, se propuso adaptar, determinar la validez y confiabilidad, además de establecer las normas para el Estudio de Valores de Allport, Vernon y Lindzey; debido a que es un instrumento de uso frecuente en la orientación vocacional de Puerto Rico pero por razones de tiempo y dinero, Rivera limitó su estudio de normalización a estudiantes del recinto Universitario de río de Piedras de la Universidad de Puerto Rico.

Menciona que una de las razones por las que le interesó el Estudio de Valores de Allport, Vernon y Lindzey, fue porque considera que el sistema de valores que posee un individuo regula su comportamiento; lo controla y lo dirige, la mayor parte de las veces, sin que siquiera la persona se dé cuenta de ello. Además, retoma lo que dice que el sistema de valores que tiene un individuo, es usualmente el producto de un proceso gradual de socialización, por medio del cual los valores prevalecientes en una sociedad ó cultura se internalizan y se convierten en partes integrantes de la psicología del individuo.

Rivera señala en su estudio varias investigaciones realizadas con el Estudio de Valores de Allport, Vernon y Lindzey en que se encontraron relaciones estrechas entre los valores y las actitudes valorativas de los estudiantes en diferentes especializaciones y entre los valores y las ocupaciones de distintos individuos (Rivera 1975 citado en Herrans 1985)

El estudio de Valores de Allport, Vernan y Lindzey se publicó en 1931, tiene como propósito medir la relación entre seis valores o intereses básicos de la personalidad: teórico, político, económico, estético social y religioso. Estos valores están fundamentados teóricamente en la tipología del hombre de Edward Spranger.

De acuerdo con Spranger, la personalidad del hombre se puede conocer mejor por medio del estudio de sus valores ó actitudes valorativas. Spranger no quiso implicar que un hombre pertenece exclusivamente a una ú otra de estas categorías.

Vernon y Allport (1931) adoptaron la idea de Spranger de que al hombre se le conoce mejor por medio del estudio de sus valores para construir su inventario. Este inventario como ya lo observamos consiste en 45 preguntas basadas en una variedad de situaciones comunes de la vida diaria.

El Estudio de Valores, se publicó originalmente en inglés en 1951. Luego se revisó por primera vez en 1951. Esta revisión, mejoró el inventario de la siguiente manera: aumentó el poder diagnóstico de las aseveraciones, simplificó el vocabulario, modernizó ciertas aseveraciones, revisó y acordó el sistema de correlación de la escala, proveyó normas nuevas y aumentó su confiabilidad; además, se redefinió el valor social, limitándose al amor altruista ó filantrópico. De ésta manera se aumentó el coeficiente de confiabilidad para la escala social (Rivera, 1975 citado en Herrans 1985)

En 1960 se publicó una tercera edición del Estudio de Valores que incluyó el proceso para corregir la prueba a máquina. La normalización de la escala se estableció utilizando una población de estudiantes universitarios de artes y un grupo de diferentes profesionales (Rivera 1975, citado en Herrans 1985).

En 1957, como parte de su tesis doctoral, Ramón Ramírez López tradujo la versión de 1951 del Estudio de Valores. Su tesis tenía como propósito describir y comparar los valores de maestros de escuela con años de experiencia con estudiantes de pedagogía y estudiantes del programa de Estudios Generales de la Universidad de Puerto Rico. Ramírez López tradujo el inventario sin introducir cambio excepto en la pregunta número 29 en la cual sustituyó el nombre del New York Times por El Munda, periódico local. Para validar su traducción, envió la prueba a 91 puertorriqueñas prominentes tales como: intelectuales, comerciantes, financieras, artistas, trabajadores sociales, políticos, miembros del clero y educadores.

Para adaptar el Estudio de Valores a la cultura puertorriqueña, Rivera realizó un estudio piloto con una muestra de 149 estudiantes de la Universidad de Puerto Rico, recinto de Río Piedras, con una concentración en Psicología, Economía, Ciencias Políticas, Química y Arte. Utilizó la traducción del instrumento que había realizado Ramírez López. Luego de recopilar datos, analizó los ítems del inventario y encontró que doce de las preguntas incluidas no obtuvieron índices de confiabilidad adecuadas (mayores de .20). Los demás ítems (108) resultaron con índices de confiabilidad lo suficientemente altos para mantenerlos en su forma original.

Los resultados de este primer análisis de ítems llevaron a Rivera a revisar la traducción de Ramírez López basándose en la frecuencia del uso de palabras en inglés y en español. Ambas traducciones fueron sometidas a siete jueces, quienes no encontraron diferencias substanciales entre ellas. Rivera optó por usar para su estudio la traducción de Ramírez López, con algunos cambios menores. Rivera modificó los doce ítems que habían resultado inadecuados en el primer estudio piloto.

En el segundo estudio piloto el análisis de ítems se observó que solamente nueve de los doce ítems modificados mejoraron su coeficiente de correlación, obteniendo correlaciones mayores de .20. Dos de los tres ítems restantes se devaluaron a su forma original, ya que las correlaciones en el primer estudio aunque también menores de .20, eran más altas que las del segundo estudio piloto. (Rivera 1975, citada en Herrans, 1985).

Para validar y normalizar el instrumento ya adaptado, Rivera usó una muestra de 300 estudiantes de la Universidad de Puerto Rico y 41 estudiantes del Seminario Evangélica de Puerto Rico todos en su cuarto año de bachillerato. Los estudiantes del recinto de Río Piedras estaban especializándose en Química, Arte, Gerencia, Bienestar Social y Ciencias Políticas. Los estudiantes del Seminario Evangélica se especializaban en Teología (Rivera, 1975, citado en Herrans 1985).

Del total de sujetos, 291 estaban entre los 17 y los 23 años.

Rivera formuló 13 hipótesis para la validación del instrumento. Seis de éstas predecían diferencias significativas entre el valor que caracterizaba a la concentración seleccionada y un valor que no la caracterizaba (en el cual se esperaba que obtuviera una puntuación más baja). Las siete hipótesis restantes predecían diferencias significativas entre el valor que caracterizaba a la concentración y el promedio en todos los demás valores combinados. Doce de las trece hipótesis establecidas por Rivera fueron confirmadas, lo cual es evidencia de la validez del inventario.

Se efectuaron pruebas "t" y se utilizó el .05 como un nivel de significancia para determinar si había diferencias significativas entre el promedio obtenido en el valor que caracterizaba al grupo de especialización y el promedio de las puntuaciones obtenidas por ese grupo en todos los demás valores combinados, así como para determinar si habían diferencias significativas entre el valor predominante de una especialidad y el valor que menos la caracterizaba.

La confiabilidad del inventario se determinó siguiendo el procedimiento de división por mitades ("split-half"). Se computó una correlación Pearson por cada escala del inventario y luego se aplicó la fórmula de Spearson-Brown a cada una de éstas correlaciones. (Rivera 1975, citado en Herrans 1985).

Para la normalización del Estudio de Valores se seleccionó una muestra de 231 estudiantes de las facultades de Comercio, Pedagogía y Ciencias Sociales de la Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras. Las edades de estos sujetos fluctuaban entre los 17 y los 27 años, la mayoría de ellos estaba entre las edades de 17 a 23 años. Se determinó normalizar el inventario por facultad, ya que de acuerdo con la información de varios orientadores vocacionales del Recinto, una de las necesidades mayores de los estudiantes universitarios es que se les ubique por facultad. Por tanto, Rivera pensó que las normas por facultad podrían ser de gran ayuda para el estudiante y para el consejero. Se seleccionaron las facultades de Ciencias Sociales, de Pedagogía y Comercio por ser éstas las facultades donde más transferencias internas se producen en el Recinto.

Rivera computó el promedio aritmético y la desviación estándar por sexo para cada valor y para cada una de las facultades incluidas. A cada promedio se le sumó y restó su desviación estándar (multiplicada por .67 que es el valor de Z que cubre un área de 50% en la curva normal).

Así se estableció un límite superior e inferior por escuela. Una puntuación fuera de esos límites se considera alta ó baja. Este mismo procedimiento fue el que siguieron Allport, Vernon y Lindzey para establecer las normas del inventario (Rivera, 1975 citado en Herrans 1985).

En relación a los coeficientes de confiabilidad encontrados en los estudios pilotos realizadas por Rivera, se observa que la mayoría de los ítems (115 de un total de 120) presentan una consistencia interna adecuada ( $r = .20$ ). Rivera señala que los coeficientes de confiabilidad encontrados demuestran que el inventario es acorde con la medición a nivel de grupo, pero que hay que tener cuidado en términos de la medición individual, ya que para estos casos los coeficientes resultan bajos.

Rivera concluye que este inventario demostró ser válido y sus escalas, tienen alto grado de sensibilidad. Estas escalas son capaces de discriminar entre las puntuación del valor que están midiendo y la puntuación promedio de todas las demás escalas.

El estudio de Valores es congruente con la medición a nivel de grupo, y su coeficiente de confiabilidad se compara con los obtenidos por otras escalas de valores e intereses existentes. (Herrans 1985).

## PARTE PRIMERA

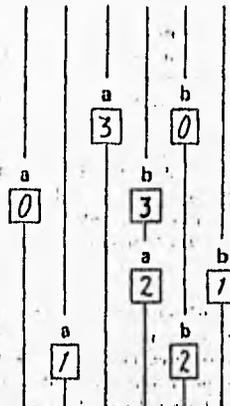
**INSTRUCTIVO:** Se presentan en este estudio de valores un buen número de afirmaciones o preguntas a las que se les puede dar una de dos contestaciones. Indique sus preferencias personales colocando los números apropiados en los cuadros que se encuentran a la derecha de cada pregunta. Algunas de las alternativas pueden parecerle igualmente atractivas o desagradables. Sin embargo, escoja siempre una de ellas aunque sólo le parezca relativamente más aceptable que la otra. Por cada una de las preguntas tiene usted 3 puntos que puede distribuir en cualesquiera de las siguientes combinaciones:

Si está de acuerdo con la alternativa (a) y en desacuerdo con la (b), ponga 3 en el primer cuadro y cero en el segundo como lo indica la gráfica.

Si está de acuerdo con la (b) y en desacuerdo con la (a), ponga

Si tiene una ligera preferencia por (a) sobre (b), ponga

Si tiene una ligera preferencia por (b) sobre (a), ponga



No haga ninguna combinación de números que no sea una de estas cuatro. No hay límite de tiempo, pero no pierda mucho en ninguna pregunta o afirmación. No deje de contestar ninguna de las preguntas a menos que se encuentre imposibilitado para decidirse.

Sigue a la vuelta

1  
El principal objeto de la investigación científica es el de descubrir la verdad y no la de darle aplicación práctica. (a) Si; (b) No.

2  
La Biblia se debe mirar desde el punto de vista de su bella mitología y de su hermoso estilo literario y no como una revelación espiritual. (a) Si; (b) No.

3  
¿A cuál de los dos hombres siguientes cree que debe atribuírsele más mérito como contribuidor al progreso de la humanidad? : (a) Aristóteles; (b) Simón Bolívar.

4  
Dando por hecho que usted tiene la habilidad necesaria, preferiría ser: (a) banquero; (b) político.

5  
¿Cree justificable que los grandes artistas como Beethoven, Wagner y Byron, hayan sido egoístas e indiferentes a los sentimientos de otros? (a) Si; (b) No.

6  
¿Cuál de estas dos disciplinas cree que llegará a tener en el futuro mayor valor para la humanidad? : (a) las matemáticas; (b) la teología.

7  
¿Cuál considera usted que debe ser la función más importante de los grandes dirigentes modernos? : (a) inducir a la gente a obtener resultados prácticos; (b) inducir a las gentes a interesarse por los derechos de otros seres humanos.

8  
Cuando presencia una ceremonia pomposa (eclesiástica o académica, toma de posesión de un alto puesto, etc.), qué le impresiona más: (a) el colorido y la formalidad del acto mismo; (b) la influencia y la fuerza del grupo.

The diagram consists of 8 rows of questions. Each row has two vertical lines, labeled 'a' and 'b' at the top. Each line leads to a square box. The boxes are connected to a grid at the bottom with columns labeled R, S, T, X, Y, Z. The connections are as follows:

- Row 1: 'a' connects to R, 'b' connects to S.
- Row 2: 'a' connects to T, 'b' connects to X.
- Row 3: 'a' connects to R, 'b' connects to S.
- Row 4: 'a' connects to S, 'b' connects to X.
- Row 5: 'a' connects to T, 'b' connects to X.
- Row 6: 'a' connects to R, 'b' connects to Z.
- Row 7: 'a' connects to S, 'b' connects to X.
- Row 8: 'a' connects to T, 'b' connects to X.

Total: 

R	S	T	X	Y	Z

9

¿Cuáles de estos rasgos de carácter, considera más deseables? : (a) los altos ideales y el respeto; (b) el desinterés y la condolencia.

10

Si fuera catedrático universitario y tuviera la habilidad necesaria preferiría dar clase de: (a) literatura; (b) química y física.

11

Si viera las siguientes noticias en el periódico matutino con encabezados de igual tamaño ¿cuál leería con más atención? : (a) dignatarios de la iglesia resuelven importante problema religioso; (b) grandes mejoras en las condiciones del mercado.

12

En las mismas circunstancias de las de la pregunta 11: (a) la Suprema Corte anuncia su decisión; (b) nueva teoría científica es promulgada.

13

¿Cuando visita una catedral le impresiona más el sentido de reverencia y religiosidad que las características arquitectónicas y los frescos e imágenes? : (a) Si; (b) No.

14

Suponiendo que tenga tiempo disponible preferiría utilizarlo en: (a) desarrollar maestría en su habilidad favorita; (b) hacer labor social o de servicio público.

15

En una exposición le gusta más ir a lugares donde pueda ver: (a) nuevos productos industriales; (b) aparatos científicos, tales como microscopios, péndulos, brújulas, etc.

16

Si tuviera la oportunidad y si ninguna de estas dos actividades existiesen en donde usted vive, ¿qué preferiría fundar: (a) una sociedad de debates sobre problemas nacionales; (b) una orquesta de música clásica.

Total:

R	S	T	X	Y	Z

17  
La finalidad de las iglesias en la actualidad debería ser: (a) exaltar las tendencias altruistas y caritativas; (b) fomentar el recogimiento espiritual y el sentido de comunión con el Altísimo.

18  
Si tuviera que pasar algún tiempo en una sala de espera y hubiera sólo dos revistas, cuál escogería: (a) seminario de estudios científicos; (b) arte y decoración.

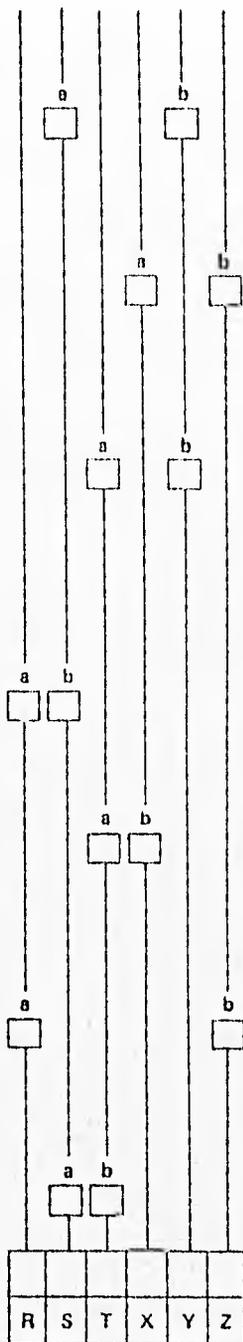
19  
Preferiría usted escuchar una serie de conferencias sobre: (a) comparación de méritos en los sistemas de gobierno de España y nuestro país; (b) comparación del desarrollo de las grandes creencias religiosas.

20  
¿Cuál de las siguientes funciones de la educación formal considera más importante? : (a) la preparación que da en los aspectos de utilidad práctica y recompensa monetaria; o (b) la preparación que da para participar en las actividades de la comunidad y en la ayuda de seres desafortunados.

21  
Tiene usted más interés en leer relatos sobre la vida y obra de hombres como: (a) Alejandro, Julio César y Carlomagno; (b) Aristóteles, Sócrates y Kant.

22  
¿Nuestro actual desarrollo industrial y científico es muestra de mayor grado de civilización que el alcanzado por cualquiera otra sociedad de tiempos anteriores, por ejemplo, los griegos? : (a) Si; (b) No.

23  
¿Si estuviera empleado en una organización industrial y suponiendo que los sueldos fueran iguales preferiría usted: (a) ser consejero de empleados; (b) tener un puesto administrativo?



24

¿Si de dos libros tuviera que elegir uno, cuál de los dos siguientes escogería: (a) Historia de la Religión en nuestro país; (b) Historia del desarrollo industrial en nuestro país.

25

Aprovecharía más a la sociedad moderna: (a) mayor preocupación por los derechos y el bienestar de los ciudadanos; (b) mayor conocimiento de las leyes fundamentales del comportamiento humano.

26

Si usted estuviera en condiciones propicias para elevar el nivel de la vida o para modificar la opinión pública según sus deseos, preferiría usar su influencia para: (a) elevar el nivel de la vida; (b) para influir la opinión pública.

27

¿Qué preferiría escuchar: una serie de conferencias populares sobre: (a) el progreso de los servicios sociales en la ciudad en donde usted reside; (b) pintores contemporáneos?

28

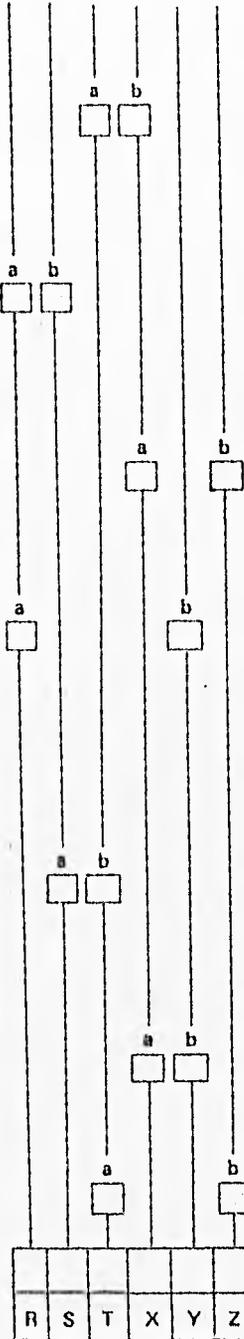
La evidencia acumulada hasta ahora parece demostrar que el universo se ha desarrollado hasta su estado actual de acuerdo con leyes naturales, de tal manera que no sería necesario recurrir a una causa primera, propósito cósmico o divinidad para explicarlo: (a) estoy de acuerdo con esta afirmación; (b) estoy en desacuerdo.

29

En el periódico Dominical qué es lo que usted leería con más interés: (a) las secciones de compra y venta de casas y precios del mercado; (b) la información sobre galerías de pinturas.

30

¿Qué considera usted más importante en el desarrollo de la educación de sus hijos? : (a) la religión; (b) la educación física.



## PARTE SEGUNDA

**INSTRUCTIVO:** Cada una de las situaciones siguientes o preguntas está seguida de cuatro actitudes o contestaciones posibles. Arregle las respuestas en el orden de su preferencia personal escribiendo en el cuadro apropiado de la derecha la calificación 4, 3, 2 ó 1. Ponga 4 a la afirmación que prefiera en primer lugar; 3 a la que prefiera en segundo lugar, etc.

**EJEMPLO:** Si en este lugar hubiese una pregunta y las siguientes afirmaciones fuesen alternativas sobre las que se necesitara expresar la preferencia, usted calificaría como sigue:

Pondría 4 en el cuadro, si prefiere usted esta afirmación en primer lugar.

3 en el cuadro, si a esta afirmación la prefiera en segundo lugar.

2 en el cuadro, si a esta afirmación la prefiera en tercer lugar.

1 en el cuadro, si a esta afirmación la prefiera en último lugar.

		4		
3				
				2
		1		

Usted puede pensar respuestas que desde su punto de vista serían mejores que las que están en la prueba, pero es necesario que escoja una de estas últimas y ordene las cuatro como se indica arriba, aunque algunas veces le sea difícil decidirse. En caso de que le sea completamente imposible tomar una decisión, omita la pregunta. Por ningún motivo califique usted alguna de las alternativas con más de 4, 3, 2 ó 1.

1  
Le parece a usted que un buen gobierno debe preocuparse más por: (recuerde que debe dar la calif. de 4 a su primer preferencia, 3 a la segunda, etc.):

- a. Dar más ayuda a los pobres, enfermos y ancianos.
- b. Desarrollar la industria y el comercio.
- c. Introducir los más elevados principios de la ética en su política y su diplomacia.
- d. Colocar a la nación en una posición de prestigio y respeto en relación con otras naciones.

2  
En su opinión, ¿cómo podría utilizar mejor el domingo un hombre de negocios, que trabaja durante toda la semana?

- a. Leyendo libros serios para elevar su nivel cultural.
- b. Tratando de ganar jugando al "tenis" o compitiendo en carreras.
- c. Concurriendo a escuchar conciertos sinfónicos.
- d. Concurriendo a escuchar un sermón religioso de gran trascendencia.

3  
Si pudiera alterar el programa de enseñanza en su localidad trataría usted de:

- a. Darle mayor importancia al estudio de las Bellas Artes.
- b. Incrementar el interés por el estudio de los problemas sociales.
- c. Dotar de mayor número de aparatos y elementos indispensables a los laboratorios.
- d. Aumentar el valor práctico de la enseñanza.

4  
En amigos de su propio sexo prefiere usted a uno que:

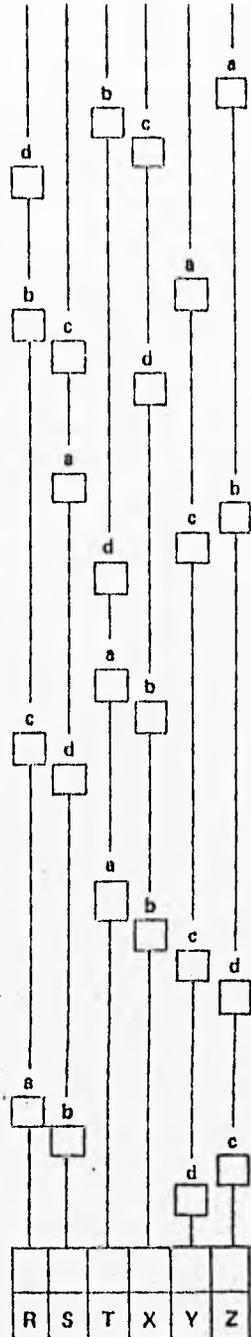
- a. Sea eficiente trabajador y que tenga manera práctica de pensar.
- b. Se interese seriamente en pensar acerca de su actitud hacia la vida.
- c. Posea cualidades como líder y organizador.
- d. Demuestre sensibilidad artística y sentimental.

5  
Si viviera en una ciudad pequeña y progresista y tuviera más ingresos de los necesarios para cubrir todas sus necesidades, preferiría:

- a. Aplicar este dinero para ayudar al progreso industrial y comercial.
- b. Ayudar a los grupos religiosos a desarrollar sus actividades.
- c. Cederlo para el desarrollo de la investigación científica de la localidad.
- d. Darlo a una sociedad para el fomento del bienestar familiar.

6  
Cuando va usted al teatro por lo regular discute más:

- a. Los argumentos que tratan de la vida de grandes hombres.
- b. El ballet o representaciones similares.
- c. Argumentos que versan sobre el sufrimiento humano y el amor.
- d. Argumentos que se proponen demostrar algún punto de vista.



7

Suponiendo que usted tenga la habilidad necesaria y que el sueldo para cada uno de los siguientes empleos fuera el mismo, cuál preferiría usted desempeñar.

- a. Matemático.
- b. Gerente de ventas.
- c. Sacerdote.
- d. Político.

8

Si tuviera suficiente tiempo y dinero le gustaría más:

- a. Hacer una colección de esculturas y pinturas escogidas.
- b. Establecer un centro para el cuidado y rehabilitación de retrasados mentales.
- c. Postularse para senador o ministro de Estado.
- d. Establecer un negocio o una organización industrial de su propiedad.

9

Estando en una velada con amigos íntimos del propio sexo, qué tema preferiría usted tratar:

- a. El significado de la vida.
- b. Las últimas novedades en el campo de la ciencia.
- c. La literatura.
- d. El socialismo y el mejoramiento social.

10

Qué preferiría usted hacer en sus vacaciones venideras si tuviera la habilidad y los medios:

- a. Escribir y publicar un ensayo o artículo original sobre biología.
- b. Permanecer en un rincón lejano del país donde se pueda disfrutar de hermosos paisajes.
- c. Inscribirse en un torneo local de tenis u otro deporte.
- d. Iniciarse en un nuevo campo de los negocios.

11

Las grandes exploraciones y descubrimientos como los de Colón, Magallanes, Marco Polo y Byrd, le parecen más significativos a causa de que:

- a. Representan las conquistas del hombre sobre las fuerzas de la naturaleza.
- b. Acrecientan nuestro conocimiento de la geografía, la meteorología, la oceanografía, etc.
- c. Son lazos de unión para los intereses y sentimientos de todas las naciones.
- d. Cada uno de ellos contribuye un poco a la comprensión del universo.

Total:

R	S	T	X	Y	Z

12  
 Debemos normar nuestra conducta de acuerdo con, o brindar nuestra mayor lealtad a:

- a. Nuestra fe religiosa.
- b. Nuestros ideales de la belleza.
- c. Nuestros compañeros o la organización para la cual trabajamos.
- d. Nuestros ideales acerca de la caridad.

13  
 Hasta qué punto admira usted a las siguientes personas:

- a. La fundadora de la Cruz Roja, Florence Nightingale.
- b. Napoleón.
- c. Henry Ford.
- d. Galileo.

14  
 Al escoger su esposa preferiría usted una mujer que (las mujeres contestan en el 14 A):

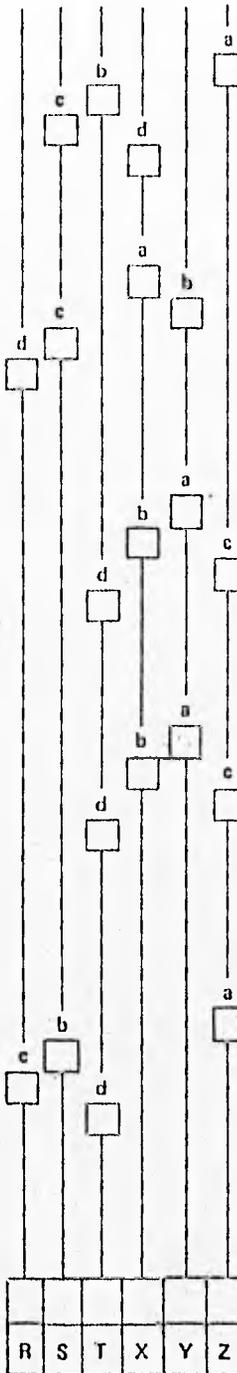
- a. Pueda adquirir prestigio social y se gane la admiración de los demás.
- b. Gústese de ayudar a la gente.
- c. Sea fundamentalmente espiritual en sus actitudes hacia la vida.
- d. Tenga talento artístico.

14 A  
 (Para mujeres.) Preferiría usted un esposo que:

- a. Tenga éxito en su profesión y se gane la admiración de los demás.
- b. Le guste ayudar a la gente.
- c. Sea fundamentalmente espiritual en sus actitudes hacia la vida.
- d. Tenga talento artístico.

15  
 Examinando el cuadro de Leonardo da Vinci, "La Última Cena", tendería usted a pensar de él:

- a. Como la expresión de las más altas aspiraciones y sentimientos espirituales.
- b. Como uno de los más valiosos e irremplazables cuadros que jamás se hayan pintado.
- c. En relación a las múltiples habilidades de Leonardo y su lugar en la historia.
- d. Como la quinta esencia de la armonía y la composición.



Total:

R	S	T	X	Y	Z

Fin del estudio

**PROCEDIMIENTOS DE CALIFICACION  
PARA EL ESTUDIO DE VALORES**

**INSTRUCTIVO:**

1. Asegúrese usted de que todas las preguntas hayan sido contestadas.

NOTA: si le ha sido imposible contestar todas las preguntas, puede dar igual puntuación a las contestaciones alternativas de cada pregunta que haya sido omitida, en la forma que a continuación se explica:

PRIMERA PARTE. 1 1/2 puntos por cada alternativa. La suma de los puntos de (a) y de (b) debe ser siempre igual a tres.

SEGUNDA PARTE. 2 1/2 puntos por cada alternativa. La suma de los puntos de las cuatro alternativas de cada pregunta debe ser siempre igual a 10.

2. Sume los puntos de las columnas verticales de cada página y coloque el total en los cuadros que están en la parte inferior de la página.
3. Pase usted los totales de cada una de las páginas anteriores a las columnas del cuadro 1. Ponga el total de cada columna (R, S, T, etc.), de cada una de las páginas en el espacio que tenga la misma letra. *Observe que el orden en que se insertan las letras en las columnas del cuadro 1, es diferente en cada página.*

**CUADRO 1**

Totales de cada página	Teórico	Económico	Estético	Social	Político	Religioso	La suma de las calificaciones de cada renglón debe ser igual a las cifras que se encuentran en esta columna
1a. Parte							
Pág. 4	(R)	(S)	(T)	(X)	(Y)	(Z)	24
Pág. 5	(Z)	(Y)	(X)	(T)	(S)	(R)	24
Pág. 6	(X)	(R)	(Z)	(S)	(T)	(Y)	21
Pág. 7	(S)	(X)	(Y)	(R)	(Z)	(T)	21
2a. Parte							
Pág. 9	(Y)	(T)	(S)	(Z)	(R)	(X)	60
Pág. 10	(T)	(Z)	(R)	(Y)	(X)	(S)	50
Pág. 11	(R)	(S)	(T)	(X)	(Y)	(Z)	40
Total							240
Cifras de Corrección	-4	-5	+6	-1	+3	+1	
Total Final							240

4. Sume los totales de las seis columnas. Sume o reste las cifras de corrección como se indica en el cuadro.
5. Confirme sus cálculos asegurándose de que la calificación total de las seis columnas sume 240 (si desea, use los márgenes para las sumas).
6. Coloque las calificaciones marcando los puntos en las líneas verticales del cuadro 2. Conecte los seis puntos por medio de LINEAS RECTAS para obtener el perfil gráfico de sus valores.

CUADRO 2

PERFIL DE VALORES

Alto	70						70
	60						60
Medio	50						50
	40						40
Bajo	30						30
	20						20
	10						10
		Teórico	Económico	Estético	Social	Político	Religioso

**CALIFICACIONES ALTAS Y BAJAS.** Una calificación puede considerarse o alta o baja, si queda fuera de los siguientes límites. Estas calificaciones exceden el 50% de todas las calificaciones para ese valor, es decir, un error probable.

Teórico	35-45	Social	34-44
Económico	35-46	Político	35-44
Estético	34-45	Religioso	33-48

**CALIFICACIONES MUY ALTAS O MUY BAJAS.** Una calificación en uno de los valores puede considerarse sumamente distintiva del individuo si es más alta o más baja de los siguientes límites. Estas calificaciones quedan fuera de 82% de todas las de ese valor, es decir, exceden de dos errores probables.

Teórico	30-50	Social	29-49
Económico	28-51	Político	31-50
Estético	30-52	Religioso	26-57

## ANÁLISIS DEL TEMPERAMENTO (T-JTA)

Constituye una revisión comprensiva así como una restandarización del Análisis del temperamento de Johnson publicado en el año de 1941; éste instrumento no está diseñado con el fin de validar alguna teoría de la Personalidad más bien, es el resultado de muchos años de experiencia clínica y cuidadosas investigaciones en los campos de la Psicoterapia individual, Premaritales y de Consejo Matrimonial. La revisión de este instrumento está efectuada de acuerdo a técnicas modernas estadísticas, a fin de que siguiera redituando sus valiosos servicios en las áreas de guía y Consejo Psicológico, como lo fue en el pasado.

El empleo del T\_JTA, requiere de algunos conocimientos técnicos en el manejo y construcción de instrumentos, así como el respaldo de las áreas educativa y psicológica en los campos de la estadística, la psicología del ajuste o adaptación, psicología de las diferencias Individuales, la psicología del manejo personal y la guía u orientación psicológica.

Este instrumento está diseñado para servir en forma rápida y conveniente como método de medida de un número importante de variables de la personalidad o tendencias conductuales comparativamente independientes. Está elaborado principalmente para proporcionar una forma visual, mostrándonos los sentimientos de las personas hacia sí mismas el momento en el que conteste las preguntas, constituye un auxiliar de los psicólogos y consejeros que tienen que determinar y evaluar el significado de ciertos rasgos de la personalidad, los cuales influyen en el ajuste personal, social, paternal, escolar y vocacional.

Este instrumento no está diseñado para medir serias personalidades o disturbios, pero sí nos proporciona indicativos de patrones o configuraciones extremas que requieren cambios inmediatos. La existencia de tales patrones nos indica la necesidad de recurrir a Test más especializados o bien, a la opinión de profesionales en los campos de la medicina, psicología ó psiquiatría, empero, se utiliza en los más variados campos.

La Confiabilidad de las nueve escalas evaluadas con los coeficientes de correlación con el Método Test- Retest y con la aproximación del Análisis de Varianza de Hoyt. El primer análisis de estabilidad temporal está basado en el puntaje de calificaciones de un grupo de 81 sujetos con un intervalo de tiempo de dos semanas; en el segundo análisis se utilizó un grupo de 50 personas y un intervalo de aplicación de tres semanas:

N= 81	N = 50
A= 0.81	A = 0.88
B= 0.85	B = 0.90
C= 0.79	C = 0.88
D= 0.83	D = 0.89
E= 0.71	E = 0.74
F= 0.75	F = 0.79
G= 0.84	G = 0.89
H= 0.79	H = 0.84
I = 0.87	I = 0.87

La consistencia interna de las nueve escalas, está dividida mediante la técnica de división por mitades.

*División por mitades*

*(sexo)*

*HOMBRES= 477*

*MUJERES= 661*

A = 0.85	A = 0.87
B = 0.90	B = 0.79
C = 0.81	C = 0.74
D = 0.77	D = 0.72
E = 0.73	E = 0.75
F = 0.71	F = 0.77
G = 0.72	G = 0.86
H = 0.82	H = 0.75
I = 0.82	I = 0.83

**VALIDEZ EMPIRICA.**- Se utilizó inicialmente empleando calificaciones de profesionales en clínica como sustantivo de las medidas de criterio puro. A los psicólogos se les solicitó que calificaran a los clientes que se encontraban bajo su cuidado, pidiéndoles que solicitaran sólo aquellos cuya dinámica de la personalidad les fuera completamente familiar. El T-JTA, se les administró subsecuentemente a los clientes y a las calificaciones se les compararon enseguida con las calificaciones de los psicólogos. En muchos casos las predicciones resultaron duplicados por los Tests con bastante cercanía: en otros hubo solamente ligeras variaciones en algunos rasgos (validez concurrente).

Otro procedimiento clínico por medio del cual se estudió la validez, consiste en comparar la "Auto-Calificación", con otras calificaciones, es decir, en los resultados de los Tests cruzados se encontró una correlación positiva en casi todos los casos.

Sólo se encontraron excepciones en aquellos casos que implicaban desaveniencias maritales severas, en las que la defensividad era específicamente evidente y en donde era obvio el reproche y las acusaciones mutuas.

Para obtener la validez de constructo del T-JTA, los autores calcularon las correlaciones comparándolas con otros tests de personalidad. Estas correlaciones entre el nuevo test T-JTA y tests similares a él, se podría nombrar como evidencia de que el nuevo test mide aproximadamente la misma área general de conducta que los otros test. Semejantes correlaciones deberían ser moderadas, puesto que las correlaciones altas indicarían algún grado de duplicidad innecesaria.

Los Test de personalidad seleccionados para su comparación con el T-JTA, fueron el programa de preferencias personales de Edwards (EPPS) y el Inventario Multifásico de Personalidad de Minesota (MMPI).

A la palabra rasgo, se le utiliza en el T-JTA para indicar una constelación de tendencias y pautas conductuales lo suficientemente cohesivas como para considerarlas y medirlas como una unidad. Los nueve rasgos elegidos representan sentimientos y actitudes que juegan un papel significativo en el ajuste personal y en las relaciones interpersonales. (Anastasi, 1965 citado en Blas, 1994).

Descripción de las Escalas Dicolómicas del Temperamento de Taylor y Jahson (T-JTA).

*Rasgo "A" Nervioso Vs Tranquilo*

Nervioso.- Se le define como un estado o condición frecuentemente caracterizado por alta tensión y una actividad aprensiva. Su opuesto el Tranquilo, se caracteriza por una actitud apacible y relajada.

*Rasgo "B" Depresivo Vs Alegre*

Depresivo.- Se le define como un estado o condición de pesimismo, desánimo y desilusión. Su opuesto el Alegre, se caracteriza por una actitud ó disposición de felicidad.

*Rasgo "C" Activo Social Vs Pasivo*

Se le define Activo Social al individuo que pasee energía, entusiasmo y es socialmente activo. El Pasivo, se caracteriza por la inactividad social, el letargo y actitudes de retraimiento.

*Rasgo "D" Expresivo Vs Inhibido*

Se le considera expresivo al individuo espontáneo, afectuoso o cariñoso, abierto ó franco. El inhibido se caracteriza por la incapacidad para expresar sentimientos de ternura y por la tendencia a ser reservada, cohibido y reprimido.

*Rasgo "E" Empatía Vs Indiferencia*

Se le define empático a la persona benévola, comprensiva y compasiva. Su opuesto la indiferencia, se caracteriza por la insensibilidad y actitudes poco comprensivas hacia los sentimientos de los demás.

*Rasgo "F" Subjetividad vs Objetividad*

Se le define a la persona como subjetiva cuando es emotiva, ilógica y ensimismada. Su opuesto la Objetividad, se le define como una persona de mente clara, razonable y de actitud lógica.

### *Rasgo "G" Dominante Vs Sumiso*

Dominante se le define al individuo seguro de sí mismo, confiado, asertivo y competitivo. Su opuesto el sumiso, se le define como dependiente, complaciente y pasivo.

### *Rasgo "H" Hostil Vs Tolerante*

Hostil, se le define al individuo crítico, argumentativo y punitivo. Su opuesto el Tolerante, es aquel individuo paciente y aceptante de actitudes muy humanas.

### *Rasgo "I" Autodisciplinado Vs Impulsivo*

Autodisciplinado, se le define así a la cualidad de ser metódico, controlado y perseverante. Su opuesto el Impulsivo, se le define como un ser desorganizado, con poco control y cambiante. (Villegas, 1985 citado en Blas, 1994).

### *Estudios realizados en México.*

El objetivo fundamental de éste estudio, fue la obtención de las normas de calificación para los estudiantes que asisten a la Dirección General de Orientación Vocacional. Esto surgió al revisar el material de instrumentos que se administran en esta dependencia, se encontró que el Análisis del Temperamento de Taylor y Johnson sólo contaba con la traducción del inventario, usándose las mismas tablas normalivas obtenidas en el año de 1967-1968 en los Estados Unidos de Norteamérica por el Dr. Taylor.

La muestra fue seleccionada de los expedientes de los estudiantes que se les efectuó estudio vocacional y los que llevaron cursos de hábitos de estudio. Las personas seleccionadas fueron tomadas a partir de septiembre de 1981 a Septiembre de 1982 del turno matutino, el requisito fundamental en ésta extracción de elementos fue la siguiente: ser alumnos universitarios, ya sean del Colegio de ciencias y humanidades ó nivel profesional, solteros, hombres y mujeres, entre los 17 y 25 años; se seleccionaron 322 hombres y 331 mujeres; por lo tanto ésta muestra es de tipo intencional (Muestra local).

Otro estudio fue Adaptar, Estandarizar y obtener las Normas de Calificación del T-JTA para la población de Estudiantes de la Ciudad Universitaria.

Como primer paso se efectuó la traducción del inventario, del idioma inglés al español, siendo el objetivo, adaptar y mantener el contenido semántico del instrumento en nuestro idioma; se aplicó el estudio piloto en la población de estudiantes del 5o semestre del CCH Azcapotzalco y la Facultad de Psicología, sometiéndose a un análisis de reactivos por escala, estructurándose así el inventario utilizado en la aplicación final.

La muestra de población; para determinar el tamaño de la muestra se recurrió a la estadística de la población escolar de la UNAM del año de 1984, en el área de Ciudad Universitaria, compuesta de 88018 estudiantes, para decidir el tamaño de la muestra, se tomó como base las tablas estadísticas de Arkin, H. Y Coltan, R. La muestra fue seleccionada al azar estratificado proporcional de 400 sujetos, 200 hombres y 200 mujeres, tomando en cuenta turnos, semestres y carreras (Villegas, E. 1984).

## ANÁLISIS DEL TEMPERAMENTO DE TAYLOR Y JOHNSON ( T-JTA )

## INSTRUCCIONES

No abra el folleto hasta no haber leído todas las instrucciones.

- 1 - En la parte superior de la hoja de respuestas, a la derecha escriba con cuidado la información personal que se le pide.
- 2 - Haga el favor de no escribir o marcar este folleto. Conteste únicamente en la hoja de respuestas como a continuación se explica.
- 3 - Conteste a todas las preguntas aunque no se sienta muy seguro de las respuestas. No piense mucho en ninguna pregunta antes de contestar.
- 4 - Lea y aplique cada pregunta a sí mismo, respondiendo en el espacio indicado.
- 5 - En la hoja de respuestas hay tres columnas en las que debe marcar -- sus contestaciones.

+	Mid	-	
1. <del>.....</del>	.....	.....	MAS (+) Significa " Definitivamente si " o " Preferentemente si "
2. ....	<del>.....</del>	.....	MID Significa " Indeciso "
3. ....	.....	<del>.....</del>	MENOS (-) Significa " Definitivamente no " o " Preferentemente no "

- 6 - Decida cómo puede aplicar cada pregunta a usted. Ponga su respuesta marcando firmemente con lápiz el espacio entre las líneas punteadas en la columna que esté más de acuerdo con su contestación. Si desea cambiar su respuesta, favor de borrar completamente la marca de su contestación antes de volver a marcar.
- 7 - Trate de contestar con Un MAS (+) o Un MENOS (-), definido, evite cuando pueda las respuestas " MID "

## ANÁLISIS DEL TEMPERAMENTO DE TAYLOR Y JOHNSON (T-JTA)

## VERSION PERSONAL.

1. - ¿ Es por naturaleza una persona que perdona ?
2. - ¿ Toma una parte activa en asuntos de la comunidad o en actividades grupales ?
3. - ¿ Se queda relativamente calmado cuando los demás se ponen emocionalmente trastornados ?
4. - ¿ Puede ponerse comprensivamente en el lugar de otra persona ?
5. - ¿ Tiene una influencia marcada en el pensamiento de su familia o en sus compañeros de trabajo ?
6. - ¿ Prefiere unas vacaciones tranquilas e inactivas a unas activas ?
7. - ¿ Tiene dificultad en concentrarse a leer o estudiar ?
8. - ¿ Prefiere ser seguidor en lugar de dirigir en actividades grupales ?
9. - ¿ Vive una vida tranquila sin involucrarse en muchas relaciones fuera del hogar y del trabajo ?
10. - ¿ Toma la iniciativa en hacer planes para actividades y vacaciones familiares ?
11. - ¿ Hace demasiados planes irrealistas para el futuro que más tarde tienen que abandonarse ?
12. - ¿ Siente compasión por personas débiles e inseguras ?
13. - ¿ Disfruta de pertenecer a clubes o grupos sociales ?
14. - ¿ Busca mantener la paz a cualquier precio ?
15. - ¿ Se incomoda fácilmente por el ruido y la confusión ?
16. - ¿ Evita esfuerzos físicos o actividades vigorosas ?
17. - ¿ Parece generalmente tranquilo y sereno ?
18. - ¿ Se interesa seriamente por los problemas sociales, tales como la pobreza y el desempleo, aún cuando no le afectan directamente ?
19. - ¿ Prefiere mantenerse activo para no perder el tiempo ?
20. - ¿ Es una persona bien organizada a quién le gusta hacerlo todo según un horario ?
21. - ¿ Es sensible a los sentimientos y necesidades de cualquier miembro de la familia que está enfermo ?

22. - ¿ Actúa reflexivamente en vez de impulsivamente ?
23. - ¿ Es altamente competitivo en los juegos, negocios o las relaciones personales ?
24. - ¿ Prefiere estar solo en lugar de estar con la gente ?
25. - ¿ Se siente inquieto al pasear o manejar en el tránsito ?
26. - ¿ Hace ejercicios regularmente para mantenerse en condición ?
27. - ¿ Tiende a exaltarse más que la demás gente ?
28. - ¿ Le gusta recibir invitados en su casa ?
29. - ¿ Le gusta estar encargado de los demás y dirigirlos ?
30. - ¿ Es extremadamente pulcro y ordenado ?
31. - ¿ Tiene a veces tanta confianza en si mismo que les molesta a sus amigos ?
32. - ¿ Recobra el control después de un accidente u otro acontecimiento perturbador ?
33. - ¿ Se mueve vivazmente y con mucha alegría ?
34. - ¿ Preferiría aceptar una situación injusta en vez de quejarse ?
35. - ¿ Le molestan los niños activos y ruidosos ?
36. - ¿ Percibe inmediatamente cuando alguien necesita ánimo o una palabra de aliento ?
37. - ¿ Es una persona que podría llamarse un sujeto emprendedor ?
38. - ¿ Permite frecuentemente que la tensión se acumule hasta el punto de sentirse estallar ?
39. - ¿ Necesita aliento y aprobación para trabajar efectivamente ?
40. - ¿ Usa frecuentemente medicamentos para ayudarse a descansar ?
41. - ¿ Defiende sus derechos ?
42. - ¿ Tiene una variedad de intereses ?
43. - ¿ Le gusta comunicarle a la gente su opinión ? .
44. - ¿ Está relativamente libre de preocupaciones y ansiedad ?
45. - ¿ Le gusta tener mucho quehacer ?
46. - ¿ Se interesa profundamente por el bienestar de los demás ?

20

47. - ¿ Se preocupa mucho por la salud ?
48. - ¿ Tiene mucha confianza en si mismo y en lo que emprende ?
49. - ¿ Es demasiado flexible ?
50. - ¿ Tiende a depender de los demás cuando es necesario tomar una decisión ?
51. - ¿ Muchas personas lo consideran incapaz de tener sentimientos profundos ?
52. - ¿ Le es fácil someterse a los deseos de otros ?
53. - ¿ Escucha comprensivamente a los otros cuando necesitan hablar de si mismos ?
54. - ¿ Intenta siempre imponer a los otros su propio punto de vista ?
55. - ¿ Se considera un trabajador productivo e incansable ?
56. - ¿ Tiene movimientos nerviosos como morderse las uñas o mover el pie ligeramente ?
57. - ¿ Es de las personas en la que los demás dependen de Ud. en ocasiones de dificultad ?
58. - ¿ Se le hace difícil seguir un plan definido ?
59. - ¿ Insiste en la obediencia inmediata ?
60. - ¿ Cree que todos merecen una segunda oportunidad ?
61. - ¿ Se encuentra en un apuro debido a algún acto impulsivo ?
62. - ¿ Sufre indigestión o pérdida de apetito cuando está preocupado o bajo tensión ?
63. - ¿ Los demás se aprovechan fácilmente de mí ?
64. - ¿ Se limita a tener dos o tres amigos ?
65. - ¿ Le es difícil descansar por tener la necesidad de estar constantemente ocupado ?
66. - ¿ Es fácilmente tentado por una oferta ?
67. - ¿ Le gusta hablar en público y disfruta del reto ?
68. - ¿ Alivia la tensión al fumar , comer o beber excesivamente ?
69. - ¿ Es fácilmente conmovido a la misericordia ?
70. - ¿ Duerme bien y le es fácil descansar cuando está sentado o acostado ?
71. - ¿ Demostraría un interés especial en ayudar a jóvenes que se encuentran frecuentemente en apuros ?
72. - ¿ Se le considera una persona muy nerviosa ?

73. - ¿ Percibe rápidamente los sentimientos y estados de ánimo de los demás ?
74. - ¿ Es muy enfático y vígoroso en voz y ademanes ?
75. - ¿ Tiene frecuentemente ataques de nervios por ninguna razón en particular ?
76. - ¿ Prefiere leer o mirar la televisión después de un día de trabajo, en vez de salir o participar en actividades sociales ?
77. - ¿ Hace planes anticipadamente al acontecimiento y los lleva a cabo ?
78. - ¿ Prefiere escuchar y observar en vez de participar en las discusiones ?
79. - ¿ Disfruta de correr riesgos ?
80. - ¿ Se pone tenso o ansioso cuando hay mucho trabajo que hacer en poco tiempo ?
81. - ¿ Piensa que nuestra nación se preocupa demasiado por las necesidades y el sufrimiento de la gente en otros países ?
82. - ¿ Disfruta de la actividad y de la exaltación ?
83. - ¿ Prepara un presupuesto y hace todo esfuerzo por mantenerlo ?
84. - ¿ Hace todo lo posible para proteger a un animal del descuido y la crueldad ?
85. - ¿ Le es difícil decir " no " a un vendedor persuasivo ?
86. - ¿ Tiene poco interés en los problemas emocionales de los demás ?
87. - ¿ Se interesa por la gente y por hacer nuevos amigos ?
88. - ¿ Es considerado y comprensivo cuando trata a una persona anciana ?
89. - ¿ Se le considera una persona siempre activa ?
90. - ¿ Cree que es innecesario disculparse después de ofender a alguien ?
91. - ¿ Es capaz de expresar cariño sin avergonzarse ?
92. - ¿ Es probable que haga comentarios descuidados e indiscretos ?
93. - ¿ Se piensa que es una persona de buen corazón y divertida ?
94. - ¿ Se siente frecuentemente rechazado y no tomado en cuenta ?
95. - ¿ Tiene un lugar para todo y todo en su lugar ?
96. - ¿ Está libre de prejuicios raciales y religiosos ?
97. - ¿ Se siente desilusionado por la vida ?
98. - ¿ Es abiertamente cariñoso con miembros de su familia inmediata ?

99. - ¿ Se siente a veces tan emocionado que es incapaz de pensar o actuar lógicamente ?
100. - ¿ Le es difícil expresar sentimientos tiernos en palabras ?
101. - ¿ Está esperanzado y optimista acerca del futuro ?
102. - ¿ Tiende a analizar e insistir en sus pensamientos y sentimientos internos ?
103. - ¿ Es comprensivo cuando alguien llega tarde a una cita ?
104. - ¿ Tiene fobias o un miedo profundamente perturbador de cualquier objeto, lugar o situación ?
105. - ¿ Tiende a ser reservado en su comportamiento ?
106. - ¿ Se queja la gente de que sea " mandón " o irrazonable ?
107. - ¿ La gente le acusa a veces de ser ilógico ?
108. - ¿ Cuando da una sugerencia es probable que sea más útil que crítica ?
109. - ¿ Saca conclusiones sólo después de considerar todos los aspectos de una situación ?
110. - ¿ Le es difícil o penosa cualquier discusión de temas sexuales ?
111. - ¿ Tiende a enojarse fácilmente ?
112. - ¿ Expresa aprecio y placer cuando mira cosas bellas ?
113. - ¿ Tiende a ser argumentativo ?
114. - ¿ Tiene a veces la sensación de que la gente lo (a) mira o habla de usted ?
115. - ¿ Le gusta dedicarse a un trabajo hasta que lo termina ?
116. - ¿ Se siente a veces descorazonado o abatido por falta de progreso o logro ?
117. - ¿ Tiende a reclamarle a la gente ?
118. - ¿ Siente que la vida realmente vale la pena vivirla ?
119. - ¿ Tiende a sospechar las acciones y los motivos de los demás ?
120. - ¿ Tiende a tomar decisiones demasiado apresuradas ?
121. - ¿ Le es difícil ser amistoso o responsivo en su contacto con la gente ?
122. - ¿ Tiene un profundo respeto por todos los seres humanos ?
123. - ¿ Se apena fácilmente ?

124. - ¿ Tiende a detenerse y pensar antes de actuar ?
125. - ¿ Tiende a ser impaciente con alguien que está frecuentemente enfermo ?
126. - ¿ Siempre trabaja por alguna meta futura ?
127. - ¿ Se preocupa a veces por sentirse poco valorado ?
128. - ¿ Demuestra fácilmente ternura a los niños ?
129. - ¿ Tiende a ser sarcástico cuando alguien le fastidia ?
130. - ¿ Insiste en desgracias pasadas ?
131. - ¿ Tiende a guardarse para sí sus sentimientos ?
132. - ¿ Siente desprecio por los hombres que parecen incapaces de ganarse el sustento ?
133. - ¿ Es muy metódico en mantener un registro de asuntos personales o de negocios ?
134. - ¿ Tiende a ser celoso ?
135. - ¿ Se siente a veces tan desanimado hasta el punto de llorar ?
136. - ¿ Le es difícil aceptar críticas o culpas ?
137. - ¿ Está frecuentemente deprimido por problemas personales ?
138. - ¿ Habla con ánimo, entusiasmo y frecuentes ademanes ?
139. - ¿ Cuando está profundamente turbado por algo, ha pensado en el suicidio alguna vez ?
140. - ¿ Tiende a guardar rencor ?
141. - ¿ Tiene muchos amigos y conocidos ?
142. - ¿ Se preocupa frecuentemente por la falta de confianza en sí mismo ?
143. - ¿ Le es difícil expresar compasión a alguien que está afligido ?
144. - ¿ Es lógico en su hablar y pensar ?
145. - ¿ Se le considera indulgente y despreocupado ?
146. - ¿ Se descorazona por la crítica ?
147. - ¿ Tiende frecuentemente a dominar a la gente cercana a usted ?
148. - ¿ Se siente a disgusto cuando se espera que usted demuestre entusiasmo por un regalo ?

149. - ¿ Perdona rápidamente un error y no le hace caso a la descortesía ?
150. - ¿ Es una persona imparcial y razonable ?
151. - ¿ Es platicador ?
152. - ¿ Se siente frecuentemente melancólico o descorazonado por ninguna razón aparente ?
153. - ¿ Trabaja metódica y deliberadamente ?
154. - ¿ Frecuentemente entiende mal lo que hacen y dicen los demás ?
155. - ¿ Sufre a veces cansancio físico extremo, como resultado de conflictos emocionales ?
156. - ¿ Critica demasiado a algún miembro de su familia ?
157. - ¿ Se siente confundido con la mayoría de la gente ?
158. - ¿ Hace frecuentemente comentarios tan bruscos y mordaces que le ofende a alguien ?
159. - ¿ Sonríe y ríe mucho ?
160. - ¿ Al votar estudia las personalidades y propuestas, a veces apoyando al candidato de otro partido ?
161. - ¿ Se siente superior o mandón en su actitud hacia los demás ?
162. - ¿ Se considera que es demasiado sensible ?
163. - ¿ Se siente con libertad de discutir problemas así como sus alegrías con amigos íntimos ?
164. - ¿ Tarda en quejarse cuando lo incomodan o abusan de usted ?
165. - ¿ Tiende a fantasear cosas que no pueden realizarse ?
166. - ¿ Tiende a hacer las cosas espontáneamente ?
167. - ¿ Le es difícil resistir una situación molesta ?
168. - ¿ Le es difícil romper malas costumbres como el fumar o comer demasiado ?
169. - ¿ Se siente frecuentemente descorazonado debido a un sentimiento de inferioridad ?
170. - ¿ Tiende a ser tímido e introvertido ?
171. - ¿ Tiene períodos de flojera cuando se le hace difícil encontrar alguna razón para un esfuerzo físico o mental ?

172. - ¿ Cree que la mayoría de la gente es oportunista ?
173. - ¿ Evita que sus emociones influyan en su buen juicio ?
174. - ¿ Le es difícil ser atento con miembros de su propia familia ?
175. - ¿ Es singularmente cohibido y preocupado por lo que los otros podrían pensar ?
176. - ¿ Se siente frecuentemente deprimido por recuerdos de su niñez u otras experiencias del pasado ?
177. - ¿ Su interés cambia frecuentemente de una cosa a otra ?
178. - ¿ Se siente restringido e inhibido en una relación de amor ?
179. - ¿ Si fuera elegido sería justo e imparcial al ayudar a otros a resolver sus diferencias ?
180. - ¿ Tiene períodos de depresión sin alguna razón aparente que duran por varios días o más ?

ANÁLISIS DE COMPORTAMIENTO TALLER-JULIO-SOL

Nóms: \_\_\_\_\_  
 SCORE: \_\_\_\_\_  
 A B C D E F G H I  
 Norm(s): Gen Pop Col. Stu Criss Cross

Total Mide \_\_\_\_\_

Atitude Scale  
 Raw SCORE: \_\_\_\_\_  
 Sten SCORE: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_ Apellido: \_\_\_\_\_ Ciudad: \_\_\_\_\_ Estado: \_\_\_\_\_ País: \_\_\_\_\_  
 Fecha: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: M - P \_\_\_\_\_ Ocupación: \_\_\_\_\_  
 ¿Qué carrera sigue? \_\_\_\_\_ ¿Sigue Asistiendo? \_\_\_\_\_ Año en que está \_\_\_\_\_  
 ¿Cuántos años está Casado? \_\_\_\_\_ ¿Cuántos hijos tiene? \_\_\_\_\_  
 ¿Cuántos hijos tiene? \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Ocupación: \_\_\_\_\_ ¿Divorciado? \_\_\_\_\_ Viudo? \_\_\_\_\_  
 Respuestas dadas por: El MISMO \_\_\_\_\_ de la persona descrita.

	+ Mid.	-	+ Mid.	-	+ Mid.	-	+ Mid.	-	+ Mid.	-	+ Mid.	-	+ Mid.	-	+ Mid.	-
1	26	51	76	91	116	141	165									
2	27	52	77	92	117	142	167									
3	28	53	78	93	118	143	168									
4	29	54	79	94	119	144	169									
5	30	55	80	95	120	145	170									
6	31	56	81	96	121	146	171									
7	32	57	82	97	122	147	172									
8	33	58	83	98	123	148	173									
9	34	59	84	99	124	149	174									
10	35	60	85	100	125	150	175									
11	36	61	86	101	126	151	176									
12	37	62	87	102	127	152	177									
13	38	63	88	103	128	153	178									
14	39	64	89	104	129	154	179									
15	40	65	90	105	130	155	180									
16	41	66	91	106	131	156	181									
17	42	67	92	107	132	157	182									
18	43	68	93	108	133	158	183									
19	44	69	94	109	134	159	184									
20	45	70	95	110	135	160	185									
21	46	71	96	111	136	161	186									
22	47	72	97	112	137	162	187									
23	48	73	98	113	138	163	188									
24	49	74	99	114	139	164	189									
25	50	75	100	115	140	165	190									

## ANEXO 3

### *Cuestionario de Intereses y Aptitudes de Herrera y Montes*

El cuestionario de intereses del Maestra Luis Herrera y Montes, ha sido utilizada a nivel de investigación institucional, sin darle mayor difusión comercial. En 1952 le fue presentada al Secretaría de Educación Pública de aquel entonces, un proyecto elaborado por el Profesor, por medio del cual, se creó el servicio de Orientación Educativa y Vocacional. Se realizaron trabajos encaminadas a la elaboración de materiales útiles en la detección de los intereses y en 1954, se inició el Servicio de Orientación en las escuelas secundarias diurnas enfocándose preferentemente a la detección y atención de problemas de aprendizaje sin descuidar el aspecto vocacional en las terceras años.

Recientemente el cuestionario del Maestra Luis Herrera y Montes ha pasado por estudios estadísticos, para comprobar su validez utilizando como criterio externo el Inventario de Preferencias Vacacionales de Kuder, encontrándose que sus 10 escalas que la forma, correlacionan significativamente al .001. Se obtuvo el Coeficiente de Consistencia Interna a través del método de división por mitades de .898 lo que indica que este instrumento es preciso, exacto y consistente en su medición. El estudio fue realizado por Armada Reyes Hernández en una población de adolescentes.

Este instrumento puede ser utilizado en la medición de los intereses con la certeza de que arrojará resultados objetivos y con la ventaja que se podrá economizar en tiempo, material y esfuerzo, además, el haber sido construido en nuestro país tomando en consideración a las variables culturales, que no son tomadas en cuenta en la traducción de la mayoría de los instrumentos de impartación.

#### *DEFINICION DE LAS ESCALAS*

- 1.- Servicio Social*
- 2.- Ejecutivo Persuasivo*
- 3.- Verbal*
- 4.- Artes Plásticas*
- 5.- Musical*
- 6.- Organización y Oficina*
- 7.- Científico*

8.- *Cálculo Numérico*

9.- *Mecánica*

10.- *Aire libre*

1.- *Servicio social*.- Es el gusto por servir a las demás, y en primer lugar a las necesitados, enfermas, niñas y a los ancianos.

2.- *Ejecutiva persuasiva*.- Es el gusta del trato con la gente, a quienes agrada imponer sus puntos de vista, convencer a los demás respecto a algún proyecta, vender algún artículo, etc.

3.- *Verbal*.- Es el gusta por la lectura ó el placer por expresar sus ideas en forma oral ó escrita.

4.- *Artes Plásticas*.- Es el gusta por hacer trabajos de creación de tipo manual, usando combinaciones de colores, materiales, formas y diseños.

5.- *Musical*.- Es un marcado gusto por tocar instrumentos musicales, cantar, bailar, leer sobre música, asistir a conciertos, estudiar la vida de destacados campasilares, etc.

6.- *Organización y Oficina*.- Es el gusta por un tipo de trabajo de escritorio que requiere exactitud y precisión.

7.- *Científico*.- Es el placer ó gusto por investigar la razón de los hechos ó de las cosas, en descubrir sus causas y en resolver problemas de distinta índole, por mera curiosidad científica y sin pensar en los beneficios económicos que puedan resultar de la investigación.

8.- *Cálculo Numérico*.- Es el gusta por trabajar con números

9. *Mecánica*.- Es la preferencia por trabajar con máquinas y herramientas, construir ó arreglar objetos mecánicos, muebles, artefactos eléctricos, etc.

10.- *Actividades al Aire Libre*.- Es el gusto por pasar la mayor parte del tiempo en el campo, en los bosques ó en el mar, también por cultivar plantas y cuidar animales (Intereses).

10.- *Destreza Manual*.- Es la facilidad para desarrollar actividades con las manos. (Aptitudes)

HERRERA Y MONTES

## ¿CUALES SON SUS INTERESES OCUPACIONES?

Este cuestionario tiene como fin ayudarlo a conocer sus verdaderos intereses ocupacionales. Para que pueda dar los mejores resultados es necesario que lo conteste con veracidad y exactitud. Resuélvalo de acuerdo con las siguientes instrucciones:

A medida que lea cada cuestión piense: ¿qué tanto me gusta hacer esto? Luego en la HOJA DE RESPUESTAS que se le ha proporcionado por separado, escriba con un número su respuesta según se indica en seguida. Si lo que expresa la cuestión le gusta mucho, escriba el número 4 en el cuadrado correspondiente al número de esa cuestión; si le gusta algo, esto es, sólo en parte, escriba el número 3; cuando no le agrade pero tampoco le desagrada, es decir, cuando le sea indiferente, anote el 2; en el caso de que le desagrada un poco, escriba el 1; si le desagrada mucho, anote el 0. No olvide que:

- 4 Significa "me gusta mucho"
- 3 Significa "me gusta algo o en parte"
- 2 Significa "me es indiferente, pues ni me gusta ni me disgusta".
- 1 Significa "me desagrada algo o en parte"
- 0 Significa "no desagrada mucho o totalmente".

Procure no equivocarse de cuadrado ni, saltar ninguno de ellos conforme conteste de izquierda a derecha. Cada cuadrado tiene un número para indicar que allí debe anotarse la respuesta a la cuestión del mismo número. No escriba nada de este cuestionario, todas las anotaciones las hará en la HOJA DE RESPUESTAS.

## ¿QUE TANTO LE GUSTARIA:

- 1.—Atender y cuidar enfermos?
- 2.—Intervenir activamente en las discusiones de clase?
- 3.—Escribir cuentos, crónicas o artículos?
- 4.—Dibujar y pintar?
- 5.—Cantar en un orfeón estudiantil?
- 6.—Llevar en orden sus libros y cuadernos?
- 7.—Conocer y estudiar la estructura de las plantas y animales?
- 8.—Resolver mecánicas numéricas?
- 9.—Armar o desarmar objetos mecánicos?
- 10.—Salir de excursión?
- 11.—Proteger a los muchachos menores del grupo?
- 12.—Ser Jefe de una sociedad?
- 13.—Leer obras literarias?
- 14.—Moldear el barro, plastilina o cualquier otro material?
- 15.—Escuchar música clásica?
- 16.—Ordenar y clasificar los libros de una biblioteca?
- 17.—Hacer experimentos en un laboratorio?

- 18.—Resolver problemas de aritmética?
  - 19.—Manejar herramienta y maquinaria?
  - 20.—Pertenecer a un club de exploradores?
  - 21.—Ser miembro de una sociedad de ayuda y asistencia?
  - 22.—Dirigir la campaña política de un candidato estudiantil?
  - 23.—Hacer versos para una publicación?
  - 24.—Encargarse del decorado del lugar para un festival?
  - 25.—Aprender a tocar un instrumento musical?
  - 26.—Aprender a escribir en máquina y taquígrafa?
  - 27.—Investigar el origen de las costumbres de los pueblos?
  - 28.—Llevar las cuentas de una institución?
  - 29.—Construir objetos o muebles?
  - 30.—Trabajar al aire libre fuera de la ciudad?
  - 31.—Enseñar a leer a los analfabetos?
  - 32.—Hacer propaganda para la difusión de una idea?
  - 33.—Representar un papel en una obra teatral?
  - 34.—Idear y diseñar el escudo de un club o sociedad?
  - 35.—Ser miembro de una asociación musical?
  - 36.—Ayudar a calificar pruebas?
  - 37.—Estudiar y entender las causas de los movimientos sociales?
  - 38.—Explicar a otros cómo resolver problemas de matemáticas?
  - 39.—Reparar las instalaciones eléctricas, de gas o de plomería en su casa?
  - 40.—Sembrar y plantar en una granja durante las vacaciones?
  - 41.—Ayudar a los compañeros en sus dificultades y preocupaciones?
  - 42.—Leer biografías de políticos eminentes?
  - 43.—Participar en un concurso de oratoria?
  - 44.—Diseñar el vestuario para una función teatral?
  - 45.—Leer biografías de músicos eminentes?
  - 46.—Encargarse del archivo y los documentos de una sociedad?
  - 47.—Leer revistas y libros científicos?
  - 48.—Participar en concursos de matemáticas?
  - 49.—Proyectar y dirigir alguna construcción?
  - 50.—Atender animales en un rancho durante las vacaciones?
- ¿QUE TANTO LE GUSTARIA TRABAJAR COMO:**
- 51.—Funcionario al servicio de las clases humildes?
  - 52.—Experto en relaciones sociales de una gran empresa?
  - 53.—Escritor en un periódico o empresa editorial?
  - 54.—Dibujante profesional en una empresa?
  - 55.—Concertista en una sinfónica?
  - 56.—Técnico organizador de oficinas?
  - 57.—Investigar en un laboratorio?
  - 58.—Experto calculista en una institución?
  - 59.—Perito mecánico en un gran taller?
  - 60.—Técnico cuyas actividades se desempeñen fuera de la ciudad?

HERRERA Y MONTES

## ¿QUE OPINAS ACERCA DE TUS PROPIAS APTITUDES?

En seguida se presenta una lista de actividades comunes, sobre las cuales puede haber tenido alguna experiencia personal. Se desea que Ud. nos diga qué tan apto se considera para cada una de ellas. Para indicarlo procederá de la siguiente manera: Leerá cada pregunta y anotará 0, 1, 2, 3, ó 4, dentro del cuadríto correspondiente a esa cuestión que se halla en la HOJA DE RESPUESTAS, guiándose por las siguientes instrucciones:

- Anotará el 4 si se considera muy competente.
- Anotará el 3 si se considera competente.
- Anotará el 2 si se considera medianamente competente.
- Anotará el 1 si se considera muy poco competente.
- Anotará el 0 si se considera incompetente.

Antes de escribir cada número, procure recordar o imaginar en qué consiste la respectiva actividad. Fíjese que no le preguntamos si le gustan las actividades citadas, sino si se considera apto, y en qué grado para aprenderlas o desempeñarlas. Es necesario que sea imparcial y justo en sus apreciaciones ya que se desca tener informes precisos sobre Ud. mismo para ayudarle en su problema de orientación.

## ¿QUE TAN APTO SE CONSIDERA PARA:

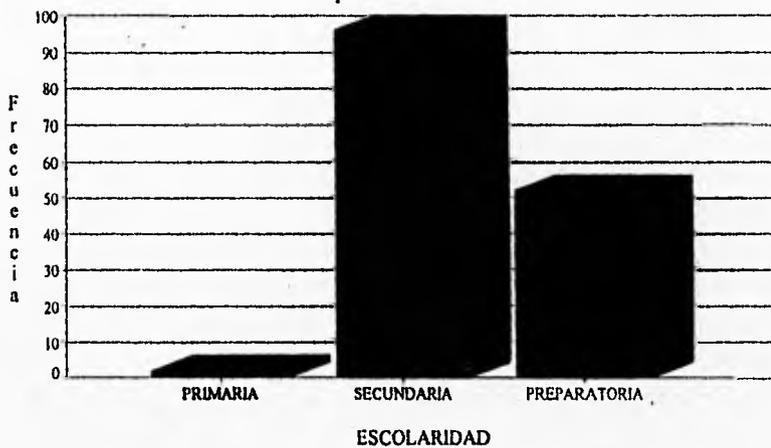
- 1.—Tratar y hablar con tacto y tino a las personas?
- 2.—Ser jefe competente de un grupo, equipo o sociedad?
- 3.—Expresarse con facilidad en clase o al platicar con sus amigos?
- 4.—Dibujar casas, objetos, figuras humanas, etc.?
- 5.—Cantar en un orfeón o grupo coral?
- 6.—Llevar en forma correcta y ordenada los apuntes de la clase?
- 7.—Entender principios y experimentos de Biología?
- 8.—Ejecutar con rapidez y exactitud mecanizaciones aritméticas?
- 9.—Armar y componer objetos mecánicos como chapas, timbres, etc.?
- 10.—Actividades que requieren destreza manual?
- 11.—Ser miembro activo y útil en un club o sociedad?
- 12.—Organizar y dirigir festivales, encuentros deportivos, excursiones o campañas sociales?
- 13.—Redactar composiciones o artículos periodísticos?
- 14.—Pintar paisajes?
- 15.—Aprender a tocar un instrumento musical?
- 16.—Ordenar y clasificar debidamente documentos de una oficina?
- 17.—Entender principios y experimentos de Física?
- 18.—Resolver problemas de aritmética?
- 19.—Desarmar, armar y componer objetos complicados?
- 20.—Manejar con habilidad herramientas de carpintería?
- 21.—Colaborar con otros para el bien de la comunidad?
- 22.—Convencer a otros para que hagan lo que Ud. cree que deben hacer?
- 23.—Componer versos serios o jocosos?
- 24.—Decorar artísticamente un salón, corredor, escenario o patio para un festival?

- 25.—Distinguir cuando alguien desentona en las canciones o piezas musicales?
- 26.—Contestar y redactar correctamente oficios y cartas?
- 27.—Entender principios y experimentos de Química?
- 28.—Resolver rompecabezas numéricos?
- 29.—Resolver rompecabezas de alambre o de madera?
- 30.—Manejar con facilidad herramientas mecánicas, como pinzas, llave de tuercas, destornillador, etc.?
- 31.—Saber escuchar a otros con paciencia y comprender su punto de vista?
- 32.—Dar órdenes a otros con seguridad y naturalidad?
- 33.—Escribir cuentos, narraciones o historietas?
- 34.—Modelar con barro, plastilina o grabar madera?
- 35.—Aprender a entonar correctamente las canciones de moda?
- 36.—Anotar y manejar con exactitud y rapidez nombres, números y otros datos?
- 37.—Entender principios y hechos económicos y sociales?
- 38.—Resolver problemas de álgebra?
- 39.—Armar y componer muebles?
- 40.—Manejar con habilidad pequeñas piezas y herramientas como agujas, manecillas, joyas, piezas de relojería, etc.?
- 41.—Conversar en las reuniones y fiestas con acierto y naturalidad?
- 42.—Dirigir un grupo o equipo en situaciones difíciles o peligrosas?
- 43.—Saber distinguir y apreciar la buena literatura?
- 44.—Saber distinguir y apreciar la buena pintura?
- 45.—Saber distinguir y apreciar la buena música?
- 46.—Encargarse de recibir, anotar y dar recados sin olvidar detalles importantes?
- 47.—Entender las causas que determinan los acontecimientos históricos?
- 48.—Resolver problemas de Geometría?
- 49.—Aprender el funcionamiento de ciertos mecanismos complicados como motores, relojes, bombas, etc.?
- 50.—Hacer con facilidad trazos geométricos con la ayuda de las escuadras, la regla T y el compás?
- 51.—Actuar con "desinterés" y condolencia?
- 52.—Corregir a los demás sin ofenderlos?
- 53.—Exponer juicios públicamente sin preocupación de la crítica?
- 54.—Colaborar en la elaboración de un libro sobre el Arte en la Arquitectura?
- 55.—Dirigir un conjunto musical?
- 56.—Colaborar en el desarrollo de métodos más eficientes de trabajo?
- 57.—Realizar investigaciones científicas teniendo como finalidad la búsqueda de la verdad?
- 58.—Enseñar a resolver problemas de Matemáticas?
- 59.—Inducir a las gentes a obtener resultados prácticos?
- 60.—Participar en un concurso de modelismo, de coches, aviones, barcos, etc.?

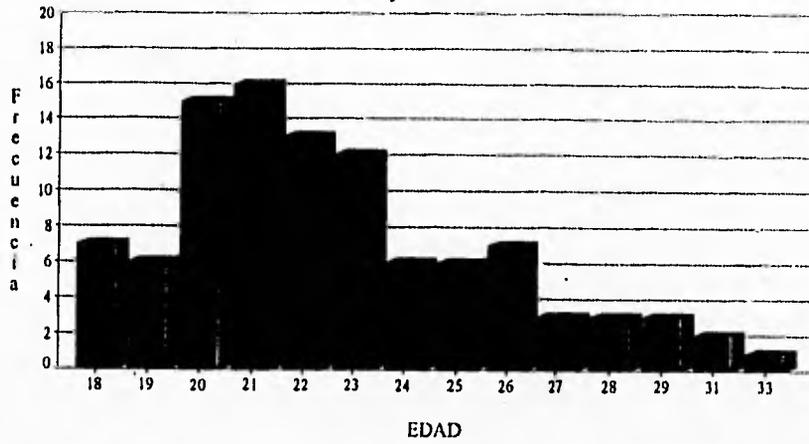
**INSTRUCCIONES FINALES:** Sume los números de cada columna y anote el resultado bajo la misma. En seguida transforme ese número en el que le corresponde en la escala que se encuentra a la izquierda de su hoja de respuestas, esta cifra que corresponde al porcentaje, anótela debajo del número de la suma. A continuación en el cuadro de la gráfica llene con su lápiz cada columna, desde la base hasta la línea que corresponde a su respectivo porcentaje.

## ANEXO 4

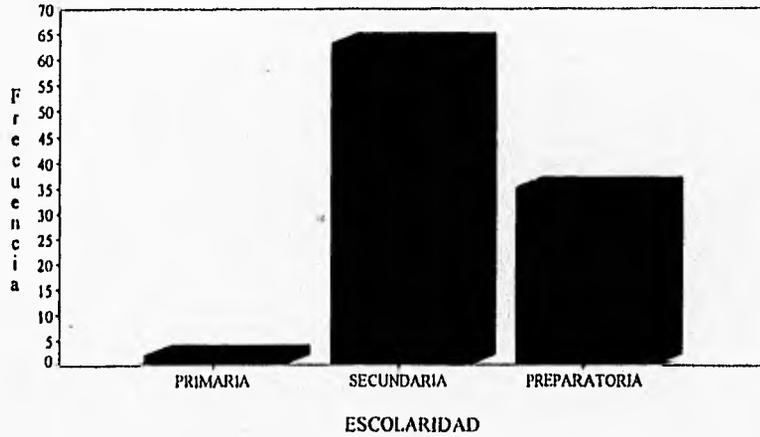
### Distribución General de la Población por Escolaridad



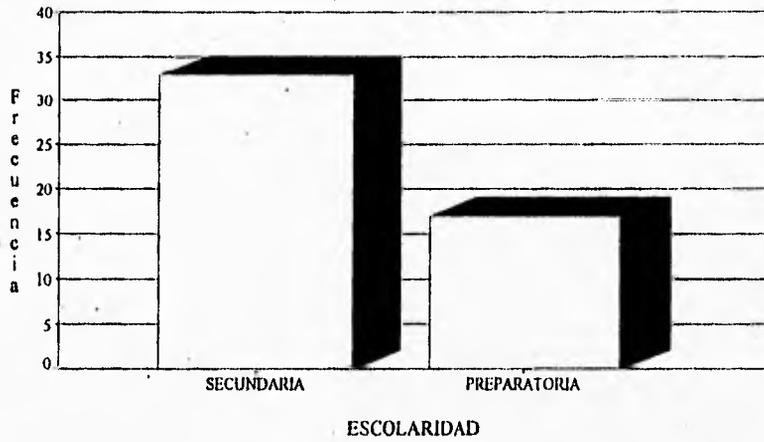
### Distribución General de la Población por Edad



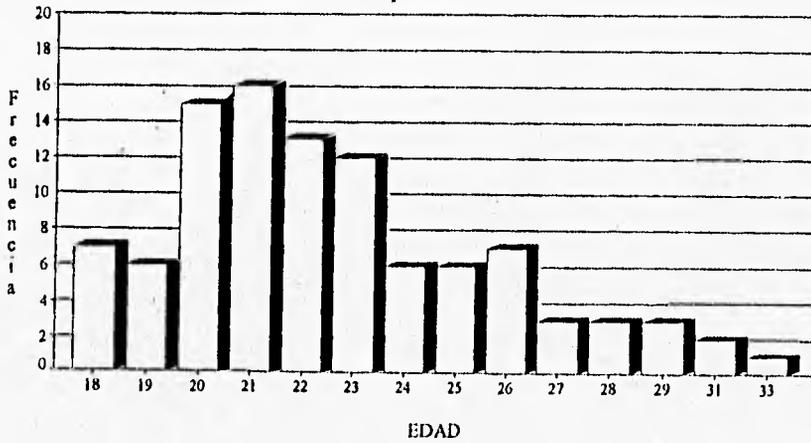
### Distribución de los Aspirantes a Policías por Escolaridad



Distribución de la Población Abierta  
por Escolaridad



Distribución de la Población de Aspirantes a Policía  
por Edad



### Distribución de la Población Abierta por Edad

