

///
2 ej.



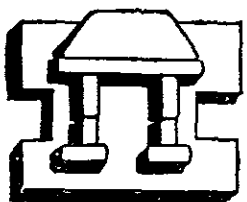
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

CAMPUS IZTACALA

**ELABORACION DEL PERFIL PSICOLOGICO DEL
POLICIA EN NAUCALPAN DE JUAREZ
ESTADO DE MEXICO,**

**TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A N :
HERVERT HERNANDEZ ROCIO ANTONIA
MONTER VILLEDA MARTHA ESTELA**

**ASESORES: LIC. EDY AVILA RAMOS
LIC. ANGEL ENRIQUE ROJAS SERVIN
LIC. JOSE ESTEBAN VAQUERO CAZARES**



IZTACALA

LOS REYES IZTACALA

1998

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

26 8041



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.

A EDY:

Sólo deseamos agradecerte, por toda tu ayuda,
confianza, apoyo, dedicación, orientación,
para así llevar a cabo este proyecto, en donde
no solo te vimos como un asesor,
sino como un amigo que nos impulsó
con sus consejos animándonos a salir adelante,
sin importar los obstáculos que se nos presenten.
Gracias por todo.

Agradecemos a los Licenciados
Martín Riestra Rodríguez,
Dolores Olvera Ruiz, y,
Gabriel Montiel; de la
Dirección General de
Seguridad Pública y Tránsito
Municipal de Naucalpan, por
las facilidades otorgadas
para la realización del
presente trabajo.

A MIS PADRES:

Por su ejemplo de superación incansable,
por su amor, comprensión, confianza y
sobre todo por su apoyo y consejos
incondicionales no hubiera sido posible
la iniciación y culminación de esta
gran etapa, que también es suya.

Por lo que han sido y serán
GRACIAS, los quiero mucho.

A ROCIO:

Porque gracias a tu amistad, apoyo,
consejos, regaños, comprensión y
confianza he llegado a realizar una
de mis más grandes metas, la cual
constituye una de las partes más
importantes de mi vida.

Por ser una persona maravillosa y
por poder contar siempre con su afecto
y amistad.

MIL GRACIAS.

A JAVIER:

Por estar siempre conmigo,
por enseñarme un sin fin de cosas,
por esos bellos momentos,
por apoyarme y comprenderme
cuando ha sido necesario a lo largo
de este tiempo, para así ser posible
la terminación de esta etapa,
GRACIAS, TE QUIERO MUCHO.

A MIS TIOS Y PRIMOS:

**Por todo su apoyo incondicional,
por su cariño, ternura, y momentos
dedicados para poder entender que
la familia siempre es primordial.**

**Gracias, por todo lo que me
han enseñado.**

A MIS GRANDES AMIGOS:

**Porque amistades verdaderas
aunque pocas son para siempre,
por su apoyo y comprensión
Gracias.**

A MIS COMPAÑEROS:

**Por todos aquellos momentos
compartidos durante los 4 años,
en donde aprendí muchas cosas,
las cuales fueron de gran ayuda
para llegar hasta el final.**

Martha

A mis padres:

Porque son lo mejor, lo que más amo y admiro de este mundo, lo máspreciado que tengo, porque constituyen mi mayor ejemplo de amor, superación y constancia, por su valiosísima enseñanza; por haberme dado siempre lo mejor de ellos mismos, por quererme tanto... por creer en mí.

Hoy deseo dedicarles muy especialmente este trabajo y agradecerles cariñosamente todo lo que han hecho por mí; todo su amor, su comprensión, su dedicación, sus sacrificios e interés por hacer de mí una persona valiosa, pero sobretudo, por permitirme alcanzar esta ilusión.

¡Gracias!, porque todo, absolutamente todo cuanto tengo y cuanto soy, se los debo a ustedes. De ahora en adelante la responsabilidad será mía.

los amo

Rocío.

A mis hermanas:

*Porque son mi mejor regalo,
porque al igual que mis padres
siempre me han brindado todo su cariño,
su bondad, su apoyo y su ayuda
de la manera más incondicional.*

*Por interesarse siempre en mí,
por compartir todos mis sueños,
por ayudarme a lograr mis metas,
por estar conmigo en todo momento;
por quererme como soy, ¡Mil gracias!.*

*Este trabajo va dedicado a ustedes
simple y sencillamente, porque las Quiero Mucho.*

¡Son maravillosas!

Rocío.

A Adolfo:

*Por ser una persona maravillosa,
super especial e importante para mí,
por haber estado conmigo en momentos tan difíciles
cuando más te he necesitado,
por tu incondicionable apoyo,
por tu comprensión,
por compartir mis ilusiones,
por ayudarme a ser cada día mejor;
y por las incontables alegrías
que has traído a mi vida.*

¡Te amo!

Rocío

A mis amigos sinceros:

*Porque sé que mis alegrías son las tuyas,
y porque con su valiosa compañía,
sus ocurrencias, espontaneidad,
consejos y risas, han dado un toque especial
a mi vida.*

¡Gracias!

A Martha:

*Por tu confianza, por tu sinceridad,
por tu comprensión, por tu apoyo,
por todo lo que hemos vivido juntas,
por compartir tantas cosas conmigo,
por tu valiosísima amistad.*

¡Gracias!

A mis compañeros:

*Porque los recuerdo con mucho cariño,
y porque en verdad deseo que disfruten
de la satisfacción que brinda este momento.*

*Y en general a todas aquellas personas
que me han proporcionado su ayuda desinteresadamente
¡Mil Gracias!*

Rocío Ψ

ÍNDICE

	Págs.
RESUMEN.	4
INTRODUCCIÓN.	5
CAPÍTULO 1.	
HISTORIA Y EVOLUCIÓN DE LA POLICÍA.	
1.1 Origen de la policía.	9
1.2 Antecedentes históricos en las civilizaciones antiguas.	12
1.3 Evolución de las Instituciones policiacas.	20
1.4 Antecedentes de la policía en México, desde la Colonia hasta la actualidad.	31
Notas.	39
CAPÍTULO 2.	
LA POLICÍA EN LA ACTUALIDAD.	
2.1 Policía y sus conceptos.	41
2.2 Funciones policiales.	42
2.2.1 Funciones coercitivas.	43
2.2.2 Actividades no coercitivas.	44
2.2.3 Análisis de las funciones policiales.	47
2.3 Organización de la policía.	50
2.4 Selección de personal policiaco.	56
2.4.1 Objetivos.	57
2.4.2 Procedimiento para el reclutamiento de candidatos.	57
2.4.3 Requisitos y procedimientos para la selección de candidatos.	58
2.4.4 Requisitos de admisión.	59
2.5 La Dirección General de Seguridad Pública y Tránsito Municipal de Naucalpan de Juárez Estado de México.	61
Notas.	69

CAPÍTULO 3.**CRIMINOLOGÍA, CRIMINALÍSTICA Y PSICOLOGÍA**

3.1 Definiciones.	71
3.1.1 Principales ramas de la psicología.	77
3.2 Importancia del psicólogo en una Institución Policiaca.	79
3.3 Función del psicólogo en el proceso de selección y capacitación de Personal.	82
3.4 Instrumentos de evaluación utilizados en las Organizaciones.	99
Notas.	108
METODOLOGÍA.	111
RESULTADOS.	114
DISCUSIÓN.	136
BIBLIOGRAFÍA.	148

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación consiste en evaluar las características de personalidad, de una muestra representativa de 150 policías, pertenecientes a la Dirección General de Seguridad Pública y Tránsito Municipal, de Naucalpan de Juárez, Estado de México; con el fin de elaborar y proponer el perfil psicológico idóneo a cubrir, para el ingreso de personas a dicha Institución. Para ello, se aplicó una batería de cuatro pruebas psicológicas (una para evaluar el área intelectual, dos para el área de personalidad y una para el área de intereses y valores).

Los datos obtenidos muestran que las características de personalidad de la muestra evaluada, resultan ser poco idóneas para las actividades del policía, ya que muestran ser personas emocionalmente inestables, fácilmente alterables y perturbables, depresivos, inconsistentes en actitudes e intereses, inseguros, *dependientes a expensas de ganarse la aprobación del otro*; agresivos, propensos a la fantasía, frustrados, reticentes a establecer contacto con el ambiente e inhibición de la capacidad de relación social. No obstante, obtuvieron un rango de inteligencia Término Medio, y atribuyen mayor importancia a las actividades de apoyo, asistencia y altruismo.

Se identificaron deficiencias por parte de la Institución en el procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal.

Los datos permiten elaborar y proponer un perfil que cubra las características idóneas que requiere una persona para ingresar a dicha corporación. Enfatizando además, que existe una gran demanda de atención psicológica de tipo clínico por parte del mismo personal operativo.

INTRODUCCIÓN.

En el curso de los últimos diez o quince años, la delincuencia - común y organizada - ha asumido dimensiones sin precedentes en el país.

El crimen organizado a escala internacional, en particular el tráfico de drogas, de armas y de personas, es una de las principales causas de la expansión de la delincuencia en todas sus formas. La mundialización de la violencia como "mercancía" de los modernos medios de comunicación; la erosión de los valores esenciales del ser humano en las sociedades más avanzadas; las incertidumbres y aún los conflictos existenciales asociados al cambio de siglo, de milenio y de civilización en que estamos inmersos, son factores poderosos de la delincuencia, tanto en México como en el resto del mundo.

La irrupción prácticamente repentina de la delincuencia en gran escala, se tradujo en una clara desventaja de las corporaciones policiacas frente a las organizaciones criminales. La preparación profesional de los recursos humanos, el equipo técnico y operativo, la información criminalística, llegaron a ser absolutamente insuficientes. Todo ello al tiempo que las bandas delictivas aumentan exponencialmente su poder ofensivo y corruptor, debido a que cuentan con recursos prácticamente ilimitados.

En estas circunstancias, agudizadas por la proliferación de la delincuencia común, asociada ésta a los problemas económicos, sociales y aún culturales de los últimos dos decenios, la seguridad pública se ha convertido en una demanda mayor de la sociedad hacia el Estado. Hay un verdadero clamor por volver a transitar por las calles o por las carreteras sin riesgos para la integridad física o el

patrimonio de las personas, y por recuperar la tranquilidad incluso en los negocios y los hogares.

Para responder a estas exigencias de la población, el Estado actúa en una doble vertiente: las acciones inmediatas con los recursos humanos, técnicos y financieros disponibles, y la creación de una moderna infraestructura de seguridad pública que permita elevar sustancialmente la eficacia del combate a la delincuencia.

En la vertiente de lo inmediato, se ha puesto especial énfasis en aumentar la capacidad de respuesta de los distintos - y numerosos - cuerpos policíacos que existen en el país, a través de cursos rápidos de capacitación, elevación de los salarios, y modernización del equipo.

En la vertiente de la nueva infraestructura, encargada al Sistema Nacional de Seguridad Pública, el énfasis está en la colaboración de bancos de datos y la construcción de modernas redes de intercambio de información. Todo ello en coordinación con el Ministerio Público y con todas las dependencias responsables de la Seguridad Pública en los Gobiernos Federales, los Estatales y los Municipales.

Pero sin duda alguna el punto clave del asunto es la profesionalización y capacitación de los numerosos cuerpos policíacos, aspecto que será atendido por el Sistema Nacional de Apoyo a la Carrera Policial para terminar con la dispersión y heterogeneidad de las instituciones de seguridad pública en los tres órdenes de gobierno.

Mediante un conjunto de políticas, normas y acciones coordinadas, este órgano procurará uniformar los requisitos de reclutamiento, selección, ingreso y

capacitación de los integrantes de las instituciones policiales, incluyendo al personal penitenciario y al tratamiento de menores infractores.

El objetivo de la presente investigación consistió en evaluar las características de personalidad de los policías pertenecientes a una Institución de Seguridad Pública del Municipio de Naucalpan de Juárez Estado de México, y proporcionar un perfil psicológico institucional que permita la selección y evaluación para el ingreso a dicha Institución.

De esta manera, los objetivos específicos son los siguientes:

- Identificar los instrumentos y estrategias que utiliza la Institución para realizar su selección de personal.
- Evaluar las características de personalidad de los elementos que pertenecen a la Institución Policiaca, por medio de una batería de pruebas psicológicas diferentes a las utilizadas por la Institución.
- Elaborar y proponer el perfil psicológico idóneo a cubrir para permitir el ingreso de personas a la Institución.
- Proponer una batería de pruebas psicológicas que evalúen las características de personalidad idóneas que una persona debe cubrir para que ingrese a la Corporación.

En el Capítulo 1, se describe el origen de la policía en varias sociedades del mundo, enfatizando sus inicios en México, desde tiempos de la Colonia hasta la actualidad.

En el Capítulo 2, se describe en términos generales la organización de las Instituciones Policiacas; así como la descripción de la Dirección General de Seguridad Pública y Tránsito Municipal de Naucalpan de Juárez, Estado de México, Institución en la cual se llevó a cabo la presente investigación.

Finalmente en el Capítulo 3, se analizan los temas de Criminología, Criminalística y su relación con la Psicología; así como la importancia del Psicólogo dentro de una corporación policiaca; los procesos de Reclutamiento, Selección y Capacitación de Personal, así como también los instrumentos utilizados en dichos procesos como son: la Entrevista y las Pruebas Psicológicas.

Por último, se describen los resultados obtenidos en la presente investigación y se comentan en la Discusión; así también se propone un perfil que cubra las características necesarias para que una persona ingrese a Instituciones encargadas de la Seguridad Pública.

CAPÍTULO 1

HISTORIA Y EVOLUCIÓN DE LA POLICÍA

1.1 ORIGEN DE LA POLICÍA.

Se parte del supuesto que con el desarrollo de las sociedades aparecen y se multiplican también los órganos encargados del mantenimiento de la paz y el orden. Este hecho constante, que se señala en todas las leyes desde sus orígenes más remotos conocidos, es todavía más marcado en la mayor parte de los vocabularios indoeuropeos, que interpretando a los griegos confunden voluntariamente la idea de ciudad y de su defensa.

La Polis Aristotélica es el vocablo moderno de la institución encargada de asegurar la tranquilidad de la ciudad y de la seguridad de los ciudadanos imponiendo el cumplimiento de sus leyes, se habla así de una sociedad policiaca, que designa a su vez una civilización en la que el derecho de cada uno es de respetar el de los demás.

En el Estado moderno, la policía cumple de dos maneras sus funciones de prevenir los peligros que pudieran perturbar la convivencia ordenada de los hombres:

- 1.) Tiene a su cuidado las instituciones que sirven para impedir o prevenir los peligros de la vida cotidiana, función administrativa, "Policía Administrativa".
- 2.) La policía tiene además, frente a los ciudadanos la facultad de dictar normas con fuerzas de obligar para someter las actividades de la libertad personal y de la propiedad a los límites que el bien público exija, función legislativa, "Poder de Policía".

La policía actúa por medio de órdenes y prohibiciones que afectan a la libertad y la propiedad del súbdito, razón por la que necesita en virtud de los principios del Estado de Derecho, su fundamento legal.

La principal función del policía es proteger el orden público y su facultad es inherente a toda soberanía y tiene por objeto velar por la salubridad, moralidad y orden público, siendo una limitación a los derechos del hombre, al mismo tiempo que éstos fijan los límites de aquella.¹

Pero la policía no es una aparición primaria, sino una consecuencia. Es lógico que el desarrollo de las leyes daten del mismo tiempo que la violación de las normas morales. La primera colectividad humana, en efecto, no conocía la policía todavía, porque no la necesitaba. El individuo sólo podía existir en colectividad ya que una despiadada naturaleza, los rigores del clima, las fieras en busca de presa destruían al individuo solitario. Por eso se sometía a la estirpe y a la ley de la familia. La lucha por la simple existencia requería todas las fuerzas. Guardar el orden por lo menos dentro del marco de la familia contra un mundo exterior tan prepotente y enemigo, era puro instinto de conservación. Los padres eran los guardianes del orden.

Nuestros conocimientos de la convivencia humana en los tiempos prehistóricos son extremadamente escasos parece ser que en aquellas colectividades primarias no existía propiedad personal. Todo era propiedad común, gracias a este orden no había delito contra la propiedad y no había necesidad de protegerla.

La ambición por la propiedad individual se suscitaría con la creación de colonias más grandes. El proceso de formación de Ciudades y Estados han transcurrido en las diferentes regiones de la tierra, alterado o promovido por

acontecimientos bélicos, circunstancias geográficas, o influencias climáticas, con resultados muy diferentes.

La transformación de las colectividades primitivas a otras que aceptaban un orden fijo estaba siempre vinculada a la institución de la propiedad. Con esto, obligatoriamente seguía desarrollándose también el carácter humano. Se despertaron nuevos talentos pero también nuevas cualidades dudosas, tales como la avidez, la avaricia, y la arrogancia ante sus semejantes. Como consecuencia de este afán de posesión desmesurado surgían el comercio desleal, el robo, el asalto a mano armada y el asesinato; en una palabra, casi toda la escala de la criminalidad. Los propietarios crearon con el poder que les confería su propiedad, una defensa contra los desposeídos, los cuales estaban inclinados a usurpar mediante acciones violentas los derechos de los otros, creando de esta manera: una policía.

A lo que hoy llamamos Policía Criminal, no se llegó en la historia occidental hasta muy tarde; aproximadamente a fines del siglo XVIII, o quizás ya hacia la mitad del mismo, cuando en Londres, el poeta Henry Fielding quien en 1748 fue nombrado juez de paz y, más tarde, jefe de la oficina de policía en Bow Street creó la primera brigada de agentes de policía.

Sin embargo, con esto se perdería de vista que la humanidad ha tenido que desarrollarse hasta este punto, que nada en la historia ocurre sin causa y que todo obedece a conexiones tradicionales, cuyas condiciones hacen realmente comprensible el acontecimiento. Quien quiera escribir la historia del ferrocarril tendrá que reconocer lo que significa para la historia humana el invento de la rueda; quien examine la historia del avión, tiene que tener conciencia de la leyenda de Ícaro; quien quiera estudiar la historia de la policía criminal tendrá que anotar lo que era antes, y este antes no son siglos, sino milenios. No es suficiente, pues, volver a la cuna del Occidente, a Grecia y a la antigua Roma. Tenemos que

reunir cuidadosamente todos los testimonios humanos sobre el crimen y la lucha contra él, que se conocen.²

1.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA POLICÍA EN LAS CIVILIZACIONES ANTIGUAS.

Difícil es narrar o transcribir las primeras etapas de esta institución, de este poder policiaco. Desde los remotos orígenes de los pueblos, los diversos poderes políticos, militares y judiciales se concentraron en manos de una sola persona, de un mismo magistrado o un mismo funcionario. El policía acumula en lo general y aún ahora, la cualidad de representar a los gobiernos centrales o locales y de *auxiliar de los tribunales*.

Las grandes y milenarias civilizaciones como las de Egipto, India, China e Israel, dejan en diversas legislaciones la regulación de la vida en común.

Las leyes de Manú, tal como han llegado a nuestros días fueron redactadas aproximadamente trece siglos antes de nuestra era cristiana, aunque conservadas por la tradición son más antiguas. Nos transporta como por encanto a los siglos, las costumbres y la esfera de ideas que concurrieron a poner en vigor estas leyes religiosas y sociales, las cuales a su vez han dominado a una gran nación durante miles de años.

La legislación hindú, le ordenó a sus reyes a mantener la paz y el orden a través de sus servicios de seguridad que tuvieran funciones de tipo policiacas.³

EL IMPERIO JUNTO AL NILO.

Milenios antes que en Europa, en China, en el cercano Oriente y en Egipto existían las leyes escritas, un Derecho Civil y un Derecho Penal separados y junto

a ellos una organización administrativa para prevenir los crímenes y castigar los malos hechos.

Ya durante la primera dinastía, las cláusulas penales tenían límites bien fijados y eran extremadamente duras. Según el párrafo XI del "Estatuto Jurídico", a los falsificadores de moneda se les cortaba la mano, a las esposas infieles les mutilaban la nariz. La violación fue castigada con la castración.

En tal jurisdicción se manifiesta algo parecido a la sentencia bíblica "ojo por ojo y diente por diente". Sin embargo, otras cláusulas penales del antiguo Egipto nos parecen extrañas: el ladrón solitario sufría todo el rigor de la ley, sin embargo, cuando actuaba dentro de una banda, cuyo jefe se obligaba dar informe de todos los objetos robados a las autoridades, la ley le trataba con suavidad.

En Egipto la criminalidad se había extendido extraordinariamente. El robo más fructífero era el excavar las tumbas de los faraones llenas de tesoros inmensos. Para evitar la fuga de los ladrones por el Nilo, existía una especie de policía fluvial; departamentos especiales del ejército actuaban como policía fronteriza y guardia civil, y una policía de abastecimientos investigaba el origen de las mercancías.

Al principio del primer siglo antes de nuestra cronología, la policía egipcia ya conocía la carta requisitoria. El "boletín" escrito en papiro contenía no sólo la exacta descripción personal del criminal perseguido, sino también el relato del hecho por el cual era perseguido, así como la cantidad ofrecida como recompensa a la persona que hiciese posible la detención del criminal. Estas cartas requisitorias son las precursoras del "Portrait Parlé" de nuestros días. Hacia el siglo V a. J. C. La autoridad policiaca introdujo cartas requisitorias con señas particulares como las que existen hoy en todo el mundo.⁴

LOS DISTRITOS DE LA POLICÍA EN JERUSALÉN.

Dentro de la administración policiaca, los hebreos son considerados como los inventores de la separación de distritos. Dividían la Ciudad de Jerusalén en cuatro zonas, administradas por una jefatura central. A la cabeza de cada una de ellas figuraba un *Sar Pelek*, cuyos poderes correspondían más o menos a los de un comisario de distrito. Este cuarteamiento de Jerusalén hizo que se formara el concepto administrativo de "cuartel", que todavía hoy, sobre todo en los países latinos es usado como indicación de distrito.

Jerusalén poseía una policía criminal, una sanitaria y otra correccional. La última tenía el deber de evitar que las mujeres se vistieran impúdicamente, que usaran vestidos masculinos, y que los hombres se exhibieran con ropas femeninas. Quizás fuesen éstas las primeras prohibiciones dirigidas a castigar que los hombres y las mujeres se pusieran vestidos del sexo contrario.

Las antiguas cláusulas penales hebreas definían además crímenes capitales, robo, atraco, desfalco, falsificación de moneda, infidelidad y delitos contra la religión, así como las relaciones sexuales con personas de otra raza. La jurisdicción según el Derecho Judío, que se basaba en la ley antigua de Moisés, y que por lo tanto estaba asentada en postulados religiosos, se mezclaba después de la ocupación del país por los romanos, con la jurisdicción de éstos. Un ejemplo de esto es el proceso que más consecuencias ha traído a la historia humana: el proceso contra Cristo.⁵

BABILONIA Y PERSIA.

Sabemos que los babilonios poseían hacia el año 2000 a. J. C. un código de leyes. En el Louvre se encuentra un relieve que representa la entrega de la tabla de leyes por el Dios del Sol Schahmasch al rey Hammurabi (1728-1686 a. J. C.).

Así mismo los lidios, los babilonios, los asirios y los fenicios tenían órganos administrativos y ejecutivos para salvaguardar su orden interior, en el periodo *emprendido entre 1800 – 1700 a. J. C.*

En todos los Estados de la antigüedad de gobierno absolutista, pero especialmente en el cercano Oriente, el gobernante y su familia podían ser alcanzados por la policía y la justicia. En las crueles luchas de palacio no regían la *etiqueta, ni la norma de las leyes: la venganza tomaba el lugar de la justicia*. Los tiranos acababan tan sangrientamente como sus rivales. Muchas intrigas de graves consecuencias que no han sido registradas en los anales de la historia; fueron tan perfectas que nunca han podido ser descubiertas.⁶

CRIMINALISMO EN CHINA.

Durante la dinastía de los Schang (1450-1050 a. J.C), había en todos los distritos más extensos de colonización una policía de orden público, que registraba también a los habitantes. Los funcionarios debían informar de todo suceso importante al juez correspondiente, que tenía el privilegio de entrar en todo momento a cualquier casa perteneciente a su distrito y de interrogar a los habitantes.

Las excavaciones cerca de Ayorog (Honan), en 1927, sacaron a la luz, aparte de más de cien mil huesos de oráculo, miles de inscripciones que contienen detalles sobre la jurisdicción de la época de los Schang.

Esta colección de leyes informa sobre todos los delitos codificados y sobre los castigos fijados para ellos. Todos los crímenes capitales fueron castigados con la muerte, ejecutada sin embargo, de muy diferentes maneras. La ejecución de envenenadores era especialmente bárbara. Dos verdugos ataban las manos del

delincuente, ponían su cabeza sobre una piedra llana y aplastaban con una segunda piedra la cabeza del desgraciado.

ENTRE ESPARTA Y ATENAS.

Los griegos y los romanos fueron quienes nos legaron más directamente sus instituciones, merecen por lo tanto, una atención particular.

Sólo desde el aspecto lingüístico es la antigua Grecia la cuna de nuestro concepto de "policía". Como la unión de "Polis" según privilegio y deber se protegía a sí misma, parecía no necesitar de un policía profesional. Realmente, los ciudadanos de Atenas, como bastante más tarde los de Londres, no desempeñaban su servicio de guardia ni a gusto, ni con éxito. La corrupción y la avaricia, la lascivia y la prodigalidad de los ricos daba un pésimo ejemplo fuera de las ciudades no había seguridad y dentro de ellas no había moral.

Primeramente, en el año 800 a. J. C., se consolidaba la Ciudad-Estado de Esparta y aceptaba la jurisdicción Licúrgica, llamada así por su legendario creador Licurgo, como obligatoria para la colectividad. La población autóctona fue dividida según límites claramente fijados en dos clases: los periecos, quienes como recompensa por su avasallamiento mantuvieron sus propiedades y sus terrenos y recibieron el derecho de ciudadanía y los ilotas, privados de sus derechos y degradados a la esclavitud por haberse revelado contra los intrusos.

La constitución licúrgica de los espartanos se basaba absolutamente en la poderosa posición de los conquistadores. Para mantenerla se crearon formaciones militares como fuerza de orden, instaladas especialmente contra la oposición interior; éstas podían ser consideradas, por lo menos en sentido ideológico, "Policía Estatal".

Sin embargo, en Atenas aumentaban las luchas interinas entre los partidos y con esto también se enfatizaba la necesidad de un poder ejecutivo para la seguridad del Estado.

En un principio, la Polis se cuidaba mucho de respetar las garantías de los ciudadanos ante los policías asalariados. Pero estos privilegios no podían mantenerse por mucho tiempo. Los soberanos griegos se servían de su policía contra el pueblo tan enérgicamente como sus descendientes dictatoriales del presente.

Así nos aparece la policía en su primera forma europea como autoprotección del gobernante y de los círculos, grupos y camaradas cercanos a él. Tenía que guardar el orden interior y ofrecer protección contra los enemigos exteriores. En cuanto actuaba por órdenes políticas, empezaba la división del poder ejecutivo originalmente unificado. Policía y ejército tenían sus propias administraciones, pero permanecían bajo una comandancia superior conjunta para defensa interior y exterior. La unión de las fuerzas armadas y el poder de orden público se basaba en ponderaciones prácticas. Los puntos de contacto más importantes eran la lucha simultánea contra los espías extranjeros y los enemigos del interior.

La policía militar tenía que proteger también el tesoro de la ciudad de Atenas, las minas y evitar la fuga de los esclavos. En tiempos de Tucídides, en el siglo IV a. J. C., uno de sus deberes era vigilar la nobleza de las provincias que conspiraba contra la democracia de la ciudad. Trecientos años más tarde, la policía intervino en la rebelión de los esclavos de Laurio, en la costa oriental de Atica; sin embargo, no pudo evitar que los rebeldes mataran a los propietarios de las minas, conquistando la acrópolis de Sunium y destrozaron todos sus alrededores.

Edouard Bornecque-Winady, en su "Histoire de la Police" cita a Platón y Jenofonte, que señalaron como deberes de la policía helénica, la vigilancia de individuos sospechosos, la detención de malechores, la administración de las cárceles y la ejecución de penas de muerte.

Un "Colegio de Once" supervisaba estas diligencias. La policía intervenía por orden del juez o por acusación de la persona dañada y se hacía cargo de deberes *suplementarios al servicio* de la administración de justicia. Ella averiguaba, detenía, guardaba al preso y ejecutaba las sentencias, inclusive la ejecución de la pena de muerte.

Con la ampliación del sistema policiaco tuvo lugar la ramificación y la especialización. Los "astrynomos" se ocupaban de la vigilancia de los edificios públicos, de la canalización y de las calles. La moral pública fue vigilada por una policía correccional. Los "gunaicomos" vigilaba los santuarios. Los "opsynomos" formaban una policía para la protección del orden en la celebración de grandes fiestas. Cuando aumentaba el consumo de bebidas alcohólicas, una tropa policiaca ambulante vigilaba las bodegas y detenía a los borrachos.

Los "agoranomos" formaban la policía económica, fueron empleados para controlar los mercados de Atenas y del Pireo. Su contingente se formaba de diez hombres que fueron elegidos anualmente por sorteo. La policía económica realizaba también vigilancia sobre los precios que abarcaba no sólo a los mercados sino también a los honorarios de las cortesanas. Muy ocupados por tales deberes profesionales dejaban la parte menos importante, la vigilancia de los comestibles en manos de una policía auxiliar, los "sitofilatos".

Toda la policía dependía del gobernador civil, que nombraba para cada distrito de la ciudad un "nomophylax", cuyo deber era preocuparse de que el público se atuviese a las leyes.

Los altos jefes de la policía tenían además una fuerte influencia política, ya que por sus órganos de vigilancia llegaban a saber detalles de la vida privada de personalidades prominentes.

En muchos detalles organizativos Esparta adoptó muy pronto el sistema policiaco de Atenas, tan desarrollado.⁷

LA ANTIGUA ROMA.

Numa Pompilius (715-672 a. J.C), el segundo rey de Roma ya había nombrado una autoridad de cuestura, en el fondo una administración de hacienda que, por otra parte, con la ayuda de los censores tenía que mantener el orden, la seguridad del tráfico, la lealtad del comercio; las buenas costumbres y perseguir a los malhechores. Los directores de esta institución eran, por una parte nombrados por el soberano y, por otra, elegidos por los contribuyentes, de manera que unos se sentían obligados por el rey o los cónsules y los otros por sus electores.

Primeramente, bajo Augusto (63-14 a. J.C) un gobernador municipal se hacía cargo de la dirección exclusiva e independiente de toda la administración policiaca de Roma y de una región de treinta y cinco leguas a la redonda.

En la época de transición, su organización dependía del gobernador de Roma, cuya autoridad era mantenida dentro de la policía de orden público por el "praefectus vigilum". De éste dependían siete comandantes de cohortes, los diferentes subgrupos eran mandados por capitanes.

La policía romana tenía su departamento especial para la lucha contra la delincuencia violenta: los asesinos, atracadores y ladrones. La policía correccional especial perseguía a los falsificadores de monedas, y otra cuidaba la higiene pública y el servicio de incendios.

Los criminales presentados a la potencia ocupante romana en las provincias o los detenidos por la policía militar, tenían que defenderse ante los delegados de los procónsules y de los legados romanos, los cuales tenían poder tanto administrativo como ejecutivo. Tales jefes de seguridad estaban obligados a examinar crímenes, interrogar testigos, y con suficientes motivos de sospecha, preparar el material para una acusación y un proceso.

En las afueras de las ciudades las secciones especiales del ejército se preocupaban por el orden público. Estas formaciones son precursoras de la gendarmería.

La situación intransitable de los países, la escasa colonización y la superioridad de los bandoleros, concededores del terreno que durante toda la edad media y hasta el siglo XVIII eran el terror de Europa, eran las culpables de que el trabajo de la policía fuera relativamente ineficaz y que apenas pudiera ofrecer protección a la población rural.⁸

1.3 EVOLUCIÓN DE LAS INSTITUCIONES POLICÍACAS.

Buscando en la historia europea y siendo Francia uno de los países más afines a nuestra cultura grecolatina y heredador en parte de su Derecho, pasamos de los egipcios y demás pueblos, a los franceses.

FRANCIA.

Compete al pequeño hijo de Hugo Capeto, Enrique I, el mérito de haber fundado la policía parisina, cuya historia frecuentemente se confundía con la del reino. La organización serviría de modelo a otras ciudades a medida que avanzaba el dominio real de la isla de Francia. La administración general y la

policía fue confiada por esta soberanía a un alto personaje, Vizconde de París, este cargo se *abolió por el rey en 1032*, sustituyéndolo por una magistratura nueva que fue el cargo de preboste o comandante, que sería el manejador de la justicia y de la policía.

A este comandante se le rodeó de doce hombres armados llamados por ese motivo sargentos de la docena, portando saya palurda y alabarda para efectuar patrullaje en todo el país.

La iniciativa privada decidió ayudar a esta policía impotente y de poca eficacia. Sobre este tipo de organización se calcó la policía en otras ciudades, ducados y condados, confiados todos al cuidado de un comandante, en el alma de Francia representante del rey, en la provincia del señor feudal, pero en todas partes asistidos de sargentos para asegurar la ejecución de sus órdenes.

Las reformas más atrevidas fueron introducidas por Luis IX quien reorganizó sólidamente la policía de su reino, armó de poderes excepcionales a su comandante, confiándole el cuidado exclusivo de dirigir la policía y juzgar las causas criminales.

En 1306 se introduce una nueva reforma de la policía parisina, Felipe IV el bello, hace que los interrogadores del castillo entren al servicio de la audiencia, serán comisionados a la policía de los cuarteles de la ciudad. Su número originalmente fue de doce; se aumentó a sesenta, según edicto de 24 de abril de 1337.

La competencia del comandante de París en el año de 1389, se extendió por todo el reino para la persecución de criminales. Las actividades policíacas fueron mixtas en aquel tiempo, es decir, administrativas y jurídicas, todas las actividades ciudadinas eran controladas por el comandante y sus comisarios, actividades de la

vida diaria referentes a la salud pública, evitar que los marranos anduvieran en libertad, que se tirasen los detritus por las ventanas, apaciguar motines, desarrollo pacífico de cortejos y peregrinaciones, el cuidado de empadronar a los habitantes, obligar a los comerciantes a venta diaria en los mercados, a los médicos a atender a sus vecinos más próximos, fijar la hora de cierre de los despachos, proteger a los judíos e intervenir en la prohibición de bañarse en los ríos con los cristianos, tocar los víveres sin comprarlos. A todas esas labores se agrega la más importante y difícil de todas, la seguridad de los habitantes.

Sobre el año de 1450 se puso a disposición del comandante de París una compañía de la ordenanza, setenta sargentos a pie para la guardia de la ciudad y treinta y cinco caballeros para la sobrevigilancia de la región. En el año de 1546 se impuso a los candidatos a los puestos policiacos, un examen de capacidad y una información de buena vida y de empleos. El rey asoció al lado del comandante un lugarteniente civil y un lugarteniente criminal, este fue juez de todos los delitos cometidos en París y sus arrabales, tuvo también un lugarteniente de ropa corta especializado con veinte arqueros en la búsqueda y captura de malhechores, esto se considera de acuerdo con el señor Marcel Le Cleré como el primer embrión de la policía judicial. No obstante, la institución generalizada de la policía, no resolvió el problema de la seguridad del campo dejada las más de las veces a los señores feudales. En base a esto, Francisco I después de haber atendido provisionalmente en 1536, su competencia a delitos de robo y vagancia, imputado tanto a civiles como a militares decidió por edicto del 3 de octubre de 1544 que completa con el reglamentado del 5 de febrero de 1549, organizar definitivamente la nueva policía de los campos.

Luis XIV, el 15 de marzo de 1667 separó el cargo de teniente civil del comandante de París, creando especialmente el cargo de teniente de policía, se dio un resumen de las cualidades que debía tener este nuevo oficial. Se debe a Nicolás Delamare, haber reunido en un solo cuerpo las ordenanzas y todos los

textos de Derecho público especialmente de policía. Aparecen así en 1705, 1710, y 1719 los primeros tomos de un tratado de policía, obra monumentalmente difundida por toda Europa, jamás reeditada ni imitada después.

Un primer edicto del 16 de octubre de 1669, establece en las principales ciudades, un teniente de policía. Un segundo edicto del mismo año, establece en las mismas ciudades los comisarios de policía. En 1750 hace su aparición la célebre policía judicial francesa, se forma una oficina de seguridad por tres inspectores encargados de recibir las denuncias depositadas entre los comisarios de barrio, se generaliza la difusión de las fichas de los malhechores y se centralizan los archivos de la policía. Un primer registro señala el nombre de los ladrones y sospechosos, un segundo, describe los objetos robados en tanto un tercero menciona las sentencias pronunciadas por los jueces del reino.

El 11 de agosto de 1785, Lenoir reforma la ronda formando así la guardia de París. Al estallar el 14 de julio de 1789 la Revolución Francesa, dejó de funcionar la policía.

El curso de la historia continúa con los galos, así Louis Lepine, considerado un verdadero jefe es nombrado prefecto de policía el 11 de julio de 1893, en abril de 1913, Hennion es nombrado director de la "Sûreté" en lugar de Lepine.

El decreto del primero de agosto de 1913 motivado por el nuevo director, es reorganizar completamente la dirección de la policía judicial del Sena; ordena la formación de una colección fotográfica de delincuentes especializados que permiten a las víctimas localizar a los malhechores por la simple presentación de su retrato, las fotografías se clasificaban por la naturaleza del delito cometido.

Este director y por iniciativa de Han Gross (austriaco y padre de la criminalística moderna), agrupan originalmente a veinte naciones y forman la

Oficina Internacional de Policía Criminal con sede en París, conocida por "INTERPOL": Esta organización hasta 1987 contaba con 146 miembros.

Después de tres años de ser Director de Seguridad General Jean Chiappe, es designado prefecto el 9 de mayo de 1927, es el promotor de la policía femenina que se encargara de la protección de las mujeres y los niños.

Al estallar la Segunda Guerra Mundial el 3 de septiembre de 1939, la policía sede sus poderes a la autoridad militar. El 16 de junio de 1940 los alemanes ocupan París, todos los comisarios policiacos son arrestados. En plena ocupación alemana se realiza una reestructuración más en materia de policía.

En 1957 se reforma el procedimiento penal lo que en consecuencia modifica los métodos de trabajo de la policía y gendarmería. Por ley el 9 de julio de 1966, se decide la creación una vez más de una policía nacional, uniendo la seguridad nacional y la prefectura de policía bajo el mando directo del ministro del interior, equivalente en nuestro país al Secretario de Gobernación.⁹

ALEMANIA.

En sus inicios y hasta épocas muy recientes no existió policía en la región germánica, el imperio romano encontró en Germania, conceptos jurídicos completamente distintos a los suyos. La persecución y el castigo de un criminal no se encontraba en manos del Estado, ni de la ciudad, ni siquiera formado por un consejo tribunal. La justicia era ejercitada por el afectado, aplicando la vieja ley del talión. El criminal sorprendido in fraganti era ejecutado sin sentencia. Al fugitivo se le declaraba el estado de paz, quien lo encontrara tenía el derecho de ejecutarlo.

La stirpe era la organización policiaca alemana para la protección del derecho contra los violadores de la paz.

En el siglo V, los señores feudales practicaban su propia justicia, su brigada policiaca eran los criados y sirvientes.

Carlomagno trató de limitar el poder feudal disponiendo una ordenanza en tal sentido el 27 de octubre de 797. En el año 801 hizo codificar los deberes de las fuerzas policiacas responsables del mantenimiento del orden y de la persecución de crímenes, que dependían de su persona.

En 1800, se inicia un intento serio y reformador para garantizar paz y seguridad.

Cuando Justus van Cruener fue nombrado en 1809 jefe de la policía en Berlín, se encontró a pesar de todas las reformas con un grupo de policías muy heterogéneos; había agentes que en su profesión principal eran comerciantes, alguaciles y confidentes. Los comisarios policiacos no tenían educación jurídica ni administrativa.

La policía criminal confeccionaba listas especiales de los habitantes sospechosos, de los ya penados y de los asociales; comprendían todos los presidiarios de las cárceles y fortalezas de Prusia y todas las personas encarceladas todos los que habían estado detenidos por vagabundos, todas las personas que estaban bajo vigilancia de la policía, todas las prostitutas y todas las personas sin trabajo ni servicios.

En 1855 la policía criminal de Berlín fue dividida en tres departamentos, uno de ellos se ocupaba de los delitos ocasionales, el otro de los crímenes profesionales y el tercero de los delitos especiales.

La derrota militar de la Primera Guerra Mundial propició una reorganización total de la institución policiaca. El gobierno de la república de Weimar disolvió la policía política.

En 1945 al término de la Segunda Guerra Mundial, las potencias ocupantes dividieron por zonas a Alemania sucediendo igual con la policía. Sus atribuciones y armamentos fueron muy limitados. Con esto se dio auge al aumento criminal que obligó a las autoridades ocupantes a reconocer que este aumento catastrófico ponía en peligro a la población y a ellos mismos.

Nacen cuerpos policiacos zonificados, reorganizándose lentamente. Aparecen policías federales y locales. La policía federal sólo es competente a petición de una policía local. Se intensifica también la labor de la policía femenina creándose en varias ciudades.¹⁰

AUSTRIA.

Se conocen muy pocos datos de su policía, hasta el año 996 en que se creó el marco oriental que dividió el antiguo territorio bávaro en países, se formó Austria, nació con pretensiones de una justicia territorial regia que aspiraba a una centralización de las fuerzas del orden.

Con motivo del Congreso de Viena, en el año 1815 la actividad de la policía estatal se intensificó nuevamente. Por esos motivos urgentes se reforzó también la policía del orden, de seguridad, criminal y correccional, que debía proteger a los visitantes ilustres de individuos sospechosos, ladrones, ventureros y prostitutas de todos los países.

A fines de siglo pasado e inicios de éste, entró en crisis el imperio austríaco. Los disturbios entre los pueblos húngaro, polaco, eslovaco, checos, rumanos,

croatas, eslovenos, serbios que deseaban la independencia, obligó al ejército a realizar funciones policíacas.

Después de 1945, la policía sufrió una nueva reorganización dentro de su estructura actual, la organización policíaca de la República Austríaca sigue siendo centralista. Las autoridades policíacas comprenden tres departamentos:

1. La policía estatal.
2. La policía criminal.
3. Policía administrativa.

Sus fronteras y aeropuertos son controlados por la policía federal.

SUIZA.

Las organizaciones policíacas suizas se desarrollaban con los cambios condicionados por la soberanía de los cantones, según modelos alemanes y franceses.

Una autoridad policíaca competente para toda Suiza fue creada primeramente por la Constitución Federal de 1848. Esta policía política para extranjeros tenía que revisar a los agitadores y anarquistas inmigrantes a Suiza. En 1889 fue reorganizada por la ley y se formó la Oficina Central de la Policía Política.

En 1929 le fue asignado a la abogacía federal el servicio de identificación y el registro penal central, además de los archivos de huellas dactilares, la colección de impresiones de pulpejo, el registro de especialidades criminales y hasta el material antropométrico del viejo Bertillón. Además a esta sección le correspondía todo el trato con las autoridades policíacas y judiciales suizas y extranjeras para

todas las diligencias policiacas como el servicio de información sobre personas sospechosas, detenidas, o buscadas por alguna razón.

INGLATERRA.

Tampoco existen muchos antecedentes de tipo policiaco, su seguridad y vigilancia en la parte dominada por los romanos era semejante a la controlada por sus legiones. Siendo como es una isla la Gran Bretaña, política y administrativamente estaba más centralizada que el continente europeo, como consecuencia también sus sistemas penal y policiaco.

Para la protección del orden se fundaron vigilancias diurnas y nocturnas, que dependían de capataces y éstos a su vez de inspectores municipales. La cabeza de esta jerarquía se formaba por un grupo de caballeros que desde Ricardo I servía como defensores jurados de la corona. Su primer deber era proteger el trono, descubrir intrigas, antecedente del servicio de la corona, célula primitiva del "English Secret, Service and detective Branches", del "Home Office" y del "Foreing Office". Este tipo de servicio de seguridad sólo se daba al rey y a la corte, para el servicio de la comunidad se nombraron los condestables que se ejercían normalmente en forma durante un año.

En el año de 1748 se encargó a Henry Fielding la dirección de la policía en Londres, sucediendo en el mando al Coronel De Veil, éste organizó la primera brigada de agentes de la policía, recibiendo por primera vez un estatuto oficial y un sueldo fijo. A estos policías se les llamó "Bow-Street-Runners" (corredores del Bow Street, es decir, corrían detrás de los ladrones).

ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA.

La estructura de la policía americana se debe a la vida colonizadora que aunque se desarrollaba lentamente se movía meta por meta desde la costa oriental hasta el interior del país. Al principio formaban el grupo de inmigrantes en una comunidad familiar al estado de defensa, imperando así el derecho del más fuerte.

Aún en la actualidad hoy, Sheriff y la mayoría de las veces también el fiscal es elegido por los ciudadanos y no es nombrado por el poder ejecutivo.

Dada la creciente criminalidad a fines de siglo pasado y para evitar ejecuciones a través de la horca, se dio paso a un invento del doctor Alfons David Rockeff conocida como silla eléctrica de ejecución. El 5 de agosto de 1890, se estrenó la silla mortal. En los siguientes años veinte estados introdujeron la innovación.

En el otoño de 1901, Theodore Roosevelt se hizo cargo de la presidencia reconociendo la necesidad de renovar la confianza en las instituciones constitucionales de la Federación y luchar contra la criminalidad organizada. Una acción eficaz requería de una policía competente en todo territorio de la Federación, oponiéndose a este plan los Estados Federales, celosos de su independencia.

En el año de 1907 el fiscal General de la Federación, Charles J. Bonapartem, dirigió una instancia al Congreso, en la cual expresó que un *ministerio de justicia sin ejecutiva* no podía asegurar el respeto ante las leyes en todo territorio federal, de manera que la creación de la policía central del ministerio de justicia era imprescindible.

Como el Congreso no tomó en cuenta el memorando del fiscal General, el presidente Roosevelt, decidió actuar, el 26 de julio de 1908 ordenó al procedimiento administrativo, la instalación de un despacho de investigación del ministerio de justicia. Esto fue la célula primitiva del futuro "Federal Bureau Of Investigation", el FBI.

Los funcionarios especialistas del FBI – exclusivamente hombres – entran a la edad de 25 a 41 años. Es imprescindible que sean americanos y que tengan el título académico de la reconocida Universidad de Derecho o en Ciencias Económicas.

Del perito Contador se exige como tres años de práctica en su ramo. El candidato debe someterse a un severo examen físico que deba asegurar que es capaz de superar misiones también físicamente difíciles y peligrosas, cada candidato es examinado con la máxima exactitud. Toda información posible sobre su vida, su familia, carácter, capacidades y honradez del solicitante son comprobadas. Sólo un resultado favorable en todos los sentidos es la condición para ser aceptado.

El solicitante aprobado recibe enseguida un grado de servicio, pero tiene que cursar en una escuela de formación en la que conocerá todas las leyes y reglamentos esenciales de los delitos tratados por el FBI. Además tiene clases de instrucción práctica en el trabajo de criminología, en el servicio de reconocimiento y en la aplicación de métodos científicos de investigación. Aparte recibe instrucciones prácticas para interrogatorios, para el trabajo en el lugar del hecho, para la redacción de informes y el comportamiento adecuado ante un tribunal. Otra parte importante de este tiempo de enseñanza en la Academia del FBI, cercana a Washington, es un cursillo sobre el empleo de armas de fuego usadas por la institución. Después de terminada su formación, el funcionario es destinado a una

filial donde empieza su trabajo, continuando su formación durante su actividad en el servicio exterior por su superior directo.

AMÉRICA LATINA.

Hablando acerca de la policía en nuestro continente, tal como es el caso de la *Cultura Inca*, los pueblos de la América Central y Septentrional (hasta antes de la Conquista), se puede observar que se establecían dentro de sus ciudades un lugarteniente de tribunal, que era representante del rey y juez de primera instancia para las causas civiles y criminales, los comisarios de policía estaban bajo las órdenes de éstos, pero estaban desprovistos de jurisdicción como tales; los cuales estaban encargados de mantener la tranquilidad pública, teniendo como auxiliares a los guardias, quienes cumplían los arrestos de motivos variables, así como que se vieran cumplidos los castigos.¹²

1.3 ANTECEDENTES DE LA POLICÍA EN MÉXICO, DESDE LA COLONIA HASTA LA ACTUALIDAD.

La seguridad comunitaria y las figuras de preservar el orden son tan antiguas como la humanidad misma; producto, primordialmente de la necesidad de garantizar la sana convivencia y proteger a los individuos.¹³

Los antecedentes de la policía en México están íntimamente ligados con la evolución histórica del procedimiento penal, con la del Ministerio Público, con la del procedimiento administrativo para imponer sanciones por la violación a reglamentos gubernativos o para el buen orden de la ciudad, con la del que debe seguirse para la imposición de penas a desacatos o desobediencia a jueces civiles, jueces penales o tribunales administrativos.¹⁴

En los inicios de la Colonia se carecía de servicios policiacos, lo que obligó al Virrey Luis de Velasco a formar su propia escolta de protección, integrada por veintinueve alabarderos (soldados portadores de alabarda, arma ofensiva en forma de lanza, con cuchillo de media luna). Esta guardia fue adoptada por la totalidad de los virreyes de la Nueva España, y se vio reforzada más tarde por la infantería y caballería.

Narra Juan Torres Escamilla, autor de "Evolución de la Institución Policial en la Ciudad de México", que a los habitantes que contaban con grandes caudales se les permitió crear su propia guardia privada, pagada con su propio dinero y formada por los criados. Eran de dos clases los guardianes: los corchetes, que podían ir armados de espada, y los golillas o golfos, desarmados informadores de ciertas noticias de interés para su amo.

A partir de estos primeros "policías" surgen funcionarios como los corregidores, los procuradores, los alguaciles mayores, los menores, los de las ciudades y villas, los del campo, los alcaldes del crimen, y los del barrio o cuartel, los ministros de vara y ronda, entre muchos otros.

Casi al término de la Colonia surge la figura del guarda faroles, que sería de gran importancia en la evolución de la seguridad pública en nuestro país, pues a partir de ella, se desarrollaron otras que desembocaron en el agente del orden público más familiar para la población: el policía a pie o de la cuadra.

Al finalizar el movimiento de la Independencia, por allá de 1827, se crea el llamado servicio de punto o de crucero, que corría a cargo de los soldados de policía, auxiliados por los vecinos de la ciudad. Este podría ser el germen de la policía de tránsito. Luego se instituye, el 1869, el cuerpo de policías rurales, encargados de acabar con los plagiarios y salteadores de caminos; quizá el antecedente más remoto de la Policía Federal de Caminos.¹⁵

Para mayor seguridad en 1780, los vecinos instalaron faroles que permanecían encendidos hasta las diez. Cinco años más tarde se instaló el alumbrado público en algunas zonas, y otro lustro después el Virrey Revillagigedo lo extendió a toda la ciudad.

Así, el 1790 se creó la figura del guarda faroles, quien se encargaba de encenderlos, mantenerlos encendidos y apagarlos. Iba provisto de un chuzo (palo con un pincho utilizado como arma), un silbato, una linterna, una escalera, una alcuza, (aceitera) y paños.

Los guarda faroles se pasaban la palabra unos a otros desde las once cada cuarto de hora, diciéndose la hora y el tiempo que hacía. El silbato únicamente lo usaban para reunirse en caso de peligro. Había en aquel tiempo ocho cabos armados de sable para vigilar y proteger a los guarda faroles.

Los guarda faroles se convirtieron en 1843 en agentes de policía para, además de encargarse de los faroles cuidar de la seguridad, detener malecheros, y evitar conatos de pelea. Fueron bautizados por el pueblo como serenos. El sereno, a su vez, se convierte en el "gendarme de la esquina" al instituirse la Inspección General de Policía, en 1861, y allá por 1928, cuando ésta se transforma en jefatura, se convierte, por Ley Orgánica, policía. Diez años después se introduce por primera vez la denominación de policía preventiva.

Al paso del tiempo, las necesidades de seguridad pública han sido más y mayores, de tal manera que las estructuras de las instituciones del Estado encargadas de garantizarla se ha ido haciendo más compleja y se ha multiplicado en todo el país.

Este proceso comienza a ser mucho más notorio y acelerado, a partir del siglo que está por terminar, aún cuando casi todas las corporaciones y figuras policiacas conocidas tienen sus antecedentes en la Colonia y, marcadamente, en el México postindependentista.

De esa época data otra figura policiaca que ya es raro ver, pero que tuvo importancia en su tiempo: la policía montada, que surge en 1878, cuando se autoriza apostar quince guardias montados. Pero su primer antecedente es el alguacil montado o a caballo, encargado de encabezar procesiones, pregones, fiestas cívicas y religiosas, ejecuciones o desfiles, durante la colonia. Posteriormente, en 1893 la Inspección General, se divide en gendarmería a pie y gendarmería montada. En 1939, la montada se convierte en una especialidad policiaca.¹⁶

Es ya hasta el México postrevolucionario cuando comienzan a integrarse nuevos cuerpos policiacos, el primero de ellos la policía de tránsito.

En 1920 la ciudad había crecido enormemente y los vehículos automotores la habían invadido. Esto llevó a crear la Jefatura de Tránsito, en 1922. Entre 1927 y 1928 aparecen las motocicletas, y en 1933 se elabora el primer reglamento de tránsito.

Sin embargo, la normatividad más antigua en la materia se expide respecto a coches de alquiler o de propiedad a fines de la Colonia, en 1773. Eran los gendarmes los que debían vigilar que los carruajes del servicio público y particulares llevaran encendidos los faroles al oscurecer, que los choferes no introdujeran cadáveres en el coche, que no negaran el servicio ni escondieran *maliciosamente* el número del vehículo, así como que no facilitaran la fuga de delincuentes.

Por otra parte, el primero de julio de 1928 se integra formalmente, con 52 elementos, el primer escuadrón de agentes vigilantes de la Oficina de Tránsito dependiente del Departamento de Caminos de la entonces Secretaría de Comunicaciones de Obras Públicas. En 1931 se crea en definitiva la *Policía Federal de Caminos*, y en 1939, bajo el régimen de Lázaro Cárdenas, se decreta su militarización, pasando a tomar parte del ejército como milicia auxiliar, aun cuando su operación todavía es responsabilidad de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

A su vez, la policía privada, que tuvo un papel relevante en la Colonia, reaparece en el país organizadamente en 1923, cuando se crean los primeros grupos, respondiendo a las necesidades de los habitantes de zonas y fraccionamientos alejados del centro de la Ciudad de México.¹⁷

A finales de 1930 se unifican los grupos de la policía privada y en 1941 queda integrada la policía preventiva como policía auxiliar, mismo carácter con que se organiza también en 1941, la *Policía Bancaria e Industrial*.

Dos años antes, en 1939 algunas compañías de policía preventiva fueron dotadas de las primeras granadas de mano: las rojas o lacrimógenas y las verdes o WD. A raíz de esto se formó el primer cuerpo de granaderos, con doce elementos.

Otra corporación policiaca que si bien no nace en este siglo, si desaparece como tal, es el conocido como servicio secreto. Su principal antecedente está en la ley que crea la Inspección General de Policía, en 1861, donde aparecen por primera vez las Comisiones de Seguridad Reservada. Tenía como objetivo primordial descubrir delincuentes y malecheros, pero sus agentes no podían por sí mismos hacer aprehensiones, ni tampoco imponer castigos, maltratar a las personas, ni recibir dádivas.

Posteriormente en 1910, se dedicaron principalmente a la aprehensión de *personas que encabezaban manifestaciones contra el gobierno*. En 1913, con Huerta, se ocupan de capturar a opositores del régimen. En 1930 se les denomina *Cuerpo de Investigación y Seguridad Pública*, y en 1939 durante el gobierno de Cárdenas, se convierten el *Servicio Secreto*, nuevamente con funciones de combatir el crimen. Hasta 1972 cambia nuevamente su denominación por la de *División para la Investigación y Prevención de la Delincuencia*, que desapareciera once años más tarde en 1983 por decreto del Presidente Miguel de la Madrid.¹⁸

Desde su origen, a principios de siglo, la Procuraduría General de la República se convierte en una institución esencial para la preservación del Estado de Derecho, encargada no solo de procurar la justicia sino también de prevenir el delito para garantizar la seguridad pública.

La PGR tiene su antecedente más remoto en el ministerio público, figura inspirada en el modelo francés, que surge en 1810 como elemento integrante del poder ejecutivo.

El ministerio público llega al país a través del ministerio español o fiscalía, al final del siglo XVI, formando parte de la Real Audiencia y Cancillería.

Durante el racionalismo las leyes evolucionaron y se consideraron un bien social. A partir de ese momento el sistema de fiscalía se tornó en representante de la sociedad. Esta entidad estaba encargada por dos clases de funcionarios: los fiscales de los civil y del crimen, que a su vez eran ayudados en el desempeño de sus funciones por agentes fiscales o solicitadores, equivalentes a los actuales agentes de Ministerio Público.¹⁹

La figura del fiscal fue desplazada por la de *Procurador General de la Nación*, establecida en 1853, debido a que las funciones de ambos resultaban incompatibles, y posteriormente, el 1900 nace la *Procuraduría General de la República*, ya con el *Ministerio Público* como parte de su estructura. Pero lo anterior tiene su más antiguo antecedente en 1871, cuando el más brillante de los juristas mexicanos, Antonio Martínez de Castro, formula el Código Penal y principia a definirse la *Institución del Ministerio Público*, principalmente en el proyecto de Código de Procedimientos Penales de 1872.

En este proyecto, al mismo tiempo que se ordena que la policía judicial esté a cargo del Ministerio Público, se dispone que el mismo Ministerio Público, sea *policía judicial* y que también lo sea el inspector general de la policía, los subinspectores, los inspectores, los jueces de paz, los jueces de instrucción y es a todos ellos, como policía judicial que se les encomienda la investigación de los delitos, así como la reunión de sus pruebas y descubrimiento de sus autores y cómplices.

La intervención del ministerio público y de la policía judicial en la investigación del delito se reducía a las actuaciones del comisario de policía, a revisar éstas y entregarlas a la procuraduría para ser remitidas al juez de instrucción: luego puede afirmarse, que quien reunía todos los elementos del delito, los de la responsabilidad del agente, y los de la participación de éste y de la víctima, era el juez.²⁰

Así el juez se convirtió en juez y parte y todo a pretexto de que, siendo policía judicial, se sustituía al ministerio público en cuanto éste ponía en sus manos las diligencias practicadas por el comisario y el policía.

Tal situación fue la que motivó el proyecto de reformas, sobre el ministerio público y policía judicial, a la constitución de 1857, reformas que llevó a cabo el Congreso Constituyente de 1916.

Al expresar tal cosa el artículo 21 marcó los lineamientos de la organización policiaca en México.

Dos campos son de la policía: uno el cuidado del buen orden de la ciudad; el otro, la persecución de los delitos. Para armonizar las actividades policiacas, la ley ordena que la policía preventiva, es decir la policía administrativa que cuida del orden de la ciudad es auxiliar de la policía judicial, tanto de la que depende de la Procuraduría del Distrito como aquella que depende de la Procuraduría General

Por otra parte la policía del D.F a su vez es auxiliar de la policía judicial federal. Ello obedece a que quienes pueden tener conocimiento del delito en el momento en que éste tiene lugar, puede ser la policía preventiva o la policía judicial del fuero común y tratarse de un delito de orden federal. Esas dos policías actuarán de auxiliar a la policía federal. Los responsables serán conducidos ante el ministerio público del orden común, que como dijimos en auxilio del ministerio público del orden federal, practicarán las primeras diligencias y hecho esto las remitirán al ministerio público del orden federal para su continuación.²¹

Como se puede observar tanto el aparato de administración de justicia como el de seguridad pública han evolucionado junto con la sociedad a la que sirven para marchar al ritmo de las necesidades han diversificado y especializado los organismos y cuerpos policiacos, tarea constante y de mayor responsabilidad y dificultad.

NOTAS

- 1 - Sam, L.J.A (1988) La Policía Judicial en México. Ed. ISBM, p.p. 13-56
- 2 - Arnau, F (1966) Historia de la Policía. Barcelona; Ed. Luis de Caralt. p.p.2-38.
- 3 - Sam, Op.cit.
- 4 - Arnau, Op.cit.
- 5 - Ibíd.
- 6 - Ibídem.
- 7 - Ídem.
- 8 - *Ibíd.*
- 9 - Sam, Op.cit.
10. -Ibíd.
11. -Ibídem
12. -Sam, citado en Hernández, R.M.T (1996) Perfil Psicológico del Agente Judicial Federal en México. Tesis de Licenciatura en Psicología. UNAM. ENEP-IZTACALA.
13. -De la Paz, O.H (1997) "La Seguridad Pública en la Historia de México" en: Revista Tiempo Mensual. No. 2690, México, D.F. p.p.16-18.
14. -Piña y Palacios, J. "Bases Fundamentales de la Organización de la Policía en México". En: Revista Mexicana de Derecho Penal. 4ta época, No. 13; Julio-Septiembre de 1974. Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal. p.p. 133-140.
15. -De la Paz, Op.cit.
16. -Ibíd.
17. -Ibídem.
18. -Ídem.
19. -Ibíd.
20. -Piña y Palacios, Op.cit.
21. -Ibíd.

CAPÍTULO 2.

LA POLICÍA EN LA ACTUALIDAD.

La civilización moderna continúa afligida con sus eternas lacras de pobreza, enfermedad, ignorancia y crimen. Sin embargo, en años recientes se ha progresado mucho en el mejoramiento de la salud y de la seguridad económica del pueblo, mientras que la educación va venciendo paulatinamente a la ignorancia; pero no se registra un progreso igualmente satisfactorio en la lucha contra el crimen.

El hecho de que la sociedad no haya logrado reducir el crimen impone fuertes cargas al pueblo: reduce, hasta cierto punto, el goce de vivir, las vidas y las propiedades se vuelven inseguras; la paz se trastorna con frecuencia y algunas personas están expuestas a actos degradantes y terriblemente criminales.

Los factores causales de la criminalidad son tan múltiples y capaces de tan infinita variedad de combinaciones, que dificultan el análisis y la evaluación de las estadísticas; y aquéllos se descubren en todos los campos del comportamiento humano. Todas las personas e instituciones que participan en la experiencia de un individuo influyen sobre su personalidad y, en consecuencia, toman parte en su desarrollo como ciudadano útil o como criminal. Por tanto, la prevención del crimen no puede ser tarea exclusiva de la institución social, sino que todos debemos participar, si hemos de lograr resultados satisfactorios.

Sin embargo, la policía se encuentra en la línea de fuego de la guerra contra el crimen. Parece improbable, al menos en un futuro previsible, que la criminalidad disminuya hasta el punto que se puedan disolver las instituciones que actualmente se dedican a la administración de justicia penal. Mientras haya

criminales, hay que proteger a la sociedad contra sus depredaciones; hay que reprimir las actividades criminales, pero, al no ser posible, la policía tiene que aprehender a los delincuentes, con el fin de que estén bajo custodia, como medida de protección para la sociedad.¹

2.1 POLICÍA Y SUS CONCEPTOS.

Para dar inicio al presente capítulo, se comenzará definiendo el concepto de policía:

POLICÍA: "Institución encargada de mantener el orden público y velar por la seguridad de los ciudadanos. Dos tareas principales le incumben: investigación y prevención del crimen.

Además de mantener el orden y detener a los que violan la ley, la policía desempeña otras funciones importantes, como las de restringir la mendicidad, la prostitución y la vagancia, descubrir a los que trafican con estupefacientes, etc."²

POLICÍA: "(lat. Politía, gr. Politeía – cf. Polis) f. Buen orden en las ciudades y naciones, cumpliéndose las leyes y ordenanzas establecidas para su mejor gobierno. Cuerpo encargado de vigilar por el mantenimiento del orden público y la seguridad de los ciudadanos. Cortesía, urbanidad en el trato y costumbres".³

Para Sam (1988), la policía nace para proteger el cumplimiento de la ley, constituye el órgano ejecutor de las normas jurídicas y del Estado.⁴

Tienen obligación de oponer toda su fuerza social, moral y material ante cualquier persona física o sociedad que ponga en peligro la ley y el orden, y la seguridad del Estado.

Debe en consecuencia, obrar en forma rápida y violenta, aunque no carente de prudencia y eficacia; no deberá restringirse su movilidad, pues hacerlo es caer, en la burocracia. No se quiere decir que con ello se actúe a discreción, sin limitaciones que traigan como consecuencia, arbitrariedades y abusos de autoridad.

Se entiende también como la fuerza organizada y destinada del Estado a la defensa común del orden jurídico contra los peligros que amenacen la seguridad

De todo lo anterior se puede concluir, que la policía es el organismo que se encarga de mantener la tranquilidad y el orden en la sociedad mediante el respeto de los reglamentos y leyes vigentes en su país.

2.2 FUNCIONES POLICIALES.

El papel de la policía en la sociedad moderna consiste en mantener el orden; proteger la vida y la propiedad contra los ataques criminales y preservar la paz. A la sociedad le interesa que sus actividades vitales sigan adelante con el mínimo de interrupciones, y ha conferido a la policía la responsabilidad de ocuparse de quienes alteren el orden y cuyo comportamiento constituye una amenaza para el bienestar, la propiedad y seguridad física de los miembros de la sociedad. La policía tiene también la obligación de ayudar y asistir a la gente cuando ésta lo exige, por ejemplo, proporcionando cuidados de urgencia a los enfermos, hambrientos, y facilitando ayuda en aquellas situaciones en que el no proporcionarla produciría desórdenes. Además, la policía tiene la obligación de proteger la libertad individual.⁵

También se necesita, para prevenir actos perjudiciales, voluntarios e involuntarios criminales y no criminales. Además, es función de los departamentos de policía hacer cumplir una variedad de leyes, ordenanzas y reglamentos,

federales, estatales, y locales, concernientes a multitud de asuntos. Muchas de tales disposiciones tienen por objeto salvaguardar la moral de la sociedad y, mediante su cumplimiento, los departamentos de policía se constituyen en la principal institución para proteger a la sociedad contra actos inmorales.

El mantenimiento del orden se logra cuando la policía lleva a cabo dos series principales de actividades. Las primeras son de naturaleza coercitiva y que incluyen el cumplimiento de las leyes penales, de tránsito, juveniles y reglamentarias, el mantenimiento de la paz y la obtención de informes secretos. Las segundas no son de naturaleza coercitiva e incluyen servicios sociales, prevención del crimen, establecimiento de un ambiente de seguridad y estabilidad y suministro de servicios y protección de las libertades personales y derecho civiles.⁶

2.2.1 FUNCIONES COERCITIVAS.

El desempeño de las funciones de cumplimiento de la ley se refiere principalmente a los atentados y violaciones a la misma. Básicamente, las leyes juveniles prescriben que se consideren a los jóvenes como incapaces de cometer un crimen, y que por lo tanto técnicamente no se les puede arrestar. Sin embargo, en la práctica la policía emprende las mismas actividades *contra un joven que contra un adulto*.

El mantener la paz abarca una amplia categoría de actividades, muchas de las cuales podrían resultar de actos encaminados al cumplimiento de la ley aunque ordinariamente no es así.

Con respecto a la obtención de informes secretos, la policía se ocupa de las actividades criminales organizadas, de las conspiraciones subversivas y del

posible comportamiento criminal o antisocial. Las actividades policiacas tienen por objeto prevenir cualquier posible dificultad.⁷

2.2.2 ACTIVIDADES NO COERCITIVAS.

Ya es tiempo de que la policía reconozca oficialmente que desempeña una función de servicio social. La sociedad está orientándose cada vez más hacia el bienestar y la policía tiene que emplear con mayor frecuencia el método de las relaciones humanas. Así también se exige más a la policía que intervenga en asuntos de la comunidad; existiendo una creciente insistencia en el trabajo policiaco con jóvenes, sin necesidad de turnarlos a los tribunales de menores o a los organismos sociales dentro de la comunidad.

Tanto los oficiales de patrullas, como los policías para asuntos de menores, emplean mucho tiempo en aconsejar y dirigir, en entrevistas y actividades que no llegan a ser, propiamente policiacas. Además, esos dos grupos de agentes participan cada vez más en actividades comunales.

Con respecto a las decisiones de acción policiaca, en muchos casos, la policía tiene la alternativa de recurrir o no a los procedimientos de arresto o puesta en custodia. Se presume que al ejercer la discreción, la policía hace lo más conveniente, tanto para el individuo como para la sociedad, y se espera teóricamente que el individuo no cometa más delitos. Esto es cierto, ya sea que la decisión se refiera a unos consejos amistosos del "Guardacantón" o la puesta en custodia con la subsiguiente sentencia de presidio correccional que impone el tribunal.⁸

La responsabilidad de mantener el orden en la sociedad corresponde a los departamentos de Policía Federal, Estatal, y Local, que se han creado por estatuto a excepción de la oficina del alguacil del condado, que en casi todos los estados

es de carácter constitucional. Estos departamentos tienen las facultades y obligaciones conferidas por la ley. Aunque la mayor parte del contenido de los estatutos deriva del derecho común, la autoridad de las agencias no cambia.

El objetivo primordial es la prevención del crimen y la creación de un ambiente en el que pueda llevarse a cabo una vida ordenada. Al actuar como agentes del pueblo, son responsables de asegurar a la gente para que puedan continuar su forma ordinaria de vida sin interrupción alguna, y para lograrlo es muy importante que den una impresión de "omnipresencia" a fin de eliminar la oportunidad de que se cometan crímenes y para disuadir a las personas que se sientan inclinadas a cometer violaciones a la ley o de las costumbres de la comunidad. La policía ayuda a los que se encuentran en dificultades porque es el principal organismo gubernamental que está en servicio permanente las 24 horas del día, y puede prestar ayuda en casos de emergencia y salvaguardar a las personas en su vida normal de trabajo. También ayuda a otros departamentos gubernamentales en el desempeño de sus servicios al público.

Como agente del pueblo, la policía tiene derecho a recibir el pleno apoyo del público a quien sirve. No hay que exigirle demasiado. Ni tampoco esperar que preste servicios que normalmente pueden obtenerse por otros medios u organismos. El público puede esperar que la policía trate a todos del mismo modo y en forma equitativa. No deben permitirse las situaciones que comprometan la eficacia de las operaciones policíacas.

Esencialmente el trabajo de la policía es una operación de campo. Las actividades criminales, los disturbios, y otros acontecimientos que requieren su atención, pueden ocurrir en cualquier parte de su jurisdicción. Los agentes de policía deben acudir al lugar de los acontecimientos; el personal sólo debe prestar ayuda absolutamente necesaria a las operaciones de campo a fin de facilitar un funcionamiento eficiente. Básicamente el trabajo de la policía es una operación de

grupo, todos los agentes deben trabajar conjuntamente y la especialización debe ser limitada.

Generalmente los deberes de la policía son de tres clases:

- 1) Casos,
- 2) Actividades de campo, y
- 3) Coordinación comunal.

- 1) Los casos suministran las pruebas tangibles de las actividades policíacas. Hay casos criminales, de tránsito y de servicio. Ordinariamente todos ellos darán por resultado que los departamentos de policía dejen algún tipo de constancia escrita.
- 2) Las actividades de campo tienen esencialmente como objetivo la prevención y represión del crimen, la reglamentación de la conducta y el suministro del personal disponible para el manejo de los casos, cuándo, dónde y a medida que ocurran. Incluyen servicios de inspección destinados a aminorar las oportunidades de que se cometan crímenes. Otra de las obligaciones principales dentro de las actividades de campo es la vigilancia. A medida que los agentes de policía se mueven en sus rondas o en las zonas que se les asignan, pueden intervenir en situaciones que lo requiera y crear de ese modo la impresión de "omnipresencia" que da por resultado la disminución de las oportunidades reales o supuestas para la comisión de delito. Al desempeñar los servicios de inspección y al suministrar vigilancia, los agentes pueden controlar y reglamentar la conducta de la gente.

- 3) El papel que le toca a la policía en un plan de acción de la comunidad, consiste en desarrollar programas generales para la prevención del crimen.

A fin de mantener un servicio policiaco completo, el departamento de policía desarrolla, sus funciones en tres amplias zonas: la primera se refiere a las actividades relacionadas con los programas que traten de lograr esos objetivos. La segunda a las actividades de sostenimiento que se requieren para el desempeño de obligaciones policiacas principales. La tercera, a las actividades administrativas que son indispensables para el manejo del departamento.

Las principales actividades policiacas pueden dividirse en operaciones de campo e investigaciones. Las primeras son esencialmente aquellas que se emprenden para proporcionar los servicios de patrulla y control de tránsito. Las investigaciones tienen por objeto la aclaración de los casos e incluyen las operaciones y control de propiedades de equipo. Las actividades administrativas comprenden el funcionamiento de la oficina del jefe de policía, personal, presupuestos, planeación, relaciones públicas y actividades de información.⁹

2.2.3 ANALISIS DE LAS FUNCIONES POLICIACAS.

Es importante analizar los deberes de la policía, de manera que las labores similares o relacionadas entre sí puedan agruparse y, el personal dividirse dentro de las unidades correspondientes para fines de asignación. Las labores pueden clasificarse como de línea, auxiliares y administrativas.

FUNCIONES DE LINEA.

Las operaciones para las que primordialmente se crea un departamento de policía se llaman primarias, de línea o de operaciones. Mediante su desempeño se

cumple el fin fundamental de la policía. Estas labores pueden agruparse de acuerdo con sus respectivos fines inmediatos a saber:

- Patrulla: para reprimir la actividad criminal, normar la conducta de la gente y prestar al público algunos servicios.
- Investigaciones de Crímenes: para aprehender criminales, recobrar propiedad robada, reunir y preparar pruebas para los juicios criminales.
- Combate de vicios: para eliminar los vicios y la prostitución comercializados y salvaguardar la moral de la sociedad.
- Dirección del tránsito: para evitar accidentes y aglomeraciones.
- Prevención de delitos juveniles: para evitar el desarrollo de tendencias delictuosas en los muchachos de ambos sexos y ayudar a corregir tales tendencias cuando ya se han desarrollado.

FUNCIONES AUXILIARES.

Los servicios que se prestan a los oficiales de línea para ayudarlos en el desempeño de sus deberes se llaman funciones auxiliares, secundarias o de servicio. Las funciones auxiliares también se pueden agrupar según sus fines; a saber:

- Labores de archivo: registrar, clasificar, formar índices, archivar y tabular hechos relacionados con crímenes, criminales y otros asuntos policíacos.
- Labores de comunicación: recibir y transmitir informes y órdenes, utilizando el teléfono, el teletipo, la radio y otros medios de comunicación.

- Trabajos de laboratorio: identificar o establecer otros hechos relacionados con pruebas materiales, mediante examen científico.
- Labores carcelarias: custodiar debidamente a los presos.
- Administración de propiedades: cuidar de las propiedades del departamento y de las ajenas que temporalmente estén bajo la custodia de la policía.
- Conservación: dar servicio, reparar y conservar en buen estado los edificios y otras propiedades de la policía, tales como los vehículos, los equipos de comunicación, y los rótulos, señales y marcas para dirigir el tránsito.

FUNCIONES ADMINISTRATIVAS.

La función administrativa incluye las labores de dirección que hacen posible y facilitan el desempeño eficaz de las otras dos, es decir, de las operaciones (funciones primarias) y de los servicios (funciones auxiliares). Las labores administrativas podrán dividirse convenientemente en:

- Labores administrativas de trabajo: estas nacen de la necesidad de procurar que se desempeñe cada una de las labores destinadas a alcanzar el objetivo de la policía. Habrá que organizar el personal, fijar objetivos concretos, planear operaciones, describir procedimientos, poner en vigor los planes y ejercer vigilancia, con el objeto de que el jefe vea que se ejecutan los trabajos. Las operaciones administrativas primarias, por tanto, son planear, dirigir y vigilar; el jefe deberá organizar, delegar, y revisar.
- Labores de dirección: un departamento de policía deberá tener una buena dirección para que trabaje eficazmente. Las necesidades directivas están

presentes en toda organización: hay que obtener recursos económicos, conseguir personal y materiales para utilizarlos prudentemente, y capacitar al personal para el buen desempeño de sus labores.

El objeto de la comunicación es simplificar la dirección, la coordinación, el mando y la vigilancia de los miembros de la fuerza policiaca, a fin de que los objetivos del departamento se puedan lograr fácil, eficaz y satisfactoriamente. Hay que dirigir al personal, asignarle labores definidas y darle instrucciones para que las desempeñe. Puesto que muchos están dedicados a la misma tarea o a otras relacionadas, hay que coordinar sus esfuerzos para que trabajen en armonía. Por último, hay que establecer la vigilancia; alguien tiene que cerciorarse de que cada cosa se encuentre como se ordenó. Estas funciones de dirección y mando requieren el ejercicio de la autoridad y deben ser previstas en la estructura de la organización.

El mando incluye, indispensablemente, delegación de autoridad, tomando decisiones respecto del número de subalternos inmediatos y las labores que se asignan a cada cual; hay que poner limitaciones al uso de autoridad, pero, a la vez, dictar disposición para asegurarse de que constantemente se vigilen las labores del personal en todos los lugares y en todas las circunstancias.¹⁰

2.3 ORGANIZACIÓN DE LA POLICÍA.

Para la formulación y funcionamiento de una organización adecuada de la fuerza de policía, es esencial entender bien las operaciones que implica el desempeño de las labores policiacas. Tres operaciones: la planeación, la ejecución y la revisión de los resultados, son de vital importancia para alcanzar algún objetivo o para desempeñar alguna labor. Una buena organización facilita estas operaciones.

OBJETIVO DE LA ORGANIZACIÓN.

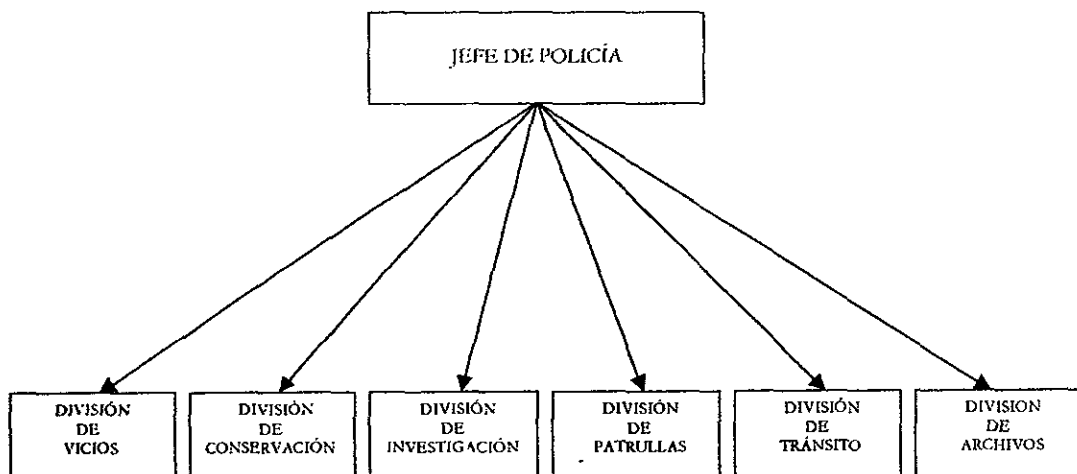
La fuerza policiaca deberá organizarse de manera que se logre la más eficaz dirección, coordinación, y supervisión de sus miembros en el desempeño de sus labores. Los mejores resultados se obtienen cuando todos los miembros trabajan aprovechando lo mejor de sus aptitudes, adaptándose conscientemente a la estructura de la organización.

Para lograr los objetivos, el jefe de la policía cuenta con el auxilio de cierto número de hombres. Y para tal objeto, es esencial que se asignen específicamente todas y cada una de las labores y que cada oficial conozca sus deberes y responsabilidades correspondientes. Es ventajoso asignar a una persona, o a un mismo grupo de personas, obligaciones similares o relacionadas entre sí.

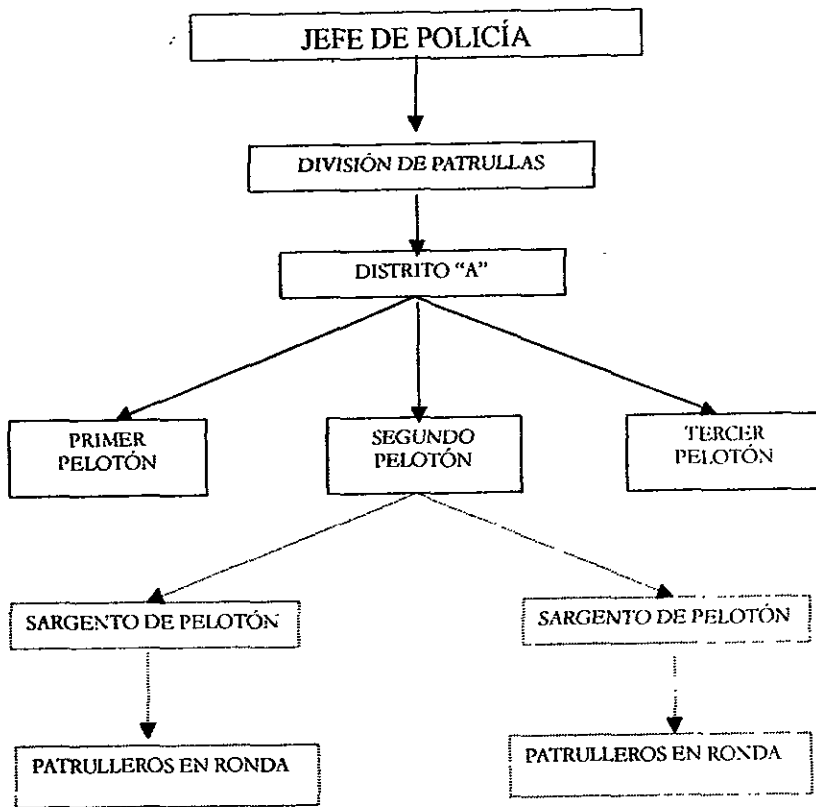
Las obligaciones se podrán considerar similares o relacionadas entre sí, tomando como base: primero, su objetivo (dirigir el tránsito, combatir la prostitución y los vicios, y prevenir los delitos juveniles, por ejemplo); segundo, su método (por ejemplo, servicio de patrulla, investigación, trabajo de oficina, de laboratorio, exigen métodos distintos); tercero, su clientela, es decir, las personas a quienes se preste servicio o con quienes se trabaje. Cada una de estas bases se utiliza en la organización de la policía y esta división se llama especialización. Las labores policiacas se clasifican, también, según las horas y los lugares en que se desempeñen. Asimismo se dividen de acuerdo con la jerarquía necesaria para su desempeño.¹¹

Los esfuerzos de los miembros se coordinan mejor y se dirigen más eficazmente hacia el logro de los objetivos, cuando la fuerza de policía está organizada para facilitar la asignación y desempeño de labores sobre la base del tipo de las obligaciones y de las horas y lugares en que hayan de desempeñarse:

1. La fuerza de policía se organiza principalmente de acuerdo con la índole de las labores que desempeña; es decir, se dividen en grupos de manera que a cada uno se asignen labores similares o relacionadas entre sí. Por ejemplo, la mayoría de los miembros se dedicará a los servicios de patrulla, pero algunos podrán dedicarse a dirigir el tránsito, otros a investigar los crímenes, y así sucesivamente, como se ve a continuación:



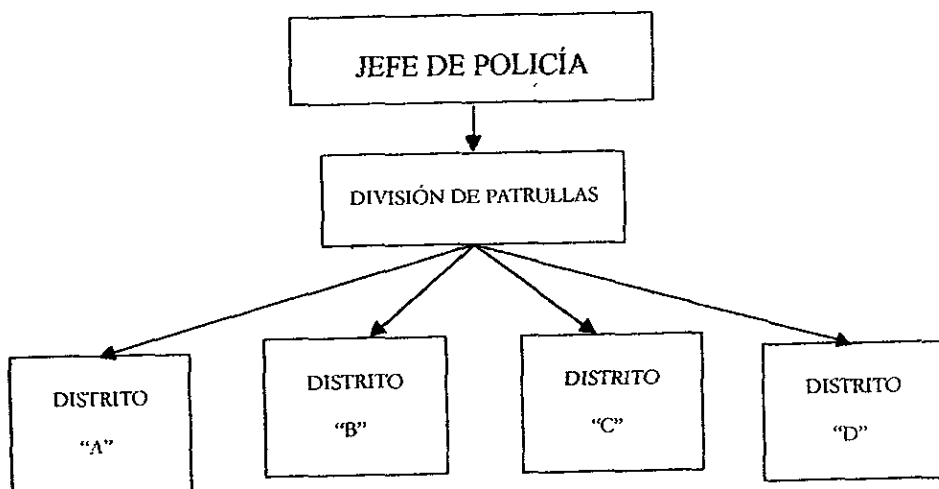
2. Las unidades funcionales se dividen en turnos o pelotones de acuerdo con las horas en que tienen que trabajar sus miembros, como se muestra en las líneas continuas observándose en el siguiente esquema.



3. Una distribución territorial del personal de pelotones, que se hace mediante la asignación, la dirección y la vigilancia de los oficiales y para lograr un servicio de patrulla adecuado en cada uno de los puntos dentro de la jurisdicción. La distribución territorial de un pelotón se muestra en líneas punteadas en el esquema anterior.

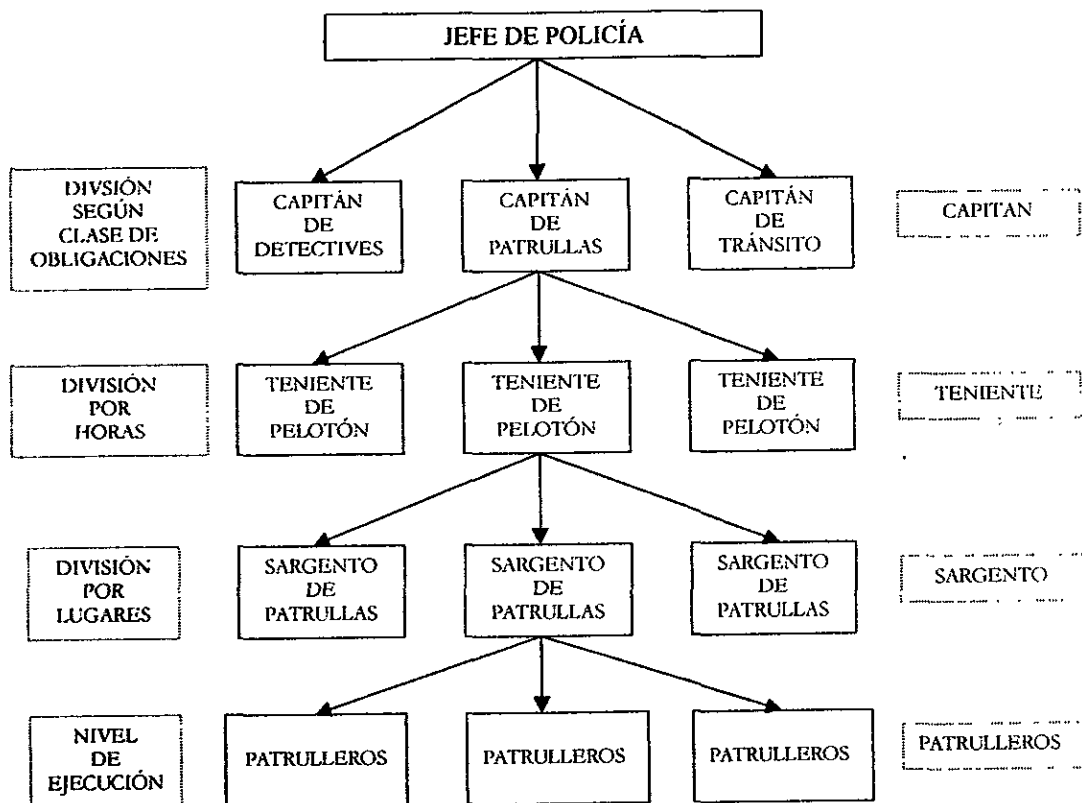
Los patrulleros de servicio en las calles, generalmente están bajo la *vigilancia de un sargento de patrulla*. Cuando los patrulleros son muy numerosos, puede ser conveniente dividirlos en escuadrones que se asignan a determinados sectores de la jurisdicción, cada uno *al mando de un sargento*.

Una ciudad grande se divide en distritos y los patrulleros se distribuyen entre éstos; así, la organización del personal es un reflejo de la organización del territorio, como se ve en el cuadro siguiente:



En algunos departamentos, el personal que se dedica a una, o más, de las labores especializadas (investigación de crímenes, tránsito, vicios y prevención de delitos juveniles, etc.), se distribuyen entre los diversos distritos y los comandantes de distrito se encargan de su vigilancia; en otros, el jefe de cada unidad funcional conserva el mando y vigilancia directos sobre todo el personal que desempeña labores dentro de su jurisdicción, aún cuando materialmente estén descentralizados por estar alojados en distintas estaciones de distrito.

4. El personal se divide también según la jerarquía a nivel de autoridad; Es decir habrá algunos patrulleros, algunos sargentos, algunos tenientes, etc.; como se ve a continuación:



Las combinaciones verticales de oficiales superiores, con cada rango en un nivel de autoridad diferente del otro, forman los conductos a través de los cuales se pueden dirigir y vigilar las operaciones. Estas cadenas de mando o líneas de control directo permiten delegar autoridad y fijar responsabilidades; así asegura la supervisión y se logra la coordinación.¹²

2.4 SELECCIÓN DE PERSONAL POLICIACO.

El reclutamiento y la selección de personal, que labora en las instituciones de gobierno, constituyen el factor primordial para determinar la eficacia en la prestación de los servicios públicos. De ahí la importancia que debe otorgarse a tales aspectos, que cualquier organismo, por vastos que sean sus recursos materiales y financieros, puede resultar ineficaz si carece del adecuado elemento humano.

Tratándose de los servicios de protección ciudadana, la aseveración adquiere mayor relevancia si se considera que el objetivo básico o fundamental - obligatorio y determinante-, es el establecimiento de una estructura funcional, moderna y profesional que tenga capacidad de respuesta a esta nueva sociedad de fines de milenio.

Por estas razones se ha elaborado el Manual de Procedimientos para el Reclutamiento y Selección de Personal Policial que, en principio, pretenden inducir a una nueva cultura policial, que a su vez aspire a la homologación de los trabajos de reclutamiento y selección para todo el personal que preste servicio de protección ciudadana y que se desempeñe en todo el territorio nacional.

Sabedores de que en las entidades federativas se comparte la misma preocupación, no dudamos de su reacción positiva y entusiasta en apoyo a la pretensión unificadora de los procedimientos de reclutamiento y selección que actualmente se aplican. Asimismo, es relevante reconocer la experiencia adquirida por todos los cuerpos de protección ciudadana a lo largo de su existencia, lo que merece nuestra consideración respetuosa pues bien sabido es que las instituciones son consustanciales al Estado.

2.4.1 OBJETIVOS.

- a) Modernización de los procedimientos de Reclutamiento y Selección de Personal para Corporaciones Policiales, mediante la implantación de normas y métodos adecuados a la especialidad.
- b) Implementación del Sistema de Reclutamiento y Selección sobre bases técnicas y científicas, como parámetros en la homologación de los procedimientos, a efecto de hablar un mismo lenguaje a nivel nacional.
- c) Erradicar la práctica de aceptar elementos nocivos dentro de las corporaciones. Esto es, personas que hayan sido dadas de baja en otras, o con graves desviaciones de personalidad.
- d) Propiciar el cambio de mentalidad en los elementos de nuevo ingreso, imbuyéndolos de la mística de trabajo y servicio a la comunidad.
- e) Asentar bases sólidas para el inicio de la profesionalización de los elementos que integran los Cuerpos de Protección Ciudadana.
- f) Incorporar potencialmente a los mejores elementos, dentro del universo de candidatos a ejercer la función policial.

2.4.2 PROCEDIMIENTO PARA EL RECLUTAMIENTO DE CANDIDATOS.

El éxito para conseguir candidatos potencialmente aptos depende en mucho de contar con un número mayor al necesario, para seleccionar sólo a los mejores. La calidad de los candidatos depende entre otros, de varios factores como:

- Las condiciones generales de trabajo, el sueldo, las horas de labor, las vacaciones, las pensiones, seguro de vida y de todos aquellos elementos que propicien no sólo el bienestar del policía sino de su familia.
- Otros de los factores sobresalientes lo constituyen el ambiente de trabajo entre sí, el espíritu de grupo, el interés, entusiasmo, el amor al trabajo, el respeto y la confianza entre compañeros y jefes, y sobre todo, el prestigio de la

corporación, a efecto de que la sociedad reconozca, en la función policial, una verdadera profesión de servicio a la comunidad.

Por lo anterior, es importante que la difusión de las convocatorias sea atractiva de tal forma, que provoque el deseo de ingresar a las corporaciones

Los recursos publicitarios deben ser intensos y de gran cobertura, enfocados de preferencia hacia la juventud, en los centros de educación media y superior, en lugares públicos y a través de medios de comunicación masiva. De la eficiencia de estas campañas depende el éxito en el proceso de reclutamiento.

Informar a la sociedad sobre las ventajas de profesionalizar a las corporaciones policiales a través del llamado a participar en los cursos de Formación Básica y de las conveniencias de ingresar a alguna de las corporaciones.

- Folletos.
- Posters (carteles).
- Trípticos
- Volantes.
- Anuncios.

El proceso de Reclutamiento deberá llevarse a efecto dentro de los límites municipales, estatales o federales, atendiendo a su lugar de trabajo y a su territorio de competencia.¹⁴

2.4.3 REQUISITOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS.

De la adecuada selección de aspirantes dependerá en gran medida el éxito, no sólo en la capacitación (proceso de enseñanza aprendizaje), sino, más aún, en

la eficiencia y el renombre que alcancen las corporaciones y, por ende, en el reconocimiento y la confianza de la sociedad hacia las instituciones de Protección Ciudadana. La calidad de los candidatos seleccionados determinará la eficacia del servicio durante largo tiempo, porque la selección es una serie de responsabilidades que ocupa un lugar preponderante dentro de las funciones de todas las corporaciones.

Se logra captar personal apto, escogiendo a los mejores aspirantes, a los que tengan aptitudes actuales o en potencia, convenientes como: nivel intelectual, criterio adecuado, decisión, energía, salud física, moral, madurez adecuada, personalidad, habilidad para convencer, buenas relaciones con la sociedad, confianza, lealtad a la institución, lealtad, entre otras.

Es por todo lo anterior que, conscientes de la necesidad de contar con los mejores elementos, se solicitan una serie de requisitos que garanticen la confiabilidad en el proceso de selección. Todos ellos en su conjunto permiten tener un conocimiento profundo y válido sobre sus aspirantes. Podemos afirmar, con seguridad, que, aplicando los instrumentos de medición adecuados, avanzaremos hacia la instauración de la Carrera Profesional de Policía, sobre bases técnicas y científicas, logrando a través de todos ellos la modernización de los servicios de Protección Ciudadana.¹⁵

2.4.4 REQUISITOS DE ADMISIÓN.

a) Original y copia fotostática de los siguientes documentos:

- Acta certificada de Nacimiento.
- Certificado de Estudios de Secundaria (no indispensable si aprueba el examen de conocimientos básicos, en cuyo caso deberá acreditar la Educación Primaria.

- Carta de no antecedentes penales, no excediendo de un mes a la fecha de expedición y otra (s) del (os) lugar (es) donde haya residido en los últimos cinco años.
- Cartilla del Servicio Militar Nacional (liberada).
- Registro Federal de Contribuyentes.
- Licencia de manejo para conducir vehículos automotores (no indispensable).
- Credencial de Elector.

b) Presentar los siguientes exámenes:

HOMBRES: Biometría hemática completa, glicemia, general de orina, catastro torácico, enfermedades venéreas y grupo sanguíneo.

MUJERES: Biometría hemática completa, glicemia, general de orina, catastro torácico, enfermedades venéreas, grupo sanguíneo y gravidez.

c) Edad:

- Mínima: 18 años.
- Máxima: 30 años.

d) Estatura.

- Hombres: 1.65 mts. Mínima.
- Mujeres : 1.60 mts. Mínima.

e) Fotografías:

- Cuatro de filiación, de frente y perfil, blanco y negro, sin retoque.
- Seis, en tamaño infantil, a colores (de frente y reciente).

f) Llenar solicitud de ingreso a la Academia y/o corporación.

g) Presentar y aprobar los siguientes exámenes en el orden siguiente:

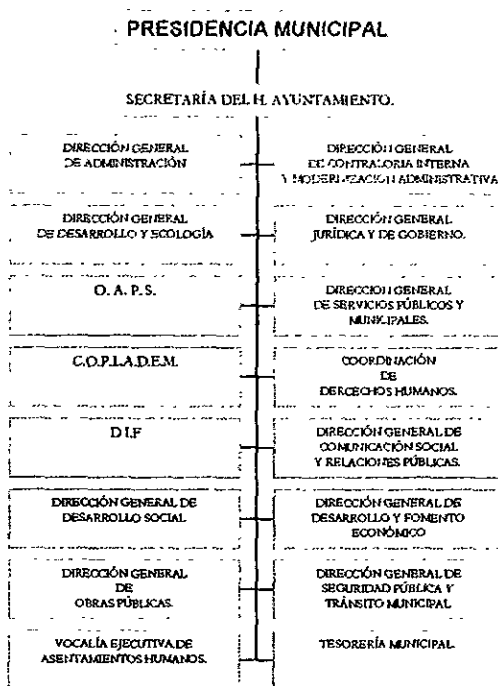
- Autobiográfico.
- Médico.

- Físico.
- Psicológico.
- Conocimientos Generales.¹⁶

2.5 LA DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD PÚBLICA Y TRÁNSITO MUNICIPAL DE NAUCALPAN DE JUAREZ ESTADO DE MÉXICO.

ORGANIZACIÓN

El H. Ayuntamiento de Naucalpan se encuentra constituido por diversas Direcciones, una de las cuales es la Dirección General de Seguridad Pública y Tránsito Municipal, tal como puede observarse en el siguiente esquema:



Esta Dirección a su vez, cuenta con su propia organización, y se divide en las siguientes Subdirecciones:

- Subdirección Administrativa.
- Subdirección Operativa.
- Subdirección de Tránsito.

Dentro de la Subdirección Administrativa se encuentran varios Departamentos, por ejemplo, está la jefatura de personal, jefatura de servicios, de mantenimiento, etc. La Subdirección Operativa se refiere mas que nada a las zonas donde laboran los policías, esta Subdirección consta de 17 zonas, más un grupo montado, grupo parque "Ojo de Agua", parque "Naucalli", Primera Compañía, Banda de Guerra, y un grupo especial llamado "Titanes", que consiste en ser un grupo motorizado cuyo objetivo es el llegar primero a las llamadas de auxilio sin importar la zona en que ésta ocurra. Cada zona tiene un Comandante, un jefe de turno, oficiales y policías rasos.

También existe otra área que se llama Servicios Facultativos, que en sí constituye lo que es la Seguridad Privada, las empresas son quienes solicitan el personal y quienes los contratan.

Es importante señalar que a partir del primero de enero de 1998 se creó una nueva Subdirección que se llama Subdirección de Profesionalización y Desarrollo, esta Subdirección hasta el momento cuenta con sólo dos jefaturas, pero se pretende que sean tres: La Jefatura de Reclutamiento y Selección de Personal, Jefatura de Capacitación y Desarrollo, y La Jefatura de Evaluación e Investigación.

- La Jefatura de Reclutamiento y Selección, se encarga de elegir a los mejores candidatos para que puedan ingresar a la corporación tanto en un puesto administrativo, como operativo, además, se encarga de seleccionar a los

aspirantes para Academia de policía; cuenta con un jefe de departamento, un asistente y dos personas que ayudan con el volanteo.

- La jefatura de Capacitación, cuenta con el jefe del departamento, un asistente y un coordinador logístico, como su nombre lo indica se encarga de capacitar al personal, por ejemplo, en este momento se está llevando a cabo el siguiente plan de Capacitación:

ESTRUCTURA MODULAR DE LOS CONTENIDOS DE CAPACITACIÓN.

PUESTO DE TRABAJO:	
POLICÍA	
NOMBRE DEL MÓDULO: INTEGRACIÓN A LA MISIÓN MUNICIPAL Y DE LA DIRECCIÓN DE SEGURIDAD PÚBLICA Y TRÁNSITO MUNICIPAL	CONTENIDO TEMÁTICO: -HISTORIA DEL MUNICIPIO -SERVICIOS CON QUE CUENTA. -RECURSOS HUMANOS, FÍSICOS Y FINANCIEROS. -ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL MUNICIPIO -ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA D G S.P. Y T.
NOMBRE DEL MÓDULO: NORMAS, REGLAMENTOS Y PROCEDIMIENTOS	CONTENIDO TEMÁTICO. -FUNDAMENTOS LEGALES DE LA CREACIÓN DE POLICÍA -BANDO MUNICIPAL. -LEY Y REGLAMENTO DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. -REGLAMENTO DE TRÁNSITO MUNICIPAL. -DERECHOS HUMANOS (GUÍA DEL POLICÍA) -LEY FEDERAL DE ARMAS DE FUEGO Y EXPLOSIVOS.
NOMBRE DEL MÓDULO: TÁCTICAS POLICIALES	CONTENIDO TEMÁTICO: -PATRULLAJE (ORDINARIO, EXTRAORDINARIO). -COMUNICACIÓN -CONDUCCIÓN. -CONTROL SITUACIONAL EN CONDICIONES DE RIESGO. -MANEJO DE FORMATOS
NOMBRE DEL MÓDULO: EDUCACIÓN FÍSICA	CONTENIDO TEMÁTICO: -ACONDICIONAMIENTO FÍSICO. -DEFENSA PERSONAL. -ORDEN CERRADO.

<p>NOMBRE DEL MÓDULO:</p> <p>ARMAMENTO</p>	<p>CONTENIDO TEMÁTICO.</p> <ul style="list-style-type: none"> -CLASIFICACIÓN DE ARMAMENTO, ORGÁNICO DEL POLICÍA -CLASIFICACIÓN GENERAL DE ARMAS. -CLASIFICACIÓN DE ARMAS DE FUEGO. -BALÍSTICA.
<p>NOMBRE DEL MÓDULO.</p> <p>CRIMINOLOGÍA</p>	<p>CONTENIDO TEMÁTICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> -CONCEPTO, DEFINICIÓN Y OBJETO -COMPORTAMIENTO HUMANO OBJETO DE ESTE ESTUDIO. -CONDICIONES QUE PROPICIAN LA CONDUCTA ANTISOCIAL -CARACTERÍSTICAS DEL DELINCUENTE -LA INVESTIGACIÓN. -TÉCNICAS DE INTERROGATORIO. -MEDICINA FORENSE
<p>NOMBRE DEL MÓDULO.</p> <p>PRIMEROS AUXILIOS</p>	<p>CONTENIDO TEMÁTICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> -SOPORTE BÁSICO DE LA VIDA. -CONTROL DE LA HEMORRAGIA. -MANEJO DEL SHOCK. -CUIDADO DE HERIDAS Y QUEMADURAS -INMOVILIZACIÓN DE FRACTURAS Y LUXACIONES. -TRASLADO ADECUADO.
<p>NOMBRE DEL MÓDULO:</p> <p>MECÁNICA BÁSICA.</p>	<p>CONTENIDO TEMÁTICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> -CONCEPTOS SOBRE MECÁNICA BÁSICA. -VERIFICACIÓN Y REPOSICIÓN DE NIVELES -IDENTIFICACIÓN Y REPARACIÓN DE FALLAS COMUNES.
<p>NOMBRE DEL MÓDULO.</p> <p>MANEJO A LA DEFENSIVA</p>	<p>CONTENIDO TEMÁTICO.</p> <ul style="list-style-type: none"> -CONCEPTOS BÁSICOS DE MANEJO. -PREVENCIÓN DE ACCIDENTES -MANEJO DE CARRETERA.

- La Jefatura de Evaluación e Investigación tiene como actividades principales realizar evaluaciones semestrales al personal operativo y de otros departamentos, para certificar que los individuos cuentan con las capacidades psicológicas, médicas y físicas para desempeñar su trabajo. Cuando se identifica a un elemento como No Apto, se realiza un informe y la Subdirección Operativa tiene la decisión

final; esto en cuanto a evaluación se refiere. Con respecto a Investigación, se trata justamente de indagar cuál es la imagen de la policía ante la ciudadanía, por medio de la realización de un sondeo directo con los ciudadanos. También se hacen encuestas a los elementos a fin de conocer cuáles son las condiciones que ellos consideran ideales para desempeñar su trabajo, y de ellas, con cuáles cuentan y con cuáles no. Finalmente, se realiza una investigación en la Academia para saber cómo está funcionando el profesorado.

Actualmente no se cuenta con el personal para esta jefatura, pero se pretende que haya un jefe de departamento y un asistente.

El objetivo de la Institución es mantener la seguridad de la ciudadanía y mantener el orden en todo lo que es el Municipio de Naucalpan, cuenta para ello, con aproximadamente 1620 elementos, de los cuales 1300 son operativos y los demás cumplen con alguna tarea administrativa, constituyendo así el recurso humano de la misma. En cuanto a los recursos materiales como mobiliario, papelería, uniformes de los policías, cartuchos, armas, etc., son proporcionados por el Ayuntamiento, quien otorga una partida presupuestal para esta Dirección, y de ese presupuesto se designan los recursos materiales ya mencionados; las patrullas y motocicletas son proporcionadas directamente por el Ayuntamiento, así como los salarios.

REQUISITOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL.

Para poder ingresar a cualquiera de los grupos policiacos, se debe cursar una Academia previa de tres meses, durante la cual se proporciona una ayuda económica para gastos personales y una capacitación especial, en donde se enseña lo referente a Derechos Humanos, Bando municipal, Geografía municipal, Ética policial, Vialidad, Reglamento de Tránsito, Armamento, etc.; en un horario

de siete de la mañana a seis de la tarde, de lunes a viernes, y sábados de 7 a m. a 13 hrs.

Una vez que los cadetes han cursado la Academia; de acuerdo a las aptitudes demostradas durante la misma, y a sus buenas calificaciones son designados a los diferentes grupos policíacos, la distribución de los elementos en las zonas se hace de acuerdo a las necesidades de cada una. No hay forma de poder ingresar al área operativa, sino se cuenta con la Academia previa, anteriormente no se hacía de esta manera, se ingresaba directamente, pero a partir del año pasado se inició este procedimiento.

Los requisitos que se deben cumplir para poder ingresar a la corporación son:

- Espíritu de Servicio Social a la Comunidad.
- Estatura mínima 1.65 Mts. Varones y 1.60 Mts. Damas
- Edad de 19 a 28 años (Academia).
- Edad 20 a 40 años (Servicio Facultativo).
- Examen antidoping.

DOCUMENTOS (Original y dos copias)

- Acta de Nacimiento.
- Cartilla S.M.N. liberada.
- Antecedentes no penales.
- Certificado de estudios:
Servicio Facultativo (Primaria)
Academia (Secundaria)
- Constancia Domiciliaria.
- 2 cartas de recomendación.
- Solicitud de trabajo.
- Fotografías tamaño infantil, 2 de frente y 2 de perfil.

Además se debe realizar un examen médico, cultural, físico y psicométrico.

El examen médico certifica que no haya algún impedimento de salud; el físico hace constar que se cuenta con la condición física necesaria para realizar los entrenamientos, el examen cultural es sobre conocimientos generales a nivel Secundaria; finalmente, en el examen psicométrico se aplican dos pruebas: el Test de Matrices Progresivas Raven y el Inventario Multifásico de la Personalidad (M.M.P.I).

Para que una persona pueda ingresar debe aprobar los 4 exámenes, y aunque la Institución no cuenta con un perfil establecido para decidir quien ingresa y quien no, se procura de que al menos, en lo que respecta a lo psicológico y específicamente al área intelectual, no se obtengan rangos de inteligencia Inferior al Término Medio, en cuanto a personalidad se procura que no haya rasgos esquizofrénicos, manías, etc.; más que nada que en el M.M.P.I no se manifieste la tríada psicótica.

A las personas que desean ingresar al Servicio Facultativo también se les aplica los cuatro exámenes, pero se les pide que tengan sólo la primaria terminada, incluso el rango de edad es más amplio (de 20 a 40 años); lo anterior se debe a que este tipo de trabajo requiere de personas que sean responsables y pacientes, ya que su labor consiste en estar dentro de las empresas haciendo ciertos recorridos, revisar mochilas, control de personal, etc.; no se les proporciona armas, sólo radios, y una preparación previa a su ingreso de 15 días, donde se les enseña la seguridad intramuros, claves y como realizar reportes, para lo que no necesitan un alto nivel de escolaridad, pero sí que por lo menos sepan leer y escribir.

Para la selección del personal administrativo, se realizan los exámenes dependiendo del puesto, pero en general se les aplica también el Raven, el M.M.P.I., y Allport, más que nada para ver sus valores.

Es importante señalar, que los responsables de la Subdirección de Profesionalización y Desarrollo se han encontrado con algunas desventajas que entorpecen sus actividades; el principal problema es el personal ya existente dentro de la corporación, pues éste es de edad avanzada, con un nivel intelectual inferior, con un bajo nivel de escolaridad, que no ha recibido una capacitación adecuada y que además tiene muchos vicios. Por otra parte, la ciudadanía tiene una imagen negativa del policía, y es lo que también se está tratando de cambiar por medio de una adecuada selección y capacitación. Sin embargo, los Comandantes no cooperan, no brindan el apoyo necesario, por lo que tampoco envían al personal a las evaluaciones ni a los cursos de capacitación.

No obstante, el logro más grande obtenido hasta este momento es la creación de la Subdirección de Profesionalización y Desarrollo.

NOTAS

1. - Wilson, O.W (1974) Administración de la Policía. México; Ed. Limusa, Cap. 2.
2. - Enciclopedia Ilustrada Cumbre (1985). México; Ed. Cumbre, S.A. Vol. XI, p.p 172-173
3. - Diccionario Enciclopédico Quillet (1988). México; Ed. Cumbre, S.A. Vol.X.
4. - Sam, L.J.A (1988) La Policía Judicial en México. Ed. ISBM, p.p. 13-56.
5. -Wilson, Op.cit., Kenney, J.P., Pursuit, D.G (1986) Técnica Policiaca y Administración de Justicia para el Comportamiento Juvenil Delictuoso. México; Ed. Limusa, Cap. 5
6. - Ibidem.
7. - Kenney, et. al, Op.cit.
8. - Ibid.
9. - Wilson y Kenney, Op.cit.
10. - Wilson, Op.cit.
11. - *Ibíd.*
12. - Ibidem.
13. - Manual de Procedimientos Para el Reclutamiento y Selección de Personal Policiaco (1988) Secretaría de Gobernación Mexicana.
14. - *Ibíd.*
15. - Ibidem.
16. - *Ídem.*

CAPÍTULO 3.

CRIMINOLOGÍA, CRIMINALÍSTICA Y PSICOLOGÍA.

En los capítulos anteriores se han tratado los temas del origen de la policía, sus antecedentes históricos desde las civilizaciones antiguas hasta la actualidad; así como su organización.

Así también, se ha puesto de manifiesto que la creación de los cuerpos policíacos está íntimamente relacionada con la aparición del delito y de la conducta criminal, razón por la cual es importante abordar el tema de la Criminología, la Criminalística y su relación con la Psicología en el presente capítulo.

El problema de la criminalidad se presenta bajo múltiples aspectos, que van desde las clases más comunes de delitos hasta las formas más sutiles y perfeccionadas de la delincuencia organizada. Esta última clase, a través de sus manifestaciones, debilita las estructuras de un país, haciendo inútiles los esfuerzos dirigidos a crear un ambiente más sano e instaurar un mejor sistema de vida.

Por otra parte, sabido es que el fenómeno de la criminalidad es tan viejo como la humanidad y, sin embargo, su estudio específico data apenas de unos cuantos a la fecha. La rápida transformación de la sociedad provoca desequilibrios, tensiones y conflictos, los que, a su vez, propician el aumento de la criminalidad.¹

3.1 DEFINICIONES.

Para dar una idea más amplia acerca de la criminalidad, comenzaremos definiendo el concepto de Criminología, y tomando en cuenta que no hay acuerdo definitivo sobre la definición encontramos que:

- Günter Káiser atribuye a la Criminología la característica sustancial de tratarse de un conjunto ordenado de conocimientos experimentales referentes al crimen.

A su vez constata dos concepciones de la Criminología: una estricta y otra lato sensu. En sentido estricto, habla de que se trata de una investigación empírica del delito y de la personalidad del delincuente.

Lato sensu, la criminología incluye el análisis del conocimiento científico experimental sobre las transformaciones del concepto del delito y, en referencia a la lucha contra el mismo, el control de las conductas sociales desviadas y de los mecanismos fiscalizados de las actividades de la policía y de la justicia.²

- Eugenio Cuello Calón define la Criminología como "El conjunto de conocimientos relativos al delito como fenómeno individual y social".³
- Stephan Hurwitz, considera a la Criminología como parte integrante de la Ciencia Criminal, orientada prima facie al análisis de los factores de la criminalidad, es decir, a los factores individuales y sociales de la conducta criminosa.⁴
- Hans Göppinger, comienza por afirmar que la Criminología es una ciencia empírica e interdisciplinaria. Tras ello señala que se evoca al conocimiento de las circunstancias del ámbito humano y social relacionadas con la aparición,

comisión y prevención del crimen, y con el tratamiento de los violadores de la ley.⁵

- López Rey indica que el concepto y fin de la Criminología vienen determinados por el contenido y función que se le asignen. Por lo que distingue cuatro clases de Criminología: científica, aplicada, académica y analítica. Su separación no es fácil, ya que, aunque persiguen finalidades diferentes, demandan a veces métodos distintos y dan lugar a tipos diversos de profesionales que pueden o no coincidir en una misma persona, las cuatro forman parte del mismo todo *criminológico*.⁶

La Criminología Científica está constituida por el conjunto de conceptos, teorías, resultados y métodos que se refieren a la criminalidad como fenómeno individual y social, al delincuente, a la víctima, a la sociedad en parte y, en cierta medida, al sistema penal. Su contenido está determinado por el enfoque que se dé a cada uno de estos elementos, *por el significado que se dé al término científico* y por los métodos y técnicas que se utilicen en la investigación criminológica. Su finalidad esencial es la de proveer un conocimiento del fenómeno de la criminalidad, conocimiento sujeto a contradicciones, diferenciaciones y crítica.

La Criminología Aplicada se integra por las aportaciones de la criminología científica y de la empírica. Ésta última no siempre es ortodoxa; es creada por jueces, funcionarios, profesionales, etc., que formen parte del sistema penal (policía, procedimientos penales, código penal, administración de justicia, tratamiento institucional, semi-institucional y en la libertad, y prevención – especial- del delito).

La aplicabilidad es susceptible de darse como consecuencia de la formulación de una nueva o reforzada política criminal, en un programa, en práctica concreta, o en cualquier otra actividad del sistema penal que necesite de

la *criminología*, sin olvidar el importante capítulo de la vía administrativa (circulares, reglamentos, órdenes, etc.), aunque ésta resulte una aplicación criminológica muy discutible y frecuentemente contradictoria.

La Criminología Académica, es esencial aunque no exclusivamente *descriptiva*, y está constituida por la sistematización, a efectos de enseñanza o diseminación del conocimiento, de la criminología en general: historia, teorías, métodos, aplicación, etc. Señala lo que se ha hecho y lo queda aún por hacer más o menos críticamente. Con todo, su finalidad no es analítica ni de investigación científica, aunque ésta, dentro de ciertos límites, puede llevarse a cabo como parte de un plan de enseñanza. Es una criminología didáctica que se basa en la exposición sistemática, mientras la científica se apoya en la investigación y la aplicada persigue una finalidad práctica. Su función es importante, y es el vehículo frecuente para la especialización de jueces, abogados, trabajadores sociales, etcétera.

Finalmente, la Criminología Analítica tiene como finalidad determinar si las otras criminologías y la política criminal cumplen su cometido. Ejerce así una función de supervisión de lo hecho, de lo que se hace y deja de hacerse e indica lo que debe hacerse, combinando la *tarea analítica con la constructiva*. Su existencia se halla justificada por razones científicas y políticas a fin de evitar las frecuentes desmedidas pretensiones de la criminología científica, la conocida insuficiencia de la aplicada, la frecuente superficialidad de la académica y los errores de la política criminal, siempre que la extensión de estos defectos requiera análisis y corrección. La tarea no es fácil y su índole analítica y crítica la hacen la menos popular de todas las criminologías.⁷

En base a lo anteriormente expuesto, se llega a la conclusión de que la Criminología es la ciencia sintética, causal, explicativa, natural y cultural de las conductas antisociales que tiene por función *cognoscitiva y práctica*, individualizar

las causas de esta diversidad y los factores que determinen el comportamiento criminal, para combatirlos con una serie de medidas que tiendan, sobre todo, a modificar la conducta del delincuente.⁸

Es una ciencia, en virtud de que tiene objeto y métodos propios, así como fines específicos, según ya se demostró.

Es sintética, ya que se trata de una ciencia a la que concurren varias disciplinas como Biología, Sociología, Psicología, etc., pero todas en estrecha interdependencia. No es un conjunto de ciencias, sino una síntesis, un todo coherente para explicar las causas, o los factores, o motivos de las conductas antisociales.

Se trata de una ciencia causal explicativa, porque pretende descubrir las causas o factores, que influyen en el fenómeno criminal, y explicar con principios y leyes tales fenómenos y buscar la prevención del delito que es uno de sus capítulos fundamentales.

Es natural y cultural, ya que la Criminología estudia la conducta criminal como un hecho o acaecer de orden natural, atribuido al hombre como un ser de la naturaleza; y es cultural, porque, además de la individualidad biológica natural, el delito (la conducta antisocial) es un producto social, es decir, cultural. Todo delito se produce dentro de un contexto natural, social y cultural.⁹

Sin embargo, dentro de este mismo contexto encontramos que existe gran confusión entre los términos Criminalística y Criminología, debido muy probablemente a la falta de información. Mucha culpa de esto la tienen los traductores, quienes traducen Criminología por Criminalística, quizá en parte, debido a que en el Diccionario de la Real Academia Española no existe la palabra Criminalística.¹⁰

Por ello, es muy importante deslindar de la manera más clara posible los límites entre Criminología y Criminalística.

Algunos estudiosos han incluido las fuentes de la Criminalística en su concepto. Así, Montiel Sosa define a la Criminalística como una ciencia penal auxiliar que mediante la aplicación de sus conocimientos, métodos y tecnología al estudio de las evidencias materiales, descubre y verifica científicamente la existencia de un hecho presuntamente delictuoso, y al o los responsables aportando las pruebas a los órganos que procuran y administran la justicia.¹¹

Por su parte, Rodríguez Manzanera expresa su opinión de que la Criminalística es el conjunto de procedimientos aplicables a la búsqueda, descubrimiento y verificación científicos del hecho aparentemente delictuoso o del presunto actor de éste. Su finalidad es descubrir el cómo, cuándo, dónde, con qué y para qué de un crimen, para identificar y proporcionar el presunto criminal, así como poder explicar y reconstruir el crimen.¹²

De acuerdo a lo anterior y al igual que Moreno González y Cirnes Zuñiga, se considera que la Criminalística es la disciplina que aplica fundamentalmente los conocimientos, métodos y técnicas de investigación de las Ciencias Naturales al examen del material sensible significativo relacionado con un presunto hecho delictuoso con el fin de determinar en auxilio de los órganos encargados de administrar justicia, su existencia, reconstruirlo, o bien señalar y precisar la intervención de uno o varios sujetos en el mismo.^{13 y 14}

La Criminología se auxilia de varias disciplinas componentes para poder llevar a cabo su objetivo, éstas son: la Zoología, Antropología, Historia y Sociología que contribuyen a la descripción de la naturaleza, origen y evolución del delito, la Meteorología, Demografía y las Ciencias Sociales, como las Económicas, Políticas, etc., que contribuyen al análisis de las causas que

enmarcan el delito. La Anatomía, Fisiología, Psiquiatría y Psicología, aportan hechos y métodos para el estudio de los rasgos y tipo de los delincuentes. La *jurisprudencia* compara y la Ley, contribuyen al estudio del tratamiento penal del delito y del delincuente.

Muchos son, los métodos científicos aplicados en la investigación criminológica. Entre ellos se encuentran los métodos psicológicos, asistidos de los anatómicos, fisiológicos y clínico patológicos, estudian los rasgos mentales, y proceden ordenadamente para determinar en que grado mental (normal o anormal) han sido cometidos los actos criminales. Estos métodos son de gran importancia para la clasificación de los tipos criminales, porque la dirección delictiva, a semejanza de todas las formas de dirección, se determina originariamente por esos estados mentales. Y visto que muchos de los estados mentales que ocasionan la realización de la dirección delictiva son anormales, se comprende el importante papel que juega la Psicología dentro de este campo ¹⁵

El interés por los principios de la Psicología nació con la capacidad del hombre para reflexionar sobre su conducta y su experiencia; no obstante, esta disciplina adquirió su carácter científico hasta apenas un siglo. Generalmente se acepta su fecha de nacimiento como ciencia experimental a partir de 1879, año en que Wilhem Wundt estableció un laboratorio en la Universidad de Leipzig, Alemania, a fin de analizar la conciencia y las experiencias sensoriales.

La Psicología puede definirse como el estudio científico de la conducta y sus causas. Siempre se ha discutido la aceptación exacta del término conducta. Algunos psicólogos insisten en que únicamente debe estudiarse las acciones observables que pueden medirse objetivamente.

Otras sostienen que fenómenos internos e inobservables (pensamientos, imágenes, y sentimientos) son conductas que, pueden estudiarse científicamente aún cuando no se observen directamente.¹⁶

3.1.1 PRINCIPALES RAMAS DE LA PSICOLOGÍA.

PSICOLOGÍA EXPERIMENTAL.

"En casi todas las áreas de especialización los psicólogos efectúan experimentos, pero los que se llaman así mismos "psicólogos experimentales" estudian científicamente procesos mentales básicos como aprendizaje, memoria, y motivación tanto en el ser humano como en los animales" pág. 25.

Casi siempre realizan su labor en situaciones de laboratorio perfectamente controladas. Las leyes básicas de conducta descubiertas por los psicólogos experimentales sirven de base a otras ramas orientadas más bien a la aplicación práctica.

PSICOLOGÍA FISIOLÓGICA.

Especialidad llamada también psicofisiología, guardando estrechos nexos con las ciencias médicas y biológicas. Los que la cultivan intentan descubrir los mecanismos por los que el funcionamiento del cerebro influye en la conducta, en los efectos de los factores genéticos, en las hormonas y fármacos.

PSICOLOGÍA DEL DESARROLLO.

Esta especialidad examina el desarrollo y crecimiento desde el nacimiento (incluso desde el momento mismo de la concepción) hasta la senectud. Toda

función humana (inteligencia, personalidad, habilidades motoras, cambio físico, desarrollo social, lenguaje) atrae el interés del psicólogo del desarrollo.

PSICOLOGÍA SOCIAL.

Esta rama estudia la forma en que el contexto social afecta a la conducta de los individuos y grupos, lo mismo en el mundo real que en situaciones de laboratorio. En ella se estudian los papeles sociales, formación y cambio de actitudes, afiliación, atracción interpersonal, conformidad, procesos grupales.

PSICOLOGÍA INDUSTRIAL.

En esta rama se aplican los principios psicológicos al estudio del mundo del trabajo. El psicólogo industrial no se limita a analizar el trabajo del personal y a preparar programas de adiestramiento, sino que procura crear un ambiente de trabajo que estimule la productividad y la satisfacción con el puesto desempeñado.¹⁷

PSICOLOGÍA EDUCATIVA.

Su función se basa en la premisa de que existen principios generales del aprendizaje significativo en el salón de clases que se pueden derivar de una teoría razonable acerca de tal aprendizaje. Estos principios proporcionan los fundamentos psicológicos para que los profesores descubran por sí mismos los métodos de enseñanza más eficaces y para que puedan seleccionar con inteligencia los nuevos métodos de enseñanza.¹⁸

PSICOLOGÍA CLÍNICA.

En esta rama, las actividades principales son el diagnóstico y tratamiento de problemas psicológicos. Es el campo de la psicología que aparece más a menudo en los medios de comunicación. Y de hecho, la mitad de los psicólogos se dedican a ella, o a la orientación, una rama más cercana.

Aparte de estas dos actividades el psicólogo clínico efectúa investigaciones relacionadas con la personalidad y el desarrollo; evalúa tests psicológicos y estudia la conducta desviada.¹⁹

Un subgrupo especial de psicólogos clínicos es el de los psicólogos criminales quienes trabajan en la prisión o servicio de libertad condicional.

PSICOLOGÍA CRIMINAL.

Se define como el estudio del comportamiento y personalidad del sujeto criminal. Rebase con mucho, el límite de la observación individual del sujeto antisocial, orientándose a los estudios de la conducta criminal y de los factores psicológicos que influyen en la criminalidad, sean estos individuales o colectivos. En este sentido debe comprenderse no sólo la psicología del delincuente, sino también de la víctima, del juez, del defensor, de los testigos y el policía.²⁰

3.2 IMPORTANCIA DEL PSICÓLOGO DENTRO DE UNA INSTITUCIÓN POLICIACA.

Durante por lo menos 40 años los psicólogos han aplicado pruebas psicológicas y han asesorado a reclusos en las prisiones. En la década de los sesenta se pidió a los psicólogos que desarrollasen programas de rehabilitación en colaboración con guardias y administradores para crear un ambiente carcelario

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

más seguro, humano y educativo. A mediados de la década de los setenta los psicólogos respondieron a la preocupación, tanto de los propios colegas como del público, por crear otros programas correccionales del tipo, por ejemplo, de los proyectos de libertad mediante el trabajo. Gracias a este tipo de proyectos los prisioneros pueden simultáneamente desarrollar técnicas vocacionales y obtener su libertad. Los psicólogos han contribuido también en la creación de instituciones correccionales del tipo de casa de residencia temporal que permiten a determinados prisioneros salir y trabajar en la comunidad bajo supervisión. Los psicólogos pueden proporcionar valiosos servicios a los prisioneros, pero existe el peligro de que las intervenciones clínicas se tomen más como una nueva amenaza, o como otro tipo de presión y no como una oportunidad para aumentar los conocimientos y ofrecer una motivación para llevar una vida social autónoma.

En los juzgados, junto con los psiquiatras, los psicólogos han servido como "testigos peritos" para ayudar a los jueces y jurados a determinar:

- 1) Si los acusados debían considerarse "dementes" y, en consecuencia, no responsables legalmente a cometer delitos;
- 2) Si los acusados son competentes para enfrentar un juicio o si por el contrario, se trata de "deficientes mentales";
- 3) Si los acusados se encuentran en posibilidad de repetir actos peligrosos,
y
- 4) Otros aspectos relacionados, como por ejemplo, si un prisionero tiene derecho a la visita de sus hijos aún a pesar de estar divorciado de su esposa.²¹

Por otro lado la Psicología trata de averiguar, de conocer, qué es lo que induce a un sujeto a delinquir, qué significado tiene esa conducta para él por qué la idea de castigo no le atemoriza y le hace renunciar a sus conductas criminales.

El psicólogo realiza el estudio del delincuente a nivel psicológico y con una metodología específica, recalcando que el objeto de estudio debe ser tomado como un fenómeno unitario y complejo que no se agota ni se aprehende totalmente en la investigación psicológica.

Con el estudio de la personalidad del delincuente se pretende llegar al psicodiagnóstico del individuo, prever un pronóstico y considerar el tratamiento adecuado para su readaptación, a través de una labor terapéutica integral. Este objetivo implica también el estudio del delito como fenómeno social a fin de determinar, mediante investigaciones, los factores que influyen en sus manifestaciones.

En esta tarea la Psicología permite conocer los aspectos de la personalidad de cada uno de los delincuentes que son esenciales para diferenciar un caso de otro y para reconstruir la génesis y la dinámica del fenómeno criminal particular.

La tarea psicológica en el ámbito criminológico siempre implica abordar esencialmente dos aspectos: diagnóstico y tratamiento.

El diagnóstico tiene como objetivo conocer quién es el individuo que llega a una institución policiaca, conocer las características de su personalidad.

Por su parte, el tratamiento intenta modificar, atenuar la agresividad del individuo antisocial, hacer conscientes aspectos inconscientes en cuanto a sus conductas patológicas, sensibilizarlo con relación a su afectividad, favorecer relaciones interpersonales estables, lograr que pueda canalizar sus impulsos y verbalizar su problemática.

El Diagnóstico y el Tratamiento pueden ser a nivel individual, grupal e institucional.

En los Estados Unidos los psicólogos también proporcionan consultas a las entidades responsables de la ejecución legal y así, por ejemplo, enseñan a los agentes de policía las técnicas empleadas para intervenir en las crisis familiares, o para hacer frente a sujetos iracundos. La policía debe encarar con frecuencia situaciones en las que un asesoramiento tranquilo bien puede aliviar una crisis perjudicial, de tal forma que los clínicos han desarrollado programas prácticos de enfrentamiento que imparten dicha información como:

- 1) Un medio para distinguir cuando es necesario intervenir con la fuerza y cuándo, por el contrario conviene dar asesoramiento durante una crisis;
- 2) La forma de utilizar el monólogo silencioso para contrarrestar la ira provocada por las personas y
- 3) Como métodos para facilitar la comunicación y lograr una solución racional de los problemas.

Además de todo lo anterior y con el creciente desarrollo de la llamada Psicología Organizacional, el psicólogo puede encargarse del proceso de selección del personal policiaco por medio de una evaluación psicológica.²³

3.3 FUNCIÓN DEL PSICÓLOGO EN EL PROCESO DE SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN DE PERSONAL.

El papel que desempeña el psicólogo dentro de las organizaciones es de gran importancia, ya que se encuentra muy interesado en crear circunstancias óptimas para la utilización de los recursos humanos, está interesado también en los problemas de la productividad humana y de la ejecución del trabajo, del aprendizaje humano y de la adquisición de destrezas, de la motivación de diferentes incentivos y circunstancias ambientales en la utilización de las capacidades humanas, de la seguridad física y de la seguridad mental.²⁴ De este

modo se observa una gran influencia por parte de la Psicología en todos los niveles y fases de la relación hombre - trabajo.

Diferentes autores han descrito diversas áreas dentro de las organizaciones, en donde el psicólogo puede desarrollarse, entre éstas están:

- **Análisis de Puestos:** este proceso responde a las necesidades urgentes de las empresas para organizar los trabajos que la constituyen, conociendo con toda precisión lo que cada trabajador hace y las aptitudes que requiere para hacerlo bien.
A través de esta estrategia se determinan de manera específica, objetiva y detallada, las funciones, características y aptitudes relevantes tanto del ocupante en turno como del puesto en sí.²⁵
- **Evaluación del desempeño, motivación y satisfacción en el trabajo:** dentro de este proceso, se analizan de manera objetiva la conducta y el rendimiento de los empleados para identificar sus cualidades, deficiencias, necesidades, logros, insatisfacciones y posibilidades de desarrollo de acuerdo a sus metas. Se pretende brindar los satisfactores necesarios que garanticen su óptimo rendimiento, a la vez que cubran sus necesidades.
- **Liderazgo:** en esta área se estudian las relaciones de grupo, donde la influencia y poder están distribuidos en forma desigual sobre una base legítima, ya que éste puede ser dado a una sola persona que fungirá como líder por consenso general.
- **Publicidad y Consumo:** estas áreas dedican sus estudios a medir su conducta hacia objetivos específicos por medio de la persuasión cuyos fines pueden ser: la adquisición de un servicio o productos, así como cambio de hábito de vida.
- **Psicología de la Ingeniería:** llamada también Psicología de los Factores Humanos, se ocupa del diseño de los instrumentos y equipo que se utiliza en el trabajo. La finalidad es hacer compatibles las características de éste con las

del usuario para lograr un sistema hombre – máquina que funcione de modo satisfactorio.²⁶

- Capacitación: este proceso se refiere a la función de instrucciones o educación de manera no formal que cumple la empresa con sus empleados, cuya finalidad es la adquisición de nuevos repertorios en términos de aprendizaje.²⁷
- Reclutamiento y Selección de Personal: estas áreas son básicas y de gran relevancia para la organización pues son las fases en las que se busca atraer y seleccionar a los candidatos idóneos para que laboren en la organización, puesto que de ellos dependerá en gran medida la prosperidad y el alcance de los objetivos de ésta.²⁸

LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU PROCESO.

La selección de personal es un área básica de la Psicología Organizacional. Pone el énfasis sobre el problema práctico de conseguir gente que trabaje en la organización, con el énfasis sobre el problema científico de cómo medir habilidades, destrezas, personalidad y desempeño de la gente. Es un proceso que trata de distinguir entre quienes pueden aprenderlo y quienes no, entre quienes tendrán integración moral y productividad y quienes no la tendrán.

Smith (1983) menciona que la selección exige un análisis laboral, un estudio y evaluación cuidadosa del trabajo, así como a la gente que aspira al puesto, a través de formas de solicitud, referencias y tests entre otras herramientas para mejorar la selección.²⁹

Para Chiavenatto (1988) la selección de Recursos Humanos es la elección de la persona adecuada para el puesto adecuado, es decir, entre los candidatos reclutados, escoger a aquellos más adecuados para los puestos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.³⁰

Arias (1983) define la selección como la elección de las personas más adecuadas para un puesto adecuado y al costo adecuado, que permita la realización del trabajador y el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus *habilidades y potencialidades*, a fin de hacerlo más satisfactorio a sí mismo y a la comunidad en que se desenvuelve para contribuir, de esta manera, a los propósitos de la organización.³¹

Asimismo Grados (1988) define a la selección como una serie de técnicas que se dirigen a encontrar una persona adecuada para un puesto adecuado, teniendo por objeto, escoger, entre los distintos candidatos, aquellos que para cada puesto concreto, sean los más aptos.³¹

De acuerdo a las diferentes definiciones de la selección de personal, se puede decir que el objetivo principal de ésta, es el de escoger del grupo de candidatos disponibles para un puesto vacante, aquel susceptible de una mejor adaptación al mismo y, en consecuencia, de una mayor eficiencia. Siendo de esta manera la principal importancia de la selección, el mejorar la toma de decisiones, tanto en la etapa de contratación como cada vez que el empleado sea promovido, transferido o devuelto a un puesto que tuvo con anterioridad.

Para detallar y concentrar dicho proceso, se ha decidido retomar el proceso de selección realizada por Orozco (1980) ya que describe completa y detalladamente cada uno de los pasos desde que surge una vacante hasta la inducción del puesto, además de que nos permite detectar los potenciales humanos y la capacidad del candidato para el trabajo.³³

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL.

- Requisición de personal.
- Análisis y descripción del puesto.

- Reclutamiento.
- Recepción de solicitudes.
- Solicitud de empleo.
- Entrevista preliminar.
- Entrevista profunda.
- Exámenes psicológicos.
- Entrevista con el jefe inmediato.
- Encuesta socioeconómica.
- Examen médico.
- Contratación.
- Inducción.

REQUISICIÓN DE PERSONAL.

Es el análisis y descripción del puesto, donde se señala la fecha en que deberá estar cubierta la vacante, el tiempo por el que se va a contratar, departamento, horario y sueldo, etc. Así como las características que deberá tener el candidato, tales como escolaridad, conocimientos, experiencia, aptitudes, cualidades, etcétera.

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DEL PUESTO.

Es base fundamental en la selección de personal, porque el jefe de personal se basa en el análisis de puestos para conseguir y seleccionar al trabajador que más adecuadamente pueda cubrir la vacante; es básica la orientación que el empleado debe recibir al ser contratado, porque ahí se especifican las características del puesto, y por lo tanto le hará saber qué se espera de él y cuáles son los límites de su trabajo.

Su finalidad es describir las características del puesto y del candidato en términos específicos, y naturaleza exacta de las tareas ejecutadas en determinado trabajo.

Se cuenta con varias técnicas para efectuar el análisis de puestos. Una de ellas y la más utilizadas es, la entrevista, la cual se basa en entrevistas directas de individuos, grupos de trabajadores o el empleo de cuestionarios.

Entre otros métodos de análisis de puestos, se encuentran: la observación directa del empleado en su trabajo, el hacer que los empleados lleven un diario de actividades sistemáticas y que anoten en él todo lo que realizan en determinado periodo, otro es el registrar las conductas (incidentes) indispensables para un rendimiento satisfactorio.

El análisis de puesto siempre ha sido parte importante del proceso de selección, pero en la actualidad lo es aún más por las leyes concernientes a la igualdad de oportunidades de empleo.³⁴

RECLUTAMIENTO.

Es el procedimiento mediante el cual se busca, se elige y se obtiene al candidato de un total de aspirantes que más se acerque a los requisitos demandados por el puesto a descubrir.

Es el proceso de encontrar y de atraer solicitantes adecuados para los empleos. El proceso se inicia cuando se busca nuevos candidatos y concluye cuando se presentan sus solicitudes.

El objetivo principal del reclutamiento es, localizar las fuentes y captar en forma oportuna, el elemento humano que requiera la empresa para cubrir adecuadamente sus necesidades de fuerza de trabajo en todos los puestos.

El psicólogo reclutador tendrá que recurrir a lugares específicos, o bien utilizar medios de comunicación para obtenerlos. A este tipo de lugares se les denomina fuentes de reclutamiento, y a los medios de comunicación o difusión, como su nombre lo indica, medios de reclutamiento.

Existen dos principales fuentes de reclutamiento: las internas y las externas.

Las fuentes internas son aquellas que sin necesidad de recurrir a personas o lugares fuera de la empresa, proporcionan al candidato para cubrir el puesto, entre las más importantes destacan:

- Sindicatos.
- Archivo o cartera de personal.
- Familiares y recomendados.
- Promoción o transferencia interna de personal.
- Intercambio con otras empresas.

Las fuentes externas son aquellas que proporcionan a los candidatos y que son totalmente ajenas a la empresa, entre las importantes encontramos:

- Profesionales y educativas.
- Asociaciones profesionales.
- Bolsa de trabajo.
- Agencias de colocación.
- Cuando el candidato acude a la empresa de forma espontánea, atraídos muchas veces por el prestigio de la empresa.

Por su parte, los medios de reclutamiento son aquellos mediante los cuales el psicólogo da a conocer un puesto vacante. Estos medios son de gran utilidad porque su potencialidad de difusión es amplia.

- Anuncios (en periódicos y revistas).
- Boletines.
- Colocando anuncios en la entrada de la empresa.
- Conferencias sobre la empresa.

RECEPCIÓN DE SOLICITUDES.

En este primer paso del proceso, es posible, mediante una capacitación adecuada de la persona o personas que recibieran a los solicitantes, por ejemplo, hacer anotaciones discretas de comportamiento y actitud que los aspirantes adoptan en la antesala.

SOLICITUD DE EMPLEO.

La forma impresa de solicitud de empleo, es el *primer documento formal* que se tiene del solicitante, es un documento que consiste en registrar información fundamental en forma agrupada y manuscrita.

La solicitud de empleo generalmente es el primer contacto entre la empresa y el solicitante. Por lo que la información obtenida como son los detalles biográficos, entretenimientos, etc., son motivo de investigación. La cual tiene dos propósitos:

- a) Como inventario biográfico del solicitante.
- b) Como guía al entrevistador para orientar sus preguntas o puntos de interés.

En general, todas las formas de solicitud tratan de obtener información básica suficiente sobre los siguientes aspectos:

- a) Datos personales.
- b) Datos familiares.
- c) Estudios realizados.
- d) Educación o capacitación complementaria.
- e) Idiomas.
- f) Conocimientos de máquinas y herramientas.
- g) Conocimientos de oficina.
- h) Trabajos anteriores (algunos agregan sueldo inicial y final).
- i) Asociaciones o clubes a los que pertenece.
- j) Pasatiempos.
- k) Referencias labores y personales.
- l) Firma del solicitante.

El curriculum vitae, es otra forma de solicitar empleo, es un resumen escrito a máquina del historial del candidato, utilizado por lo general por las personas que aspiran a puestos de niveles superiores (ejecutivos).³⁵

ENTREVISTA PRELIMINAR.

La entrevista preliminar es de carácter superficial, sin embargo, es el primer filtro al que es sometido el candidato. Esta evaluación inicial del candidato es un instrumento poco fiable de selección, pues proporciona una impresión general del individuo, sirve para decidir si reúne las condiciones y cualidades que justifican un examen más detenido.

ENTREVISTA FORMAL O PROFUNDA.

La entrevista formal requiere de más tiempo para conocer profundamente a la persona, así como los aspectos de personalidad sobre:

- Familia.
- Trabajos anteriores.
- Carácter.
- Motivaciones y actitudes.
- Intereses.
- Cultura.

A partir de la información abundante que se recopila, se preparan preguntas muy sutiles destinadas a una entrevista exhaustiva. Interrogan al candidato varios miembros de la empresa, con objeto de obtener diversas impresiones y compartirlas.

EXÁMENES PSICOLÓGICOS.

En esta etapa de exámenes psicológicos en el proceso de selección, se hace una valoración de la habilidad y potencial del individuo, así como de su capacidad en relación con los requerimientos del puesto y las posibilidades de futuro desarrollo. Las pruebas psicológicas son instrumentos y como tales no son ni buenos ni malos, depende para que han sido diseñadas, sus limitaciones, en que se utilizan, quien las utiliza, etc. No obstante estas herramientas han contribuido en gran medida en la selección de personal.

La finalidad de aplicar pruebas psicológicas es la de ayudar a identificar las características que más se adecuen a las solicitadas en la requisición de personal, con el objeto de decidir la aceptación o rechazo del individuo a la organización que ha solicitado su ingreso.

Las pruebas psicológicas tratan de evaluar la capacidad humana señalando la idoneidad de una persona para desempeñar una función determinada y su posible conducta futura.

Las pruebas proporcionan una evaluación objetiva de diversas clases de características psicológicas, tales como personalidad, inteligencia, aptitud, conocimiento y habilidad, entre otros.

ENTREVISTA CON EL JEFE INMEDIATO.

Generalmente en la mayoría de las empresas modernas es el supervisor inmediato o el gerente del departamento interesado quien tiene en último término la responsabilidad de decidir respecto a la contratación de los nuevos empleados. Con frecuencia, el supervisor es la persona más idónea para evaluar algunos aspectos (especialmente habilidades y conocimientos técnicos) del solicitante. Asimismo, con frecuencia puede responder con mayor precisión a ciertas preguntas.

ENCUESTA SOCIO-ECONÓMICA.

El objetivo de la encuesta socioeconómica es, comprobar y conocer la veracidad de los datos proporcionados por el candidato en la solicitud de empleo y en la entrevista, así como los proporcionados por referencias y trabajos anteriores.

EXAMEN MÉDICO.

Como siguiente paso del proceso selectivo, se requiere llenar un requisito legal, que dispone que todo trabajador sea examinado físicamente, enviándose una copia del resultado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sirve para obtener datos sumamente valiosos en lo que se refiere a los individuos de buena

salud, buenas aptitudes, defectos orgánicos o funcionales de la persona a quien se sujeta a examen.

CONTRATACIÓN.

El objetivo de la contratación es, formalizar con apego a la ley, la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos y deberes tanto del trabajador como de la empresa.

En la ley laboral aparece la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, entendiéndose por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le da origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

INDUCCIÓN.

La inducción a pesar de ser la última etapa del proceso, es una parte vital del mismo, y de la Administración de Recursos Humanos, ya que es tarea de gran trascendencia de adecuada integración de los nuevos elementos en cualquier organización.

Los objetivos de un programa de inducción son:

- Configurar y establecer las relaciones que mantendrá el nuevo trabajador con la empresa.
- Ayudarle a que se ajuste a su nuevo ambiente.
- Informarle de las políticas, reglamentos, prestaciones y los beneficios de la empresa.
- Crear una actitud favorable hacia la empresa y sus objetivos.
- Reducir la rotación de personal.

- *Ahorrarle tiempo y esfuerzo al trabajador y a la empresa debido a que si éste no está bien informado, constantemente estará formulando preguntas a los compañeros que le rodean.*

*Es importante que dichos objetivos le queden claros al trabajador y no generen problemas posteriores.*³⁶

EL PROCESO DE CAPACITACIÓN.

*El proceso de capacitación es definido por Becerril (1984) como el conjunto de actividades dirigidas al establecimiento de una dinámica particular que se caracteriza por la inducción hacia un cambio en la conducta de los sujetos que participan en ella.*³⁷

Los pasos de proceso son: 1) Detección de Necesidades de Capacitación, 2) Planeación y Programación, 3) Organización del Evento; 4) Conducción e Instrucción, y 5) Evaluación y Retroalimentación.

1) DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

La detección de necesidades constituye la primera etapa del proceso de capacitación e implica: determinar los requisitos del puesto; determinar el grado en cada empleado es capaz de ejecutarlo, determinar si es por razones que impliquen deficiencias de conocimientos, habilidades, y actitudes o conducta de los empleados, es decir si puede esa necesidad ser cubierta con capacitación.

La importancia básica de una detección de necesidades radica en el ahorro de tiempo y dinero, en que permite iniciar las actividades de capacitación sobre bases sólidas y realistas, en que desarrolla una actividad favorable del personal hacia la capacitación, ya que obedece a problemas reales y proporciona los antecedentes para la elaboración de los programas de capacitación.

En términos generales la detección de necesidades consta de dos partes: la investigación y el diagnóstico.

La investigación va dirigida a tres grandes niveles, análisis de la organización, análisis de puestos y análisis humano.

La otra parte de la detección la constituye el diagnóstico, este se realiza a partir de los datos que arroja la investigación. Sus objetivos son esclarecer:

- En qué áreas de la organización se requiere capacitar.
- A qué niveles se requiere capacitar.
- Qué personas requieren capacitación.
- Señalar y enunciar cuáles son las necesidades.
- Priorizar las necesidades en función de los objetivos de la organización.

2) PLANEACIÓN.

En términos generales, un plan de capacitación se integra por una serie de programas que a su vez se dividen en cursos. Un curso es un evento de capacitación que conforma actividades de enseñanza – aprendizaje con el fin de que el trabajador adquiera y/o actualice conocimientos relativos a su puesto de trabajo.

La elaboración de los programas de capacitación es función directa de los resultados obtenidos en la Detección de Necesidades de Capacitación y obviamente se orienta hacia la satisfacción de las mismas.

La planeación se realiza en los siguientes pasos:

- Redacción y análisis de objetivos.
- Selección de técnicas y apoyos didácticos.

- Preparación de la Instrucción.
- Selección de instrumentos.
- Asignación de tiempos.

Los objetivos son la parte medular de la planeación ya que en función de éstos se seleccionará lo que el participante debe aprender, se programarán las actividades del instructor y del participante, se elegirán las técnicas y auxiliares didácticos, se diseñará la forma de evaluación.

3) ORGANIZACIÓN DEL EVENTO.

La organización del evento de capacitación implica disponer y preparar todos los aspectos referentes a la realización práctica del mismo, es decir, asegurarse de que esté listo todo lo necesario para poder llevar a cabo el evento, ajustando a las condiciones reales todos los detalles de tal forma que sea posible enfrentar imprevistos.

Los puntos que se consideran básicos para la organización de cualquier evento de capacitación son:

- Calendarización y horarios.
- Definición y selección de instructores.
- Fijar el local, mobiliario y equipo, materiales, etc., y asegurar que todo esté listo antes de inaugurar el evento.
- Difusión y promoción.
- Costos.
- Registro de participantes.
- Integración de los grupos.
- Reproducción de materiales.
- Formas de asistencia.

- Constancia y/o diplomas.
- Eventos de inauguración y clausura.
- Verificar asistencia de invitados (si los hay)
- Varios.³⁸

4) CONDUCCIÓN E INSTRUCCIÓN.

Se entienden como las tareas operativas del capacitador, es decir, la relación directa con el participante. Es un punto clave en la capacitación y que la forma de comunicar el contenido de un programa determina en gran parte la comprensión, aprovechamiento y desde luego, el aprendizaje.

Los aspectos más relevantes de la instrucción son:

- La planeación de la sesión.
- La motivación, es decir, la disposición de los participantes.

5) EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN.

La evaluación es un proceso integral, sistemático, acumulativo y continuo que tiene como tarea valorar los cambios producidos en la conducta del participante, la eficacia de la técnica empleada, la práctica profesional del instructor y la calidad de los planes y programas de capacitación y de todo lo relativo al proceso enseñanza – aprendizaje.

Sus objetivos son:

- Determinar los logros de los participantes con relación a los objetivos fijados.
- Determinar la eficacia del curso y de cada uno de sus temas o elementos.
- Diagnosticar el nivel de conocimientos de los participantes.

- Motivar a los participantes dándoles la oportunidad de conocer su nivel y mejorarlo.
- Estimar las diferencias individuales entre los participantes.
- Hacer del conocimiento de los capacitados las destrezas, capacidades que debe adquirir.

Las características que debe reunir una adecuada evaluación son: validez, confiabilidad, estandarización, objetividad, enfoque (que remita al objetivo), claridad, coherencia y continuidad.

La evaluación se dirige básicamente a tres puntos:

- El participante.
- El instructor.
- El curso.

La evaluación se lleva a cabo en tres momentos del curso, aunque es realmente un proceso continuo podemos diferenciarlos:

Pre-evaluación o pretest: se realiza al inicio del curso para ubicar en que nivel de conocimientos o habilidades se encuentra el participante.

Evaluación durante el curso: se realiza para saber si se van cumpliendo los objetivos de la forma esperada.

Evaluación sumaria: se realiza al final de la evaluación para corroborar si los participantes son capaces de aplicar lo aprendido y si se cubrieron los objetivos.

Finalmente cabe mencionar el aspecto de la retroalimentación, aspecto que pocos autores consideran parte de la evaluación. Sin embargo, resulta importante incluirlo.

En este punto se recibe toda la información respecto a los resultados del curso, se analiza y se hacen las correcciones pertinentes y modificaciones, a partir de las experiencias obtenidas durante la impartición del mismo, ya que aún cuando un programa se realice en varias ocasiones con los mismos temas y objetivos, cada vez es distinto.³⁹

3.4 INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN UTILIZADOS EN LAS ORGANIZACIONES.

Como ya se mencionó dentro del área organizacional, existe un nivel muy alto de competencia, por lo que se hace cada vez más importante conseguir personal para los diferentes niveles de jerarquía empresarial. La toma de decisiones correctas de designación y ascensos, requiere de un juicio maduro y mediano que se derive de una evaluación minuciosa de todos los factores que se relacionan con el empleo actual, además de una evaluación de los factores relacionados con la persona como son inteligencia, personalidad, aptitudes, es decir, lo que constituye una evaluación psicológica.

La evaluación psicológica es definida por Soler (1985) como un proceso se caracteriza por ser sistemático, gradual y continuo; que tiene como objetivo hacer una valoración de los cambios producidos en la conducta y de los diversos factores que la afectan.⁴⁰

Para Meger (1975) la evaluación se entiende como el acto de comparar una medida con un estándar, y emitir un juicio basado en dicha comparación. Es necesario establecer que la evaluación se ayuda de la medición, entendiendo a

Arias (1983) considera que la entrevista es una forma de comunicación interpersonal, que tiene por objeto proporcionar información o modificar actitudes y, en virtud de las cuales se toman determinadas decisiones.⁴³

En cuanto a las etapas de la entrevista, Stanton (1989) considera que son las siguientes:

1) Apertura: en esta etapa se establece el primer contacto que hay entre un entrevistador y su entrevistado, dándose una presentación formal y, depende de esta primera impresión el transcurso de la entrevista.

2) Rapport: es una etapa que tiene como propósito establecer un clima de confianza con el fin de disminuir posibles tensiones del solicitante, y aunque esta situación debe darse durante toda la entrevista, es importante que se dé al inicio, a través de actitudes que provoquen un comportamiento natural.

3) Desarrollo: es la etapa que mayor cantidad de información cuantitativa provee sobre las diferentes áreas y respecto a la situación misma de la entrevista, caracterizándose por una constante participación del entrevistado; esta etapa implica una gran capacidad de percepción por parte del entrevistador para registrar todas y cada una de las conductas y actitudes que emite el entrevistado.

4) Cima: en esta etapa se buscará la obtención de información cualitativa y más significativa, profundizando en los aspectos que contribuyan al cumplimiento de los objetivos, considerando de antemano que existe un clima de confianza, espontaneidad y seguridad, en el desarrollo de la entrevista.

5) Cierre: básicamente se refiere a la terminación de la entrevista; es conveniente que cinco minutos antes de finalizar ésta, se indique que se acerca el

final de la misma, para así dar oportunidad al entrevistado de agregar o cuestionar algún punto importante.⁴⁴

Existen varias modalidades de entrevista:

A) *Entrevista directa o dirigida*: es una entrevista estructurada que se basa generalmente en un interrogatorio previamente diseñado, el cual se aboca hacia uno o varios objetivos en donde el entrevistado deberá responder y proporcionar la información requerida.

B) *Entrevista indirecta o no dirigida*: ésta es orientada por el entrevistado, por lo cual es notoria la libre participación de éste a lo largo de la misma. De este modo el entrevistador formula preguntas que lo llevan a obtener información sobre un área específica, permitiendo que el entrevistado hable en forma espontánea sobre ésta. Para ello el entrevistador recurre a preguntas abiertas no previstas hacia cierto punto, indefinidas, delimitando siempre un espacio de interés.

C) *Entrevistas mixtas*: es una combinación de la entrevista directa e indirecta y se caracteriza por una gran flexibilidad y facilidad al obtener información. Esta es la más usada en la selección.

La entrevista de selección es una combinación entre dos o más personas, con el propósito de identificar las características personales, experiencia e interés del solicitante del empleo, con el fin de orientarlo hacia el puesto en el que logrará un mejor desempeño. Suele ser un instrumento muy valioso para seleccionar personal, ya que completa y aclara los datos de la hoja de solicitud y permite obtener más información así como reafirmar y analizar la misma.

Según Acevedo y López (1992) existen diversos tipos de entrevista dentro del área laboral, siendo éstas, según su propósito:

- **Entrevista de Admisión o Selección:** es aquella por medio de la cual el entrevistador procura formarse un juicio acerca del candidato respecto a su personalidad, aptitudes, habilidades, ocupaciones anteriores, escolaridad, etc.
- **Entrevista de Promoción o Evaluación:** una vez conocido el historial del sujeto, con esta entrevista se intenta evaluar su desarrollo y actividad con el fin de determinar si es posible promocionarlo o no a un mejor puesto dentro de la organización.
- **Entrevista de Consejo:** esta entrevista está destinada para aclarar o resolver aquellas situaciones conflictivas que se lleguen a dar en el ámbito laboral.
- **Entrevista de Salida:** es conveniente realizarla cuando la salida de la empresa de un empleado no ha sido violentada, sino que es una respuesta a las necesidades personales del empleado.
- **Entrevista de Confrontación:** la función esencial de ésta, es la de intentar rectificar sustancialmente cualquier conducta que en apariencia ha sido negativa o perjudicial para la buena marcha de las relaciones laborales y en base al análisis de dicha conducta, llegar a una solución.⁴⁵

PRUEBAS PSICOLÓGICAS.

Los psicólogos industriales son profesionales que han hecho importantes contribuciones al campo de la selección de personal, se han elaborado pruebas psicológicas que se han introducido a un gran número de compañías para ayudarnos a seleccionar mejores aspirantes. De este modo, para las correctas decisiones, las pruebas psicológicas permiten fijar criterios para seleccionar candidatos.

Las pruebas psicológicas, se basan en tareas bien definidas que consisten en poner de manifiesto conocimientos adquiridos y/o funciones sensorio motoras o mentales.

Las pruebas psicológicas difieren entre sí según el factor que pretenden medir de un sujeto. Estos factores que conforman al sujeto, son la inteligencia, las aptitudes, rendimiento, personalidad e intereses, etc., y de acuerdo con algunos autores las pruebas se clasifican de la siguiente manera:

PRUEBAS DE INTELIGENCIA.

Arias (1989) y Cerda (1984) mencionan que los tests de inteligencia son todas aquellas pruebas diseñadas para medir la inteligencia a priori, ya sea correlacionadas con un criterio externo o definido en función de una análisis factorial.^{46 y 47.}

PRUEBAS DE APTITUDES.

Los tests de aptitudes son aquellas pruebas que miden las capacidades potenciales de ejecutar con éxito una actividad específica. Es decir, a predecir lo que puede adquirirse con el adiestramiento.

PRUEBAS DE RENDIMIENTO.

Estas pruebas miden lo que una persona hace en el momento de la prueba, es decir, como un hecho actual.

PRUEBAS DE PERSONALIDAD.

Las pruebas de personalidad son para Reyes (1985) y Cerda (1984) pruebas que exploran aspectos no intelectuales y se abocan a aspectos volitivos y afectivos de las personas. En éstas se presentan estímulos poco estructurados, apoyándose en la hipótesis de que la forma en que el individuo percibe e interpreta dicho material, refleja aspectos básicos de su funcionamiento psicológico.^{48 y 49}

PRUEBAS DE INTERES.

Son aquellas que miden el interés o desinterés de la persona para realizar cierto tipo de tareas.

Por otra parte, Shultz (1985) menciona que se dispone de diversos medios para clasificar las pruebas psicológicas y éstas pueden explicarse según el sistema de calificación, elaboración y aplicación, así como a partir de la conducta que pretende medir.⁵⁰

POR SU TIPO DE RESPUESTA.

- 1) **Psicométricas:** es una medida objetiva y estandarizada que mide características del comportamiento humano, utilizando para ello el análisis estadístico, el cual permite obtener e interpretar los resultados del mismo.
- 2) **Proyectivas:** el individuo evocará aspectos relacionados con su personalidad, el material utilizado es poco elaborado y estructurado, las instrucciones son muy generales y el examinado contestará de acuerdo a sus criterios y aspectos de su vida.

POR SU FORMA DE ADMINISTRACIÓN.

1) Individuales: son administradas en forma separada para cada una de las personas, dentro de un cubículo especial y en condiciones óptimas para realizar la tarea, acompañado sólo por el examinador.

2) Colectivas: pueden ser administradas en grupos de personas al mismo tiempo.

3) Auto - administrada: se somete al sujeto a las mismas condiciones que en la forma de administración individual. En este caso el examinador da las instrucciones y abandona el cubículo de tal manera que el candidato trabaja solo.

POR SUS CARACTERÍSTICAS.

1) Pruebas de lápiz-papel: el examinado responde por escrito una serie de preguntas formales e impresas con anterioridad.

2) Pruebas de ejecución: se expone al sujeto a realizar trabajos de manipulación por parte del examinador, por ejemplo, formar figuras con cubos, armar rompecabezas, etc.

3) Pruebas orales: son preguntas y respuestas que se dan verbalmente.

Las pruebas psicológicas, para poder ser utilizadas, deben tener ciertas características que son claves importantes dentro del proceso de evaluación. Estas características son: Estandarización, Validez y Confiabilidad.

La estandarización se refiere a que estadísticamente se haya determinado cuáles son los mínimos y máximos aciertos y errores que se deben exigir para el grupo en que van a ser aplicadas.⁵¹

La validez consiste en que un test mida realmente lo que pretende medir por medio de sus reactivos, la validez de un instrumento radica en razón del grado de exactitud y precisión con que se obtienen medidas significativas.

Finalmente la confiabilidad se refiere a que los datos obtenidos en diferentes mediciones, pero en situaciones similares, deben poseer una exactitud y constancia significativa con respecto a ellas mismas.⁵²

Cabe mencionar que existen ciertos lineamientos que deben ser tomados en cuenta por todo psicólogo encargado de hacer evaluaciones. Se debe considerar que las pruebas no están exentas de error, por lo que los resultados no son totalmente exactos, debe existir semejanza entre la muestra a la que se va a aplicar. Es preciso señalar que la conducta presente se observa y la conducta futura se infiere o predice.

NOTAS

1. - Barrita, L.F.A (1996) Manual de Criminología. México; Ed. Porrúa, p.7
2. - Günter Kaiser, citado en Márquez Piñero, R (1991) Criminología. México; Ed. Trillas, p.12.
3. - Eugenio Cuello Calón; *Ibíd*, p.13.
4. - Stephan Hurwitz; Ídem
5. - Hans Göppinger; *Ibíd*em, p.p.13-14.
6. - López Rey; citado en Barrita, *Op.cit.*, p.65.
7. - López Rey; *Ibíd*, p.p.65-66.
8. - Cirnes, Z.S.H (1997) Diccionarios Jurídicos Temáticos. Criminalística y Ciencias Forenses. México; Ed. Harla, p.18.
9. - Orellana, W.O (1978) Manual de Criminología. México; Ed. Porrúa, p.62.
10. -Moreno, G (1993) Manual de Introducción a la Criminalística. México; Ed. Porrúa, séptima edición, p.6.
11. -Montiel Sosa, J (1984) Criminalística. México; Ed. Limusa, Tomo I.
12. -Rodríguez Manzanera, L (1981) Criminología. México; Ed. Porrúa, p.p 57-79.
13. -Moreno, *Op.cit.*
14. -Cirnes, *Op.cit.*
15. -Parmelee, M.Ph.D (1975) Criminología. Madrid; Ed. Reus, p.5.
16. -Smith, R.E., Sarasón, I.G., Sarasón, B.R (1984) Psicología: Fronteras de la Conducta. México; Ed. Harla, Cap. 1.
17. -Smith, et.al, *Op.cit.*
18. -Ausubel, D.P (1983) Psicología Educativa. México; Ed. Trillas, p.3.
19. -Smith, et.al, *Op.cit.*
20. -Márquez, *Op.cit.*, p.53.
21. -Feldman, P.M (1989) Comportamiento Criminal: Un análisis Psicológico. México; Ed. Fondo de Cultura Económico, Cap. 4
22. -Marchiori, H (1977) Psicología Criminal. México; Ed. Porrúa, p.p. 1-10.

23. -Feldman, Op.cit.
24. -Dunnette y Kirchner 1986, citados en Argüello, M.G., García, T.R (1996) Evaluación Psicológica Aplicada al Área Laboral y Vocacional. Tesis de Licenciatura en Psicología. UNAM-IZTACALA.
25. -Stanton, E.S (1989) Sistemas Efectivos de Solicitud y Selección de Personal. México; Ed. Limusa.
26. -Shultz, D.P (1985) Psicología Industrial. México; Ed. Interamericana.
27. -Siliceo, 1973; citado en Argüello y García, Op.cit.
28. -Stanton, 1989, Ibíd.
29. -Smith, 1983; Íbidem
30. -Chiavenatto, L (1988) Administración de Recursos Humanos. México; Ed. Mc Graw-Hill.
31. -Arias, G.F (1983) Administración de Recursos Humanos. México; Ed. Trillas.
32. -Grados, 1988; citado en Argüello y García, Op.cit.
33. -Orozco, R.J (1980) Proceso Práctico de Reclutamiento y Selección de Personal. México, Coparmex.
34. -Ibíd.
35. -Íbidem.
36. -Ídem.
37. -Becerril, 1984; citado en Carapia, T., Ortiz, M (1989) El Psicólogo como Capacitador. Diseño de un Programa y Estudio Piloto. Tesis de Licenciatura en Psicología. UNAM-IZTACALA.
38. -Ibíd.
39. -Íbidem.
40. -Soler, A (1985) Evaluación Conductual En: Diccionario Enciclopédico de las Ciencias de la Educación. México; Ed. Santillana.
41. -Meger, R.F (1975) Medición del Intento Educativo. Buenos Aires; Ed. Guadalupe.
42. -González, 1989; citado en Argüello y García, Op.cit.
43. -Arias, 1983, Op.cit.

44. -Stanton, Op.cit.
45. -Acevedo y López, 1992; citado en Argüello y García, Op.cit.
46. -Arias, 1983; Op.cit.
47. -Cerde, E (1984) Psicología General. Barcelona; Ed. Herder.
48. -Reyes, 1985; citado en Argüello y García, Op.cit.
49. -Cerde, Op.cit.
50. -Shultz, Op.cit.
51. -Rivera, S.R (1983) Estructura y Elaboración de Pruebas Para la Selección de Personal. México; Ed. Limusa.
52. -Magnuson, D (1979) Teoría de los Tests. México; Ed. Trillas.

METODOLOGÍA.

SUJETOS Y ESCENARIO.

Se trabajó con una muestra representativa de 150 elementos de policía, pertenecientes a la Dirección General de Seguridad Pública y Tránsito Municipal, de Naucalpan de Juárez Estado de México.

El escenario de trabajo fue un aula proporcionada por la Institución.

INSTRUMENTOS.

Se utilizó una batería de pruebas psicológicas, integrada por cuatro de ellas; una para evaluar el área intelectual, dos para personalidad, y una para el área de intereses y valores.

- Para evaluar el área intelectual:

TEST DE MATRICES PROGRESIVAS RAVEN.

Es una prueba de inteligencia que explora exclusivamente Factor G. Consta de 60 reactivos divididos en 5 series de 12 ejercicios cada una, denominadas series A, B, C, D, y E; las cuales son presentadas en dificultad creciente.

Se utiliza en el diagnóstico clínico, selección de personal, y orientación vocacional, preferentemente a partir de los 12 y hasta los 65 años de edad, el tiempo de aplicación es de 30 minutos.

- Para el área de Personalidad:

EL TEST DE LA CASA, ÁRBOL Y PERSONA (H.T.P)

Es una prueba proyectiva de personalidad, que se aplica a partir de los 16 años. Se utiliza en la evaluación clínica, orientación vocacional y selección de personal, a cualquier nivel y sin importar la escolaridad.

Consiste en que el sujeto realice los dibujos de una casa, un árbol y una persona; una vez realizados los dibujos se aplica un cuestionario para cada uno de ellos, durante el cual, el sujeto deberá tener los dibujos a la vista.

CUESTIONARIO DE LOS 16 FACTORES DE LA PERSONALIDAD (16 FP)

Es una prueba estructurada de personalidad que se aplica a partir de los 16 años. Se utiliza en el diagnóstico clínico, selección de personal y orientación vocacional. Puede aplicarse de forma individual o grupal en un tiempo aproximado de 30 a 45 minutos. Consta de 187 reactivos que se califican de forma actitudinal.

- Para el área de intereses y valores:

ESTUDIO DE VALORES ALLPORT-VERNON.

Es una prueba que mide seis tipos de valores: el teórico, económico, estético, social, político y religioso. Se utiliza preferentemente en selección de personal y orientación vocacional. Se aplica de forma individual, grupal o autoadministrada a partir de los 12 años de edad. No tiene tiempo límite de aplicación aunque el tiempo promedio es de 30 minutos.

TIPO DE MUESTREO.

El muestreo fue de tipo *aleatorio*, ya que todos los elementos de la población tuvieron la misma posibilidad de ser escogidos directamente como parte de la muestra representativa.

PROCEDIMIENTO.

La investigación se llevó a cabo en dos partes fundamentales. La primera consistió en una revisión bibliográfica sobre las Instituciones de Seguridad, tomando en cuenta desde sus antecedentes históricos, el cómo se han ido conformando en la historia hasta la actualidad; su organización, y sobre temas como la Criminología, la Criminalística y su relación con la Psicología. Así como la importancia del psicólogo dentro de los procesos de selección y capacitación de personal y los instrumentos más utilizados en dichos procesos; lo que constituye el marco de referencia del presente trabajo.

En la segunda parte se llevó a cabo la aplicación de las pruebas psicológicas, por medio de las cuales se evaluaron las características de personalidad de los miembros que integraron la muestra representativa.

La aplicación se realizó en una sola sesión, variando el número de personas asistentes, así como el número de horas empleadas en la misma.

Finalmente en base a los resultados obtenidos, se elaboró el perfil considerado como idóneo que debe cubrir una persona que desee ingresar a la Institución.

El tipo de análisis estadístico que se realizó fue de tipo *descriptivo*.

RESULTADOS

En la presente investigación se encontró que la muestra evaluada presenta las siguientes características; en su mayoría se trata de personas de sexo masculino, casadas, con un rango de edad entre 19 y 66 años, con una escolaridad de secundaria terminada, y con un rango de antigüedad en el puesto de uno a 27 años.

Los resultados obtenidos al aplicar las pruebas psicológicas fueron los siguientes:

- En el Test de Matrices Progresivas Raven, destinado a evaluar el área intelectual, se encontró que el 33.70% obtuvo un rango de inteligencia Término Medio (los datos obtenidos concernientes a los diferentes rangos de inteligencia, se pueden observar en la Figura 1).
- Con respecto al Estudio de Valores Allport-Vernon, se observó que entre los rasgos de preferencia o intereses de vida de mayor agrado fueron el Valor Social con el 31.46%.
Por otro lado, encontramos que un 29.21% manifestó menor agrado por el Valor Estético (para más detalle acerca de los datos obtenidos en todos los valores, ver Figura 2).
- En relación a las pruebas de personalidad y específicamente a la de los 16 Factores de la Personalidad, se tiene que en el Factor A: Expresividad Emocional, el 32.58% se encuentra en el nivel promedio (ver Figura 3).

- En el factor B: Inteligencia, el 28% manifiesta una desviación ligera hacia la baja capacidad intelectual (ver Figura 4).
- Dentro del Factor C: Fuerza del Yo, el 13.48% indica tener una desviación significativa hacia la inestabilidad emocional o debilidad del Yo (ver Figura 5).
- En el Factor E: Dominancia, el 22.49% manifiesta una desviación ligera hacia la sumisión (ver Figura 6).
- En el Factor F: Impulsividad, el 22.49% se encuentra ligeramente desviado hacia el retraimiento, así como al mismo tiempo otro 22.49% se ubica en un nivel promedio (ver Figura 7).
- Con respecto al Factor G: Lealtad Grupal el 29.21% está dentro del nivel promedio (ver Figura 8).
- En el Factor H: Aptitud Situacional un 34.83% se encuentra en el nivel promedio (ver Figura 9).
- En relación al Factor I: Emotividad, el 28.08% se ubica en el promedio (ver Figura 10).
- En el Factor L: Credibilidad el 26.96% muestra una desviación ligera hacia la desconfianza (ver Figura 11).
- Dentro del Factor M: Actitud Cognitiva se observa una desviación significativa hacia la objetividad con un 26.96% (ver Figura 12).
- El Factor N: Sutileza indica que existe una desviación ligera hacia la ingenuidad con un 26.96% (ver Figura 13).

- En el Factor O: Conciencia, el 29.21% se encuentra en un nivel promedio (ver Figura 14).
- En lo que respecta al Factor Q1: Posición Social, el 29.21 % muestra una desviación ligera hacia el conservadurismo (ver figura 15).
- En el Factor Q2: Certeza Individual, un 22.49% se encuentra en el nivel promedio (ver Figura 16).
- Dentro del Factor Q3: Autoestima el 23. 59% se ubica también en el promedio (ver Figura 17).
- Finalmente en el Factor Q4: Estado de Ansiedad, un 20.22% muestra una desviación ligera hacia la tensión.

En lo que se refiere a la prueba proyectiva Casa, Árbol y Persona, las características más predominantes encontradas son: acentuación de la fantasía, esfuerzo de hipervigilancia por mantener la integridad del Yo, así como de su personalidad, reticencia a establecer contacto con el ambiente, alejamiento del intercambio interpersonal, inhibición de la capacidad de relación social, descortesía y rudeza de forma directa con su entorno; sensación de aislamiento e inaccesibilidad e imposibilidad de sentirse cómodos con aquellos con quienes viven, inseguridad, sobrevaloración del medio con intentos de evitar los estímulos del ambiente, disminución del Yo, tendencias regresivas, depresión, reacción sumisa y ansiosa, tensión interna y agresividad, alcoholismo crónico, primitivismo, mal humor, dependencia a expensas de ganarse la aprobación del prójimo; así también muestran ser orgánicos en general, padecer de cefaleas, frustrados intelectuales, oligofrénicos y paranoides, inmaduros, autoeróticos, autistas,

narcisistas, egocéntricos, esquizofrénicos, se manifiestan como sujetos muy sensibles a la opinión pública, con conflictos sexuales, moralistas, educados, rígidos, evasivos e introvertidos; pero al mismo tiempo con deseos de enfrentamiento a las exigencias del medio ambiente, franqueza y sociabilidad.

En relación a los resultados ya mencionados, se puede decir que el perfil psicológico real es el siguiente:

Los individuos tienen un rango de inteligencia de Término Medio, manifestándose como personas inestables emocionalmente, fácilmente perturbables, alterables, depresivos, inconsistentes en actitudes e intereses, también se muestran obedientes, indulgentes, sumisos, inseguros y dependientes a expensas de ganarse la aprobación del prójimo, silenciosos, introspectivos, evasivos, taciturnos, comunicativos, lentos y cautos; asimismo manifiestan ser desconfiados, dogmáticos, irritables, agresivos, propensos a la fantasía, socialmente torpes y con mentalidad vaga e imprudente, se conforman con su suerte, son conservadores, por lo que respetan las ideas establecidas, se manifiestan también como moralistas, rígidos, tensos, frustrados, impulsivos, sobreexcitados, malhumorados, reticentes a establecer contacto con el ambiente, inhibición de la capacidad de relación social, así como descortesía y rudeza de forma directa con su entorno, posible existencia de conflictos sexuales y deseos de enfrentamiento a las exigencias del medio ambiente, franqueza y sociabilidad.

Finalmente atribuyen mayor importancia a las actividades de apoyo, de asistencia y altruismo.

TEST DE MATRICES PROGRESIVAS RAVEN

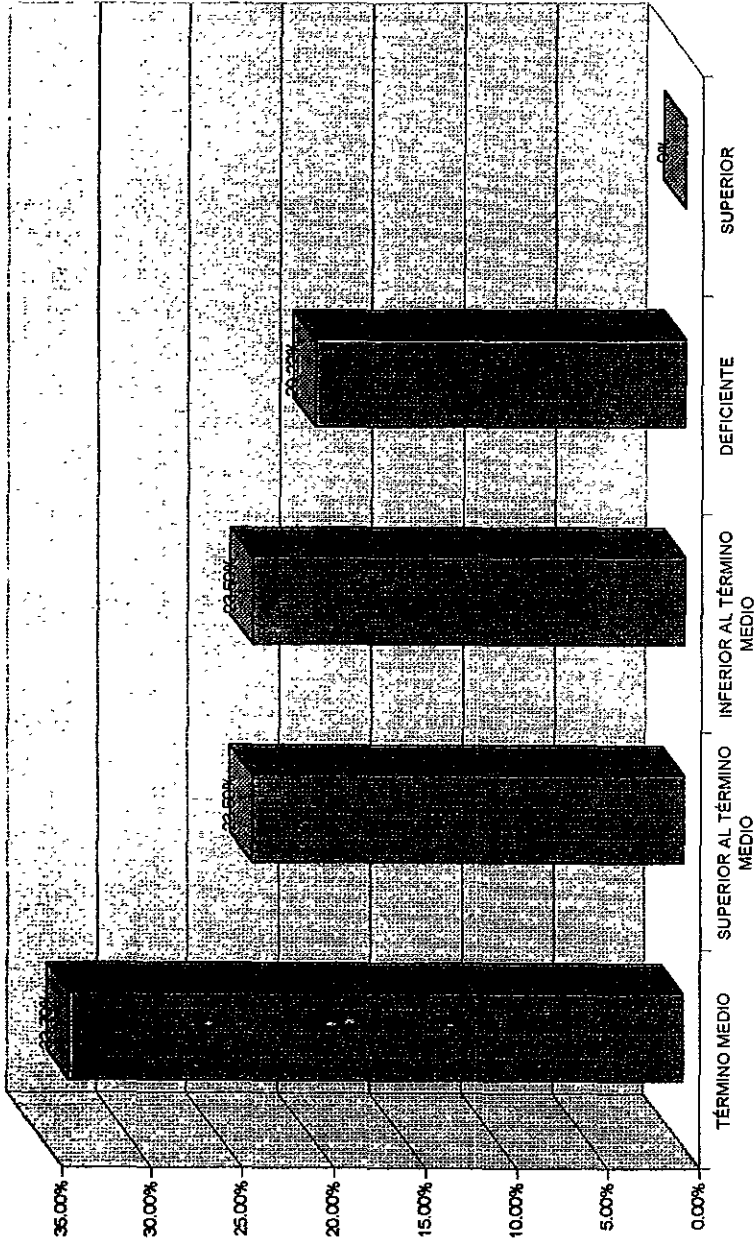


FIG. 1 Rangos de inteligencia en el test de Raven.

ESTUDIO DE VALORES ALLPORT-VERNON.

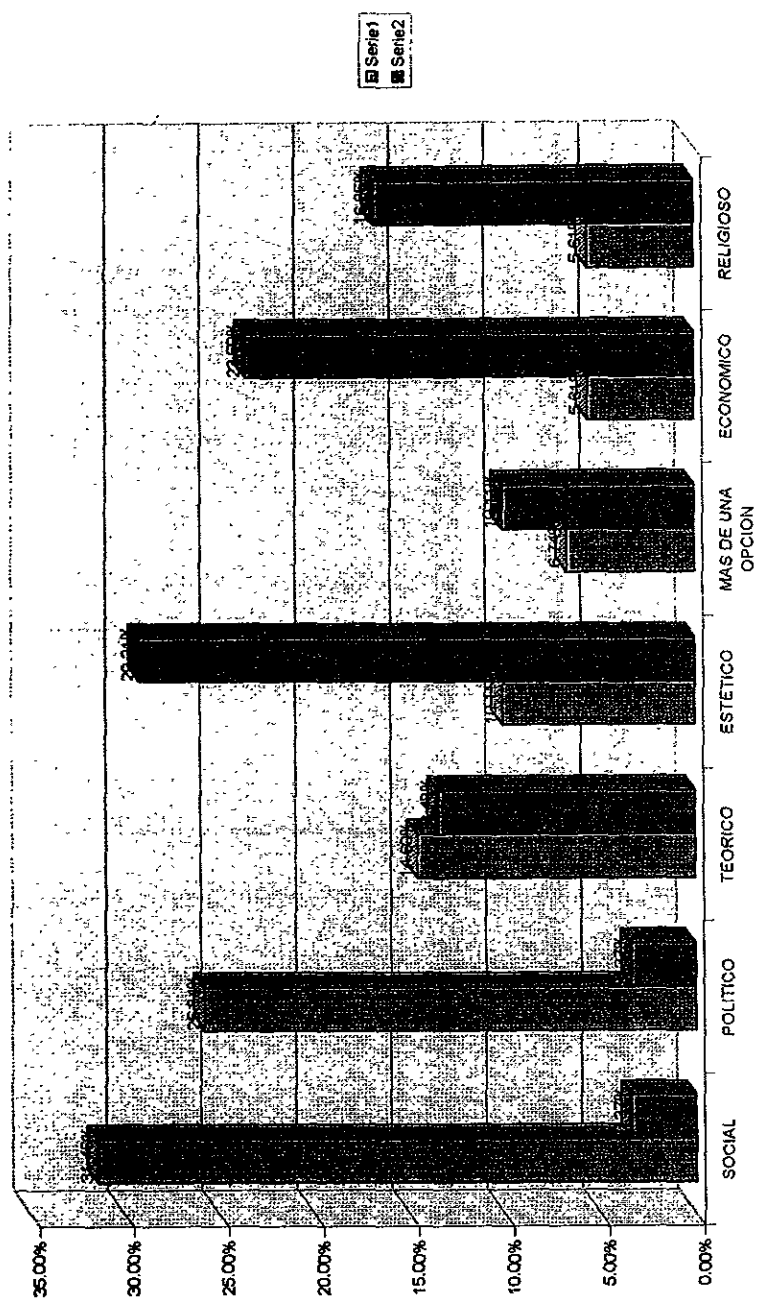


FIG. 2 Serie 1, valores o intereses de vida de mayor agrado.
Serie 2, valores o intereses de vida de menor agrado.

FACTOR A: EXPRESIVIDAD EMOCIONAL.

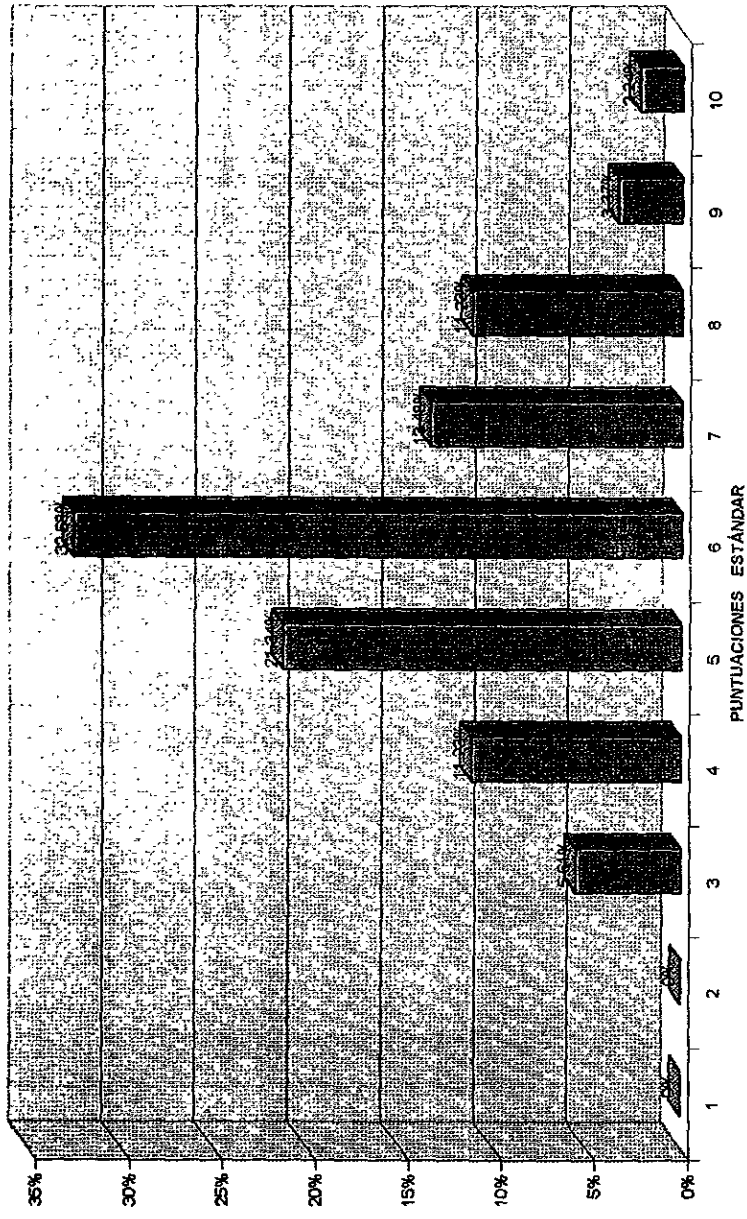


FIG.3 Puntuaciones estándar en el Factor A: Expresividad Emocional, del 16 FP.

FACTOR B: INTELIGENCIA.

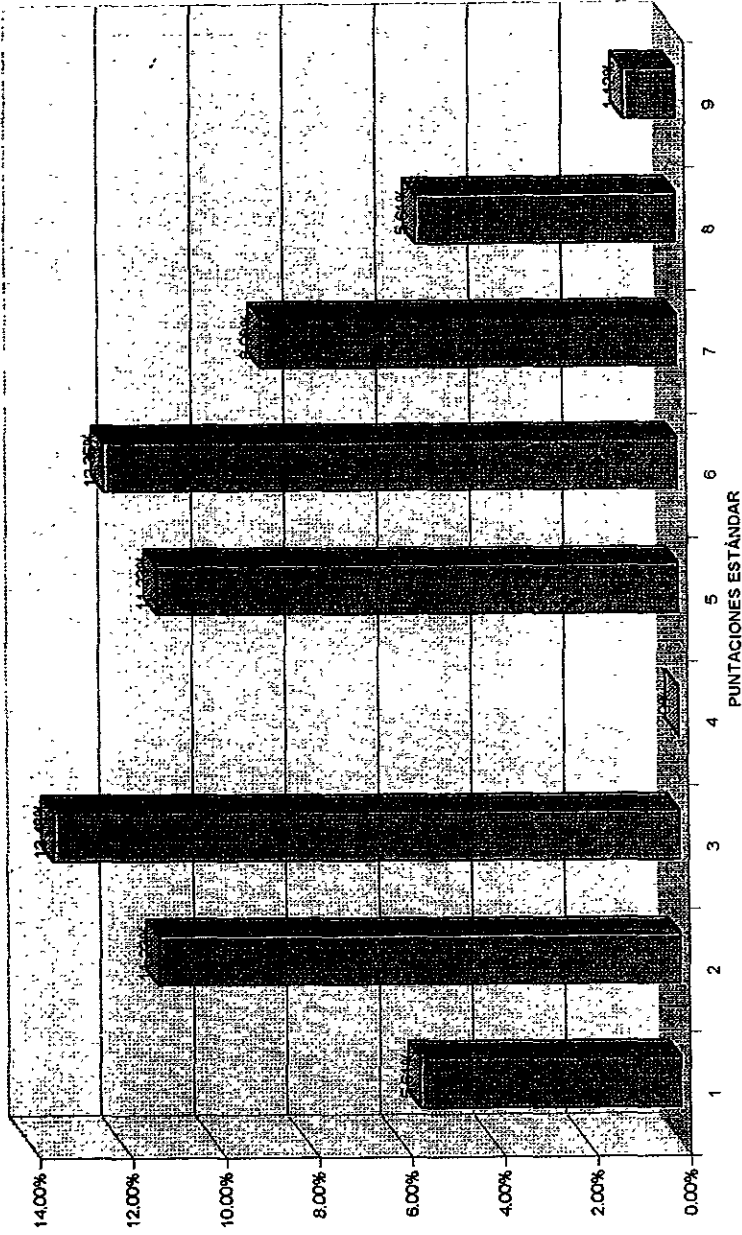


FIG 4 Puntuaciones estándar en el Factor B: Inteligencia, del 16 FP.

FACTOR C: FUERZA DEL YO.

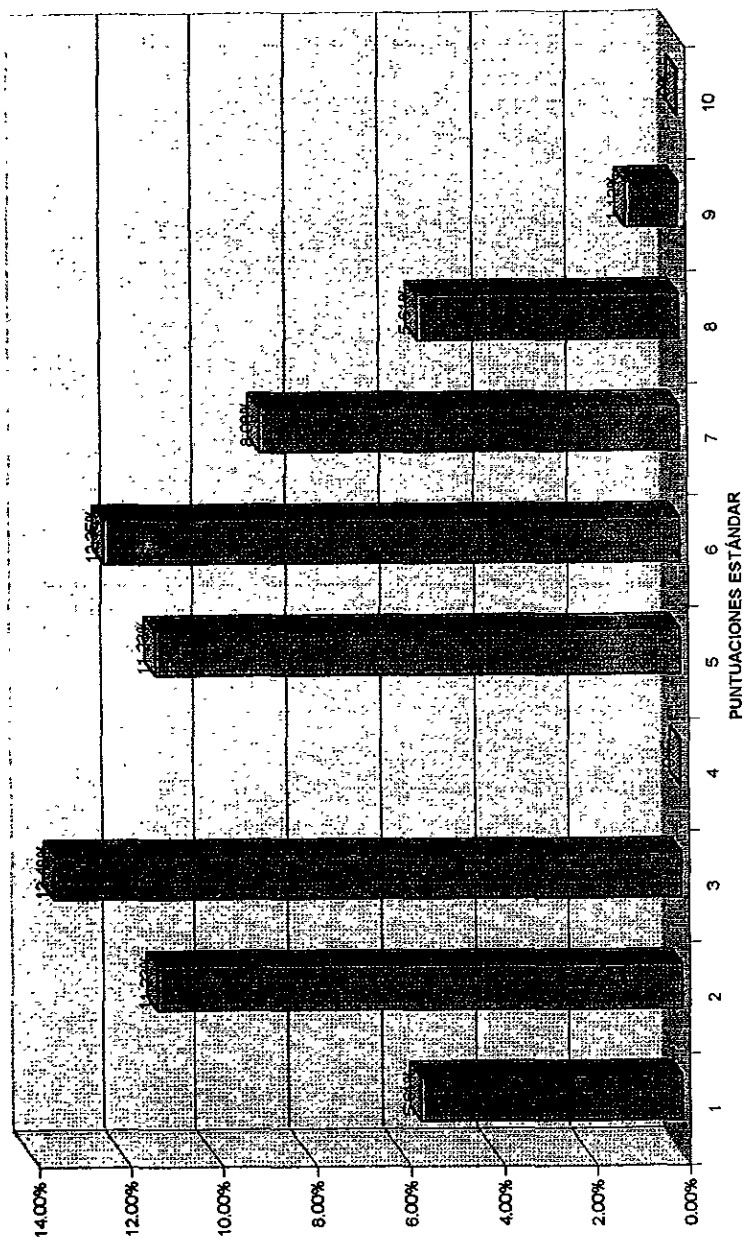


FIG. 5. Puntuaciones estándar en el Factor C Fuerza del Yo, del 16 FP.

FACTOR E: DOMINANCIA.

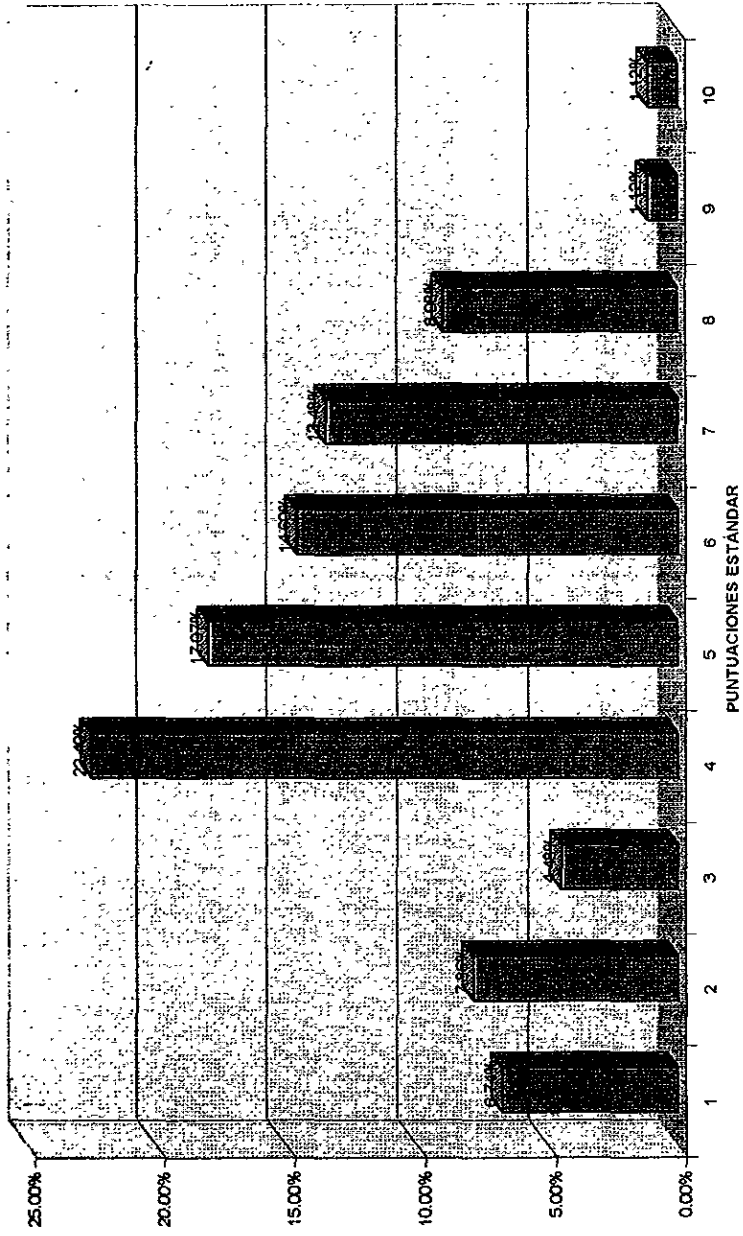


FIG. 6 Puntuaciones estándar en el Factor E: Dominancia, del 16 FP.

FACTOR F: IMPULSIVIDAD.

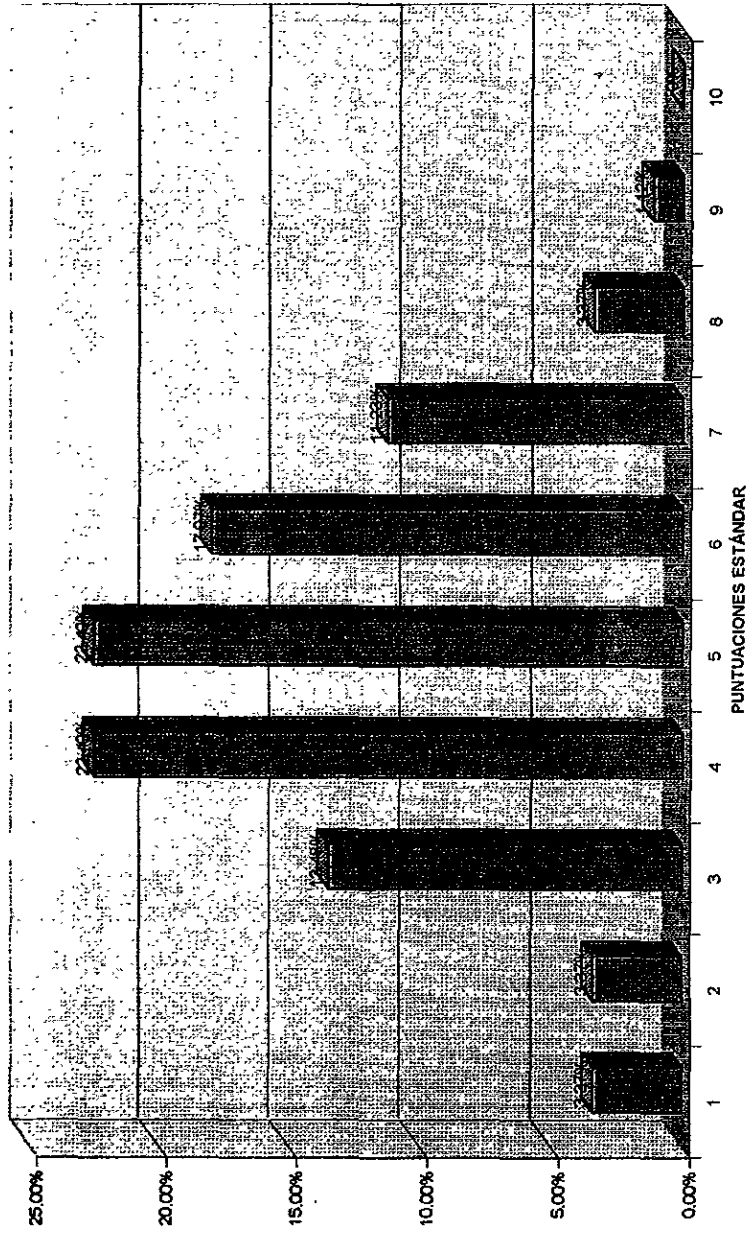


FIG. 7 Puntuaciones estándar en el Factor F: Impulsividad, del 16 FP.

FACTOR G: LEALTAD GRUPAL.

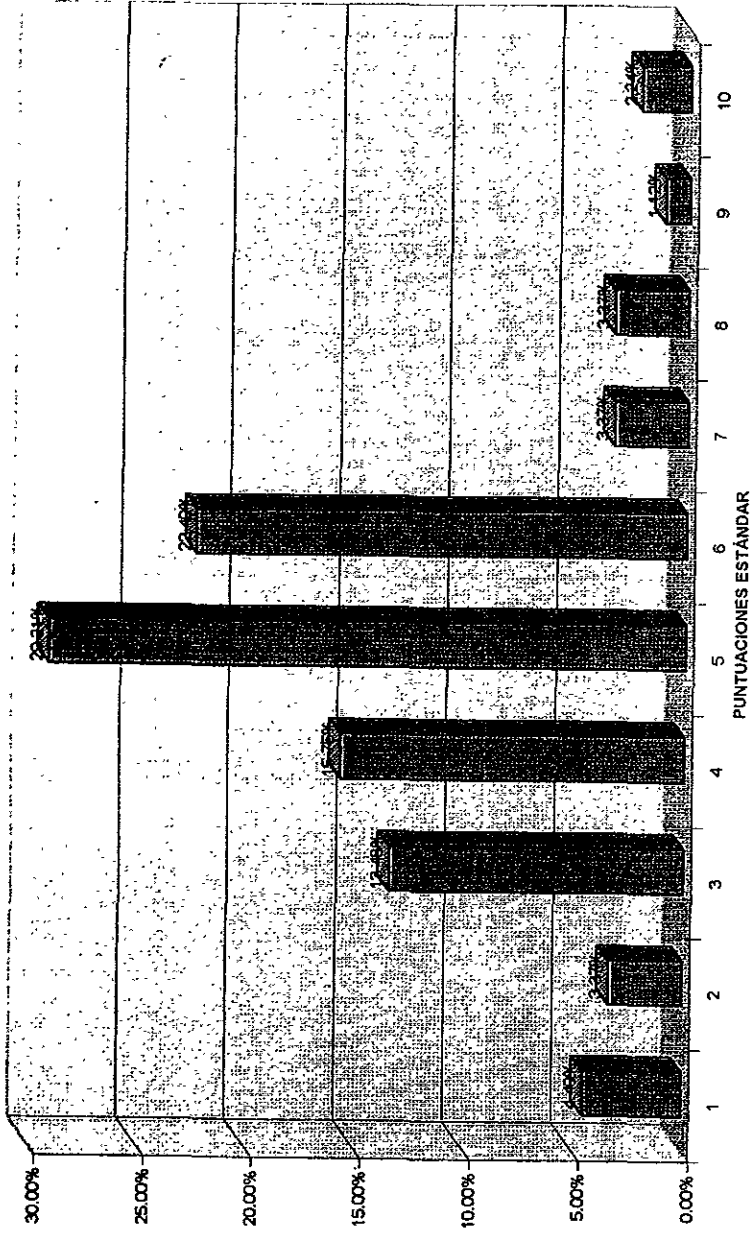


FIG. 8 Puntuaciones estándar dentro del Factor G: Lealtad Grupal, del 16 FP.

FACTOR H: APTITUD SITUACIONAL.

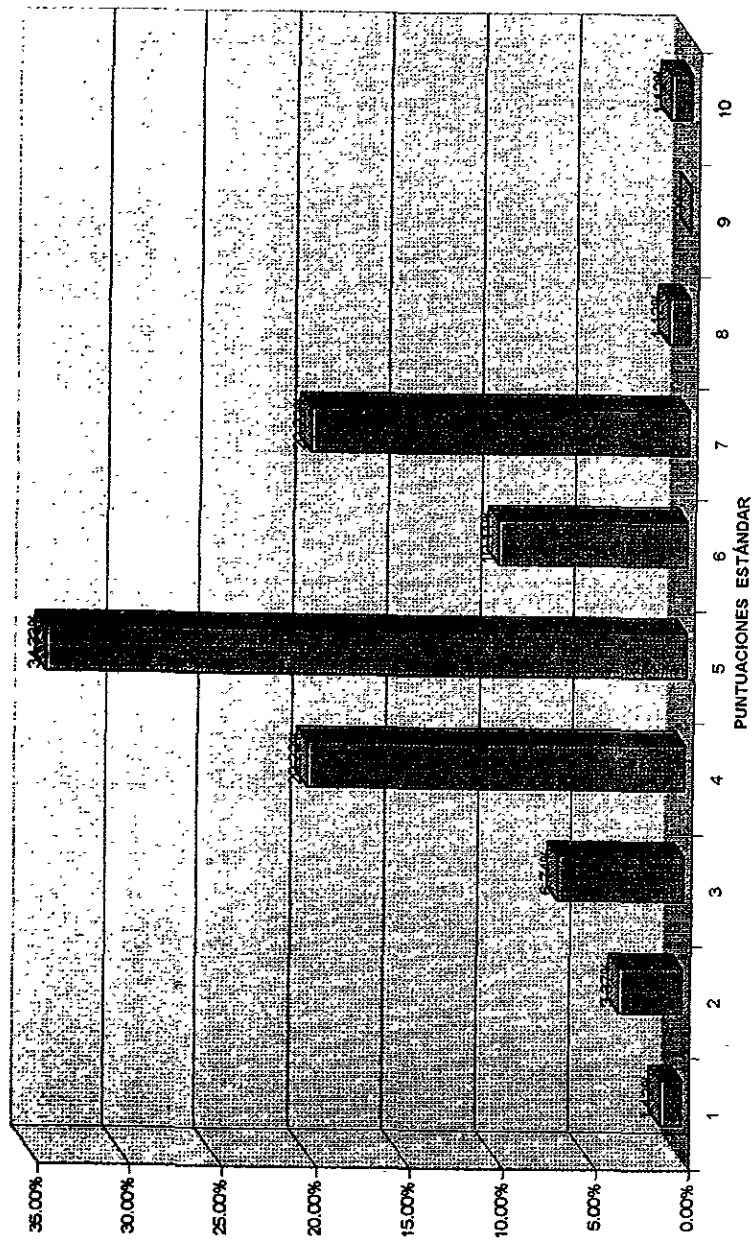


FIG. 9 Puntuaciones estándar en el Factor H: Aptitud Situacional, del 16 FP.

FACTOR I: EMOTIVIDAD

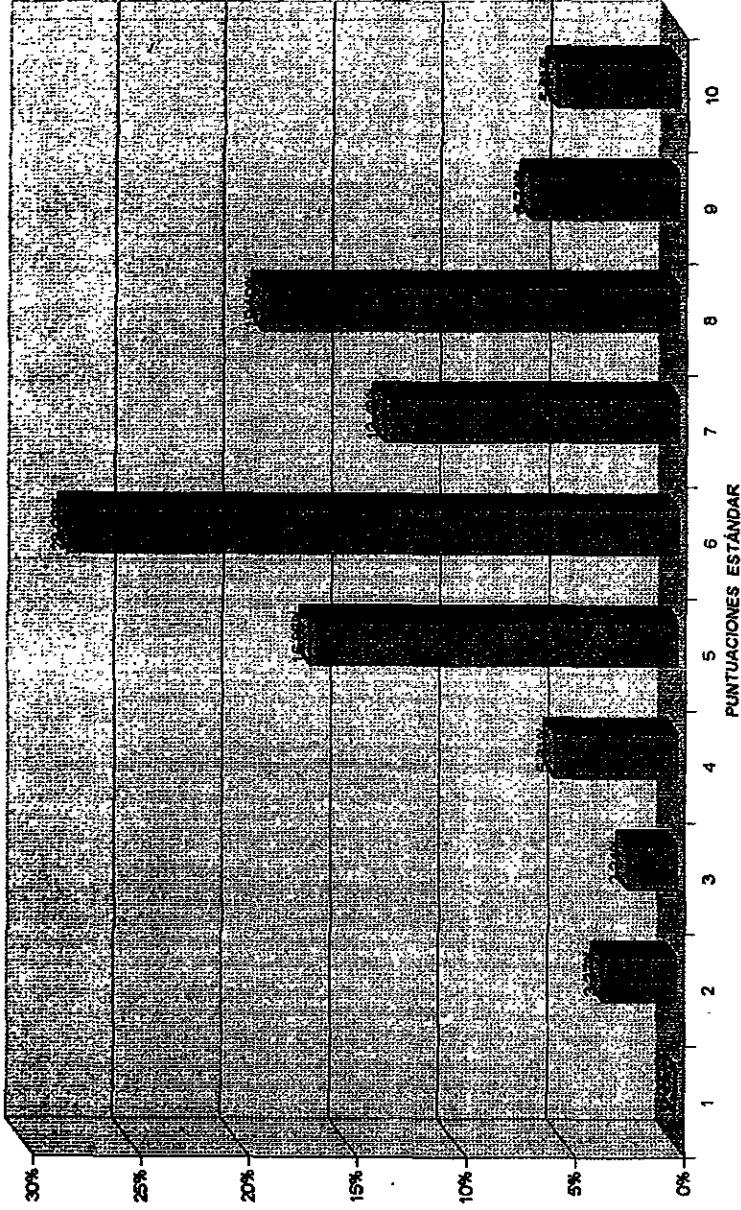


FIG.10 Puntuaciones estándar en el Factor I: Emotividad del 16 FP.

FACTOR L : CREDIBILIDAD

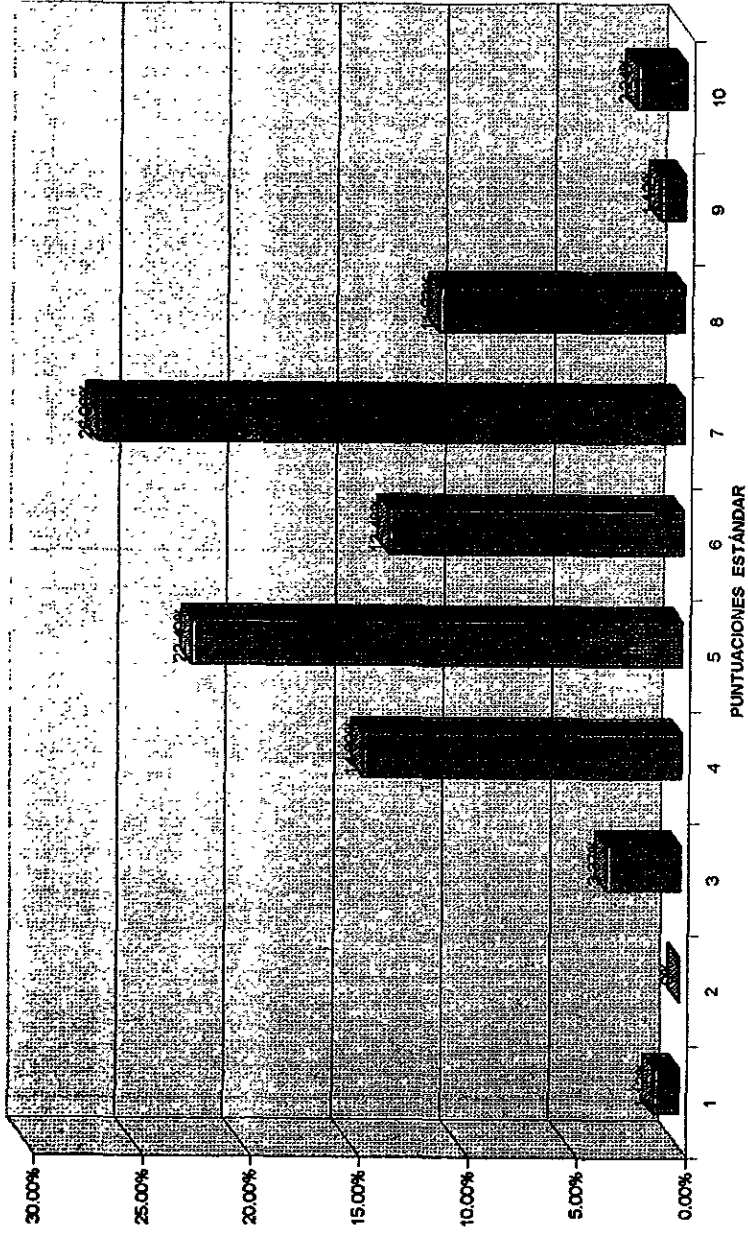


FIG. 11 Puntuaciones estándar en el Factor L: Credibilidad del 16 FP, se encuentran representados en la siguiente figura.

FACTOR M: ACTITUD COGNITIVA.

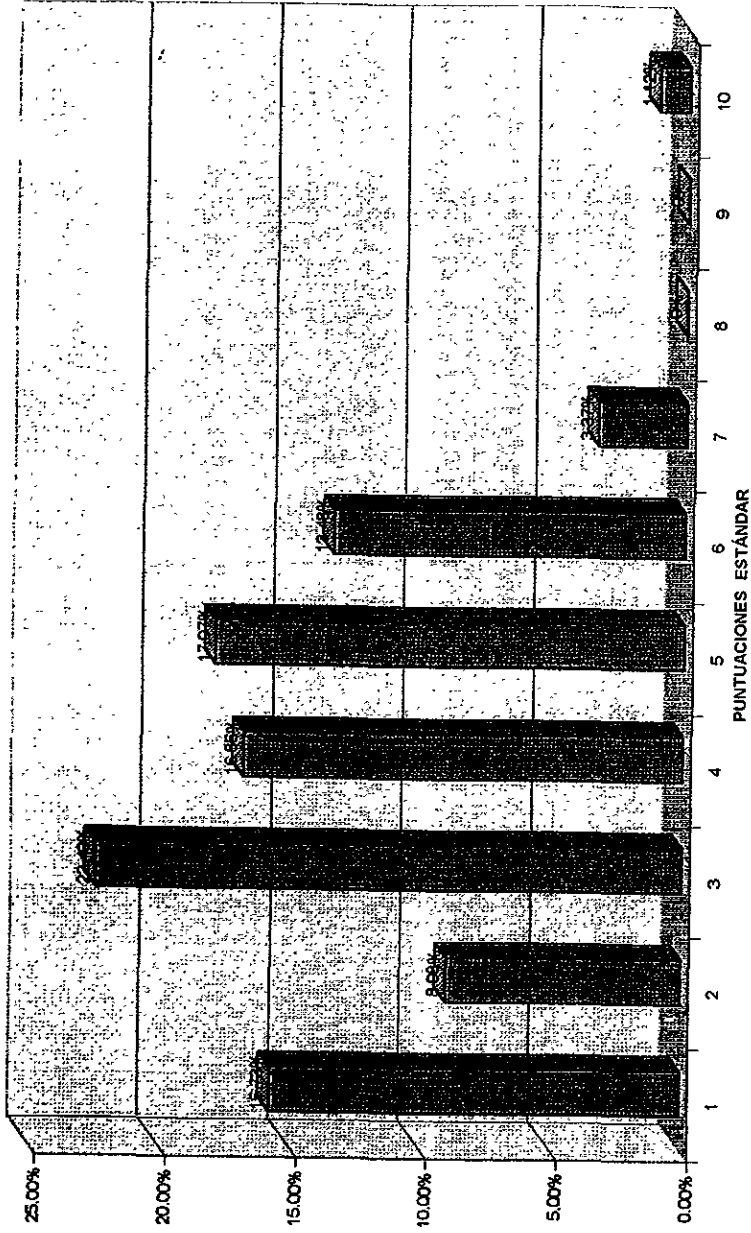


FIG. 12 Puntuaciones estándar dentro del Factor M: Actitud Cognitiva del 16 FP, se muestran en la siguiente figura.

FACTOR N: SUTILEZA.

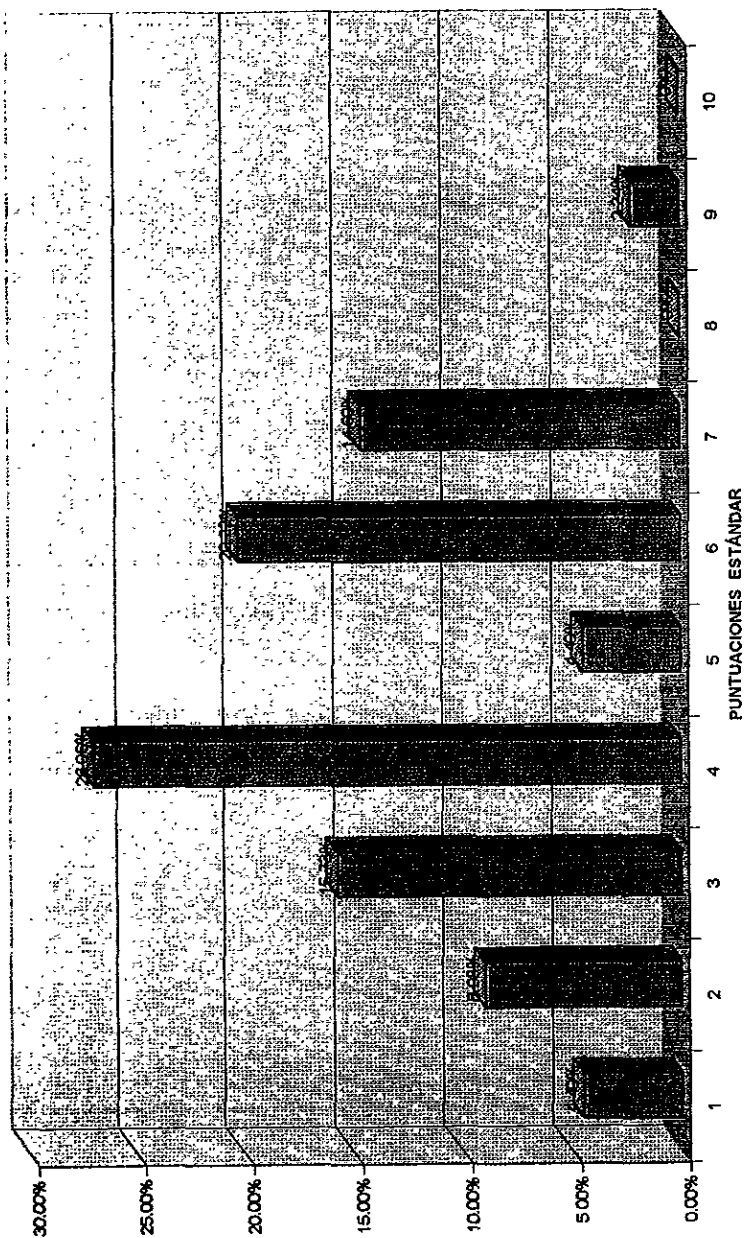


FIG.13 Puntuaciones estándar en el Factor N: Sutileza del 16 FP, se muestran en la siguiente figura.

FACTOR O: CONCIENCIA.

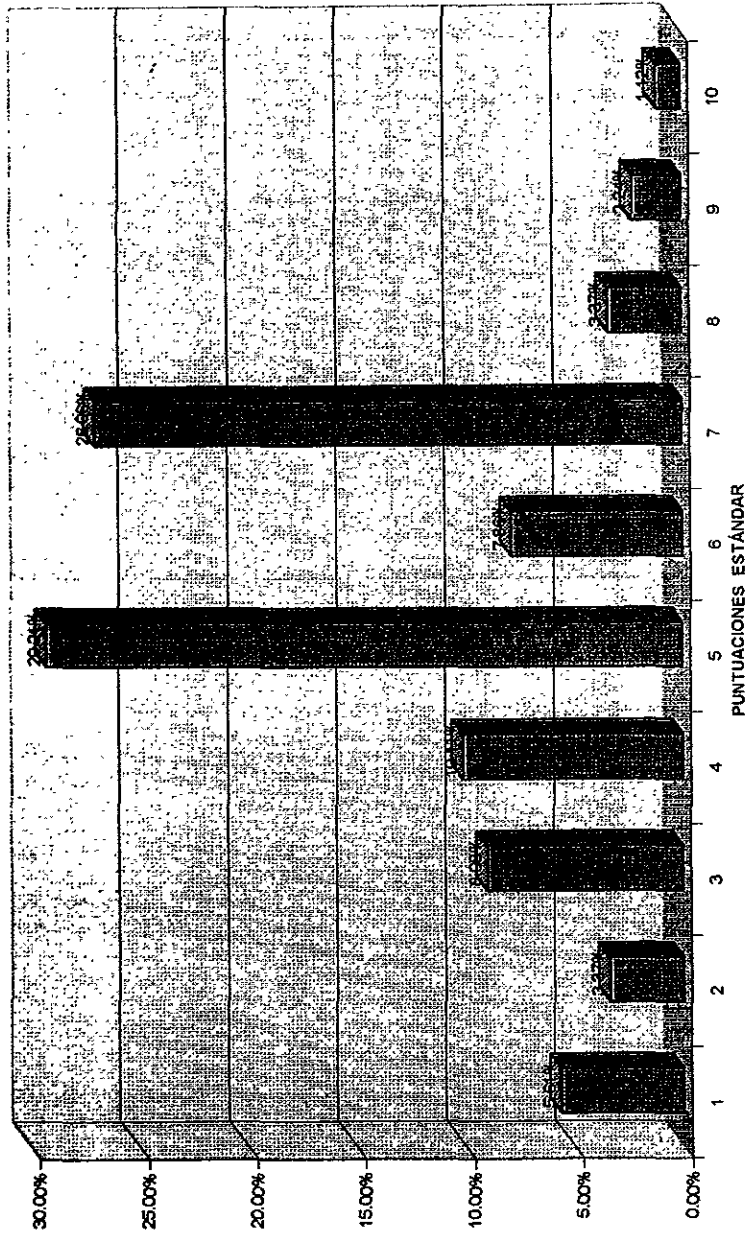


FIG.14 Puntuaciones estándar en el Factor O: Conciencia, del 16 FP.

FACTOR Q1: POSICIÓN SOCIAL.

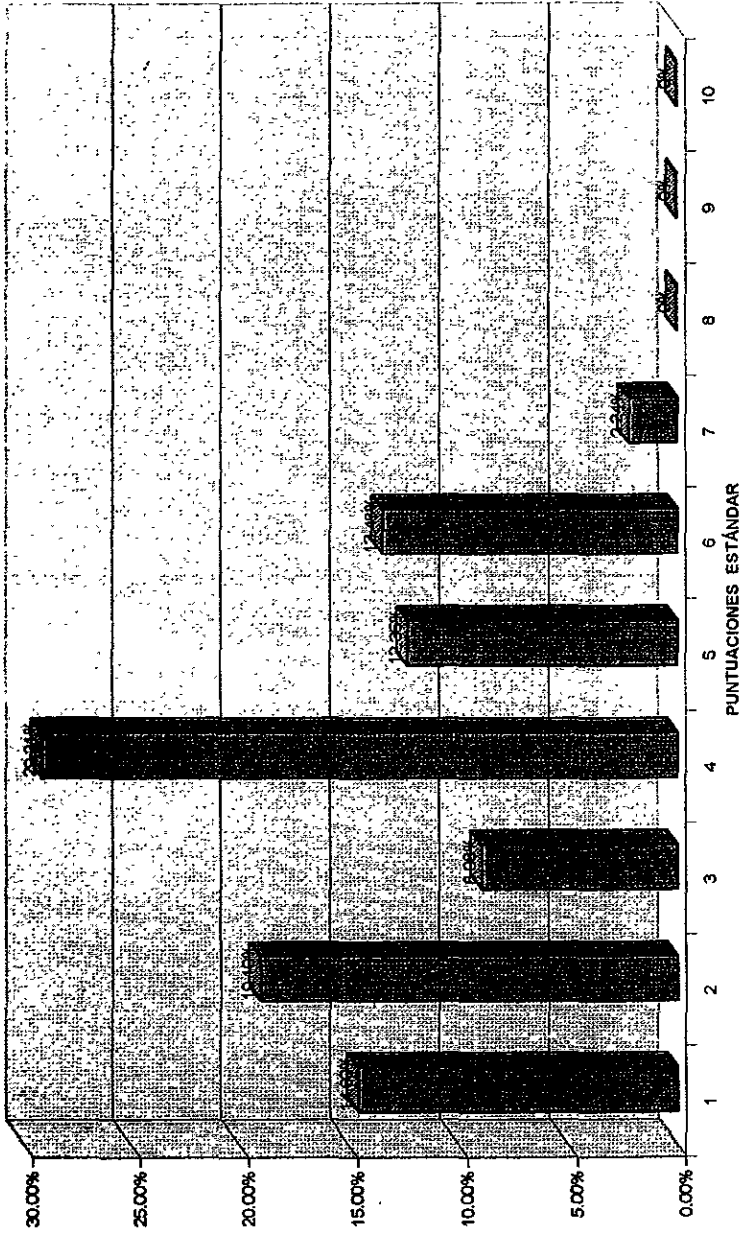


FIG. 15 Puntuaciones estándar en el Factor Q1: Posición Social, del 16 FP.

FACTOR Q2: CERTEZA INDIVIDUAL.

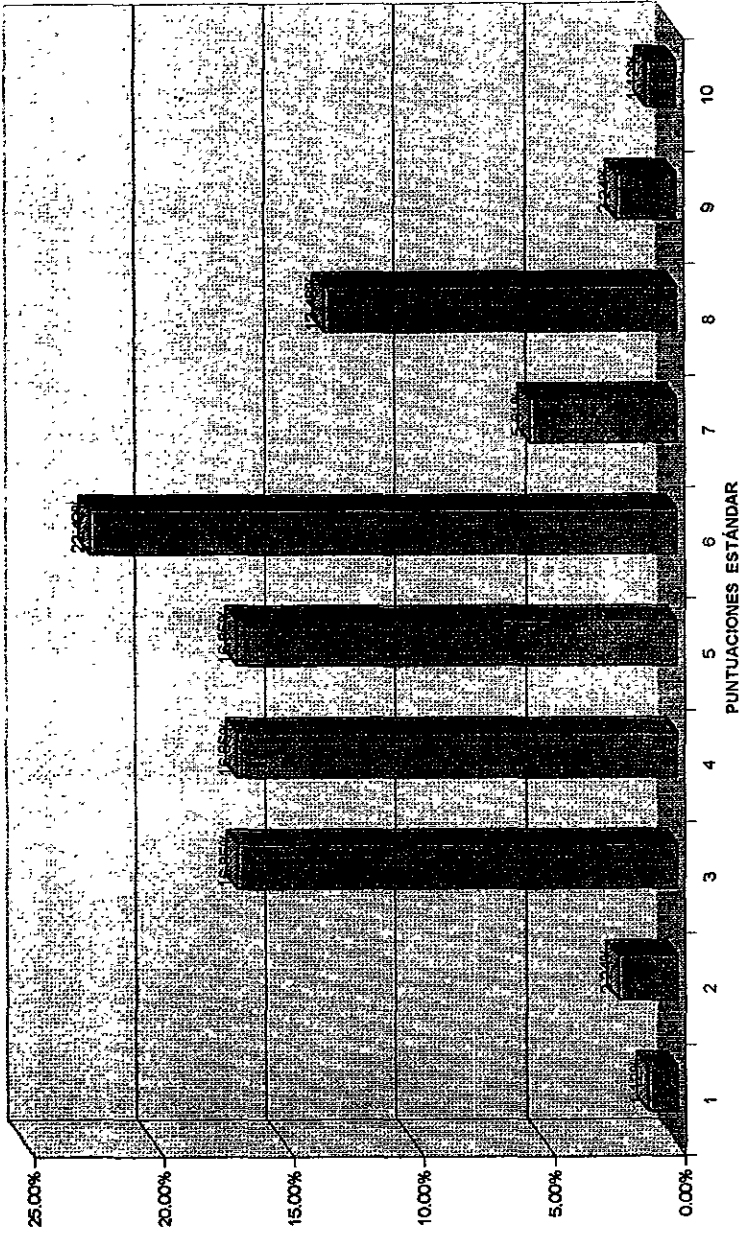


FIG. 16 Puntuaciones estándar dentro del Factor Q2: Certeza Individual, del 16 FP.

FACTOR Q3: AUTOESTIMA.

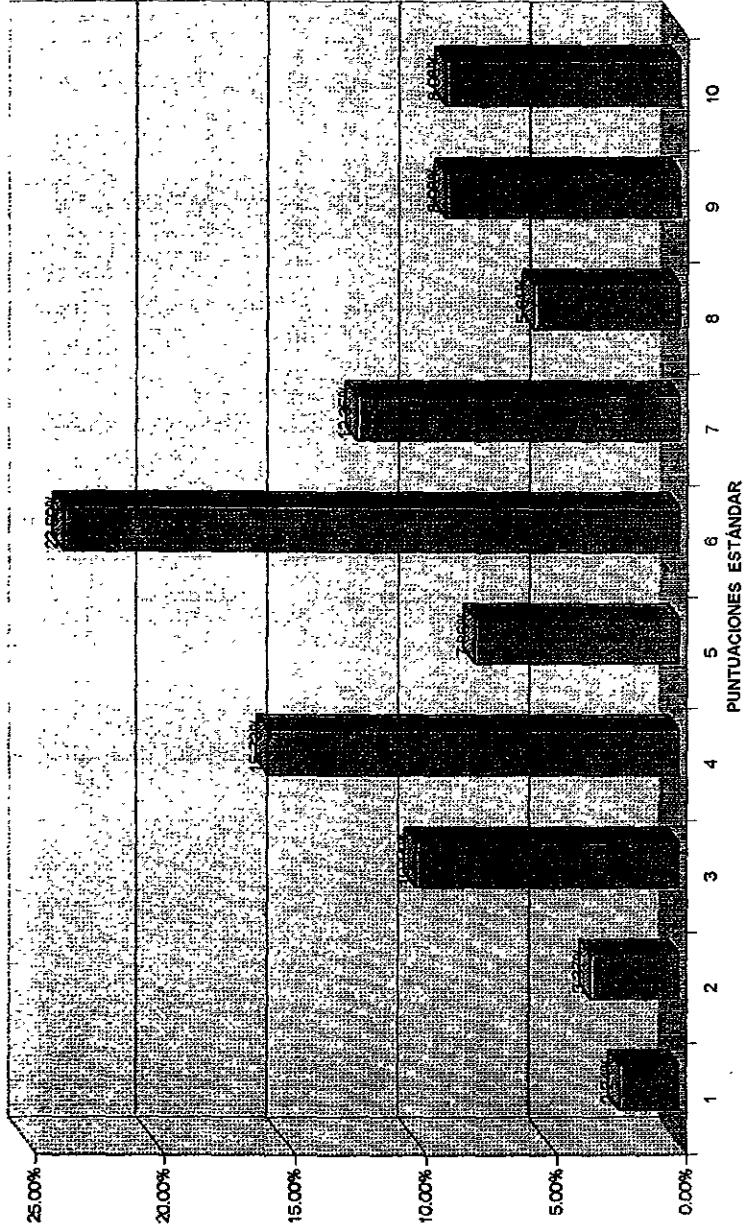


FIG. 17 Puntuaciones estándar en el Factor Q3: Autoestima, del 16FP.

FACTOR Q4: ESTADO DE ANSIEDAD.

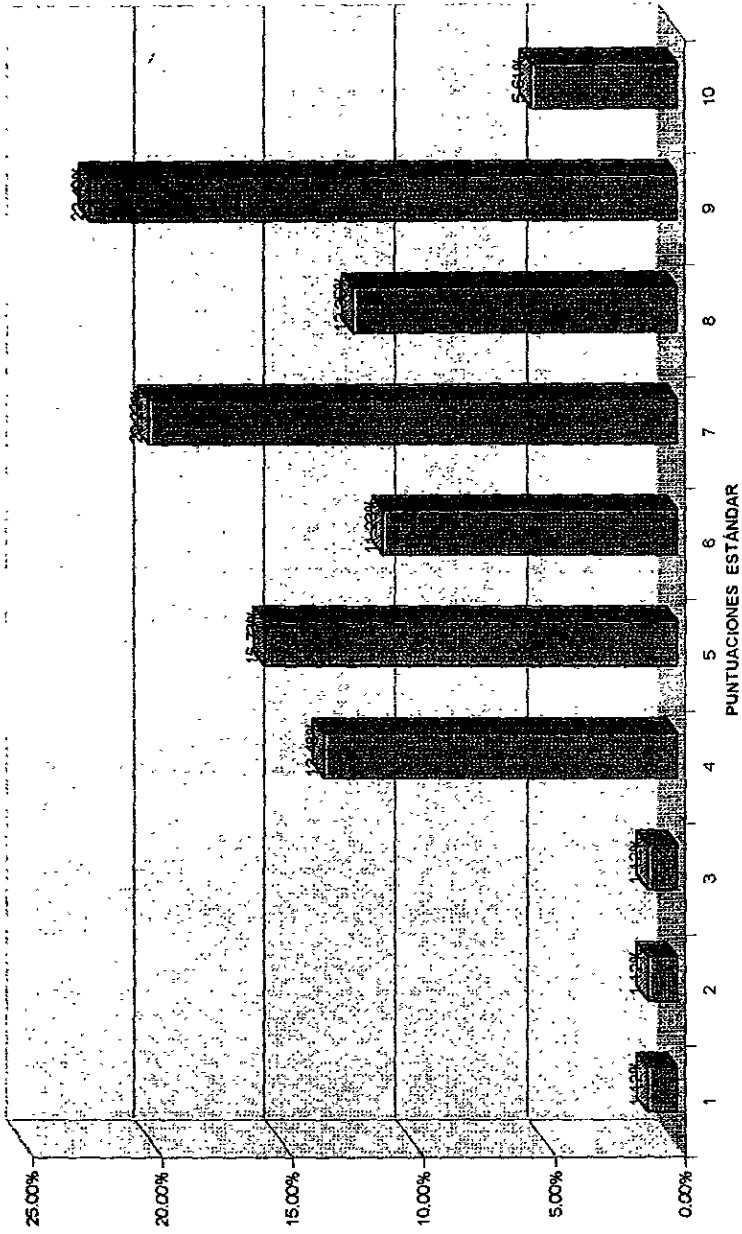


FIG 18 Puntuaciones estándar dentro del Factor Q4: Estado de Ansiedad, del 16 FP.

DISCUSIÓN.

Como se pudo observar en los resultados, las características de personalidad de la muestra evaluada resultan ser poco idóneas para las actividades del policía, ya que ésta es el organismo que se encarga de mantener la tranquilidad y el orden en la sociedad mediante el respeto de los reglamentos y leyes vigentes en su país, así también como mencionan Wilson y Kenney (1974, 1986) en sus respectivas obras, la policía como principal organismo gubernamental, tiene asignadas varias responsabilidades como lo son, la prevención del crimen y la creación de un ambiente en el que pueda llevarse a cabo una vida ordenada, prestando ayuda en casos de emergencia, salvaguardando a las personas en su vida normal de trabajo. Por otro lado, también mencionan que ya es tiempo de que la policía reconozca oficialmente que desempeña una función de servicio social, debiéndose orientar cada vez más hacia el bienestar de la ciudadanía empleando con mayor frecuencia el método de las relaciones humanas.

Lo anterior difiere notablemente de los resultados obtenidos, ya que los sujetos mostraron tener reticencia a establecer contacto con el ambiente, al intercambio interpersonal, así como también, descortesía y agresividad.

Por otra parte Wilson y Kenney, consideran que no debe tomarse solamente a la policía como cuerpo que se encarga del cumplimiento de las leyes penales, de tránsito, juveniles y reglamentarias, sino que debe reconocerse como un organismo con conocimientos de primeros auxilios, como agentes que participen en actividades comunales, y que conozcan los distintos sectores de su comunidad, y que se ha mostrado que estos conocimientos no son adquiridos por el personal; aunque en la prueba de Allport, sus intereses se inclinaron hacia actividades de tipo social, los comentarios hechos por los mismos, manifestaban su descontento

de realizar este tipo de trabajo; así como por el horario establecido para su desempeño.

Con respecto a la selección de personal policiaco, El Manual de Procedimientos para el Reclutamiento y Selección de Personal Policial, plantea que el reclutamiento y selección del elemento humano adecuado constituye el factor primordial para determinar la eficacia en la prestación de servicios públicos, de ahí la importancia que se deba otorgar a tales aspectos, así como también contar con bastos recursos materiales, humanos o financieros, en relación a esto la Subdirección de Profesionalización y Desarrollo, que es la encargada de las Jefaturas de Reclutamiento y Selección de personal, no cuentan con el apoyo necesario ni en términos materiales, ni humanos, ni tampoco de tipo financiero para llevar a cabo dichas tareas, razón por la cual, se ven un poco limitados en sus cuestiones labores. Quizá por este motivo se encontraron ciertas deficiencias en la adecuada realización de sus objetivos.

Esta falta de apoyo también se vislumbra en la selección de los aspirantes a la Academia de Policía, ya que las exigencias del Director por completar los grupos requeridos, propicia que los reclutadores se preocupen más por llenar los grupos, dejando a un lado los resultados obtenidos en las pruebas de los aspirantes.

Por otra parte, como ya se ha señalado, el psicólogo no sólo es importante para la selección de personal dentro de una corporación, sino que también es indispensable dentro del campo de la capacitación, ya que este proceso se refiere a la función de instrucción o educación de manera no formal cuya finalidad es la adquisición de nuevos repertorios en términos de aprendizaje, en este sentido la Institución en la que se llevo a cabo la presente investigación, ha desarrollado un programa de capacitación que empieza a retomar aspectos importantes tales

como: armamento, criminología, primeros auxilios, protección civil y geografía municipal.

Cabe señalar que para la realización de la presente investigación, antes de trabajar con la muestra requerida, fue necesario cooperar con la Institución en la realización de las evaluaciones semestrales del personal operativo y administrativo, y también en la aplicación de pruebas a los aspirantes de la academia, durante 2 meses.

La evaluación consistía en un examen médico y el examen psicológico, el cual constaba de la aplicación del Test de Matrices Progresivas Raven y el Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnessota (MMPI); esta aplicación previa a nuestra investigación nos permitió identificar algunos detalles como:

Antes de nuestra intervención la secretaría era quien hacía las aplicaciones.

Al ingreso a la Institución, no se recibieron las instrucciones pertinentes con respecto a las actividades que se tendrían que realizar, ya que el primer día sólo se nos indicó entrar al lugar de la evaluación y sin mayor preámbulo se nos dio la instrucción "fíjate lo que se hace, y ahora tú dale las instrucciones a él".

El material con el que se trabajaba era deficiente, ilegible e incorrecto; ya que el Raven constaba de 4 ejercicios reducidos en una sola hoja tamaño carta, y por ambas caras de la misma, las figuras presentaban deficiencias como por ejemplo, que se omitían algunas partes fundamentales de la figura, estaban borrosas y en lugares incorrectos, por ejemplo, el ejercicio C4 estaba intercambiado con el C1 y el C6 con el C5, por lo que se vieron alterados los resultados por dicho error, sobre todo por que no se nos hizo la observación conveniente y a la hora de la evaluación se calificaba con la plantilla original,

cuando ellos tenían una con las correcciones adecuadas; el material del MMPI, sólo constaba de 408 reactivos.

Se pudo observar que no había un control para la aplicación de las pruebas, ya que los sujetos podían llegar a distintas horas, comenzando la aplicación a las 9 de la mañana y permitiéndoles llegar hasta las 12 hrs; esto provocaba que en su mayoría las instrucciones fueran individualizadas, asimismo se pudo también observar que no se contaba con el material suficiente para las personas que asistían, razón por la cual algunas personas se encontraban realizando una prueba y otras, otra.

El tiempo que se les daba para la realización de las mismas era indefinido, por lo que un sujeto podía estar 3 ó las 6 hrs que permanecíamos en la Institución, y en algunos casos hubo personas que no terminaban.

También se identificó que durante las evaluaciones semestrales siempre se aplican las mismas pruebas, y que los resultados obtenidos no se contrastan con los de las evaluaciones anteriores, así también se desconoce el criterio de aplicación de las mismas, ya que durante el tiempo de nuestra estancia en la Institución un mismo sujeto asistió al examen en más de tres ocasiones, incluyendo también que la cita a los policías era a las 8:00 a.m. y la evaluación comenzaba a las 9:00 a.m.

Cabe mencionar que los sujetos se presentaban después de su salida de turno (trabajando 24 hrs por 24 hrs de descanso) sin desayunar, ni dormir, y en la mayoría de las ocasiones se les realizaba el examen médico el mismo día.

Dando motivo para que una de las principales quejas fuera el tener que realizar el examen el día de su descanso, y que además no habían dormido, ni

comido, por lo que sugerían que se les aplicaran las pruebas cuando estuvieran descansados.

Con respecto a las pruebas aplicadas para la evaluación semestral, en el MMP1 se encontró que las escalas con puntajes demasiado elevados fueron Esquizofrenia, Depresión, Psicastenia, Desviación Psicopática y por el contrario, demasiado bajos, en las escalas de Hipomanía, y Paranoia. En cuanto al Raven, su nivel promedio de inteligencia era inferior al Término Medio.

Con respecto a nuestra investigación, es importante señalar que hubo un cambio en relación a la prueba destinada a evaluar el área intelectual, ya que como se pudo observar en las aplicaciones previas, la población no cubría las características necesarias de la prueba, por lo que se decidió y a sugerencia de la Institución, utilizar el Raven, en vez del Beta II-R (cabe mencionar, que dicha aplicación se llevó a cabo con el material adecuado y tiempo estimado).

La aplicación se realizó con 150 sujetos, de los cuales 61 fueron considerados como muerte experimental, debido a que no completaban la batería de las 4 pruebas, esto se debió principalmente a que resolvían de manera inadecuada e incompleta alguna de las 4, con mayor frecuencia fue el Allport, seguido por el 16 FP.

Es sumamente importante destacar que el 60% de las muertes experimentales obtuvieron un rango de inteligencia de Deficientes e inferior al Término Medio, quizá por esta razón tuvieron que ser eliminadas sus baterías por haber contestado de manera incorrecta alguna de las pruebas subsecuentes, hubiera sido de gran utilidad el haber podido tomar en cuenta dichos resultados por lo representativo que estas eran para los objetivos de la presente investigación.

Una de las principales cuestiones que obstaculizaba el trabajo, era que los sujetos no ponían atención en el momento de la explicación y por consiguiente no seguían las instrucciones que se les daban.

Otra limitación fue que había personas por lo regular de edad mayor que presentaban deficiencias sobre todo de tipo visual, y en su minoría auditivas, por tal motivo tenía que ayudárseles en la realización de las pruebas, leyéndoles el material e incluso contestando en base a lo que ellos respondían, lo que constituía que los demás compañeros se molestaran y distrajeran.

También se observó que los elementos más jóvenes (menores de 35 años) se mostraron poco pacientes y desesperados en el momento de la aplicación, provocando que terminaran pronto las pruebas aunque estuvieran resueltas de manera incorrecta, generando también indisciplina dentro del grupo.

Por otro lado cabe mencionar que la aplicación de las pruebas no se llevó a cabo en las dos sesiones en las que se había destinado la investigación, ya que la Institución no dio la autorización para ello, razón por la cual fueron aplicadas en una sola sesión.

Durante el tiempo que duró la aplicación los sujetos manifestaban inquietud por no aprobar el examen, ya que desconocían el motivo de la aplicación, así como los resultados de sus evaluaciones anteriores.

Por esta misma razón se pudo observar preocupación constante por parte de los policías por no obtener resultados favorables en su examen, y a causa de esto perder el empleo. De modo contrario, se observó que había personas que contestaban sin interés acompañado de comentarios como: "¡lévalo como sea, total no te van aumentar el sueldo y no te pueden correr".

El comportamiento de los exáminandos variaba desde un trato amable y de colaboración hasta aquellos que eran groseros.

Podemos considerar que los resultados ya mencionados que se obtuvieron en esta investigación, pueden deberse a múltiples factores. Uno de estos posibles factores sería el hecho de que anteriormente, no existía la preocupación por parte de la institución de seleccionar a su personal de una manera cuidadosa y adecuada; por el contrario, podía ingresar cualquier persona que así lo deseara, así tampoco recibían una capacitación previa, sino que inmediatamente se les proporcionaban armas.

Por otra parte, la mayoría de las personas interesadas en ingresar a la institución no lo hacían por vocación sino por necesidad. Dado su bajo nivel de escolaridad, y no teniendo la posibilidad de encontrar otra fuente de ingresos, y dada también la relativa facilidad de ingresar a la corporación policiaca, optaban como último recurso, por desempeñarse como policías. Quizá por esta razón el personal existente en la corporación desde hace varios años resulta ser inadecuado. Además aunque en la actualidad ya existe un departamento encargado de seleccionar al personal, no ha ayudado en mucho a mejorar la situación ya que se han identificado deficiencias e irregularidades en dicho proceso.

Con respecto a las irregularidades, cabe mencionar que los reclutadores con tal de cumplir las exigencias del director y llenar los grupos de la academia, admitían a personas No Aptas dentro de la corporación, entre estas personas se encontraban desde luego, parientes, amigos y conocidos.

Por otro lado, es sumamente importante tener presente que las condiciones bajo las cuales se aplicaron las pruebas psicológicas no fueron las ideales, puesto

que los sujetos no se encontraban descansados, y todas se llevaron a cabo en una misma sesión, quizá por tal motivo, los asistentes se encontraban poco atentos, inquietos y con tal de terminar pronto no les importaba si respondían de manera adecuada o no.

También es importante señalar que las condiciones del empleo resultan ser poco motivantes y atractivas, empezando desde el horario y terminando con un sueldo, que es además muy bajo.

Todo lo anterior ha traído como consecuencia que la realidad actual de la policía sea la siguiente:

Las corporaciones policíacas están integradas en su mayoría por personas improvisadas, sin vocación de servicio, con una deficiente educación en todos los aspectos, y con carencias económicas muy importantes. Así también existe la corrupción, la extorsión, deficiencia y abuso en los altos mandos, deficiente vigilancia, burocratismo, mal trato al público, abuso de confianza y en algunos casos, graves atentados contra su propia persona y la ciudadanía.

Todo esto conlleva finalmente a una imagen desvirtuada de la policía ante los ojos de los ciudadanos que son los jueces más severos, y con sobrada razón, ya que en ocasiones los propios elementos son los que violan las leyes y reglamentos que debieran respetar.

Por todo lo anterior se puede decir que se lograron los objetivos planteados en la presente investigación, ya que fueron identificadas las estrategias así como los instrumentos utilizados por la institución en su procedimiento de reclutamiento y selección, y también fueron evaluadas las características de personalidad de los policías.

Permitiendo de esta forma llevar a cabo la siguiente propuesta:

El papel del policía en la sociedad moderna consiste en mantener el orden, garantizar la sana convivencia, y proteger a los individuos, la vida y la propiedad contra los ataques criminales y preservar la paz. A la sociedad le interesa que sus actividades vitales sigan adelante con el mínimo de interrupciones y ha conferido a la policía la responsabilidad de ocuparse de quienes alteren el orden y cuyo comportamiento constituya una amenaza para el bienestar, la propiedad y seguridad física de los miembros de la sociedad; también se necesita, para prevenir actos perjudiciales voluntarios e involuntarios, criminales y no criminales. Además, es función del departamento de policía hacer cumplir una variedad de leyes, ordenanzas y reglamentos, federales, estatales y locales, concernientes a multitud y asuntos. Muchas de tales disposiciones tienen por objeto salvaguardar la moral de la sociedad mediante su cumplimiento, los departamentos de la policía se constituyen en la principal institución para proteger a la ciudad contra actos inmorales. Es por esta razón que el aspirante a policía cubra las siguientes características:

Que obtenga un nivel de inteligencia por arriba del promedio que asegure la capacidad de aprender a observar, retener, razonar con rapidez y precisión, y adaptarse pronta y satisfactoriamente a nuevas circunstancias, así como también reconocer, analizar y resolver los problemas que se les presenten. Motivo por el cual es fundamental que cuenten con una escolaridad mínima de bachillerato o equivalente.

El policía trabaja con personas y, para tener buen éxito deberá ser sociable y capaz de entenderse con la gente; ser tranquilo y saber dominar sus emociones, ser de temperamento adecuado para el trabajo policiaco, tener un amplio criterio y estar exento de prejuicios; tener una personalidad fuerte, imponente, un alto

grado de diplomacia, tener buen porte, facultades de expresión bien desarrolladas, y lealtad grupal.

Por el contrario, no deberán presentar inestabilidad emocional, inmadurez, o conflictos de personalidad que dificulten a una persona colaborar satisfactoriamente con otros.

El solicitante deberá estar libre de cualquier uso de estimulantes o drogas, y mostrar cuidadosa atención al aseo personal. La debilidad muscular, la obesidad y el mal aspecto físico deberán ser causa de rechazo.

Una vez fijadas las normas, deberá sujetarse a los candidatos a una serie de pruebas y exámenes con el objeto de eliminar a quienes no llenen los requisitos mínimos. Las pruebas y exámenes requieren las aptitudes de un instructor de educación física, un médico y un psicólogo.

El candidato deberá aprobar y presentar los exámenes en el orden siguiente:

- Examen médico.
- Examen físico.
- Examen psicológico.
- Examen de conocimientos generales.

En lo que se refiere al examen psicológico, los posibles instrumentos que darían a conocer las características del aspirante serían: para el área intelectual, el Test de Dominós y el Test de Matrices Progresivas Raven, para el área de personalidad el Cuestionario de los 16 Factores de la Personalidad, el Inventario Multifásico de la Personalidad de Minessota (MMPI) y la prueba proyectiva de

Karen Machover, finalmente para el área de intereses y valores el Estudio de Valores Allport Vernon.

Dichos instrumentos se sugieren por las facilidades que proporcionan al poderse aplicar y el poder ocupar el material para aplicaciones posteriores, además de arrojar los datos necesitados para cubrir el perfil.

Es necesario señalar que se requieren criterios cada vez más estrictos para permitir el ingreso a instituciones policíacas y así poder establecer, no como un oficio el ser policía sino que pueda desarrollarse como una carrera profesional, y contar con el personal adecuado, instruido y con vocación, y que no sólo aquel que requiera percibir un sueldo estable, ingrese.

Una vez que los candidatos han aprobado todos sus exámenes y hayan ya ingresado a la institución se deberá llevar a cabo un seguimiento de su desempeño tanto a nivel laboral como personal; proponiéndose que no solamente sea para los de nuevo ingreso sino para todo el personal de la institución.

También se pudo constatar que existe una gran demanda psicológica a nivel clínico por parte del personal operativo, por lo que se propone la creación o apertura de este servicio para cubrir dicha demanda.

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

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

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

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

Sin embargo la participación del psicólogo representa una aportación importante que incrementa la probabilidad de contar con mejores agentes en servicio. Tal participación no debe ser estática, por el contrario debe renovarse constantemente de acuerdo a las necesidades del puesto y a las circunstancias del momento. Al respecto, se considera que el presente trabajo representa un modesto intento de renovación y de refuncionalización del ejercicio psicológico, con el fin principal de realizar una labor más ética y profesional. Siendo deseable que esto no acabe aquí, que sólo sea el inicio de una actividad susceptible de optimizar, aprovechando y superando cada problema y error propios de una tarea tan compleja y subjetiva como lo es la selección de personal.

BIBLIOGRAFÍA.

- Argüello, M.G., García, T.R (1996). Evaluación Psicológica Aplicada al Área Laboral y Vocacional. Tesis de Lic. en Psicología. UNAM-ENEP Iztacala.
- Arias, G.F (1983). Administración de Recursos Humanos. México; Trillas.
- Arnaú, F (1966). Historia y Evolución de la Policía. Barcelona; Luis de Caralt.
- Ausubel, D.P (1983). Psicología Educativa. México; Trillas.
- Barrita, L.F.A (1996). Manual de Criminología y Otras Ciencias. México, Porrúa,
- Carapia, T., Ortiz, M (1989). El Psicólogo Como Capacitador. Diseño De Un Programa y Estudio Piloto. Tesis de Lic. en Psicología. UNAM ENEP Iztacala
- Cerda, E (1984). Psicología General. Barcelona; Herder.
- Cirnes, Z.S.H (1997). Diccionarios Jurídicos Temáticos Criminalística Y Ciencias Forenses. México; Harla.
- Chiavenatto, L (1998). Administración de Recursos Humanos. México, Mc Graw-Hill.
- De la Paz, O.H (1997) "La Seguridad Pública en la Historia de México". En: Revista Tiempo Mensual. No. 2690. México; D.F, págs. 16-18.

- Diccionario Enciclopédico Quillet, 1988. México; Cumbre, S.A Vol X.
- Enciclopedia Ilustrada Cumbre, 1985. México; Cumbre, S.A. Vol. XI
- Feldman, P.M (1989). Comportamiento Criminal: Un análisis Psicológico. México; Fondo de Cultura Económica.
- Hernández, R.M.T (1996). Perfil Psicológico del Agente Judicial Federal en México. Tesis de Lic. en Psicología. UNAM-ENEP Iztacala.
- Kenney, J.P., Pursuit, D.G (1986). Técnica Policiaca y Administración de Justicia para el Comportamiento Juvenil Delictuoso. México; Limusa.
- Magnuson, D (1979) Teoría de los Tests. México; Trillas.
- Manual de procedimientos para el Reclutamiento y Selección de Personal Policiaco. 1988. Secretaría de Gobernación Mexicana
- Marchiori, H (1977). Psicología Criminal. México; Porrúa.
- Márquez, P.R (1991). Criminología. México; Trillas.
- Meger, R.F (1975). Medición del Intento Educativo. Buenos Aires; Guadalupe.
- Montiel, S.J (1984). Criminalística. México; Limusa, Tomo I.
- Moreno, G.R (1996). Manual de Introducción a la Criminalística. México; Porrúa, séptima edición.
- Orellana, W.O (1978). Manual de Criminología. México; Porrúa.

- Orozco, R.J (1980). Proceso Práctico de Reclutamiento y Selección de Personal. México; COPARMEX.
- Parmelee; M.Ph (1975). Criminología. Madrid; Reus.
- Piña y Palacios, J (1974). "Bases Fundamentales de la Organización de la Policía en México". Revista Mexicana de Derecho Penal. 4ta. Época, No. 13, Julio-Septiembre. Procuraduría General de Justicia, págs. 133-140.
- Rivera, S.R (1983). Estructura y Elaboración de Pruebas para la Selección de Personal. México; Limusa.
- Rodríguez, M.L (1981). Criminología. México; Porrúa.
- Sam, L J A (1988). La Policía Judicial en México. México, ISBM.
- Shultz, D.P (1985). Psicología Industrial. México; Interamericana.
- Smith; R.E., Sarason, I.G., Sarason, B.R (1984). Psicología: Fronteras De la Conducta. México; Harla.
- Soler, A (1985). "Evaluación Conductual" En: Diccionarios Enciclopédicos de Las Ciencias de la Educación. México; Santillana.
- Wilson, O.W (1974). Administración de la Policía. México; Limusa.