

315011 →

UNIVERSIDAD SALESIANA

ESCUELA DE PSICOLOGIA



COMPARATIVO DE SATISFACCION LABORAL DEL
PERSONAL DEL AGRUPAMIENTO A CABALLO A TRAVES DEL
CUESTIONARIO 16 FACTORES DE PERSONALIDAD

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A :

MARCO ANTONIO RODRIGUEZ MATEO

ASESORA DE TESIS: LIC. LAURA PALOMINO GARIBAY

MEXICO, D. F.

2003

FALLA DE ORIGEN

A



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

A mi hijo

Cesar Antonio Rodríguez Angeles

A quien le dedico este trabajo, por ser el mejor logro en mi vida, por el gran amor que siento por él, ya que siempre está en mi corazón y porque siempre será el motivo por el cual logre superarme día con día.

Agradezco a mis maestros de la universidad, en especial:

Mtra. Laura Palomino Garibay

Por su orientación y apoyo incondicional en la elaboración de mi tesis.

A todas aquellas personas que compartieron conmigo mis metas, en especial:

Psic. Adriana Pinzón Ramírez

C. Daniel Ventura Muñoz

C. Moisés Montiel Hernández

Fam. Ventura Muñoz

Doy gracias a Dios por iluminarme y guiarme por el camino de la vida.



B

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

HISTORIA DE LA SEGURIDAD PÚBLICA EN MÉXICO

México colonial

México independiente

México moderno

Origen de la policía montada

Principal función de la policía montada

La organización de la policía en el Distrito Federal

Obligaciones de un policía

CAPITULO II

TEORIA DE LOS RASGOS DE LA PERSONALIDAD

Importancia del papel psicológico

Instrumentos que se han utilizado en México

Desarrollo de la personalidad

Factores de personalidad en el IPI y el MMPI

La estabilidad en el trabajo policial



CAPITULO III

INSTRUMENTO

Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad

Descripción de los factores primarios

Descripción de los factores secundarios

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

Planteamiento del problema

Objetivo

Objetivo específico

Hipótesis

Identificación y definición de variables

Tipo de investigación

Diseño

Población

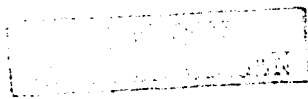
Materiales

Escenario

CAPITULO V

RESULTADOS

Características de la muestra



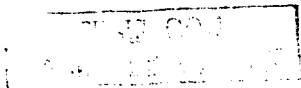
Prueba t de Student para Grupos Independientes

Datos estadísticos

Análisis de resultado

Conclusiones

Limitaciones y sugerencias



INTRODUCCIÓN

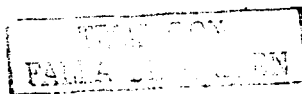
Diversos estudios relacionados con la satisfacción laboral mencionan que la productividad de los trabajos puede ser enormemente influida por el tipo de administración de la organización, por la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, esta actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Esto es cierto sobre todo en las organizaciones en donde la gran actividad física y las acciones repetidas son factores para la producción.

Por otra parte, conocer la personalidad de la gente que compone una organización es de suma importancia; debido a que puede ser útil en todos los campos, como por ejemplo, en la selección de personal, el cual es fundamental, pues al conocer la personalidad del candidato podemos compararlo con las características del perfil del puesto y saber si encajará correctamente en las labores cotidianas que demande el trabajo en cuestión.

También podemos predecir las reacciones de la persona, como en el manejo de conflictos el cual nos sirve para conocer las causas determinantes de problemas de interacción con otros individuos; mediante la evaluación de los involucrados en el conflicto podemos llegar a una solución contundente.

No obstante, el trabajo policiaco es muy diferente de las actividades de la línea de producción. Por lo general lo realizan personas que trabajan solas o con un solo compañero, en donde la demanda de trabajo está dictada por factores externos, como la posición socioeconómica de los habitantes, la proclividad de los delincuentes y las acciones repetidas que suelen ser factores que influyen en la satisfacción laboral del policía.

Es por eso, que el presente estudio se ha enfocado en la personalidad del policía del Distrito Federal, con el fin de comprobar que realmente sus actividades de trabajo cumplen con sus expectativas y cuentan con una satisfacción laboral dentro del ámbito



policia. Partiendo de una muestra representativa con un total de 30 policia del Agrupamiento a Caballo, donde 15 desempeñan funciones operativas y 15 desempeñan funciones administrativas, con estudios mínimos de secundaria, antigüedad mínima de 5 años y con una edad que oscila entre los 25-30 años de edad.

Durante la presente investigación se han desarrollado varios temas, a partir de los inicios de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, partiendo de sus antecedentes, sus obligaciones y sus funciones como servidores públicos, abarcando aspectos acerca de los diferentes rasgos de la personalidad, la importancia del papel psicológico, así como los instrumentos utilizados en México para la selección y reclutamiento de personal policiaco.

En base al presente trabajo se ha medido la diferencia significativa entre los rasgos de personalidad, de policia operativos y administrativos del Agrupamiento a Caballo, dependientes de la Secretaría de Seguridad Publica del Distrito Federal, a través del Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad.

Por último, es importante mencionar que lo anterior fue seleccionado debido a que no se puede realizar un estudio de satisfacción laboral en el ámbito policiaco sin conocer sus antecedentes históricos, su importancia para el psicólogo y los rasgos que predominan en los policia de la Secretaría de Seguridad Pública.



CAPÍTULO I

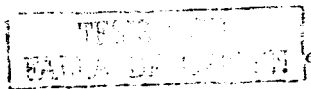
HISTORIA DE LA SEGURIDAD PÚBLICA EN MÉXICO

México Colonial.

A lo largo de la historia los cambios en la policía se han venido presentando de acuerdo a las necesidades y circunstancias de la Ciudad de México. Esto se debe a la demanda social por una mejor seguridad pública. En ello ha contribuido el aumento en la comisión de los delitos, el crecimiento acelerado de la población, así como también los efectos de las dificultades económicas y el surgimiento de bandas organizadas. Lo cual dio como consecuencia grandes cambios en materia policial, seguridad pública y justicia policial.

Alejandro Iñigo (1985) inicia el trabajo bibliográfico de la Seguridad Pública, partiendo del año 1500, de acuerdo al calendario impuesto por los conquistadores, donde la seguridad pública tenía una amplia cobertura de vigilancia en islotes, templos, chinampas, escuelas, mercados, tribunales de justicia e inclusive destinaba escoltas para acompañar a los recaudadores de impuestos y tributos.

Mucho antes de la llegada de los españoles ya existían agentes de tránsito, inspectores de mercados, policía preventiva, y una policía secreta al mando de la "mujer serpiente", alto funcionario que se encargaba, entre otras cosas, de la seguridad del huey tlatoni, el emperador. En esta época la policía (calpulec judicial) cumplía funciones tales como: vigilar las calles del barrio, obligar a los vecinos a mantener limpios los frentes de sus casas, cuidar que no llegaran por ahí merodeadores de otros barrios o de pueblos del otro lado de la laguna para realizar actos de rapiña.



Al respecto, Jorge Nacif (1986), indica que la actividad de esta época estaba respaldada por una firme estructura jurídica y por un amplio código de conducta de la vida social, sin mucha diferencia de fondo, donde las leyes estaban basadas en la religión, lo cual fundamentaba una estricta severidad moral y permitía una mayor protección de la población.

Los asuntos políticos administrativos se centraban en un poder central ubicado en Tenochtitlan y presidido por el Tlatoani, éste cedía poder jurídico a un funcionario conocido como Cihuacoatl que a semejanza de un juez mayor, manejaba la administración y justicia, apoyado por un grupo de ejecutores públicos. Después se presenta el Tlatocan, que era el consejo supremo de gobierno, el que asignaba las divisiones de las funciones públicas, de él se desprendían cuatro cámaras; la Teotecutli (Cámara Sacerdotal), encargada de la administración de cultos; la Huelcalpizquí (Cámara de Tesorería), encargada de la recaudación de tributos; la Tlacochoctcatl (Cámara de Guerreros) encargada de la fuerza militar; y la Cámara de los Cuatro Barrios, base económica de subsistencia. Con respecto a los elementos de justicia, manejados por el Cihuacoatl (Juez Mayor), se gestaba igualmente un orden estructural ubicado en los (campes) barrios, que por lógica era donde se concentraban los pobladores de la ciudad, para vivir y desarrollar sus ocupaciones diarias

Alejandro Iñigo (1985), señaló que existieron grandes cambios después de la conquista de los españoles y la imposición de una nueva religión, estos cambios en la Ciudad de México se dieron esporádicamente. Los conquistadores consideraron que Tenochtitlan ya se podía habitar, después de que el ayuntamiento de Coyoacan dirigió los trabajos de aseo y construcción, se mudaron los poderes a la ciudad en la que Hernán Cortés había deseado que fuese el centro del Gobierno hispano, este cambio se gestó en marzo de 1524, dando origen a la que sería la capital de la Nueva España.

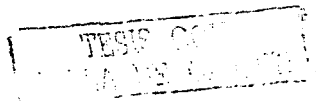


La ciudad de México se fundó y con ella una serie de lineamientos administrativos que para la importancia del sitio se tuvieron que proyectar, todo el esquema se basaba en la policía, la cual fue la molécula del buen Gobierno, por lo tanto todas las ordenanzas que se manifestaron en el inicio de la urbe, tuvieron referencia con la policía.

Con el tiempo la policía se fue apoderando del control, no solo administrativo, sino político y en ocasiones sostuvo enfrentamientos con el Gobernador General Hernán Cortés al grado de gestarse graves problemas en la sociedad, dando como consecuencia la creación del primer cuerpo de alguaciles de la nueva ciudad en 1525, se organizaron los alguaciles menores y los tenientes de alguacil, como policía complementaria de los alcaldes mayores que comenzaron a aplicar severas sanciones contra la delincuencia que ya amenazaba con proliferar en la ciudad y a falta de adecuados tribunales, se ordenó la ejecución de los salteadores de caminos justo en el lugar donde fueran aprehendidos.

No fue sino hasta 1527 cuando el Rey de España acordó que se creara un órgano Superior de Gobierno y Justicia denominado Real Audiencia, otorgándoles facultades mixtas, es decir, tanto en materia de Gobierno como en asuntos de justicia, así como también llegó a funcionar como tribunal de segunda instancia, por lo tanto actuaba en todos los negocios criminales que fueran realizados por hechos delictuosos.

Paulatinamente la actividad policíaca se fue especializando y el 12 de julio de 1530 se crearon los títulos de alguaciles indios y alguaciles de doctrinas. Es decir, una parte de la policía pasaba en forma indirecta al servicio de la iglesia para perseguir indios obstinados que se resistían a adoptar la fe cristiana. Posteriormente en 1569 se produce una serie de movimientos dentro de la estructura judicial. Los alcaldes del crimen se les anuncian la real orden para el establecimiento oficial de los tribunales del santo oficio. Ese mismo año se establece el tribunal de la Santa Inquisición destinado a perseguir los delitos contra la fe y comienza a funcionar el 4 de noviembre de 1571.

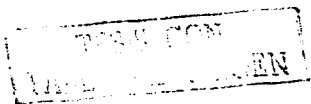


En la segunda mitad del siglo XVII hubo una serie de acontecimientos que configuraron el perfil de la colonia en el siguiente siglo y el inicio de su caída para dar paso al México Independiente. En lo que se refiere a la policía no se dieron grandes cambios, sino hasta 1782 donde la Ciudad de México se dividió en ocho cuarteles mayores y treinta y dos menores. Los alcaldes del cuartel o barrio recibieron amplias facultades en materia policial y al año siguiente, el 29 de noviembre de 1783, un reglamento los obligó a prestar este servicio en forma gratuita y los puestos eran irrenunciables so pena de ser desterrados de la ciudad. En 1786 se dieron a conocer los nuevos reglamentos, mediante los cuales los alcaldes mayores salieron para que entraran los subdelegados a ocupar sus puestos. Para 1787 se inició realmente la vigilancia policial, que habría de convertirse en la policía preventiva de los tiempos modernos.

México Independiente

Se inicia el México Independiente. Atrás han quedado los años de dominación colonial, han pasado once años y la corona de España decide dejar a los mexicanos enfrentarse a su propio destino como país independiente.

Raúl Carranca (1986) menciona que el 6 de febrero de 1822 el régimen policial se depositó en los jueces auxiliares. El reglamento respectivo establece sus funciones para perseguir y prevenir el delito, impedir desórdenes públicos, abatir la vagancia y la prostitución. A estos jueces les llaman beneméritos del público. Los policías se concretaban a cumplir su trabajo de vigilar la ciudad. Nuevamente la ciudad se divide en cuarteles y se refuerza la vigilancia. Creando el 28 de mayo de 1826 un cuerpo de policía municipal conocido como celadores públicos, este cuerpo se integro con 150 hombres de a pie y 100 montados, destacándose en el acuerdo de su creación lo siguiente: " para ocurrir a los gastos que demanda este establecimiento se aplicarán las cantidades que se



recojan en el pago de los guardas conocidos con el nombre de serenos, y la que corresponde al sueldo de guarda mayor y demás empleados del ramo de alumbrado, quedando todas estas plazas suprimidas por la ley". Sin embargo el reglamento de 1827, suprime a los celadores públicos y surgen los nuevos soldados de policía. Son uniformados a la usanza francesa y les ponen el calificativo de gendarmes. Hubo muchas críticas contra este sistema policiaco y finalmente acabó por desaparecer al igual que el cuerpo de alguaciles, el cual fungía como fuerza de apoyo de los alcaldes ordinarios. En 1847, se producen importantes modificaciones al régimen policial con la creación de batallones de policía, recayendo en ellos la responsabilidad del cuidado y vigilancia de la capital.

Este sistema se mantiene hasta 1853, pese a que en el año de su instauración se enfrentó la invasión norteamericana, durante la cual su comportamiento junto al de los vigilantes nocturnos fue más allá de sus obligaciones policiales.

Por decreto del 20 de julio de 1848 y del reglamento del 2 de agosto del mismo año, la guardia de policía queda formada en escuadrones de infantería y caballería con un total de mil hombres. Simultáneamente, desaparecen las guardias de voluntarios civiles que participaban en la vigilancia de la ciudad desde 1821. Dentro del periodo 1848-1851, se propuso establecer un cuerpo considerable de policía que guardara el orden y disminuyera el alto grado de delincuencia, generándose las garantías suficientes a los ciudadanos. Así, primeramente se consideraron algunos puntos referentes a formar un cuerpo de policía, el cual estaba dividido en secciones: la de los oficiales de policía y la de los guardias municipales, la planta de integrantes de este cuerpo fue de un jefe de policía, dos primeros agentes, un tercer agente, un cuarto agente, un quinto agente, ochenta y un oficiales, ochenta guardias de pie y veinte caballos; las atribuciones de este cuerpo se enmarcaban en los aspectos de vigilancia sobre la seguridad, el orden y aseo de la capital. Sin embargo, en 1853 se cambia la estructura orgánica del Departamento del

Distrito Federal, dividiéndose en ocho prefecturas centrales y tres foráneas: Tlalpan, Tacubaya y Tlalnepeantla. El gasto público destinado a los cuerpos de seguridad ascendió a 200,000 pesos anuales, la fuerza policial estaba integrada por 200 guardas diurnos, 145 nocturnos, 131 serenos y 10 elementos del Estado Mayor. Se nombraron alcaldes, regidores, un síndico y se integraron las comisiones de policía y cárceles, y para el 1º de julio de 1889 se forma el Cuerpo de Bomberos, bajo el mando de un comandante, un segundo comandante, 4 oficiales y 52 bomberos. También nace en 1890 la Policía Auxiliar y en 1893 se refuerza la policía montada con 15 gendarmes a caballo destinados a patrullar la ciudad (Juan Torres 1985).

El transcurrir del tiempo y las corrientes políticas que ejercieron el poder, fueron factores que influyeron en la organización policial. Por ejemplo, durante la dictadura de Antonio López de Santa Anna se crearon los agentes secretos, determinación que chocó con el régimen de Benito Juárez, quien el 26 de enero de 1861, expidió una disposición que cesó a los agentes de la llamada policía secreta fundándose en lo siguiente: "Hacer de los esbirros empleados públicos, es contradecir abiertamente la moralidad y nivelarse con los usurpadores del poder que miran este medio como el más firme apoyo para ejercer su tiranía".

Por tal motivo, Alejandro Iñigo (1985) dice que el 17 de marzo de 1861 se creó la Inspección General de Policía, y el 22 de septiembre de 1863, ya habían sido organizadas las guardias imperiales para garantizar la seguridad pública, vigilar el tránsito de carruajes y acudir en auxilio de la población en casos de incendio. En febrero de 1865 se creó una nueva policía secreta, esta vez para mantener bajo vigilancia a sus propios aliados y el 1º de noviembre del mismo año, se expidió la ley sobre Policía General del Imperio.

Al triunfo de la República, con el presidente Juárez se reestructuró el sistema policial en la Ciudad de México, en la que debido a las penurias económicas, el desempleo, la escasez de alimentos, la descapitalización de las pequeñas industrias, se elevó más que en

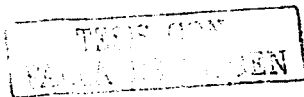
ninguna otra parte del país el índice de hechos delictivos. El Gobernador del Distrito Federal volvió a convertirse en la autoridad policial, junto con un inspector general de policía, responsable del mando directo de la corporación. Al frente de cada uno de los cuarteles quedó un inspector de policía o comisario.

En 1880 se creó la Policía Rural, su responsabilidad era cuidar los caminos y actuar como fuerza de apoyo de la policía urbana. Ya para finalizar el siglo XIX nace la Banda de Música de la Policía.

México entra al siglo XX dejando atrás al México Independiente el cual había pasado por etapas de inestabilidad e incertidumbre sobre el futuro del país. Esta situación se reflejó durante 10 años en que los capitalinos se acostumbraron a vivir en la zozobra constante, entre hambre y epidemias, para dar paso al México Moderno.

México Moderno

Los primeros esbozos del México Moderno comenzaron a tomar forma y a definir su contorno en Querétaro con la Constitución de 1917. Durante esta etapa los policías seculares realizando su trabajo de vigilancia, concentrados fundamentalmente en las esquinas de sus barrios, donde se tenía un contacto estrecho y afable con los integrantes del vecindario, hasta el año de 1920 donde fue reorganizado el cuerpo responsable de la seguridad en el Distrito Federal, es creada la Inspección General de Policía. Se comenzó a preparar personal especializado en señales y control de vehículos y en 1922 fue organizada en forma provisional una Jefatura de Tránsito, dependiente de la Inspección General de Policía. En este año existían 1,800 gendarmes de a pie y 750 montados, 232 elementos menos que en 1905 pese al continuo crecimiento de la ciudad y el consiguiente aumento de sus pobladores (Juan Torres 1985).



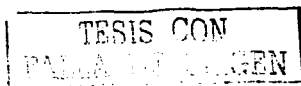
En 1923 surgen las primeras mujeres policías, que quedaron encargadas de la vigilancia en parques y jardines e incorporadas más tarde a oficinas y laboratorios. Históricamente este grupo vino a ser el primer personal femenino con el que contó la policía de la ciudad de México.

Según Jorge Nacif (1986), durante la reestructuración del Presidente Plutarco Elías Calles, destacaron varios cambios como: la construcción del edificio destinado a la policía y bomberos en la esquina de las calles de Independencia y Revillagigedo. El Presidente señaló en uno de sus informes ante el Congreso: "...en la actualidad se están formulando los proyectos de Ordenanza General de Policía, reglamentos de la Inspección General de Comisarias, de Cajas de Ahorro, de la Escuela de Policía, del Cuerpo de Bomberos, de las obligaciones del Policía y los bandos de policía y buen gobierno".

Por el año de 1925, un grupo de siete individuos pensó en la necesidad de coadyuvar a la satisfacción de la demanda de seguridad pública, fundando en la zona de las Lomas de Chapultepec una unidad de vigilancia sostenida por los vecinos y que andando el tiempo constituirían el pie veterano de la Policía Auxiliar del Distrito Federal.

Alejandro Iñigo (1985) menciona que dadas las circunstancias el 28 de agosto de 1928 se suprimió por ley el municipio libre en que estaba asentada la estructura administrativa del Distrito federal, y la Ley Orgánica de diciembre del mismo año, estableciendo la creación de la Jefatura del Departamento del Distrito Federal apoyada por delegados, subdelegados y jefes de dependencia, entre ellos el jefe de policía, desapareciendo por ello el cargo de Inspector General de la misma.

Posteriormente en 1930 se volvió a formar el Cuerpo Femenil de Policías Especiales, integrado por 69 mujeres. Hay una ola de críticas, pero también recibe elogios al incorporar a la mujer a actividades de vigilancia en la ciudad. Este cuerpo de policía especial tiene una duración efímera. Se imponen entre los altos funcionarios las costumbres de una sociedad tradicionalista y conservadora. Las mujeres policías entran a



la actividad laboral utilizando un uniforme de paño con un saco y gorra de guarnición con pantalón pie a tierra para infantería y de montar para caballería, sin bolsas. El saco tenía botonadura hasta el cuello en una sola hilera. La placa la usaban en el pecho del lado izquierdo.

No obstante, al entrar en vigor el acuerdo del primero de enero de 1931 quedaron suprimidas las antiguas comisarías para ser sustituidas por delegaciones del Ministerio Público.

Quedando constituida la policía para el año de 1932 con 16 compañías de gendarmes a pie y un escuadrón montado, permaneciendo sin cambios hasta el 31 de diciembre de 1938, donde el Congreso de la Unión aprueba la nueva Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal. La ciudad se divide en doce delegaciones. En cada una de ellas queda instalada una agencia del Ministerio Público y una compañía de policía. Y a partir del 22 de septiembre de 1939 se establece el Reglamento Orgánico de la Policía Preventiva y el 1º de septiembre de 1941 es creada la Policía Bancaria e Industrial. La jefatura de policía tuvo una reorganización en ese año, proponiéndose con ello elevar el nivel de disciplina y moralidad del personal policiaco (Juan Torres 1985).

Los nuevos uniformes de la Policía Preventiva son de paño de lana, de color azul marino. El estilo del corte cambia del francés tradicional al modelo inglés. El saco tiene bolsas de parche en las partes inferior y superior. El uniforme de la policía montada fue un traje de campaña, de algodón, camisola con corbata, pantalón de montar y gorra cuartelera.

En 1942 la institución queda integrada por un total de 3, 170 policías de línea distribuidos en ocho batallones con veinte compañías. La policía montada cuenta con 129 miembros, el cuerpo de bomberos, 211 y 200 en el servicio secreto. La policía auxiliar está compuesta por cuatro batallones. La policía de idiomas tiene 42 hombres. Se crea una compañía de transportes con 42 vehículos y 73 policías. Entran en servicio 30 automóviles marca "Buick" para el servicio de autopatrullas. Para el agrupamiento de

motopatrullas se destinan 40 motocicletas "Harley-Davison" e "Indian". Este agrupamiento lo integran 101 elementos.

A fines de 1948 se mejora el equipo de la policía preventiva. Se le otorgan mayores servicios de asistencia médica, se le dota de mejor armamento y se establecen derechos escalafonarios, retiros y seguros de vida. La policía comienza a dejar en forma paulatina su vigilancia de ronda pie a tierra para utilizar mayor número de vehículos automotores en la vigilancia, a fin de abarcar mayores distancias. Para 1950 se aumentaron las plazas, haberes y equipo de la policía montada, de a pie, motorizada y del servicio secreto. En la policía preventiva se cambió el modelo inglés del uniforme, es eliminada la bandolera y el nuevo saco viene ya sin bolsas de parche en la parte inferior. Y en 1954 se compran 300 vehículos ligeros para la policía y autotanques para los bomberos, con un costo de seis millones de pesos.

Durante el año de 1960 se inicia una nueva reestructuración de la policía capitalina. Al inicio de esa década, la estructura policíaca esta integrada por 4,380 policías a pie en 27 compañías y cubriendo tres turnos de ocho horas. El batallón motorizado cuenta con 638 patrullas automóviles marca Chevrolet de colores gris y azul marino; un compañía de granaderos, con 240 policías un batallón de transportes compuesto por 50 jeeps, 8 julias, 6 motopatrullas y 66 vehículos de diferentes tipos. El servicio secreto esta integrado por 292 agentes; los bomberos tienen 343 elementos, y un total de 2,000 hombres forman la policía auxiliar.

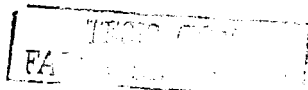
En abril de 1970 desaparece la Academia de Policía y todo el personal pasa a integrarse al Centro de Capacitación y Formación, para constituirse en una sola dependencia: La Dirección de Educación Policial, concentrada en las instalaciones de Balbuena. Al año siguiente se convierte otra vez en Academia de Policía. Y en 1972 pasa denominarse Academia de Policía y Tránsito del Distrito Federal. Se modernizan los cursos y se establecen sistemas de enseñanza adecuados al crecimiento constante de la ciudad.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Después se ponen en marcha programas de reestructuración de la policía capitalina, que en 1976 estaba integrada por una dirección, 69 jefes, 400 oficiales, 10,000 hombres de tropa, 302 vehículos, 106 caballos y 2 helicópteros. Para el 20 de enero de 1977 se había dado a conocer un cambio de estructuras dentro de la policía. Se crearon la Inspección General, un organismo de vigilancia interna con características interdireccionales; una oficina de sanciones, y volvieron los policías políglotas para atender el turismo. También se realizaron campañas contra el ruido, se aumentaron los haberes y la nómina ascendió a cuatro millones de pesos diarios. Hubo una adquisición de 700 nuevas patrullas, 150 motocicletas; modernos sistemas de radiocomunicación; y se ampliaron las subestaciones de bomberos.

El 6 de julio de 1984 se publica en el Diario Oficial de la Federación un nuevo Reglamento para la Policía Preventiva del Distrito Federal. Para entonces la Secretaría de Protección y Vialidad había substituido a la Dirección General de Policía del Distrito Federal, incorporándose a la Policía del Distrito Federal, las Policías Auxiliar y, la Bancaria e Industrial. Mientras tanto, el servicio secreto cambió su denominación por el de División de Investigación para la Prevención de la Delincuencia (DIPD), misma que 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 abogó el Reglamento de los investigadores, detectives y policías privados o pertenecientes a organismos del servicio público descentralizado o concesionado.

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. Este museo fue proyectado para proporcionar a través de siete salas, por medio de dioramas, fotografías y objetos diversos, un recorrido por la vida de nuestra ciudad, desde la época prehispánica hasta nuestros días, destacando la organización institucional de la seguridad



pública en el Distrito Federal, el papel que ha jugado la policía, las funciones que ha realizado, así como las transformaciones de que ha sido objeto.

Raúl Carranca (1986), nos menciona que el 20 de julio de 1993, entra en vigor la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal; en su artículo 5º establece que 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 estará integrada por la Policía auxiliar, la Bancaria e Industrial y las demás que determine el reglamento correspondiente.

El 25 de octubre del mismo año, se publica en el Diario Oficial de la Federación, un Decreto por el que se reforman diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Pero el 31 de diciembre de 1994 se publica en el Diario Oficial el decreto que reforma el artículo 21 de la Constitución Política, para establecer en sus párrafos 5º y 6º, que la Seguridad Pública es una función a cargo de la Federación, Estados, el Distrito Federal y Municipios, que deberá llevarse a cabo de manera coordinada estableciendo el Sistema Nacional de Seguridad Pública. Establece también este nuevo precepto que las Instituciones Policiales se guiarán por los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez.

Origen de la Policía Montada

Este agrupamiento tiene un papel importante, no solo dentro del contexto de la seguridad pública, sino también dentro de la historia de México primero durante el virreynato, donde se encuentran sus antecedentes y más tarde, al ser denominado policía montada, donde intervienen de manera directa en el episodio histórico de la revolución mexicana.

En la época colonial, el alguacil montado a caballo, realizaba su vigilancia, luciendo espléndida capa, ensillando brioso corcel, se encargaba de encabezar procesiones,

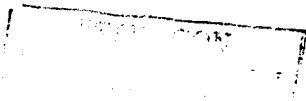


pregones, fiestas cívicas y religiosas, ejecuciones y desfiles. Este funcionario público lo mismo presidía un festejo que una ejecución; lo mismo le daba acompañar por las calles al verdugo ejecutando a los delincuentes que iniciar un pregón ordenado por el Virrey.

En el año de 1721, el Virrey Marqués de Valero, se dio cuenta de la necesidad de patrullar los caminos del virreynato, ya que se hacía imposible transitarlo debido a la gran cantidad de cuadrillas de bandidos y asaltantes que se habían desatado. Sin embargo, esta disposición no se cumplió, debido a la falta de dinero para pagar a los guardias que debían estar apostados en los caminos y que además éstos eran insuficientes para acabar con los bandoleros.

No fue sino hasta el 15 de enero de 1893, cuando entra en vigencia el Cuerpo de Gendarmería Montada, con 15 gendarmes a caballo, destinados a patrullar la ciudad mediante la realización de rondines. Posteriormente en 1905 dota a la Gendarmería Montada de carabinas para el mejor desempeño de sus funciones. Entre 1910 a 1911, fue destinada a disolver las manifestaciones antirreeleccionistas en contra del gobierno de don Porfirio Díaz. En 1912, nuevamente entran en acción los montados impidiendo manifestaciones de protesta en contra del gobierno. En 1925, la Gendarmería Montada desaloja manifestaciones de religiosos que se suscitaron en la Ciudad de México. En 1927, recibe la orden de ejecutar a los responsables del atentado dinamitero organizado en contra del señor Álvaro Obregón. El 08 de noviembre de 1928, recibe la orden de custodiar a los responsables de la muerte de don Álvaro Obregón hasta su comparecencia ante el jurado y fue este mismo cuerpo policial el que se encargó de la custodia de los responsables, ajusticiando al asesino el 09 de febrero de 1929.

En el año de 1930, durante el gobierno del señor Pascual Ortiz Rubio, los gendarmes montados sumaban 100 elementos policíacos y su uniforme era de color azul marino y blanco.

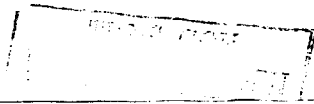


No obstante, por los métodos violentos empleados y sus constantes agresiones al público, hicieron que los habitantes de la ciudad de México, los llamaran: "agua azul, cabeza blanca".

Por el año de 1932 son empleados para combatir las constantes manifestaciones que se organizaban en contra del gobierno. En este mismo año, el reglamento orgánico de la Policía Preventiva, consideró a la Policía Montada como una especialidad policial. En 1941 es definida como parte del personal de Línea de la Policía del Distrito Federal. Son dotados de uniformes color negro de paño, guerrera cerrada hasta el cuello con siete botones, pantalón de montar negro, botas de cuero negro y acicates niquelados, los botones y las hebillas plateadas; para las ceremonias de relevancia, usaban pantalón de montar color blanco y cordones del mismo color.

El escuadrón montado para el año de 1959, tenía como efectivos: 03 Capitanes Primeros, 03 Capitanes Segundos, 09 Tenientes, 09 Subtenientes, 03 Sargentos Primeros, 18 Sargentos Segundos, 54 Cabos y 273 Policías Montados, pero para el año de 1972, el Escuadrón Montado se convierte en "Regimiento Montado" ocupando las instalaciones de Gustavo A. Madero, Iztapalapa, Álvaro Obregón y La Magdalena Contreras. En el año de 1973, se reestructuró el Regimiento Montado y para el mes de noviembre de 1976, se integraba de la siguiente manera: 02 escuadrones, el de Aculco y el de La Magdalena Contreras, fraccionados cada uno por 03 secciones y un pelotón de observación. Sus efectivos eran: 01 teniente Coronel, Comandante del cuerpo, 01 Mayor, 12 Oficiales y 378 policías montados. Además de semovientes suficientes para el servicio.

Para el año de 1978, el Regimiento Montado ya ocupaba los terrenos de Tezontle y Chinampas de la Delegación de Iztapalapa. No existieron cambios dentro de la policía montada sino, hasta el 11 de enero de 1983, donde el Regimiento Montado tenía la siguiente plantilla: 01 Mayor, 03 Capitanes, 17 Tenientes, 09 Sargentos Primeros, 54 Sargentos Segundos, 68 Cabos y 159 Agentes Montados. Además de contar con 304



semovientes, tenía 17 destacamentos distribuidos en la periferia del Distrito Federal, 21 vehículos diversos y el siguiente armamento: 200 carabinas M-16-A-1, 10 subametralladoras calibre 9 mm. modelo HK-MP5, 185 carabinas 30 M-1, 115 carabinas calibre 7.62 mm. S. Mausser, y 367 revólveres calibre 0.38' Especial, Modelo 10-5.

Desde el año de 1983, el Regimiento Montado se denominó Agrupamiento a Caballo, ocupando hasta el día de la fecha las instalaciones de Guelatao número 100, Colonia Álvaro Obregón en la Delegación de Iztapalapa. Hasta el año de 1987, su estado de fuerza fue de 05 Jefes, 24 Oficiales y 1231 de tropa. Además de tener 12 destacamentos de vigilancia, 181 semovientes. Para el año de 1990 su estado de fuerza fue de 04 jefes, 25 oficiales 1580 de tropa, de los cuales 30 se encuentran comisionados por diferentes motivos. Cuenta con 20 destacamentos de vigilancia, 232 semovientes y 04 potrillos de leche. De los 21 vehículos asignados al Agrupamiento a Caballo, 04 eran patrullas, 13 jeeps y 04 trailers. Sus vehículos actualmente ostentan el número 20 más tres dígitos.¹ En el año de 1995 el estado de fuerza cambio y solo contaban con 03 jefes 15 oficiales 1720 de tropa. Continuaban dando servicio a los doce destacamentos con los que contaba el agrupamiento a caballo y se dieron de baja 02 patrullas y 05 jeeps y los restantes se encuentran en malas condiciones. Sin embargo, en 1999 cambio su estado de fuerza, contando con 05 jefes nuevamente, 20 oficiales, 85 unidades. de los cuales, 28 son patrullas de diferentes marcas y modelos, 03 suburban, 15 pick up, 01 grúa, 05 microbús, 15 costeros, 18 tracto camión. El estado de fuerza del armamento era el siguiente: 300 carabinas a-1, 15 subametralladoras calibre 09 mm. modelo HK-MP5, 190 carabinas 30 M-1, 115 carabinas calibre 7.62 mm. S. Mausser y 500 revólveres calibre 0.38' especial modelo 10-5 y contaba con 590 semovientes. Actualmente (2003) el Agrupamiento a

¹ Torres E. Juan (1985). Evolución de la institución policial en la Ciudad de México. Secretaria de Seguridad Publica

Caballo, cuenta con 01 jefe 30 oficiales, 1750 policías, cuenta con 654 semovientes, 27 destacamentos, 91 vehículos diversos, donde 30 eran patrullas, 05 suburban, 18 pick up, 02 vanette (para llevar la alimentación del personal), 02 grúas, 02 microbús, 15 costeros, 28 tracto camión de los cuales 10 fueron proporcionados en febrero del 2003 y 07 paneles para el traslado de reos o custodia del mismo. En cuanto a los servicios, no han variado mucho, por el contrario han aumentado y se cuenta con los siguientes servicios: servicios ordinarios; paseo de la reforma, parque de los venados, club hípico, parque tezozomoc, parque nativitas, zona del ajusco, parque Ciudad de México, los dinamos, bosque de tlalpan, alameda sur, alameda oriente, equipos de trabajo, predio la primavera, predio la virgen, reclusorio sur, colonia plan de iguala, predio valle de luces, colonia tierra colorada, cerro de ameyuca, santa teresa, cerro del judío, bancos Centro Histórico, segundo cuadrante, predio san pablo y san pedro, santa rosa y san bartolo, puerta 7 de la Ciudad Deportiva, operativo correo mayor, ecológico xochimilco y valle de las monjas. Servicios de fin de semana: deportivo Eduardo Molina, deportivo Plutarco Elías Calles, deportivo Lázaro Cárdenas, deportivo Oceanía. Servicios extraordinarios; estadio Guillermo Cañedo, estadio azul, estadio México 68, plaza de toros. Servicios que se cubren los días miércoles de 08 horas; visitas guiadas (Republica de Chile, Isabel La Católica, Delegación Cuahutemoc y Centro Histórico). Servicios ordinarios y de 24 X 24 horas; reclusorio oriente, penal de Santa Martha, modulo quirúrgico, predio Santa Lucia. Servicios quincenales de 12 horas; velódromo, sala de armas, alberca olímpica, deportivo plan sexenal y deportivo Guelatao.

Estos son algunos de los servicios que cubre el personal de la Policía Montada actualmente, así como también se trabaja conjuntamente con el Agrupamiento de Granaderos, Fuerzas Especiales y el Agrupamiento Femenil.



Principal Función de la Policía Montada

Las principales funciones que desempeña la Policía Montada, es evitar asentamientos irregulares, la tala de árboles y fundamentalmente coadyuvar en la solución de problemas de seguridad pública y vigilancia en las diferentes delegaciones políticas, primordialmente en las zonas agrestes, ya que por su configuración los vehículos automotores no pueden prestar un buen servicio, por lo que se requiere la presencia de personal a caballo; asimismo se presta servicio de vigilancia a eventos deportivos, recreativos y culturales.

Dentro de las funciones del Agrupamiento a Caballo se incluyen las actividades que realizan como son: Equipo de Salto con Obstáculos; que durante años a participado en las competencias hípicas que han tenido lugar en el club Hípico Francés, Feria del Caballo Texcoco y en la Villa Ecuestre del Campo Militar N° 1, en las cuales los integrantes del citado equipo han tenido una destacada actuación digna. Equipo de Acrobacia; el equipo de acrobacia también ha tenido una destacada participación en las ceremonias de clausura en el Instituto Técnico de Formación Policial y en esta unidad en las visitas que realizan los diferentes planteles de las escuelas preprimarias, Batallón Activo de San Blas y en el exterior del Distrito Federal ha participado en el aniversario textil del pueblo de Ayotla Estado de México. Banda de Guerra y Escolta; la banda de guerra ha participado en las ceremonias de Izamiento y Arrió de Bandera que se lleva a cabo los jueves en las calles de Génova y Hamburgo, así como en ceremonias de aniversario de escuelas, ceremonias luctuosas de policías fallecidos en actos del servicio de esta Secretaría de Seguridad Pública.

La Organización de la Policía en el Distrito Federal

La Policía del Distrito Federal está estructurada a base de órganos, por medio de mandos y mediante corporaciones. Los órganos que integran la estructura de la Policía del Distrito Federal son de tres tipos: de dirección, de administración y de operación.

Órganos de Dirección son: La Secretaría de Seguridad Pública, Las Direcciones generales adscritas a la Secretaría de Seguridad Pública como son: La Dirección General de Seguridad Pública Regional Poniente-Suroeste, Dirección de Seguridad Pública Regional Oriente-Sureste, Dirección General de Seguridad Pública Regional Norte-Centro, Dirección General de Agrupamientos, Dirección General de Control Operativo, Dirección General de Servicios de Apoyo. Asimismo forman parte de estos órganos la Dirección General de la policía Auxiliar, y la Dirección General de la Policía Bancaria e Industrial,

Las Direcciones de áreas de la propia Secretaría de seguridad Pública.

Órganos de Administración son: Direcciones y unidades departamentales, oficinas, almacenes, depósitos, talleres y unidades logísticas de la Secretaría de Seguridad Pública.

Órganos de Operación son: Los mandos territoriales constituidos por regiones y sectores y las unidades integradas por agrupamientos, grupos y unidades especiales menores.

Los mandos corresponden a distintos niveles o jerarquías de autoridad y son cuatro:

El mando supremo.- Corresponde al Presidente de la República conforme a lo que establece la Constitución General de la República, el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal y la Ley de Seguridad Pública del D.F. antes expuestos;

El alto mando.- Radica en el Jefe del Departamento del Distrito Federal, quien lo ejerce por conducto del Secretario de Seguridad Pública;

Los mandos administrativos.- Competen a los directores de cada una de las unidades administrativas de la Secretaría de Seguridad Pública;

Los mandos operativos.- A cargo de los directores correspondientes, jefes de región y de sector, comandantes de agrupamientos, comandantes de grupo, comandantes de unidades especiales y comandantes de unidades menores.

Obligaciones de un Policía

Las obligaciones de los policías son de cuatro tipos:

Como servidores públicos.

Frente a la sociedad.

Dentro de la corporación a la que pertenecemos.

En materia de justicia cívica.

Las primeras son iguales a las de todos los servidores públicos y las tres restantes son específicas de la Policía del Distrito Federal.

A) Como servidores públicos: Estas obligaciones derivan de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos, de las leyes protectoras de los derechos humanos, del Código Penal y de la Ley para Prevenir y Sancionar la tortura. Estas se clasifican en cuatro tipos:

Obligaciones respecto de la prestación del servicio público;

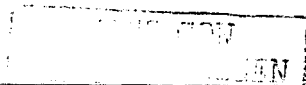
Obligaciones respecto de las personas con las que tengamos relación con motivo del servicio y que pueden ser superiores, inferiores jerárquicos o terceros;

Obligaciones tendientes a evitar beneficios personales adicionales a los establecidos por la ley;

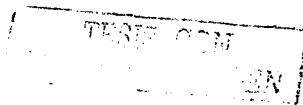
Obligaciones para proteger y hacer efectivos los derechos humanos

obligación respecto de la prestación de un servicio de seguridad pública;

a.- Cumplir con el servicio encomendado.



- b.- Formular y ejecutar planes, programas y presupuestos, y cumplir las leyes.
 - c.- Utilizar los recursos para los fines a que están destinados.
 - d.- Custodiar y cuidar la documentación e información.
 - e.- No desempeñar el mismo empleo, cargo o comisión al haber cesado la función.
 - f.- Desempeñar algún otro empleo que la ley prohíba.
 - g.- No contratar por inhabilitación.
 - h.- no realizar acto o comisión contraria a la ley.
 - i.- Atender con diligencia las instrucciones de la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo, obligaciones respecto de las personas con las que se tiene relación con motivo del servicio;
 - a.- Observar buena conducta en nuestro empleo, cargo o comisión.
 - b.- Abstenernos de incurrir en agravio, desviación o abuso de autoridad.
 - c.- Observar respeto y subordinación a nuestros superiores.
 - d.- Comunicar por escrito las dudas sobre la orden que se reciba.
 - e.- No autorizar a subordinados permisos impropcedentes.
 - f.- Denunciar por escrito los actos u omisiones que puedan ser causa de responsabilidad administrativa.
- obligaciones tendientes a evitar beneficios personales;
- a.- Excusarnos de intervenir en asuntos de interés, familiar o de negocios.
 - b.- Abstenernos de solicitar, aceptar dinero, objetos o cualquier empleo o comisión.
 - c.- Desempeñar nuestro empleo sin beneficios adicionales a las contraprestaciones que el estado otorga.
 - d.- Abstenerse de otorgar nombramientos por interés personal.
 - e.- Presentar con oportunidad las declaraciones de nuestra situación patrimonial en los términos de la ley.



f.- Abstenernos de celebrar o autorizar pedidos o contratos sin la autorización de la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo.

obligaciones respecto de los derechos humanos;

1.- Respetar los Derechos Humanos.

2.- Colaborar con las Comisión Nacional y del Distrito Federal de Derechos Humanos.

3.- Proporcionar información a las autoridades competentes.

B) obligaciones frente a la sociedad: Estas obligaciones derivan de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal y del Reglamento de la Policía Federal y del Reglamento de la Policía Preventiva y están encaminadas a preservar la legalidad, honorabilidad y respeto hacia los habitantes del Distrito Federal; y al auxilio y protección de la integridad física y patrimonial de las persona:

2.1 obligaciones de legalidad;

a.- Actuar dentro del orden jurídico.

b.- Respetar y proteger los derechos humanos.

c.- No discriminar a persona alguna.

d.- Portar identificación oficial y exhibirla al ejercer las funciones.

e.- Cuidar la observancia del Reglamento Gubernativo.

2.2 obligaciones de honorabilidad y respeto;

a.- Servir con fidelidad y honor a la sociedad.

b.- Desempeñar con honradez, responsabilidad y veracidad el servicio.

c.- Observar un trato respetuoso y sin prepotencia en nuestras relaciones.

d.- Recurrir a medios no violentos antes de emplear la fuerza.

2.3 obligaciones de auxilio y protección a la integridad física y patrimonial;

a.- Actuar sin demora en protección de las personas y sus bienes.

b.- Prestar el auxilio que nos sea posible.



- c.- Velar por la vida y bienes de personas detenidas o bajo nuestra custodia.
 - d.- Prevenir la comisión de delitos y de infracciones a los reglamentos gubernativos.
 - e.- Vigilar el respeto al orden público y la seguridad de los habitantes.
 - f.- Proporcionar el auxilio necesario en caso de accidente o siniestro.
 - g.- Aprender al delincuente y sus cómplices, detener a los presuntos responsables poniéndolos a disposición de la autoridad competente.
- C) frente a las autoridades y dentro de la corporación: Estas obligaciones derivan fundamentalmente de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal, están encaminadas a preservar la disciplina y cohesión del cuerpo y son las siguientes:
- a.- Obedecer a nuestros superiores jerárquicos.
 - b.- Trato digno y decoroso a los elementos bajo nuestro mando.
 - c.- Confidencialidad en la información y órdenes recibidas.
 - d.- Asistir a cursos de formación policial.
 - e.- Atender las normas de disciplina y orden.
 - f.- Usar el equipo con cuidado y prudencia, así como contar con credencial respectiva para la portación de armas.
 - g.- Portar el uniforme reglamentario.
 - h.- Ser elemento de auxilio en la Administración de Justicia.
 - i.- Auxiliar al IFE en el desarrollo de la jornada electoral.
- D) en materia de justicia cívica: Estas obligaciones están encaminadas al establecimiento y perseveración de lo que se denomina CULTURA CÍVICA, la que tiene como propósito fundamental fomentar la convivencia armónica y pacífica de todos los habitantes del Distrito Federal.
- a.- Prevenir la comisión de infracciones.
 - b.- Detener y presentar ante el juez cívico a los infractores flagrantes.



c.- Extender y notificar citatorios.

e.- Trasladar y custodiar a los infractores.



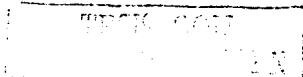
CAPITULO II

TEORIAS DE LOS RASGOS DE LA PERSONALIDAD

Parece totalmente evidente que deberían existir diferentes rasgos en la satisfacción laboral. Es obvio que diferentes personas, en el mismo trabajo cuentan con diferentes rasgos de personalidad, donde cada factor es determinado por una tendencia o predisposición a responder en determinada manera.

Por tal motivo, los rasgos pueden ser consistentes en los modos característicos de la conducta manifestados por una persona en situaciones diversas. La personalidad de un individuo puede ser descrita como una colección de rasgos. Al respecto, Prince (1906) nos dice que es la suma total de todas las disposiciones biológicas innatas, impulsos, apetitos e instintos del individuo y de las disposiciones y tendencias adquiridas por la experiencia. Podemos decir que la personalidad es la suma total de los patrones de conducta actuales o potenciales de un organismo. También son disposiciones duraderas dentro del individuo, las cuales hacen que piense, sienta y actúe de alguna forma determinada.² Allport (1924) afirma que pueden considerarse los rasgos de la personalidad como aquellas dimensiones importantes en las que las personas se diferencian. Sin embargo, la teoría de los rasgos, sostiene que los patrones característicos del comportamiento, pensamiento y sentimientos son resultado de los rasgos del individuo. Así el que posee el rasgo de la introversión suele ser introspectivo, auto-controlado y tranquilo; en cambio, el que posee el rasgo de la extroversión tiende a ser afable, dinámico y social.

² Engler Bárbara. Teorías de la personalidad. Mc Graw-Hill. Cuarta edición



Es imposible observar los rasgos directamente, o sea que no podemos ver en un rasgo la "introversión" del mismo modo que vemos los ojos azules y el pelo rubio de alguien, pero si podemos deducir los rasgos observando el comportamiento del sujeto durante cierto tiempo y en situaciones de diversa clase.³

Es por eso, que Allport y Odbert (1936) buscaron en diccionarios y otras obras de a qué llamar rasgos y hallaron 17 953 nombres de rasgos. De éstos, según Allport, existen unos 4 500 que pueden ser utilizados en la descripción de la personalidad. Hay términos que designan rasgos comunes mientras otros se refieren a características de cada individuo.

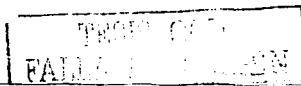
Los rasgos comunes describen dimensiones abstractas de la personalidad que pueden ser comparadas con las de otras personas y se les puede asignar un valor o puntuación en cada individuo. Los rasgos individuales o disposiciones personales representan características singulares de un sujeto y no son aplicables a los demás.

Para Allport los rasgos constituyen ciertas tendencias a emitir determinadas respuestas que existen en cada persona y explican la uniformidad de las respuestas ante los estímulos. Según esto, los rasgos actúan como principios unificadores o integradores de estímulos y respuestas. Los rasgos están organizados cardinales, centrales y secundarios⁴.

El rasgo cardinal es una disposición alrededor de la cual se organiza la mayor parte de la conducta. Cuando clasificamos a una persona por una característica dominante la estamos identificando por un rasgo cardinal. Decir que alguien que es un donjuán implica que la vida de esa persona se organiza en torno a la seducción sexual. Aunque pocas personas pueden ser descritas adecuadamente por un solo rasgo, muchos individuos pueden ser por unos pocos rasgos centrales o disposiciones menos extensas que los cardinales responsables de gran parte de la conducta. Los rasgos centrales son varios.

³ Gardner Lindsey, Calvin S., Martin M (1992) Teorías de la personalidad. Editorial Limusa.

⁴ José Lorenzo G. (1987). Psicología de la personalidad. Editorial Biblioteca nueva.



Conocer un rasgo central de un sujeto supone mucho, pues gran parte de su conducta es explicable por el mismo. Allport afirma que el número promedio de rasgos centrales que caracterizan a una persona es de 7, pudiendo variar entre 3 y 10. Los rasgos secundarios también denominados "actitudes" son disposiciones más limitadas y específicas que las anteriores. Constituyen características periféricas de la personalidad y son independientes unas de otras. Se trata de dimensiones fácilmente modificables y nos dicen muy poco de la personalidad.

En 1937 Allport meditó el término de rasgos como una unidad de estudio de la personalidad, donde toma ocho criterios que definen el rasgo: El rasgo tiene más que una existencia nominal, el rasgo está más generalizado que un hábito, es dinámico o por lo menos determinante, puede establecerse empírica o estadísticamente la existencia de un rasgo, son relativamente independientes entre sí, psicológicamente considerado, un rasgo de la personalidad no es el mismo que una cualidad moral, los actos, e incluso los hábitos, incompatibles con algún rasgo no prueban la existencia de ese rasgo y ha de considerarse el rasgo a la luz de la personalidad que lo contiene o de su distribución en toda la población. Por lo tanto, para Allport el rasgo es una combinación de dos o más hábitos. Sin embargo, los hábitos ya no tienen la capacidad de dominar a los rasgos, pero estos sí pueden reforzar la creación de nuevos hábitos y han de ser compatibles con el rasgo. Los rasgos son estilísticos y dinámicos. El rasgo estilístico informa cómo se conduce la persona; el dinámico, por qué se conduce así. El primero, da estilo; el segundo, factores motivantes⁵.

Por otra parte, la organización de la personalidad descrita por Eysenk tiene muchas similitudes con la de Cattell. La principal diferencia se relaciona con el nivel de

⁵ Edward S. Bischof (1975). Interpretación de las teorías de la personalidad. Editorial Trillas.



organización que es considerado más importante. Eysenk recalca el nivel de los tipos de factores de segundo orden, en oposición al nivel de los rasgos.⁶

A diferencia de Cattell, gran parte del trabajo inicial de Eysenk se originó en su interés en psicología anormal y psiquiatría. Reconoce estar en deuda con los escritos de Galeno, Kant, Wundt y Jung, quienes compartieron el punto de vista de los temperamentos individuales.

Eysenk ha suplementado su análisis factorial con el método del análisis de criterios. Este método intenta reducir la arbitrariedad natural del proceso de asignar nombre a los factores.

Dentro de sus investigaciones realizó un estudio original a setecientos soldados neuróticos Eysenk (1947) encontró que el análisis factorial de treinta y nueve aspectos de los datos personales, incluyendo puntuaciones de personalidad, dio como resultado el establecimiento de dos dimensiones básicas de Extroversión- Introversión y Neuroticismo- Estabilidad. Estas dimensiones se vieron apoyadas por posterior investigación, con literalmente miles de sujetos. En una investigación posterior con pacientes psiquiátricos Eysenk (1952) estableció una tercera dimensión, sin relación con extroversión y neuroticismo, a la cual denominó "Psicoticismo"⁷. Por lo tanto el sistema de personalidad de Eysenk está formado por cuatro dimensiones, o sea:

Extroversión – Introversión
Neuroticismo – Estabilidad
Psicoticismo – Estabilidad
Inteligencia

⁶ David Peck, David Whitlow (1978). Enfoques sobre la teoría de la personalidad. Editorial Continental.
⁷ José Lorenzo G. (1987). Psicología de la personalidad. Editorial Biblioteca nueva.

Aunque la inteligencia es la única dimensión cognoscitiva en esta estructura, no es considerada como una dimensión pura y no se niega la posibilidad de que haya otras dimensiones cognoscitivas importantes.

En 1961, Allport prosiguió el desarrollo de este sistema de rasgos e hizo hincapié en los rasgos comunes como aspecto necesario al estudio de la conducta humana hasta el punto de definir el término y concederle otros párrafos que, en cierto sentido, son redefiniciones y reforzamientos de su posición. En este mismo año (1961) Allport sostiene que los rasgos son, por definición, características que las personas tienen en común y por medio de las cuales puede compararseles.⁸

No obstante, Raymond B. Cattell (1957, 1965, 1970) desarrolló su teoría de la personalidad tomando también como unidad estructural el concepto de rasgo. Conocedor de la obra de Allport, la primera tarea que se impone es conseguir una lista corta de los rasgos principales que resulten suficientes para describir a una persona sin que la selección sea arbitraria. La técnica utilizada es el análisis factorial. Por este procedimiento identificó 171 rasgos que, en su opinión, describían adecuadamente la personalidad.

Por otra parte, Cattell cree que los factores generales de la personalidad y las habilidades permanecen bastante estables durante largos periodos. Los dos factores principales que imponen cierta regularidad a esta variabilidad situacional son los "estados" y "papeles" del individuo. Las descripciones de los rasgos más permanentes de la personalidad de un individuo pueden ser considerablemente modificadas cuando su conducta es influida por un estado transitorio como fatiga, felicidad, temor o intoxicación. Un hombre cansado, atemorizado o borracho puede parecer que "actúa fuera de su carácter"; en otras palabras, es posible que nos equivoquemos al hacer predicciones de su conducta: "la personalidad es lo que determina la conducta en una situación definida y un estado de ánimo definido" (Cattell, 1965). Cattell acepta que las influencias ambientales y

⁸ Ledford S. Bischof (1975). Interpretación de las teorías de la personalidad. Editorial Trillas.

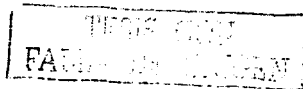
hereditarias determinan la conducta y que sus efectos se encuentran estrictamente entrelazados. Sin embargo, las contribuciones relativas de la herencia y el ambiente diferirán con respecto a los diferentes tipos de conducta.

Aunque por lo general, los rasgos pueden medirse con arreglo a una escala partiendo desde cero hasta una puntuación elevada, también pueden ser descritos en términos de opuestos. Cattell se decide por la contraposición dicotómica de los rasgos por estimar que se gana en claridad y precisión. Al igual que Allport, divide los rasgos en comunes, si se hallan presentes en todos los sujetos y específicos, si son poseídos por un individuo solamente.

Distingue, además, rasgos superficiales y originales. Los rasgos superficiales son llamados así, en contraposición a los originales, porque la semejanza entre ellos no supone ninguna inferencia respecto a unidades subyacentes que los unifiquen y, por lo tanto, son observables directamente. Los rasgos superficiales de la personalidad se presentan en grupo o racimos y se supone que si descubrimos uno de estos rasgos, es probable que los demás del grupo aparezcan también.

Los rasgos originales o rasgos fuente son menores en número que los rasgos superficiales, subyacen a éstos y determinan las características superficiales de la personalidad. En otros términos, los rasgos superficiales se derivan de los rasgos originales y representan la base de la estructura de la personalidad (Cattell 1965).

La finalidad que se propone Cattell es identificar los rasgos originales pues de su conocimiento depende la comprensión de la personalidad y la predicción de la conducta del individuo. Estos rasgos originales, a su vez, pueden dividirse en ergios o disposiciones psicológicas innatas mediante las que el individuo reacciona ante determinados objetos o situaciones, como el modo característico de reacción emotiva de una persona. Y en metaergios o rasgos de naturaleza ambiental, que son disposiciones psicológicas



aprendidas, con arreglo a las cuales la persona responde a determinados estímulos. Como ejemplos podemos citar las actitudes y los intereses⁹.

Cattel fue más allá y demostró que cuando a las personas se les califica en 200 características varios rasgos tienden a agruparse. Así pues, si a alguien se le califica de perseverante o decidido posiblemente también se le considere responsable, ordenado, servicial y estable. También, Endler y Hunt (1966) señalan que una descripción más amplia y adecuada de los rasgos de la personalidad puede desarrollarse considerando la posibilidad de que un individuo particular tiene un modo preferido de expresar un rasgo en una situación particular y encontrarse dentro de un mismo rasgo.

Sin embargo, el modelo de personalidad elaborado por Hans J. Eysenk (1967, 1970, 1981, 1985) comprende una parte importante dedicada al estudio de los rasgos que constituyen su estructura, pero en su teoría existen otras dimensiones que rebasan lo que se entiende por un paradigma prototipo de rasgos¹⁰.

Partiendo de la división de Jung de las orientaciones de la energía psíquica, introversión extroversión, Eysenk pretende definir adecuadamente estas dos dimensiones. Por tanto, la extroversión se orienta hacia fuentes externas de estimulación y la introversión consiste en una orientación del comportamiento hacia estímulos internos como pensamientos y emociones. Eysenk añadió otras dos dimensiones de naturaleza emocional, estabilidad frente a inestabilidad, con la que son cuatro las dimensiones sobre las que se organiza la conducta individual. Cada sujeto posee estas cuatro dimensiones pero se diferencian en el grado de inclinación hacia algunas de ellas. Los tipos puros son más bien excepciones, lo más frecuente es que nos encontremos con individuos mixtos. Eysenk (1967) define la personalidad como un conjunto de patrones de comportamiento, organizados en cuatro

⁹ José Cueli G. (1990). *Teorías de la personalidad*. Editorial Trillas.

¹⁰ José Lorenzo G. (1987). *Psicología de la personalidad*. Editorial Biblioteca Nueva.

sectores: a) sector cognoscitivo; b) sector conativo (carácter); c) sector emotivo (temperamento); y d) sector fisiológico (constitucional).

Sin embargo, en 1970 Cattell tomó nombres de rasgos empleados en el lenguaje diario para describir la conducta humana junto con descripciones más técnicas tomadas de la psicología y la psiquiatría. Calificó entonces a un grupo de individuos con base en las descripciones de los rasgos y la inspección de las puntuaciones sugirió que estaban involucradas unas cuarenta dimensiones básicas. Cuando se calificó a los individuos en estas dimensiones se encontró que quince factores podían dar cuenta de todos los términos utilizados para describir a las personas.

El objetivo principal de los rasgos de la personalidad es establecer leyes que nos ayuden a predecir la satisfacción laboral del personal policiaco, partiendo de la teoría de Cattell donde ciertos conjuntos de hábitos y actitudes se aprenden a través de la influencia del trabajo, la escuela y la sociedad, en forma coordinada, que podemos reconocer un número de estructuras unitarias integradas. Por tal motivo la satisfacción parte de una estructura que se infiere en la aparición repetida de respuestas, o sea, la tendencia a actuar en una forma particular ante una situación dada.

La importancia de la definición de Cattell dentro del ámbito policial esta basado en su personalidad y de esta forma se puede predecir lo que un policía hará en determinada situación, considerando cuidadosamente las variables motivacionales y subrayando que la personalidad es un producto biológico y social, donde las habilidades permanecen estables durante largos periodos. Por tal motivo, la importancia de medir la personalidad radica principalmente en conocer las características de los individuos para saber cómo reaccionarán ante determinados estímulos y, por tanto, saber cómo tratarlos y conocer sus reacciones.



Importancia del Papel Psicológico

La importancia del trabajo de evaluación en la psicología a diferencia de otras disciplinas emerge con dos notas distintivas: su carácter totalizador e integrador. Ninguna otra disciplina parece incluir esas características entre sus objetivos fundamentales, y ninguna otra hace de esas características el principal objeto de estudio. Estas características dan la importancia a la psicología como un papel influyente en el devenir de la ciencia psicológica, tanto básica como aplicada. La psicología trata con la persona en su totalidad, con el funcionamiento total del organismo, y como tal, tiene el potencial de servir como una fuerza integradora en la psicología, ya sea clínica o laboral.

Es por eso que en los últimos 10 años, han estado creciendo las preocupaciones por el uso de los exámenes psicológicos en la selección de oficiales de policía. Estas preocupaciones parecen provenir del hecho de que la mayoría de las pruebas no fueron diseñadas especialmente para seleccionar oficiales de policía. Sin embargo, las técnicas de examen psicológico tienen un significado extremadamente importante para la evaluación y el diagnóstico psicológico, siendo una tarea básica del psicólogo en cualquier campo de aplicación.

Estas técnicas han sido frecuentemente utilizadas en pesquisas que estudian los diferentes aspectos del comportamiento de las personas en las organizaciones y han sido adaptados también para poder tener el perfil deseado dentro de la seguridad pública.

Al respecto Weinert (1985) asegura que el proceso de selección de los oficiales de policía depende de tres grupos de factores diferentes entre sí: objetivos, el contacto crítico y factores subjetivos. Para Rudner (1992), la efectividad de la evaluación es fruto de tres factores: la correlación entre la puntuación en los test y la productividad en el trabajo; el porcentaje de evaluados que son admitidos y la proporción de candidatos clasificados como aprobados por un test.



Dany y Torchy (1994) informan que el proceso de reclutamiento y selección no puede ser reducido a la opción de métodos apuntados para seleccionar el mejor candidato para un trabajo determinado, ya que el planeamiento de la política de reclutamiento y selección de una organización debe estar coherente con las políticas de administración de recursos humanos y de la organización como un todo.¹¹

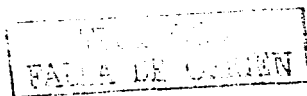
Ya que estas pruebas psicológicas son empleadas en la escuela, en el trabajo, en el tránsito, en la clínica, en la justicia, en la policía, en la vida militar, en la vida religiosa, en la sociedad en general, en la política, en la guerra y en las relaciones internacionales, en la psicología intercultural, en la pesquisa y en la enseñanza de la propia psicología (Angelini, 1995).

De tal suerte, el papel del psicólogo dentro de sus principales tareas profesionales es el de utilizar las pruebas psicológicas en la selección de oficiales de policía. En este sentido, Spector (1996) al hacer la evaluación en la utilización de pruebas psicológicas en los procesos selectivos, relata que las pruebas de personalidad pretenden determinar una predisposición o tendencia de un tipo de comportamiento del individuo en diferentes situaciones y de esta forma encontrar las diferencias individuales que surjan durante la selección, así como el comportamiento relacionado a la decisión de la búsqueda de empleo, donde se reflejan características personales, que, si son confirmadas, servirían de predictores del comportamiento del individuo en el trabajo.¹²

De esta manera la utilidad de una medida de personalidad en un proceso de selección, puede ser importante, ya que evalúa clases de comportamientos que pueden ser relevantes para un determinado tipo de trabajo en una organización. Por ejemplo,

¹¹ Fiona Biggan, Kevin G. Personality and individual differences, vol. 20 (6) Jun. 1996, 661-667.

¹² Perrott B Stephen Personality testing and Police selection Journal of psychology, vol 29 Jun. 2000, pag. 2-9.



sociabilidad puede ser un importante factor para un candidato que irá a interactuar con otras personas o con una sociedad en general.

Instrumentos que se han utilizado en México

El concepto dinámico de la personalidad implica un proceso de organización de las experiencias y de la estructuración del espacio vital, lo cual lleva a plantear la pregunta acerca de cómo se podrá descubrir, y en que forma, la personalidad de un individuo que organiza esas experiencias con el fin de comprender, o al menos intentar penetrar en el mundo de sus sentimientos, deseos, pautas, etc., induciendo al individuo a que revele su forma de organizar sus experiencias y proporcionándole un campo en el cual encontrará objetos o situaciones poco estructuradas y ciertos patrones culturales para que su personalidad pueda proyectar su manera de ver la vida, sus patrones conductuales y, muy especialmente, sus sentimientos.

Para estos fines se han desarrollado una gran cantidad de teorías sobre el significado de la personalidad y muchas de ellas han dado lugar a la construcción de instrumentos que permitan detectar y probar sus conceptos y construcciones teóricas. Esto logró llamar la atención de los teóricos y a principios de este siglo, durante la primera guerra mundial, con R. S. Woodworth, fue cuando empezó a desarrollarse las pruebas de personalidad con el fin de poder seleccionar a aquellos soldados norteamericanos "mentalmente hábiles", para enviarlos a Europa.

Estos inventarios pueden tener diversos contenidos: pueden ser de hábitos, de sentimientos, de inquietudes, de preferencias, etc. de este modo, se considera que este tipo de instrumentos o inventarios de medición de la personalidad, es tan completo como cualquier otro, siempre y cuando sea manejado objetivamente.

A continuación se describen brevemente algunos de los inventarios más útiles y conocidos, sobre todo en el medio mexicano.¹³

El MMPI (Inventario Multifásico de la Personalidad, de Minnesota), elaborado por Stark R. Hathaway y J.C. Mckinley, es sumamente ambicioso en cuanto a sus resultados. Los autores intentaron proporcionar en una sola prueba información suficiente sobre los aspectos más importantes de la personalidad. El rango de aplicación de este inventario va desde los 16 años de edad hasta la adultez, en sujetos que pueden ser capaces de leer. Está constituido por 550 afirmaciones a las que hay que responder, mediante el método de "elección forzada" en una hoja especialmente diseñada para ello.

Los ítems se han clasificado en 26 áreas, por ejemplo, salud general, sistema gastrointestinal, sistema marital y familiar, religión, afectos, fobias, intereses masculinos, intereses femeninos, etc. Los reactivos han sido agrupados en escalas separadas para calificar nueve rasgos de personalidad, a saber: hipocondriasis, depresión, histeria, desviaciones psicopáticas, intereses masculino-femeninos, paranoia, psicastenia, esquizofrenia e hipomanía. Además contiene una escala denominada escala social, la cual se desarrolla posteriormente para detectar las relaciones sociales del sujeto.

Las calificaciones del MMPI pueden graficarse produciendo un perfil que permita, rápidamente, observar como han quedado distribuidas las calificaciones de las nueve escalas de enfermedad y las de las cuatro escalas de validación. Finalmente, las normas se han obtenido en calificaciones T (son calificaciones estándar derivadas).¹⁴

También tenemos el Inventario de la Personalidad de D. W. Jackson (Personality Research Form, P: R: F). Donde Jackson, a partir de la hipótesis acerca de los modernos conceptos de la personalidad y de la medición psicológica, construyó su prueba, teniendo

¹³ María Luisa Morales. (2000) Psicometría aplicada. Editorial Trillas.

¹⁴ Braun Frederick G. (1980) Principios de la medición en psicología y educación. El manual moderno.



como objetivos fundamentales el desarrollar escalas de la personalidad y tener en reserva un gran número de ítemes que permitan en un momento dado planear y llevar a cabo investigaciones sobre la personalidad, a fin de medir los rasgos más relevantes que se observan en escuelas, universidades, clínicas, centros de orientación y en el campo del trabajo.

Este inventario constituye una aplicación práctica y sumaria de todas las teorías e investigaciones en el área de la personalidad, en su medición, y un ejemplo de cómo debe construirse una prueba de personalidad.

El inventario de la personalidad de Jackson, estudiado en México por vez primera, está basado en las teorías de Henry A. Murray, para quien la personalidad es el órgano gobernante, comprometido desde el nacimiento hasta la muerte, en la ejecución de operaciones funcionales de transformación. Sus funciones son: ejercitar los procesos de desarrollo de la personalidad misma, expresarse, aprender a generar y reducir tensiones, disminuyéndolas para resolver conflictos, utilizando mediadores que satisfagan las necesidades insistentes, disminuyendo la tensión.

De este modo, ha construido varios inventarios de la personalidad sobre los lineamientos de Murray, como los siguientes: a) la forma A, constituida por 300 ítemes, divididos en 15 escalas de 20 ítemes cada una, b) la forma B, similar a la forma A, construida exactamente igual y aplicables una u otra intercambiadamente o combinadas (ambas formas tienen un tiempo de duración de 30 a 45 minutos para ser contestadas por el sujeto), y c) las formas AA y BB que contienen 440 reactivos distribuidos en las 15 escalas de las dos primeras formas, más siete escalas, con 20 reactivos cada una. Su tiempo de ejecución es de 40 a 70 minutos y las hojas de respuesta han sido especialmente diseñadas para la eficiencia de la calificación manual.¹⁵

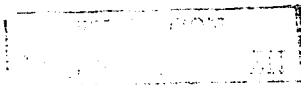
¹⁵ Mana Luisa Morales. (2000) Psicometría aplicada. Editorial Trillas.

Otra prueba que mide personalidad es el Inventario de 16 Factores de la Personalidad de Raymond Cattell, al igual que el anterior inventario, éste pertenece al grupo de pruebas consideradas dentro de la métrica de la personalidad. Está constituido por 15 factores "temperamentales y dinámicos" y un factor de inteligencia general.

Desde hace 17 años se empezó a utilizar, se ha traducido a varios idiomas y su uso es muy común en la investigación fundamental de la personalidad.

Raymond Cattell es un investigador internacionalmente conocido, sobre todo por sus estudios en los últimos veinte años. Para Cattell, el objetivo principal es poder establecer leyes que regulen la conducta, a fin de lograr las metas finales: predecir y controlar el comportamiento humano. A lo largo de sus investigaciones, ha cambiado, sustituido o eliminado muchas de sus afirmaciones, en un intento de depurar sus ideas presentes en relación a las anteriores. Como su teoría sobre la predicción es la más relevante en sus estudios, su definición de la personalidad se ve influido por ella. Al respecto dice: "la personalidad es aquello que permite predecir lo que una persona hará en determinada situación". Enfatiza que deben considerarse cuidadosamente las variables motivacionales, y subraya que la personalidad es un producto biológico y social.

Según Cattell el 16 PF abarca la esfera de la personalidad, factorializada, con una carga específica de tipo factorial para cada uno de los ítemes. Este cuestionario se originó de un dominio de muestras extraídos del análisis de encuesta de opinión y de escalas de valores e intereses, agregando nuevos ítemes que había en reserva para incrementar el valor de los 14 factores hallados en la factorialización de la conducta estudiada, quedando construido el 16 PF con un factor de inteligencia y con 15 factores de la esfera total de la personalidad.



Puede afirmarse que esta prueba, es un instrumento capaz de obtener características de la personalidad en aquellos sujetos en los que sea necesario utilizarlo.¹⁶

Por otra parte, al revisar la literatura sobre estudios de satisfacción laboral en policías a través del Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad se descubrió de que existe una escasa investigación sobre dicho tema, esto se debe a que solo se encontró un estudio realizado por Gibson (1982) donde utilizó el 16 PF de Cattell para evaluar a 98 policías del norte de Inglaterra con 18 meses de servicio. Encontró que los policías tenían un perfil distinto en los 16 factores y que eran generalmente más inteligentes, más estables en su trabajo y emocionalmente, más entusiastas, aventureros, dependientes del grupo y tranquilos que la población en general. Sin embargo, pocos han sido los estudios que han incluido medidas de la personalidad, tanto por razones teóricas como metodológicas.¹⁷

Es importante hacer notar que aún quedan por realizar muchos estudios, sobre todo aquellos destinados a convertirlo en un instrumento más válido y confiable para los sujetos mexicanos, así como desarrollar análisis estadísticos que pongan de manifiesto los alcances en el proceso de investigación sobre la personalidad.

Desarrollo de la Personalidad

Las pruebas psicológicas se han utilizado para el estudio de la personalidad en la policía por muchos años, como una opción por mantener fuera a todos aquellos candidatos que no son aptos para desempeñar trabajos en lo que se refiere a la aplicación de la ley.

De las pruebas que se han usado para estos propósitos, el más común ha sido el Inventario de Personalidad Multifásico (MMPI). Algunos estudios han indicado que las

¹⁶ Heather Birkett C. Lo profundo de la personalidad. Manual moderno.

¹⁷ Furnham Adrán. Personalidad y diferencias en el trabajo. Pirámide, S.A., Madrid.



respuestas de los candidatos para ser aceptados en la policía exhiben perfiles identificables. Por ejemplo, se observan resultados defensivos en la demostración de los candidatos a oficiales de policía en las escalas de validez (Higgins, Sacuzzo y Lewandowski, 1974; Mc Allister 1977) y elevaciones en la Desviación Psicopática. Sin embargo, en su revisión de la literatura, Bitcher (1979) divulgo que la mayoría de los esfuerzos de unir el MMPI al funcionamiento del trabajo policial ha sido un fracaso (Siegel, 1964; Nowicki, 1966; Gottesman, 1969; Colarelli, Hooke y Krauss, 1971; Mc Allister, 1977).¹⁸

Schneider y Schmitt (1986) han sugerido que el fracaso típico de estas pruebas de personalidad para mejorar la selección del personal puede ser debido al hecho de que la mayoría de estas pruebas sobre relaciones de personalidad no han evaluado las medidas que deberían estar basadas en "el análisis del trabajo policial o incluso en la consideración de las ocupaciones con que la prueba podría usarse".¹⁹

Además del hecho de que las pruebas de la personalidad no se han desarrollado con usos de selección de personal, una segunda razón posible de estos resultados que desalientan es que los investigadores de la personalidad han carecido de cualquier criterio bien aceptado para la clasificación de las medidas de la personalidad.

Por tal motivo y con la finalidad por mejorar las pruebas psicológicas para el reclutamiento de personal policiaco, los psicólogos han alcanzado cierto consenso con respecto a la estructura de la personalidad (Digman, 1990) en lo que se refiere a factores tales como; extraversión, estabilidad emocional, rasgos y franqueza, los cuales parecen estar formados por muchos armazones teóricos que usan instrumentos diferentes en una variedad de muestras.

¹⁸ Michael K. Murray R (1993). Five reasons why the "Big Five" article has been frequently cited.

¹⁹ Robert M. Deana C. Professionalization of police. Psychological reports. Vol. 49 (3). Dec. 1981, pág. 896-898.

En respuesta a la creciente necesidad por ahorrar tiempo y dinero en el entrenamiento de nuevos reclutas, los cuales posteriormente fallan durante su entrenamiento o en sus periodos de prueba, fue desarrollado el Inventario de Personalidad de Inwald (IPI). Se construyo principalmente para ser usado con policías o en ocupaciones para la protección de la ley. El desarrollo fue aceptado para que los artículos escritos sean relevantes a las ocupaciones del policía y para predecir mejor el funcionamiento de trabajo policial.

El IPI es un cuestionario de 30 preguntas (verdadero-falso); consiste en 26 escalas que incluyen 6 escalas externas específicas del comportamiento, 5 escalas de la actitud y del temperamento, 8 escalas internas del conflicto y 1 escala de validez.

La prueba procura determinar la aptitud psicológica y emocional de reclutas así como algunas de sus características de comportamiento en el trabajo.

Por otra parte, la prueba de Examinación de la Función Pública (CSE) es un examen de opción múltiple que se basa en el conocimiento de la capacidad cognoscitiva. Consiste en tres secciones (a) una sección de la comprensión de la lectura, en la cual se pide al aspirante leer un párrafo y contestar algunas preguntas sobre ese párrafo, (b) una sección de observación, donde se presenta una escena, se pregunta una serie de preguntas acerca de lo que observaron, y (c) un examen de la escritura.

Factores de Personalidad en el IPI y el MMPI

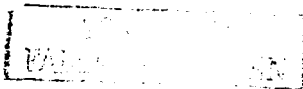
Con la finalidad de obtener resultados positivos para la selección de policías y poder emplear los cinco factores de personalidad se realizaron juicios de valor para entender la relación que existía entre el IPI y el MMPI en varios de sus criterios para la actuación policiaca.

Cada uno de los autores utilizó una descripción de los cinco factores tomados de Digman (1990) y de las breves descripciones de cada una de las escalas en los inventarios de

personalidad para hacer los juicios sobre los factores de cada escala. Si tres de los cinco jueces convenían con respecto al factor que era medido, este era incluido como una de las escalas que medía ese componente. La opción se tomaba de acuerdo al 60% de la información sobre cómo se han establecido en estudios similares (e. g., Costa et al., 1982; Jonson et al., 1983), de acuerdo al 60% de la aceptación una escala debe ser asignada substancialmente de acuerdo a la ocasión y la consistencia moderada a través de la votación de los jueces. Dado la naturaleza exploratoria de estas clasificaciones, especialmente en lo que respecta al IPI, el acuerdo tenía que ser del 60% para poder ser aceptado. Un punto que se debe hacer sobre las escalas es que mientras algunas de estas asignaciones son inmediatamente obvios, por ejemplo el juicio de la ansiedad y de la depresión son medidas de neuroticismo, otros no son tan obvios.

Los resultados obtenidos posteriormente en la aplicación a policías fueron positivos con respecto al criterio de habilidad y entrenamiento, las medidas para otras dimensiones de personalidad parecen ser predicativas para algunas ocupaciones. Se obtuvo una correlación en las medidas de actuación policiaca significativamente (en el sentido que el 90% de los valores de credibilidad no incluyeron un puntaje de cero) en todos los cinco factores de personalidad. El promedio obtenido en las correlaciones fue de .22 para extraversión y .09 o .10 para los otros tres factores significantes. Esta validación puede ser prácticamente útil en las medidas de personalidad y su correlación con las medidas de otras estructuras, como la habilidad cognoscitiva que se usa frecuentemente.

Dado los resultados arrojados para el MMPI y los resultados relativamente favorables para el IPI (Inwald et al., 1983; Inwald y Shusman, 1984), se espera que el IPI se agregue significativamente a la actuación policial por encima de la previsibilidad del MMPI. Sin embargo, las evaluaciones realizadas durante 6 meses en el periodo de entrenamiento, actuación en el trabajo y actuación en el entrenamiento académico, concluyó que ambas



pruebas obtuvieron éxito en la evaluación, lo cual permite la introducción de la personalidad para la selección de la policía.²⁰

Recientemente, Barrick y Mount (1990) usaron este modelo de "factor cinco" como la base para reorganizar datos en la validez del criterio, relacionada con pruebas de personalidad. Con base en los resultados obtenidos, se ha observado que la aplicación de pruebas psicológicas puede identificar a esas personas que no son aptas para emplear el criterio policiaco en la aplicación de la ley (Inwald y Shusman, 1991).

La Estabilidad en el Trabajo Policial

Considerando que hay una evidencia clara donde los cambios circunstanciales ejercen efectos significantes en la relación del trabajo (Ross, 1985; Gerhart, 1987; Newton y Keenan, 1991 y Cropazano et al., 1993), los niveles relativos en la satisfacción laboral, parecen estar estables a través del tiempo.

Dentro de la última década, el interés empírico se ha centrado en el acercamiento de la disposición hacia la satisfacción laboral (George, 1992) según el acercamiento de la actuación, los policías tienen rasgos que los predisponen para ver contextos diferentes de maneras consistentes. Es más, al conformar nuevas situaciones, se espera que los oficiales de policía actúen con su propio y único modelo de rasgo, como consecuencia de una determinante circunstancial. Este acercamiento sugiere por consiguiente que el ambiente permanezca estable, incluso cuando existan cambios en la relación de trabajo.²¹

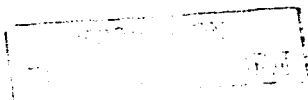
²⁰ Jose M., Mary L., Neal S. The big five personality factors in the IPI and MMPI: Predictors of police performance. Personnel psychology. Vol. 45 (1). Spr. 1992, pág. 119-140.

²¹ John S., Daniel C., Barbara K. Does trait affect promote job attitude stability. Journal of organizational behavior. Vol. 17 (2), Mar 1996, pag. 191-196.

En un estudio realizado a 34 policías del estado de Midwestern 1957, con la prueba de satisfacción profesional del Bryfield-Rothe, la policía alcanzó una media de 33.1 (SD= 3.58). El coeficiente de correlación para la satisfacción profesional era de .38 ($r = .14$, $p = .01$). Comparada con el resultado de la aplicación con semi-profesionales, el policía encaja en este modelo. Lo anterior permite afirmar que la satisfacción de trabajo se relaciona estrechamente al trabajo policiaco y más aun en policías novatos.²²

Lo anterior permite afirmar que la satisfacción del trabajo se relaciona estrechamente hacia un buen desempeño en el trabajo público, particularmente en policías novatos.

²² Jose M. Mary L., Neal S. The big five personality factors in the IPI and MMPI predictors of police performance. Personnel psychology. Vol. 45 (1) Spr 1992, pag 119-140



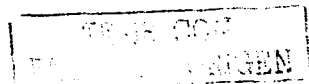
CAPÍTULO III

INSTRUMENTO

Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad

El cuestionario de 16 factores de personalidad es un instrumento diseñado para medir las tendencias de personalidad de un individuo en dieciséis factores fundamentales (debemos entender por factores los rasgos o tendencias que nos muestran la autodescripción personal del evaluado). Por consiguiente, antes de su desarrollo, el temperamento humano tuvo que ser delineado por completo. Esta ambiciosa tarea fue iniciada por Cattell y sus colaboradores en la Universidad de Illinois en 1943. Después de seguir el consejo de Allport de listar todas las definiciones del diccionario sobre la conducta humana y de suprimir los sinónimos, se realizó el análisis factorial con base en los resultados. Estos resultados y varios refinamientos de las preguntas llevaron a la creación y publicación final del 16FP en 1949, traducido a varias lenguas, tales como el alemán, el chino, el italiano, el español y el francés.

La importancia de medir la personalidad radica principalmente en conocer las características de los individuos para saber cómo reaccionarán ante determinados estímulos y, por tanto, saber cómo tratarlos y predecir sus reacciones. Algunos psicólogos confieren mayor importancia a ciertos rasgos, como la estabilidad emocional o la autosuficiencia; sin embargo, cada uno de los 16 factores tiene su importancia, así como la tiene su combinación. Estos rasgos de personalidad se manifiestan en un grupo de actitudes, preferencias, reacciones sociales y emocionales así como en hábitos. Cada rasgo tiene su propia historia, y proviene de una complicada interacción entre una



disposición heredada y un aprendizaje a partir de experiencias. Algunos rasgos suponen sobre todo una regulación interna de impulsos y tiene como objeto propósitos defensivos o adaptativos. Otros se mantienen por hábito y son funcionalmente autónomos. Otros más parecen ser respuestas elaboradas ante la presión de impulsos internos, tienen un efecto penetrante en casi todas las facetas del funcionamiento global de la persona y en su forma de ser.²³

Por otra parte, la evaluación fue diseñada para ser aplicada a adultos (desde 16 años), con una escolaridad mínima de secundaria. Su principal objetivo es conocer a profundidad los rasgos de la persona para predecir su conducta en algún momento dado. La estructura de la evaluación consta de reactivos que miden rasgos definidos originalmente, los cuales son unitarios en su función y psicológicamente significativos. No es un cuestionario compuesto de escalas arbitrarias; por el contrario, son escalas que apuntan en forma directa a las estructuras básicas de la personalidad humana.

El informe interpretativo básico cubre las 16 cuentas básicas de la personalidad y contiene la información sobre las características que son relevantes al asesoramiento personal y vocacional. También ofrece una estructura narrativa en la cual cada factor global se perfile junto con sus factores primarios relacionados. Las breves declaraciones interpretativas sobre el factor global particular y cualquier factor primario fuera de la gama media de cuentas siguen cada perfil. También se incluyen las dimensiones y la información criterio-base sobre cómo la personalidad del cliente se relaciona con seis orientaciones vocacionales.

El informe narrativo proporciona penetraciones en la personalidad de los individuos, las fuerzas personales, y las áreas para el crecimiento y desarrollo, en las áreas tales como la dirección, obrando recíprocamente con otras, haciendo decisiones, la iniciativa, y el

²³ Heather Birkett C. Lo profundo de la personalidad. Manual moderno.



ajuste personal. El informe fue relevante en una lengua directa, no técnica. Esta herramienta se diseñó para ayudar a encontrar el mejor perfil.²⁴

El estudio de la personalidad es útil en todos los medios donde se involucran las relaciones interpersonales; principalmente se ha usado en los campos de la psicología clínica, educativa y laboral.

Descripción de los Factores Primarios

Factor A: expresividad emocional

Inicialmente, se pensó que este factor correspondería más íntimamente a la dicotomía básica tradicional en psiquiatría entre la psicosis esquizoide y la cíclica. En cambio ahora se hace referencia al polo [-] como "syzothymia" (de "sizo" en latín que significa "plano", refiriéndose a la emotividad plana y seca en el individuo. Gusta de cosas o palabras (como por ejemplo: lógica, maquinaria) y de trabajar solo, tiene un enfoque intelectual obstinado y rehúsa transigir y el polo [+] como "affectothymia" que se refiere a la tendencia hacia la apropiada, pero exagerada expresión de afecto (sentimiento), tiene una inclinación temperamental a ser cauto en sus expresiones emocionales, intransigente y crítico en su aspecto y extrañamente alejado en sus modales. Expresa una marcada preferencia por ocupaciones donde haya trato con gente, goza del reconocimiento social y, en general, está dispuesto a participar oportunamente.

Factor B: inteligencia

El objetivo de este factor, ha sido el de mantener un equilibrio entre el énfasis en los factores de habilidad general. Esta escala no tendrá una correlación tan alta con las

²⁴ Cattell R. B., H. W. and Tatsuoka M. Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF). IL: Institute for Personality and Ability Testing, inc. (El manual Moderno 1980)

aceleradas pruebas de inteligencia. El polo [B-] hace referencia a la baja capacidad mental, incapacidad de resolver problemas abstractos y el polo [B+] se refiere a una alta capacidad mental general y muestra de ser una persona intelectualmente adaptable.

Factor C: fuerza del Yo

Este factor es de integración dinámica y madurez, opuesto a una emocionalidad general incontrolada, desorganizada. Se manifiesta en el cuestionario, [C-] que la persona se molesta fácilmente por cosas y personas; se encuentra inconforme con la situación mundial, con su familia, con las limitaciones de la vida, con su propia salud y siente que no puede enfrentarse a la vida, muestra respuestas neuróticas generalizadas que se traducen en fobias; perturbaciones psicósomáticas, sueño perturbado y una conducta histérica y obsesiva. Individuos pertenecientes al grupo [C+] son con mayor frecuencia dirigentes y mantienen una mejor moral de grupo.

Factor E: dominancia

En los estudios hechos sobre ascendencia-sumisión con la prueba Allport, se sabe que la dominancia tiende a estar correlacionada positivamente y hasta cierto grado, con una posición social y se encuentra ligeramente más elevada entre dirigentes que entre seguidores. Grupos que tienen un promedio [E+] muestran una interacción más efectiva y un proceder democrático (se sienten libres para participar, ponen a discusión problemas de grupo y critican los defectos del grupo). Entre las ocupaciones, se asocia más con aquellas que requieren audacia y valor. Una alta puntuación en dominancia la obtienen atletas, investigadores y científicos. El polo [E-] se relaciona negativamente con logros escolares en todas las edades, incluyendo trabajo universitario de graduados, ya que la docilidad parece mejorar los exámenes. Se debe considerar como rasgo de una extensa y temperamental personalidad disposicional. Una puntuación baja la obtienen granjeros, cocineros, conserjes y se encuentra apreciablemente influenciada por la herencia y es uno de los factores de la personalidad que distingue a los sexos.

Factor F: impulsividad

Sociológicamente, importantes asociaciones se han encontrado entre la impetuosidad y la soltería (Cattell, 1946) así como con la preferencia por vivir en el centro de grandes urbes (Munson, 1954) y el gusto por los viajes. Una revisión de los orígenes, muestra que personas con una puntuación alta del factor F, generalmente se desarrollaron en un ambiente más fácil, menos duro, más optimistamente creativo o que han tenido una actitud despreocupada al tener aspiraciones menos precisas. Una puntuación [F+] no siempre debe considerarse como una contraindicación de depresión clínica. Sin embargo, es estadísticamente cierto que el retraimiento se asocia en menor escala con casi todas las enfermedades mentales.

Factor G: lealtad grupal

Este factor, tiene cierto parecido al factor C sobre todo en cuanto a su contribución común a una conducta autocontrolada. La diferencia estriba en el hecho de que la [G+] aunque opera como un impulso para hacer lo mejor que sea posible, por ejemplo en perseverancia (que no es una característica conductual) casi flemática de [C-] todo lo coherente en el concepto psicoanalítico de la fuerza del superego parece encontrarse englobada en este rasgo fundamental. Subjetivamente, la persona con [G+] se considera, que actúa con propiedad y es guardián de educación y de moral; perseverante, lleno de planes, capaz de concentrarse, se interesa en analizar personas, cauto en sus aseveraciones y prefiere gente eficiente a otros compañeros. Se correlaciona negativamente con delincuencia, conducta sociopática, homosexualidad, etc. y positivamente, con relaciones escolares y generales.

Factor H aptitud situacional

Este es un factor fuertemente definido, tiene asociaciones constitucionales y autónomas y en el polo de alta timidez. El individuo [H-] informa de sí mismo ser intensamente tímido, atormentado por un sentimiento irracional de inferioridad, lento y torpe para expresarse, le

disgustan las ocupaciones en las que tenga contactos interpersonales, prefiere a uno o dos amigos íntimos a grupos grandes y no es capaz de establecer contacto con lo que sucede a su alrededor. La H baja es perfectamente normal en sí, a pesar de sus dificultades iniciales para establecer contactos sociales, pueden constituir uno de los factores contribuyentes al desajuste esquizoide. Por otra parte el individuo [H+], muestra poca inhibición ante la amenaza ambiental, es calificado de flojo durante su infancia e insensible en la interacción social. Esta no susceptibilidad constitucional a la inhibición, genera a su vez, lo peculiar, en lo social, sexual, emocional, y situaciones de peligro físico.

Factor I: emotividad

Este patrón fue inicialmente popularizado por William James, como parte de su variable temperamental "Tender vs Tough". La moderna y reciente evidencia educación-naturaleza muestra, sin embargo, ser mayormente ambiental y cultural en su origen (Cattell, Blewett y Belfo, 1955). El individuo [I+] se ha mostrado como un individuo melindroso y a disgusto con personas toscas y ocupaciones rudas; un gusto romántico por los viajes y nuevas experiencias; una mente estética, imaginativa y un tanto irreal y un amor por lo dramático e impráctico en asuntos generales. Tiende a ser notablemente alto para consejeros de ocupación, músicos y artistas. Mientras que [I-] por tanto, es un tipo de dimensión temperamental que representa algo como rudo, masculino, maduro, práctico, realista y generador de solidaridad en el grupo. Tiende a ser bajo para electricistas, policías y mecánicos.

Factor L: credibilidad

Mucho de la conducta en este factor puede ser identificado con la adopción persistente de un mecanismo particular; verdadera proyección. El individuo [L+] reportado en cuestionarios y en reactivos biográficos, proviene de un hogar paternal que admiró y en el que se tenían intereses intelectuales vivos; desprecia la mediocridad, es

escrupulosamente correcto en su conducta; le molesta la gente que se da aires de superioridad y se muestra escéptico de supuestos motivos idealistas en otros. Algunos de los rasgos, popularmente atribuidos a dominancia factor E, pertenecen en realidad al factor L y no al de dominancia. La persona muestra una más alta tensión interna, medida por el factor de ansiedad general (Cattell 1957) el cual toma la forma de un sentimiento de inseguridad social, junto con una conducta compensatoria y de proyección. En términos de asociaciones de criterio, en experimentos de dinámica de grupo, la persona es catalogada como impopular y los grupos con alto promedio L son significativamente menos coherentes y de baja moral (Cattell y Stice, 1953). Ocupacionalmente puntúan bajo, consejeros escolares y trabajadores sociales, en tanto que ingenieros de estudio de tiempo y contadores califican arriba del promedio.

Factor M: actitud cognitiva

Este es un patrón sutil, que obliga a adoptar las aquí mencionadas frases complejas para evaluar, en vez del uso de adjetivos sustanciosos. Esencialmente la persona [M+] tiene una gran subjetividad y una vida mental interior. Aunque se deja llevar por oleadas interiores de confianza y es definitivamente inclinada a olvidarse de asuntos prácticos: en realidad, tiene una ansiedad interminante interna más alta; habla y camina en su sueño y alterna periodos de plácida omisión de cuestiones prácticas con periodos histéroides de conducta relativamente inmadura, exigente y sobreexcitada. La hipótesis actual es que [M+] representa una capacidad temperamental y parcialmente constitucional para separar sistemas ideacionales y recuerdos (Cattell, 1957b). Tienden a sentirse inaceptados, pero despreocupados, proponen y hacen sugerencias directivas originales, manifiestan significativamente. La M alta se presenta en artistas, investigadores, ejecutivos de planeación y muchos editores; y la M baja en ocupaciones que requieren de un sentido mecánico, realismo y viveza.

Factor N: sutileza

Si lo que es común a la evaluación y al factor, es digno de confianza, pueden agregarse a la N alta "criterios" tales como ingenioso, acertado en diagnóstico clínico, flexible en su punto de vista, inclinado a "estudiar las distintas alternativas", observador de modales, de obligaciones sociales y de las relaciones sociales de otros. El patrón representa una forma de desarrollo intelectual educacional, pero existe poco riesgo de que sea confundido con inteligencia como con dominancia. Ciertamente que la [N-] tiene cualidades "positivas" de una casi ingenua autenticidad emocional, completamente directo y franqueza espontánea. Ocupacionalmente, los grupos más altamente calificados son profesionistas hábiles y en trabajos de precisión, por ejemplo; contadores y electricistas, en tanto que los que califican más bajo son sacerdotes, misioneros, enfermeras, técnicos psiquiátricos, cocineros y convictos. La [N+] ha sido mostrada significativamente para distinguir al paranoide "astuto" del esquizofrénico simple no paranoide.

Factor O: consciencia

Los primeros cuestionarios sobre ajuste, han usado términos tales como; tendencia depresiva, mal humor, sensibilidad emocional, autodepreciación y neuroticismo. La [O-] sirve para distinguir a aquellos que externalizan su desajuste de aquellos que igualmente con baja fuerza del yo (C) que sufren su desajuste como conflicto interno. La persona [O+] se siente inestable, informa de exceso de fatiga por situaciones excitantes, no puede dormir debido a preocupaciones, siente que las personas no tienen la moral que deberían tener, se inclinan por la piedad, prefieren libros e intereses tranquilos a gente y ruidos, y muestra una mezcla de síntomas hipocondríacos y neurasténicos, pero prominentemente de fobias y ansiedades. El estudio de Wening (1952) sobre la personalidad y mecanismos de defensa, muestra una fuerte tendencia por la "defensa de fantasía" prevaleciente en individuos [O+]. Clínicamente, O es muy importante, en primer lugar, tendiente a ser generalmente alto entre neuróticos, alcohólicos y muchos psicóticos, principalmente en esquizofrénicos no paranoides (Cattell, Tatro y Kombos, 1964, 1965).

Factor Q1: posición social

Aquí encontramos el primero de los factores que aún no han aparecido en las evaluaciones de comportamiento y el cual se llega a conocer principalmente a través del "interior mental" en el cual el sujeto expone sus puntos, en respuesta a cuestionarios. La evidencia señala que es más que un conjunto de actitudes adquiridas, radicales intelectuales, políticas y religiosas tal y como Thurstone y Chave (1929) las encontraron, así como algunos de los estudios de actitudes sociopolíticas de Eysenk (1953).

La ocurrencia social de un conjunto de actitudes radicales dentro de una generación dada podría estar superpuesta a una tendencia temperamental de personalidad general que gustara de las innovaciones. En la investigación general, hay evidencia de que las personas [Q1+] están mejor informadas y se encuentran más dispuestas a experimentar con soluciones y problemas, menos dispuestas a moralizar, con más dudas acerca de puntos de vista generales. Por otra parte, muestran más interés por la ciencia, por el pensamiento analítico, por los ensayos modernos, por la lectura en oposición a enseñanza en la clase, a romper con la costumbre y la tradición o a guiar y persuadir a la gente. Q1 califica alto entre ejecutivos, maestros universitarios, y, enfermeras y muchos grupos de trabajo poco aptos.

Factor Q2: certeza individual

Es uno de los principales factores de la introversión, es [Q2+], los reactivos revelan a una persona resuelta y que acostumbra tomar su propia decisión solo, en tanto que en el polo [Q2-] vemos a una persona que marcha con el grupo y que definitivamente depende más de la aprobación social; que es convencional y sigue la moda. Ocupacionalmente Q2 es muy alto en granjeros, escritores, científicos y criminales. En dinámicas de grupo, la persona con un alto Q2 es significativamente más inconforme con la integración de grupo, hace observaciones que son, con más frecuencia soluciones independientes que preguntas, y tiende a ser rechazado. Q2 es básico en el factor introversión de segundo

orden. Entre pacientes mentales hospitalizados, se asocia significativamente con esquizofrenia, pero la asociación no es tan alta como para que un rango bastante amplio de calificaciones Q2 no puedan existir en cualquier grupo de individuos esquizofrénicos. Por cierto, el trabajo de May y Sweeny (1965) muestra que bajo terapia de shock y psicoterapia, los esquizofrénicos llegan a ser significativamente más altos en Q2.

Factor Q3: autoestima

Alguna dificultad es reconocerlo inicialmente en conducta externamente evaluada, puede esperarse si nuestra hipótesis principal es correcta, a saber, que representa la fuerza de la preocupación del individuo, respecto de su autoconcepto e imagen social. Esta hipótesis es apoyada por las repetidas correlaciones sustanciales encontradas entre Q3 en el 16 FP, sugiriendo el mismo rasgo fundamental a través de distintos instrumentos. La persona [Q3] muestra respuestas de carácter socialmente aprobadas, control, resistencia, previsión, consideraciones hacia otros, conciencia, y respeto por la etiqueta y la reputación social. El patrón autoideal no se puede medir con validez por medio de cuestionarios. Lo que estamos midiendo aquí es la cantidad de preocupación y respeto por estos estándares. El descubrimiento peculiar de que Q3 es alto en ciertos estados esquizofrénicos (Cattell, Tatro y Komlos, 1964) sugiere que una concentración de autoestima representa un intento compensatorio frente a un ego debilitado, para mantener unida la conducta por medio de la referencia a un autoconcepto altamente consciente.

Factor Q4: estado de ansiedad

Este factor puede ser confundido con [O+], y en el proceso técnico de rotación de factores, con frecuencia se dificulta separarlo tanto de [O+] como de [C-]. Sin embargo, los tres factores son patentemente distintos, a pesar de sus significativas intercorrelaciones positivas. La tensión se manifiesta, siendo el individuo irracionalmente preocupado, tenso, irritable, ansioso y agitado. Por lo tocante a su relación con los logros, existe alguna ambigüedad, como con la ansiedad generalmente. Tanto Wright (1955) y Ó

Halloran (1954) encuentran que en el trabajo escolar un bajo Q4 distingue a los que lograron sus metas en exceso de los que no las logran. Clínicamente Q4 comparte con C, O e I, mucha de la diferenciación entre neuróticos y normales, y es uno de los tres factores altamente cargado con ansiedad general (QS2). También es anormalmente alto en manícodepresivos (manifiestamente tanto en la fase maniaca como en la depresiva) y en psicópatas. El Q4 alto, es mejor interpretado como una necesidad de energía (id) excitado en exceso, más allá de la capacidad del ego para descargar y que por tanto es mal dirigida convertida en perturbaciones psicósomáticas, ansiedad, etc., y generalmente trastorna la adecuación estable y el equilibrio emocional.

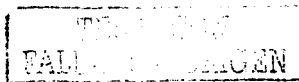
Descripción de los Factores Secundarios

Factor QS1: introversión [-] vs. extraversión [+]

La persona con una baja puntuación en el factor QS1 tiende a ser tímida, autosuficiente, e inhibida en los contactos interpersonales. Este puede ser un rasgo favorable o desfavorable dependiendo de la situación particular en la cual tenga que desenvolverse; por ejemplo, la introversión es un atributo favorable de un trabajador de precisión. La persona con una alta puntuación en este factor es una persona que sobresale socialmente, desinhibida, buena para establecer y mantener los contactos interpersonales. Esto puede resultar muy favorable en situaciones que requieren de este tipo de temperamento, por ejemplo, vendedor, pero no debe considerarse necesariamente como una predicción general favorable, por ejemplo, en logros escolares.

Factor QS2: poca ansiedad [-] vs. mucha ansiedad [+]

La persona con una baja puntuación en este factor tiende a ser alguien cuya vida es generalmente satisfactoria, y alguien capaz de lograr aquellas cosas que le parecen importantes. Sin embargo, una puntuación excesivamente baja puede significar falta de



motivación para las tareas difíciles, como se muestra generalmente en los estudios que relacionan la ansiedad con la ejecución. La persona con una alta puntuación en este factor tiende a tener un alto grado de ansiedad como se entiende comúnmente. No es necesariamente neurótico, ya que la ansiedad puede ser situacional, pero es probable que tenga algunas inadaptaciones; por ejemplo, está satisfecho con la forma en que enfrenta las demandas de la vida y de lograr lo que él quiere. La ansiedad muy alta generalmente distrae la ejecución y produce perturbaciones físicas.

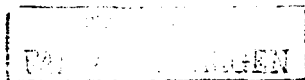
Factor QS3: susceptibilidad [-] vs. tenacidad [+]

La persona con una baja puntuación en el factor QS3 es probable que se vea preocupado por una penetrante emotividad, y puede ser del tipo frustrado y desanimado. Sin embargo él es sensible a las sutilezas de la vida, es probable que sea artístico y gentil. Si tiene problemas, se involucra en muchas reflexiones y consideraciones antes de emprender la acción. La persona con una alta puntuación, es probable que sea emprendedora, decisiva, una personalidad animada. Sin embargo, es probable que ignore las sutiles relaciones de la vida, y que oriente su conducta hacia lo obvio. Si tiene dificultades es probable que emprenda rápidas acciones sin suficiente consideración y reflexión.

Factor QS4: dependencia [-] vs. independencia [+]

La persona con una baja puntuación tiende a ser dependiente del grupo y de personalidad pasiva. Es probable que desee y necesite apoyo de otras personas, y que oriente su conducta hacia las personas que le brindan mucho apoyo. La persona con una alta puntuación en el factor QS4 tiende a ser agresiva, independiente, emprendedora, incisiva. Buscará aquellas situaciones donde tal conducta sea al menos tolerada y posiblemente recompensada, es probable que exhiba una considerable iniciativa.²⁵

²⁵ Raymond B. Herbert W. *Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad*



CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

La policía es el conjunto de todos los cuidados, conocimientos y medidas necesarias para conseguir y conservar la seguridad y tranquilidad del Estado y de sus ciudadanos. La policía es la más sólida base de la civilización de un pueblo o de una ciudad.

En efecto la policía vigila sobre las costumbres, la seguridad, la tranquilidad y comodidad de los pueblos: abraza en su solicitud y en su acción, tanto a la ciudad más populosa como al pueblo más pequeño; sin embargo, en la familia urbana es donde debe fijar su asiento principal, porque en las ciudades reside la vida civil elemental.

En este sentido, el policía trabaja en la calle; es un profesional que tiene que decidir y asumir responsabilidades y la razón de ser de la policía es la protección de los derechos y libertades ciudadanos. El orden público se apoya en instituciones que han sido creadas para la protección de los derechos ciudadanos. El orden público, sin embargo, no es un objetivo, sino el resultado que se da cuando los ciudadanos están protegidos y cuando la libertad se ejerce responsablemente. Esto tiene un efecto en la satisfacción del personal policiaco, debido a que se desempeñan actividades diversas donde su mayor presión esta en función a las necesidades de la ciudadanía.

Por otro lado el estudio de la personalidad del Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad se define como aquello que permite predecir lo que una persona hará en determinada situación (Cattell 1980). El objetivo principal es establecer leyes que regulen la conducta, a fin de lograr las metas finales: predecir y controlar el comportamiento humano y su personalidad. Estos rasgos de personalidad se manifiestan en un grupo de actitudes, preferencias, reacciones sociales y emocionales así como en hábitos.



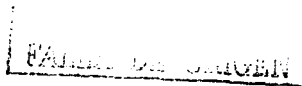
Por lo tanto, sería importante conocer el tipo de comportamiento que los policías tendrán en determinada situación, debido a que estos tipos de servicios suelen surgir de improviso y por lo regular son por: mitin, asentamientos irregulares o fuga de reos. Es donde el personal administrativo debe realizar el papeleo necesario para poder cubrir las exigencias que demanda la Secretaría de Seguridad Pública. Cuentan con tres turnos, dos cubren horarios de ocho horas durante el día y el tercero cubre turnos en la noche con un horario de doce por treinta y seis.

En el caso del personal operativo, cuenta con horarios de veinticuatro por veinticuatro y turnos de cuarenta y ocho por cuarenta y ocho. Este personal desempeña funciones como: evitar asentamientos irregulares, la tala de árboles y fundamentalmente coadyuvar en la solución de problemas de seguridad pública y vigilancia en las diferentes delegaciones políticas, primordialmente en las zonas agrestes, ya que por su configuración los vehículos automotores no pueden prestar un buen servicio, por lo que se requiere la presencia de personal a caballo; asimismo se presta servicio de vigilancia a eventos deportivos, recreativos y culturales.

La presente investigación es describir si ¿Existe diferencia en los rasgos de personalidad medidos a través del Cuestionario de 16 Factores de la personalidad, entre dos grupos de personal policiaco, uno con funciones operativas y otro con funciones administrativas pertenecientes a la Dirección de Unidad de Policía Metropolitana a Caballo, dependiente de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal?

Objetivo

Describir la satisfacción laboral del personal del Agrupamiento a Caballo, en donde un grupo desempeña funciones administrativas y otro grupo desempeña funciones operativas.



Objetivo específico

Medir las diferencias que existen entre el personal operativo y administrativo del Agrupamiento a Caballo, en cuanto a satisfacción laboral.

Hipótesis

H₀: No existe diferencia significativa en el perfil del 16 FP entre un grupo de personal operativo y otro grupo de personal administrativo del Agrupamiento a Caballo.

H₁: Existe diferencia significativa en el perfil del 16 FP entre un grupo de personal operativo y otro grupo de personal administrativo del Agrupamiento a Caballo.

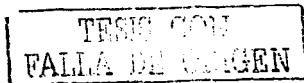
Identificación y Definición de Variables

Variable dependiente. La satisfacción medida por el Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad de Raymond Cattell. Las puntuaciones obtenidas por el sujeto transformadas en puntuaciones estenes.

Variable independiente. Personal operativo y administrativo.

Tipo de Investigación

El tipo de investigación es descriptivo de las características de la personalidad a través del cuestionario de 16 Factores de la personalidad.



Diseño

Transversal, de una prueba de medición.

Población:

La investigación se llevara a cabo con la finalidad de comparar y descubrir las posibles diferencias significativas de satisfacción en dos grupos de personal operativo donde; un grupo desempeña funciones operativas y el otro desempeña funciones administrativas.

El total será de 30 policías, en virtud de que en el Agrupamiento a Caballo solo se cuenta con 15 policías desempeñando funciones administrativas y el demás personal desempeña diversos servicios de tipo operativo, asimismo los turnos son diferentes para dicho personal. El personal administrativo cuenta con tres turnos (dos de ocho horas y una terciado que labora solo de noche) y el personal operativo cuenta con dos turnos (uno de veinticuatro por veinticuatro y otro de cuarenta y ocho por cuarenta y ocho). Con estudios mínimo de secundaria, antigüedad de 5 años y con una edad que oscila entre los 25-30 años de edad.

Materiales

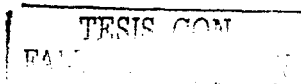
Para la aplicación del Cuestionario 16 Factores de la Personalidad, se proporcionara el siguiente material:

30 Cuadernillo de 187 preguntas del 16 FP

30 Hojas de respuesta para el cuestionario 16 FP

Lápices con goma y sacapuntas

Plantilla para la hoja de respuestas del cuestionario 16 FP



Perfil del cuestionario 16 FP

Escenario

En primera instancia el personal operativo dispondrá de la sala de usos múltiples, con el cual cuenta el Agrupamiento a Caballo, la sala cuenta con suficiente espacio, e iluminación, ventilación pupitres escolares, para proporcionar una mejor aplicación.

Posteriormente para el personal administrativo, se aplicará en la U.P.C. (unidad de planeación y control), debido a que el personal solicito realizar el cuestionario en su escritorio, puesto que la oficina administrativa cuenta con suficiente espacio e iluminación, así como mejor disposición para la aplicación por parte del personal administrativo.

Procedimiento

1ra. etapa: Para aplicar el Cuestionario 16 FP, primero se procederá a obtener el permiso del comandante del agrupamiento a caballo.

2da. etapa: La selección de la muestra será por cuota, tomando en cuenta el número total de personal administrativo que pertenece al agrupamiento a caballo.

3ra. etapa: El cuestionario 16 FP se aplicará a 30 policías en los turnos matutino y vespertino, por la diversidad de los servicios y los cambios de turno para el personal administrativo. Para la aplicación se proporcionará, un lápiz, el protocolo y la hoja de respuestas, se darán las indicaciones necesarias y se procederá a contestar el cuestionario, la aplicación tendrá una duración aproximada de 50 a 60 minutos.

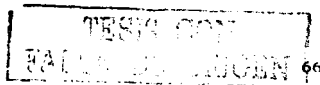
4ta. etapa: La calificación se realizara con los reactivos que miden satisfacción laboral en cada uno de los 16 Factores de la Personalidad. Los cuales son; factor A (expresividad emocional), factor G (lealtad grupal), factor H (aptitud situacional), factor L (credibilidad) y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

factor O (consciencia), debido a que estos son los factores que describen el perfil del personal policiaco para la satisfacción laboral. Después de haber identificado los reactivos, se procederá a convertir las puntuaciones brutas en puntuaciones estenes, para sumar uno por uno los números referentes a cada factor. El resultado final será la calificación global de dicho factor. Este procedimiento se realiza con cada uno de los factores.

Una vez establecida la comparación, se procederá a evaluar cuantitativamente el cuestionario interpretando los resultados factor por factor, obteniendo así, el perfil del policía respecto a la satisfacción laboral.

5ta. etapa: después de obtener los datos estadísticos de cada factor se elaborará la comprobación de las diferencias entre sus medias por medio de la prueba t de Student. Finalmente se obtendrá la puntuación t, cuyos resultados se compararán con la puntuación t de tablas.



CAPÍTULO V

RESULTADOS

Características de la Muestra

Al evaluar una muestra de policías metropolitanos, pertenecientes al Agrupamiento a Caballo, dependientes de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal con el Cuestionario 16 Factores de la Personalidad, se obtuvo lo siguiente:

Características de la muestra

La muestra estuvo conformada por 30 policías del género masculino, cuyas características son:

El 10% de los policías son solteros, el 73.3 % casados, y el 16.6 % viven en unión libre (tabla 1).

Tabla 1 porcentaje por estado civil

Estado civil	No. de sujetos	Porcentaje
Solteros	03	10%
Casados	22	73.3 %
Unión libre	05	16.6 %
Total	30	100 %

Fuente: Rivas M Arturo. Dirección de U.P.M. a Caballo Unidad de Planeación y Control. Dirección General Metropolitana. Secretaría de Seguridad Pública. Documento interno.

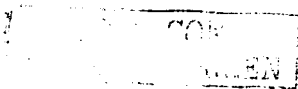
Como se puede observar en la tabla 2, el nivel máximo de estudios es de secundaria con el 90 %, posteriormente el 6.6 % con bachillerato trunco y por ultimo el 3.3 % con bachillerato terminado. No se encontró personal con estudios de nivel universitario (tabla 2).

Tabla 2. Escolaridad de la muestra

Escolaridad	No. de sujetos	Porcentaje
Secundaria	27	90 %
Bachillerato trunco	02	6.6 %
Bachillerato terminado	01	3.3 %
Total	30	100 %

Fuente: Rivas, M Arturo. Dirección de U.P.M. a Caballo. Unidad de Planeación y Control. Dirección General Metropolitana. Secretaría de Seguridad Pública. Documento interno.

La edad promedio escogida para esta muestra oscilo entre los 25 y 30 años de edad encontrándose el mayor porcentaje en la edad de 29 con 30 %, en segundo lugar con 30 años el 26.6 %, en tercer lugar con 28 años se encontró el 16.6 %, en cuarto lugar con 25



años el 13.3 %, el quinto lugar con 26 años el 10 % y por último con 27 años el 3.3 %, como se puede observar en la tabla 3.

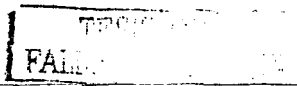
Tabla 3. Porcentaje por edad.

Edad	No. de sujetos	porcentaje
25	04	13.3 %
26	03	10 %
27	01	3.3 %
28	05	16.6 %
29	09	30 %
30	08	26.6 %

Fuente: Rivas, M. Arturo. Dirección de U.P.M. a Caballo Unidad de Planeación y Control. Dirección General Metropolitana. Secretaría de Seguridad Pública. Documento interno.

Prueba t de Student para Grupos Independientes

Con las calificaciones obtenidas directamente del Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad, se procedió a convertir las puntuaciones brutas de cada factor en



puntuaciones estenes, posteriormente se transformaron en datos estadísticos, obteniendo las medidas para cada uno de los cinco factores seleccionados de la prueba.

Datos estadísticos

Factor A	Factor G	Factor H	Factor L	Factor O
$N_1 = 15$	$N_1 = 15$	$N_1 = 15$	$N_1 = 15$	$N_1 = 15$
$N_2 = 15$	$N_2 = 15$	$N_2 = 15$	$N_2 = 15$	$N_2 = 15$
$\bar{X}_1 = 6.80$	$\bar{X}_1 = 4.53$	$\bar{X}_1 = 5.13$	$\bar{X}_1 = 5.53$	$\bar{X}_1 = 4.73$
$\bar{X}_2 = 6.27$	$\bar{X}_2 = 4.80$	$\bar{X}_2 = 4.93$	$\bar{X}_2 = 4.80$	$\bar{X}_2 = 4.47$
$\sigma = 1.76$	$\sigma = 1.54$	$\sigma = 1.93$	$\sigma = 1.69$	$\sigma = 1.89$
$\sigma = 2.05$	$\sigma = 1.97$	$\sigma = 1.95$	$\sigma = 1.80$	$\sigma = 2.09$
$t = .78$	$t = .43$	$t = .97$	$t = .49$	$t = .41$

Donde:

N_1 = número de personal operativo

N_2 = número de personal administrativo

\bar{X}_1 = puntuación media de cada factor del personal operativo

\bar{X}_2 = puntuación media de cada factor del personal administrativo

σ = puntuación de la desviación estándar del personal operativo

σ = puntuación de la desviación estándar del personal administrativo

TESIS CON
FALLA EN EL ANÁLISIS

t = t student de cada factor

Posteriormente se elaboraron, las hipótesis estadísticas de cada factor, para comprobar si existe diferencia entre cada factor que mide satisfacción laboral.

Hipótesis estadística

Factor A personal operativo VS. personal administrativo	H1: $X \neq X$ Ho: $X = X$
Factor G personal operativo VS. personal administrativo	H1: $X \neq X$ Ho: $X = X$
Factor H personal operativo VS. personal administrativo	H1: $X \neq X$ Ho: $X = X$
Factor L personal operativo VS. personal administrativo	H1: $X \neq X$ Ho: $X = X$
Factor O personal operativo VS. personal administrativo	H1: $X \neq X$ Ho: $X = X$

Para comprobarlas se utilizó la t de student de grupos independientes, para corroborar la diferencia existente entre dos medias estadísticas y su posición en la curva normal.

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sigma \sqrt{1/N_1 + 1/N_2}} \quad \sigma = \frac{\sqrt{N_1 (S^2) + N_2 (S^2)}}{N_1 + N_2 - 2}$$

Al comparar el factor A del personal operativo y el personal administrativo se obtuvo una puntuación de $t = .78$, por lo cual se acepta la hipótesis nula y se comprueba que no existe diferencias estadísticas entre el personal operativo y el personal administrativo.

En la comparación del factor G del personal operativo y el personal administrativo se obtuvo una puntuación de $t = .43$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se comprueba que no existe diferencias estadísticas entre el personal operativo y el personal administrativo.

La puntuación obtenida en el factor H del personal operativo y el personal administrativo es de $t = .97$ y de esta forma se acepta la hipótesis nula, pues no existen diferencias estadísticas.

El resultado obtenido en el factor L fue una $t = .49$, también en este caso se acepta la hipótesis nula, debido a que no existe diferencias estadísticas entre el personal operativo y el personal administrativo.

Al obtener el resultado del factor O del personal operativo y el personal administrativo se encontró una $t = .41$, por lo tanto se acepta la hipótesis nula, ya que no existen diferencias estadísticas.

En todos los casos se acepta la hipótesis estadística propuesta en este estudio y se rechaza la hipótesis alterna; por lo tanto no existe diferencia estadística entre el personal operativo y el personal administrativo, en lo que se refiere a la satisfacción laboral en el Agrupamiento a Caballo.

Análisis de Resultado

Después de haber realizado el análisis estadístico y comprobar las hipótesis estadísticas, se encontró lo siguiente:

Al comparar las puntuaciones del Factor A (expresividad emocional) del personal del Agrupamiento a Caballo, resultó que no existieron diferencias significativas inclinadas hacia la satisfacción laboral, esto significa que ambos grupos son participativos, buscan reconocimiento, son confiables, establecen vínculos con la gente, pueden recibir una crítica, cumplen con sus obligaciones sin presiones y gustan de trabajar con la gente. Esto se debe a que la media de ambos grupos se encuentra en el estén 7 y el estén 6, donde la media del personal operativo es de 6.8 y del personal administrativo es de 6.27.

Al confrontar las puntuaciones del Factor G (lealtad grupal), se encontró que de igual manera, no existen diferencias significativas entre el personal operativo y administrativo del Agrupamiento a Caballo ya que el personal operativo obtuvo una media de 4.53 y del personal administrativo fue de 4.80, ubicando al primero en el estén 4 y al segundo en el estén 5 respectivamente; por lo tanto, ambos tratan de hacer siempre lo mejor posible sus tareas, ocultan un poco más lo que sienten sin ser reprimidos, buscan relacionarse con la gente, preocupados por estándares morales y reglas.

En el caso del Factor H (aptitud situacional), podemos afirmar que tampoco existen diferencias significativas entre ambos factores, debido a que el personal operativo tuvo una media de 5.53 y el personal administrativo de 4.80, ubicando a ambos en el estén 5; lo cual muestra, que son cuidadosos, considerados, cautelosos emocionalmente, tienen intereses limitados, visualizan los peligros con rapidez y son personas que saben sujetarse a normas.

Para el Factor L (credibilidad), resultó que tampoco se encontraron diferencias significativas, de tal manera que el personal operativo y administrativo del Agrupamiento a

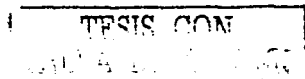
Caballo son personas que confían en sí mismo, aceptan cambios y condiciones, comprensivos, tolerantes, dispuestos a olvidar dificultades sin sospecha de hostilidad. Ambos se ubican en el estén 5, donde el personal operativo obtuvo una media de 5.15 y el personal administrativo de 4.80.

Por último el Factor O (conciencia), donde el personal operativo presentó una media de 4.75 y el personal administrativo de 4.47 ubicando al primero en el estén 5 y al segundo en el estén 4; por lo tanto, no existe diferencia significativa en los dos grupos, debido a que ambos grupos saben trabajar en grupo, se involucran con la gente, confían en sí mismo, tienen sentido de la obligación y son personas que saben sociabilizar con la gente.

Conclusiones

El personal del agrupamiento a caballo cuenta con una gran trayectoria a través de nuestra historia, puesto a que ha tenido que realizar modificaciones en sus cuerpos policíacos, debido a la demanda de los ciudadanos y al crecimiento acelerado de la población, donde la satisfacción laboral de los policías del agrupamiento a caballo se ha visto influida por los tipos de servicios que desempeña y por el cambio de algunas funciones convirtiéndolo en un grupo de choque. Su experiencia laboral cuenta con factores múltiples que influyen en su personalidad y en consecuencia en su vida cotidiana. Sin embargo, se ha demostrado que este agrupamiento cuenta con una satisfacción adecuada dentro de los parámetros establecidos por el Cuestionario 16 Factores de la Personalidad.

Dentro de su larga trayectoria el agrupamiento a caballo a sufrido y jugado un papel importante dentro de la policía del Distrito Federal por la gran responsabilidad que tiene, donde se ha visto en la necesidad de transformar y modernizar el tipo de servicios que



desempeña ocasionada por la creciente demanda de seguridad por parte de la ciudadanía, como por ejemplo; todos aquellos servicios pie a tierra con equipo antimotín, para el desalojo de manifestantes o estudiantes, eventos culturales, eventos deportivos, en bancos y servicios especiales con mayor índice delictivo. Los servicios en vehículos se dan en bancos, traslado de reos, apoyo a sectores y nocturnos donde se realizan rondines en establecimientos, centros nocturnos y apoyo de emergencias.

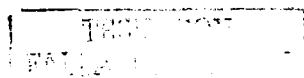
Es por eso, que en la presente investigación se han desarrollado varios temas, a partir de los inicios de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, partiendo de sus antecedentes, sus obligaciones y sus funciones como servidores públicos, abarcando aspectos acerca de las diferentes teorías de la personalidad, así como los instrumentos utilizados en México para la selección y reclutamiento de personal policiaco.

Posteriormente se procedió al tratamiento estadístico del personal operativo y administrativo del Agrupamiento a Caballo, a través del Cuestionario 16 Factores de Personalidad y la prueba t de Student de grupos independientes, para comprobar si existe diferencia significativa en dos grupos de personal policiaco, uno con funciones operativas y otro con funciones administrativas del Agrupamiento a Caballo.

Al término del estudio se observó que no existe diferencia significativa, en base al Cuestionario de 16 Factores de Personalidad, en lo que se refiere a la satisfacción laboral del personal operativo y administrativo del Agrupamiento a Caballo. Este resultado confirma la hipótesis de trabajo planteada para nuestro estudio.

Ho: No existe diferencia significativa en el perfil del 16 FP entre un grupo de personal operativo y otro grupo de personal administrativo del Agrupamiento a Caballo.

De esta forma se afirma que son policías preocupados por cumplir con sus obligaciones para encontrar el reconocimiento de la gente, son confiables, preocupados por las reglas para estar estables en sus relaciones interpersonales o lograr una buena imagen como buscando la aceptación de la gente. Son personas que aceptan trabajar bajo ciertos



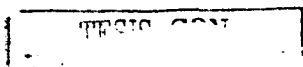
cambios y condiciones debido a su disposición para sujetarse a normas o bien por estar acostumbrados a trabajar bajo presión. Posee un alto grado de sociabilización quizás por encontrarse involucrados con la gente.

Por otra parte, cuentan con sentido de obligación por el tipo de servicio y por la capacidad de visualizar los peligros con rapidez, saben trabajar bajo presión, lo cual es importante por el tipo de demanda laboral que les exigen, así estar satisfechos les permite acceder a la demanda institucional.

Esto puede ser atribuido quizás a que el personal del Agrupamiento a Caballo cuenta con diversas actividades deportivas como son: torneos de Básquetbol, Fútbol rápido, Fútbol Soccer, Físico Culturismo, Acrobacia, Deporte Hípico y Ecuestre. Por otra parte, también se debe tomar en cuenta que el personal del Agrupamiento a Caballo tiene diversos servicios, donde se tiene la opción de poder escoger el tipo de servicio. Esto se hace cuando el personal llega temprano y no se ha cubierto los lugares de los servicios destinados para ese día.

Es importante hacer mención del personal al que se le aplico el Cuestionario de 16 Factores de Personalidad, tiene una antigüedad mínima de cinco años por lo tanto son policías acostumbrados al tipo de trabajo policíaco, así como rolar turnos o trabajar las veinticuatro horas del día.

Por otra parte los estudios realizados a personal policiaco son escasos, así como las pautas para tener una buena satisfacción laboral dentro del ámbito policial. No existen estudios que nos ayude a describir los diferentes tipos de trabajo, así como demostrar si existe o no satisfacción laboral dentro del ámbito policial, de igual manera no se cuenta con literatura disponible en orientación policial.



Sugerencias y Limitaciones

El estudio realizado al personal del Agrupamiento a Caballo rojo como resultado que el personal operativo y administrativo se encuentran dentro de los parámetros establecidos para la satisfacción laboral.

En lo que se refiere a la satisfacción laboral del policía del Distrito Federal, cabe mencionar que ha surgido un mayor requerimiento de servicios, donde el policía tiene que trasladarse de una ubicación a otra para cubrir las necesidades demandadas por la Secretaría de Seguridad Pública. De igual manera el personal administrativo tiene que realizar la reunión y desplazamiento de dicho personal, coordinar el papeleo correspondiente para cubrir los cambios efectuados para los nuevos servicios.

Tomando en cuenta el tipo de población que se tomo para este estudio, sería conveniente realizar un seguimiento a través del tiempo, para observar si los resultados prevalecen o varían. También sería importante realizar un estudio comparativo con otros agrupamientos como son; el Agrupamiento de Granaderos, Fuerza de Tarea, Unidad Especial y Agrupamiento Femenil, debido a que son agrupamientos que realizan el mismo tipo de servicio. Otra forma, podría ser realizando un comparativo con personal de mayor y menor antigüedad en la policía o realizar un comparativo entre personal policiaco del Distrito Federal y personal policiaco del Estado de México (estatal), ya que ellos también cuenta con Agrupamientos especiales que desempeñan servicios similares.

Los cambios en la policía se han dado de manera esporádica, dando como resultado la creación de nuevos agrupamientos o grupos especiales, donde su mayoría son grupos que duran solo unos meses, debido al cambio repentino de necesidades o por que dicho grupo no funciona o no fue aceptada por la misma sociedad. Sin embargo, en la actualidad existen numerosas oportunidades para la profesionalización policial, algunos



de ellos son; los cursos de ascenso, especialización de instructores de tiro o como armeros, licenciatura en policología o como jefes de U.P.C. (Unidad de Planeación y Control), con la finalidad de mejorar sus actitudes, antecedentes y su experiencia laboral, obteniendo así, una mejor satisfacción personal y laboral.

UNIDAD DE CONTROL

REFERENCIAS

B. Perrott Stephen. Personality testing and police selection. Journal of psychology. vol 29 Jun. 2000, pág. 2-9.

Biggam Fiona H. and Kevin G. The relationship between coping and personality among police officers. Journal of research in personality. vol. 35 (3), sep. 1999.

Bruce D., Adrian F., Cary L. Police personality, job satisfaction and health. Studia psychological. Vol. 36 (1) 1994, pag. 55-63.

Cattell R. B., H. W. and Tatsuoka M. Handbook for the Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF). IL: Institute for Personality and Ability Testing, inc. (El manual Moderno 1980)

David Peck, David Whitlow (1978). Enfoques sobre la teoría de la personalidad. Editorial Continental.

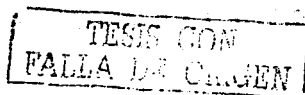
Departamento del Distrito Federal (1995). Manual Jurídico de Seguridad Pública de la Policía del Distrito Federal. Secretaría de Seguridad Pública. México.

Engler Bárbara. Teorías de la personalidad. Mc Graw-Hill. Cuarta edición.

Fiona Biggam, Kevin G. Personality and individual differences. vol. 20 (6) Jun. 1996, 661-667.

Braun Frederick G. (1980) Principios de la medición en psicología y educación. El manual moderno.

Fyfe J. James Administración de la policía. Editorial Mc Graw Hill. Quinta edición.



Furnham Adrián. Personalidad y diferencias en el trabajo. Pirámide, S.A., Madrid.

Gardner L., Calvin S., Martín M. (1992) Teorías de la personalidad. Editorial Limusa.

Gordon W. Allport. Psicología de la personalidad. Editorial, Paidós. Buenos aires.

Heather Birkett C. Lo profundo de la personalidad. Manual moderno.

Iñigo Alejandro (1985). Bitácora de un policía 1500-1982. Departamento del Distrito Federal. México.

Jardines S. Salvador (1999). Dirección de U.P.M. a Caballo. Dirección General Metropolitano. Secretaría de Seguridad Pública. Documento interno.

John S., Daniel C., Barbara K. Does trait affect promote job attitude stability. Journal of organizational behavior. Vol. 17 (2). Mar 1996, pag. 191-196.

José C., Lucy R. (1976) Teorías de la personalidad. Editorial Trillas.

José Cueli (1995). Teorías de la personalidad. Editorial Trillas.

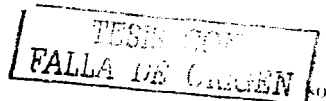
José Lorenzo G. (1987). Psicología de la personalidad. Editorial Biblioteca Nueva.

Jose M., Mary L., Neal S. The big five personality factors in the IPI and MMPI: predictors of police performance. Personnel psychology. Vol. 45 (1). Spr. 1992, pág. 119-140.

Jorge N. M. (1986). La policía en la historia de la Ciudad de México 1524-1928. Desarrollo social. Socicultur, México.

Ledford S. Bischof (1975). Interpretación de las teorías de la personalidad. Editorial Trillas.

Maria Luisa Morales. (2000) Psicometría aplicada. Editorial Trillas.



Memoria de Gestión del periodo diciembre de 1982 a noviembre de 1988.(1988)
Secretaría de Seguridad Pública.

Michael F., Shaughnessy K. Personality testing and police selection: Utility of the big five. Journal of Psychology. vol. 20 (1). May. 1988, pág. 25-28.

Michael K. Mount, Murray R. Barrick (1993). The big five personality dimensions and job performance. Personnel psychology. vol. 51 (4). Win 1998, pág. 849-857

Nathan Brody.(1977) Investigación y teoría de la personalidad. Editorial EL Manual Moderno, S.A. México, D.F.

Nuttin Joseph.(1972) La estructura de la personalidad. Editorial Trillas.

Rivas. M Arturo. (2001). Dirección de U.P.M. a Caballo. Unidad de Planeación y Control. Dirección General Metropolitano. Secretaría de Seguridad Pública. Documento interno.

Rivas. M Arturo. (2003). Dirección de U.P.M. a Caballo. Unidad de Planeación y Control. Dirección General Metropolitano. Secretaría de Seguridad Pública. Documento interno.

Robert M., Deana C. Professionalization of police. Psychological reports. Vol. 49 (3). Dec. 1981, pág. 896-898.

Schaubroeck, Daniel C. Does trait affect promote job attitude stability? Journal of organizational behavior. Vol. 17 (2). Mar. 1996, pág. 191-196.

Stagner. Ross (1981) Psicología de la personalidad. Editorial Trillas, Segunda Reimpresión.

Torres E Juan.(1985). Evolución de la institución policial en la Ciudad de México. Secretaria de Seguridad Pública.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN