

108



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO

## CAMPUS IZTACALA

LA PARTICIPACIÓN DEL PSICÓLOGO EN EL PROCESO DE ADMISIÓN DE LOS ALUMNOS BECARIOS DEL INSTITUTO TÉCNICO DE FORMACIÓN POLICIAL.

290683

### REPORTE DE TRABAJO PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
**LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**  
P R E S E N T A:  
**MA. DEL PILAR MARTÍNEZ JUÁREZ**

**ASESORES:**

- LIC. JOSE ESTEBAN VAQUERO CAZARES
- MTRA. ROCIO TRON ALVAREZ
- LIC. ENRIQUE ROJAS SERVIN.





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.

## AGRADECIMIENTOS

AL LIC. ESTERAN VAQUERO POR SU INCALCULABLE E INVALUABLE APOYO Y SUPERVISION DE ESTE ESCRITO TE AGRADESCO TU ATENCION PERO SOBRE TODO POR TU TIEMPO Y AGRADABLE TRATO

AL LIC. ENRIQUE ROJAS SERVIN POR SU COOPERACION EN LA ELABORACION DE ESTE REPORTE.

MTRA. ROCIO TRON ALVAREZ POR SU EJEMPLO EN CUANTO A LA TENACIDAD DE SUS LOGROS.

A MIS PADRES POR USTEDES APRENDI QUE CUANDO SE QUIERE SE PUEDE Y POR EL INMENSO AMOR QUE MA NAM INCULCADO ALA VIDA.

A MIS HERMANOS A LOS CUALES AMO Y ADMIRO POR LA TENACIDAD QUE TIENEN PARA AFRONTAR Y RESOLVER SUS PROPIOS CONFLICTOS

EN MEMORIA DE MIS ABUELITAS LUPITA Y JULIANA, CON ELLAS SE FUE PARTE DE MI HISTORIA DE NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, POR LO QUE NO PODE DARLES EN SU MOMENTO Y POR LOS MOTIVOS QUE SIEMPRE LAS RECORDARE.

AMI AMADA FAMILIA

MELI Y DANI POR EL TIEMPO ROBADO A SUS RATOS DE INFANCIA, POR LAS HORAS VACIAS LEJOS DE CASA Y DE SUS SONRISAS, POR QUE LOS AMO ES QUE PLASMO EN ESTAS HOJAS EL PUNTO QUE ME HARA ABRIR OTRO CAPITULO EN NUESTRAS VIDAS.

A TI MI COMPAÑERO. MI AMIGO, MI SER

CONTIGO HE APRENDIDO QUE LA PALABRA LIBERTAD VA MAS ALLA DE UN CONCEPTO, HA FRENDI QUE AMAR ES PONER EN PRACTICA TOS SUEÑOS Y COMPATIRLOS TE AMO, Y SIN TI MI VIDA SERIA UN VACIO ETERNO.

A MIS COMPAÑERAS DE ANGUSTIAS Y DRAMAS ESTUDIANTILES CHEPINA, ALE, LORENA, SILVIA Y OTROS MAS QUE ESCAPAN DE MI MEMORIA EN ESTE MOMENTO.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS DEL ITFP. MIRIAM, ROSARIO, ENRIQUE A ESTE ULTIMO POR LAS APORTACIONES QUE BRINDO EN LA REALIZACIÓN DE ESTE REPORTE.

A LA FAMILIA PANIAGUA POR SU AMABLE COOPERACION EN LA CAPTURA DE ESTE ESCRITO.

A MI BELLA SOBRINA ROXANA POR SU AYUDA

A LA FAMILIA ORTIZ ORTEGA POR QUE SIN EL APOYO EN EL CUIDADO DE MIS TESOROS, MI ACTIVIDAD LABORAL NO HUBIERA SIDO POSIBLE.

A TODOS Y CADA UNO DE LOS JOVENES CON LOS CUALES PUDE TRABAJAR A NIVEL TERAPEUTICO EN EL PROCESO DE SU FORMACION PROFESIONAL COMO POLICIAS Y POR QUE POR ELLO MISMO EL CONCEPTO DE ESTA NOBLE CARRERA CAMBIO PARA MI DANDOME CUENTA QUE SON ALGO MAS QUE UNA PLACA Y UN UNIFORME.

A CADA UNO DE ELLOS GRACIAS.

**ÍNDICE** **Página**

**RESUMEN** 3

**INTRODUCCIÓN** 4

**CAPITULO 1**

**HISTORIA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

1.1 Antecedentes 7  
1.2 Concepto de Organización 13  
1.3 Tipos de Organizaciones 14

**CAPITULO 2**

**RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

2.1 La relevancia del Reclutamiento y Selección de Personal 16  
2.2 Definición de Reclutamiento y Selección de personal 19  
2.3 Técnicas aplicadas en el proceso de Selección de Personal 22

**CAPITULO 3**

**LA CARRERA POLICIAL**

3.1 Antecedentes 29  
3.2 Disposiciones legales que rigen el Proceso de Selección 36  
3.3 Funciones del área Médica 42  
3.4 Funciones del área de Evaluación Física 44  
3.5 Funciones del área de Psicología 45

## **CAPITULO 4**

### **FUNCIONES QUE DESEMPEÑA EL PSICÓLOGO EN EL PROCESO DE ADMISIÓN DE LOS ALUMNOS BECARIOS.**

4.1 Entrevista de Evaluación	47
4.2 Estudios Psicométricos de Control Interno	48
4.3 Pláticas de Orientación	49
4.4 Seguimientos Psicológicos	50
4.5 Conformación del Expediente	51
de la Gen. 54/a sec. y 40/a. Fern.	
a) Características generales de los alumnos	53
b) Características de personalidad.	54
c) Atención psicológica a los alumnos	60
d) Rendimiento escolar	63
e) Bajas.	63
f) Puntos de demérito	64
<b>RESULTADOS</b>	<b>65</b>
<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>68</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>72</b>

## RESUMEN

El propósito del presente trabajo es describir las funciones del psicólogo en el proceso de Admisión e Inducción de los alumnos becarios del Instituto Técnico de Formación Policial. Se examina el desarrollo histórico de la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo que en los últimos 50 años, ha cobrado auge dentro de las diversas corrientes teóricas de la psicología enfocándose a la interacción con el factor humano dentro del marco laboral, en donde el Departamento de Recursos Humanos es el indicado para detectar las problemáticas que pudieran presentarse con el personal desde su selección, contratación y desempeño laboral del personal. Posteriormente se describen las funciones del psicólogo en una organización Gubernamental y se muestran los resultados del proceso de las evaluaciones de la Generación 54/a. Sectorial y 40/a. Femenil . Se encontró que a pesar de estar limitados en cuanto a los exámenes de admisión y selección de los alumnos becarios para su ingreso al Instituto Técnico de Formación Policial, el trabajo que realiza el Psicólogo con los alumnos una vez que han ingresado al curso básico de formación policial es más que una herramienta de inducción, ya que al formar parte activa de la capacitación de los alumnos permite que ellos mismos elaboren un proyecto de vida conforme a sus intereses y aptitudes, además de que adquieren la responsabilidad que se demanda para ser policías.

En el magno campo del trabajo profesional del psicólogo se encuentran diferentes actividades, que se pueden desarrollar ya sea dentro de Instituciones Educativas, Clínicas, Gubernamentales o en la práctica privada, en donde la principal premisa, es estudiar la conducta del ser humano y como éste establece sus relaciones interpersonales en su grupo.

Aguirre (1997) menciona la importancia del trabajo del Psicólogo cuyo objeto de estudio es el comportamiento humano, individual, grupal y organizacional, que a partir de la investigación de los procesos cognitivos- afectivos y de su interacción con su entorno, promueve el desarrollo humano en donde consciente de sus responsabilidades, éticas, para consigo mismo y la sociedad, siendo su función genérica la de intervenir como experto del comportamiento ante la promoción del cambio en el individuo y en el contexto social desde una perspectiva interdisciplinaria.

El psicólogo organizacional es el agente de cambio que se encarga de algunas funciones significativas para la empresa o Institución en la cual presta sus servicios. Dentro de sus actividades se encuentra la de analizar los problemas que surgen entre las personas dentro de la organización y de éstos con la sociedad.

En donde se puede decir que la Selección de personal es la serie de técnicas encaminadas a encontrar a la persona adecuada para el puesto adecuado, esto quiere decir que le permita la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades potenciales 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 que en este caso específico están enfocados a la Selección de aspirantes Becarios al Curso Básico de Formación Policial en el Instituto Técnico de Formación Policial el cual es el responsable según la ley de Seguridad Publica del Distrito Federal, del desarrollo del Programa General de Formación Policial y de los programas específicos que de él se deriven, seleccionando a los aspirantes y ofreciendo cinco niveles de Formación iniciando con el llamado Curso Básico que se aplica a todos los elementos solicitantes de empleo de origen tanto civil como policial.

Por lo que el objetivo de este Reporte de Trabajo Profesional es Describir las funciones que desarrolla, el psicólogo en el proceso de Admisión e Inducción de los alumnos becarios del Instituto Técnico de Formación Policial (ITFP).



En este aspecto Haro (1992) afirma que el progreso del ser humano se lleva a cabo a través de sucesivas experiencias con su propio ambiente en donde se ven obligados a intentar respuestas nuevas para mejorar la situación. El aprendizaje se logra de acuerdo con los resultados que se obtengan de estas experiencias, en donde la persona deberá utilizar respuestas alternativas hasta que la nueva situación sea manejable, algunos huyen de las situaciones o se niegan, así mismos que exista un problema, estas actitudes son defensivas e impiden el desarrollo. Por lo que el objetivo del crecimiento organizacional es que la naturaleza de las tareas cambien con el tiempo lo que exige que tales cambios deben ser vigilados continuamente con el objeto de asegurar que los recursos humanos han sido reclutados y seleccionados para esta tarea.

Por otra parte Engle (1982) y Zimbardo (1995) consideran que el papel del Psicólogo en la solución de problemas consiste en determinar las causas y efectos de éstos; en ayudar a los individuos a entenderse a sí mismos, sus relaciones con el medio ambiente, y lo más importante sus relaciones con los demás.

La Psicología contribuye enormemente al aportar sus conocimientos sobre las formas de mejorar, las relaciones entre la gente. Este último punto es de suma importancia, el realizar un análisis profundo con la población que ingresa al medio policial dado que en la mayoría de los casos sus metas e intereses no están bien enfocados en cuanto a su vocación, habilidades, capacidad y adaptabilidad al trabajo. Por esta razón muchas personas cambian constantemente de empleo, además que es de suma importancia que exista un compromiso con la actividad laboral que se va a desempeñar para que esto sea motivante para los alumnos becarios y éstos puedan concluir satisfactoriamente su Curso Básico de Formación Policial y posteriormente se incorporen como Policías activos a la Secretaria de Seguridad Pública (SSP).

El presente trabajo describe, las bases de la Psicología Organizacional, así como el campo de acción del psicólogo dentro de ésta. Posteriormente se plantea el procedimiento y la importancia del departamento de Reclutamiento y Selección de personal. Finalmente se describe las actividades realizadas por una egresada de la Carrera de Psicología de la ENEP Iztacala dentro del proceso de Inducción y Capacitación de los Alumnos Becarios del Instituto Técnico de Formación Policial.

## CAPITULO 1

### HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

La evolución de nuestra sociedad mexicana se ha manifestado significativamente en un cambio económico que ha requerido de una participación más activa del sector privado, redefiniendo y reduciendo el carácter protagónico que tuvo el estado. Debido a la condición ineludible de competir dentro de la iniciativa privada, las empresas han de velar por adaptarse a los cambios, mejorar su productividad y eficiencia así, como elevar el nivel de vida de quienes la integran (Rodríguez, 1991; Wilson 1992).

De los profesionales que persiguen estas metas, el psicólogo juega un papel preponderante en la organización y de las múltiples áreas en las que puede participar, se destaca su participación en los procesos de selección de personal.

Durante los últimos 50 años, diversos avances en cada una de las áreas de la psicología le han significado grandes dividendos a un número considerable de instituciones y empresas a nivel mundial. Mas allá de fungir como "secretarios", de los médicos psiquiatras, los estudiosos de la conducta humana han encontrado en los ámbitos educativos, empresariales, sitios propicios para promover entre la gente productiva, inteligente, y mentalmente saludable, una búsqueda continua y permanente por alcanzar la excelencia. En el autoconocimiento, en el cambio de patrones de conducta y actitudes, en el descubrimiento de mejores modelos de comunicación, en el uso de nuevas alternativas y en la solidaridad desde la presencia individual, están las tareas de este especialista.

Una Institución es su personal y lo son además, las cuentas que rinde a la sociedad, desde la perspectiva que se quiera ver, un personal que se esfuerza por superarse en beneficio de los objetivos de su empresa reflejará una mayor productividad dentro de ésta, además obtendrá beneficios personales que mejoraran su nivel de vida.

## 1.1 ANTECEDENTES:

La psicología del trabajo y de las organizaciones estudia al ser humano en sus dimensiones individual y social en las situaciones relacionadas con el trabajo intentando comprender y solucionar los problemas que se le presentan en tal contexto (Rodríguez,1998). Pero para que esto pudiera tener un respaldo dentro de la misma historia de las organizaciones o de la relaciones humanas tiene que tener un precedente de cambios dentro del contexto histórico de las mismas los cuales van conformando la participación más activa de los psicólogos en este medio.

Tales cambios se caracterizan de acuerdo a las siguientes épocas:

El estudio de los seres humanos en el trabajo organizado, parte por lo general desde la época de la Revolución Industrial a fines del siglo XVIII y principios del siglo XIX.

A partir de la revolución industrial, suceden cambios rápidos en la sociedad. La introducción gradual de los métodos de producción en masa produjo por un lado los excedentes de los bienes de producción y al mismo tiempo una división compleja de trabajo, debido a la fragmentación del proceso mismo por lo tanto, se desplaza al artesano en pequeña escala.

Desde el punto de vista de diferentes teóricos sociales estas condiciones nuevas, contribuían a destruir cualquier valor estimulante que pudiera tener el trabajo, consideraban que el trabajador, individual era un mero apéndice pasivo de la máquina (Shackleton 1982).

Marx, filósofo y sociólogo de su tiempo, manifestaba que si el trabajador no era propietario de los bienes de producción y de los bienes producidos provocaba la enajenación del mismo además de que las condiciones de vida eran desfavorables. Para Marx (en Castaño,1984), esto debía proporcionar todas las potencialidades humanas.

Como puede verse, toda esta serie de cambios en la sociedad el invento de la máquina y el uso del hombre para la producción, provocó una serie de reacciones por parte de los científicos y teóricos sociales los cuales se contradecían en sus criterios ante el cambio inminente que se estaba dando en ese momento.

Así Marx se oponía a la forma en que se estructuraba la distribución del trabajo. Tiempo después Acheve Yuri, 1835 (en Newstorm, 1989), se interesaba por los factores humanos en su obra "The Philosophy of Manufactures", reconocía los aspectos mecánicos y comerciales de la manufactura pero destacaba el factor humano, proporcionando tratamiento médico a sus trabajadores; cosas que eran innovadoras en ese tiempo en la industria.

Más tarde Frederick W. Taylor, considerado como el padre de la Administración científica, en su teoría clásica, denuncia la burocratización de las empresas industriales. El taylorismo surge con la creación de los métodos para el estudio de tiempos y movimientos la implantación de los sistemas de pago y control de producción. Todo esto surge a principios del siglo XX. El trabajo de Taylor como lo expone Shackleton (1982). Suponía que debía estudiarse a los trabajadores como unidades aisladas. Argumentando que los principales factores que afectan su eficiencia eran la fatiga o bien las condiciones ambientales pobres o los métodos incorrectos para ejecutar el trabajo, lo cual podría remediarse en el estudio de tiempos y movimientos.

Taylor reduce el problema del trabajo en : a) descomponer la tarea en sus elementos más pequeños para que sea simple y sencilla; b) seleccionar y ubicar a cada trabajador en su puesto; c) Establecer sistemas de salarios incentivos para estimular al trabajador (Newtorm, 1989).

Con todas estas aportaciones dadas hasta este momento histórico, por sociólogos o administradores, se inicia el interés por la parte humana de las organizaciones.

Así, la importancia del trabajo profesional del psicólogo en el ámbito laboral crece con más objetividad en cuanto a la relevancia de sus funciones en el sector privado o público. En esta parte de la actividad humana, la psicología ha dado grandes aportes, desde los estudios realizados en la primera y segunda guerra mundial, en donde se derivaron procedimientos para la selección y capacitación de los reclutas del ejército que fueron aplicados más adelante a la industria. En este tiempo, el trabajo que desempeñaron los psicólogos en la selección, el entrenamiento y diseño de trabajo, fue notorio (los test de inteligencia general para alfabetos "Army Alfa" y para analfabetos "Army Beta") y se logró el reconocimiento social de la disciplina al considerar que podrían hacer contribuciones útiles a la sociedad civil, tal y como lo había hecho el ejército

Posteriormente en 1917, hizo su aparición el *Journal of Applied Psychology* cuyos primeros números, estuvieron dedicados a las relaciones prácticas entre la psicología y la guerra y el mayor porcentaje de los colaboradores procedían de la universidad, en donde se empezaron a impartir cursos de Psicología Aplicada, a partir de esta situación se introdujeron en las empresas los estudios de la Psicología Industrial.

Al iniciarse la década de los años veintes, por tanto la disciplina ya ha conseguido un gran reconocimiento social. A ello ayudarán también Walter Bingham, desde el *Carnegie Institute of Technology*, desarrollando un amplio programa de investigación sobre personal de ventas, fruto del cual apareció su obra *Aids in Selecting Salesmen*, y James Catell quien creó la *Psychological Corporation* en 1921, para hacer avanzar la psicología, potenciar sus aplicaciones en la industria y poder protegerla de charlatanes

Durante esta década el énfasis de la psicología del trabajo y de las organizaciones estaba puesto en los tests, posteriormente se pasó al contexto del laboratorio y más tarde al ámbito del trabajo. Aparece otra revista de gran prestigio en el área, *Journal of Personnel Research*, orientada esencialmente a los profesionales prácticos. Por consiguiente, con todas estas aportaciones, el rótulo de psicología del trabajo y de las organizaciones logra consolidarse dentro y fuera de los ámbitos universitarios. Sin embargo, esta aparente estabilidad sufre su primera crisis debido a la desilusión derivada de la aplicación de las técnicas psicológicas ya que no eran tan eficaces como se pretendía, además del desinterés de los empresarios los cuales estaban enfocados a otros intereses.

Elton Mayo en 1924 comenzó a analizar los efectos de la organización informal de los grupos de trabajo y los patrones de interacción social, en función de la ejecución del trabajo y la satisfacción del puesto. Los estudios que llevó a cabo en la empresa; "*Western Electric Company*" (Lapassade, 1977); en los cuales observaba a un equipo de obreras fuera de las condiciones ambientales del taller, las cuales trabajaban en una habitación especial, en donde observador asistente registro el comportamiento diario durante dos años de las obreras, para saber qué factores influían en el bajo rendimiento, así se modificaron determinadas condiciones de trabajo y el rendimiento siguió aumentando, con la disminución de horas de trabajo y la pausa para café. Después se regresó a las condiciones iniciales y se observó que el rendimiento había mejorado con respecto a lo que era antes.

La conclusión de Mayo ante este resultado fue que las obreras mantenían buenas relaciones interpersonales, las cuales facilitaban su trabajo y esas relaciones informales que persisten a través de cambios en la organización formal oficial del trabajo desempeñan un papel positivo.

Mayo realizó varios experimentos parecidos al anterior, en los cuales llevaba a cabo un análisis identificando subgrupos, en los cuales el fenómeno de ayuda mutua, intercambiando de puesto, la vida social del equipo y demás conceptos que eran nuevos dentro de la empresa y es así como comienza en una forma más objetiva el análisis del desempeño del trabajador en función ya no solamente de la ejecución del individuo en cuanto a la producción bruta de su trabajo, sino qué el interés ahora se centraba en los factores que propician satisfacción en el desempeño, tomando en cuenta el hecho de que el trabajo es una necesidad humana y por tal motivo debe ser una actividad.

Para finalizar con la influencia de Mayo en el campo de estudio de las organizaciones, es importante mencionar que con él se intentó humanizar la empresa moderna y se estudiaron con mayor fuerza la Psicología y la Sociología; fue a raíz de esto que los descubrimientos logrados fueron aplicados de inmediato a los sistemas administrativos como parte de las organizaciones.

Posteriormente en la década de los 50's, después de la Segunda Guerra Mundial y una vez que Europa y E.E.U.U. ajustaron sus sistemas nacionales, se retomó el problema del hombre en el trabajo.

La Psicología y la Sociología se hermanaron (Castaño,1984), con la Administración, la Economía y la Ingeniería para dar un impulso al desarrollo empresarial. Todo esto generó diferentes concepciones y críticas en la década de los 60's.

La aparición importante de los psicólogos que han aportado una serie de investigaciones, descubrimientos y aplicaciones exitosas en el campo de las organizaciones Douglas Mc Gregor en 1960, Rensis Liker y Carl Rogers en 1961, serían el motor de la llamada corriente del desarrollo de las organizaciones ( en Saule 1998)

Estos autores critican seriamente las organizaciones tradicionales y señalan los criterios de la aplicación de la Psicología y la Sociología al estudio de los problemas del hombre en el trabajo.

Mc Douglas en 1960, postula la inadecuación de la concepción de la naturaleza humana en el trabajo; para él el trabajo es una actividad natural del ser humano como el juego y por lo tanto, debe hacerse con la responsabilidad, creatividad y eficiencia.

Rensis Likert en 1961, propone cambios en los principios que fundamentan la organización. En el trabajo se debe procurar mayor libertad y apoyo a los individuos para su desempeño, al tiempo que resalta la participación de los trabajadores en la solución de problemas y en la toma de decisiones con el fin de disminuir al mínimo la contraposición entre individuos e Institución

Carl Rogers en 1961 introdujo en la Psicología el concepto de la "no directividad", manifestando que el único que puede enseñar a otra persona es su propia experiencia. De ahí que la finalidad del psicólogo sea lograr el cambio en la organización con el fin de provocar un desarrollo.

La autodirectividad no se contrapone a la directividad; para Rogers se puede llegar a la autoformación con la posibilidad de estructurar el entorno social (Lapassade, 1977).

Tales aportaciones proporcionan al desarrollo de las empresas grandes beneficios, además de que representan las bases de la Psicología Organizacional, la cual surge de la Psicología social, de las Organizaciones, de la Psicología y de la Administración.

Ahora, se ha comprobado que si el trabajador participa en forma asertiva esto es, que identifique tanto sus aciertos como sus errores en forma individual y defienda sus puntos de vista con el fin de que éstos sean respetados, tanto en la labor que desempeñan como en la propia organización, la tensión será disminuida y sus necesidades cubiertas, logrando con esto una mejor organización.

Estos cambios y estrategias benefician a la organización como conjunto al individuo en particular, pues cubre las necesidades de autorealización tomadas en cuenta por los científicos del comportamiento revisados anteriormente.

En esta década, Rodríguez (1998) menciona que se concibe a las organizaciones de la siguiente manera: Como la búsqueda de nuevos paradigmas en la ciencia en general y en las Ciencias Sociales en particular, en

la aplicación del sistema abierto al estudio de las organizaciones, en el incremento del tamaño y complejidad de las organizaciones, la influencia de los sindicatos y estatal sobre la vida de éstas, la preocupación, por estudiarlas como actores sociales visibles y los avances en el desarrollo tecnológico.

Por otra parte a pesar del aparente éxito, durante la segunda mitad de la década de los años cincuenta y primera de los sesenta la Psicología del trabajo y de las organizaciones sufre su segunda crisis, recibiendo críticas y ataques desde muy diversos frentes.

Una de las críticas más importantes se refería al doblegamiento de la psicología del trabajo, de las organizaciones y de los Psicólogos Industriales ante la clase empresarial, convirtiéndose en meros asistentes técnicos al servicio del personal.

En segundo lugar cuestionaban la utilidad práctica de la disciplina, dado que los instrumentos y técnicas utilizados estaban anticuados y superados al haberse diseñado para un contexto laboral que ya no existía (Korman, 1978 en Rodríguez, 1998).

La tercera serie de críticas iban dirigidas a poner en tela de juicio la ponderación de los psicólogos industriales en sus consejos, pues con frecuencia se erigían en defensores de supuestos en modos comprobados.

Quizá la consecuencia más importante de este conjunto de críticas fue el proceso de autorreflexión al que se sometió la Psicología del trabajo y de las organizaciones revisando y analizando sus propias bases constitutivas y su orientación; lo cual implica sin lugar a duda una redefinición profunda de los contenidos, y consiguientemente, la consideración de verdadera disciplina. De hecho queda constituida por dos grandes áreas: Psicología del Personal y Psicología de las Organizaciones.

Sin embargo, pese a las críticas en esta etapa se destacan tres aportaciones relevantes: Las aproximaciones contingentes, cognitiva y sistémica, así como un mayor refinamiento metodológico y mayor complejidad en los modelos que ya tratan de explicar el comportamiento individual y de grupo en el contexto de trabajo

Posteriormente el periodo que comprende de 1970 en adelante viene marcado por una fuerte crisis económica que influyó de manera drástica en la dinámica



de las organizaciones e incluso en la supervivencia de muchas de ellas ya que el campo laboral se vio reducido a los aspectos más urgentes y los teóricos dispondrán de limitados recursos para investigar.

En esta década se prestó más atención a los ciclos vitales de las organizaciones, cada vez más acelerados, para poderse enfrentar con entornos que exigen gran rapidez en la toma de decisiones estratégicas y en la capacidad de adaptación de respuesta a distintos entornos.

Finalmente, el objetivo de esta primera parte, es dar un esbozo de cómo la psicología fue invadiendo el campo de las organizaciones y cómo por sus descubrimientos se ha convertido en una parte indispensable de las mismas.

En donde los avances de la psicología en las organizaciones, ya no se ha limitado a la aplicación de pruebas para la ubicación del empleado de acuerdo a sus habilidades y al puesto que ocupa dentro de las organizaciones, si no que ahora el objetivo es lograr un equilibrio para mejor resultado entre hombre-institución, a partir de los objetivos planteados por la organización.

## **1.2 Concepto de Organización**

Las organizaciones están constituidas por individuos, grupos, dirigidas hacia objetivos racionalmente coordinados y con permanencia en el tiempo, en que se utilizan elementos de producción, se adoptan decisiones y se asumen riesgos con el fin de producir bienes y/o servicios y obtener beneficios. Las características esenciales de una organización o los componentes fundamentales que la constituyen son el capital, las personas, la dirección y el mercado en el que tendrán que competir para obtener beneficios y sobrevivir.

La fuerza central de la organización ha de responder a tres factores básicos: La fuerza del mercado, la competencia y los clientes y está constituido por tres niveles de competencia. El nivel superior (estratégico) queda cubierto por el Consejo de administración quien es el que marca la filosofía y la misión de la organización. El nivel medio sería, el nivel táctico, integrado por la dirección general y Direcciones de áreas, quienes tendrían la responsabilidad de desarrollar la filosofía y esa misión en acciones concretas, a través del diseño de la estructura de la planificación de las actividades correspondientes, de la organización de los empleados y de las gestiones de los recursos. Por último en el nivel operativo es donde los empleados ejecutan dichas acciones.

### 1.3. Tipos de Organizaciones.

Dentro de la Clasificación de las Organizaciones se encuentran las siguientes:

**La organización formal.-** Esta responde a un diseño racional previo y está estructurado sobre la base de esos criterios.

**La organización informal.-** Esta surge de forma espontánea a partir de una organización formal y no se tiene una estructura definida e institucionalizada, si no que depende de las acciones que se vayan desarrollando en un momento dado y de los empleados que participen en ellas.

Conforme a las características de cada uno de los tipos de organización, en el Instituto Técnico de Formación Policial, opera una organización de tipo formal ya que existe un diseño racional previo que se observa en su estructuración, además de considerar que por las características de formación paramilitar no podría apegarse a una organización de índole informal.

Por lo que en este reporte profesional del trabajo del Psicólogo se considera conforme a los objetivos de la Institución en donde una vez detectados, la influencia de los elementos que intervienen en la díada enseñanza-aprendizaje, donde la organización juega un papel fundamental, en modificar dichos elementos que contribuyan a la adquisición de tales habilidades ya que ofreciendo un mejor servicio como Escuela de Formación Policial, el nivel académico del alumno se ve favorecido, por esto es la gran importancia y relevancia de la oportuna intervención del psicólogo en el Instituto Técnico de Formación Policial no sólo como parte del proceso de admisión de los alumnos, si no como parte activa de su formación para que con ello se formen mejores elementos en la policía y puedan responder de una manera más eficaz a la problemática actual que vive la zona Metropolitana .

Es inquietud de la ciudadanía, de las autoridades del Distrito Federal de la Asamblea de Representantes y de la Secretaria de Seguridad Pública, que la carrera policial no permanezca estática ante el momento histórico que se vive. Esto ha conducido a que se cree las bases para la profesionalización de la policía del Distrito Federal mediante la ley de Seguridad Pública, en donde el rubro de la educación está determinado por el Programa General de Formación Policial, por medio del cual se integran, afirman y enriquecen los valores eticos-morales que deben caracterizar a los componentes de los cuerpos policiacos ante los requerimientos actuales de la ciudadanía.

En el cual se considera que el progreso del ser humano se lleva a cabo, a través de sucesivas experiencias con su propio ambiente, en donde se ven obligados a intentar respuestas nuevas para manejar, tal situación. El aprendizaje se logra de acuerdo a los resultados que se obtengan de estas experiencias, en donde la persona deberá utilizar respuestas alternativas, hasta que la nueva situación sea manejable, algunos huyen de las situaciones o se niegan así mismos que existe un problema, estas actitudes son defensivas y impiden el desarrollo.

Para que haya progreso toda persona necesita de dos elementos básicos, un nuevo desafío que esté dentro de sus posibilidades de respuestas; y el conocimiento de resultados, esto es de información de cómo funcionan sus repuestas ante los problemas que enfrenta ya que cuando no existe una retroalimentación, en cuanto a la resolución de tareas fáciles o difíciles. La persona se sentirá desmotivada, dejando de progresar, por otra parte si no se entera de donde están sus aciertos o errores se queda sin un punto de referencia, para saber como está operando, si no puede avanzar de un modo sistemático.

El objetivo del crecimiento organizacional es que la naturaleza de las tareas cambien con el tiempo. Lo que exige que tales cambios deben ser vigilados continuamente con el objeto de asegurar que los recursos humanos adecuados han sido reclutados y desarrollados para su tarea (Haro,1992).

Por lo que un sistema ideal para mejorar los Recursos Humanos es aquel que busca ajustar a las necesidades de la empresa, con las necesidades del personal en cuanto a crecimiento, desarrollo y deseos de progresar dentro de la empresa, y es aquí en donde la participación del psicólogos es vital ya que durante el curso básico es el, encargado de dar un Seguimiento a los futuros policías desde su inicio como aspirantes y posteriormente como becarios.

En el siguiente capítulo se describen las funciones del Departamento de Recursos Humanos dentro de toda Institución ya sea privada o gubernamental

## **CAPITULO 2**

### **RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

#### **2.1. La relevancia del Departamento de Recursos Humanos**

Dentro del marco de la década actual, es una preocupación constante tanto para las organizaciones como para los estudiosos de la rama laboral que las aportaciones puedan dar para incrementar la productividad laboral y comercial es así que en esta época de cambios surge la necesidad de retroalimentar a la industria con estudios enfocados a la organización productividad, eficiencia del trabajador, entre otros temas.

Por lo que se considera importante hacer mención de algunos trabajos presentados en el IV congreso Nacional de Psicología del trabajo y las Organizaciones celebrado en Madrid en 1998, el cual es organizado por el Colegio Oficial de Psicólogos de Castilla y León. Aunque son estudios que no se llevaron a cabo en México se consideran relevantes por sus aportaciones.

En este aspecto Diego de Vallejo y Lucas.(1998) mencionan la importancia del Departamento de Recursos Humanos como un vínculo integral del trabajo con el trabajador, en donde el trabajo mismo se convierte en un proceso de aprendizaje y en donde es importante señalar que tanto el trabajador como la organización buscan desarrollar su potencial al máximo, en un ambiente agradable, lo cual por si solo incrementará los resultados para ambas partes. Por lo cual este departamento tiene también la responsabilidad de facilitar el aprendizaje y de orientarlo hacia las metas de la empresa. Por lo que tendrá que conocer las funciones de la empresa en su conjunto para poder garantizar que todos los sistemas estén hechos para alentar aprovechar al máximo y alentar al aprendizaje a todos los niveles de la Organización.

Por lo anterior es de suma importancia dentro de un marco de tantos cambios que el Departamento de Recursos Humanos plante y redefina cuáles son sus funciones de una forma más objetiva y estar más al día en cuanto a los cambios que se van dando. Ya que también otro factor que habrá que tener en cuenta son los despachos que se dedican a prestar este servicio de manera independiente en cuanto a contrataciones de personal cursos de capacitación y otras funciones que son propias de Reclutamiento y Selección de personal

dentro de una empresa, los cuales corren el riesgo de ser desplazados por la efectividad de estos al ser más competitivos y de menor costo para la misma.

Otro punto relevante es la participación más activa de las mujeres en la rama laboral en donde se plantean cambios en la estructura familiar en la cual se deja a un lado la imagen pasivo dependiente para fortalecer la imagen participativa y activa, por lo que la competencia será un factor fundamental para el incremento de la efectividad laboral, la cual dentro las organizaciones implica resultados positivos en su actuación en el puesto de trabajo, la mejora continua, la productividad y la innovación del producto (Badaga, Taus, Pastor, Vigil. 1998)

Pero para lograr mejores resultados en este ámbito, Mañas (1998), se ha enfocado al estudio del clima de los equipos de trabajo y satisfacción laboral, en donde las investigaciones realizadas sobre el clima social indican que se trata de una variable importante para entender el funcionamiento, los resultados y las experiencias de los individuos y de colectivos tales como organizaciones, departamentos y equipos de trabajo. En donde los resultados obtenidos confirmaron la que la dimensión del clima de reglas aparece como un claro antecedente de determinadas dimensiones de satisfacción laboral en equipos, con el grado de autonomía y con la definición de objetivos y tareas.

Pero también es importante mencionar el factor individual de los sujetos. En el trabajo presentado por Bonavías y Quintanilla (1998), sobre los efectos del trabajo directivo sobre la satisfacción vital se encontró que un individuo con alta satisfacción vital es aquel que disfruta de su actividad diaria, encuentra significado en su vida, experimenta un sentimiento de éxito al lograr las metas principales que se han marcado, tiene una imagen positiva de sí mismo y es optimista. Por lo cual entre mayor sea el grado de participación que se promueve, mayor es la participación vital que se logra así como que cuanto mayor es el poder que perciben los directivos que posee y menor la necesidad sentida de introducir cambios en la empresa.

Al mismo tiempo parece ser que el trabajar en culturas que denominamos como progresistas mejora igualmente, la satisfacción vital precisamente todo lo contrario de lo que sucede, si uno trabaja para empresas más tradicionales. Así mismo, poseer creencias más humanistas acerca de la naturaleza humana puede asegurar en principio unos núcleos mas elevados de satisfacción personal.

Pero qué pasa cuando el resultado laboral de los empleados no es el esperado, cuando surge un bajo rendimiento de la productividad o la deserción de los mismos, en este aspecto Pollán, Martínez, Oviedo, Pascual (1998), se han enfocado a la salud laboral encontrado datos significativos sobre la incapacidad temporal de los trabajadores en donde la primera manifestación de los síntomas de la enfermedad cuya etiología puede estar relacionada o no con la actividad que desempeña por lo que puede considerarse la mayor fuente de información para indagar los riesgos psíquicos.

Cuando se habla de riesgos laborales, el término adquiere a veces un carácter equívoco e incompleto debido a la inevitable asociación con riesgos físicos o con las espectaculares cifras de accidentalidad, algunas de las cuales se atribuyen fundamentalmente a la precariedad de los sistemas de contratación. Pese a todo y quizá no tan conocido y divulgado, está el tema del riesgo psíquico y su prevención en cuyo caso tenemos que acudir inevitablemente a la personalidad del trabajador, a su sistema relacional en cuanto a toma de decisiones y/o resolución de problemas, así como toda la implicación que deriva de la empresa.

Los factores de riesgo de naturaleza psicosocial desencadenantes de alteraciones en el estado de salud (algunos de ellos irreversibles, cronicantes y claramente discapacitantes dentro de la comunidad no son responsabilidad directa de la empresa (ante la ley); sin embargo, están claramente asociados y/o relacionados con el absentismo y la incapacidad laboral transitoria.

Gran parte de los riesgos psicológicos tiene su origen en los cambios organizacionales u otros factores y eventos presentes en la dinámica laboral, como son las condiciones de trabajo entre las que se incluyen los factores ambientales o la organización, división del trabajo, monotonía de las tareas, pausas y descansos, *implantación de programas por objetivos, entre otras*; las cuales son a su vez responsables del incremento de tensión, ansiedad nerviosismo, depresión, etc., situaciones todas ellas que disminuyen la eficacia de la ejecución de la tarea e incremento de la fatiga laboral y otras alteraciones orgánicas.

Por otra parte también es importante hacer mención sobre la formación y orientación laboral en el ámbito educativo, en donde se parte de la premisa de que la formación laboral pretende lograr que el alumnado alcance una definición clara de su rol laboral pudiendo ejercer su actividad en el futuro como un profesional consciente de sus posibilidades de sus derechos y deberes

laborales de las pautas básicas que deben mantener en lo que a protección de su salud y la de las personas que con él o ella se relacionan o puedan depender, a fin de pasar de la lógica y recursos de estudiantes a la lógica y recursos de profesional.

Considerando que como orientación laboral se busca que se tenga conocimiento del entorno laboral y las opciones que están a su alcance en el mismo, un itinerario de inserción que le permita mantener una carrera adaptada a sus metas y competencia y los profesionistas que opten por desempeñar las funciones de formación y Orientación Laboral, han de contar con un bagaje adecuado para desarrollar este ámbito (Diego de Vallejo y Lucas 1998).

Por lo que toda reforma educativa tendrá por objetivo determinar y facilitar al alumnado la transición del mundo educativo al mundo laboral. Se considera pertinente hacer mención de este rubro de la psicología aplicada al ámbito laboral educativo dadas las características del Instituto Técnico de Formación Policial (ITFP), las cuales se describen en el siguiente capítulo y la relevancia que tiene en la formación de los Policías Preventivos del área Metropolitana.

Una parte medular es la Selección y Reclutamiento de los aspirantes a alumnos becarios lo cual está a cargo del departamento de Admisión del ITFP. Y viene a colación el haber mencionado los estudios que son aplicado en este ámbito laboral en el cual se exalta que el proceso de Selección y admisión del personal tiene que ver con una mayor competitividad en el mercado laboral para formar mejores elementos que puedan cubrir con las expectativas de la sociedad capitalina ante la delincuencia. Por lo que es importante definir el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal y cuáles son las Técnicas implementadas para lo mismo.

## **2.2. Definición de Reclutamiento y Selección de Personal.**

El reclutamiento es la técnica encaminada a proveer de recursos humanos a la empresa u organización en el momento oportuno (Grados,1996) Para una mayor eficacia en el reclutamiento, es determinante la anticipación con que hayan sido previstas, las necesidades. Esto permite escoger al personal más adecuado disponible en el mercado de trabajo. No se debe desconocer que el reclutamiento implica un costo, que no siempre se justifica por la magnitud de la empresa ni por la rotación de personal.

Muchinsky (1994) menciona que la función de reclutamiento hace referencia al proceso de atraer a la gente para que solicite un trabajo. Los reclutadores sólo pueden seleccionar entre las personas que han solicitado el puesto, así si son pocos los que lo han hecho la tarea de encontrar al candidato más firme es más sencilla que cuando son muchos entre las personas que se deben elegir.

La dificultad o facilidad del reclutamiento depende de algunos factores como las condiciones económicas, el trabajo en cuestión de reputación de la organización y la urgencia por ocupar el puesto de trabajo.

Si las organizaciones pueden permitirse el lujo de un proceso de reclutamiento agradable y deliberado es probable que tenga más éxito que aquellas otras que tiene prisa por ocupar el puesto.

Además, el reclutamiento no garantiza que se vayan a seleccionar los mejores candidatos, sin embargo, a través del reclutamiento fortuito o casual es frecuente que consigan unos pocos candidatos buenos entre los que se van a elegir.

Otro factor importante es la Selección el cual es un proceso de elección para emplear un subgrupo de aspirantes susceptibles de ser contratados. Esto implica que algunos de ellos serán contratados y otros no.

La selección se aplica sobre la premisa de que algunos de los solicitantes se ajusta al trabajo mejor que otros y su propósito es identificar al mejor de ellos.

Es importante comprender en función de qué criterios se suelen seleccionar a los aspirantes para contratarlos en tales casos se pueden emplear los test, la entrevista que conjuntamente puedan proporcionar datos sobre los aspirantes y el desempeño laboral que pudieran tener en determinado puesto.

Muchinsky (1994) describe diferentes técnicas propuestas para el reclutamiento y selección de personal en donde una de las cuales consideran de mayor interés es la de los medios que se utilizan para reclutar a los solicitantes y la calidad resultante de la gente contratada, dependiendo que se les haya reclutado a través de periódicos, televisión u otro medio.

En este aspecto algunos estudiosos de este tema proponen alternativas de ello conforme a su propia experiencia: Breaugh ( en Muchinsky1994) descubrió que los anuncios de periódicos y las oficinas de colocación de la universidad



eran fuentes de reclutamiento utilizadas por un banco con una proporción de abandonos durante el año siguiente al contrato que oscilaban entre el 21% y el 40%, sin embargo, si el banco hubiera optado por utilizar otro medio de reclutamiento el porcentaje sería menor.

Otros medios son por el **archivo o cartera personal**.- La cual se integra con la solicitud de los candidatos que se presentaron en períodos de reclutamiento anteriores y que fueron archivados sin haber sido utilizados por haber sido cubiertas las vacantes en cuestión.

**Familiares y recomendados**.- Se hace uso de esta fuente cuando se informa de las vacantes entre los trabajadores a fin de establecer un contacto con familiares o conocidos que reúnan las características o requisitos del puesto vacante.

**Promoción o transferencia interna de personal**.- Esto sucede cuando el psicólogo encargado estudia la plantilla, los inventarios de Recursos Humanos o la historia laboral del personal con el objeto de determinar si existe o no un candidato para ese puesto.

#### **Fuentes externas.**

Son aquellas a las que el psicólogo puede recurrir, de acuerdo a las características requeridas en cuanto al aspecto profesional, educativo o técnico y que son totalmente ajenas a la empresa. Entre las más importantes se considera a las siguientes:

#### **Profesionales y Educativas.**

Son instituciones que se dedican a la preparación de profesionales en las distintas áreas científicas y tecnológicas y pueden ser: Universidades, escuelas comerciales, profesionales, tecnológicas, institutos, etc. Todas ellas cuentan con guías de carreras en las que el psicólogo puede saber con detalle dónde se localizan, así como las actividades o carreras profesionales que en ellas se imparten.

**Bolsa de trabajo**.- Son organizaciones que se dedican a proporcionar información con respecto a las vacantes en las distintas empresas o centros de trabajo, y que prestan sus servicios en forma gratuita para el trabajador.

**Agencia de Colocaciones.-** Esta agencia no cobra a los candidatos sino a la empresa. La tarifa consiste en un mes de salario de la persona que colocan.

Una vez hecha la convocatoria por alguno de los medios mencionados se pasa a la selección del personal para el puesto promocionado, en donde se centra la atención en las expectativas del aspirante en el posible desempeño de sus actividades dentro de la empresa; en este punto se considera pertinente hacer mención de la presentación realista del trabajo (PRT) en donde la premisa principal es detallarle realmente a los candidatos las situaciones del trabajo sin omitir detalles, ya que se rigen bajo el supuesto de que la "desilusión" es uno de los principales motivos por los cuales la gente abandona el empleo ya que se crean falsas expectativas. Al mismo tiempo que se proponen tres razones por las cuales esta técnica podría ser efectiva: en primer lugar se menciona que la PRT rebaja las expectativas iniciales, lo que redundará en un incremento de la satisfacción laboral. En segundo lugar, estimulan o refuerzan la capacidad de los empleados para hacer frente a las circunstancias desagradables del trabajo. En tercer lugar, los solicitantes perciben una mayor sinceridad y honestidad en la compañía que revela francamente cómo van a ser en realidad sus empleos, por consiguiente, la evaluación debe realizarse en forma secuencial y precisa contemplando los siguientes aspectos:

- \*Experiencia Laboral
- \*Trayectoria académica
- \*Aspectos psicológicos.

Estos últimos son componentes básicos de la personalidad de un sujeto que hace posible su óptimo desarrollo dentro de una sociedad y, específicamente en su ámbito laboral, por lo que deberán analizarse usando técnicas confiables. Podemos decir entonces que la selección de personal es una serie de pasos o técnicas encaminadas a encontrar a la persona adecuada para el puesto adecuado.

### **2.3 Técnicas aplicadas en el proceso de Selección de personal.**

a) **Cuestionario.-** es una técnica en la cual se obtienen datos personales en base a una interrogación, consiste en un listado de preguntas o afirmaciones que se formulan de igual manera a todas las personas, a las que se les extiende el estudio quienes reunidas en el mismo lugar en un momento dado de forma personal o individual, emitirán por escrito sus respuestas.

**b) Entrevista.-** ésta se basa en la interrogación de la persona, si bien en este caso se realiza a través de una conversación personal y directa cara a cara entre el entrevistador que trata de obtener información y el entrevistado que será quien lo proporcione. Dentro de ésta existen diferentes modalidades.

**Entrevista estructurada:** la cual es aquella en la que el entrevistador tiene fijadas de antemano las preguntas que van a formular, limitando las posibilidades de respuestas del entrevistado y por tanto su espontaneidad.

**Entrevista no estructurada.-** Apenas si existe esquema a seguir y el entrevistador más que dirigir el rumbo de la entrevista, se limita a recoger las manifestaciones del entrevistado.

**Entrevista semi estructurada.-** El entrevistador mantiene el control de la entrevista centrándola en todo momento en aquellos temas que desea indagar.

De los anteriores tipos de entrevista la que se emplea, en el ámbito organizacional es la entrevista semiestructurada. De ahí la importancia de que a través de un adecuado entrenamiento adquiera las habilidades de un buen entrevistador. Es importante señalar que si anteriormente el uso de esta técnica estaba enfocado más al proceso de selección, actualmente resulta una herramienta valiosa en una amplia variedad de situaciones y actividades, por ejemplo, el análisis de puestos, determinación de indicadores de procesos de mejora continua etc. En todos estos ámbitos aunque el grado de estructuración varía de una situación a otra, la entrevista persigue un objetivo común la obtención de información (Rodríguez, 1998)

Aunque la entrevista para contratación es más bien una situación de diagnóstico que terapéutica, algo del enfoque Rogeriano en cuanto a reflexión y clarificación puede ser útil y apropiado. Reflejar el contenido emocional de lo que el solicitante dice o hacer un eco o parafrasear sus respuestas puede estimularlo para elaborar más ampliamente y explicar sus afirmaciones. La entrevista es una experiencia emocional para ambas partes. El entrevistador necesita estar consciente de los componentes emocionales de la relación entrevistador-solicitante, como lo está de las implicaciones emocionales del contenido de la entrevista.

Cuando se evalúa a un candidato, el entrevistador debe tener en mente el concepto de autorrealización. Un trabajo o carrera puede ser una oportunidad importante para que el candidato realice su potencial completo. Idealmente

un trabajo debe ampliar el desarrollo del individuo, debe <sup>✓</sup>ayudarlo a llegar a ser lo que es capaz de ser (Morgan y Cogger, 1975).

Igualmente son las etapas que sigue toda entrevista en su realización, preparación, apertura, desarrollo y cierre.

En la fase de preparación. La primera tarea que hay que llevar a cabo es la de establecer claramente los objetivos que se persiguen, esto sentará las bases sobre la elaboración de la guía a utilizar durante, el desarrollo de la entrevista, de manera que no surja la necesidad de acudir a la improvisación en el transcurso de la mismas.

Será también en esta etapa cuando se seleccione a las personas a entrevistar, debiendo prestar especial atención a los factores contextuales, nos referimos al lugar donde se realizará la entrevista, a las condiciones ambientales, al mobiliario, al horario y a su duración.

La fase de desarrollo o cuerpo de la entrevista es la parte central y más extensa; pues en esta etapa el entrevistador tiene como objetivo recabar del entrevistado una información más completa y profunda. Para ello se deberá tomar en cuenta una serie de aspectos: saber escuchar, prestando el máximo de atención no sólo al lenguaje verbal, sino también al no verbal, tratando de ser mas objetivos en cuanto a sus juicios de valor.

La última etapa es el cierre y se alcanza cuando el entrevistador considera que ha obtenido la información deseada.

Tomando en cuenta lo anterior, el objetivo que se busca a lo largo de la entrevista en la selección es obtener datos específicos del comportamiento del individuo, tomando como base las siguientes áreas:

**General.-** Se refiere a datos generales del candidato como son nombre, edad, estado civil, domicilio etc. Estos datos pueden encontrarse en la solicitud pero algunos entrevistadores prefieren no contar con ésta como guía.

**Escolar.-** Permite detectar el potencial de desarrollo de nuestro entrevistado y si cuenta con los conocimientos teóricos de acuerdo a los requerimientos del puesto. También permite determinar qué calidad de enseñanza recibió el candidato, indicándonos el entorno sociocultural y económico en que se desarrolló.

Por otro lado, al investigar acerca de sus calificaciones nos podemos dar cuenta de cuáles son sus niveles de eficiencia y más importante aún, cuáles son los niveles de exigencia a los que está acostumbrado. Otra información de utilidad es lo referente a cursos que ha tomado el individuo.

**Ocupacional.**- Esta áreas de suma importancia ya que permite determinar cuál ha sido su desempeño, cuáles sus niveles de logro y las experiencias adquiridas. algunos de los datos, al igual que en las demás áreas pueden encontrarse en la solicitud y depende de los objetivos que se tenga el indagar más al respecto durante la entrevista. Entre los datos mencionados se encuentra nombre de la empresa, fecha de ingreso, puesto de desempeño, ascensos obtenidos, jefe o jefes inmediatos, sueldo al ingresar y sueldo al salir fecha y motivo de separación.

**Concepto de sí mismo.**- Permite detectar qué imagen tiene de sí mismo el entrevistado. De esta manera se puede confrontar la coherencia que existen entre la descripción que hace de sí mismo y los datos registrados de la entrevista.

**Metas.**- Esta es un área de suma importancia. Se obtiene la información de cómo intenta proyectarse hacia el futuro nuestro entrevistado. Esto se cuestiona a tres niveles: a corto, mediano y largo plazo. Así mismo, se investiga qué es lo que está haciendo para lograr sus metas y si están planteadas objetivamente en relación con sus capacidades.

**Familiar.**- Se investiga por un lado, el núcleo social de origen: La familia que es la que imprime la primera etapa de la educación, la que determina los valores y da dirección a los esfuerzos. En este punto se investiga al padre, la madre los hermanos, informándonos de su edad, nivel de estudios, ocupación etc.

Por otro lado en caso del que sea casado, se investiga el núcleo familiar actual: esposa e hijos así como sus datos.

Es muy importante conocer el grado de cohesión o integración de la familia qué valores son los que predominan y de qué manera son transmitidos éstos a sus miembros, así como el nivel cultural, social y económico de la misma.

**Pasatiempos:** Se investiga este aspecto con la finalidad de ver como utiliza el tiempo libre y si sus actividades son de tipo individual o se involucra con

grupos. Esta área permite ver el tipo de personalidad ya que según los intereses que tenga el candidato serán sus pasatiempos así como el grado de coherencia entre éstos y las metas que persigue.

**Salud.-** Se investiga primeramente que enfermedades ha padecido el aspirante y en que etapa cronológica; si son típicas (sarampión viruela, escarlatina, etc.) o son enfermedades que pueden haber dejado alguna secuela que puedan provocar que se condicione su proceso de admisión hasta que entregue un certificado de salud que lo avale.

La finalidad de la entrevista dentro del proceso de selección de personal es valorar los datos obtenidos en la información proporcionada por el aspirante en su Curriculum Vitae, la solicitud, los exámenes psicológicos de los cuales hablaremos más adelante etc. Información que debe ser ordenada y jerarquizada para determinar qué áreas quedan poco claras. Además sirve para profundizar en información relevante para el puesto en cuestión. Asimismo nos sirve para evaluar el grado de probabilidad de que el candidato se adapte y funcione adecuadamente dentro de las condiciones relacionadas con el puesto a cubrir.

Además de considerar de suma importancia que en cualquier caso, los profesionales de la selección de personal debe mantener en apego estricto a las normas de confidencialidad en todo momento. Los candidatos que acuden a una organización deseosos de aportar lo mejor de sí mismos, suelen confiar información importante acerca de su vida personal y laboral, su estado de salud, sus capacidades personales y profesionales, las experiencias, los logros y las dificultades que ha enfrentando en empleos anteriores, etc.

Cuando se filtra información relacionada con estos aspectos no es posible controlar las repercusiones que este hecho pueda tener en la vida de los aspirantes; por ello siempre es preferible vivir plenamente el valor de la confidencialidad.

Por otra parte es también importante observar la debida discreción respecto a la información que proporcionemos a los candidatos a un puesto, en especial a lo relativo a las causas que nos motivaron a no elegirlos para ocupar una vacante. Algunos candidatos piensan que conviene regatear o insistir cuando no son aceptados en un empleo, lo cual provoca desgastes, fricciones e incluso el riesgo de amenazas a la personas que han participado en el proceso de selección (Zepeda, 1999).

### **c) Aplicación e integración de pruebas psicológicas.**

Primeramente definiremos según Grados (1996), que una batería psicológica es un conjunto de pruebas mediante las cuales se trata de obtener un conocimiento acerca de las características de un individuo en lo que respecta a su inteligencia, personalidad, intereses y habilidades.

Una prueba psicológica constituye una medida objetiva y tipificada de una muestra de conducta.

Para Muchysky (1994), es importante hacer mención sobre la diferencia de los inventarios y test psicológicos los cuales han sido los predictores más frecuentemente usados en psicología. La diferencia entre los dos es que en un test las respuestas son correctas e incorrectas; en un inventario no hay respuestas equivocadas o correcta. Y ambos autores concuerdan en la relevancia que se tiene en cuanto a su aplicación y predicción de los resultados sobre los aspirantes al puesto determinado.

Estos se clasifican por forma de administración o por su contenido y se describen a continuación:

#### **Pruebas de velocidad versus pruebas de contenido.**

Las pruebas de velocidad tienen un gran número de preguntas fáciles; las preguntas son tan fáciles que quien hace la prueba acertará siempre. Las pruebas cronometradas tienen más ítems de lo que posiblemente se podrían contestar en el período de tiempo asignado. La puntuación total de la prueba es el número de ítems contestados y refleja la velocidad de quienes realizan la prueba.

Las pruebas de contenido tienen preguntas bastantes difíciles; quien realiza la prueba no las puede contestar bien sólo por el hecho de intentarlo, normalmente no hay límite de tiempo. La puntuación total de la prueba es el número de ítems contestados correctamente. La mayoría de las pruebas que se pasan en los colegios son pruebas de contenido. Si se pone límite de tiempo, es sólo por que es más conveniente para quien administra la prueba.

### **Pruebas individuales versus pruebas de grupo.**

Las pruebas individuales se pasan a una sola persona a la vez. Tales pruebas no son frecuentes a causa de la cantidad de tiempo que se necesita para su administración. Ciertos tipos de pruebas de inteligencia se administran individualmente, se trata de pruebas para evaluar a ejecutivos de alto nivel. Quien pasa estas pruebas juega un papel activo y no se limita a controlar.

Las pruebas de grupo se administran a varias personas simultáneamente y son el tipo de pruebas más común. No requieren la participación activa del administrador de la prueba. Los test Alpha y Beta del ejército eran pruebas de grupo. Los primeros test de inteligencia empleados durante la primera Guerra Mundial eran pruebas de grupo usadas en organizaciones industriales y educativas porque resultaban útiles desde el punto de vista de tiempo y costo.

### **Pruebas de papel y lápiz versus pruebas de desempeño.**

Las pruebas de papel y lápiz son las pruebas más comunes en organizaciones educativas e industriales. No requieren la manipulación de objetos. Las preguntas exigen la elección entre varias alternativas o una respuesta sencilla. La capacidad física del individuo para manejar un lápiz no debería influir en su puntuación. El lápiz es simplemente el medio para que su respuesta se registre sobre una hoja de papel.

En los test de desempeño el individuo tiene que manipular un objeto o parte de un equipo. La puntuación es una medida de la capacidad de la persona para manipular. Una prueba de mecanografía y una prueba de destreza manual son ejemplos de pruebas de desempeño. A veces las pruebas de papel y lápiz y las de desempeño se usan conjuntamente. Para conseguir un permiso de conducir, por ejemplo la mayoría de la gente tiene que pasar ambos tipos de pruebas.

Por lo tanto el psicólogo del trabajo tiene que enfrentarse con el problema de seleccionar las pruebas que van a integrar sus baterías.

No existe una prueba que por sí sola sea capaz de medir todas las capacidades que se requieren para desempeñar un trabajo. Por lo tanto se hace imprescindible el empleo de un conjunto de pruebas.



Un aspecto importante es hacer un diseño de las baterías que se van a utilizar; esto se hará en función de las especificaciones del análisis de puestos. Ya que en este punto según el Manual del entrevistador es importante el tener una clara descripción del puesto que resalte sus principales características y lo diferencie de puestos similares.

Un análisis o descripción de puesto bien elaborado proporciona al empresario un medio para seleccionar a los participantes. Aquél puede compaginar la información de resúmenes o formas de solicitud. Con los requisitos formales del puesto. De esta forma puede eliminar a muchos solicitantes antes de iniciar la entrevista. Las descripciones del puesto típicamente incluyen información tal como función del puesto, experiencia y entrenamientos requeridos, estudios necesarios deberes principales y ocasionales realizados y responsabilidad.

Cuando no se dispone de una adecuada descripción del puesto, el entrevistador puede elaborar su propio análisis informal del puesto. Las descripciones del puesto deben ser cortas concisas y específicas. Deben presentar las tareas reales que el trabajador realiza. A veces el entrevistador puede conocer íntimamente el puesto y sus requisitos.

Por lo anterior es importante el describir las premisas de las cuales parte la necesidad de formar mejores elementos dentro de la Policía y es aquí donde el trabajo profesional del área de psicología es una herramienta necesaria en la Selección y Admisión de los becarios para el Curso Básico de Formación Policial lo cual se retomara en el siguiente capítulo.

## **CAPITULO 3**

### **LA CARRERA POLICIAL**

La organización de nuestra sociedad, ha respondido siempre a las condiciones del desarrollo histórico es por ello que ha concebido sus cambios sociales económicos, políticos y educativos con base en condiciones de originalidad.

Estos cambios han sido dinámicos sin determinaciones étnicas ni culturales los habitantes de la ciudad de México en su constante dinámica tienen la necesidad fundamental de ejercer cambios sociales radicales.

Por lo anterior es inquietud de la ciudadanía de las autoridades del D.F; de la Asamblea de Representantes y de la Secretaría de Seguridad Pública, que la Carrera Policial no permanezca estática ante el momento histórico que se vive. Esto ha conducido a que se creen las bases para la Profesionalización de la policía del D.F. mediante la ley de Seguridad Pública, en donde el rubro de educación esta determinada por el programa General de formación Policial, por medio del cual se integran, afirman y enriquecen los valores éticos-morales que deben caracterizar a los componentes de los cuerpos policíacos ante los requerimientos actuales de la ciudadanía (Vázquez, 1999)

#### **3.1 Antecedentes**

El primer centro creado exprofeso para la formación y capacitación policial es inaugurado por el Presidente Francisco I Madero el 30 de diciembre de 1912 con el nombre de "Casino de la Escuela Policial" sitio ubicado en la esquina de Balderas y Av. Juárez en donde se iniciaron los primeros cursos de promoción.

Posteriormente el 23 de junio de 1923 el General Alvaro Obregón mediante decreto presidencial dispone la creación de la "Escuela Técnica de Policía" ubicada en la calle de la Fragua.

Más tarde el 10 de julio de 1930 durante el gobierno del Presidente Pascual Ortiz Rubio, se incorpora en la calle Humboldt a la anterior escuela Técnica de la Policía Científica., La Academia de policía Científica fundada a raíz del primer Congreso Nacional de Policía Científica.

El 20 de octubre de 1959 se inicia el primer curso en las nuevas instalaciones del Colegio de policía en el parque "Venustiano Carranza" en donde se desarrollan actividades paralelas con el centro de Capacitación y formación de la Jefatura de la Policía del Distrito Federal.

En 1962 desaparece la "Escuela de Policía " que venía funcionando en Obrero Mundial y Av. Cuahutémoc, incorporándose al patrimonio de la policía del Distrito Federal como Academia de Policía.

En abril de 1970 desaparece la "Academia de Policía ", integrándose todo el personal en el "Centro de Capacitación y Formación", para constituirse en una sola dependencia "Dirección de Educación Policiaca" concentrada en las instalaciones de Balbuena. Al año siguiente se convierte nuevamente en Academia de Policía.

El día 22 de junio de 1971 se creó el Escuadrón de Servicios de Emergencia y Rescate Aéreo para prestar un nuevo servicio social, el cual cambia su nombre más tarde por el Escuadrón de Rescate y Urgencias Médicas (ERUM) (Manual Jurídico de Seguridad Pública de la Policía, 1995).

En 1972 se denomina Academia de Policía y Tránsito del Distrito Federal.

Para el día 3 de Diciembre de 1976, el señor Arturo Durazo Moreno, tomó posesión como titular de la Dirección general de Policía y Tránsito del Distrito Federal, solicitando a los elementos policiales colaboración, profesionalismo, dedicación y capacidad. (Torres 1985).

En 1977 se le conoce como "Colegio de Policía" y en 1979 inaugura sus instalaciones el C. Lic. José López Portillo.

En 1979 se ocupan las instalaciones ubicadas en el camino al Desierto de los Leones, sustituyendo su nombre de Academia de Policía por el Antiguo Colegio de Policía.

Para el día 2 de abril de 1983, se dieron a conocer las nuevas jerarquías para la Policía esto es: Superintendente, General, Primer Super Intendente, Segundo Super Intendente, Primer Inspector, Segundo Inspector, Subinspector, Primer Oficial, Segundo Oficial, Suboficial, Policía Primero, Policía Segundo, Policía tercero y Policía, además se da a conocer la nueva estructura orgánica y operativa de la policía la cual funcionaria con 16 sectores (Torres, 1985).

En ese entonces la Secretaría de Protección y Vialidad sustituye a la Dirección General de Policía y tránsito del Distrito Federal, incorporándose la Policía del D.F., la Policía Auxiliar y la Policía Bancaria Industrial.

Mientras que el Servicio Secreto cambia su denominación por el de División de Investigaciones para la Prevención de la Delincuencia (DIPD), la cual desaparece al entrar en vigor el Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 25 de Abril de 1985 por el que se abrogó el reglamento detectives y policías privados o pertenecientes a organismos de servicio público descentralizado.

El 11 de diciembre de 1991 abrió sus puertas al público el Museo de la Policía Preventiva del Distrito Federal en el edificio que ocupara la sexta inspección de policía y que por su valor histórico y arquitectónico fue rescatado como parte del patrimonio nacional. (Manual Jurídico de Seguridad Pública de la Policía, 1995).

El 19 de julio de 1993, entra en vigor la ley de Seguridad pública del Distrito Federal, quien en su artículo 5 establece que la Policía del Distrito Federal estará integrada por:

- 1- La policía Preventiva con todas sus unidades y agrupamientos que prevean su reglamento.
- 11.- La policía complementaria estará integrada por la policía Auxiliar, la Bancaria e Industrial y las demás que determine el correspondiente.

En su artículo 6 señala que: La policía complementaria desempeñara sus funciones bajo el mando y dirección de la Secretaría de Seguridad Pública.

Los ingresos que se generen por los servicios prestados por la policía complementaria, deberán enterarse en la Tesorería de Departamento.

El 12 de marzo de 1994 deja de existir la Academia de Policía al entrar en vigor el reglamento Interior del Instituto Técnico de Formación Policial quien actualmente está encarga de la capacitación y profesionalización policial.

Mientras, que la ley orgánica de la administración pública del Distrito Federal (Diario oficial de la federación del 30 de diciembre de 1994) señala que se substituye a la Secretaria General de Protección y Vialidad del Departamento

del Distrito federal; por la Secretaria de Seguridad Publica que ejercerá las funciones de la primera, a excepción de la vialidad, las cuales pasan a la Secretaria de Transportes y Vialidad quien es ahora la encargada de hacer cumplir las leyes y reglamentos con relación al tránsito de vehículos y peatones así como de dirigir y coordinar las actividades de los agentes de tránsito.

El 31 de diciembre de 1994 se publica en el Diario Oficial de la Federación el decreto que reforma el artículo XXI de la Constitución Política, para establecer en sus párrafos 5 y 6 que la Seguridad Pública es una función a cargo de la Federación, Estados, el Distrito Federal y municipios que deberán llevarse acabo de manera coordinada estableciendo el Sistema Nacional de Seguridad Pública. Asimismo, se establece que las Instituciones Policiales se guiaran por los principios de legalidad, eficiencia, profesionalización y honradez (Manual Jurídico de Seguridad Pública de la Policía, 1995).

Para Marzo de 1996 con objeto de optimizar la Profesionalización de la Policía Preventiva y Policías complementarias de la secretaria de Seguridad publica se fortalece el Instituto Técnico de Formación Policial y su nueva estructura es autorizada mediante dictamen 016/96 por la Dirección General de Modernización administrativa de la Oficialía Mayor del Departamento del Distrito Federal, con nivel jerárquico de Dirección general en julio del mismo año, la Secretaria vuelve a reestructurares, pero la estructura del Instituto es ratificada y opera como Dirección general con 3 Direcciones de área, 8 subdirecciones y 21 unidades departamentales siendo el objetivo principal del I.T.F.P. dotar a la policía del Distrito Federal de elementos debidamente capacitados para el desempeño de los servicios de seguridad que demanda la sociedad, mediante el establecimiento de planes y programas académicos y de instrucción que se deriven del Programa General de Formación Policial, con el objeto de mejorar la profesionalización de la Policial Preventiva y complementaria de la Secretaria de Seguridad Publica en apego a la normatividad establecida en la materia.

Como puede observarse la seguridad de los miembros de una comunidad ha constituido en cualquier época un elemento de preocupación para todo sistema de gobierno. El problema de la criminalidad, de las modalidades emergentes que adopta a la luz de las nuevas tecnologías, así como el comportamiento y el trabajo de las instituciones policiales para combatir tales fenómenos y abatir la inseguridad, son cuestiones en las que el gobierno debe de intervenir de manera decidida y eficaz.

El policía en este contexto es el más inmediato y cotidiano representante de la autoridad frente a la comunidad y el cual determina la relación entre gobernantes y gobernados.

En esta lógica el modo en que la función de la Seguridad Pública resulta de crucial importancia el trato con la sociedad, puesto que la imagen de la policía ante esta última se encuentra íntimamente condicionada a la calidad y eficacia del servicio brindado.

Por lo que, la profesionalización de los servicios de este rubro es una tarea relevante en la agenda de prioridades gubernamentales ya que ello permitirá que los recursos humanos, integrantes del Sistema Nacional de Seguridad Pública, cumplan con su función de calidad esperada. Profesionalizar, significa hacer vigentes cada uno de los elementos que convierten una función social en una profesión con el objeto que su aplicación eficiente e interrelacionada genere el cumplimiento de servicios de acuerdo con las formas y estándares establecidos.

La génesis de la consolidación de la Carrera policial tiene sus fundamentos en instrumentos legales y pragmáticos de primer orden que tanto en lo general como lo específico brindan las orientaciones pertinentes para el desarrollo de esa carrera con apego a la normatividad en la materia.

En este marco está comprendida la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la ley general establece las bases de la coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública, el plan nacional de desarrollo 1995-2000 y el Programa Nacional de Seguridad Pública 1995-2000 (PNSP).

En este orden de ideas de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos establece (en sus art.17y23) que los tres ordenes de gobierno coordinaran en los términos que la ley señale, para establecer un sistema nacional de Seguridad pública y que la actuación de estas instituciones policiales se regirá por los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez.

Para procurar el puntual cumplimiento de lo anterior, se concede la facultad al Congreso de la Unión para expedir leyes que establezcan, las bases de la coordinación en la materia entre los tres ordenes de gobierno y para organización y funcionamiento del ingreso y selección y reconocimiento de todos los integrantes de las Instituciones de Seguridad Pública del Distrito Federal.

La profesionalización de la Carrera Policial consiste en la capacitación y adiestramiento necesario para desarrollar una carrera policial, lo cual es un derecho y una obligación establecida por la ley.

Su objetivo consiste en lograr una mejor y más eficaz prestación de servicios, el desarrollo integral de los elementos policiales y ampliación de su capacidad de respuestas para satisfacer los requerimientos de Seguridad Pública de la Sociedad.

De acuerdo con la ley todo policía tiene derecho a la capacitación y adiestramiento necesarios para ser un policía de carrera, también a participar en los concursos de promoción o someterse a una evaluación curricular para ascender a la jerarquía inmediata superior. Ambos derechos están relacionados ya que un policía no puede tener ascensos si no está debidamente capacitado.

Este programa encuentra su justificación filosófica en los siguientes preceptos legales:

Acentuados en la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal

Artículo 5

“...La Policía del Distrito federal está integrada por: La Policía preventiva, con todas las unidades y agrupamientos que prevea su reglamento y la Policía complementaria, que está integrada por la Policía Auxiliar, La Bancaria Industrial y las demás que determine el reglamento correspondiente.

Artículo 18

“... La profesionalización de los cuerpos de Seguridad Pública tendrán por objeto lograr mejoras y más eficaz prestación del servicio, así como el desarrollo integral de sus elementos mediante la institucionalización de la carrera policial, ampliando así su capacidad de respuesta a los requerimientos de la sociedad.

Para los efectos del párrafo anterior, cada cuerpo de Seguridad Pública contara con un programa general de formación policial, que tendrá como finalidad alcanzar el desarrollo profesional, técnico, científico, físico, humanístico y cultural de los elementos de seguridad pública en el marco del respeto de los derechos humanos y al estado de derecho.

## Artículo 22

Como está escrito en el párrafo anterior, la profesionalización está determinada por el programa general de Formación policial, que tiene como finalidad, plasmar las directivas y lineamientos relacionados con la educación policial. Corporaciones de seguridad, así como depurar y adecuar su organización...”

“...Se hará un esfuerzo concentrando en la Profesionalización de los cuerpos policíacos y su capacitación, buscando alentar su reconocimiento social y una mejora en sus condiciones de vida.”

Para alcanzar los Objetivos señalados anteriormente el Instituto Técnico de Formación Policial cuenta con las siguientes atribuciones:

- a) Seleccionar de entre los aspirantes a formar parte de la Policía del Distrito Federal.
- b) Formar parte y preparar a los elementos que aspiren a ingresar a la Policía del Departamento del Distrito Federal
- c) Actualizar y perfeccionar los conocimientos, destrezas y habilidades de los elementos en activo.
- d) Impartir conocimientos a los elementos en activo sobre la organización administración, dirección y supervisión de los servicios policiales.
- e) Promover los programas de educación abierta en coordinación con las Instituciones de Educación Media Superior.
- f) Promover e instrumentar convenios relativos a becas e intercambio en investigación y desarrollo, asesoría y demás actos de colaboración mutua.
- g) Coordinar y evaluar los programas de investigación.

### 3.2 Disposiciones Legales que rigen el Proceso de Selección

Basados en la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal y en las reglas para el establecimiento y operación del sistema de la Carrera Policial del Distrito Federal; todo aspirante debe contar con los siguientes requisitos:

La Ley de Seguridad Pública del Distrito federal establece los siguientes artículos;



“Artículo 24.- En cada uno de los cuerpos de Seguridad Pública se establecerá un sistema de Carrera Policial conforme al cual se determinaran las jerarquías y niveles que componen, los requisitos para acceder a ellos y su forma de acreditación.

“Artículo 25.- La operación de este sistema quedara a cargo de una Comisión Técnica de Selección y Promoción en cada uno de los cuerpos de Seguridad Pública, la cual será autónoma en su funcionamiento y gozara de las más simples facultades para examinar a los elementos, sus expedientes y hojas de servicio.

Dicha comisión se integrará y funcionará en forma que se señalen las reglas para el establecimiento y operación del sistema de la carrera policial, que expida el jefe de departamento y el procurador según sea el caso y se auxiliará por el personal especializado que determine las aptitudes físicas, psicológicas y académicas de los elementos de Seguridad Pública.

“Artículo 26.- El Instituto Técnico de Formación Policial seleccionara entre los aspirantes a formar parte de los cuerpos de Seguridad Pública a quienes acrediten los conocimientos y las aptitudes que se requieran, para ello los aspirantes deberán someterse a un proceso de evaluación, previa convocatoria y siempre que cumplan con los requisitos mínimos de ingreso:

- I. Ser ciudadano mexicano por nacimiento en pleno goce y ejercicio de sus derechos.
- II. Ser de notoria buena conducta y reconocida solvencia moral.
- III. Poseer el grado de escolaridad mínimo de secundaria en caso de la Policía Preventiva del Distrito Federal y de la preparatoria en el caso de la Policía Judicial.
- IV. No tener antecedentes penales ni estar sujeto a proceso por delito doloso.
- V. Contar con la edad y con el perfil físico, médico, ético y de personalidad necesarios para realizar las actividades policiales.
- VI. No hacer uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes, u otras que produzcan efectos similares.
- VII. No padecer alcoholismo.
- VIII. Tener acreditado el servicio militar.
- IX.- No estar suspendido ni haber sido destituido o inhabilitado del mismo u otro cuerpo policiaco.

**Artículo 27** Los aspirantes que resulten seleccionados cursarán el nivel de formación policial que imparte el Instituto Técnico de Formación Policial y el Instituto de Formación profesional, según corresponda. Durante el tiempo que dure dicho curso, gozará de los apoyos y beneficios necesarios para desarrollar en forma digna y eficiente su preparación .

Los alumnos que hayan abandonado sus estudios injustificadamente o hayan reprobado el curso Básico no podrán reingresar al Instituto de que se trate. El Programa General de formación Policial señalará el momento a partir del cual el alumno se encuentra capacitado para asumir responsabilidades propias de la actividad policial.

**Reglas para el establecimiento y operación de sistema de la Carrera Policial.**

**"Regla tercera.-** la operación del sistema de la carrera Policial estará a cargo de la Comisión técnica de Selección y Promoción para la policía del Distrito Federal.

**Regla Cuarta.-** La Comisión Técnica de Selección y Promoción, tendrá las siguientes funciones:

- \* Expedir las convocatorias para el ingreso de aspirantes, así como las relativas a los concursos de promoción, señalando las plazas a cubrir y los requisitos necesarios para ocuparlas.
- \* Seleccionar de entre los elementos a ocupar las plazas vacantes de nivel superior, a aquellos de acuerdo con una evaluación objetiva cumplan los requisitos.
- \* Realizar la evaluación de las actividades desempeñadas por todos los elementos de la Policía del Distrito Federal, por lo menos una vez al año.
- \* Establecer las relaciones de coordinación que requieran para conocer la existencia de recursos presupuestales necesarios para la aplicación de nuevos ingresos y promociones además de constituir subcomisiones para realizar tareas específicas.

**Regla Quinta.-** La Comisión Técnica de Selección y Promoción estará integrada por el Secretario de Seguridad Pública, quién fungirá como

presidente; el Director de operaciones de la Secretaría, quien fungirá como vicepresidente; el Director General de Servicios de Apoyo de la Secretaría quien fungirá como secretario técnico; y como los vocales un representante de la Secretaría General del Gobierno del Departamento del Distrito Federal un representante de la Oficialía Mayor del Departamento del Distrito Federal; el Director General de Operaciones de la Secretaría; el Director General del Instituto Técnico de Formación policial; el Director general de la Policía Bancaria e Industrial; el Director general de la Policía Auxiliar y dos policías prestigiados que tengan por lo menos la jerarquía de inspector, que serán designados por el jefe de departamento del Distrito Federal, a propuesta del Secretario de Protección y Vialidad.

**Regla Sexta.-** El presidente de la comisión podrá convocar a sus miembros a sesiones ordinarias por lo menos una vez al mes y sesiones extraordinarias cuantas veces se necesite.

**Regla Séptima.-** para que la comisión pueda sesionar se requerirá la presencia de por lo menos ocho de sus miembros.

**Regla Octava.-** las resoluciones de la Comisión serán inapelables y se tomarán por la mayoría de votos de los miembros presentes. En caso de empate, el presidente tendrá voto de calidad.

**Regla Novena.-** Corresponde al presidente de la Comisión.

- Integrar y custodiar los expedientes de los asuntos que conocerá la Comisión.
- \* Elaborar la orden del día de la sesión y las actas correspondientes.
- Enviar a los integrantes de la Comisión las convocatorias a sesión con un mínimo de tres días de anticipación, anexando la orden del día y la minuta de la sesión anterior para su validación.
- Apoyar a la comisión en sus sesiones con la recopilación y distribución de la documentación respectiva y
- \* Las demás que le encomiende la comisión.

**Regla Décimo Segunda.-** Corresponde a los miembros de la comisión:

- Asistir personalmente a las sesiones convocadas por el presidente o designar a un suplente.
- \* Intervenir y cumplir con los acuerdos específicos que se tomen en las

sesiones de la comisión y

- \* Las demás que le encomiende la comisión.

Regla décima tercera.- Se entiende por aspirantes a aquellas personas que pretenden ingresar a la policía del D.F., por considerarse con vocación para el servicio de Seguridad Pública y por reunir los requisitos establecidos por el art. 26 de la Ley de Seguridad Pública.

Para cumplir con el requisito establecido por la fracción V del art.26 de la Ley de Seguridad Pública, será necesario que el aspirante goce de buena salud, tenga 18 a 29 años de edad cuente con una estatura mínima de 1.55 mts. Para mujeres y de 1.60 mts. Para hombres.

Décima cuarta.- Para acreditar los requisitos a que se refiere la regla anterior, los aspirantes deberán proporcionar a la Secretaría General de Protección y Vialidad los siguientes documentos.

- \* Copia certificada del acta de nacimiento
- \* Dos cartas de recomendación relativas a la conducta y solvencia moral del aspirante
- \* Certificado o constancia de estudios del tercer grado de secundaria, expedido por institución con reconocimiento de la SEP.
- \* Declaración firmada por el aspirante en la que conste que no hace uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares, y que no padecen de alcoholismo.
- \* Comprobante de domicilio en el que haga constar que reside dentro el área metropolitana.

Decimoquinta- los aspirantes que hayan proporcionado todos los documentos a que se refiere la regla anterior, se someterán durante un plazo máximo de 4 semanas a un proceso de selección de aspirantes a alumnos becarios en los módulos de selección del I.T.F.P., durante el cual se le aplicaran exámenes médicos, pruebas de aptitud, destreza y adaptación física, así como las entrevistas para acreditar el perfil físico, médico, ético y de personalidad necesarios para realizar las actividades policiales.

Decimosexta- la Secretaría de seguridad Pública deberá obtener mediante las autoridades correspondientes las constancias relativas a que los aspirantes carecen de antecedentes penales, que no están sujetos a procesos penales por el delito doloso, así como aquellos que no están suspendidos ni fueron

destituidos inhabilitados del mismo u otro cuerpo policiaco.

**Décima Séptima.-** Los aspirantes a alumnos becarios gozarán de una ayuda económica que ascenderá al importe equivalente a 6 días de salario mínimo general vigente en el D.F; por cada una de las semanas que dure el proceso de selección, lo cual no implica la existencia de una relación laboral con el Departamento del D.F.

**Décima Octava.-** El aspirante que resulte seleccionado ingresará como alumno al Curso Básico de Formación Policial en la fecha de iniciación que se le indique. El aspirante seleccionado adquirirá la calidad de becario del I.T.F.P., dicha calidad le dará derecho a recibir uniforme, equipo complementario, material didáctico y alimentación, además de los apoyos que establece la regla vigésima primera.

**Décima Novena.-** los alumnos becarios deberán firmar una constancia de que conocen y están conformes en acatar las reglas, así como las normas de disciplina que establezca el I.T.F.P.

**Vigésima.-** El I.T.F.P. impartirá el curso básico de formación policial que constara de dos periodos, uno de preparación y otro de adiestramiento, ambos sustentados en un programa académico.

**Vigésima primera.-** Durante el período de preparación los alumnos becarios tendrán derecho a alojamiento de acuerdo al programa y a una ayuda económica semanal que ascenderá al importe equivalente a 11 días de salario mínimo vigente en el D.F.

El Curso Básico de Formación Policial tendrá una duración total de 6 meses bajo un sistema de internado, con características formativas, inductivo, teórico y practico, en el cual servirá como criterio de selección para ingresar como Policía Sectorial a la Secretaria de Seguridad e iniciara una carrera Policial Profesional en el I.T.F.P.

Estos son los criterios que se toman en cuenta en los diferentes exámenes a los cuales se somete al aspirante.

### 3.3 Funciones del área Médica

**OBJETIVO “ Seleccionar aspirantes que cumplan con los requisitos que establece el perfil médico “**

El examen médico se aplicará a los aspirantes que cubran inicialmente con los requisitos que marque la convocatoria. El examen médico lo realizará un médico del mismo sexo que el aspirante. Se realizarán revalorizaciones únicamente en los siguientes casos:

- \* Peso
- \* Agudeza visual
- \* Tratamiento dental
- \* Tratamiento médico de onicomicosis

#### **FUNCIONES**

Aplicar el examen odontológico y optométrico.

Realizar el examen médico general (Inspección de piel, sistema músculo-esquelético, abdomen, genitales, región anal, sistemas nerviosos, campos pulmonares y cardiovasculares)

Revisar los estudios de laboratorio y gabinete (V.D.R., Tórax para ambos sexos y de no gravidez para mujeres).

Registrar el resultado en la hoja de control con la firma del responsable.

Normatividad del examen médico para el ingreso como aspirante al I.T.F.P.

#### **Criterios antropométricos.**

Talla: hombres 1.60 aptos menos no aptos

Talla: Mujeres 1.55 aptas menos no aptas

Peso será tomado de acuerdo al índice de masa corporal conforme a los siguientes rangos:

Mínimo de 19 Kg.

Máximo de 27 Kg.

Masa corporal: peso en Kg

Talla en metros (2)

Normal 19 a 27

Obesidad grado 1 28 a 30 Kg.

Obesidad grado 2 31 a 41 Kg.

Obesidad grado 3 mayor de 41 Kg.

Criterios examen oftalmológico y optométrico

Agudeza visual.

20/50 bilaterales (Con estenopeico o lentes) apto

20/70 unilaterales (aún con estenopeico o lentes) no apto

20/70 bilaterales (aún con estenopeico o lentes) no apto

Para el H. cuerpo de Bomberos serán "no aptos" los aspirantes que requieran lentes.

Criterios examen Odontológico.

Caries primero y segundo grado en más de 10 piezas no apto

Caries de tercer y cuarto grado. no apto

Ausencias dentales (La ausencia de piezas dentales será condicionada con la presencia de las prótesis dental correspondiente).

Ausencia de piezas dentales del tercio anterior no apto

Ausencia de más de tres órganos dentales posteriores (que impiden las funciones propias de la boca). no aptos

Presencia de restos radiculares y necrosis dentales extensas que provoquen infecciones recurrentes no aptos

Exámenes de laboratorio y gabinete.

V.D.R. (caducidad de 15 días)

Gravidez (caducidad de 15 días)

Tele tórax (caducidad de 3 meses)

Sistema Músculo Esquelético.- se buscará descartar alteraciones anatomofisiológicas que comprometan la actitud del aspirante en forma mediata o inmediata, para las actividades y necesidades del servicio.

Sistema Cardio Pulmonar.- No serán aptos aquellos aspirantes que presenten una patología activa y/o aguda en control y tratamiento, inclusive en convalecencia, sin tener comprobante médico de alta.

Aparato Urinal.- No serán aptos aquellos aspirantes que presentan una patología activa y/o aguda, en control o en tratamiento, inclusive en convalecencia, sin tener un comprobante médico.

Tatuajes de cualquier dimensión y ubicación.

## **CAPITULO 4**

### **FUNCIONES QUE DESEMPEÑA EL PSICOLOGO EN EL PROCESO DE ADMISION DE ALUMNOS BECARIOS DEL INSTITUTO TECNICO DE FORMACION POLICIAL.**

El propósito de este trabajo es dar a conocer las actividades realizadas en la oficina de Atención psicológica desde el ingreso de cada generación hasta su egreso del curso de capacitación para formarse como policías preventivos en el I.T.F.P. en cuanto a la atención de los alumnos remitidos por haberse detectado en la entrevista inicial con alguna problemática familiar, académica o emocional que le pudiera provocar problemas en su adaptación al medio y las cuales se consideró que pudiesen subsanar con asesoría psicológica individual o grupal según se requiriera el caso durante su estancia en el medio.

Por otra parte considerando que debido a la situación actual de crisis económica y del gran desempleo que afecta a la población juvenil, la cual en nuestro país representa la gran mayoría poblacional, la carrera Policial representa una verdadera opción y una alternativa bastante atractiva, no sólo de trabajo sino también de un desarrollo sociointegral.

En donde el objetivo General del Departamento de Control de Admisión del Instituto Técnico de Formación Policial es el siguiente. (Marquez, 1998)

**Reclutar y seleccionar al personal aspirante que reúna todos los requisitos, documentales, legales, médicos, psicológicos y psicosociales necesarios e indispensables para desempeñar las funciones como estudiante becario y posteriormente que sea capaz de aplicar y desarrollar sus obligaciones, responsabilidades y funciones como Policía Integrado y perteneciente a la Secretaría de Seguridad Pública de D.F.**

Donde el trabajo del área de Psicología de Control de Admisión tiene que ver directamente con la conformación de grupos de alumnos psicológicamente aptos para cumplir con los requerimientos del Curso Básico de Formación Policial y para ello desarrolla las siguientes funciones:



**Las funciones son las siguientes:**

#### **4.1- Entrevista de evaluación:**

##### **Objetivos.**

La entrevista de evaluación se lleva a efecto para obtener mayor información de la que se obtiene mediante los estudios psicométricos complementando así los datos arrojados por estos últimos de tal suerte que sea posible reunir el mayor número de criterios posibles para determinar si un aspirante es o no apto para ingresar al Curso de Formación Policial. Cabe mencionar que la aplicación y evaluación de los aspirantes al curso básico de Formación Policial está a cargo del Departamento de Estudios Psicométricos de la SSP.

Los cuales mandan un reporte de Evaluación Psicológica de los aspirantes aptos y no aptos y estos son conjuntados en la valoración de la entrevista psicológica, en donde existe la posibilidad de detectar a los alumnos que por diversas razones, debe ser apoyados por los psicólogos del Instituto a fin de que cumplan con el curso básico de manera satisfactoria.

Es importante advertir que de ninguna manera se pretende que una persona con un trastorno grave de la personalidad o que no sea apto para curso básico consiga concluir éste bajo la idea que sea curado o de que ha obtenido las características deseables para un Policia basta decir que seis meses son insuficientes para obtener semejantes logros.

Por último la entrevista puede servir en algunos casos como una medida para motivar a los aspirantes hacia un adecuado desempeño, al recibir éstos retroalimentación durante las mismas.

##### **Justificación.**

Aún cuando las pruebas psicométricas se encuentran debidamente construidas se requiere de la participación activa del psicólogo que interpreta datos investiga mediante entrevistas, afin de abordar la información que ellas brindan.

En cuanto a los aspirantes que deben canalizarse a apoyo psicológico nos referimos en primera instancia a aquellos aspirantes que reuniendo las

características para formarse dentro del Instituto atraviesen por un período crítico, como lo puede ser la pérdida de una persona cercana. Es común que los exámenes rendidos bajo circunstancias semejantes arrojen resultados que sugieren inestabilidad emocional, cosa que bien puede ser falsa.

El ofrecer mayor información acerca del Instituto y las condiciones que prevalecen a lo largo de su formación, permite a los aspirantes conocer oportunidades de desarrollo y superación con las cuales contarán y así es factible que surja en el la inquietud por llevar a buen término su Curso Básico.

### **Procedimiento**

Una vez que hayan resultados "aptos" en el examen denominado Manual de Evaluación Psicológica (MEP), Los aspirantes son citados a entrevista. Esta entrevista tiene una duración aproximada de 25 minutos.

Con el apoyo de un formato, se exploran las siguientes áreas: Familiar, Escolar y Laboral, así mismo, se buscan indicios de toxicomanías. Para control interno, los reportes de entrevista son anexados a la evaluación psicométrica para conformar el expediente de cada uno de los becarios.

## **4.2.- Estudios Psicométricos de Control Interno.**

### **Objetivos.**

- Contar con la información fidedigna acerca del perfil de personalidad de cada una de las generaciones y así hacer una planeación fundamentada de cada una de las actividades que corresponden al área, una vez que los distintos grupos de alumnos becarios se hayan conformado.
- Elaborar pronósticos respecto al comportamiento de cada uno de los alumnos tendrá a lo largo de su formación policial y una vez que haya concluido su curso básico. así como entorno a las reacciones que podría presentar en momentos de presión o tensión dentro o fuera del plantel
- Recabar datos que permitan ir elaborando un perfil de ingreso para colaborar de manera valiosa y oportuna con, la selección de alumnos.

**Justificación.**

Se proyecta contar con metas bien trazadas al cumplir con cada una de las actividades que corresponden al área y los perfiles, por lo general certeros que permitan elaborar la aplicación del Test, que se describe líneas abajo, avalan dichas metas.

**Procedimiento:**

Durante los primeros días de clase, el personal del área acude a cada una de las aulas asignados a los distintos grupos que conforman la generación, a fin de aplicar el test Inventario Multifásico de la Personalidad Minnesota MMPI. La aplicación tiene una duración de 45 min. a 2 horas.

La información obtenida permite contar con un informe de cada alumno, de un perfil de personalidad de la generación. Así, se estará en condiciones de indicar qué alumno se puede beneficiar con un Seguimiento Psicológico y qué objetivos será viable perseguir y asimismo, se estará en condiciones de discutir los temas a ser tratados en la actividad de pláticas de orientación que se describe más adelante.

Por último, hay que hacer hincapié en que esta valoración puede dar como resultado el sugerir que algún sujeto cause baja ya sea peor tendencias antisociales o por que causa un deterioro en su capacidad para comprender y juzgar la realidad.

**4.3 Pláticas de Orientación****Objetivos.**

Las pláticas de orientación buscan ofrecer al alumno conocimientos que complementen su formación dentro del Curso Básico, para hacer de ellos seres humanos en constante búsqueda por conservar una escala de valores y debidamente informados acerca de algunos fenómenos psicológicos de la mayor trascendencia que son comunes en la sociedad a la cual habrán de servir.

### **Justificación.**

Es indudable que existen grandes avances en las ciencias de la conducta humana. Para cualquier persona que cumple con sus labores en aras de mejorar las condiciones de vida de la ciudadanía, el conocer aunque a grandes rasgos, como es que dichos avances se interrelacionan con las funciones que tiene encomendadas, le brindan la posibilidad de apegarse a los derechos humanos, así como de comprender debidamente cuáles son las necesidades de aquellos individuos a los cuales tiene obligación de obedecer e incluso, a quienes ha de consignar a las autoridades que corresponda.

### **Procedimiento.**

Recabando toda la información que se encuentra relevante los psicólogos del área determinaran, siempre acordando con los alumnos, el tema que ha de ser abordado durante el primer mes del Curso Básico de Formación Policial.

De acuerdo al tema acordado, se hace la planeación correspondiente .

Un punto importante que debe señalarse es que se invitará a la concientización, a la autorreflexión y se busca constantemente la valiosa retroalimentación del grupo.

## **4.4. Seguimientos psicológicos**

### **Objetivos.**

Conseguir que aquellos individuos con aptitudes para seguir una carrera policial, resuelvan aquellos conflictos manifiestos en sus relaciones interpersonales que entorpezcan su adecuado desarrollo como alumnos becarios del C.B.F.P.

### **Justificación.**

Cualquier persona que esta sujeta a vivir momentos de crisis que la hagan adoptar conductas que por lo general no tiene en su vida cotidiana. Es entonces cuando la intervención de un especialista facilitará que el individuo se adapte lo mejor posible a su nueva situación y que ésta sea de beneficio para el mismo.

Tomando en cuenta la importancia de delimitar que cuando un paciente busca una asesoría psicológica, en primer término no intenta esclarecer un pasado inmodificable si no a causa de una insatisfacción con el presente y un deseo de mejorar el futuro. (Schnake, 1993)

### **Procedimiento.**

Cumpliendo con las funciones descritas hasta ahora, los psicólogos del área podrán detectar aquellos alumnos que crucen por momentos críticos de su vida que los lleva a tener un desempeño poco favorable dentro del Instituto, no obstante lo cual, reúnen las características deseables para formarse como policías preventivos. Los elementos que se encuentren en dichas situación, habrán de ser atendidos, por lo menos durante cinco sesiones de una hora cada una durante su primer mes de formación policial. Con este trabajo, el alumno beneficiado encontrará alternativas para una mejor resolución de su problemática.

Es en este último punto en donde se enfoca más el trabajo de reporte profesional del psicólogo. Donde se expone la importancia de esto no sólo como parte activa del proceso de selección del personal si no también como parte formativa y activa de la capacitación de los becarios en donde es importante que no sólo aprendan a entenderse, sino a también a fijar y alcanzar metas reales conformando un proyecto de vida acorde a sus habilidades personales que les permitan desempeñar adecuadamente sus funciones policiales.

### **4.5 Conformación del expediente de Generación.**

Por lo anteriormente señalado y conforme a los objetivos que se pretenden alcanzar con cada generación que ingresa al I.T.F.P. y conforme a lo que se encuentra estipulado en los objetivos del Instituto Técnico de Formación Policial. De acuerdo con la Ley de Seguridad Pública Art.26 y 27 en donde se estipula que el I.T.F.P. o I.F.P. según corresponda seleccionar de entre los aspirantes a formar parte de los cuerpos de seguridad pública a quienes acrediten los conocimientos y actitudes que se requieren para ellos, los aspirantes deberán someterse a dicho proceso de evaluación para poder ingresar al I.T.F.P., siendo éste considerado como uno de los organismos dedicados a la formación de los grupos de Seguridad Pública, el cual hace énfasis en la selección y la formación de personal "idóneo" para el desempeño de las funciones policiales; ya descritos en el capítulo anterior.

Por otra parte al concretar este análisis da la posibilidad de dar a conocer el trabajo que realiza la Oficina de Psicología con los alumnos así como la atención que se brinda cumpliendo con la función que le corresponde al "Dar apoyo psicológico, mejorar el rendimiento de su conducta y el nivel académico de los alumnos". Con el propósito de modificar actitudes apoyándoles en la minimización de los problemas que presentan, tomando en cuenta alguna técnica de aprendizaje; así como el ampliar y ratificar las características del sujeto, las cuales determinan las acciones a seguir dependiendo de las necesidades emanadas de la realidad social de la propia disciplina Institucional. Por lo que se pretende evitar situaciones que afecten al alumno en su desempeño académico, en lo que respecta a la disciplina que debe acatar dentro del plantel, son muchos los factores que determinan en cierto momento la conducta de los alumnos, como el encierro, la diversidad cultural que existe entre ellos, hasta el estado civil para determinar su adaptación al medio; aunque la gran mayoría de las veces existe el problema de tipo económico el cual es el que determina esta situación ya que la ayuda becaria en muchos casos resulta insuficiente para cubrir sus necesidades por lo que optan por el abandono del curso o presentar su renuncia voluntaria del mismo.

Por lo que se abre un espacio de continuidad en el proceso de admisión y Atención Psicológica es en este desplazamiento que se observa el control de reconocimiento y desarrollo de actitudes del alumno durante su estancia en la Institución, a través de la aplicación de los conocimientos adquiridos durante su formación académica, en donde se espera aumenten sus habilidades y destrezas requeridas para el servicio que brindan a la ciudadanía. Y por esto mismo la importancia y relevancia de contar con un expediente general de cada generación que ingresa y egresa de la Institución.

Mismo que pretende presentar una realidad vivida por los aspirantes a policías, lo cual aclara un poco las situaciones reales en las que vive una gran parte de la población con la que cuenta la Secretaría de Seguridad Pública, pudiendose generalizar a toda la población que conforma la Policía Preventiva. Mediante una muestra representativa de la población que ingresa como alumno becario a la Institución antes mencionada.

Esta información se ha determinado por medio del análisis de los exámenes psicométricos realizados por el Departamento de estudios Psicométricos de la Secretaría de Seguridad Pública, en donde es importante hacer mención que el

instrumento de evaluación llamado Manual de estudio Psicológico (MEP) sólo es conocido y manejado por dicho Departamento contando solamente para su anexo al expediente con un perfil de personalidad del alumno por lo cual sólo se retomara la parte estadística de este instrumento aunado a la entrevista psicológica realizada en el Departamento de Admisión del I.T.F.P.

Los datos aquí presentados son los que los alumnos de cada generación aportan durante el proceso de selección.

**a) Características Generales de los alumnos de la Generación 54/a.sectoria y 40/a. Femenil.**

El trabajo que a continuación se detalla, tiene como uno de sus objetivos: El explicar y analizar la situación social familiar, laboral y las características psicológicas más sobresalientes de los alumnos que conforman la generación 54/a. Sectorial y 40/a. Femenil. Las cuales conformaran el expediente de la Generación.

**Inicio de la generación 5 de Noviembre de 1998, término de la misma 20 de Mayo de 1999. Ingresaron 87 elementos 73 hombres y 14 mujeres del total de los alumnos 12 causaron baja del curso.**

Dentro de las variables comprendidas se encuentran las siguientes: Edad.- En la información recaba se encuentra que el mayor rango de edad de ingreso de los alumnos becarios es de 21 a 22 años tanto en hombres como en las mujeres, y los de menor incidencia en hombres fue de 28 años y en las mujeres las de 18 años. Los cuales en su mayoría eran solteros(59) y los de menor incidencia los que vivian en Unión Libre (9). Las siguientes variables son la escolaridad y actividad laboral en estas se encontró que la mayor parte de la población sólo cubre con el requisito de admisión de la secundaria cabe aclarar que aunque tienen estudios Técnicos o de Educación Media superior no han llevado a la práctica en el ámbito laboral, lo cual se ve reflejado en la diversidad de actividades en las cuales se han desempeñado. Lo que también evidencia una falta de orientación vocacional en cuanto a su formación académica y desconocimiento de sus propias habilidades para desempeñarse en el ámbito laboral, siendo el sector del comercio y en fábricas las de mayor incidencia en su ocupación laboral. En cuanto a la zona de procedencia la

mayor parte proviene del Estado de México y Nezahualcoyolt, el segundo lugar es la zona oriente en esta zona habita el 22.9%. El siguiente rubro lo ocupa la zona poniente 11.4%, la zona norte con un 10.3% y con un menor porcentaje la zona centro y sur de la ciudad con un 8% y 2.21% respectivamente.

#### **b) Características de personalidad de los alumnos becarios.**

Estas características están evaluadas en el manual que es aplicado por el Departamento de Estudios y Perfiles de la S.S.P. Por lo que los datos que se describen son conforme al perfil de cada uno los alumnos que conforman la generación y que son considerados por los aplicadores de dicho examen, por lo que es importante señalar que las interpretaciones que se hacen con relación a esta evaluación sólo son en forma hipotética.

Teniendo en cuenta que el uso de pruebas psicológicas se asocia significadamente con el concepto de inteligencia aunque realmente es una exploración en las diversas áreas es sin duda una de las más importantes, en ellas se reúnen datos de capacidades intelectuales y de personalidad, las cuales son importantes conocer con la finalidad de encausar su futura formación pues de esta forma se conoce el grado de desarrollo que tienen los aspirantes y saber que tan adecuado es el programa o bien elaborar algunos correctivos que se puedan implementar, ya que el hecho de percatarse del desarrollo intelectual, personal y de habilidades que posee cada uno de ellos dan indicadores del funcionamiento intelectual y desempeño en su futuro empleo.

#### **Evaluación Global**

CI	HOMBRES	MUJERES	PORCENTAJE
ALTO	35	6	47
MEDIO	34	6	45.9
BAJO	4	2	6.8
TOTAL	73	14	100

Tabla 1. Frecuencia de los rangos de Coeficiente Intelectual de los alumnos Becarios.



En la tabla 1, se puede apreciar que el rango de Coeficiente Intelectual tanto de mujeres como de hombres se encuentra en el rango de termino alto y medio, lo cual pudiera ser un indicativo que su desempeño en el curso de capacitación no se les dificultara a la población en general y sólo un pequeño porcentaje de ésta necesitará asesoría académica.

### Estabilidad Emocional

Est. Emocional	Hombres	Mujeres	Porcentaj e
Alto	33	7	45.9
Medio	34	6	45.9
Bajo	6	1	8.0
Total	73	14	87

Tabla 2. Distribución de los rangos de estabilidad emocional de los alumnos becarios

En la tabla 2, se observa que los alumnos se encuentran entre el termino alto y medio de estabilidad emocional por lo cual es probable que ante problemas en general se muestren calmados, se esfuercen por sus metas ya que en apariencia sus necesidades emocionales las pueden controlar aunque este punto se podría reconsiderar más adelante en cuanto al trabajo terapéutico con los alumnos.

### Aprehensión.

Aprehensión	hombres	Mujeres	porcentaje
alto	44	10	62
medio	28	4	36.7
bajo	1	0	1.14
total	73	14	100

Tabla 3. Distribución de los rangos de Aprehensión de los alumnos Becarios.

En la tabla 3, se muestra, que un porcentaje considerable de la población se ubica en término alto lo que significa que exhiben altos niveles de inseguridad, preocupación constante, ansiedad, irritabilidad con fuerte sentido de la obligación muy sensibles a la aprobación o desaprobación de la gente, se recomienda que se les supervise estrechamente.

### Impulsividad

Impulsividad	hombres	Mujeres	Porcentaje
Alto	8	2	11.4
Medio	24	6	34.4
Bajo	41	6	42.5
Total	73	14	100

Tabla 4. Frecuencia de los rangos de impulsividad de los Alumnos.

En la Tabla 4, se observa que predomina el término bajo lo cual indica que las personas responde en forma inmediata e incontrolada a las demandas súbitas de su ambiente posiblemente busque controlar sus respuestas de una manera muy consciente lo cual favorece a los alumnos en su formación contrariamente con aquellos que se dejan llevar por sus impulsos y los cuales según esta evaluación son una minoría.

**Intolerancia** En este rubro no se encontraron datos relevantes ya que todos se ubican en término bajo lo cual refleja que probablemente si hay valores diferentes a los suyos no se muestran prejuicios ni autoritarios.

### Expresión de enojo.

Expresión de enojo	Hombres	Mujeres	Porcentaje
Alto	15	0	17.2
Medio	28	6	39.0
Bajo	36	8	50.5
Total	73	14	100

Tabla 5. Rangos de Expresión de enojo de los alumnos becarios.

En la tabla 5, se refleja que las respuestas emocionales ante posibles situaciones de frustración, son adecuadas y controladas, lo cual indica una alta probabilidad de enfrentar con buen éxito situaciones impuestas.

### Ambiente familiar.

Amb. Familiar	Hombres	Mujeres	Porcentaje
Alto	6	5	12.6
Medio	24	7	35.6
Bajo	43	2	40.2
Total	73	14	100

Tabla 6. Distribución de los rangos de percepción del ambiente familiar de los alumnos.

En la tabla 6, se observa que una parte considerable del alumnado no considera a su familia como una fuente de apoyo para la realización de sus objetivos y resolución de sus problemas. Y solo una minoría la considero como una parte importante en su desarrollo personal, académico y laboral.

### Alcoholismo.

Alcoholismo	hombres	mujeres	porcentaje
alto	8	2	11.4
medio	60	0	68.8
bajo	5	12	19.5
total	73	14	100

Tabla 7. Predisposición al consumo de alcohol de los alumnos becarios.

En la tabla 7, se muestra que sobre la predisposición al consumo de alcohol se encontró que en la mayor parte de la población no se detectaron síntomas evidentes de abstinencia por lo que quizá puedan llegar a presentar niveles de consumo controlados.

### Actitud permisiva ante las adicciones.

En esta escala no se tiene una definición para los diferentes niveles por lo que únicamente se proporcionan las cantidades de clasificaciones en la tabla 8.

Act. Permisiva	hombres	Mujeres	Porcentaje
Alto	19	3	25.2
Medio	27	3	36.8
Bajo	27	8	40.2
Total	73	14	100

Tabla 8. Actitud permisiva ante las adicciones de los alumnos becarios.

### Evaluación de la disposición efectiva para el trabajo.

#### Autoestima.

Autoestima	hombres	Mejores	Porcentaje
Alto	19	3	25.2
Medio	36	3	44.8
Bajo	18	8	29.8
Total	73	14	100

Tabla 9. Distribución de los rangos de autoestima de los alumnos.

El la tabla 9, se observa que el mayor porcentaje lo obtiene el rango medio del total de la población lo cual infiere un grado aceptable de seguridad de si mismo probablemente se relacione en su trato con la gente. Lo cual le será de mucha utilidad a los alumnos cuando sean policías en activo.

#### Afrontamiento de problemas.

Afrontamiento de problemas	Población %
alto	83.9
medio	12.64
bajo	3.4

Tabla 10. Frecuencia de rangos de afrontamiento de problemas de la Generación.

Es la Tabla 10, se observa que el rango de la población se establece en término alto lo que demuestra una deficiencia de estrategias para afrontar sus problemas y particularmente exhibir un bajo nivel en el empleo de análisis de los mismos así como una pobre o nula capacidad de estrategia de solución, es probable que presente algunos problemas en la adaptación cotidiana de su medio laboral. Lo cual pudiera ser cuestionante dada las funciones que tendrán que desempeñar los becarios.

### Análisis de Problemas

Análisis de problemas	Población %
alto	25.28
medio	8.0
bajo	66.6

Tabla 11. Porcentajes de los rangos de análisis de problemas.

En la tabla 11, se muestra que la responsabilidad a la solución de problemas en la población se encuentra en el término bajo por lo que la evasión es una de las estrategias de enfrentamiento ante los problemas cotidianos.

### Ajuste laboral

Ajuste laboral	hombres	Mujeres	Porcentaje
Alto	2	1	3.4
Medio	41	7	55.1
Bajo	30	6	40.2
Total	73	14	100

Tabla 12. Rangos de ajuste laboral de los alumnos becarios.

En la Tabla 12, se observa que el porcentaje más sobresaliente se ubica en el término medio lo cual infiere que se pueden adaptar al medio aunque con algunos problemas.

### Aceptación e identificación con la institución.

Acep. Insti.	Hombres	Mujeres	Porcentaje
Alto	28	5	37.7
Medio	44	9	66.6
Bajo	1	0	1.14
Total	73	14	100

Tabla 13. Frecuencia de los rangos de aceptación e identificación de los alumnos con la Institución.

En la Tabla 13, se observa que la mayor parte de la población se identifica con las reglas y normas institucionales por lo que se espera que tenga un adecuado desempeño en el C.B.F.P.

Por lo que se indicó al inicio de esta descripción de datos es un tanto aventurado el tratar de hacer un análisis objetivo de dicho perfil por lo cual se tratará de hacerlo conforme al trabajo terapéutico realizado con los alumnos de la generación desde su ingreso hasta su egreso del Curso Básico.

#### **c) Atención Psicológica a Alumnos Becarios.**

Como ya se explicó al inicio de este reporte, en cuanto al procedimiento de actividades de la Oficina de Psicología de Control de Admisión una de las funciones es detectar aquellos elementos que aunque son considerados aptos en el MEP, pudieran presentar problemas conductuales durante su formación en el Curso básico de Formación Policial. Para tal caso se consideraron aquellos alumnos que se detectaron con alguna problemática en la entrevista y la evaluación del M.M.P.I., para su Atención y Seguimiento Psicológico.

Dentro de la dinámica terapéutica se consideraron cuatro clasificaciones para cada caso, las sesiones que se tuvieron con los alumnos de manera individual fueron conforme a sus horas libres para no afectar sus clases y las grupales en la hora signada para las platicas de psicología.

### **1.- Seguimiento Psicológico.**

En este rubro se consideraron a los alumnos que presentaban problemas conductuales durante el curso básico y al mismo tiempo brindarles asesoría psicológica, con la finalidad de que aprovechen sus recursos y habilidades para su adaptación al medio policial. Acordando con ellos sesiones quincenales o mensuales dependiendo el caso, su atención fue individual

### **2.-Observación Conductual.**

Se consideraron en este rubro aquellos elementos que durante la entrevista fue detectado con alguna problemática académica, de disciplina, consumo de alcohol o de adaptación al medio. El plan de trabajo es citarlos cada 15 o 30 días para evaluar su desempeño en la institución.

### **3.-Terapia De Apoyo.**

En este rubro fueron considerados aquellos elementos que solicitaron asesoría desde el inicio en la entrevista por alguna situación que le provocara ansiedad y no sabía como resolverla en la mayor parte de los casos fue por la separación de su pareja, o por problemas de índole familiar. En este aspecto se trató de asesorar al alumno sobre el manejo de sus propias habilidades para poder superar su propia problemática. El plan de trabajo en esta modalidad fue semanal con una duración de 30 a 60 minutos.

### **Terapia de grupo.**

En éste se consideraron principalmente aquellos elementos que obtuvieron más de 60 puntos de demérito (boletas de arresto, por infringir alguna norma del plantel) y por ser una población significativa era un tanto difícil el manejo de ellos individualmente. El plan de trabajo fue semanal aprovechando la hora asignada para la clase de psicología. Las sesiones grupales estuvieron encaminadas en lograr que los alumnos pudieran apegarse a la normatividad del plantel ya que en la mayoría de los casos tendían mas actuar que a reflexionar ante las situaciones y problemas que tenían que enfrentar en la vida cotidiana o la disciplina del plantel.

El motivo de consulta por el cual acudieron los alumnos fueron principalmente por problemas en sus relaciones interpersonales, manejo de la ansiedad, problemas de pareja lo cual había ocasionado en alguno de ellos un bajo rendimiento académico debido a que constantemente estaban pensando en ello, además de que al finalizar el curso acudieron a solicitar asesoría 3 alumnos por sentirse demasiados ansiosos por el temido del curso y por no saber como podrían enfrentarse a la situación laboral ya como policías este aspecto se manejo de manera grupal.

Otro aspecto que se trabajo con ellos fue el consumo de alcohol que en su mayoría al ingreso negó rotundamente el consumo inmoderado del mismo y posteriormente en las clases de orientación fueron manifestando que en ocasiones no les era posible controlar la ingesta de alcohol y que era común que en las reuniones que realizaban con sus compañeros de generación se emborracharan.

En la tabla 14 se puede observar el número de sesiones y la modalidad de terapia en la que estuvieron los alumnos.

#### Atención Terapéutica

Modalidad de Terapia	Alumnos	Sesiones
Seguimiento psicológico	10	12
Observación conductual	9	2
Terapia de apoyo	9	14
T. grupal	51	10
Total	71	34

Tabla 14. Atención terapéutica que se les brindo a los alumnos de la generación y número de sesiones que se trabajo con ellos.

Con los resultados obtenidos encontramos que del total de la población sólo 10 aspirantes no se consideraron en atención en la oficina de psicología y del total restante se canalizo al área de manera voluntaria o por problemas de disciplina.



#### d) Rendimiento Escolar.

Del total de alumnos que iniciaron el curso básico 8 de ellos reprobaron una materia 5 de ellos fue la de Orgánica Policial y 3 de ellos fue la de Instrucción en Seguridad Pública esto fue en los dos primeros meses del curso los cuales lo aprobaron en el extraordinario con una calificación promedio de 7, ningún alumno fue dado de baja por reprobar materias. Por lo que se consideró en forma general que el aprovechamiento de la generación fue el esperado al término de este obteniendo 3 alumnos el primer lugar de aprovechamiento entre ellos uno de ellos del sexo femenino. En las entrevistas que se realizaron con los alumnos irregulares manifestaron no haber aprobado la materia por que se les hacia confusa por lo cual se les invitó a círculo de estudio con la finalidad de que aprobaran el examen extraordinario.

#### e) Bajas.

El número de bajas fue de 12 aspirantes, los motivos por lo que se dieron se observan en la Tabla 15.

#### Bajas

MOTIVO	ALUMNOS
Abandono de curso	5
Reingreso	2
Positivo en antidoping	2
Por puntos de demérito	1
Voluntaria	1
Total	12

Tabla 15. Motivos por los que se dieron de baja los alumnos de la Gen. 54/a. y 40/a. Fem.

Cabe señalar que del total de las bajas sólo una fue de sexo femenino y las bajas por abandono de curso se dieron en el primer mes de inducción, además de haberse detectado, en la entrevista inicial como posibles bajas por inadaptación al medio. Los que se dieron de baja por consumo de drogas no aceptaron tal hecho, por lo que habrá que implementar un mecanismo, más eficaz para poder detectar desde se selección a estos elementos.

### f) Puntos de demérito.

En este aspecto esta generación se caracterizó por un elevado promedio de alumnos con puntos de demérito del total de la población 46 se hicieron acreedores de ellos esto se puede observar en la Tabla 16.

A cada uno de ellos se les citó a entrevista para indagar los motivos de los puntos obtenidos además de indicarles que de seguir acumulando puntos podían ser dados de bajo al llegar a los 330 puntos y que éstos se anotaban en su expediente por lo que podría ocasionarle problemas si deseaban más adelante inscribirse a otro curso. Debido al número de alumnos se planeó realizar con ellos terapia de grupo para poder facilitar el manejo de los mismo sólo 3 de ellos que rebasaron los 100 puntos se consideraron para ser atendidos de forma individual.

Es importante señalar que en muy pocas casos aceptaron las faltas por las cuales se les arrestaba ya que consideraban demasiado estricta la disciplina del plantel y en determinados casos las sanciones eran por otros compañeros y no por que ellos infringieran las normas.

PUNTOS DE DEMERITO	ALÚMNOS
190	1
170	1
150	1
120	1
100	4
90	2
80	4
70	2
60	1
50	4
40	5
30	6
20	8
10	6
TOTAL	46

Tabla 16. Puntos de demérito que obtuvieron los becarios de la generación 54/sec. Y 40/a. fem. durante el curso básico.

## RESULTADOS.

En la información obtenida al concluir el Curso Básico de Formación Policial se puede considerar que los aspirantes que ingresan al I.T.F.P., son en su mayoría jóvenes desorientados en cuanto a su vocación académica y laboral los cuales traen consigo una gran carencia cultural y económica que buscan más que formarse como policías una opción más viable para conseguir un trabajo estable, ya que en la mayoría de los casos han iniciado su vida laboral desde muy temprana edad, en trabajos eventuales donde se les pagaba poco y eran explotados.

Otro punto fundamental en esta población es el área familiar, aunque la mayor parte de ellos manifestó tener una buena relación familiar después de las sesiones, individuales y grupales se detectó que en la mayor parte de la población no siente el apoyo de los padres hacia sus metas o objetivos y que estos están más preocupados en lo económico que en su persona por lo que los lazos afectivos eran remplazados por su grupo de amigos o su relación de pareja.

De la Fuente (1997) menciona que en la actualidad la familia mexicana ha sufrido una serie de cambios debido al aumento de divorcios que sedan en las parejas cuando los hijos son pequeños o adolescentes, lo cual lo ha identificado como un factor de riesgo por el desarrollo de enfermedades depresivas, en la edad adulta. por otra parte como consecuencia del divorcio se puede pensar en el aumento de la familia reconstruida con presencia de padrastros, hermanastros o medios hermanos, sobre todo por las dificultades en la identificación tanto individual como colectiva entre sus miembros, por otra parte también se menciona la predominancia de las familiar disueltas informalmente por la deserción de uno de los cónyuges sin llegar a tramitar el divorcio, generalmente es el padre quien olvida sus obligaciones económicas y morales con los hijos presentándose esporádicamente a visitarlos o en algunos casos desapareciendo.

Siendo la madre quien en apariencia trata de cubrir las carencias afectivas y económicas de los hijos, por lo que también es frecuente encontrar hijos que guardan rencor a una imagen parental negativa, carente de afecto, rechazo y abandono por lo que es factible que los hijos repitan este mismo patrón de comportamiento.

En el área académica también se refleja dicha situación familiar ya que según mencionan dejaron de estudiar por falta de apoyo económico, pero al profundizar más sobre este aspecto se encuentra que no solo es el factor económico si no también el de la atención y el cuidado que no tuvieron por parte de sus padres ya que en algunos casos el promedio de aprovechamiento es de 6 o 7 en la secundaria aunado que en esta etapa también vivieron la separación de los padres o el fallecimiento de alguno de ellos.

La deserción continua de diferentes planteles educativos es otro factor común en esta población en la cual trataban de buscar adaptarse a otro sistema educativo sin tener una meta definida en cuanto a su vocación o planeación de vida y en otros casos por el temor a las represarias de los padres optaban por ingresar a trabajar olvidándose de los estudios de manera temporal.

Tomando empleos eventuales, los cuales abandonaban de manera continua debido a la falta de una meta definida en cuanto a sus intereses o habilidades o en otros casos ingresaron al ejército a muy temprana edad, y cuando término su contrato buscaron una opción laboral semejante en cuanto a disciplina, pero que les permitiera más tiempo para su familia o desarrollo personal.

Otro aspecto de suma relevancia es la de sus relaciones de pareja, en la cual en el caso de los casados éstos se habían comprometido a muy temprana edad con sus parejas por sentirse enamorados y en algunos casos por que estaban esperando familia, recibiendo todo el apoyo de sus familias para ingresar al ITFP para formarse como policías y así poder tener un empleo más estable. Sin embargo, uno de los motivos más frecuentes de la solicitud de Terapia es la cuestión de presión económica lo cual los lleva a estados de ansiedad constante por no poder cubrir los gastos de su familia ya que sus parejas no trabajan por tener que cuidar a los hijos los cuales oscilan entre meses y 6 años aproximadamente, o están en los últimos meses de embarazo. En el caso de los mujeres esta situación es compensada por que dejaron a sus hijos en manos de su madre o hermanas curiosamente aunque tengan pareja esta no participa en el cuidado de los infantes, y en caso de las madres solteras aunque se llegan a sentir angustiadas por esta situación son las que menos demandan el servicio.

Su actitud ante el grupo de amigos al que pertenecían antes de ingresar al medio policial, cambia ya que estos consideran que además de que ocupan más tiempo en preparar sus materias los fines de semana, en ocasiones siente el rechazo de éstos y no saben como manejar esta situación. Por lo cual es

importante el trabajar con los alumnos su vocación como futuros policías.

En cuanto al consumo de alcohol es muy común que lo nieguen en la entrevista, o en caso contrario manifiestan que este es moderado y esporádico siendo que durante la dinámica de grupo acepta consumir de manera considerable el alcohol y que en algunos casos esto les ha ocasionado problemas con su pareja, su familia o en sus trabajos. Por lo que se trata en estos casos de crear en ellos la utoreflexión sobre su consumo de alcohol y al mismo tiempo plantear alternativas de solución conforme a sus habilidades.

Asimismo, en cuanto al consumo de drogas cuando son dados de baja por este motivo se indaga en su entrevista, en donde se encuentra regularmente que negaron tener adicciones, pero un dato relevante es que provienen de familias disfuncionales, con una serie de problemas académicos en los cuales han abandonado los estudios de secundaria retomándola posteriormente en el INEA (Educación para los adultos)

Por otra parte es común que mencionen que desean cambiar la imagen de la policía ante la sociedad, en donde según ellos son considerados más que un apoyo para cuidar al ciudadano, un delincuente uniformado y por ello desean capacitarse en el medio para formar parte del cambio. En aspecto es cierto que la mayor parte de la gente ignora las múltiples funciones y obstáculos que cotidianamente tienen que vencer los agentes policiales; lo que da como resultado un conjunto de percepciones distorsionadas y adversas respecto al policía.

En cuanto al trabajo terapéutico con los alumnos que asistieron de manera voluntaria a solicitar el servicio y que asumieron la responsabilidad de ser ellos mismo parte del cambio conforme a sus habilidades se trabajó con ellos en relación a identificar el estado presente, el estado deseado y los recursos que necesitan para pasar de un estado a otro. Tomando en cuenta que hay cuatro elementos adicionales que pueden influir sobre el cambio y son parte de querer cambiar, saber como cambiar y darse uno mismo la oportunidad de cambiar. Y sobre todo ser capaces de plantearse metas reales conforme a objetivos específicos para poder modificar aquellas conductas que les han ocasionado problemas en su vida laboral, personal, social (Dilts Hallbom, Smiths, 1996)

Las Dinámicas Grupales fueron encaminadas básicamente a que los alumnos se integraran con su grupo y tomaran conciencia de la importancia de aprender

a trabajar en equipo como beneficio individual y grupal, además de que ellos mismos asumieran el cumplimiento de la normatividad del plantel para que posteriormente en su actividad laboral no tuvieran problemas.

Aún cuando, muchos de ellos tomaron como una opción su ingreso al medio se espera que en la práctica asuman que la carrera policial es más que el cumplir con un deber, si no asumir la responsabilidad que es el ejercer el trabajo como policía y considerarla como una profesión honorable.

Ya que una vez que ellos causan alta en la Secretaria de Seguridad Publica la tendrán que enfrentar que la calidad del servicio policiaco depende de los elementos que lo componen y también de las políticas de reclutamiento y selección de personal, asimismo de las condiciones laborales que prevalecen en dichos cuerpos, además de que la imagen de la policía ante la opinión pública depende de la eficacia de los servicios que se prestan y de las personas que lo hacen, es decir del grado de profesionalismo de los elementos y esto solamente se logra con un trabajo multidisciplinario que motive al elemento desde su ingreso al curso básico a seguirse superando dentro de la Carrera Policial (Olvera, 1993).

Por lo que se puede decir los alumnos de esta generación cumplieron con las expectativas de capacitación planteadas por el Instituto en cuanto a su Formación Policial.

## ALTERNATIVAS

Definitivamente el psicólogo es una agente de cambio dentro de una organización tanto privada o gubernamental, pero pareciera ser que esto sólo existe escrito en los manuales o libros, ya que en la práctica la burocracia frena muchas actividades que debieran realizarse.

No obstante la participación del psicólogo en las diferentes instancias laborales ya sea en el ámbito escolar, clínico o industrial, una de las principales premisas se encuentra en la prevención oportuna de posibles conductas problemáticas, por esta razón su intervención requiere de la detención precoz de la incidencia y prevalencia de los patrones conductuales que conducen a tal problemática. Al mismo tiempo que se hace esta detención, se aplican los procedimientos de modificación de tales conductas, lo que implica una intervención cognitivo-conductual para que en su lugar puedan establecerse patrones de cognición y comportamiento que favorezca a los individuos, al mismo tiempo esto incrementará su rendimiento laboral y escolar.

Sin embargo, en la práctica profesional existe una evidente falta de Apoyo para realizar las actividades Clínicas dentro del plantel, aun cuando se planean en tiempos esto parecer ser un tanto incierto ya que en la mayoría de los casos a los alumnos no se les permite asistir a las asesorías ya que la mayor parte del personal consideran innecesaria esta prestación que tienen en su estancia en el medio. Además de los perjuicios que aun se tienen con relación a la "locura" expuesta si llegan a solicitar el servicio, aunado a la burla de sus compañeros.

Otro punto relevante es el plan de trabajo con alumnos con puntos de demerito éste tendría que estar enfocado a que cada uno de ellos asumiera de una manera más responsable las consecuencias de sus actos. Ya que si bien pareciera ser que el castigo por la falta cometida es el de quedarse horas extras a cubrir guardias cuando es día de descanso (sábado y/o domingo). Para muchos de ellos carece de importancia debido a que tienen problemas en su casa o simplemente prefieren quedarse en el plantel.

Además se tendrá que considerar la valoración de las faltas ya que muchas de ellas son por causas menores, por ejemplo el alumnado varonil tiene prohibido entablar una conversación con el personal femenino, lo cual en muchas de las situaciones resulta un tanto incoherente debido que en la mayoría de los casos los grupos son mixtos.

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**

Entonces cabría mencionar que para evitar tal problemática se creara una Normatividad más accesible en cuanto a las relaciones interpersonales del alumnado o que la capacitación de las jóvenes fuera en otro plantel.

En este aspecto el psicólogo se encuentra sumamente limitado ya que aunque tienen dentro de sus actividades indagar por medio de la entrevista los motivos de los puntos de demérito carece de una jerarquía que le permita involucrarse en cuanto a la valoración real de la problemática del alumno y los informes que se realiza solo quedan archivados. Caso contrario con el área médica la cual si está facultada para poder dar una constancia que permitan en caso de así requerirlo de que el alumno, se retire a su casa por licencia médica, por lo que cabe decir que los padecimientos emocionales escapan de este rubro.

Por lo cual la alternativa sería valorar los casos que requieren de una atención especial para poder dar trámite a los permisos de salida de los alumnos que tienen una problemática familiar que requiera de su presencia en su domicilio, lo cual evitaría un bajo rendimiento académico y una posible baja del Instituto. Otro factor sumamente importante en esta población es la mala o nula información que tienen en el ámbito sexual, en donde la mayor parte de ellos manifiesta tener vida sexual desde muy temprana edad sin protección. Por lo que habrá que implementar de una manera más funcional pláticas de orientación sobre las consecuencias que acarrea el no cuidarse en sus relaciones íntimas, ya que un factor de alto riesgo en cuanto a este rubro es que el rango de edad de los alumnos los cuales oscilan entre los 18 y 22 años de edad por lo que de no tomar medidas preventivas para su futuro podría acarrear una serie de trastornos físicos y emocionales. En este aspecto instituciones como Conasida representan una herramienta óptima para este tipo de pláticas o seminarios en el ITFP.

Otro punto sería que el propio Instituto aplicara la Evaluación Psicométrica y se llevara a cabo el proceso de Selección en la misma área de Control de Admisión, ya que el perfil que mandan del MEP es entregado después que se realiza la entrevista quedando incompleta esta información. Esta misma se realiza con un tiempo promedio de 25 minutos para cada aspirante lo cual limita en parte el trabajo adecuado en cuanto a la selección de personal por la premura de tiempo. Por lo que una alternativa sería que esta fuera considerada realmente como una herramienta de Selección para la Admisión de alumnos becarios y no como un simple formulismo para anexarlo al expediente individual de cada aspirante.



Si bien la conformación del expediente por generación resulta una herramienta sumamente valiosa en cuanto línea de investigación sobre el perfil de la población que ingresa y egresa del CBFP; no se le ha dado la debida importancia por parte de las autoridades las cuales nuevamente se limitan a archivar esta información la cual si se publicará o intercambiara con otras instituciones policiales podría ser de una retroalimentación constante que enriquecería el proceso de admisión y capacitación de los alumnos que se preparan para policías.

Por último el considerar la reubicación de la Oficina de Control de Admisión para alumnos Becarios a un lugar más céntrico del área metropolitana para incrementar la demanda de ingreso de la población civil al instituto técnico de Formación Policial.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguirre, R. (1997). El papel del Psicólogo en el desarrollo de las organizaciones Tesis de Licenciatura. México: Carrera de Psicología UNAM Campus Iztacala.

Badaga, G., Taus, P., Pastor, E., Vigil, A., (1998) Competencias y habilidades psicolaborales, demandados En Diego de Vallejo, R., Donoso Valvieso, D. (1998) Psicología del Trabajo Madrid: Pirámide

Bonavias, T., Quintanilla, I., (1998) Los efectos del trabajo directivo sobre la satisfacción vital En Diego de Vallejo, R., Donoso Valvieso, D. Psicología del Trabajo Madrid: Pirámide

Castaño, A. (1994). El hombre y las organizaciones en Crisis y desarrollo de las Organizaciones. México: UNAM.

Castaño, A. (1994) Un modelo para estudiar a las organizaciones en Crisis y desarrollo de las Organizaciones. México: UNAM.

Dilts, R., Hallbom, T., Smith, S. (1996) Las creencias. Una alternativa para la salud Barcelona: Urano,

Diego de Vallejo, R., Lucas, M. (1998) La formación y orientación laboral en el ámbito educativo En Diego de Vallejo, R., Donoso Valvieso, D. (Edts.) Psicología del Trabajo Madrid: Pirámide

Diego de Vallejo, R., Antonio de Diego, J. (1998) "El espacio del empleo en la sociedad de la comunicación. Una mirada perspectiva sobre el futuro de la psicología en el trabajo" En Diego de Vallejo, R., Donoso Valvieso, D. (edta. 1998) Psicología del Trabajo Madrid: Pirámide

De la Fuente, R. (1997) Salud Mental en México. México: Fondo de Cultura Económica.

Engle T, L y Snellgrove L.. (1982) Psicología principios y aplicaciones. México: Publicaciones Culturales.

Grados, J. (1996) Inducción, Reclutamiento y Selección. México: Manual Moderno.

Ley general que estableco las bases de coordinación del Sistema Nacional de seguridad Pública (1995) en el Diario Oficial de la Federación, Lunes 11 de Diciembre 1995, México.

Lapassade, G. (1977) La fase A.B.C" en Grupos Organizaciones e Instituciones. España: Barcelona.

- Marquez, L.(1998) Manual administrativo del ITFP. México: Secretaria de Seguridad Pública.
- Mañas, M., González ,V.,Piero,J., Belmonte, J. (1998).Clima de los equipos de trabajo y satisfacción laboral, un estudio longitudinal" En Diego de Vallejo,R.,Donoso Valvieso, D. (eds.1998) Psicología del Trabajo .Madrid.:Pirámide
- Morgan, H. Cogger, (1975) El manual del entrevistador México: Manual Moderno
- Muchisky, P. (1994) Psicología aplicada al trabajo. Una Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional. Henaio Bilbao: Biblioteca de Psicología Desde de Browwer. S.A.
- Newstom, J. (1989) El comportamiento humano en el trabajo México: Mc.Graw Hill.
- Olvera, Y. (1993) Características emocionales y psicofisiológicas de la policía judicial del Distrito Federal. Tesis para obtener el grado de Maestría en Ciencias. I.P.N. México D.F.
- Programa de Reclutamiento de Selección de personal ITFP (1995) México, D.F.
- Pollan, R., Martínez, S:, Oviedo,S.,Pascual,A. (1998) Salud laboral, condiciones de trabajo versus psicopatologías. En Diego de Vallejo,R.,Donoso Valvieso, D. (1998) Psicología del Trabajo .Madrid.:Pirámide
- Reglas para el establecimiento y operación del sistema de la Carrera Policial del D.F. En La ley de Seguridad Pública para el D.F. (1993). México.
- Rodríguez E. M. (1991) Los Valores Clave de la Excelencia México: Mc.Graw-Hill.
- Rodríguez, F. (1998) Introducción a la Psicología del trabajo y las Organizaciones. México: Pirámides.
- Saule, M. (1998) El desarrollo organizacional como herramienta de trabajo en una empresa educativa. Tesis inédita México D.F. Carrera Psicología. UNAM. Campus Iztacala.
- Secretaria de Seguridad. Pública. (1995) Manual jurídico de Seguridad Publica del D.F.
- Sistema Nacional de Seguridad Pública. Servicio Nacional de Apoyo a la Carrera Policial.
- Schnacke , A. (1993) Sonia te envió los cuadernos café. Argentina: Estaciones.
- Shackleton, D. (1982) Introducción " en Psicología del Trabajo C.E.C.S.A; México.

Torres, J. (1985) Evolución de la Institución policial en la Ciudad de México. Tomo I,II,III. México: Secretaría general de protección y Vialidad.

Vázquez, G. (1999) Tesis inédita Plan de trabajo basado en la psicoterapia Grupal Breve con el foco en la relación de pareja para promover la salud mental de la Policía del Distrito Federal. UNAM. Facultad de Psicología México.

Vera, J. (1998) Relevancia del rol laboral y representación de la maternidad en madres asalariadas fijas. En Diego de Vallejo, R., Donoso Valvieso, D. (Edts.) Psicología del Trabajo. Madrid: Pirámide

Wilson, M. (1992) La Gerencia de Mercadotecnia. México: Ventura Ediciones.

Zepeda, H. (1999) Psicología Organizacional. México: Pearson.

Zimbardo, G. (1995). Psicología y vida. Edit. México: Trillas.