



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES

“IZTACALA”.

LA FUNCION DEL PSICOLOGO EN

LA SEGURIDAD PRIVADA

REPORTE DE TRABAJO

PROFESIONAL PARA OBTENER EL

TÍTULO DE:

PRESENTA:

KARLA CAROLINA ELVIRA ORTEGA



**ASESORES: LIC. GUILLERMO HERNÁNDEZ NERIA.
LIC. ALEJANDRO GAONA FIGUEROA.
LIC. ROSA MARIA SEGURA GONZALEZ.**

TLALNEPANTLA, EDO. DE MÉXICO.



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.

En la vida hay obligaciones y responsabilidades por cumplir, hoy termino una de ellas con gran satisfacción, agradeciendo principalmente a Dios por darme la fuerza, a mis papás y mi hermana por estar siempre a mi lado, a ti Jorge porque eres parte de este trabajo, a Sara, Chris, Claudia y Miguel por apoyarme en los momentos más difíciles, a Esther y Morenito, a Carlos, a Marisol y su familia, a Memo, Ale y la maestra Rosa María, a todos ustedes gracias por hacer posible esto y principalmente por existir en mi vida.

K.C.E.O.

INDICE

RESUMEN	pp.	03.
INTRODUCCION	pp.	04.
CAPITULO 1. EL PAPEL DEL PSICOLOGO ORGANIZACIONAL		
1.1 Definición de psicología organizacional	pp.	08.
1.2 El papel del psicólogo en el área de seguridad.	pp.	09.
1.3 Técnicas para seleccionar personal.	pp.	13.
1.4 Exámenes psicométricos.	pp.	16.
CAPITULO 2. SEGURIDAD PRIVADA.		
2.1 Antecedentes históricos de la seguridad.	pp.	22.
2.2 Elim®, seguridad privada de empresas S.A. de C.V.	pp.	28.
2.3 Centro de Formación Integral en Seguridad Privada Profesional A.C.	pp.	30.
CAPITULO 3. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL DE ELIM®.		
3.1 Captación de candidatos.	pp.	32.
3.2 Reclutamiento directo.	pp.	33.
3.3 Elaboración de gráficos.	pp.	33.
3.4 Proceso de selección.	pp.	34.
3.5 Recepción de vacantes.	pp.	34.
3.6 Recepción del candidato.	pp.	34.
3.7 Solicitud.	pp.	35.
3.8 Peso y talla.	pp.	35.
3.9 Entrevista.	pp.	35.
3.10 Revisión de Documentos.	pp.	39.
3.11 Envío a Psicometría.	pp.	40.
3.12 Envío a Contratación.	pp.	42.
3.13 Características físicas del personal operativo.	pp.	42.
3.14 Perfil físico del personal de tropa.	pp.	43.
3.15 Características psicológicas del personal operativo.	pp.	44.
CAPITULO 4. FORMACIÓN DEL ELEMENTO DE SEGURIDAD PRIVADA.		
4.1 Requisición de conocimientos del personal de seguridad privada por la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal.	pp.	46.
4.2 Plan de estudios del elemento de seguridad privada.	pp.	47.
4.2.1. Sección A.	pp.	47.
4.2.2. Sección B.	pp.	49.
4.3 Perfiles Académicos.	pp.	49.
CONCLUSIONES GENERALES.	pp.	54.
REFERENCIAS	pp.	58.
ANEXOS	pp.	62.

RESUMEN

El presente reporte de trabajo tuvo como objetivo analizar la función del psicólogo en el área de seguridad privada, orientada a la variante de la protección, vigilancia de lugares y establecimientos. En la psicología organizacional recae gran responsabilidad del buen funcionamiento de las empresas de este tipo, pues el elemento de seguridad, debe conservar el mejor perfil físico y psicológico, para la eficiente solución de conflictos y llevar a cabo la prevención de emergencias con la capacitación adecuada, para el ejercicio diario de su labor. Al paso del tiempo se ha modificado el concepto del guardia, por lo que para aclarar esta concepción y argumentar aún más el objetivo del reporte, se estudian los antecedentes de la seguridad, así como describir las actividades realizadas por psicólogos en el Centro de Formación Integral en Seguridad Privada Profesional A.C., quien es responsable del reclutamiento, selección y capacitación de los elementos de seguridad que laboran en Elim®, seguridad privada de empresas, S.A. de C.V.

INTRODUCCIÓN

La falta de seguridad ha pasado a ser en los últimos tiempos uno de los temas centrales de preocupación como ciudadanos y, por tanto, una de las cuestiones a resolver por los responsables políticos de principios de este siglo, hemos de asumir que por mucho que nos suponga problemas, el hecho de la seguridad, es un tema muy complejo, que afecta la sensación de las personas, de influencia fundamentalmente urbana de clase transversal (institucional, económica y social), que por lo tanto, exige un debate complejo con la participación de los ciudadanos donde se deriven soluciones (Arraigada y Godoy, 1999).

Por ello, las personas tenemos la necesidad de buscar seguridad en cuanto que somos extremadamente vulnerables, es decir, muy susceptibles de ser heridos física o moralmente, esta realidad indiscutible, así como el hecho de que haya sido así y que siempre lo será, explica por si misma el por qué de la seguridad. Los responsables de satisfacer esta necesidad objetiva somos las mismas personas y la comunidad en que estamos inmersos, buscar seguridad no es más que reducir los niveles de vulnerabilidad de las personas frente a las diferentes amenazas y peligros que se pueden identificar; prever la evolución del futuro con el objetivo de evitar de aquello que históricamente nos ha amenazado y puesto en peligro nuestra vida y/o libertad.

A nivel mundial, existen dos tipos de seguridad: la pública y la privada, la diferencia entre una y otra, es que una está subsidiada por el gobierno federal, estatal o municipal y la otra por un particular, otra diferencia entre ambas es su jurisdicción, es decir, la seguridad pública tiene su campo de acción regulado según sea el caso, por lo establecido en el reglamento de la Secretaría de Seguridad Pública Federal (S.S.P.F.) o del Distrito Federal (S.S.P.D.F.), por otra parte, la seguridad privada, es una actividad auxiliar de la función de Seguridad Pública, y es permitida por la S.S.P.D.F., a través, de la Dirección Ejecutiva de Registro de Empresas de Seguridad Privada, la cual es regulada por la Ley de los Servicios de Seguridad Prestados por Empresas Privadas puesta en vigor desde enero de 1999, así como por el reglamento recientemente publicado en la Gaceta Oficial Federal, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 5º por dicha Ley de Servicio de Seguridad prestados por empresas, existen tres modalidades de la seguridad privada: seguridad y protección de personal, protección y vigilancia de lugares y establecimientos (seguridad intramuros), finalmente la custodia de bienes o valores, incluyendo su traslado.

Preocupado por la demanda social de seguridad en el Distrito Federal, fue creada desde hace 16 años, Elim® seguridad privada de empresas S.A. de C.V., para brindar el servicio de seguridad intramuros, siempre con el respaldo del Centro de Formación Integral en Seguridad Privada Profesional A.C., pues es éste último quien le proporciona el reclutamiento, la selección y la capacitación de los elementos de seguridad, el Centro mantiene una disciplina semi-militar, por lo que se rige por cargos y jerarquías, de acuerdo a las responsabilidades de las actividades diarias. La misión del Centro es proporcionar a Elim®, el personal con el mejor perfil físico y psicológico, además mantener la calidad de servicio con elementos altamente capacitados y brindar a la sociedad la tranquilidad con la que se desea vivir, en el mismo sentido la visión del Centro es alcanzar la formación integral, que incluya aspectos operativos inmersos en un contorno social que nos permita estar siempre a la vanguardia en técnicas y procedimientos de seguridad privada, para el ejercicio diario de la labor del elemento respaldado por el uso de la tecnología.

La necesidad actual de la sociedad, requiere de la participación invaluable de un vigilante, sin embargo, el trabajo de un vigilante ha sido subestimado por ésta misma, la sociedad critica sin ponerse a pensar que el guardia de seguridad no tiene un momento de descanso y que en él permanece la responsabilidad de cada persona que ha requerido el servicio, el perfil de un guardia en nuestro país, se limita a los estudios de secundaria, mismos que deberán ser complementados con los conocimientos necesarios para las consignas de prevención del guardia, ofrecer seguridad no es sencillo, se debe de mantener un equilibrio entre la actitud y los conocimientos, de ahí que las empresas de seguridad privada, como cualquier otra organización requiere de profesionistas que laboren y puedan alcanzar la misión y visión de cada una de ellas, para el intercambio del beneficio de tranquilidad entre la sociedad y la ciudadanía.

Cada profesionista tiene sus propias habilidades, pero una pieza fundamental en toda compañía es el psicólogo industrial, mismo que surge de la necesidad que tiene la organización de contar con un experto en conducta humana especializado en el ámbito laboral que busca la adaptación del hombre a la tarea y sus diversas exigencias (Valle, Trujillo, 2003). Ya que la perspectiva psicosocial del trabajo tiene que ver con el tránsito de una psicología del trabajo y de las organizaciones con un marcado carácter individual y con una vocación decididamente social (Cruces, Serafín, Gómez, y Luque, 2000).

Blumm y Naylor (1983), menciona que en términos más generales el psicólogo industrial/organizacional se ocupa de la conducta en situaciones laborales, de la aplicación del conocimiento para resolver problemas reales del mundo laboral, así como, contratar empleados mejores, reducir el ausentismo, mejorar la comunicación, incrementar la satisfacción laboral y resolver otros muchos problemas, como la productividad y la ejecución del trabajo, así como los factores que influyen en éstos como la voluntad y la motivación personal, en este sentido, la tarea del psicólogo industrial es determinar el tipo de condiciones en el medio laboral que repercuten en el interés o motivación de los empleados. De igual forma, le corresponde descubrir los principios de la motivación humana que sirven de base para sugerir las modificaciones necesarias que maximicen el interés de las personas por las actividades que realicen.

Un punto por donde se puede explorar esta situación es la capacitación ó formación del empleado, la formación académica en la empresa, en el sentido más amplio, podría ser cualquier aprendizaje que obtiene un empleado, dentro o fuera de horas de trabajo, pagado o no por la misma, en su puesto o fuera de él, que beneficie directa o indirectamente a la productividad, el clima laboral, el desarrollo profesional o el bienestar personal (Ares, 2000). Por lo tanto la formación del elemento de seguridad privada tiene el objetivo de mantener un concepto integral en el perfil de selección y capacitación del personal que abarque las necesidades del elemento como individuo biopsicosocial que es, proporcionándole la oportunidad de un desarrollo personal, profesional y las mejores herramientas “los conocimientos y la habilidad”, para que tales armas sean el sustento de la relación entre el empleado y la empresa, y favorezca la amplitud de colocaciones en el mercado, con gente excelentemente capacitada y capaz de enfrentar cualquier situación que se presente. La formación en la empresa ayuda a transferir los procesos organizativos a los conocimientos que las personas poseen para que las actividades sean más productivas y satisfactorias.

En la misma línea también se involucra en el aprendizaje y adquisición de destrezas o conocimientos teóricos que llevan a los empleados a perfeccionar o desempeñar con eficacia las actividades que se les encomiendan, para ello se determinan las cuestiones que necesitan aprender, posteriormente se fijan los procedimientos para su enseñanza y se diseñan proyectos para determinar si los programas de adiestramiento han logrado los objetivos deseados, es por ello que el presente reporte de trabajo tiene como objetivo principal analizar la función del

psicólogo en el área de seguridad privada, orientada a la variante de la protección y vigilancia de lugares y establecimientos.

El psicólogo, como representante del estudio de la conducta, tiene la responsabilidad de contribuir a la estabilidad de la sociedad y una forma de realizarlo es por medio de las empresas de seguridad privada, proporcionando las facilidades de la psicología a través de las actividades de recursos humanos, es decir, la contratación de perfiles físicos y médicos idóneos para que con la capacitación necesaria se dignifique la labor de cada elemento de seguridad.

CAPITULO 1.

EL PAPEL DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL.

1.1 Definición de Psicología Organizacional

Es necesario comprender que la Psicología forma parte de la vida del hombre en donde a través de sus acciones y variada interacción con el medio manifiesta su conducta, la cual es analizada desde diversas plataformas del conocimiento, en este caso se aborda desde la óptica de los procesos sociales y de las organizaciones, para ello es necesario comprender que a partir de los años 70's fue cuando la Psicología del Trabajo comenzó a cobrar más auge en cuanto a su utilidad y aplicación en la sociedad, llegando a ser considerada como un pilar importante dentro del estudio de la conducta humana en las organizaciones, de esta manera, el Psicólogo Industrial surge de la necesidad que tiene la sociedad de contar con un experto en conducta humana especializado en el ámbito laboral que busca la adaptación del hombre a la tarea y sus diversas exigencias.

La importancia de la psicología organizacional y/o industrial parte de los cambios sociales, políticos, económicos y culturales que vive el país, los diferentes ámbitos donde el psicólogo puede tener incidencia han aumentado y se han diversificado. De Juan, Colom y Quiroga (1996) la define como la aplicación o extensión de hechos y principios psicológicos a los problemas que conciernen a seres humanos que trabajan dentro del contexto de los negocios y la industria. En términos más amplios el psicólogo industrial/organizacional se ocupa de la conducta en situaciones laborales, de la aplicación del conocimiento para resolver problemas reales del mundo laboral, así como contratar empleados mejores, reducir el ausentismo, mejorar la comunicación, incrementar la satisfacción laboral y resolver otros muchos problemas.

Iglesia (2004), refiere que el hombre tiene la capacidad de transformar la naturaleza, su relación con ella está establecida por el trabajo cuyo producto preexiste en su conciencia antes de producirlo. En función de ello, podemos definir a la psicología laborar como una ciencia aplicada de carácter social que, haciendo eje con el hombre en su medio laboral, intenta explicar los complejos procesos psicológicos que se desencadenan en la interdependencia. Las organizaciones, definidas como un sistema constituido por un grupo de personas que conforman subgrupos sectoriales, integrados

por individuos interactuantes e interdependientes, constituyen un sistema abierto en constante comunicación con el contexto para percibir sus variaciones y adaptarse a sus necesidades. Dentro de éstas, podremos observar un sistema formal, con sus normatividad de procesos, y un sistema informal determinado por la actividad e interacción habitual de la organización.

La organización plantea la configuración de un grupo humano complejo que actúa dentro de un contexto deliberadamente constituido para la realización de fines y necesidades específicas, este grupo humano interactúa entre sí en dos planos: el interpersonal que son mecanismos de identificación, necesidades, motivaciones, entre otras, y el sistema sancionado, el cual define los roles interrelacionados que conforman una estructura definida en tareas y expectativas predefinidas, cabe mencionar que el eje central de esta estructura es la autoridad que regula los roles y sus interacciones, definidos ambos elementos, podemos decir que la psicología se relaciona con la organización a través de los recursos humanos.

Es por medio del área de recursos humanos que la psicología organizacional surge con el objeto de realizar un análisis de las relaciones interpersonales dentro de la organización, para optimizar su rendimiento y permitir de esta manera, una mayor efectividad global. Una organización puede ser fuente de enriquecimiento en el desarrollo personal y promotora del bienestar. Desde esta perspectiva, el deseo de individuos y organizaciones es el nexo de tales vinculaciones y, en virtud de ello, la organización tendrá por desafío conocer, en cada empleado, cuál es el deseo y las motivaciones que lo hacen permanecer en la organización.

1.2 Papel del psicólogo en el área seguridad.

La ubicación del psicólogo en una organización que ofrece seguridad es en el área de recursos humanos, misma que suele considerarse como la piedra angular de toda organización ya que es responsable de proveer el recurso humano necesario que garantice el buen funcionamiento de la empresa.

Valle y Trujillo (2003), describe en la siguiente tabla el papel del psicólogo:

<p>Vinculación laboral:</p>	<p>Producción. Información sobre la fuerza de trabajo (Inventario de competencias disponibles). Seguridad del desempeño con calidad o identificación de necesidades. Educación y capacitación. Pertinencia. Calidad. Flexibilidad. Empleo. Reconocimiento de conocimientos y habilidades. Método pertinente de selección. Información oportuna sobre el mercado de trabajo</p>
<p>Áreas funcionales son las siguientes:</p>	<p>Integración de personal. Administración de personal Relaciones laborales Capacitación y desarrollo Desarrollo organizacional Psicología del consumidor Cultura organizacional y procesos de interacción</p>
<p>Áreas emergentes:</p>	<p>Psicología transcultural en las organizaciones. Administración de competencias laborales en las organizaciones. Aplicación psicológica de la calidad, productividad y competitividad. Efectos psicosociales de las empresas sobre el individuo, los grupos, la sociedad y el entorno. Seguridad e higiene y ambiente de trabajo. Profesional.</p>
<p>Dimensiones de intervención del psicólogo:</p>	<p>Administrador. Docente-Investigador. Consultor.</p>

Tabla # 01: Vinculación laboral, Áreas funcionales, Áreas emergentes y Dimensiones de intervención del psicólogo organizacional.

Por otra parte Muchinsky (1994), afirma que las actividades profesionales del psicólogo I/O pueden agruparse en seis campos generales: calidad de vida laboral, selección y colocación, evaluación de desempeño, ergonomía, desarrollo de la organización, capacitación y desarrollo, en ésta última Martínez y Guzmán (2003), refiere que dentro del área de capacitación las actividades del psicólogo son: diagnosticar, diseñar, programar, prevenir, planear, investigar, intervenir y evaluar, las actividades antes mencionadas se llevan a cabo en el Centro de Formación, sin embargo cada psicólogo las realiza de acuerdo a las actividades que desempeña.

A continuación describiremos las actividades del psicólogo dentro del área de Reclutamiento y Selección:

Selección y colocación: en este campo se ocupan del desarrollo de métodos de evaluación para la selección, colocación y promoción de empleados. Están dedicados al estudio de puestos de trabajo y a determinar hasta que punto las pruebas pueden predecir el desempeño en esos puestos, la colocación de empleados a fin de identificar aquellos puestos de trabajo más compatibles con los intereses y habilidades individuales. Roig (2000), define a la selección de personal como el proceso objetivo y planificado, mediante el cual la empresa trabajara con el sujeto idóneo para ocupar los puestos de trabajo vacantes o de nueva creación. En particular la naturaleza de los servicios de seguridad privada requiere que el personal operativo que presta tales servicio, acredite aptitud para desempeñar sus funciones en diferentes contextos de trabajo en apoyo de requerimientos de calidad basada en ciertas y determinadas habilidades.

La selección de personal es un aspecto crucial dentro de los recursos humanos, puede ser la diferencia entre una empresa competitiva y rentable con una empresa obsoleta y con pérdidas. La empresa hoy día, suele conceptualizarse como un sistema abierto psicosociotécnico: diferencia que integra actividades humanas que transforman recursos (humanos y materiales) para alcanzar objetivos (económicos y sociales), los modelos de selección se basan en el estudio de las diferencias de cada individuo, por lo que nosotros como psicólogos debemos distinguir entre los rendimientos individuales de las personas para determinar distintos niveles de rendimiento laboral, y aprovechar el conocimiento de las variables individuales para encontrar aquella que puede predecir el rendimiento en casos concretos. La conducta de trabajo aparece así como una variable estratégica sobre la que incidir, ya que afecta a la eficacia del sistema. La conducta será

adecuada si la persona es capaz de realizar las tareas que demandan su rol en la Institución.

Según William, Wrther y Heith (1980), el reclutamiento tiene como finalidad ofrecer en forma oportuna todo el elemento humano que requiera la empresa para cubrir adecuadamente sus necesidades de trabajo en todos los puestos y niveles, es decir, implica una búsqueda de personal calificado; antes de realizar éste se deben determinar cuáles son las características necesarias que deben poseer los candidatos para asegurar un correcto desempeño en el puesto, para que así posteriormente se pueda recurrir a las fuentes de reclutamiento, las cuales son: la promoción interna, ferias de reclutamiento, juntas de intercambio, anuncio, agencias de empleo, reclutamiento a puerta abierta, entre otros.

Según Grados (1993), la primera fase de reclutamiento que se debe considerar es la propia compañía. Este proceso se denomina promoción interna. Lo que se pretende con este sistema es que cada vez que se genere una vacante se busque dentro del personal de la empresa una persona que cuente con el perfil que se solicita antes de buscar personal externo, para ello, generalmente se pegan cartelones en lugares visibles en los que se describen las características del puesto como el nombre de éste, área que lo solicita, escolaridad, horario, conocimientos específicos, fecha límite de recepción de curriculos o entrevistas y nombre de la persona a la que ha de dirigirse, este sistema de reclutamiento suele ser uno de los más importantes ya que se van generando vacantes de niveles bajos por lo que la cobertura es más rápida, además el hecho de que un empleado pueda ser tomado en cuenta para un traslado o promoción suele ser altamente motivante lo que genera mayor identificación y compromiso con la empresa, por lo que tenderá a realizar sus actividades con mayor agrado.

Las ferias de reclutamiento es un método que consiste en recurrir a universidades, institutos, academias, etc, como fuentes principales de reclutamiento, generalmente las universidades y las escuelas comerciales en México, ya cuentan con una fecha específica en la que invitan a no más de veinte empresas; ahí se otorgan a los alumnos promocionales, por ejemplo, material didáctico con el logotipo y se les invita a que llenen solicitud, finalmente se les hace una entrevista corta y se procede a la selección. Por otra parte en las juntas de intercambio de personal entre empresas, existe previamente un convenio, en estos casos se reúnen una vez cada mes, en dichas juntas se expone el número y tipo de vacantes que se generaron en ese periodo.

La publicación de anuncios es un método rápido para obtener aspirantes a un puesto, básicamente consiste en poner anuncios en periódicos, revistas, boletines, radio, t.v., etc, donde se especifique el tipo de vacante, las características que se requieren para poder ocupar el puesto (escolaridad, habilidades específicas, entre otras), fecha límite de envío de currículum o entrevistas, horarios y nombre de las personas que lo recibirán, otra fuente de reclutamiento popular son las agencias de empleo, quienes además de éste servicio pueden seleccionar, hacer estudios socioeconómicos, llevar la nómina de la empresa, la ventaja de las agencias es que generalmente logran la cobertura de vacantes más rápido que la propia área de recursos humanos de la propia empresa, no obstante, a esta fuente de reclutamiento se recurre poco ya que tiende a ser costosa y en ocasiones no garantiza la calidad del candidato (Arias, 1991). Finalmente el reclutamiento a puerta abierta, permite que aquellos candidatos que de manera espontánea se presentan atraídos por el prestigio que representa la empresa, o por alguna recomendación interna que les hayan hecho por parte de alguna persona que ya labore dentro de la Institución (Orozco, mencionado en Cruces, Serafín, Gómez, y Luque, 2000).

1.3 Técnicas para seleccionar personal.

Una vez que por medio del reclutamiento se ha elegido a una persona, ésta será sometida a dos procesos: 1) Entrevista profunda y 2) Exámenes psicométricos, cuyo resultado permitirá al psicólogo tomar una decisión en cuanto a la adecuación o no del candidato respecto al puesto.

El candidato pasa a una entrevista, la cual según Bingham y Moore (1973), es una conversación dirigida que tiene el propósito de identificar las características personales del candidato, sus intereses, habilidades y experiencia previa con el fin de ubicarlo en el puesto que logrará mejor actuación. Antes de realizar una entrevista, es necesario prepararla y para ello, es deber del entrevistador conocer perfectamente los requisitos del trabajo que se va a desempeñar desde habilidades específicas, características físicas y de personalidad, que favorezcan el desempeño de la persona en ese puesto, hasta el nivel de salario, tipo de capacitación, carrera de avance, se procede a la revisión de su trayectoria laboral por medio de su currículum o solicitud y finalmente, se retoma toda la información y se procede a elaborar un listado de preguntas que varían dependiendo del puesto e historia del candidato para posteriormente iniciar la entrevista.

Para Ares (2000), la entrevista puede esquematizarse en tres fases: Rapport, Cima y Cierre:

⇒ Rapport. Esta etapa tiene como finalidad disminuir tensiones o ansiedades experimentadas por el candidato al enfrentarse a una situación de evaluación por lo que es conveniente que el entrevistador haga sentir al candidato – en este primer acercamiento - un clima de confianza tratando de proyectar cordialidad. Con este fin, se le pueden hacer preguntas como, si le costó mucho trabajo llegar al lugar, acerca del clima, impresiones de la empresa, etc. Es necesario hacer énfasis en la importancia de mantener un clima tranquilo y sin tensiones durante todas las fases de la entrevista ya que el candidato sentirá confianza, por lo que se mostrará más dispuesto a proporcionar información verídica.

Una vez que se genera el clima propicio, el entrevistador procede a presentarse; posteriormente informa al candidato sobre la organización y en que parte se ubicará el candidato. A continuación se comunica el objetivo de la entrevista y los puntos que va a tocar, después se le informa en qué parte del proceso de selección se encuentra, cuáles son los trámites que sigue la empresa para seleccionar a un candidato, cuáles serán los criterios para escogerlo, y qué tiempo después de la entrevista se le dará una respuesta en lo que respecta si será o no aceptado asegurándole siempre que los datos sean estrictamente confidenciales y que solo tendrán acceso el entrevistador y algunas personas que se involucran en el proceso de selección.

⇒ Cima. En esta segunda etapa se realiza la entrevista propiamente y tiene la finalidad de sondear cinco aspectos primordiales: la historia laboral en donde se pretende sondear el tipo de progreso que ha tenido el candidato, es decir, si constantemente ha ido en ascenso, si se ha estancado, en algún puesto y por cuántos años, si ha sido estable en sus empleos, el motivo por lo que los ha dejado, el tiempo en los que ha estado trabajando en ellos, los reconocimientos que ha recibido, sus resultados más sobresalientes, la manera en como se socializa como con compañeros como con supervisor y subordinados, su método de trabajo, etc. y en general la forma en cómo se desenvuelve en su medio ambiente laboral.

La historia educativa, pretende analizar el rendimiento que alcanzo durante toda su trayectoria académica, se ha ido continuo durante sus estudios y su duración, relación con figuras, autoridad, necesidades de reconocimiento, relaciones entre sus intereses vocacionales y actividades que ha ido desempeñando, etc. Lo anterior junto con la historia personal, el entrevistador tendrá la mayor información acerca del concepto que

el candidato tiene de sí mismo y de las personas que constituye su familia, y el tipo de relación que tiene entre ellos. En esta misma etapa se sondea de manera muy somera el estado de salud del candidato, si ha sufrido accidentes, si ha sido hospitalizado alguna vez, tipo de enfermedades que haya padecido, que hace en su tiempo libre para que en esta parte, el entrevistador explore información acerca de las actividades que realiza el candidato en su tiempo libre, para determinar la forma en cómo canaliza sus funciones, los proyectos a corto y largo plazo para observar cómo desea proyectarse a futuro, así como también ser objetivo en cuanto al tipo de metas que se propone y a los recursos con los que cuenta.

⇒ Cierre. Esta última etapa se inicia de 5 a 10 minutos antes de concluir la entrevista, y tiene el propósito de anunciar el final de ésta, se le pregunta si tiene alguna duda y se le da a conocer el siguiente paso a seguir. En cuánto a la extensión y profundidad de la entrevista, varía dependiendo el tipo de puesto, que se seleccione, así por ejemplo, se sugiere que para puestos ejecutivos se emplee una entrevista no dirigida y para puestos operativos se utilice una entrevista dirigida. No obstante se menciona que el tipo de entrevista a utilizarse puede elegirse al libre albedrío del entrevistador, quien muchas veces escoge determinado tipo de entrevista en función a sus características de personalidad, así como por ejemplo, una persona abierta poco formal tenderá a tener una entrevista no estructurada, cabe resaltar que existen 6 tipos de entrevista, que el psicólogo puede utilizar en la selección de personal (González, 2000):

1.- La entrevista modelada. Se trata de una entrevista planeada y organizada con lo que se trata de cubrir, completa y sistemáticamente toda la información para predecir el éxito o el fracaso del candidato ya una vez en el puesto.

2.- Entrevista no Dirigida. En ella el solicitante tiene toda la libertad para expresarse por sí mismo y para determinar el curso de la conversación, esto se realiza por medio de preguntas abiertas sobre asuntos generales, caracterizándose en este enfoque porque el entrevistador generalmente escucha cuidadosamente, no discute, realiza preguntas breves, no interrumpe o cambia el tema de conversación de manera abrupta y permite pausas en la conversación.

3.- Entrevista Dirigida. Aquella en la que el entrevistador hace preguntas brevemente definidas que tiene el objetivo de solicitar información específica siendo las respuestas cortas. Este tipo de entrevista resulta funcional resulta cuando se desea conocer en forma concreta, datos específicos del candidato.

4.- Entrevista Mixta. Resulta ser una combinación de las anteriores. Es muy práctico utilizar este tipo de entrevista, ya que existen candidatos que en ocasiones pasan por alto cierta información importante que no vierten, por lo que es necesario realizar preguntas concretas o específicas.

5.- Entrevista de Presión. En esta se “intenta colocar al entrevistado en un papel defensivo y confundirlo deliberadamente conforme progresa el curso de la entrevista, las preguntas se realizan abruptamente y el entrevistador se muestra hostil hacia el candidato”. Esta técnica fue creada durante la segunda guerra mundial para seleccionar personal para el espionaje militar, y tiene la finalidad de encontrar personal que sea capaz de mostrarse calmada y controlada ante situaciones de mucha presión.

6.- Entrevista de grupos. Consiste en analizar de manera grupal a media docena de aspirantes, a quienes se reúnen para una discusión predeterminada con ejecutivos de la compañía quienes observan y evalúan a los candidatos con respecto a cómo se desempeñan en una discusión de mesa redonda. Esta entrevista arroja datos con iniciativa del candidato, agresividad, calma, adaptabilidad y tacto, etc.

1.4 Exámenes Psicométricos

La aportación práctica más importante de los psicólogos a la administración de recursos humanos es tal vez la creación de pruebas que ayudan a resolver problemas de selección, adiestramiento, limitación de la producción seguridad y reducción de los conflictos laborales. Las pruebas a que se somete a los solicitantes constituyen una de las ayudas más eficaces de que se puede disponer para admitirlos en el empleo, cuando se saben administrar con acierto. Dichas pruebas proporcionan muchas veces la información rápida y exacta que se busca respecto a las habilidades del solicitante, sus talentos, sus aptitudes y sus aspiraciones, lo cual muchas veces es difícil averiguar por otros medios. No quiere decirse con esto que las pruebas de personal constituyen la solución definitiva de los problemas relacionados con la admisión en la empresa. Ciertas características del solicitante, que pueden ser importantes para determinar su éxito o su fracaso posible en el empleo, no siempre pueden valorarse del todo en las pruebas del personal que hasta ahora se han inventado. El propósito de aplicar las pruebas es el de proporcionar un avalúo objetivo de diversas clases de características psicológicas.

Según Brown, mencionado en Martínez-Luna, (1996), una prueba psicométrica, es un procedimiento sistemático que tiene como fin medir una muestra de conducta. Por procedimiento sistemático, se entiende que una prueba se construye, se administra y califica, según reglas preestablecidas. Los reactivos se seleccionan sistemáticamente para que se ajusten a las especificaciones de la prueba, se administran los mismos reactivos u otros equivalentes a todas las personas y las instrucciones, los límites de tiempo son iguales para todos los que se someten a dicha prueba. El uso de reglas predeterminadas para la evaluación (calificación) de las respuestas, asegura un acuerdo entre diferentes personas que califiquen la prueba. En un sentido más estricto, una prueba mide, solo la conducta registrada por la prueba, esto es, respuestas dadas por una persona, los reactivos de la prueba manifiestan lo que finalmente nos permitirá predecir el comportamiento.

La evaluación psicológica que reúne los datos de capacidad intelectual y emocional del candidato, se realiza por medio de baterías de pruebas, las cuales se definen como un conjunto de pruebas psicológicas, se realiza una correlación entre ellas, tomando en consideración el nivel de aplicación, características del perfil, tiempo de aplicación y costo. Una batería de pruebas psicológicas, evalúa tres aspectos importantes: inteligencia, habilidad y rasgos de personalidad, la batería sirve como ayuda para seleccionar al mejor candidato, con las características que se requiere para el puesto respectivo (Martínez-Luna, 1996).

Además, para su aplicación se debe tomar en cuenta el puesto que se va a ocupar, lo que permite seleccionar la batería que se aplicará, existen diferentes pruebas, como las de “conocimientos” son aquellas en las que se evalúan conocimientos generales. De inteligencia que son aquellas en las que se mide la capacidad de aprender, de percibir la relación entre un conjunto y sus elementos, la de descubrir el concepto y llevarlo a la práctica. La de aptitudes que son aquellas donde se demuestran las aptitudes que tiene un individuo para un puesto determinado y de personalidad o proyectivas, donde medimos el comportamiento de una persona en determinada situación.

Una vez realizadas las pruebas se hace un diagnóstico, que recaba la síntesis de los resultados obtenidos, Blumm y Naylor (1983), afirman que una de las pruebas que mayor uso tienen son las de lápiz y papel, en éstas, el sujeto recibe un cuadernillo o folleto que contiene las preguntas y una hoja donde marca sus respuestas. Generalmente la calificación se hace manualmente y cuando se examina a un número grande de

personal dicha tarea resulta muy tardada, es por ello, que dichas pruebas, están siendo desplazadas por aquellas que se aplican por medio de un video y se califican con la ayuda de una computadora, estas pruebas son proporcionadas en su mayoría por consultorías norteamericanas y brindan la ventaja de evaluar a grandes cantidades de candidatos de cualquier nivel en poco tiempo y menos dinero, además de que pueden aplicarse por cualquier persona que no necesariamente esté relacionada con el área de recursos humanos.

Se requiere destacar que no es función del psicólogo elegir al candidato que será contratado. Su función es solamente la de asesorar a la organización, utilizando –como se ha visto- sus amplios conocimientos acerca de las personas para determinar si poseen o no los requisitos necesarios para ocupar las vacantes, esta función es de primordial importancia para la organización, ya que cada nuevo integrante de la misma implica una serie de gastos tanto en aspectos administrativos como en inducción. Una vez elegido el candidato y contratado, la empresa tiene la obligación de capacitarlo como lo dicta la Ley Federal de Trabajo en su artículo 543º, de igual manera en dicho artículo se dicta que los empleados están obligados a recibirla, dada esta situación es de suma importancia conocer las características de la población a la cual se le impartirá el conocimiento.

Por ley se debe de contratar personal mayor de edad, lo cual implica conocer como aprende ésta población para mejorar el aprendizaje, se considera adulta a la persona mayor de 18 años, cuyas condiciones de vida requieran de procesos educativos en diferentes niveles de su desarrollo individual y social (Díaz, 2000), a cualquier edad, el aprendizaje es un proceso personal, pues nadie aprende por nadie, e implica un cambio de conocimientos, conductas socioafectivas como resultado de una necesidad interna o de una demanda del medio ambiente. Hay aprendizajes que requieren de un maestro y otros que no.

De Natale (1980), dice “aprender es incorporar en sí mismos hechos, verdades y sensaciones que antes no eran externas y hasta desconocidas. Aprender es convertir en sustancia intelectual o sensitiva propia, lo que anteriormente no pertenecía a ella. aprender es ensanchar la vida y es el medio esencial del crecimiento interior” (pp. 26), en el adultos la educación se encuentra cimentada en la Andragogía, misma que se utilizó por primera vez por el maestro alemán Alexander Kapp, en 1833, con el propósito de dar explicación a la teoría educativa de Platón; al no ser generalizado su uso cae en el olvido, posteriormente Eugen Rosenback, a principios del siglo XX

retoma el término para referirse al conjunto de elementos curriculares propios de la educación de adultos, como son profesores, métodos y filosofía (Cazau, 2001).

Por su parte Alcalá (1997), sostiene que la “Andragogía es la ciencia y el arte que, siendo parte de la antropología y estando inmersa en la educación permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de participación y horizontalidad, cuyo proceso, al ser orientado como características sinérgicas por el facilitador del aprendizaje, permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad del participante adulto, con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su autorrealización” (pp. 54). La andragogía sirve como base en la formación en la empresa, en el sentido más amplio, podría ser cualquier aprendizaje que obtiene un empleado de esa empresa, dentro o fuera de horas de trabajo, pagado o no por la misma, en su puesto o fuera de él, que beneficia directa o indirectamente a la productividad, el clima laboral, el desarrollo profesional o el bienestar personal, debemos enfocarla estratégicamente además, para que actúe como agente de cambio en la organización, un proceso integrado en la gestión de recursos humanos para servir a la estrategia de la empresa.

La formación de la empresa es el conjunto de acciones planificadas de capacitación que facilitan la mejora del desempeño del puesto de trabajo, actualiza permanentemente los conocimientos de sus empleados para que los transfieran con habilidad a su desempeño laboral, siendo capaces de asumir los cambios y proponer las innovaciones que logren la competitividad de la organización y el desarrollo de las personas, ayuda a transferir a los procesos organizativos, los conocimientos, que se poseen para que las actividades sean más productivas y satisfactorias (Ares, 2000).

Senge (1993), considera una organización inteligente, el estar abierta al aprendizaje. La formación empresarial tiene que actualizar y reciclar, por tanto es, permanente. Todos los procesos aceptan posibilidades de mejora. El conocer no es la finalidad, sino lo que consigue hacer con esos conocimientos, el saber no es el fin sino el medio, conocer es el requisito previo para luego ir entrenando la habilidad que les permitirá realizar las tareas con más efectividad, parte de la creencia de que todo es transformable; si re-enfocamos nuestra manera de hacer las cosas, podemos inventar otras formas de trabajar que mejoren los procesos y los resultados, estar convencidos de que todos los procesos son mejorables y que nuestra conducta puede cambiarse no significa crítica a cómo lo hacemos, debido a que no se considera la conducta actual como errónea, sino una opción que puede enriquecerse con otras alternativas

conductuales que incidan más eficazmente en los procesos organizativos o creen mejores condiciones de trabajo, las características comentadas son básicas, porque determinarán los métodos y técnicas que diseñaran las actividades formativas, responden a los intereses de los interlocutores sociales (sindicatos, empresarios, trabajadores) que disponen de las posibilidades de financiación y garantizan su rentabilidad al responder a criterios de utilidad y calidad.

El siguiente resumen recoge, las principales características diferenciales que, a partir de los conocimientos aportados por las citadas fuentes, se han ido elaborando como conocimientos andragógicos respecto al aprendizaje de las personas adultas:

Para el adulto... el aprendizaje es una actividad secundaria y paralela a otras relacionadas con la vida social y política, el trabajo, la familia, el tiempo libre, asisten voluntariamente a cursos y estudios organizados por intereses y niveles o grados de conocimientos, no por edades. La persona se relaciona con la empresa por un pacto; su contrato laboral, la formación se aceptará mejor o peor según sea el contrato psicológico con el que la persona interpreta su contrato social con la empresa. Es importante resaltar que el adulto ya sabe hacer su trabajo, poseen la preparación académica y la experiencia profesional necesaria, pretende y desarrolla una vida autónoma en lo económico y en lo social, posee un concepto de sí mismo como capaz de tomar decisiones y autodirigirse, cumple una función productiva y lo más importante su inteligencia sustituye a la instintividad.

También Díaz (2000), ubica el aprendizaje del adulto basado en competencias:

Aprender a conocer. Desarrollar habilidades, destrezas, hábitos, actitudes y valores que le permitan al adulto adquirir las herramientas de la comprensión como medio para entender el mundo que lo rodea, vivir con dignidad, comunicarse con los demás y valorar las bondades del conocimiento y la investigación. Aprender a aprender, desarrolla habilidades, destrezas, hábitos, actitudes y valores que le permitan adquirir o crear métodos, procedimientos, técnicas de estudio y de aprendizaje para que pueda seleccionar y procesar información eficientemente, comprende la estructura y el significado del conocimiento a fin de que lo pueda discutir, negociar y aplicar. El aprender a aprender constituye una herramienta que le permite al adulto seguir aprendiendo toda la vida.

Aprender a hacer. Desarrolla su capacidad de innovar, crear estrategias, medios y herramientas que le permitan combinar los conocimientos teóricos y prácticos con el comportamiento socio-cultural, desarrolla la aptitud para trabajar en equipo, la

capacidad de iniciativa y de asumir riesgos. Aprender a ser, desarrollar integridad física, intelectual, social, afectiva y ética de la persona en su calidad de adulto, de trabajador, de miembro de familia, de estudiante, de ciudadano. Con lo anterior reforzamos las condiciones en las que se debe fundamentar la capacitación y/o formación en cada empresa, pues debe existir el desarrollo de programas educativos acordes a las necesidades de la población e indiscutiblemente es responsabilidad de la empresa.

CAPITULO 2.

SEGURIDAD PRIVADA

2.1 Antecedentes históricos de la seguridad.

Diversos relatos históricos refieren la existencia de cuerpos de policía en lo que hoy es nuestra ciudad, desde el imperio Azteca, menciona Mejía (2000), había un sistema jurídico completo, los responsables de aplicarlo se basaba en una división del trabajo muy definida y concreta, cada uno sabía lo que tenía que hacer, por ello no es sorprendente que ya para entonces, mucho antes de la llegada del hombre blanco se tuviera inclusive algo parecido a los 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 tlatoani, el Sr. Emperador.

Cada vigilante tenía una marca distintiva de identificación, según el grado y el barrio donde operara, a base de cintas de colores que eran colocados en forma de brazalete, y cuando se organizaban las guerras floridas contra los tlaxcaltecas, los vigilantes se quedaban, como los jefes de vecinos, para mantener el orden en la ciudad, desde esos tiempos hasta la fecha, el vigilante era el primer contacto del gobierno con el ciudadano, de su trabajo dependía, en alguna manera, el concepto que se tuvo y se tiene de la administración pública, tal y como hoy la conocemos. Es hasta el gobierno virreinal del Segundo Conde de Revillagigedo, Juan Vicente de Güemes (1789 a 1794), administrador colonial español, cuando realmente surge una organización perdurable (López, 2005).

Bazan (2004), menciona que en 1790, la Ciudad de México, capital entonces de la Nueva España, tenía 397 calles y callejones, 78 plazas y plazuelas, 1 catedral, 4 parroquias, 41 conventos, 10 colegios principales, 7 hospitales, 1 hospicio para pobres, la real fábrica de puros, cigarros y un alumbrado público de 1168 faroles de aceite y 493 de trementina que se habían instalado como solución a la falta de iluminación en la ciudad que propiciaba los delitos al amparo de la oscuridad. A partir de ese momento se reglamentó un servicio de vigilantes nocturnos para dar la seguridad pública a los habitantes, el pueblo empezó a llamar a aquellos guardianes de la seguridad en las calles “Serenos”, los cuales tenían entre otras obligaciones la de encender los faroles a su cargo, por lo cual el equipo del que estaban provistos cada uno de ellos incluía una

escalera, combustible y material para encenderlos, la presencia de los serenos en las calles y la iluminación de la ciudad daban a sus habitantes un ambiente de seguridad nocturna.

Los serenos se dedicaban a patrullar la ciudad en forma organizada, en cada esquina se encontraba un vigilante siempre presto y decidido a acudir al llamado de auxilio de cualquier persona, conocían al vecindario y éste conocía a sus guardianes. El historiador Manuel Orozco y Berra (mencionado en Taibo II, 1990), en su historia antigua de conquista (1854), señaló: “en el sereno estaban depositadas las tradiciones inimaginables de honradez y disciplina”.



Fig. # 01: Imagen del sereno en el Siglo XIX.

En 1843, reaparecen los “serenos” que adquieren la categoría de vigilantes nocturnos, eran en total 116, uno por cada farol instalado en las principales calles de la ciudad (Bazan, 2004). No obstante, 20 años después el 22 de septiembre de 1863 se creó la Inspección General de Policía, 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 (www.ssp.df.gob.mx/portal/organización/I.T.P.F.).

Durante febrero de 1865, en el imperio de Maximiliano, se creó una nueva policía secreta, esta vez para mantener bajo vigilancia a sus propios aliados y el 1° de Noviembre del mismo año, se expidió la Ley sobre Policía General del Imperio (Escalona, 2005), al mismo tiempo los avances tecnológicos se hacían presentes y fue en 1890 cuando se instala el alumbrado eléctrico y con ello se da fin a la iluminación de gas en la Ciudad, lo que provoca el desempleo de los “serenos” (Álvarez, 2004), y se resalta la necesidad de contar con un cuerpo especializado y exclusivo para las funciones de vigilancia y protección intramuros de las instituciones bancarias concesionadas por el Gobierno Federal a la iniciativa privada, de ahí se creó hasta el 1° de septiembre del mismo año la Policía Bancaria, de esta manera, previo acuerdo entre la Asociación de Banqueros y la entonces Jefatura de Policía, inicia sus actividades con 21 elementos exclusivamente en éstas instituciones (www.sss.gob/antecedentes/pbi).

Zamora (2006), en su artículo en el periódico Excelsior, que a mediados del siglo XIX, se inició la historia de la instrucción policial en la Ciudad de México y argumenta la siguiente cronología:

1912: El presidente Francisco I. Madero inauguró el Casino Escuela de Policía.

1923: Durante el gobierno de Álvaro Obregón se expidió el Decreto No. 2498, con el cual se creó la Escuela Técnica de Policía.

1927: Se reorganiza el plan de estudios de la Escuela Técnica de Policía, se establecieron cursos para gendarmes, técnicos, oficiales de policía, empleados subalternos de comisaría, comisarios y oficiales terceros de comisaría.

1930: Se funda la Academia de Policía Científica.

1957: El Presidente Adolfo Ruiz Cortines, inaugura las nuevas instalaciones de la Jefatura de Policía en la Plaza de Tlaxcoaque, en las cuales se ubica también la Dirección General de Tránsito. La Central de Bomberos, hasta entonces ubicada en el viejo edificio de policía de las calles de la Independencia y Revillagigedo, la reubican en Fray Servando Teresa de Mier y Circunvalación.

1970: Desaparece la Academia de Policía y su personal se incorporó al Centro de Capacitación y Formación Balbuena, para formar la Dirección de Educación Policial, desaparece el Colegio de Policía, para convertirse en Academia, la cual tuvo en 1970, el mismo destino para integrarse con todo su personal al centro de Capacitación y Formación de la Dirección de Educación Policial.

En 1971, el Centro se convierte otra vez en Academia de Policía, que en 1972, pasa a denominarse academia de Policía y Transito del Distrito Federal. El 1° de enero de 1977, cambia nuevamente su denominación por la de: Colegio de Policía, ocupando dos años después, las instalaciones ubicadas en el Camino al Desierto de los Leones. En 1979, recupera su nombre como “Academia de Policía”.

1972: La corporación recibe el nombre oficial de Academia de Policía y Tránsito del Distrito Federal.

1977: Por acuerdo del Jefe del Departamento del Distrito Federal, la Academia de Policía y Tránsito del Distrito Federal, cambió su denominación por la de Colegio de Policía. Carlos Hank González aprobó el proyecto de construcción de un nuevo plantel y autorizó la adquisición de las instalaciones de lo que fuera la Universidad Latinoamericana.

1979: Se integró la Dirección General de Policía y Tránsito, se terminó la construcción del Colegio de Policía, con una superficie total de 120 mil metros de superficie. La Dirección General de Autotransporte Federal en su página de internet publica sus antecedentes donde argumenta lo siguiente: el 2 de diciembre, el Jefe de departamento del Distrito Federal inaugura el edificio destinado a las oficinas de Tránsito y la Central Calificadora de Infracciones, ubicado en la Plaza del Estudiante y Florida.

1984: Mediante decreto emitido por el presidente Miguel de la Madrid Hurtado, se constituye la Secretaría General de Protección y Vialidad, como resultado de la reestructura funcional y operativa de la Dirección General de Policía y Tránsito. Mientras tanto, el Servicio Secreto cambió su denominación por el de División de Investigaciones 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 abrogó el Reglamento de los investigadores, detectives y policías privados o pertenecientes a organismos de servicio público descentralizado o concesionado, de fecha 28 de septiembre de 1948, publicado el 13 de octubre del mismo año (Carrión, 2003).

1993: El 12 de julio se publica en el Diario Oficial de la Federación un decreto que instituye la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal. En su artículo 22, se determina la creación del Instituto Técnico de Formación Policial y se le asigna la misión de formar profesionalmente a los elementos de la Policía preventiva del DF, es el 20 de julio del mismo año, entra en vigor la Ley de Seguridad Pública del Distrito

Federal, en su artículo 5°, 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, 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.

El 12 de marzo de 1994, deja de existir la Academia de Policía, al entrar en vigor el Reglamento Interior del Instituto Técnico de Formación Policial, que es ahora el encargado de la Capacitación y Profesionalización Policial; fue sustituida la Secretaría General de Protección y Vialidad del Departamento del Distrito Federal, por lo que la Secretaría de Seguridad Pública, es quien ejercerá las atribuciones y funciones que tenía aquella, salvo las de vialidad que pasan a la Secretaría de Transportes y Vialidad, que es ahora la encargada de hacer cumplir las leyes y reglamentos, referentes al tránsito de vehículos y peatones, así como, de dirigir y coordinar las actividades de los agentes de tránsito. El 31 de diciembre de 1994, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto que reforma el artículo 21 de la Constitución Política, para establecer en sus párrafos 5° y 6° que la Seguridad Pública, es una función a cargo de la Federación, Estados y Municipios, que deberá llevarse a cabo de manera coordinada, estableciendo el Sistema Nacional de Seguridad, establece también este nuevo concepto que las instituciones policiales, se guiarán por los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez.

El 18 de julio de 1995, al amparo de los artículos constitucionales 1°, 8°, 9°, 10°, 11°, 14°, 16°, 35° y colaterales, se publica en el Diario Oficial de la Federación la nueva ley de seguridad; en dicha Ley, se fundamenta la actividad de las empresas privadas de seguridad, de acuerdo al artículo 53°, las empresas de seguridad, deben solicitar autorización previa de la Secretaría de Seguridad Pública, cuando deseen operar en distintos estados de la República (anteriormente este trámite, se realizaba ante la Secretaría de Gobernación), ello significa que además de solicitar la autorización del estado donde se va a operar, ahora la empresa debe cubrir dobles trámites establecidos. Por su parte el artículo 54°, obliga a las empresas de seguridad a apoyar a la autoridad federal, estatal y/o municipal, cuando ésta se lo requiera, cuando se sabe por definición que los servicios privados de seguridad ocurren intramuros, y bajo ningún supuesto puede prestar servicio en la vía pública, pues ello supone invasión de funciones para los

organismos de seguridad pública, todo ello, en la inteligencia de que si se comisionara al personal privado a prestar servicio, de ningún modo sus honorarios, podrían ser cargados a las autoridades y finalmente, el artículo 55°, obliga a las empresas de seguridad a regirse de acuerdo con las normas, principios y carrera policial de la Nueva Ley de Seguridad, mientras que, tanto las normas como los principios, la capacitación y la actuación de la seguridad privada, son totalmente distintos a los que rigen las funciones públicas.

Para mejor comprensión del tema, la Secretaría de Seguridad Pública, define a la Seguridad Privada como la actividad o servicio que conforme a las disposiciones jurídicas y administrativas vigentes, realizan o prestan para sí o para terceros, los prestadores, los autorizados, los permisionarios y las instituciones oficiales debidamente registradas por la Secretaría, que tiene por objeto proteger la integridad física de personas específicamente determinadas y/o de su patrimonio, prevenir la comisión de delitos e infracciones en perjuicio de éstos, auxiliarlos en caso de siniestros y desastres, colaborar en la aportación de datos o elementos para la investigación y persecución de delitos, en forma auxiliar y complementaria a la seguridad pública y previa autorización, licencia, permiso o aviso de registro expedido por las autoridades competentes (SSP, 2005).

El servicio de seguridad privada es una actividad auxiliar de la función de la Seguridad Pública, y es permitida por la Secretaría de Seguridad Pública, a través de la Dirección Ejecutiva de Registro de Empresas de Seguridad Privada, tal servicio fue regulado por la ley de los servicios de seguridad prestados por empresas privadas, que entró en vigor en enero de 1999, en la actualidad los servicios son regulados por la Ley de Seguridad Privada para el Distrito Federal y su Reglamento, dicha ley entró en vigor el 25 de marzo de 2005, y fue publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal número 10 del día 24 de enero de 2005, cabe mencionar, que el reglamento esta en curso de elaboración, y es el instrumento donde se establecen los procedimientos para sancionar a quien prestara el servicio sin autorización, además es el conjunto de normas específicas que permiten a la Secretaría de Seguridad Pública, verificar la calidad de servicio, por medio de la capacitación, el adiestramiento y la evaluación periódica (ver anexo 1).

2.2 Elim®, seguridad privada de empresas S.A. de C.V.

Elim®, nace un 1° de septiembre de 1988, momento en el cual la Ciudad de México requiere de seguridad debido al alto índice de inseguridad, Elim® no es considerada una empresa sino una Institución en seguridad privada intramuros, su estructura interna se encuentra regulada por la filosofía que se lleva a cabo la cual se plasma en insignias representativas, como lo es el Himno-Marcha Elim®, el Estandarte, Sector Elim®, Sector Siempre Fiel y el nombre mismo de la Institución el cual es una palabra hebrea que significa “Dioses”, otro simbolismo es el Estandarte, mismo que la distingue entre otras empresas de seguridad, ya que tiene un gran significado: el color blanco refleja la pureza y transparencia, tal como la imagen de esta Institución que sirve como verdad y justicia a sus clientes y elementos, con fondo *blanco, limpio y transparente*, muestra 3 franjas horizontales de diferente tamaño en *tres tonos de azul*, la de menor tamaño es de *azul claro* y se encuentra a todo lo largo de la parte inferior del estandarte, esta franja refleja los inicios de la Institución, en la parte media se localiza una franja *azul índigo* de tamaño regular, ésta franja indica el continuo crecimiento de la Institución, en la parte superior se localiza una franja *azul rey*, más ancha que significa tanto el amplio y poderoso color del cielo, del universo, como el futuro crecimiento de Elim®, más grande, más fuerte.

En la parte central del estandarte se localiza un *águila de frente y con las alas extendidas*, la cual es un animal que se localiza en cualquier ecosistema: sabana, desierto, selva, es un ave rapaz diurna y nocturna, de vista muy penetrante, de fuerte musculatura y vuelo rápido su visión es la mejor, de la misma manera Elim® está presente en cualquier lugar, disponible siempre, no importando cual es la situación que se presente, se está siempre listo, literalmente representa las cualidades que deben mostrar los elementos: acción, alerta, viveza y audacia, delante del águila se encuentra una espada de guerra, significa operativamente que somos elementos de lucha, de actividad y de fuerte vitalidad, otro factor es la *espada* que está forrada de *hojas de laurel*, desde la antigua Grecia las hojas de laurel tienen un significado de paz y de victoria, en el estandarte, la espada y laurel, denotan la conjunción de una alta vitalidad y fuerza, ya sea estando en pie de lucha (espada) ó en situaciones de paz (el laurel).

La Institución es representada también por un himno, el cual es la máxima manifestación de principios que van más allá de un simple decálogo laboral, pues en el fondo de su letra no sólo se manejan ideales, sino sentimientos, ideología y valores que

a su vez nos motivan a mejorar constantemente como elementos, como personas, como miembros de Elim® y sobre todo a mejorar como una sociedad basada en la moral, de ahí que hacemos “*honor a quien honor merece*” y con este lema nuestro Presidente y Director General constituye el día 1° de Marzo como “Día del Elemento de Seguridad Privada Profesional”, fecha que es conmemorada año tras año desde 1990.

Elim® cuenta con representaciones y expresiones gráficas a lo cual le llamamos sectores, uno de ellos se encuentra en la camiseta color azul Francia con vivos en color gris, cuenta con un *escudo* en el antebrazo derecho mostrando un *horizonte y la cabeza de un águila* observando hacia el mismo y lo conocemos como el Sector Siempre Fiel, la cabeza del águila nos representa a cada uno de nosotros y nos recuerda que somos parte de una gran Institución, así como el águila debemos mantenernos alertas. Al mismo tiempo las montañas que representan el horizonte, nos reflejan nuestra misión, con una excelente visión tanto de día como de noche, que están representados con color amarillo y azul.

También cuenta para distinción de los cuerpos policíacos de manera legal ordenado por la S.S.P.D.F. el sector Elim®, el cual tiene las siguientes características: un **rostro** que representa a un vigilante con las siguientes particularidades:

- ☞ **Lentes oscuros:** que son símbolo de discreción.
- ☞ **Bigote:** símbolo de madurez, física y mental.

Por último la palabra Elim®, el nombre de esta gran Institución y la cual sobre la letra I esta una mira telescópica que significa la precisión con la que estamos presentes en todo lugar siempre a la expectativa, a diario se ejerce con carácter semi-militar, dentro de ella se desarrollan áreas operativas y administrativas, ambas, están constituidas por cargos y jerarquías reguladas por el organigrama, es decir, por las actividades manifestadas por el cargo y por las responsabilidades del orden ascendente de las jerarquías; no existe relación alguna entre ellas, sin embargo si se realiza distinción entre puestos operativos o administrativos para portarlas.

Elim® es reconocida en el mercado como grupo elite de la seguridad privada intramuros, pues es la única que dentro de su política, una prioridad es la capacitación de cada uno de los empleados, y sin excepción todos asisten 1 sábado cada 15 días a la Academia, lugar en donde se imparten los cursos de áreas correspondientes al ramo de la seguridad, todo lo que un vigilante debe conocer, sin dejar a un lado las habilidades como ser humano y saber aplicar esos conocimientos, el seguimiento de cada asistencia y avance académico de los elementos, así como del reclutamiento y selección del

personal de Elim®, está a cargo del Centro de Formación Integral en Seguridad Privada Profesional, A.C.

2.3 Centro de Formación Integral en Seguridad Privada Profesional A.C.

El Centro de Formación Integral en Seguridad Privada Profesional A.C., es como su nombre lo dice un centro capacitador y evaluador en materia de seguridad, cuenta con los permisos reglamentarios y se encuentra registrado ante la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal con las siguientes claves:

- ❖ DESP-CFI-011018-QQ9-ESC-005 ⇒ Centro Capacitador.
- ❖ DERCEP-CFI011018-QQ9-EVL003 ⇒ Centro Evaluador.

El Centro mantiene un convenio de fidelidad con Elim®, y practicando los valores establecidos por su misma filosofía, le proporciona los mejores candidatos, así como el no escatimar en gastos de capacitación, pues en el Centro participan instructores de la más alta calidad, para que sean ellos los encargados de impartir las clases.

Elim®, reconoce al Centro con la insignia del botón académico: se proporciona hasta alcanzar una antigüedad de 6 meses, se entrega en este tiempo debido a que el elemento ha demostrado: fidelidad, honestidad, lealtad y pertenencia a su Dirección y a la Institución.



Fig. #02: Descripción del Botón Académico: Se porta al frente del lado izquierdo del saco, el color azul, significa la fuerza y fortaleza de Elim®, tiene un libro abierto, el cual representa que el instructor está listo para enseñar y brindar conocimiento, la antorcha es la sabiduría, la esperanza, la unión, la gloria, la luz y la eternidad, que junto con la espada, misma que indica el mando, y finalmente el laurel que a lo largo de los años ha simbolizado la paz.

El Centro de Formación Integral en Seguridad Privada Profesional A.C., sigue la misma línea de disciplina, por lo que se rige también por cargos y jerarquías, de acuerdo a las actividades diarias. La misión del Centro es proporcionar a Elim®, la selección del mejor perfil físico y psicológico, mantener la calidad de servicio con elementos

altamente capacitados y brindar a la sociedad la tranquilidad con la que se desea vivir. La visión del Centro es alcanzar la formación integral, que incluya aspectos operativos inmersos en un contorno social que nos permita estar siempre a la vanguardia en técnicas y procedimientos de seguridad privada, en el ejercicio diario de la labor del elemento con el apoyo de la tecnología.

La normatividad aplicable para el ingreso y permanencia del personal que preste servicios de Seguridad Privada, establece la obligación de aplicar exámenes diversos y capacitación básica, por sí misma o por medio de instituciones o empresas que cuenten con previa inscripción al Padrón de Evaluadores y Capacitadores para los servicios de seguridad prestados por empresas, el centro tiene la facultad de proporcionar las siguientes evaluaciones:

1. Cédula de Evaluación de Perfiles de sustancias psicotrópicas, enervantes y estupefacientes.
2. Cédula de Evaluación de perfil físico.
3. Cédula de Evaluación de perfil médico.
4. Cédula de Evaluación de perfil psicológico.
5. Certificado de evaluación que acredita haber aprobado los perfiles reglamentarios.

CAPITULO 3.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

DEL PERSONAL DE ELIM®

El reclutamiento y selección de personal, es el proceso mediante el cual se atraen a la Institución los candidatos susceptibles de ser seleccionados para cubrir vacantes generadas, el proceso en mención se describe a continuación: se establece contacto vía telefónica con cada una de las delegaciones para dar de alta, o vigencia a las vacantes que se publican en cada Bolsa de Trabajo (CEDEPECAS), se proporciona el perfil del puesto solicitado y se mantiene contacto con la delegación cada mes, aproximadamente, para seguir dando vigencia a las vacantes, de lo contrario se cancelan automáticamente, el contacto con las Bolsas de Trabajo nos permite tener acceso e invitación a las Ferias de Empleo regionales, delegacionales o generales, lo cual nos permite tener y mantener una cartera más amplia de candidatos.

3.1 Captación de candidatos.

Los candidatos expuestos al procedimiento de reclutamiento y selección son recabados por diferentes medios, a continuación se expone el porcentaje de eficacia de los medios de reclutamiento:

<u>MEDIO DE CAPTACIÓN</u>	<u>PORCENTAJE DE USO</u>	<u>EFICACIA</u>
Periódico	70%	95%
Volantes	20%	5%
Ferias del empleo	10%	95%
Reclutamiento Directo	Diario	98%
Reclutamiento Foráneo	Semanal	90%

Tabla # 02: Se muestra el porcentual de eficacia de los medios de captación del C. F. I.

3.2 Reclutamiento Directo.

El reclutamiento directo se enfoca a la atención directa de un psicólogo, con las diferentes fuentes, en donde se publican las vacantes, en el C. F. I. se tiene la consigna de realizar el siguiente proceso: llamar vía telefónica a los jefes delegacionales de las Unidades del Servicio de Empleo, para concertar cita de reclutamiento y confirmar unos días antes, se avisa a Dirección para que se publique en el periódico adecuado la fecha y lugar de reclutamiento. Un punto importante es presentarse puntualmente en el lugar y horario estipulado para comenzar con la difusión y reclutamiento, debe colocarse el stand en un lugar visible y repartir volantes a los candidatos que se presenten en la unidad delegacional o en lugar asignado.

Es la obligación del psicólogo proporcionar información sobre vacantes solicitadas, perfil y documentos requeridos, sueldos y prestaciones, en caso de existir algún interesado deberá: proporcionar solicitud a los candidatos interesados, llevar a cabo entrevista bajo los parámetros estipulados, revisar y recibir documentos, de existir la facilidad se aplica las pruebas psicométricas en el lugar o se manda al candidato al Centro para la aplicación de las mismas y continuar el proceso con el examen médico, peluquería y contratación.

Una vez que se ha decidido enviar, se llena un formato de envío en donde se describe: ubicación del reclutador (Delegación o Municipio), nombre del reclutador, nombre del candidato, fase realizada y/o pendiente del proceso, firma del reclutador y la dirección de las oficinas para el candidato.

3.3 Elaboración de gráficos.

Para asentar los datos y la mejor exposición de la información del trabajo del psicólogo es por medio de gráficos, en donde se ratifica los procesos y se manifiesta un comparativo de la situación en los diferentes lugares donde se ejerce el reclutamiento, para ello se deberá realizar lo siguiente: Los motivos de rechazo de los candidatos reclutados un día anterior, se registran por escrito en la base de datos llamada “motivos de rechazo” en el mes y año correspondiente, así como el número total de reclutados y contratados, y se obtiene una gráfica tanto semanal como mensual, de igual manera los datos de los candidatos rechazados y que se encuentran en Cartera, se capturan en el archivo “rechazados”.

De la bitácora se obtiene el total de reclutados y los medios por lo cuales se enteraron de la vacante, esta información se vacía en el archivo “medios de reclutamiento”, para obtener la gráfica semanal y mensual.

3.4 Proceso de selección.

La Selección es un proceso determinado por diferentes fases a las que es sometido el candidato reclutado; entrevista inicial, evaluación psicológica y examen médico, estos filtros tienen la finalidad de enviar al personal más apto con el Director correspondiente del área solicitante.

3.5 Recepción de vacantes.

Diario son enviadas las vacantes vía correo electrónico desde la Dirección Operativa, y son recibidas por la Gerencia de Recursos Humanos y Academia, la cual informa de las mismas al área de reclutamiento, los reclutadores anotan las vacantes en un pizarrón (generalmente son vacantes varoniles) y deben permanecer anotadas toda la semana, para el control de la contratación.

En el proceso de cada día se facilita el obtener una gran cartera de candidatos aptos que pudiesen cubrir las vacantes generadas, se recurre a los candidatos que permanecen en cartera, para cubrir las vacantes generadas por sector, se les llama por teléfono para concertar cita y terminar su proceso, en caso de no ser localizados se recurre a sus referencias para que les den el mensaje de que se tienen que comunicar con nosotros si les interesa la vacante, en la situación de que el candidato asista se verifica en que proceso se detuvo y se procede hasta finalizar con su contratación.

3.6 Recepción del candidato.

Cuando llega un candidato se pide que se anote en la bitácora que se encuentra en recepción, con la finalidad de llevar un control interno de toda la gente que se presenta con nosotros y por qué medio fue que se enteró de las vacantes, si el candidato no cumple con los primeros requisitos de la vacante (estatura, edad, peso o lugar de residencia) que se observan al momento del registro, se lleva a pesar y a medir, se anotan sus datos en un papel y se pasa con un psicólogo reclutador para que le informe

de los motivos por los cuales no puede continuar el proceso, o bien, dependiendo el caso, se le comenta al candidato que no existen vacantes para su zona de vivienda.

3.7 Solicitud.

Posteriormente a su registro, se le proporciona una solicitud al candidato para que la llene por completo, colocando en la parte superior izquierda la hora en que es entregada, para que se pueda supervisar el trabajo de los reclutadores, cuando ha terminado se revisa que no falte ningún dato, como puesto, dirección, fecha y lugar de nacimiento, teléfono, número de cartilla (según sea el caso) beneficiarios, experiencia laboral, referencias y firma.

3.8 Peso y talla.

Cuando entregan la solicitud se pide al candidato que nos acompañe a la entrada de recepción, se le solicita que se quite el calzado y que suba a la báscula para que pueda ser medido y pesado, los datos se anotan en el lugar correspondiente de la solicitud con color rojo y encerrado en un círculo.

3.9 Entrevista.

Se solicita al candidato que pase con nosotros hacia el escritorio y que tome asiento, se realiza un pequeño rapport, para facilitar la entrevista al candidato, saludando y presentándose amablemente, al inicio de la entrevista en la parte superior izquierda de la solicitud con un bolígrafo rojo se coloca la hora en la cual se comienza, se lleva a cabo una entrevista estructurada de acuerdo a la solicitud llenada previamente, para corroborar la veracidad de los datos manifestados, haciendo énfasis en el puesto solicitado, para verificar que existan vacantes o bien indicar al candidato la posibilidad de quedar en cartera, lo anterior nos ayuda a saber las expectativas de la gente y si se pueden cubrir en la Institución, de lo contrario el candidato se descarta automáticamente o bien puede convertirse en un “Motivo de Rechazo”.

Al preguntar del sueldo deseado, nos permite conocer si es posible cubrir la expectativa económica del candidato, de otra manera, se le comenta el sueldo ofrecido para saber si realmente le interesa la vacante, de no ser así, el candidato se descarta

automáticamente o bien puede convertirse en un “Motivo de Rechazo”, del mismo modo es importante verificar la colonia, para que no provenga de un lugar conflictivo (revisar lista de colonias conflictivas ubicadas en la papelera de cada escritorio), con ello se pueden prevenir posibles robos posteriores, no es menos importante la delegación o municipio, pues por el trabajo tan desgastante, se busca que el candidato no pertenezca a un lugar muy lejano en donde no contemos con servicios y así tenga una mayor productividad.

Existen datos que se deben cotejar contra los documentos presentados, como lo es la fecha de nacimiento, ya que deben ser mayores de edad los guardias, otro dato importante respaldado por los documentos es el estado civil, el cual nos indica el grado de responsabilidad que puede tener, de ahí si habita en casa propia o rentada, ya que es importante saber si cuenta con comprobantes de domicilio, pero también indica el compromiso que tiene que cubrir con la manutención de la misma o de las personas con las que vive, dato indicador del apego que pueda tener con la familia o padres según la edad, si el solicitante tiene hijos preguntar cuántos tiene, edades y ocupación, dentro del ámbito familiar, también se anota el número de hermanos del candidato, ocupaciones y escolaridades (a consideración del entrevistador), esto para obtener información del nivel sociocultural de la familia, dinámica y estabilidad que puede proporcionar a futuro el candidato en la Institución.

Es preciso corroborar el dato del teléfono, ya que si el candidato se requiere en un futuro, ésta es la única manera de poderlo localizar, por lo que es importante solicitar algún otro número, ya sea celular o de recados para poder contactarlo.

De acuerdo a los requisitos como ciudadanos mexicanos los varones deben contar con la cartilla de servicio militar, la cual se convierte en un requisito indispensable para la contratación, puede ser liberada, precartilla o bien el trámite de la reposición, según la situación que presente el candidato, la cartilla así como el documento del último grado de estudios lo requiere la S.S.P.D.F., por lo que es importante conocer el título recibido, para saber si concluyó el nivel escolar solicitado, o bien, cuál es el motivo y la situación de su escolaridad, si lo hace actualmente o no, con ello conocemos la disponibilidad de horario que puede tener el candidato, ya que hay turnos de 12 por 12 horas o de 24 por 24 horas, debido a que se requiere de la disponibilidad para rolar turnos, se pregunta también si ha recibido algún curso sobre seguridad, igualmente nos permite informarnos si tiene experiencia en ello y cómo fue que la obtuvo.

En caso de ex-militares, es indispensable preguntar si tiene baja, cuánto tiempo duró y los motivos por los cuáles salió, en caso de no presentar baja, se considera “Motivo de Rechazo” por ser desertor, la mayor parte de los candidatos con educación en la milicia manejan algún tipo de armas de fuego, en caso del puesto de vigilante no es requisito ni “Motivo de Rechazo”, sin embargo, nos ayuda a saber si el candidato ha estado en el Ejército o si ha sido Policía Auxiliar, Municipal, Preventivo o Judicial, en el caso de los ex P.B.I (Policía Bancario e Industrial), también se solicita la baja, se investiga el tiempo de permanencia y los motivos de separación para corroborar que coincida con lo manifestado en el documento.

Aterrizando en el aspecto físico, debe el candidato además de cubrir el perfil establecido, no tener tatuajes ni perforaciones visibles en las manos, cuello o nuca, así mismo que hagan referencia al grupo nazi, muerte o figuras grotescas, en el caso de que el candidato presente algún tatuaje, se debe notificar a servicio médico para que evalúe si es permitido o no, cuando los tatuajes son permitidos se continúa el proceso, de lo contrario se rechaza, otro aspecto importante de lo estético del candidato es la dentadura frontal completa, si las piezas faltantes son traseras o no se distinguen, se continúa el proceso, de lo contrario se solicita al candidato que se coloque un puente y que regrese después.

En cuestión laboral es importante revisar las empresas donde se ha trabajado, para identificar si ha laborado en el Gobierno o en la Policía, para delimitar al solicitante, igualmente es importante verificar el giro de la empresa, si ha trabajado en seguridad, esta información nos ayuda a saber si es apto para el puesto solicitado, pues se verifica si hay constancia laboral o si es una persona conflictiva o tiene demandas laborales, dependiendo del motivo de salida de los diferentes empleos, los puestos desempeñados, son importantes para corroborar si el candidato ha desarrollado alguna función como vigilante, o qué dirección ha tomado su trayectoria, si los puestos desempeñados anteriormente han sido de niveles más altos que el solicitado, es importante evaluar si el candidato se adaptaría fácilmente a las nuevas actividades, o al salario ofrecido como guardia, debemos conocer si es o fue sindicalizado, o bien si tiene conocidos en sindicatos, esto puede ser un inconveniente por el riesgo de crear política en la Institución, con la misma importancia debemos reconocer si el candidato es afianzado, es decir, tiene antecedentes penales o si ha solicitado una fianza por algún motivo externo a la Institución.

Se pregunta al candidato las razones por las cuáles quiere ingresar con nosotros, de esta manera se detecta a la gente que ya conoce a la Institución, a la que tiene interés por ella o a quienes sólo se interesan por emplearse y que tienen posibilidades de permanecer menos tiempo, también para observar las expectativas y planes que se proponen ellos mismos y si pueden ofrecer una estabilidad laboral, ya conociendo esto se le proporciona al candidato la hoja de los ocho sectores que se manejan, de acuerdo a la colocación de servicios, para que elija los que le quedan más cercanos a su domicilio, si no existen vacantes para esos sectores se le comunica al candidato que permanecerá en cartera (se le llamará a su domicilio en cuanto se origine una vacante).

Al final de la entrevista, el reclutador firma la solicitud en el área establecida y tiene la responsabilidad de proporcionar la información perteneciente a la Institución como el nombre, la antigüedad, los horarios, el sueldos, formas de pago, prestaciones de ley, prestaciones adicionales como: servicio médico, respaldo jurídico, uniformes, peluquería, Plan de Vida y Carrera, secundaria y preparatoria abiertas; asistencia a la Academia (días, horario, beneficios), que existen turnos extra, la disciplina ejercida, con el sistema semi-militarizado, el corte reglamentario para hombres, obligaciones y restricciones, retardos, faltas académicas y/o laborales, y en caso de aceptar las condiciones y no tiene ningún inconveniente se envía a psicometría, en cuanto termina y sus resultados son viables, se engrapan pruebas con solicitud, cuando no pueden ser aceptados se les indica la razón por la cual no se puede continuar su proceso, o bien, dependiendo el “Motivo de Rechazo” se les indica que permanecerán en cartera y que nosotros nos comunicaremos posteriormente con él.

Se informa que será contratado de manera inmediata y que su documentación es resguardada durante toda su permanencia en Elim®, hasta que cause baja, es necesario recalcar que se tiene autorizado el reingreso de elementos máximo en dos ocasiones, pero si existe la consigna de que si el elemento omite haber laborado anteriormente sería rechazado, si es reingreso manifestado, se evalúa su motivo de salida para su recontractación, en caso de ser aceptado y tiene menos de seis meses que salió de la Institución, su proceso únicamente comprende: solicitud, entrevista, examen médico, peluquería y contratación, en la situación de que si el periodo es mayor a seis meses, se realiza proceso completo (solicitud, entrevista, pruebas psicométricas, examen médico, peluquería y contratación), además de la revisión de documentos.

3.10 Revisión de documentos.

Cuando existen vacantes para uno de los sectores que ha elegido el candidato, y se encuentra interesado en la vacante, se verifican datos específicos de los documentos originales, es decir, del acta de nacimiento, se revisa el nombre del solicitante, su fecha y lugar de nacimiento, nacionalidad y nombre de los padres, se verifica que el acta no tenga ninguna alteración y que contenga sello, firma y número de folio. En caso de los varones de la cartilla liberada, precartilla o trámite, se debe corroborar el número de la matrícula, la foto, la huella sobre la foto, el nombre, la hoja de liberación, o bien revisar la precartilla, que contenga el sello.

El certificado de estudios no debe estar alterado, debe coincidir con el nombre del solicitante y la foto con sello correspondiente y varía dependiendo del puesto solicitado (para vigilantes se solicita el certificado de Secundaria o Primaria como mínimo), Copia de la credencial de elector.- para corroborar que efectivamente los papeles y la información sean de la persona que solicita el empleo.

Hoja rosa del seguro social, carnet, o credencial u hoja de preafiliación, para verificar el número de afiliación a esta Institución y reactivar, no es requisito, sólo si lo tienen, lo que si es obligatorio son dos cartas de recomendación, que estén actualizadas, de preferencia de empleos anteriores, que sean membretadas, para comprobar su honorabilidad, o bien, indicar que pueden ser cartas personales con la copia de la credencial de elector de quienes lo estén recomendando, se requiere también de dos comprobantes de domicilio originales, actualizados y con la dirección manifestada en la solicitud, en caso de que el solicitante no tiene comprobante solicitar que tramite una carta domiciliaria, también dos fotografías recientes sin importar el tamaño, si son en blanco y negro o a color.

Los datos que coinciden con los documentos, se palomean con bolígrafo rojo en la solicitud, de lo contrario se hacen las correcciones pertinentes sobre ésta, y en el extremo superior derecho se anotan los documentos faltantes, el candidato tiene un periodo de 8 días para completar su expediente o debe regresar en cuanto tenga su documentación faltante.

3.11 Exámenes psicométricos.

Una vez que el candidato ha entregado sus documentos se le explican las fases faltantes del proceso:

- a. Pruebas psicométricas
- b. Examen médico
- c. Aplicación de Antidoping
- d. Peluquería (según sea el caso) y Contratación.
- e. Para enviar a pruebas psicométricas se coloca el símbolo Ψ (psique) en la solicitud.

Los documentos y la solicitud se colocan dentro de un expediente, se ordenan de acuerdo a la numeración arriba indicada, separando los originales de las copias por medio del sobre que contiene el fólder, se solicita al candidato que nos acompañe hacia el área de pruebas psicométricas, para iniciar esta fase.

Aplicación de Machover (Dibujo de la Figura Humana)

Se le proporcionan dos hojas en blanco y lápiz al candidato y se le da la siguiente indicación, para mejor apreciación observar el ejemplo de candidato apto y no apto en el anexo 2:

“En la primera hoja dibuje una persona completa de pies a cabeza, que no sea ni de bolitas ni palitos, al finalizar, en la parte trasera de la misma hoja por favor cuente una historia en diez renglones sobre la persona que dibujo. Y en la segunda hoja otra persona del sexo opuesto a la primera y de la misma manera en la parte trasera otra historia sobre la persona dibujada.”

Ya que ha finalizado la prueba se procede a la interpretación de la prueba que consiste en:

- Ψ Observar la colocación de la figura.
- Ψ Trazo
- Ψ Aspectos psicodinámicos de la personalidad.
- Ψ Interpretación proyectiva de las historias.

Aplicación de Barsit (Test de Barranquilla).

Es una prueba de ejecución y potencia, mediante la cual se determina el CI (Coeficiente Intelectual) del candidato. Contiene ítems referidos a la habilidad numérica, lógica y verbal, así como el nivel de información y comprensión del individuo.

Se aplica a personas con un nivel escolar mínimo o básico, tomando en consideración el perfil solicitado del puesto, es una prueba de tiempo por lo que al candidato cuenta con 10 minutos para responder la prueba, se agrega ejemplo de candidato apto y no apto en el anexo 3.

Instrucciones para el candidato:

“Le voy a pedir que lea cuidadosamente las instrucciones y responda 10 ejemplos que a continuación se le presentan, una vez que lo haga me dice si ha comprendido la indicación ya que es una prueba de tiempo y no puede pasar de ahí sin que se le indique.”

Se califica esta prueba conforme a los aciertos obtenidos, mediante una plantilla de calificación y de acuerdo a su puntaje se determina su nivel Intelectual, una vez terminado este proceso, se toma la decisión de aceptar o no al candidato, y se integra un informe de evaluación psicológica, que en caso de que al candidato sea rechazado, se envía a Reclutamiento con una contraseña (Ψ), en donde se le informa que de acuerdo a sus resultados obtenidos, se agradece su tiempo y se le regresan documentos.

En caso de ser aceptado el candidato, se proporciona un cuestionario de salud preingreso y una vez llenado se canaliza a Servicio Médico en donde se le hará la evaluación correspondiente, para detectar posibles enfermedades, o factores de riesgo que puedan provocar una enfermedad en el trabajo, se toman en cuenta los siguientes aspectos: historia clínica, la cual manifiesta los antecedentes de enfermedades importantes como diabetes y problemas de presión arterial, la historia clínica laboral, con los factores de riesgos que provoquen enfermedad en el trabajo.

Se procede a la exploración física, verificando el estado de salud actual, donde se indaga sobre tatuajes, dentadura frontal completa, agudeza visual, talla, peso y problemas circulatorios, en este momento si se detecta la omisión de información en la entrevista respecto a éstos puntos, se procede a la cancelación de la contratación, en caso de no ser así, se aplica la prueba de antidoping, para detectar el uso de sustancias psicotrópicas, con una muestra de orina se coloca el reactivo dentro de la misma, por

tres minutos, la prueba señala mediante la tinción de una línea, que el candidato no ingiere ninguna sustancia enervante, sin embargo, si se tiñen dos líneas paralelas indica que existe uso de alguna droga.

En caso de que el candidato apruebe satisfactoriamente estas revisiones, se envía a peluquería para que le realicen el corte reglamentario.

3.12 Envío a contratación.

Una vez que pasó pruebas psicométricas, examen médico y peluquería (según el caso), en la hoja “Reporte de Entrega de Expedientes”, que se lleva junto con los documentos del candidato con el responsable del área de contratación, se pide al candidato que nos acompañe al área y firme su contrato, cuando hacen falta copias de documentos, es necesario sacarlas en el área de fotografía para entregar el expediente completo.

3.13 Características físicas del personal operativo.

Para la mejor comprensión del perfil físico que Elim® solicita para el personal de tropa, a continuación se muestra una tabla comparativa.

<u>CARACTERISTICA</u>	<u>MUJERES</u>	<u>HOMBRES</u>
Estatura	Mínimo 1.60 mts	Mínimo 1.65
Complexión	Talla promedio Entre 20 kilos más y 10 kilos menos.	Talla promedio Entre 20 kilos más y 10 kilos menos.
Dentadura	Completa	Completa
Sin tatuajes Sin perforaciones		

Tabla # 03: concentrado de características específicas del perfil físico del personal operativo.

3.14 Perfil físico del personal de tropa.

El perfil físico para el personal de tropa coincide en las características especificadas a continuación:

<u>PERFIL FISICO</u>	
1	Estatura mínima de 1.60 m.
2	Edad máxima de 50 años.
3	No mayor de 15 de más sobre su peso normal.
4	No tatuajes.
5	Dentadura frontal completa.
6	Buena capacidad visual
7	Coordinación motriz fina
8	Coordinación motriz gruesa.
9	No enfermedades crónicas o degenerativas
10	No estrabismos
11	No artritis
12	No varices
13	Resistencia a cambios bruscos de horario.
14	Buena presencia física.
15	Resistencia a los cambios diversos de clima.

Tabla # 04: concentrado de características específicas del perfil físico del personal operativo

3.15 Características psicológicas del personal operativo.

En el ámbito de la seguridad privada son importantes las características psicológicas de un guardia, por lo que se busca un patrón de conductas como se muestra a continuación:

<u>CARACTERISTICAS PSICOLÓGICAS</u>	<u>MUJERES</u>	<u>HOMBRES</u>
Perfil bajo en conducta:	Agresión. Ansiedad. Depresión.	Agresión. Ansiedad. Depresión
PSICOMETRICAS COEFICIENTE INTELECTUAL	Medio	Medio
Actitudes	Honestidad. Responsabilidad Discreción Apego a normas Ordenado Observador Respeto	

Tabla #05: muestra características psicológicas generales del personal operativo.

<u>PERFIL PSICOLÓGICO</u>	
Perfil psicológico de elementos.	Perfil psicológico de elementos con cargo.
C.I. Situado en la media. Tolerancia a la frustración Trabajo bajo presión Alto nivel de responsabilidad Manejo de problemas. Responsable. Activo Decisivo Capacidad inmediata de respuesta. No patologías No depresión	C.I. Situado en la media. Tolerancia a la frustración Trabajo bajo presión Alto nivel de responsabilidad Manejo de problemas Responsable Toma de decisiones. Capacidad inmediata de respuesta. Adaptable. Capacidad para entablar relaciones que presenten situaciones conflictivas. Disponibilidad. Madurez afectiva. Organizado. Líder. Capacidad para manejar grupos de trabajo. No patologías. No depresión. Resolución inmediata de problemas Disponibilidad. Madurez efectiva. Organizado.

Tabla # 06: muestra características específicas del perfil psicológico del personal operativo.

CAPITULO 4

FORMACIÓN DEL ELEMENTO DE SEGURIDAD PRIVADA.

4.1 Requisición de conocimientos del personal de seguridad privada por la Secretaría de Seguridad Pública del D.F.

La requisición de la Secretaría de Seguridad Pública del D.F. centra sus parámetros en el reglamento de la ley de los servicios de seguridad prestados por empresas privadas (publicado en la gaceta oficial del distrito federal el 14 de enero de 2003), dentro del capítulo cuarto de las obligaciones de las empresas y de las personas físicas que de manera individual presten servicios de seguridad o custodia de personas, resaltaremos los siguientes artículos:

Artículo 29.- La Dirección Ejecutiva dará seguimiento al cumplimiento del Manual de Capacitación y Adiestramiento de cada Prestador del Servicio así como a los planes y programas de capacitación y adiestramiento del mismo, sin perjuicio de las facultades que en materia laboral corresponden a las autoridades competentes, comprobando, entre otros aspectos, que el personal operativo ha recibido un curso básico o inicial de capacitación, o que anualmente es capacitado, actualizado o especializado en la prestación de los servicios correspondientes.

Artículo 30.- El Prestador del Servicio debe incluir en la capacitación a que se refiere el artículo 5, fracción V y el curso básico a que se refiere el artículo 14, fracción IX de la Ley, al menos lo siguiente:

- Derechos Humanos y Seguridad Privada;
- Derechos y Deberes del personal de la Seguridad Privada;
- Procedimientos y acciones básicas a desarrollar por el personal de la Seguridad Privada durante la prestación de servicios según cada modalidad;
- Límites de actuación de la Seguridad Privada en el Distrito Federal;
- Uso racional del equipo de que dispone el personal de Seguridad Privada;
- Infraestructura de emergencia y control de situaciones de emergencia;
- En su caso, uso de canes;
- Manejo y uso de armas y equipo complementario así como prácticas de tiro, en su caso; y

Auxilio a autoridades e instituciones de seguridad pública.

Artículo 31.-Los manuales a que se refieren los artículos 5°, fracción VI, inciso a) y 19, fracción X de la Ley, deben contener: Manual de Operaciones: Las directrices generales y específicas así como las limitantes que la Ley y el Prestador del Servicio disponen para ser aplicadas por su personal operativo en el desempeño de los servicios; el uso del equipo que el personal operativo debe emplear en el desempeño del servicio; y en general las disposiciones que el Prestador del Servicio relativas al desempeño del personal operativo en cuanto a la prestación de los servicios ante los usuarios.

Manual de Capacitación y Adiestramiento: desarrollo de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento vigentes, considerando al menos la impartición de un curso anual; capacitación y actualización permanente, según el caso, en el manejo de armas, canes, técnicas de seguridad personal, entre otros; horario y lugar en que se impartirán la capacitación y el adiestramiento; y garantizar que el o los instructores a cargo de la capacitación o el adiestramiento, cuenten con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

4.2 Plan de estudios del elemento de seguridad privada.

El plan de estudios del elemento de seguridad de Elim®, se dividió en 2 secciones, de acuerdo al cargo sustentado el cual nos remite a las responsabilidades ejercidas diariamente.

4.2.1. Sección A: personal de tropa

La necesidad actual de la sociedad, requiere de la participación invaluable de un vigilante, al cual se le confiere la ejecución de la vigilancia y la conservación de la seguridad intramuros, su ejercicio es de prevención, por esta razón el Centro de Formación Integral en Seguridad Privada Profesional A.C., en el convenio de exclusividad con Elim®, Seguridad Privada de Empresas S.A. de C.V., y con el afán de contribuir en algo a la misma sociedad le proporciona elementos altamente capacitados, ya que la demanda de ésta, requiere de la fuerza inquebrantable del aprendizaje humano, con el cual se adquiere un desarrollo personal y profesional con el que se superarán los obstáculos que día a día se presentan, gracias a la asertiva resolución de conflictos la autoestima de cada elemento aumenta y el resultado es una proyección benéfica en el ejercicio diario de la labor del vigilante.

Los cimientos del Centro de Formación Integral en Seguridad Privada Profesional A.C., están contruidos estratégicamente con bases psico-pedagógico-operativas, las cuales nos permiten una renovación en la perspectiva de capacitación, ya no es suficiente una escolarización sino una profesionalización, contemplando las necesidades y prioridades de un adulto, y con ello contribuir a la necesidad de motivación intrínseca y extrínseca, es decir la personal y la laboral en este caso.

Por lo tanto el Plan de Vida y Carrera tiene el objetivo de mantener el concepto de una formación integral que abarque las necesidades del elemento como individuo bio-psico-social que es, proporcionándole la oportunidad de un desarrollo personal, profesional, cultural y la mejor herramienta “los conocimientos”, requeridos para la función del vigilante, dentro de las materias que involucra dicho plan son las siguientes:

<i>Nivel Básico</i>	<i>Duración</i>
Filosofía Institucional	4 Hrs
Defensa Personal	8 Hrs
Instrucción de Orden Cerrado	8 Hrs

<i>Nivel Medio</i>	<i>Duración</i>
Radio Comunicación	4 Hrs
Servicio Operativo	12 Hrs

<i>Nivel Avanzado</i>	<i>Duración</i>
Protección Civil	12 Hrs
Prevención y Combate de Incendios	16 Hrs
Primeros Auxilios	16 Hrs

<i>Nivel de Especialización</i>	<i>Duración</i>
Seguridad e Higiene	12 Hrs
Análisis de Riesgos	12 Hrs
Manejo de Emergencias	16 Hrs

<i>Diplomados</i>	<i>Duración</i>
Computación	16 Hrs
Liderazgo	12 Hrs
Relaciones Humanas	12 Hrs
Formación de Equipos de Trabajo	12 Hrs
Asertividad	12 Hrs
Actividades Específicas de Supervisión	12 Hrs
Legislación de la Seguridad Privada	12 Hrs

4.2.2. Sección B: Personal de Supervisión y Administrativos.

La sección B académica se imparte al personal administrativo y de supervisión, es decir, a mandos medios y directivos, la base de Plan de Vida y Carrera son las materias antes mencionadas, con la variante en ésta sección meramente estructurada para la población específica, pues las materias para ellos se diversifica en torno a las necesidades propias de las actividades diarias y particulares de las diferentes gerencias.

4.3 Perfiles Académicos.

Los perfiles académicos que a continuación se muestran son aquellos que se solicita la Secretaría de Seguridad Pública del D.F., que van de acuerdo a los cargos existentes en Elim® y las necesidades operativas que el elemento debe conocer:

<u>ELEMENTO</u>	<u>OPALO 3°</u>
Filosofía Institucional	Filosofía Institucional
Servicio Operativo	Servicio Operativo
Parte de novedades	Parte de novedades
Parte informativo	Parte informativo
Procedimiento de visitas.	Procedimiento de visitas.
Procedimiento para visitas oficiales.	Procedimiento para visitas oficiales.
Vigilancia de caseta.	Vigilancia de caseta.
Vigilancia de punto fijo.	Vigilancia de punto fijo.
Vigilancia de rondín	Vigilancia de rondín
Visitas de supervisión	Visitas de supervisión
Técnica de apertura de puertas.	Técnica de apertura de puertas.
Uso racional de medios de comunicación	Uso racional de medios de comunicación
Control de activos.	Control de activos.
Control de mercancía.	Control de mercancía.
Manejo de cuadro de firmas.	Manejo de cuadro de firmas.
Uso de P.R. 24	Uso de P.R. 24
	Acondicionamiento Físico
	Prevención y Combate de Incendios.
	Análisis de Riesgos.

<u>OPALO 2º</u>	<u>OPALO 1ª</u>
Acondicionamiento Físico	Acondicionamiento Físico
Análisis de Riesgos.	Análisis de Riesgos.
Comunicación Escrita.	Comunicación Escrita.
Control de activos.	Control de activos.
Control de mercancía.	Control de mercancía.
Defensa personal	Defensa personal
Filosofía Institucional	Filosofía Institucional
Liderazgo.	Instrucción de Orden Cerrado.
Manejo de cuadro de firmas.	Legislación de la Seguridad Privada.
Parte de novedades	Liderazgo.
Parte informativo	Manejo de cuadro de firmas.
Prevención y Combate de Incendios.	Parte de novedades
Procedimiento de visitas.	Parte informativo
Procedimiento para visitas oficiales.	Prevención y Combate de Incendios.
Protección Civil 1.	Procedimiento de visitas.
Radio Comunicación.	Procedimiento para visitas oficiales.
Servicio Operativo	Protección Civil 1.
Técnica de apertura de puertas.	Radio Comunicación.
Uso de P.R. 24	Relaciones Humanas 1.
Uso racional de medios de comunicación	Servicio Operativo
Vigilancia de caseta.	Técnica de apertura de puertas.
Vigilancia de punto fijo.	Uso de P.R. 24
Vigilancia de rondín	Uso racional de medios de comunicación
Visitas de supervisión	Vigilancia de caseta.
	Vigilancia de punto fijo.
	Vigilancia de rondín
	Visitas de supervisión

Tabla # 08: Perfil académico del ópalo 2º y ópalo 1º.

<u>JEFE DE GRUPO</u>	<u>ENCARGADO DE SERVICIO</u>
Filosofía Institucional	Filosofía Institucional
Servicio Operativo	Servicio Operativo
Parte de novedades	Parte de novedades
Parte informativo	Parte informativo
Procedimiento de visitas.	Procedimiento de visitas.
Procedimiento para visitas oficiales.	Procedimiento para visitas oficiales.
Vigilancia de caseta.	Vigilancia de caseta.
Vigilancia de punto fijo.	Vigilancia de punto fijo.
Vigilancia de rondín	Vigilancia de rondín
Visitas de supervisión	Visitas de supervisión
Técnica de apertura de puertas.	Técnica de apertura de puertas.
Uso racional de medios de comunicación	Uso racional de medios d comunicación
Control de activos.	Control de activos.
Control de mercancía.	Control de mercancía.
Manejo de cuadro de firmas.	Manejo de cuadro de firmas.
Uso de P.R. 24	Uso de P.R. 24
Acondicionamiento Físico	Acondicionamiento Físico
Prevención y Combate de Incendios.	Prevención y Combate de Incendios.
Análisis de Riesgos.	Análisis de Riesgos.
Comunicación Escrita.	Comunicación Escrita.
Defensa personal	Defensa personal
Protección Civil 1.	Protección Civil 1.
Radio Comunicación.	Radio Comunicación.
Liderazgo.	Liderazgo.
Instrucción de Orden Cerrado.	Instrucción de Orden Cerrado.
Relaciones Humanas 1.	Relaciones Humanas 1.
Legislación de la Seguridad Privada.	Legislación de la Seguridad Privada.
Análisis de Riesgos 2.	Análisis de Riesgos 2.
	Protección Civil 2.
	Primeros Auxilios.
	Derechos Humanos
	Liderazgo 2.

Tabla # 09: Perfil académico del jefe de grupo y encargado de servicio.

<u>COORDINADOR DE BASE</u>	
Acondicionamiento Físico	Relaciones Humanas 2.
Análisis de Riesgos.	Planes y Programas de Evacuación.
Comunicación Escrita.	Radio Comunicación.
Control de activos.	Evaluación de Riesgos.
Control de mercancía.	Instrucción de Orden Cerrado.
Defensa personal	Relaciones Humanas 1.
Filosofía Institucional	Legislación de la Seguridad Privada.
Manejo de cuadro de firmas.	Prevención y Combate de Incendios.
Parte de novedades	Liderazgo.
Parte informativo	Liderazgo 2.
Prevención y Combate de Incendios.	Seguridad e Higiene
Procedimiento de visitas.	Análisis de Riesgos 2.
Procedimiento para visitas oficiales.	Protección Civil 2.
Protección Civil 1.	Primeros Auxilios.
Servicio Operativo	Derechos Humanos
Técnica de apertura de puertas.	
Uso de P.R. 24	
Uso racional de medios de comunicación	
Vigilancia de caseta.	
Vigilancia de punto fijo.	
Vigilancia de rondín	
Visitas de supervisión	

Tabla # 10: Perfil académico del coordinador de base.

CONCLUSIONES

La Psicología forma parte de la vida del hombre en donde a través de sus acciones y variada interacción con el medio manifiesta su conducta, la cual es analizada desde diversas plataformas del conocimiento, en este caso se abordó desde la óptica de las Organizaciones, ya que la psicología organizacional tiene bases fundamentales para contribuir al mejoramiento de la construcción de bases sólidas para la seguridad privada, que dentro de su papel preventivo necesita la concientización ante la gran carencia de conocimientos en torno a la prevención y autoprotección, que debe emplearse en el ámbito laboral y en la misma vida personal.

El papel del psicólogo en una empresa de seguridad privada, se resalta en la dirección de recursos humanos, la función no se reduce a un reclutamiento y selección de personal, es mucho más lo que el psicólogo puede hacer y más cuando, actividades diarias como contrataciones y bajas, arraigan una normatividad negativa, pues el vaivén de personal aleja la visión de la necesidad de un buen recurso humano, el psicólogo es el profesional que por formación es capaz de entender esta dinámica social, es a través del diagnóstico, la planeación, la logística, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, que colabore en ella para alcanzar los objetivos preestablecidos por la empresa.

Por lo que el psicólogo organizacional es quien tiene la obligación de fomentar e incrementar conductas que faciliten el desarrollo de políticas y reglamentos, que regularicen las actividades diarias, también, son los responsables de proporcionar capacitación, como coordinador y capacitador (facilitador), donde, forman parte de la planeación y desarrollo de programas de todo el proceso de capacitación, la detección de necesidades, el diagnóstico, lo que incluye a su vez la investigación teórica y metodológica para la elaboración de guías y manuales de los temas a tratar, el psicólogo también dentro de las funciones del psicólogo en la seguridad privada, es jamás perder de vista la motivación de los empleados para que no reduzcan la productividad, y crezca cada vez el beneficio entre el empleado y el de la empresa misma, continuando con el apoyo médico y con la proporción de asesorías de educación abierta en secundaria (INEA) y preparatoria (DGB).

El psicólogo debe buscar adoptar una posición social crítica, que permita desarrollar la conciencia de los trabajadores como individuos y como grupo, identificando su individualidad al entorno que les rodea, su pertenencia de grupo, la

organización en la que se desarrollan, y desde luego su trascendencia social, es decir, alcanzar la visión integral del trabajador con la apreciación justa de la perspectiva humana de su esfuerzo y en conocimiento de su interacción como sujeto productivo. Sin menoscabo del rol fundamental que debe jugar como profesionista responsables, al desempeñar sus funciones bajo un criterio rector, que es el garantizar en todo momento el bienestar de todos aquellos individuos, grupos u organizaciones que requieran de sus servicios, dentro de los límites naturales de la práctica de la Psicología (SMP, 2004).

En Elim® se le da más importancia al personal operativo que administrativo por lo que existen procedimientos sin estructura ni objetivo, de ahí la incapacidad de lograr procedimientos de calidad, cabe resaltar que si se lograra la conjunción de conocimientos se haría un equipo completo que se observara en el exterior esa estabilidad inexistente, cabe resaltar, que la seguridad privada tiene restringidos procedimientos ante la prevención del delito, pues depende de las personas que contratan el servicio, el llevar a cabo acciones para mejorar la seguridad, si se enfatizara más a los requerimientos de la vulnerabilidad que se manifiesta, se lograría realizar un efecto cascada para la sociedad en general, si es cierto que socialmente existe desempleo, falta de oportunidad, que somos un país tercermundista, pero el cambio debe ser de uno mismo hacia fuera, para que se ponga un granito de arena y construir el país equilibrado entre la sociedad que tiene y los recursos naturales que proporciona.

Existe un gran abismo entre lo que se hace y debería de hacerse, pues el tiempo avanza y la tecnología favorece las actividades del ser humano, por lo que si se quiere mantener a la vanguardia, no se debe descartar las posibilidades de modernización que se están dando en el mundo.

Hasta este punto observamos y analizamos lo que el psicólogo realiza en Elim®, sin embargo cabe mencionar que existen grandes carencias dentro de la empresa, por lo que es necesario realizar modificaciones en los procesos, por lo que se propone lo siguiente:

Ψ En primer lugar, es de suma importancia una reestructuración en el organigrama, pues no es posible que personal sin la preparación adecuada mantenga puestos directivos y no llevar a cabo las funciones de ese cargo, perjudicando al personal y la misma empresa.

- Ψ Es trascendental una campaña de humanización hacia el personal operativo, esta actividad le corresponde a la dirección de recursos humanos, pues los niveles de mandos medios y bajos, se les observa con un vínculo de ingreso monetario, por lo que se ha transgiversado la importancia del guardia.
- Ψ Podría establecerse programas de productividad incentivados con bonos económicos a los elementos. La reducción de salario y prestaciones desmotivan a cualquier empleado, por lo que una opción para disminuir la cancelación de servicios por desatención o falta de motivación de los elementos, así como ayudarles económicamente.
- Ψ Establecer una serie de computadoras asignadas únicamente para la aplicación de pruebas sistematizadas a los candidatos, cabe resaltar que se ocupan para pruebas que se evalúan matemáticamente, y no elimina la plaza de algún profesional, pues faltaría la interpretación psicológica asentada en un reporte, solicitado por la S.S.P. La propuesta de una nueva batería de pruebas como se observa en el Anexo 4. La necesidad del cambio de batería radica, en que los candidatos de reingreso están asociados con las pruebas aplicadas, lo que facilita la alteración de resultados. Además, en el momento de cada ascenso o descenso en el cargo, se requiere de una evaluación psicológica previa, pues al existir dicho movimiento se requiere de personal con habilidades pertinentes a sus responsabilidades, también para que con ello se erradique la asignación de cargos por mera empatía. El uso de un polígrafo, someter al candidato a una serie de preguntas que con la ayuda del aparato, reducirían la posibilidad de la infiltración de candidatos que se integran a la empresa únicamente para cometer algún delito en los diferentes servicios, además, se detectarían mentiras no manifestadas en la entrevista o en las respuestas de las pruebas psicológicas.
- Ψ En Elim® la capacitación es valiosa, sin embargo está regulada por personal operativo que no mantiene o aumenta la motivación de los elementos, se les obliga a asistir, que de lo contrario se les sancionaría si no llegasen a presentarse, la falta de importancia al uso de documentos que manifiesten el avance académico, la falta de descanso y la negación ante la necesidad del mismo empleado, hacen que la Academia presente áreas de carestía. Debido a esta situación propuse el plan académico manifestado en el anexo 5.

Ψ Principalmente la necesidad del Centro, radica en un buen soporte informático a nivel general en donde se manifieste desde los datos personales del elemento, hasta un expediente del mismo.

El laborar en una empresa de seguridad nos deja en claro la necesidad de la presencia de la psicología organizacional, pues la parte más importante en una empresa como ésta es el personal, ya que, el recurso humano es quien proporciona la mano de obra, por lo tanto un psicólogo es el profesional adecuado para ser el mediador entre las necesidades de la empresa y el trabajador.

El psicólogo egresado de la UNAM, tiene las bases para enfrentar las circunstancias que se presentan dentro de la seguridad, cambiar las circunstancias actuales con las mejorías requeridas y más aún el ayudar al beneficio de la sociedad con la tranquilidad que cada uno merece.

REFERENCIAS

1. Adam, F. (1984). La teoría sinérgica y el aprendizaje adulto. Caracas: Planuic, pp. 195-219.
2. Alarcón, A., Chelech, S., Flores, C., Harnisch, E. y Ortiz, A. (2002). Reclutamiento y selección de personal en: <http://unamosapuntos3.tripod.com/user/rechuma/tesiszully.htm>.
3. Alcalá, A. (1997). La praxis andragógica en los adultos de edad avanzada en: <http://www.monografias.com/trabajos6/prax/prax.shtml>, pp. 54.
4. Alcalá, A. (1999). ¿Es la Andragogía una ciencia?. Ponencia Postgrado Universidad Nacional Autónoma de Caracas.
5. Álvarez I. L. E. (2004). Dignificación del trabajo de los policías, Comisión de Derechos Humanos, en: www.cd hdf.org.mx.
6. Ares P. A. (2000). Psicología del trabajo para relaciones laborales. Madrid: McGraw-Hill, Cap. 15.
7. Arias, G. F. (1991). Administración de Recursos Humanos. México: Trillas.
8. Arraigada, I. Y L. Godoy (1999). Seguridad Ciudadana y violencia en América Latina: diagnóstico y política en los años noventa. Serie de Políticas Sociales, N° 32, Santiago de Chile, CEPAL.
9. Ausubel, D. P. (1986). Psicología Educativa, un punto de vista cognoscitivo. México: Trillas.
10. Baratta, A. (2001). El concepto actual de seguridad en Europa. Revista Catalana de Seguridad Pública, vol. 7. no. 8.
11. Bazan, L. H. (2004). Los serenos del olvido, la ciudad de ayer. El Universal online en: www.universaonline.com.
12. Bienei, citado en Insuaty, L. (1995). Pedagogía para el desarrollo del adulto. Revista de Enfoques Pedagógicos, vol.3, no. 2.
13. Bingham, W.V. y Moore, B.V. (1973). Cómo entrevistar. Madrid: Rialp.
14. Blumm, I. M. y Naylor C. J. (1983). Psicología Industrial. México: Trillas.
15. Brunner, J. (Coord). (1994). Educación superior en América Latina. Una agenda de problemas, políticas y debates en el umbral del año 2000. Proyecto de políticas comparadas en educación superior. Buenos Aires: Centro de Estudios de Estado y Sociedad.

16. Buckley, R. y Caple, J. (1991). La formación: teoría y práctica. Madrid: Díaz de Santos.
17. Carrión H., Mónica (2003). Código Hamurabi, Seguridad Corporativa en: www.seguridadydefensa.com
18. Castaño, G. C. (1994). Perfiles de profesores en relación con la utilización de los medios de enseñanza, en Blázquez, F: Cabero, J. y Losxertales, F. (Coord.): Nuevas Tecnologías de la información y Comunicación para la Educación. Sevilla: Alfar.
19. Cazau, P. (2001). Andragogía en: www.uady.mx
20. Centro de Formación Integral en Seguridad Privada Profesional A.C. (2003). Manual de Legislación de Seguridad Privada.
21. Clavel, J. H. (1993). La psicología evolutiva de Jean Piaget. Barcelona: Paidós.
22. Coll, C. (1987). Psicología y Currículum. Cuadernos de Pedagogía. Barcelona: Laia.
23. Cruces M., Serafín J.; Gómez D. T., Luque R. P. J. (2000). Psicología del trabajo para relaciones laborales. Madrid: Mc Graw-Hill, cap. 10.
24. De Juan, M.; Colom, R. y Quiroga, A. (1996). La práctica de la psicología diferencial en industria y organizaciones. Madrid: Pirámide.
25. De Natale, María de Lourdes. (1980). Rendimiento escolar, en G. Flores D´Acais e I. Gutiérrez Zuluaga, Diccionario de ciencias de la educación, pp. 26.
26. Díaz Díaz C.B., 2000. Una propuesta para formar educadores de adultos: programa de especialización en educación de adultos en: <http://utp.edu.co/chumanas/revistas/revistas/rev17/diaz.html>.
27. Dirección General de Autotransporte Federal. Antecedentes en: <http://dgaf.sct.gob.mx/index.php?id=397>
28. Escalona, M. Ivan (2005). El Maximato, Historia de México en: www.monografías.com.mx.
29. Freire, P. (1993). Una pedagogía para el adulto. Buenos Aires: Espacio editorial.
30. Furnham, A. (2001). Aprendizaje y capacitación en el trabajo. Psicología Organizacional. México D.F.: Oxford.
31. González, L. (2000). La entrevista de selección de personal vista desde el factor humano. México: Proyecciones.
32. Grados, J. (1993). Inducción, Reclutamiento y Selección. México: Manual Moderno.
33. Guerrero, A. (2004). Seguridad Privada en: www.seguridadydefensa.com

34. Hernández, P. P. (1997). Psicología Educativa y métodos de enseñanza en: www.monografias.com/trabajos5/psicoedu/psicoedu.shtml.
35. Hidalgo, G. J. L. (1992). Una estrategia constructiva. México: Ediciones Paradigmas.
36. Iglesia, G. (2004). Psicología Laboral y Organizacional en: www.monografias.com/trabajos14/psicolaboral/psicolaboral.shtml
37. Instituto Técnico de Formación Policial. Antecedentes en: www.portal.ssp.df.gob.mx/Portal/Organización/ITPF.
38. Jabonero, B. M. (1998). El PAEBA: un modelo innovador de educación de adultos La renovación de la educación de adultos. Madrid: Temas de Iberoamérica.
39. Latapí, S. P. (1998). Un siglo de educación nacional, una sistematización. Un siglo de educación en México. México: Fondo de cultura económica.
40. López, S. Hiram. (2005). Historia de México en: www.monografias.com.mx
41. Márquez, A. (1998). Andragogía: propuesta política para una cultura democrática en educación superior en: http://ofdp_rd.tripod.com.
42. Martínez, C. y Guzmán, J. C. (2003). El perfil del psicólogo educativo. Psicología, Servicio Social y Salud. Memoria de la Primera Reunión Nacional, México en: www.salud.gob.mx/dirfrss/srfrhs12.html.
43. Martínez-Luna, L. (1996). El reclutamiento y la selección de personal- Aspectos para elaborar un Manual, Revista Acta Académica, Universidad Autónoma de Centro América, Vol. 2, no.18, pp. 5460.
44. Mejía, V. (2000). Historia de la policía en: www.seguriteca.com.mx.
45. Mergy, J.G. (1999). Psicología Educativa en: www.monografias.com/trabajos11/psicoedu/psicoedu.shtml.
46. Muchinsky, P. M. (1994). Formación de Personal. Psicología Aplicada al trabajo: una introducción a la psicología industrial y organizacional. España: Desclée de Brower, S.A. Cap. 6
47. Muchinsky, P. M. (2002). Capacitación y desarrollo. Psicología Aplicada al trabajo, México: Thomson Learning. Cap. 6.
48. Ortiz, J. G. (2000). ¿Qué es la educación a distancia? en: <http://www.dgada.uv.mx/edudis/web/antalogía/Qedudis.htm>.
49. Papalia, D. E. y Wendkos Olds, R. (1997). Desarrollo humano. México: McGraw-Hill.

50. Patiño, P. H. (1982). La instrucción referida a criterios en la capacitación y adiestramiento de personal. Tesis de Licenciatura en Psicología. UNAM, FES Iztacala. México.
51. Reglamento para la dirección de alumbrado. Serenos en: www.uady.mx.
52. Roig F. J. M. (2000). Psicología del trabajo para relaciones laborales. Madrid: Mc Graw-Hill, cap. 14.
53. Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal en: www.ssp.df.gob.
54. Segovia, L. (1999). El método de proyectos en ámbitos adultos: expresiones de un uso explicitado del modelo en: <http://www.unesr.edu.ve>
55. Senge, P. (1993). La quinta disciplina. Como impulsar el aprendizaje en la organización inteligente. Barcelona, Paidós.
56. Sparhawk, S. (1998). Cómo identificar las necesidades de formación. Madrid: Centro de estudios Ramón Areces.
57. Taibo II, I. (1990). México historia de un pueblo. México, D.F.: SEP. Cap. 2.
58. Tight, M. (1983). Adult learning and education. La declaración de Hamburgo. En UNESCO: (1997: Hamburgo). Bogotá: Memorias de la V Conferencia Mundial de Educación de Adultos.
59. Valle, G. M. y Trujillo, C. R. (2003) Subdirección de Regulación para la Formación de Recursos Humanos para la Salud. México: Cruzada Nacional por la calidad de la Salud.
60. Valle, G. M. y Trujillo, C. R., (2003). El perfil del psicólogo educativo. Psicología, Servicio Social y Salud en: www.salud.gob.mx/dirfrss/srfrhs12.html.
61. VV.AA. (Mad Comunicación) (1999). El plan de formación de la empresa. Guía práctica para su elaboración y desarrollo. Madrid: Fundación Confemetal.
62. William B., Wrther, Jr. y Heith D. (1980). Administración de Personal y Recursos Humanos. México: Mc. Graw Hill.
63. Zamora, R. (2006). Tamarindos en extinción. Excelsior. El periódico de la vida Nacional en: www.excelsior.com.mx.

ANEXO 1. REGLAMENTO DE LA LEY DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD PRESTADOS POR EMPRESAS PRIVADAS.

Andrés Manuel López Obrador, Jefe de Gobierno del Distrito Federal, expidió por medio de la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 14 de enero de 2003, el reglamento de la ley de los servicios de seguridad prestados por empresas privadas, el cual comprende 32 artículos en 4 capítulos, no obstante resaltaremos aquellos artículos en donde el psicólogo que labora en una empresa de seguridad privada tiene ingerencia directa.

Capítulo segundo de la autorización y de las modalidades de servicio. Sección de la autorización.

A. Las personas físicas interesadas en prestar servicios de seguridad privada en el Distrito Federal, en forma individual, Prestadores del Servicio para los efectos de este Reglamento, además de cumplir los requisitos que establece la Ley, deben presentar, bajo protesta de decir verdad, los siguientes datos y documentos: Copia certificada, anexa a la solicitud, de:

- a. Acta de Nacimiento
- b. Cédula de Registro Federal de Contribuyentes;
- c. Credencial para votar con fotografía;
- d. Cartilla liberada del Servicio Militar Nacional, en el caso de varones;
- e. Certificado o constancia de acreditación de enseñanza secundaria;
- f. Permiso, en su caso, de la autoridad competente, para la instalación del equipo de radio comunicación y uso de la frecuencia respectiva;
- g. Licencia vigente, en su caso, para la portación de armas expedida por la Secretaría de la Defensa Nacional, así como de la inscripción correspondiente en el Registro Federal de Armas;
- h. Constancia que acredite la capacitación básica para la prestación del servicio, expedida por institución o escuela autorizada y registrada por la Secretaría del trabajo y Previsión Social e inscrita en el Padrón de Evaluadores y Capacitadores para los Servicios de Seguridad prestados por Empresas Privadas a que se refieren los artículos 18 y 19 de este Reglamento;

i. Constancia que acredite la capacitación necesaria para el manejo y uso de armas de fuego;

j. Acreditar domicilio particular y en su caso, del lugar desarrollo del servicio;

k. Inventario detallado de bienes muebles e inmuebles que se utilicen para el servicio, incluyendo vehículos, y equipo de seguridad y radiocomunicación;

l. Fotografías a colores de los vehículos que se utilicen;

m. Escrito suscrito de puño y letra por el solicitante, anexo a la solicitud, en el cual bajo protesta de decir verdad manifieste:

- No ser miembro activo de los cuerpos de seguridad pública o de las fuerzas armadas;
- No haber sido condenado por delito doloso con sanción privativa de la libertad mayor de un año, ni estar sujeto a proceso penal,
- No ser adicto al consumo del alcohol, sustancias psicotrópicas, estupefacientes ni otras sustancias que produzcan efectos similares;

n. No haber sido destituido de los cuerpos de seguridad pública ni de las fuerzas armadas, por alguna de las causas señaladas en el artículo 14, fracción VIII de la Ley;

o. Constancias relativas a la capacitación básica, en los casos de personal operativo, expedidas por instituciones o escuelas autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social e inscritas en el Padrón de Evaluadores y Capacitadores para los Servicios de Seguridad prestados por Empresas Privadas a que se refieren los artículos 18 y 19 de este Reglamento.

p. Relación de vehículos, equipos e inmuebles que se utilizarán en la prestación del servicio, acompañando copia certificada de los documentos con que se acredite la propiedad o la legítima posesión;

q. Copia certificada de las autorizaciones otorgadas por las autoridades competentes en los casos mencionados en el último párrafo de la fracción II del artículo 5° de la Ley;

r. En su caso, copia certificada, de la licencia vigente para portación de armas emitida por la Secretaría de la Defensa Nacional, así como una relación de las armas, acreditando con la respectiva copia certificada, la correspondiente inscripción en el Registro Federal de Armas;

II. En su caso, descripción del sistema para la guarda y custodia del armamento que garantice la no portación fuera del servicio;

III. Relación de canes, equipos, dispositivos, aparatos, servicios, y demás sistemas o procedimientos tecnológicos para realizar las modalidades de servicio, presentando los documentos originales que acrediten la propiedad o la posesión legal, los contratos celebrados con terceros, y en su caso la autorización para su utilización;

IV. En su caso, ubicación del lugar para la guarda de canes, que garantice el adecuado cuidado de los mismos;

V. La ubicación del domicilio principal y el de sus sucursales dentro del Distrito Federal, así como que éstos se localizan en un inmueble destinado única y exclusivamente para ese fin, y anexará original y copia para cotejo, del documento donde conste el uso de suelo autorizado que permita el destino del o los inmuebles de que se trate. En ningún caso podrán tener o señalar como domicilio, el de la o las asociaciones u organizaciones de las que forme parte el Prestador del Servicio; y

VI. Manifestación acerca de que el o los inmuebles a que se refiere la fracción anterior, no están ubicados en lugares de acceso restringido al público, tales como unidades habitacionales, fraccionamientos, condominios o cualquier otro semejante, así como tampoco en el domicilio del representante legal del Prestador del Servicio, ni, tratándose de persona física, en su domicilio particular.

De los documentos que deba acompañarse copia certificada, el interesado exhibirá el documento original.

Artículo 6.- En los casos en que la solicitud no reúna los requisitos de la Ley y este Reglamento y se hubiere realizado prevención a la solicitud presentada conforme al artículo 6° de la Ley, el solicitante, podrá optar entre solicitar la devolución de la documentación presentada, o subsanar las deficiencias dentro de un plazo improrrogable de treinta días hábiles siguientes a la notificación de la prevención. En los supuestos de desistimiento del trámite y en aquellos en que no se hubiere solicitado la devolución, el asunto se archivará como definitivamente concluido.

Artículo 13.- Para el registro de las personas, se acreditará que cada una de ellas, no hace uso de sustancias psicotrópicas, enervantes o estupefacientes y que cubren el perfil físico, médico, ético y psicológico necesario para realizar las actividades del puesto a desempeñar, conforme a las disposiciones de este Reglamento.

Artículo 14.- Los exámenes del perfil físico comprenderán las pruebas de reflejos, condición, resistencia, velocidad y elasticidad, con la respectiva evaluación.

Artículo 15.- Los exámenes referentes al perfil médico comprenderán pruebas de aptitud visual, auditiva, de locomoción y respiración con la respectiva evaluación.

Artículo 16.- Los exámenes relativos al perfil psicológico comprenderán una entrevista del examinado, su evaluación y al menos dos pruebas psicométricas, una proyectiva de personalidad y otra de aptitud.

Artículo 17.- El perfil ético se acreditará con la firma de un escrito en el cual, bajo protesta de decir verdad, se asuma la obligación de cumplir con los principios constitucionales de legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez, así como con los principios y deberes previstos para los integrantes de los cuerpos de seguridad pública en las normas aplicables. Igualmente, se manifestará conocer el contenido de la Ley y de este Reglamento, así como el de los principios y deberes mencionados.

Artículo 18.- El cumplimiento de los perfiles físico, médico y psicológico, se acreditará mediante exámenes que realice la Secretaría, o alguna institución o empresa que cuente con autorización en términos de las disposiciones correspondientes, o profesional que posea cédula profesional, en ambos casos, deberán estar inscritos en el Padrón de Evaluadores y Capacitadores para los Servicios de Seguridad prestados por Empresas Privadas que al efecto llevará la Dirección Ejecutiva.

Asimismo, para conservar dicho registro, los Prestadores del Servicio deberán actualizar ante la Dirección Ejecutiva, la información relativa de manera permanente, de acuerdo con lo que disponen la Ley y este Reglamento.

Artículo 25.- Los Prestadores del Servicio deben hacer del conocimiento de la Dirección Ejecutiva por escrito presentado bajo protesta de decir verdad, el nombre y registro federal de contribuyentes de todo aspirante a personal operativo a efecto de que se realicen las consultas necesarias a la Procuraduría General de la República, a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal y al órgano competente del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

No podrán prestarse servicios de seguridad privada de manera individual, ni contratarse al o a los aspirantes hasta en tanto la Dirección Ejecutiva no informe al Prestador del Servicio el resultado de la consulta o bien cuando de la misma se desprenda que existen datos que impidan dicha contratación.

Artículo 27.- Los Prestadores del Servicio deben entregar a toda persona que ingrese como personal operativo, un ejemplar que contenga los principios de actuación y deberes referidos en los artículos 15 de la Ley.

Artículo 30.- El Prestador del Servicio debe incluir en la capacitación a que se refiere el artículo 5, fracción V y el curso básico a que se refiere el artículo 14, fracción IX de la Ley, al menos lo siguiente:

- I. Derechos Humanos y Seguridad Privada;
- II. Derechos y Deberes del personal de la Seguridad Privada;
- III. Procedimientos y acciones básicas a desarrollar por el personal de la Seguridad Privada durante la prestación de servicios según cada modalidad;
- IV. Límites de actuación de la Seguridad Privada en el Distrito Federal;
- V. Uso racional del equipo de que dispone el personal de Seguridad Privada;
- VI. Infraestructura de emergencia y control de situaciones de emergencia;
- VII. En su caso, uso de canes;
- VIII. Manejo y uso de armas y equipo complementario así como prácticas de tiro, en su caso; y
- IX. Auxilio a autoridades e instituciones de seguridad pública.

Artículo 31.- Los manuales a que se refieren los artículos 5º, fracción VI, inciso a) y 19, fracción X de la Ley, deben contener:

I. Manual de Operaciones:

- a. Las directrices generales y específicas así como las limitantes que la Ley y el Prestador del Servicio disponen para ser aplicadas por su personal operativo en el desempeño de los servicios;
- b. El uso del equipo que el personal operativo debe emplear en el desempeño del servicio; y
- c. En general las disposiciones que el Prestador del Servicio relativas al desempeño del personal operativo en cuanto a la prestación de los servicios ante los usuarios.

II. Manual de Capacitación y Adiestramiento:

- a. Desarrollo de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento vigentes, considerando al menos la impartición de un curso anual;

- b. Capacitación y actualización permanente, según el caso, en el manejo de armas, canes, técnicas de seguridad personal, entre otros;
- c. Horario y lugar en que se impartirán la capacitación y el adiestramiento; y
- d. Garantizar que el o los instructores a cargo de la capacitación o el adiestramiento, cuenten con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ANEXO 2 MACHOVER



Fig. #01: Cara "A", figura masculina de candidato no apto para el puesto de guardia.

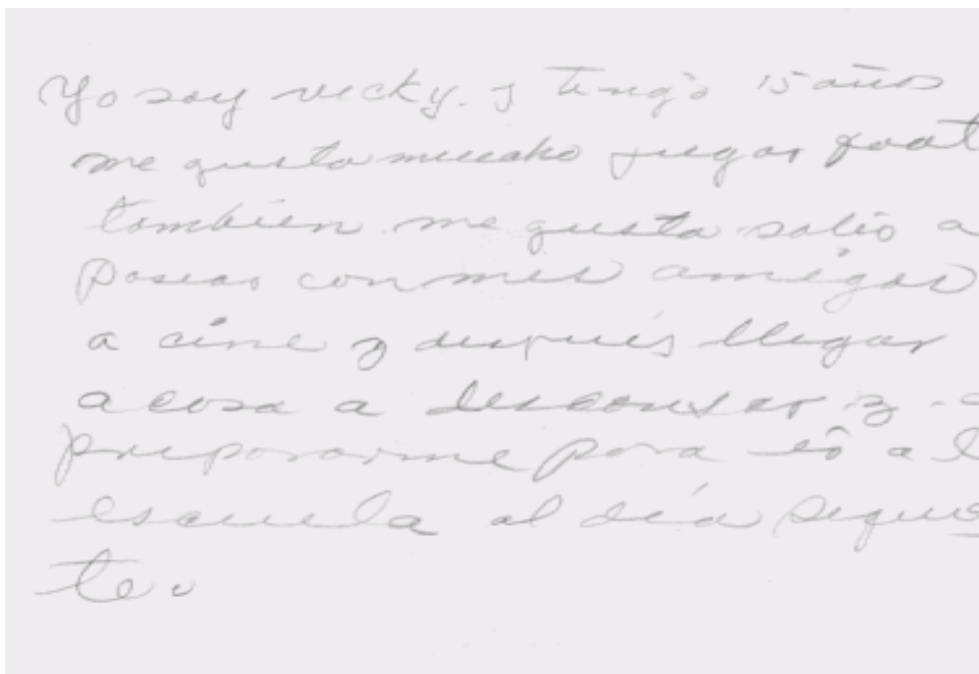


Fig. #02: Cara "B", historia de la figura masculina de candidato no apto para el puesto de guardia.

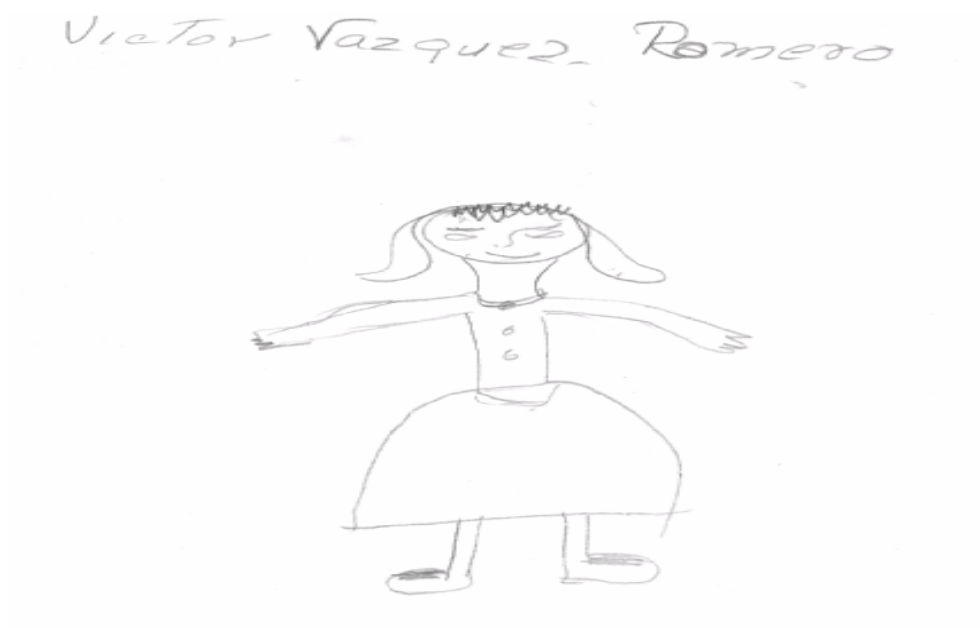


Fig. #03: Cara "A", figura femenina de candidato no apto para el puesto de guardia.

Soy una chica de la escuela
la voya la preparatoria
ahi conocí a un muchacho
cho latoso que me tiene
novia de el y los 2
somos muy latosos en
la escuela y tambien
go unos amigos que son
muy feos pero buena
ouba.

Fig. #04: Cara "B", historia de la figura femenina de candidato no apto para el puesto de guardia.

CANDIDATO FEMENINO

2 Rosa Maria Hernandez



Fig. #05: Cara "A", figura masculina de candidato apto para el puesto de guardia.

El es Marcos el vive en la playa y trabaja como pescador, se levanta muy temprano y va a dejar a sus hijos a la escuela junto con su esposa que es maestra de la escuela de sus hijos, tiene un gran amigo lo cual lo va a visitar e irse juntos a trabajar, ellos trabajan hasta el medio día cuando sube el calor siempre tiene mucha suerte en encontrar muchos camarones y los venden a los restaurantes. Regresa a casa en la tarde para comer con su familia

Fig. #06: Cara "B", historia de la figura masculina de candidato apto para el puesto de guardia.

CANDIDATO FEMENINO

1 Rosa María Hernández



Fig. #07: Cara "A" figura femenina de candidato apto para el puesto de guardia.

Es Luisa tiene 30 años trabaja en el gobierno, tiene a su esposo y 2 hijos uno tiene 3 y el otro 5 años, ella vive en provincia, por las tardes se va a clases de natación, ha ganado varias medallas, tiene un perro llamado Chocho es grande y juguetón, lo cual Luisa lo quiere mucho porque ha vivido la mitad de su vida con él.

Fig. #08: Cara "B", historia de la figura femenina de candidato apto para el puesto de guardia.

ANEXO 3 BARSIT



BARSIT

HOJA DE RESPUESTAS

NOMBRE Victor Vazquez EDAD 46
 ESPECIALIDAD Seguridad EDO CIVIL casado
 FECHA 2/11/19 EXPERIENCIA 12 años

INSTRUCCIONES ESCRIBA SOBRE LA LINEA LA RESPUESTA CORRECTA A CADA PREGUNTA
 EJEMPLOS

1. <u>seguridad</u>	6. <u>seguro</u>	INFORMACION
2. <u>seguro</u>	7. <u>seguro</u>	COMPRESION
3. <u>seguro</u>	8. <u>seguro</u>	R VERBAL
4. <u>seguro</u>	9. <u>seguro</u>	R LOGICO
5. <u>12 años</u>	10. <u>seguro</u>	R NUMERICO

ESPERE LA INDICACION PARA INICIAR:

1. <u>seguro</u> ✓	16. <u>seguro</u> ✓	31. <u>seguro</u> ✓	46. _____
2. <u>seguro</u> ✓	17. <u>seguro</u> ✓	32. <u>seguro</u> ✓	47. <u>seguro</u>
3. <u>seguro</u> ✓	18. <u>seguro</u> ✓	33. <u>seguro</u> ✓	48. _____
4. <u>seguro</u> ✓	19. <u>seguro</u> ✓	34. <u>seguro</u> ✓	49. _____
5. <u>24 Y 28</u> ✓	20. <u>28 Y 36</u> ✓	35. <u>25 Y 36</u> ✓	50. _____ Y _____
6. <u>seguro</u> ✓	21. <u>seguro</u> ✓	36. <u>seguro</u> ✓	51. _____
7. <u>seguro</u> ✓	22. <u>seguro</u> ✓	37. <u>seguro</u> ✓	52. _____
8. <u>seguro</u> ✓	23. <u>seguro</u> ✓	38. <u>seguro</u> ✓	53. _____
9. <u>seguro</u> ✓	24. <u>seguro</u> ✓	39. _____	54. _____
10. <u>15 Y 28</u> ✓	25. <u>24 Y 36</u> ✓	40. _____ Y _____	55. _____ Y _____
11. <u>seguro</u> ✓	26. <u>seguro</u> ✓	41. _____	56. _____
12. <u>seguro</u> ✓	27. <u>seguro</u> ✓	42. _____	57. _____
13. <u>seguro</u> ✓	28. <u>seguro</u> ✓	43. _____	58. _____
14. <u>seguro</u> ✓	29. <u>seguro</u> ✓	44. _____	59. _____
15. <u>15 Y 19</u> ✓	30. <u>22 Y 24</u> ✓	45. _____ Y _____	60. _____ Y _____

Fig. #09: Evaluación de BARSIT de candidato no apto para el puesto de guardia.



BARSIT

HOJA DE RESPUESTAS

NOMBRE: Rosa Maria Hernandez EDAD: 46 años
NIVEL EDUCATIVO: Secundaria EDO CIVIL: soltera
FECHA: Mayo 2006 EXPERIENCIA:

INSTRUCCIONES: ESCRIBA SOBRE LA LINEA LA RESPUESTA CORRECTA A CADA PREGUNTA
EJEMPLOS:

- 1. fruta 2. male 3. zapato 4. alimento 5. 12 y 18
6. agua 7. viernes 8. año 9. Santitas 10. 20 y 30
INFORMACION
COMPRESION
R. VERBAL
R. LOGICO
R. NUMERICO

(ESPERE LA INDICACION PARA INICIAR)

- 1. leche 2. canchales 3. bandera 4. Lucha 5. 30 y 40 6. ferrocarril 7. deposito 8. platina 9. cabeza 10. 15 y 29 11. 3 latas 12. blanco 13. Ana 14. animal 15. 15 y 19
16. monilero 17. abaje 18. Alcaz 19. gallina 20. 25 y 36 21. diez 22. frio 23. plato 24. lapiz 25. 29 y 36 26. America 27. abajo 28. Verdadero 29. vacilaba 30. 30 y 32 31. diez 32. frio 33. plato 34. lapiz 35. 29 y 36 36. America 37. abajo 38. Verdadero 39. vacilaba 40. 30 y 32
31. Italia 32. no 33. agua 34. ver 35. 40 y 320 36. palmas 37. de para 38. media 39. Edificio 40. 6 y 64 41. 42. ano 43. andar 44. puma 45. 26 y 30
46. XIII 47. de la 48. Caliente 49. Vacaci 50. 50 y 41 51. 17 de 52. 53. 54. 55. y 56. 57. 58. 59. 60. y

Fig. #10: Evaluación de Barsit de candidato apto para el puesto de guardia.

ANEXO 4. PROPUESTA DE BATERÍA PARA EL AREA ADMINISTRATIVA.

PERSONAL DIRECTIVO O SUBDIRECCIÓN			
ÁREA A EVALUAR	PRUEBA	DURACIÓN	DESCRIPCIÓN DE PRUEBA
C. I. (Inteligencia)	Therman Merril	35 min	Calificación de coeficiente intelectual, información general, juicio, síntesis, organización y exactitud.
Personalidad dirigida	Clever	10 minutos	Adaptación al puesto, autodescripción, dominio, influencia, constancia y apego.
Personalidad Proyectiva	Figs	s/tiempo	Actitud con la autoridad, colegas, subordinados, mecanismo de defensa y temores.

Tabla #01: Batería de pruebas para personal con cargo directivo o de subdirección.

PERSONAL ADMINISTRATIVO CON LICENCIATURA			
ÁREA A EVALUAR	PRUEBA	DURACIÓN	DESCRIPCIÓN DE PRUEBA
C. I. (Inteligencia)	Therman Merril	35 min	Calificación de coeficiente intelectual, información general, juicio, síntesis, organización y exactitud.
	Wonderlic	12 min	Coeficiente intelectual general.
Personalidad proyectiva	Figs	s/tiempo	Actitud con la autoridad, colegas, subordinados, mecanismo de defensa y temores.
	autobiografía	15 min	Personalidad y manejo de conflictos.
Personalidad dirigida	Clever	10 minutos	Adaptación al puesto, autodescripción, dominio, influencia, constancia y apego.
Prueba técnica	Área a laborar (director del área)	Modificable de acuerdo al área.	Conocimientos teóricos requeridos para el perfil del puesto.

Tabla #02: Batería de pruebas para mando medio con cargo administrativo de licenciatura.

PERSONAL ADMINISTRATIVO CON CARRERA TÉCNICA			
ÁREA A EVALUAR	PRUEBA	DURACIÓN	DESCRIPCIÓN DE PRUEBA
C. I. (Inteligencia)	Wonderlic	12 min	Coeficiente intelectual general.
Personalidad proyectiva	Figs	s/tiempo	Actitud con la autoridad, colegas, subordinados, mecanismo de defensa y temores.
	autobiografía	15 min	Personalidad y manejo de conflictos.
Personalidad dirigida	Cleaver	10 minutos	Adaptación al puesto, autodescripción, dominio, influencia, constancia y apego.

Tabla #03: Batería de pruebas para mando medio con cargo administrativo de carrera técnica.

ÁREA A EVALUAR	PRUEBA TÉCNICA	DURACIÓN	DESCRIPCIÓN DE PRUEBA
Nóminas, contabilidad y crédito y cobranza	Clerical	9 min	Rapidez y precisión, atención-concentración, coordinación ojo-mano, manejo de estrés y tolerancia a la frustración.
Vendedoras, asistente de U.P.C.	PVI (prueba de ventas)		Habilidad y labor de venta.
Secretarías/recepción	Ortografía		Uso de reglas ortográficas, redacción, sintaxis, archivo.
	Manejo de PC		Conocimientos de paquetería office.

Tabla #04: Batería de pruebas para mando bajo con cargo administrativo de carrera técnica.

PROPUESTA DE BATERÍA PARA EL AREA OPERATIVA.

PERSONAL OPERATIVO (MANDOS MEDIOS-ALTOS)			
ÁREA A EVALUAR	PRUEBA	DURACIÓN	DESCRIPCIÓN DE PRUEBA
C. I. (Inteligencia)	Army Beta II ó III	14 min	Organización, planeación y concentración.
	Barsit	10 min	Coeficiente intelectual, atención y productividad.
Personalidad dirigida	Zavic	12 min	Valores, motivación, economía, política, social y religiosa.
	Autobiografía	15 min	Personalidad y manejo de conflictos.
Personalidad Proyectiva	Machover	25 min	Seguridad, energía, agresividad, relaciones interpersonales, robo, adicciones y sexualidad.
Prueba Técnica	Académica/manejo		Filosofía Institucional, Servicio Operativo, Protección Civil, Seguridad electrónica.

Tabla #05: Batería de pruebas propuesta para el área operativa para mandos medios-altos.

PERSONAL OPERATIVO TROPA Y REINGRESOS			
ÁREA A EVALUAR	PRUEBA	DURACIÓN	DESCRIPCIÓN DE PRUEBA
C. I. (Inteligencia)	Barsit	10 min	Coeficiente intelectual, atención y productividad.
Personalidad dirigida	Zavic	12 min	Valores, motivación, economía, política, social y religiosa.
Personalidad Proyectiva	Machover	25 min	Seguridad, energía, agresividad, relaciones interpersonales, robo, adicciones y sexualidad.
Prueba Técnica	Académica/manejo		Filosofía Institucional, Servicio Operativo, Protección Civil.

Tabla #06: Batería de pruebas propuesta para el área operativa para tropa y reingreso.

PERSONAL OPERATIVO NUEVOS INGRESOS			
ÁREA A EVALUAR	PRUEBA	DURACIÓN	DESCRIPCIÓN DE PRUEBA
C. I. (Inteligencia)	Barsit	10 min	Coeficiente intelectual, atención y productividad.
Personalidad Proyectiva	Machover	25 min	Seguridad, energía, agresividad, relaciones interpersonales, robo, adicciones y sexualidad.

Tabla #07: Batería de pruebas propuesta para el área operativa para candidato de nuevo ingreso.

ANEXO 5. PROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

1. INTRODUCCIÓN

La necesidad actual de la sociedad, requiere de la participación invaluable de un vigilante, sin embargo, el trabajo de un vigilante a sido subestimado por ésta misma, la sociedad critica sin ponerse a pensar que el guardia de seguridad no tiene un momento de descanso y que en él permanece la responsabilidad de la salva guarda de los individuos, bienes e inmuebles de cada persona que ha requerido el servicio.

Al vigilante se le confiere la ejecución de la vigilancia y la conservación de la seguridad intramuros, su ejercicio es de prevención, por esta razón ELIM®, Seguridad Privada de Empresas como grupo elite de la seguridad privada con el afán de contribuir en algo a la misma sociedad proporciona elementos capacitados. Por lo que requiere de la fuerza inquebrantable del aprendizaje humano, con el cual se adquiere un desarrollo personal y profesional con el que se superarán los obstáculos que día a día se presentan, gracias a la asertiva resolución de conflictos la autoestima de cada elemento aumentará y el resultado será una proyección benéfica en el ejercicio diario de la labor del vigilante.

Es sabido que el aprendizaje en adultos se ve alterado por las cuestiones normativas por la biocultura, es decir, las primeras necesidades acaparan la atención, no así en un adolescente o un niño, la población adulta tiende a apropiarse del conocimiento por medio de la imitación, de los modelos a seguir que se encuentran en su entorno. Las personas aprenden más cuando ponen mucho interés en ello. El que la motivación se considere un componente esencial del aprendizaje es tan conocido que

resulta evidente. En el desarrollo académico del elemento existirá motivación extrínseca, la cual se reforzará con el posible ascenso al que se haga acreedor y con ello su remuneración aumentará, asimismo, existirá la motivación intrínseca la cual se manifestará de manera cualitativa en el ejercicio de su labor diaria.

Además de la motivación encontramos otro factor como lo es la percepción, el cual está interactuando constantemente entre el aprendizaje y la motivación en sí, existe también la defensa perceptiva que se refiere que a menudo vemos lo que queremos ver y no lo que nos disgusta o afecta, por lo tanto lo observable será un ambiente relajado y motivante cada vez que asistan a su capacitación.

La relación de enseñanza-aprendizaje tiene que enfrentarse a las presiones comerciales y estatales desde una autonomía responsable y disciplinada, analítica e informada, pues si no se enseña la vinculación de los lenguajes y actos, el enlazar los conocimientos teóricos y la práctica, las políticas y la tecnología, entonces no se está enseñando a aprender la relación entre el conocimiento, los valores, metas y la acción que busca objetivos y construye realidades.

Y pensando en el beneficio mutuo pero principalmente en el del personal de tropa, el cual requiere un giro de 360°, total y contundente, en uno de los pilares de ésta Institución la “Academia”. Finalmente el día de hoy la Academia “A” después de 16 años se observa con estabilidad y bases psicopedagógico-operativas, las cuales nos permiten una renovación en la perspectiva de capacitación, ya no es suficiente una escolarización sino una profesionalización por cada curso impartido, cursos en materia básica de computación y aunándole a esto se realizará el apoyo a nuestros elementos con el servicio de asesorías en INEA y la Preparatoria Abierta (SEP), los cuales fungen como un reforzamiento necesario en la misma sociedad, ya que al mantener a un

elemento altamente preparado se obtendrán mejores resultados en su desempeño, su capacidad intelectual y existirá una representación digna de ésta Institución.

Viviendo en el compromiso de ser y mantener la vanguardia en calidad de servicio en Seguridad Privada, es necesario establecer los sistemas de enseñanza, aprendizaje y difusión que articulen ciencia-tecnología y sociedad en proyectos permanentes y temporales, con objetivos de larga y corta duración.

Por lo tanto el Programa de Seguridad Industrial tiene el objetivo de mantener el concepto de una formación integral que abarque las necesidades del elemento como individuo biopsicosocial que es, proporcionándole en su estancia y permanencia en ELIM®, la oportunidad de un desarrollo personal, profesional y la mejor herramienta “los conocimientos”, para que tales armas serán el sustento de la relación entre la apertura de servicios y la amplitud de colocaciones en el mercado, con gente excelentemente capacitada y capaz de enfrentar cualquier reto en la vida.

Como objetivo específico del presente programa es facilitar herramientas con habilidades psicomotrices para que el vigilante pueda mantener una coherencia entre su aptitud y actitud.

2. DESARROLLO

El presente proyecto académico proporcionará una capacitación integral al elemento de seguridad privada, en donde se interactúen aspectos psicológicos, físicos y operacionales en los cuales se manifieste la capacidad de cada uno de los participantes.

El proceso de aprendizaje será en un horario continuo, con el objetivo de que la asimilación de conocimientos no se vea truncada por el horario, ni por la discontinuidad en la impartición de temas.

Cada elemento tendrá la oportunidad de cursar una materia diferente después de cada 5 sábados, correspondientes a cada rol, en donde se involucra la teoría y la práctica la cual se verá reflejada en cada uno de los servicios y en una evaluación positiva con una crítica constructiva que sirva únicamente para aumentar el desempeño académico-laboral de cada uno.

Las materias de especialización estarán apoyadas con módulos suplementarios.

2.1 MÓDULOS SUPLEMENTARIOS

El Centro de Formación tiene el objetivo de proporcionar capacitación integral, el cual se obtendrá acompañando a la especialización académica con módulos suplementarios que incrementen la cultura, los conocimientos y las actitudes del elemento de seguridad privada de manera interactiva entre ellos mismos y sus compañeros, ya que adquirirán habilidades que una materia de educación tradicional no les puede proporcionar. Los módulos serán los siguientes:

2.1.1 ASESORÍAS ACADÉMICA DEL SUBSISTEMA DE PREPARATORIA ABIERTA.

Se apoyará a los elementos en el sistema abierto de preparatoria con asesorías individuales o con la impartición de temas en común para la asertiva certificación del nivel medio superior, y con ello mantener un alto estándar educativo que nos permita una mejor cotización en el mercado, lo cual traerá el beneficio de mayores utilidades a la institución y mejores salarios para los elementos.

2.1.2. TALLERES.

Se proporcionara una variedad de talleres de 1 hora cada sábado, los cuales se denominarán de la siguiente manera: “Taller Psicológico”, “Taller Médico” y “Taller Operativo”, en cada uno de ellos se podrá apoyar de manera *psicológica, médica y operativa* a los elementos asistentes, se tocarán temas tales como administración del tiempo, liderazgo, autoestima, motivación al cambio, ortografía y redacción, planificación familiar, manejo de estrés, tabaquismo, alcoholismo, vivencias operacionales, entre otros.

2.1.3. ACTIVIDADES RECREATIVAS.

El desempeño de éstas actividades fomentará el trabajo en grupo o equipo, la comunicación entre los elementos, aprenderán a caracterizar los roles existentes en su ámbito de trabajo y existirá una concientización del deporte individual en la vida diaria de cada uno de nosotros.^Ψ

^Ψ Para disminuir el riesgo de accidentes se contará con una ficha clínica de cada uno de los participantes y la presencia de la Dra. del Centro.

3. EVALUACIÓN

Los métodos de evaluación se definirán de acuerdo a los criterios de cada una de las materias, con los porcentajes asignados por cada profesor de acuerdo a las necesidades de las mismas, finalmente las calificaciones se verán asentados en una historia académica la cual mantendrá el criterio de la siguiente manera:

PROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL						
Modulo	Grupo	Clave	Materia	Créditos	Porcentaje	
A	G	A01	Filosofía Institucional	4	16	18.18%
		A02	Defensa Personal	4		
		A03	Instrucción de Orden Cerrado	4		
		A04	Radio Comunicación	4		
B	1°	B01	Servicio Operativo	6	18	20.45%
		B02	Seguridad e Higiene	6		
		B03	Protección Civil	6		
C	2°	C01	Prevención y Combate de Incendios 1	8	24	27.27%
		C02	Primeros Auxilios	8		
		C03	Análisis de Riesgos	8		
D	3° Y SEMINARIO	D01	Prevención y Combate de Incendios 2	10	30	34.10%
		D02	Manejo de Emergencias	10		
		D03	Computación	10		

3.1. HISTORIAL ACADEMICO.

La historia académica se le entregará al elemento al final de la acreditación del módulo y será de la siguiente manera:

HISTORIAL ACADEMICO

MÉXICO D.F. A DE DE 2000

NOMBRE: _____ NÚMERO DE NOMINA: _____

JERARQUIA: _____ CARGO: _____

GRADO: _____ ANTIGUEDAD: _____

CLAVE	MATERIA	CREDITOS	PERIODO	CALIFICACIÓN

PROMEDIO GENERAL: _____

OBSERVACIONES: _____

ATENTAMENTE

CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL EN SEGURIDAD PRIVADA
PROFESIONAL A.C.

4. BENEFICIOS DEL PLAN

☞ Continuidad en temas de una sola materia.

☞ Actualización teórico-práctica general de todos los grupos.

☞ Aumento en el interés por su formación académica, modificando la motivación de cada uno de los elementos, con diferentes actividades extracurriculares.

☞ Disminución en la rotación de grupos para no repetir cursos.

☞ Se eliminará de la discontinuidad de los temas.

☞ Se aumentará la retención de conocimientos.

☞ Disminución del margen de error significativo en el momento de la operación.

☞ La permanencia en Academia retribuirá al elemento de diferentes maneras, como lo son: económica (ascensos), cultural y académica.

☞ El elemento mantendrá una actualización ante las demandas tecnológicas de la sociedad.