

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



UNAM IZTACALA

Facultad De Estudios Superiores Iztacala.

“EL PAPEL DEL PSICÓLOGO DENTRO DE UNA ORGANIZACIÓN DE SEGURIDAD PRIVADA”.

**REPORTE DE ACTIVIDAD PROFESIONAL
PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
PRESENTA:**

JAZEL DÍAZ DÍAZ

ASESORES:

LIC. JOSÉ ESTEBAN VAQUERO CÁZARES.
LIC. EDY AVILÑA RAMOS.
MTRA. MARÍA CRISTINA BRAVO GANZÁLEZ.

TLALNEPANTLA, EDO. DE MEXICO, 2007



IZTACALA



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS.

PRIMERO QUIERO AGRADER A MIS PADRES POR HABERME DADO UNA EDUCACIÓN Y SU AMOR.

A MI ESPOSO Y MI HIJA VALERIA LOS AMO.

ÍNDICE

RESUMEN
INTRODUCCION

CAPÍTULO 1.- HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL.

CONCEPTO DE PSICOLOGÍA
HISTORIA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEFINICIÓN DE ORGANIZACIÓN
EL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL

CAPÍTULO 2 LA PSICOLOGÍA EN MÉXICO.

ANTECEDENTES DE LA PSICOLOGÍA EN MÉXICO
LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL EN MÉXICO

CAPÍTULO 3 LA ACTIVIDAD DEL PSICÓLOGO DENTRO DE UNA EMPRESA SE SEGURIDAD PRIVADA.

HISTORIA DE LA EMPRESA
POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA EMPRESA
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
FUENTES DE RECLUTAMIENTO
ENTREVISTA
EVALUACIONES

CAPÍTULO 4 DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL
LA ALTERNATIVA DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL
VISIÓN, MISIÓN Y FILOSOFIA

CAPITULO 5 PROPUESTA DE CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO LABORAL

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS Y APÉNDICES

INTRODUCCIÓN.

La profesión del psicólogo se basa en el estudio del comportamiento humano básicamente, el psicólogo como profesional basándose en sus conocimientos pretende regular, diseñar , aplicar y evaluar intervenciones encaminadas a la solución de problemas de relevancia social.

Por ello la actividad profesional del psicólogo debe estar siempre encaminada al bienestar o dar solución a los problemas que socialmente son importantes, por lo que debe estar pendiente de lo que sucede en su entorno, con el fin de observar los procesos en donde pueda intervenir, esta no es una labor sencilla , ya que cambia y sigue cambiando con las condiciones del mundo y nuestro país, si se coteja ese cambio de condiciones , con las condiciones de producción del trabajador , se encuentra dos situaciones que llaman la atención a este sector y que son objeto de estudio del psicólogo. Primero la asignación que se hace de recursos humanos al proceso de producción no siempre incluye a quienes más y mejor optimizan las condiciones de trabajo. Aunado a lo anterior, muchas veces el trabajador tiene que aprender a producir ya en el escenario laboral, bajo condiciones difíciles y que frecuentemente conducen a una producción baja o un trabajo poco eficaz. Por si fuera poco las condiciones del individuo, de su historia personal y de la situación en que aprende a producir son a veces tan difíciles, que generalmente generan reacciones que interfieren con el trabajo mismo y deteriora la interacción con sus compañeros, con sus jefes o sus subordinados. Estos problemas requieren pericia en el diagnóstico, en la intervención y la evaluación, que son funciones en la formación del psicólogo.

Ninguno de los problemas mencionados ocurre en el individuo aislado. La vida en grupo ha definido el quehacer desde los inicios de la civilización. Así, el estudio del comportamiento humano es una porción medular de las posibilidades de detectar y resolver problemas de la sociedad contemporánea. Una parte fundamental en la solución de dichos problemas, está vinculada con el estudio y la formación del psicólogo.

Éste es el punto del estudio de la conducta humana en una organización en el cual pretendemos desarrollar en este reporte, la importancia que tiene en los individuos la pertenencia a una organización laboral, en su desarrollo personal. Así la actividad del psicólogo se ve reflejada en estos dos puntos el hombre y la sociedad, mediante la interacción de ambos el psicólogo pretender desarrollar sus habilidades y conocimientos dentro de una organización.

La actividad que desarrolla el psicólogo es detectar los problemas en forma de comportamientos socialmente no deseables, promover cambios, estos tanto a nivel personal como a nivel organización, intervenir con programas de cambio y dar prevención en los futuros problemas organizacionales.

En la organización denominada como Sistemas de Seguridad Integral Avanzada, el papel del psicólogo es de reclutador y seleccionador de personal, puestos mediante el cual él deberá desarrollar y hacer participe de las políticas y procedimientos a los nuevos integrantes de la organización.

Así, se pretende dar una reseña de las actividades realizadas por el psicólogo dentro de una organización de seguridad privada, y como dichas funciones reflejan su desarrollo como profesional de la conducta, si la formación recibida fue satisfactoria en su desarrollo laboral, es decir, pudo realizar sus actividades sin ninguna capacitación extra y finalmente si su desarrollo laboral, le permitió desarrollar alguna de las cinco funciones profesionales del psicólogo. Para poder cumplir con los estatutos, previamente diseñados de la actividad profesional del psicólogo.

En el primer capítulo se considera el concepto de Psicología a través del tiempo, así como la historia de la Psicología Industrial, quien en sus inicios forma parte de lo que denominamos el proceso de selección de personal olvidándose un tanto del individuo en grupo, es decir la actividad de los individuos dentro de una organización, por lo que también considera el concepto de organización en psicología y como este término a contribuido a entender la actividad del psicólogo organizacional.

En el segundo capítulo, se describe la historia de la psicología en México, retomando los inicios con Ezequiel A. Chávez y sus colaboradores en el desarrollo de la psicología en nuestro país, así como alguna de las primeras propuestas acerca de la actividad del psicólogo en la organizaciones.

En el tercer capítulo, se describe la actividad del psicólogo dentro de la organización denominada Sistemas de Seguridad Integral Avanzada, en donde se describen las actividades realizadas durante mi permanencia en dicha organización.

En el cuarto capítulo, se presenta la temática del desarrollo organizacional en una empresa y como esta estrategia permite a muchas empresas desarrollar apropiadamente sus evaluación y selección de personal.

Y finalmente en el último capítulo, se hacen algunas de propuestas de contenidos con el fin de incluirlas en la actividad del psicólogo dentro de la organización.

Así, pues, se pretende dar una reseña tanto histórica como personal de las actividades realizadas por el psicólogo en una empresa de seguridad privada, describiendo su actividad.

RESUMEN.

El presente reporte tiene como objetivo describir el papel del psicólogo en un a organización de Seguridad Privada, como reclutador y seleccionador de personal, donde él desarrolla las políticas y procedimientos, al fin de colocar a la organización en un progreso laboral.

Se ofrece una visión de la importancia de la psicología en el área Industrial y Organizacional; así como la contribución del psicólogo en las organizaciones, en donde sus principales funciones son: investigar, prevención, desarrollo, intervención y diagnóstico. Al seleccionar empleados, entrenarlos, socializarlos y asignarlos a un cargo, se pone de manifiesto que el psicólogo egresado de FES- Iztacala cuanta con las habilidades básicas en su currículo académico para desarrollar dichas actividades.

Por último, se presenta una propuesta para desarrollar actividades en puestos de capacitación, con el fin de promover e impulsar el crecimiento de habilidades, conocimientos y actitudes del personal en su ámbito laboral.

CAPITULO 1. HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL

1.1. CONCEPTO DE PSICOLOGÍA

La psicología es una ciencia con un campo muy amplio de aplicación y que se puede definir de distintas formas:

Como el estudio científico de la conducta humana, que trata de forma sistemática de comprender cómo y por qué las personas actúan como lo hacen (Siegel y Lane, 1980).

Para Dunnette y Kirchner (1986), la consideran como la ciencia que trata de la conducta humana y animal cuyo propósito se basa en desarrollar conceptos explicativos, exigiendo con ello una identificación, descripción y observación, una experimentación con bases que llevan a conclusiones netamente científicas.

Podemos entonces decir que la psicología no es una ciencia por casualidad, por sus bases científicas, ya que es una ciencia experimental teniendo como objeto de estudio del comportamiento de los organismos individuales. Por lo que su campo de acción se puede desarrollar en las áreas de salud pública, producción y consumo, instrucción y ecología y vivienda.

Como profesión se dirige fundamentalmente a resolver problemas en el que interviene el comportamiento humano, se pueden definir cinco funciones profesionales del psicólogo en relación al factor humano (Ribes, Fernández, Rueda, Talento y López, 1980):

- a) funciones de detección de problemas, definidos ya sea en términos de carencias, de formas de comportamiento socialmente deseables o de potencialidades cuyo desarrollo es requerido para satisfacer las prioridades individuales y sociales.
- b) funciones de desarrollo que consisten en promover cambios a nivel individual o de grupos, para facilitar la aparición de comportamientos potenciales requeridos para el cumplimiento de objetivos individuales y de grupo.
- c) funciones de rehabilitación, dirigidas al remedio de aspectos deficitarios en el comportamiento de individuos o de grupos.
- d) funciones de planeación y prevención para la predicción de problemas a mediano y largo plazo.
- e) funciones de investigación se dirige a la evaluación controlada de instrumentos de medida.

El psicólogo puede desarrollarse en cualquier área de trabajo, tomando en cuenta que su labor incluirá estas cinco funciones en su actividad profesional.

Aunque esto no es una cuestión fácil ya que el psicólogo debe tener una formación académica que le dé las bases para poder realizar su labor, y para esto no sólo debe contar con un currículo que integre situaciones de enseñanza- aprendizaje, sino contar con un estructura formal que contemple objetivos profesionales en base a un análisis de

las necesidades sociales del país, objetivos terminales de dicho currículo, objetivos modulares y objetivos por asignatura y unidades de enseñanza los cuales son contemplados en el plan de estudios de una Facultad de Estudios Superiores de Iztacala

1.2. HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL.

La psicología se considera una ciencia por que los psicólogos utilizan los métodos rigurosos que suelen emplearse en la investigación científica de otras áreas del conocimiento ya legitimadas por la comunidad de la ciencia. El campo de la psicología es tan amplio y tan complejo que podemos encontrarnos con problemas de índole básicamente biológica o de carácter esencialmente social.

Esta diversificación de intereses a la que aludimos se refleja en las cuarenta y dos divisiones existentes en la actualidad en la American Psychological Association (APA). La psicología del Trabajo y de las Organizaciones está representada por la división 14, denominada "The Society for Industrial-Organizational Psychology".

De la psicología Industrial no se tiene fecha exacta de su fundación, sin embargo se cree que se inició en 1901, cuando el doctor Walter Dill Scott analizó la probabilidad de aplicar los principios psicológicos en el campo de la publicidad.

En otros escritos encontramos a dos psicólogos que son acreditados como los principales fundadores del área, Hugo Münsterberg y Walter Hill Scott; ambos psicólogos experimentales y profesores universitarios, se involucraron en la aplicación de la psicología a los problemas de las organizaciones. Münsterberg estaba interesado en particular en la selección de personal y el uso de nuevas pruebas psicológicas, así como Scott quienes publicaron temas como: La psicología y la eficiencia, 1913 y La teoría de la publicidad, 1903 respectivamente. , el libro de Münsterberg fungió como modelo para desarrollar la Psicología Industrial, incluyendo aspectos sobre el aprendizaje, ajuste de condiciones físicas, economía de movimientos, fatiga, compra y venta (Blumm y Taylor, 1985).

Una influencia muy importante en el campo de la Psicología Industrial fue el trabajo de Frederick Winslow Taylor, un ingeniero que, a lo largo de su carrera estudió la productividad de los empleados, Él desarrollo lo que denominó administración científica como un acercamiento al control de la producción de los empleados en las fábricas, en sus escritos sugería lo siguiente:

- Cada puesto ha de analizarse con mucho cuidado para poder especificar la manera óptima de realizar cada tarea.
- Se debe seleccionar a los empleados de acuerdo con las características relacionadas al desempeño del puesto.
- Es preciso capacitar con cuidado a los empleados, para que analicen las tareas de su puesto.
- Es necesario recompensar a los empleados por su productividad para alentar los niveles de desempeño.

La Primera Guerra Mundial vio emerger la utilidad de la psicología por parte de la milicia norteamericana lo que dio un gran impulso al área, en 1917 varios psicólogos dirigidos por Robert Yerkes, ofrecieron sus servicios a la armada. El logro más famoso del grupo fue el desarrollo del conjunto de pruebas de capacidad mental Army Alpha y Army Beta. Esta fue la primera aplicación a gran escala de pruebas psicológicas para ubicar personas en el trabajo (Spector, 2002).

La petición del ejército estadounidense para la aplicación de pruebas, en la segunda guerra mundial para reclutar y diseñar procedimientos para seleccionar oficiales, marca el nacimiento de la Psicología Industrial como disciplina y a su vez induce el desarrollo de pruebas de grupos, escalas de calificación e inventarios de personalidad.

Para 1917 aparece el Journal of Applied Psychology y se comienzan a dar cursos de Psicología aplicada en las Universidades, después de Psicología Industrial, Personal, Vocacional y de Publicidad (Blumm, 1985).

Es así que en el tiempo de post guerra, la industria se interesó por los estudios de esta rama y algunas empresas como Procter y Gamble, la Philadelphia Company elaboraron programas de investigación personal.

Para la Segunda Guerra Mundial se contrataron más de 2, 000 psicólogos para seleccionar y clasificar a millones de reclutas a diferentes servicios, en donde se afinaron las pruebas de selección y elaboraron programas de adiestramiento especializado, técnicas de análisis de puestos y evaluaciones de rendimiento. Así mismo contribuyó a que muchas personas conocieran la aplicación de la psicología, para poder aplicarla tanto en ámbitos escolares como económicos.

La disciplina bajo la etiqueta de psicología Industrial se desarrolla durante las décadas de los años treinta y cuarenta, atendiendo no sólo a los contenidos, sino a los aspectos metodológicos.

La Psicología Industrial es definida como la aplicación o la extensión de los principios y datos psicológicos a los problemas relativos a los seres humanos que operaban en el contexto de negocios.

La Psicología Industrial y organizacional forman parte del estudio del comportamiento humano, ambas tratan de comprender a la gente en el contexto de la organización y aplicar lo que encuentra con el fin de lograr algún tipo de mejora.

1.3. PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL.

Para inicios de los años cincuenta y sesentas se inicia un gran interés por parte de los psicólogos en el estudio de las organizaciones, por lo que empieza la aparición de nuevos rótulos para la disciplina como: conducta Organizacional y Psicología de las Organizaciones.

Los psicólogos que empezaron a realizar un trabajo organizacional fueron los experimentales, quienes estaban interesados en aplicar los nuevos principios de la psicología a los problemas de las organizaciones; los primeros trabajos se enfocaron en asuntos de desempeño laboral y eficiencia organizacional.

La psicología organizacional se expandió hacia la mayoría de áreas que abarca ahora. Conforme las organizaciones crecían, empezaron a contratar psicólogos para atacar muchos de los problemas con sus empleados.

Durante los años sesenta se cristaliza una nueva forma de pensar y entender el fenómeno organizativo. Aún en esta década que finaliza, se está tomando conciencia de que la vida organizacional es enormemente diversa, que no existen leyes universales para explicar el comportamiento en las organizaciones y que los avances en el campo se producirán en la medida en que se desarrollen los conceptos adecuados para afrontar la gran diversidad que representa la organización, concebida ya como sistema abierto (Katz y Kahn, 1978 citado en Fernández, 1989, pág.30)

La importancia de la psicología Industrial y Organizacional ha adquirido en las últimas tres décadas se origina en la premisa de que la conducta humana puede entenderse y explicarse e incluso modificarse aplicando los métodos de la ciencia.

La psicología organizacional empieza abordar el estudio de los conflictos que surgen entre las necesidades y los intereses creados de los subgrupos organizacionales, incluso de las disputas entre los trabajadores y la gerencia; ya que la psicología organizacional busca comprender a la gente en el contexto de la organización y aplicar lo que encuentra con el fin de lograr una mejoría a los problemas surgidos, reconociendo ciertas características sistemáticas en las organizaciones; podemos decir que la psicología industrial es sólo un subsistema dentro del amplio campo de la psicología Organizacional, ya que no sólo se aplican a la industrial sino a todas las organizaciones formales.

Tradicionalmente al psicólogo se le considera un aplicador de pruebas psicométricas, dentro del ámbito industrial, lo cual restringe su área de acción; es por eso que se busca propiciar una reflexión respecto a los conocimientos, habilidades y herramientas que tiene el psicólogo, dejando a un lado actividades ajenas a su profesión.

La práctica profesional del psicólogo ofrece grandes retos a los egresados en este campo debido a que la mayoría de las organizaciones al no dividir y diferenciar las actividades de cada profesional que se desarrolla dentro del área de recursos humanos, sin tomar en cuenta los conocimientos básicos que se adquieren dentro de su formación académica, aunado esto a la necesidad de satisfacer la demanda del mercado, conlleva a una problemática laboral para el profesional de la psicología que en muchos casos paradójicamente las actividades a realizar poco tienen que ver con lo que podría considerarse que abarca el campo de la psicología.

Pero algo debemos tomar en cuenta, antes de profundizarnos más en el área de trabajo del psicólogo organizacional, es con qué herramientas y habilidades debe contar un psicólogo, para poder enfrentarse no sólo en esta área, sino en cualquier otra área en la que se desee desarrollar su actividad profesional.

Esta no es una cuestión fácil ya que el psicólogo debe tener una formación académica que le dé las bases para poder realizar su labor, y para esto no sólo debe contar con un currículo que integre situaciones de enseñanza- aprendizaje, sino contar con una estructura formal que contemple objetivos profesionales en base a un análisis de las

necesidades sociales del país, objetivos terminales de dicho currículo, objetivos modulares y objetivos por asignatura y unidades de enseñanza ,para poder llevar a cabo funciones de detección ,desarrollo ,rehabilitación, investigación y planeación y prevención los cuales son contemplados en el plan de estudios de la Facultad de Estudios Superiores de Iztacala

En la actualidad el campo profesional del psicólogo se ha ampliado al estudio de las organizaciones desde diversos puntos de vista, por ejemplo realizar estudios sobre el surgimiento y desarrollo de la cultura organizacional de una empresa, basado en comparaciones que tratan de explicar a su comportamiento (Allaire y Firsirotu, 1982), éste considera que el manejo de la conducta organizacional requiere entender la conducta de las personas dentro de la misma , en la que interactúan procesos organizacionales de comunicación, toma de decisiones, recompensas, donde el psicólogo analiza, evalúa y modifica la conducta, al seleccionar empleados, entrenarlos, socializarlos y asignarlos a un cargo, asegurando mayor eficiencia y producción.

El psicólogo industrial y organizacional con apoyo y colaboración de la gerencia o departamento donde existe la vacante, realizará el análisis del puesto de la misma; obteniendo así una descripción. "... Incluyendo información sobre el equipo o instrumentos que se utilizan en las operaciones, aspectos especiales del puesto como peligrosos, comprendiendo también la escolaridad y adiestramiento, la escala de salarios y otros aspectos..." (Shultz, 1985.p 43).

De acuerdo con Schein (1982), los problemas de personal se dividen en dos subproblemas:

El primero es asegura la eficiencia de los trabajadores, por medio de las políticas de selección, entrenamiento, socialización y asignación de funciones. De tal manera que uno de los problemas más grandes surge debido a que las políticas y las prácticas que pronostican eficiencia organizacional, no siempre permiten satisfacer las necesidades del empleado, y esto provoca más conflictos .El segundo problema es la asignación de personas a cargos y la utilización eficiente del recurso humano, por lo que se trata de encontrar a la persona que reúna los requisitos de la organización.

Los psicólogos organizacionales actualmente trabajan con problemas que amplían la visión general de ambos trabajos el industrial y organizacional, incluyendo la selección de reclutas, su ubicación en diferentes puestos, capacitación, evaluación de desempeño, trabajo en equipo y diseño de equipos de trabajo.

Los psicólogos organizacionales realizan muchas actividades en el área práctica, algunas de ellas son (Spector, 2002):

- Análisis de la naturaleza del puesto.
- Conducción de un análisis para determinar la solución a un problema organizacional.
- Conducción de estudios de los sentimientos y opiniones de los empleados.
- Diseño de sistemas de evaluación de desempeño.
- Diseño de sistemas de selección de personal.
- Diseño de programas de capacitación.
- Desarrollo de pruebas psicológicas.

- Evaluación de la efectividad de una actividad o práctica, como sería un programa de capacitación.
- Implementación de un cambio organizacional, como por ejemplo, un nuevo sistema de recompensas para los empleados.

Podemos señalar entonces que el psicólogo organizacional lo que hace básicamente es resolver los problemas de la empresa reporte y los cuales tenga una relación estrecha con el factor humano de las organizaciones, para lo cual puede aplicar habilidades básicas del psicólogo como son: analizar, evaluar y modificar la conducta.

1.3.1. CONCEPTO DE ORGANIZACIÓN

Dentro de las organizaciones el papel del psicólogo es el de intervenir en el desarrollo organizacional, el cual sirve para mejorar la integración dentro de la organización y que de esta manera se logren las metas de manera articulada. Es importante hablar acerca de lo qué es una organización y el cómo está compuesto.

Lo primero es reconocer que el concepto de organización procede de el hecho de que le individuo es incapaz de satisfacer todas sus necesidades y deseos por sí mismo. La organización es tan amplia, como lo es la sociedad hace posible a través de la coordinación de las actividades de muchos individuos que todos realicen sus deseos.

Para entender una organización o sistema social, el primer problema consiste en establecer su ubicación e identificación. El hecho de que existan nombres populares para rotular organizaciones sociales es, a la vez, ventajoso e inconveniente. Estas etiquetas representen estereotipos socialmente aceptados respecto a las organizaciones y no especifican su estructura de puestos, su naturaleza psicológica o sus límites; por otra parte esos nombres ayudan a localizar el área de conducta que nos interesa.

Como sistema, la organización tiene un resultado, un producto o consecuencia que no es necesariamente idéntica a los propósitos individuales de los integrantes del grupo.; por lo que una organización social es un dispositivo para mejorar, con los medios de un grupo, algún propósito (Katz, 1977).

Las características de las organizaciones actuales, como las de trabajo, han sufrido profundos cambios en las últimas décadas que afectan a los aspectos estructurales, a las pautas de legitimación, a los sistemas de valores que regulan la dinámica de las organizaciones y al propio concepto de trabajo, así como a las relaciones entorno-interno-entorno externo.

Debido que una organización es fundamentalmente, una estructura constituida por roles y un esquema explícito de su coordinación, existe independientemente de cualquier persona y puede sobrevivir a pesar de un cambio total de las personas que la constituyen, la organización seguirá existiendo a pesar de que sean otras personas las que cumplan los roles.

Para Porter, Lawler y Hackman (1975, citado por Rodríguez, 1995, p.31) "Las organizaciones están constituidas por individuos y grupos, dirigidas hacia objetivos racionalmente coordinados y con permanencia en el tiempo...para obtener beneficios"

1.3.2 EL PSICOLOGO ORGANIZACIONAL.

Una organización es un medio dinámico ya que sus integrantes interactúan constantemente y la actividad de uno está determinada por la actividad del otro, se podría considerar que el éxito o el fracaso de una organización están determinados por la buena o mala interacción entre sus miembros.

Las organizaciones no se comportan de forma permanente como un sistema racional, es decir, como una estructura coordinada e interdependiente, dinámica y dirigida a unos fines explícitos; tan sólo lo hace en momentos puntuales y en lugares específicos (Weick, 1979)

Las organizaciones necesitan y deben tener bien establecidas las metas, los pasos a seguir para llevarlas a cabo y el ambiente que deseé que se desarrolle dentro de la organización aún cuando los objetivos estén establecidos, para detectar los cambios, mediante el análisis continuo del entorno, por lo que todo ello exige cambios en la organización y en los individuos que la integran.

Desde una posición ecléctica y con voluntad clasificadora, se sugieren algunas características que parecen definir la organización en la época actual:

- Un sistema social en permanente proceso de cambio.
- Un ecosistema que desarrolla su actividad en continua interacción con el entorno.
- Una fuente de satisfacción e insatisfacción para los miembros que la constituyen.
- La imagen más vigorosa y con mayor presencia en nuestra sociedad.

Por lo que una estructura organizacional comprende la filosofía, directrices, normas y reglamentos de la organización, las rutinas y procedimientos. Con la intención de reducir al máximo los niveles de incertidumbre, mediante la planificación desde una perspectiva formal y la instrumentalización de amplios sistemas de control capaces de recoger cuanta información relevante se produzca en lo medio externo acerca de los cambios generado.

Concretamente la organización debe actuar de forma ágil y permanente, tratando de detectar los cambios, mediante el análisis continuo del entorno, de la competencia y de los consumidores, adoptando decisiones satisfactorias, adaptándose y anticipándose, a esos cambios.

El problema psicológico que ocupa el primer plano en una organización es cómo reclutar empleados, cómo seleccionarlos y formarlos y cómo clasificarlos en función de los puestos de trabajo.

En resumen, abordamos el estudio de la conducta humana en el ámbito laboral y por lo tanto organizacional, en el cual el psicólogo se apoya de instrumentos básicos de su formación académica para poder desarrollar con eficacia su labor, es decir, contar con sustento teórico y práctico, para dar solución a los problemas que se le presenten, que en este caso son de tipo organizacional, la vida humana está inmersa en las diferentes

organizaciones como : escuela, hogar, trabajo ,etc. ; donde el papel del psicólogo es ayudar a las organizaciones realicen un desempeño óptimo, ya que en ocasiones se necesitan realizar cambios en las conductas de los miembros de la organización, y es ahí donde interviene , como profesional en la modificación y cambio de conducta; por ello es importante rescatar la historia de la psicología industrial y organizacional , tal y como la APA la nombra y el desarrollo que ha venido teniendo la profesión del psicólogo , a través del tiempo; primero con la aplicación de pruebas psicológicas en la milicia norteamericana, que le permitieron seleccionar al personal adecuado para cada área de trabajo, dando resultado a una necesidad apremiante en esa época, y posteriormente desarrollando los conceptos de organización y conducta organizacional, que le permitieron cubrir una necesidad social en el ámbito organizacional o industrial, ya que a través de dichos conceptos , el psicólogo puede explicar e intervenir en organizaciones con el fin de obtener alguna mejoría.

CAPITULO 2.LA PSICOLOGIA EN MEXICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA PSICIOLOGÍA EN MÉXICO.

Algunos historiadores han intentado trazar los orígenes de la psicología como una disciplina científica desde las épocas prehispánicas, identificando el papel de algunos sacerdotes aztecas como cierto tipo de psicólogos “primitivos” (Álvarez y Ramírez, 1979); León Sánchez, 1982-1983). Otros como Robles (1948,1952) señalan al religioso español conocido como Fray Alonso de Veracruz, fue un prolífico escritor y sobresaliente filósofo de los tiempos de la colonia, como un pionero de la Psicología, quien publicó temas estrechamente relacionados con los problemas psicológicos. Por ejemplo, en *Phyca speculatio*, publicada en 1557.

Mientras que para varios países la psicología había adquirido el carácter de científica, en México, no es sino hasta 1916 que el doctor E. Aragón con el apoyo del doctor Ezequiel Chávez, funda el primer gabinete de psicología experimental (Álvarez y Molina, 1981, p.58).

Por lo que es necesario mencionar la labor de este personaje en la historia de la Psicología en México, ya que a partir de su interés en el área, la psicología empieza a adquirir un papel cada vez más importante en nuestro país.

En 1896, Chávez preparó un proyecto para un nuevo currículum para el curso de Psicología y lo presentó a Joaquín Baranda, entonces Secretario de Instrucción Pública. Baranda persuadió al presidente Porfirio Díaz para que aprobara el nuevo currículum y se fundó formalmente el curso de psicología en la Escuela Nacional Preparatoria el 19 de diciembre de 1896; Chávez fue también el nuevo profesor de este nuevo curso (Chávez, 1946,1947).

Uno de los primeros que asintieron a este curso fue Enrique O. Aragón, quien posteriormente se convertiría en otra figura importante de la psicología mexicana durante los primeros decenios de este siglo.

En 1905, Justo Sierra fue nombrado secretario de Justicia, Instrucción Pública y Bellas Artes, e inmediatamente Sierra llamo a Ezequiel A. Chávez para colabora con él como Subsecretario de Instrucción Pública, en el que permaneció hasta 1911.

Algo que no podemos dejar de lado es la creación de la Universidad Nacional, ya que inevitablemente está unida al desarrollo de la psicología en México, debido a que los principales trabajos y cátedras de psicología se dieron en la Universidad Nacional. Por lo que hablaremos acerca de su creación, la cual empezó llevarse a cabo por Justo Sierra, quien en 1881 sometió un proyecto para este efecto en la Cámara de Diputados, el cual no fue aprobado, pero Sierra no abandonó el proyecto y continuó apoyándose de Chávez, para lograr dicho objetivo, el cual se logró hasta el año 1910, cuando el presidente finalmente aprobó el proyecto y emitió un edicto anunciando el establecimiento de la Universidad Nacional de México.

A principios del siglo casi no había publicaciones de psicología que pudieran utilizarse como textos de nuevas clases de psicología. Por este motivo Chávez realizó una traducción del inglés del libro Elementos de Psicología, del psicólogo experimental Edward Titchner, obra que se utilizó por varios años en los cursos de la Universidad y que apareció en una segunda edición diez años después (Titchener, 1913). También en esta época se fundó la primera Asociación Psicológica Mexicana y la Sociedad de Estudios Psicológicos. Entre los miembros estaban Ezequiel A. Chávez, Enrique O. Aragón, Manuel Flores, y otros nueve personajes. Esta sociedad publicó una traducción al español de parte de los Principios de la Psicología Fisiológica de Wundt (1907).

En la Universidad Nacional de México, los cursos de psicología se daban como parte de los estudios de los graduados en filosofía dentro de la Escuela de Altos Estudios. Había un modesto laboratorio de psicología de acuerdo con un boletín de la Universidad (Labores, 1919). Durante la permanencia de Chávez dentro de la rectoría de la Universidad Nacional, en la institución se fomentó el intercambio de profesores de la Universidad de París; lo que conllevó también al fomento de la psicología con el psicólogo Pierre Janet (Chávez, 1925).

Durante el año de 1925 Chávez se jubiló, pero continuó con su trabajo en la psicología: asistió al séptimo Congreso Internacional de psicología en Groninga en 1926, publicó su Psicología de la adolescencia en 1928 y trabajó con un comité especial nombrado por el rector de la Universidad, para crear la sección de Psicología de la Facultad de Filosofía y Letras. A principios de 1939, la Universidad ofreció un grado de maestría en Psicología (Curiel, 1962).

En 1943, el director de la Facultad de Filosofía y Letras era el doctor Antonio Caso, mientras que el doctor Oswaldo Robles era jefe del Departamento de Filosofía y la Sección de Psicología, y estaba a cargo de este departamento el doctor Fernando Ocaraza. Dos años, más tarde la Sección de Psicología se convirtió en Departamento, continuando Ocaranza como jefe y los profesores: Guillermo Dávila, José Luís Curiel, José Gómez Robleda, Eduardo Nicol, Luz Vera., Juan Roura Parella y Raúl González Enríquez.

Alguien no menos importante fue el doctor Enrique O. Aragón, quien fundó el primer laboratorio de Psicología que se realizó en 1916, donde se adquirió instrumentalización y aparatos alemanes para conformar el gabinete de psicología, muy parecido al de Wundt.

En la Escuela Nacional Preparatoria obtuvo por oposición el puesto de profesor de psicología, que mantuvo durante 36 años (1906 a 1942). Dentro de la Escuela de Altos Estudios, hoy Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional fundó y fue profesor de técnica psicológica y de laboratorio, del curso de estadística y nomografía psicológicas y de la cátedra de antropología, así como de los cursos de psicología general y especial.

El gabinete de Psicología Experimental fundado y dirigido por el maestro Aragón estuvo modelado según el laboratorio de psicología que había establecido en Leipzig, Alemania, en 1879, el pionero Wilhelm Wundt. Su objetivo principal fue el de llevar a cabo prácticas demostrativas que apoyaran las asignaturas impartidas por la Escuela de

Altos Estudios. Además de las cátedras de psicología general y de psicología especial, a cargo del doctor Aragón.

Otro punto por el que fue importante la contribución del doctor Aragón, está en la evidencia documental que existe sobre la formación de investigadores o personal altamente especializado en el gabinete de Aragón, como alumnos se encontraban: David Pablo Boder, Ma, de la Luz Vera y Guadalupe Zúñiga, quienes habían de destacar posteriormente en la psicología

Todavía en el decenio de 1960 había pocos psicólogos mexicanos interesados en estudiar las raíces históricas de su disciplina, de los trabajos producidos sobre la historia de la Psicología en México, Valderrama y Betancourt (1988) informan que de 1950 a 1974 se publicó un promedio de 5 artículos por lustro, esto es en un año., pero en el lustro de 1975 a 1979 se publicaron 19 y en 1980 a 1984 se produjeron 51, lo que da una idea del creciente interés en el área.

Otro contribuyente en el desarrollo de la psicología en México fue el doctor Rafael Santamarina, quien fue uno de los pioneros en interesarse en la psicometría.

Desafortunadamente pocos Psicólogos conocen los verdaderos orígenes de la psicometría mexicana; sólo unos cuantos interesados en la historia de esta disciplina conocen y citan la labor pionera del doctor Rafael Santamarina y su adaptación de la prueba Binet-Simón de inteligencia, y de otras pruebas psicológicas.

Durante el decenio de 1950, se realizaron trabajos serios sobre la psicometría contemporánea en México, como la adaptación de la prueba Richard Meili en escolares mexicanos, realizada por Luz Llopis de Peinado Y la estandarización de la prueba de inteligencia de S.Kohs, llevada a cabo por Matías López Chaparro y su grupo en el Instituto Nacional de Pedagogía (López, Chaparro, Acosta, Díaz y Benavides, 1959-1960). Para el siguiente decenio fue una mayor actividad para los psicólogos mexicanos interesados en esta rama de la Psicología : se realizaron traducciones, adaptaciones, estandarizaciones y pruebas de validación cruzada de un gran número de tests psicológicos , entre los que se debe descartar la Escala Wescheler de Inteligencia para los adultos(WAIS) , el test de Matrices Progresivas de Raven, Dominós y la Prueba de Godernough.

Rafael Santamarina en uno de sus pocos trabajos publicados describe sus investigaciones con la escala Binet- Simón, que llevó a cabo en el servicio de Higiene Escolar, dependiente del Departamento de Salubridad Pública, en este trabajo Santamarina indica que utilizó “la traducción española de la Escala Binet- Simón, hecha por Jacobo Orellana, pero adoptando la modificación de Vidal Perera para los niños de 11 años, para los que la escala de binet no tiene pruebas” (P. 193)

Santamarina realizó importantes trabajos de Psicología aplicada dentro de algunas instituciones gubernamentales. Según Ortega y López (1953), Santamarina inició la traducción y adaptación a escolares mexicanos de la prueba Binet- Simón, presentando su primera adaptación provisional ante le Primer Congreso Mexicano del Niño, celebrado en 1921.Estos trabajos aplicados de Satamarina se continuaron a partir de

1925 en el Departamento de Psicopedagogía e Higiene de la Secretaría de Educación Pública, que habría de convertirse en 1937 en el Instituto Nacional de Psicopedagogía.

Dentro del Departamento de Psicopedagogía e Higiene, Santamarina dirigió diversos proyectos de adaptación y estandarización de pruebas mentales, de esta manera para 1926, se informaba de la aplicación de tres pruebas mentales colectivas, la Fay, la de Descoudres y la de Ebbinghaus, a estudiantes de escuela primarias y secundarias. La adaptación de la prueba de Lenguaje de Alicia Descoudres estuvo a cargo de la profesora Laura Alva, quien administró 2,300 pruebas a 230 niños; en ese año la profesora Emma Bernal y el doctor Gustavo Uruchurtu continuaban en el estudio de la adaptación de Santamarina de la escala Binet-Simón.

Pocos años después (1929), se informó que el mismo Departamento, entonces bajo la dirección del doctor Alfonso Priani, continuaba trabajando en la estandarización de diversas pruebas, y que se preparaba una edición oficial de la escala de tests parciales de Lenguaje de Alicia Descoudres. Para 1930, Santamarina era jefe de la sección de Calculo Biométrico del Departamento de Psicopedagogía e Higiene. En el Informe del Departamento, se refería haber establecido las normas obtenidas para los niños y niñas de nuestro país como resultado de la segunda aplicación de la escala Vermeyleylen, con lo cual se lograba así una prueba para los niños de edad escolar, debe señalarse que este informe incluye muchas pruebas en las que el Departamento había trabajado.

La labor iniciada por Santamarina poco antes de 1920 fue seguida por otras investigaciones: David Pablo Boder realizó la traducción y adaptación de la escala Binet-Simón –Terman y dirigió otros trabajos de psicometría dentro de la sección de Psicotécnica y Probación del Gobierno del Distrito Federal (Poder, 1925).

David Pablo Boder, nació en Liban Latvia, Rusia, el 9 de noviembre de 1886, estudio en el Instituto de Neuropsicología de St. Petersburgo hasta 1912, y salió de Rusia para ingresar a nuestro país, donde se inscribió en la Escuela de Altos Estudios de la Universidad Nacional de 1920 y 1921, en la clase de psicología del Dr. Enrique O. Aragón. De acuerdo con los archivos de la Escuela de Altos Estudios, Boder, preparó durante esos años las siguientes tesis para aprobar los cursos de psicología: en 1920., Los fenómenos mentales. La atención y su memoria. Su explicación y La alegría y sus manifiestos; y en 1921, Introducción al Psicoanálisis. Traducción de Freud.

Posteriormente Boder trabajo como preparador en el gabinete de Psicología Experimental de Aragón y fue también profesor de la Universidad, la cátedra parece haber sido de mediciones mentales, también durante ese tiempo estaba a cargo de la sección de psicotécnica y probación, del Gobierno del Distrito Federal. En particular de destaca la adaptación que hizo Boder la Escala de Inteligencia de Binet- Simón-Terman y de la prueba Delta 1, de Haggerty.

Un acontecimiento importante en los inicios del decenio de 1920, fue la celebración del primer Congreso Criminológico y Penitenciario Mexicano, en 1923, celebrado en la Escuela Minera, en donde Boder participo con las ponencias: Los departamentos de psicotécnica mental en los establecimientos penales y tipos de establecimientos penales que llenan los requisitos regenerativos, educativos y de aislamiento, (Valderrama y Jurado, 1985).

Más tarde, Boder pasó a ser director de investigaciones psicológicas del Colegio Militar y en la Escuela Nacional de Agricultura. De ahí paso, a la Escuela Científica de Policía cuyo departamento de tráfico aplicaba las pruebas psicológicas a los candidatos a agentes de tránsito. Ello, da origen a la psicología Laboral en nuestro país (Valderrama Y Jurado, 1985, p. 31).

Por otro lado, Lucía Montana Hastings (1929) realizó una investigación con 3,179 alumnos, la mayoría de ellos en enseñanza secundaria de la ciudad de México, que realizó de 1926 a 1928 con el Examen Beta y la prueba Otis.

2.2. LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL EN MÉXICO.

Durante la década de los cincuenta el psicólogo siguió manteniéndose al margen de los problemas humanos que se suscitaban en las empresas; además su formación académica no sufrió las modificaciones necesarias para poder adecuarse a la realidad que vivía. Mientras para Estados Unidos la psicología del trabajo adquiría mayor importancia, en México no eran todo favorecedores para el área, ya que las empresas extranjeras se veían en la necesidad de contratar psicólogos extranjeros por falta de profesionales en el área en México, pero afortunadamente esto fue desapareciendo, ya que para esa época se creó el Colegio de psicología De la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México, y para 1873 ya se contaba con semi-especialidades como: educativa, social, clínica y del trabajo.

Superada esta crisis se encontró con otro problema el de la capacitación, ya que a pesar de que existían los profesionistas, estos no tenían casi ningún conocimiento de la psicología del trabajo, por lo que el gobierno decidió llevar a cabo un sistema de entrenamiento acorde a las necesidades del país, lo cual incluyó la reforma del artículo 123 constitucional y la adecuación a la Ley Federal del Trabajo, y el establecimiento de un sistema nacional de capacitación y adiestramiento.

En el año 1976 se realizaron varios congresos con el fin de llegar a una integración y desarrollo curricular en la psicología en México; ante este hecho se tomaron en cuenta las recomendaciones realizadas por el Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (CNEIP).

Las cuales propusieron realizar un análisis de la realidad universitaria, en el cual se estructuraría un plan nacional de formación de profesores e investigadores en el área de Psicología, La definición de un perfil profesional del psicólogo a nivel nacional, el desarrollo de modelos curriculares homogéneos que establecieran objetivos generales comunes en la formación profesional, la regularización de políticas que regulen el ingreso –egreso de estudiantes y el establecimiento de un sistema nacional de evaluación de programas de adiestramiento profesional y de posgrado en el campo de la Psicología.

Por lo que el perfil profesional del psicólogo deberá interesarse por las áreas sociales problema, es decir, aquellas que requieran la inserción de actividad y su tecnología, tomando en cuenta las necesidades prioritarias del país, así como los sectores de

población en los que desarrollara su actividad profesional. Pero para poder llegar a este punto el psicólogo deberá contar con una formación adecuada que le permita desarrollar efectivamente su actividad profesional, por lo que es necesario contar con un modelo curricular adecuado a estas necesidades económicas, sociales y políticas del país.

Así, el psicólogo deberá contar con una formación metodológica y sistemática, integración del servicio social en la licenciatura, proporcionarle y un panorama amplio de problemática nacional.

Uno de los principales propósitos de la CNEIP ha sido conformar y actualizar el perfil profesional del psicólogo, así como el establecer los lineamientos que sirvan de punto de referencia para el análisis y evaluación de los planes y programas de estudio de las escuelas y facultades de Psicología.

Para lograr la definición, era necesario realizar un análisis respecto a cuáles eran las necesidades más apremiantes del país, permitiendo realizar una clasificación de los problemas considerados, en sectores que a su vez se constituyeron en áreas de acción profesional. Por otro lado, se hizo una clasificación de aquellas funciones profesionales, a través de las cuales el psicólogo, deberá contribuir en la solución de dichos problemas, lo cual permitió la definición de un perfil profesional al cual pudieran ajustarse los planes y programas de estudio de las diversas escuelas y facultades de psicología, a fin de formar profesionales realmente útiles al país.

Con el propósito de definir el quehacer profesional del psicólogo en términos de mercado laboral existente se definieron las siguientes funciones profesionales: detección, Evaluación, Planeación, Intervención, Rehabilitación, Investigación y Prevención.

Durante la fase de recaudación de información se encontraron varios hechos:

El primero la problemática de la identidad profesional del psicólogo, que se da no sólo en interior del propio gremio ,sino al exterior, por lo que otros profesionales utilizan herramientas exclusivas del psicólogo; la falta de identidad parece empezar desde su inicio de estudios ,tal desinformación parece continuar durante los estudios, por lo que los egresados reportan que su ejercicio profesional se va enriqueciendo más por la experiencia que adquiere en el ejercicio de la profesión y por cursos cortos de capacitación , que por los estudios realizados durante la licenciatura.

El CNEIP define al psicólogo como un profesional universitario, cuyo objeto de estudio es el comportamiento humano individual y social, que a partir de la investigación de los procesos cognoscitivos –afectivos y de su interacción con el entorno, es el promotor del desarrollo humano, se eliminan los conceptos de campos o sectores de aplicación por áreas.

Desgraciadamente en México sólo se aprovechan algunos de los aspectos que cubre esta área de la psicología, por lo que si se diera una concepción más integral a la labor del psicólogo en su actividad se tendría resultados más satisfactorios.

Cuando abordamos el estudio de la psicología en México se trató de dar un énfasis a la realidad en México, para entonces ver las deficiencias que ha venido teniendo nuestra profesión en sus inicios.

Básicamente el desarrollo de la psicología en México fue retardado, ya que mientras en otros países, ya existía como tal la profesión del psicólogo, en México se fue dando sólo como un programa o una especialidad de otras profesiones, para poder dar solución a los problemas, como fue el caso de la Industria, la cual no podía tener un desarrollo y éste ser alcanzado por los psicólogos, ya que no contaban ni siquiera con las habilidades y herramientas elementales y necesarias para poder desarrollar su labor de manera eficaz.

Por esta razón se trató de dar solución a dichas deficiencias, con los diferentes congresos y reuniones la comunidad psicológica, poder definir tanto la labor del psicólogo, como las habilidades que deben poseer, formación académica e identidad profesional.

El psicólogo, probablemente más que otros profesionistas, conoce los efectos negativos de la insensibilidad a la realimentación. El que un experto independiente y externo nos diga cómo se percibe el funcionamiento de nuestro gremio, de nuestra disciplina y de los usuarios de nuestros servicios profesionales, se convierte en una oportunidad excepcional para introducir mejoras importantes que pueden ir desde valorar prospectivamente el campo profesional del psicólogo, hasta introducir cambios en su formación.

En resumen, en México la psicología y sus diferentes áreas de especialidad, han tenido un impresionante desarrollo en los últimos años. Sin embargo, hasta el momento, son muy pocos los psicólogos que se han interesado en conocer a fondo el por qué, cómo y quiénes iniciaron y promovieron esta disciplina en nuestro país, así como sus invaluable aportaciones, y aún son menos quienes están conscientes de la importancia de difundir el conocimiento de estos hechos y personajes que han permitido que la psicología ocupe el lugar preponderante que tiene en la actualidad. Es así como a través de este documento podemos ubicar el momento histórico que dio origen al surgimiento de un grupo de personas que supieron acrisolar y conceptuar una serie de inquietudes científicas y humanas que ubicaron y reconocieron a la psicología como una ciencia independiente de la filosofía, con un marco conceptual y teórico propio que le permitiera tener un desarrollo independiente, por derecho propio.

Representa la integración sobre la historia de la psicología mexicana, con el fin propósito de proporcionar información importante sobre el desarrollo de la psicología nacional y al mismo tiempo promover el interés sobre los antecedentes históricos de nuestra disciplina entre la comunidad.

CAPITULO 3. LA ACTIVIDAD DEL PSICÓLOGO DENTRO DE UNA EMPRESA DE SEGURIDAD PRIVADA.

3.1 HISTORIA DE LA ORGANIZACIÓN.

La institución donde realice mis servicios como psicóloga se denomina, Sistemas de Seguridad Integral Avanzada S.A. DE C .V. (SSIA), esta institución nació en el año 1993, se encarga de proporcionar el servicio de seguridad privada, a sus clientes el director general es el señor Francisco De Icaza. (Organigrama, anexos1)

Esta empresa cuenta con las oficinas corporativas de Copilco e Iztacalco, en la primera se encuentra el director administrativo, así como el personal de nomina, de sistemas, reclutamiento, encargada de supervisores, encargado de ventas, archivo y el director general. En la oficina de Iztacalco se encuentra el director operativo, así como el personal de enlace quienes se encargan de mantener en cada servicio comunicación, tanto del personal que no asiste, como el que ingresa, reportes e incidencias, y también el personal encargado de almacén (uniformes).

En las oficinas foráneas se encuentran las de Tepotzotlan, Zaragoza y Ecatepec, en donde se recluta y contrata personal para los servicios de aeropuerto principalmente las dos últimas, siendo la primera la única que se dedica a contratar personal para el servicio de jugos del Valle, y es donde se les manda directamente a servicio al personal contratado sin capacitación y se les entrega el uniforme en ese mismo lugar, sin la necesidad de ir hasta las oficinas corporativas.

La empresa maneja su propia política de calidad, donde se considera, que el personal que labora en dicha empresa debe comprometerse a dar sus servicios de seguridad de manera eficiente y competitiva, con el fin de proporcionar a los clientes una completa vigilancia y protección.

LA MISIÓN de la empresa es proporcionar servicios integrales de seguridad a las organizaciones que lo requieran, mediante estudios específicos de vulnerabilidad, manteniendo un alto nivel de profesionalismo y desarrollo del propio personal de SSIA.

LA VISION

Ser un corporativo líder en diversos aspectos de seguridad, con una importante presencia nacional, que proporcione servicios de un alto nivel de profesionalismo, honestidad y confiabilidad a las principales empresas del país, mediante el desarrollo de nuevos productos con más avanzada tecnología.

LOS VALORES

El trabajar día a día dando lo mejor de nosotros mismos, es importante para todos. Es por esta razón que SSIA invita a todos los que forman su familia a manejarse y conducirse bajo los siguientes valores:

PERTENENCIA seguros de que todos somos parte fundamental en el desarrollo de SSIA, y de que nosotros hacemos la diferencia, con el trabajo diario que desarrollamos.

HONESTIDAD debe ser nuestra máxima cualidad, por que es a través de ésta como el cliente nos percibe, el transmitir confianza es importante para nuestro diario hacer.

DESEO DE SUPERACION es el elemento que nos hace diferente a los demás y vierte en nosotros riqueza del conocimiento, reconocimiento y bienestar.

DESARROLLO PERMANENTE el compromiso de superación es de todos, y el de SSIA proveer los medios para que toda su familia logre el desarrollo de sus habilidades. Porque estamos seguros que es parte importante del éxito de cada uno de nosotros.

PROFESIONALISMO la labor que desarrollamos es importante, por tal razón nuestro actuar debe ser igual de importante. Y tener siempre en mente que de nosotros depende el bienestar de otras personas o familia. Es por esto que nuestro actuar diario debe ser responsable y honesto.

CONFIABILIDAD el conducirnos con honestidad y hacer nuestra función diaria con profesionalismo, logra que transmitamos confianza, la cual debe ser reforzada día a día y segundo a segundo; y preocuparnos por transmitirla siempre.

DIGNIFICACION DE NUESTRA LABOR. Por hoy el ser guardia de seguridad privada implica un gran reto, y nosotros estamos listos para enfrentar este reto, y lograr que todas las personas que entren en contacto con nosotros vuelvan a confiar en la seguridad.

Cuando hablamos de una organización suponemos que dicha organización contempla una misión, una finalidad y una estrategia. En cuanto a misión nos referimos a la personalidad de la organización, la cual nos indica el tipo de empresa que es, cuáles son sus actividades, qué es lo que caracteriza sus productos y cuál es la dirección que sigue. En este sentido, la organización debe de tener muy clara la esencia, sus actividades, la dirección que se sigue y la forma en que se hace.

Asimismo, es muy importante tener en cuenta cuál es su finalidad, que sin duda en este caso es económica, ya que es la única forma en la que puede sobrevivir, pero también tiene una finalidad social(crear empleo, satisfacer las necesidades de sus empleado, clientes).

La estrategia se refiere a la forma en la que vamos a conseguir cubrir ambos tipos de necesidades.

En este caso la organización de SSIA es una mediana empresa, cuyo objetivo es proporcionar seguridad a sus clientes, por lo que entra en el rubro de servicios, la organización inició con elementos caninos y posteriormente con elementos humanos, ampliando sus servicios tanto en empresas, como en zonas habitacionales y terrenos.

La dirección que sigue es lograr consolidarse como una empresa de seguridad importante, mediante la efectiva contratación de personal, por lo que una de sus estrategias fue la capacitación de su personal y reclutamiento. Así también tener una

permanencia con sus actuales clientes, por lo que se incrementa la planilla con el fin de cubrir una vacante en un mínimo de 48 horas.

El papel del psicólogo en dicha empresa es de reclutador y seleccionador de personal, desarrollando las políticas y procedimientos de personal, para poder colocarse como una empresa importante en el área de seguridad privada, y esto lo lograría contratando al personal adecuado para cada área de trabajo.

3.1.1. POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA ORGANIZACIÓN.

A cada miembro de la organización del área de reclutamiento se le otorga un manual de políticas y procedimientos en este caso sólo enumeraré las que corresponden al departamento de recursos humanos.

En la fase de recepción de requerimientos la responsabilidad se divide en cuatro partes.

- La primera el área de operación (enlace) que es la responsable de enviar el requerimiento de personal derivado de cualquier movimiento, al área de administración de personal por medio de fax.
- El segundo es el responsable de administración de personal, quien deberá marcar como recibido, y verificar la plantilla de personal existente y determinar si los requerimientos son correctos para su entrega en el área de reclutamiento.
- El tercer responsable es el jefe de reclutamiento y selección de personal quien deberá enviar dicho requerimiento a las oficinas reclutadoras diariamente, indicando el tipo de personal a contratar.
- Y finalmente los reclutadores son los últimos responsables de tomar en cuenta tal requerimiento de personal operativo.

En la siguiente fase que es selección y contratación de personal, los responsables son la jefe de reclutamientos selección de personal y los reclutadores, siendo estos últimos quienes deberán contar con los perfiles requeridos por puesto y funciones, el nivel de escolaridad mínimo es secundaria para cubrir el perfil "B" y bachillerato para cubrir el perfil "A"., la edad máxima para poder ingresar a la empresa es de 45 años , en algunos casos y previa autorización del responsable del área operativa será 50 años siempre y cuando se encuentre en perfecto estado de salud y cubra el perfil que requiera el servicio, no se podrá contratar personas jubiladas pensionadas ya que en esta situación, son consideradas como personas que ya terminaron su ciclo laboral ya sea por su edad o su incapacidad física, no se recluta personal con tatuajes en el cuerpo ,salvo que esto se encuentren en áreas no visibles del cuerpo.

3.2 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

Durante los últimos años las compañías reconocen que su éxito se debe a la calidad y competencia de su personal. Por tal motivo se afanan en atraer, contratar y retener al personal productivo; sin embargo, debido a la expansión laboral es difícil encontrar a candidatos que sean aptos y que cuenten con potencial de crecimiento.

Esta situación evoca que la selección de personal adquiera gran importancia, puesto que una mala contratación con lleva a una elevada pérdida económica, desde el despido del empleado, las consecuencias de su baja calidad de trabajo, desorganización y

desavenencia que genere, el iniciar un nuevo proceso de reclutamiento y selección (Stanton, 1990).

El proceso de reclutamiento, es según Chiavenato (1988), un conjunto de procedimientos que tienden a atraer a los candidatos potenciales, básicamente es un sistema de información, mediante el cual la industria divulga y ofrece al mercado de recursos humanos oportunidades de empleo que pretende llenar.

Éste inicia cuando se genera una vacante, falta entonces un recurso humano en el área de trabajo, que surge a partir de renunciadas, despidos, transferencias, promociones, puestos de nueva creación, carga productiva (Arias, 1989).

El reemplazo o puesto de nueva creación se notifica después a través de una requisición de personal, la cual brinda una descripción precisa del puesto a cubrir y los aspectos relevantes de la asignación.

Un programa efectivo de reclutamiento implica dos importantes responsabilidades. Una la de localizar fuentes de reclutamiento apropiadas para los precisos tipos de energía humana que requiere una organización; y otra , de encontrar y aplicar técnicas que hagan posible la disponibilidad de energía humana.

El primer paso es realizar un análisis de puesto, ya que en él se determinan las competencias habilidades, actitudes y aptitudes que deben contar los sujetos dentro de la organización.

El análisis funcional de puesto es un sistema conceptual para definir las dimensiones de las actividades de los empleados, a la vez que es un método para medir los niveles de actividad de los trabajadores (Fleisman, 1979).

Un análisis de puestos es una exploración sistemática de las actividades que conforman un puesto de trabajo. Es un procedimiento técnico que se utiliza para definir los deberes y responsabilidades de un puesto de trabajo. Este análisis incluye la identificación y la descripción de lo que sucede en un puesto de trabajo, planteando con precisión las tareas requeridas, los conocimientos y las habilidades necesarias para llevarlas a cabo, así como las condiciones bajo las cuales debe realizarse.

Existen diferentes métodos para realizar un análisis de puesto entre los más notables encontramos los siguientes:

MÉTODOS PARA EL ANÁLISIS DE PUESTOS

Método de la observación: el analista de puestos analiza directamente a los empleados desempeñándose en sus puestos, aunque la información que se obtiene es incompleta debido a que los empleados no tienen un buen rendimiento por sentirse observados.

Método de entrevista individual: se selecciona un equipo de titulares del puesto y se les entrevista ampliamente.

Método de entrevista grupal: al igual que el anterior se realiza una entrevista, pero realizando la entrevista de manera conjunta con todos los titulares.

Método de conferencia técnica: se vale de los supervisores con un amplio conocimiento del puesto.

Método de cuestionario estructurado: se les envía los trabajadores un cuestionario diseñado específicamente, para que ellos señalen los puntos que desempeñan en sus puestos.

Método del diario: requiere que los titulares del puesto de trabajo registren sus actividades diarias.

Antes de realizar un análisis de puestos, se debe comprender la naturaleza y el propósito de la realización de la investigación: reconocer que el análisis de un puesto sirve aún propósito vital en actividades como reclutamiento, la capacitación, el establecimiento de estándares de desempeño, la evaluación del desempeño y la compensación.

Independientemente del método que utilice para reunir datos, la información amasada y redactada a partir del análisis del proceso de análisis de puestos, genera tres resultados: descripciones, especificaciones y evaluación de los puestos.

La estructura del análisis de puestos como menciona Chiavenato (1988), debe incluir además; información reunida en cuatro áreas de requisitos aplicables a cualquier tipo de nivel o puesto:

- 1.- Requisitos mentales.
- 2.- Requisitos físicos.
- 3.- Requisitos de responsabilidad.
- 4.- Condiciones de trabajo.

Así. Como la información perteneciente al análisis de puesto:

- a) Título del puesto denominación de las actividades.
- b) Número de ocupantes del puesto y su posición en la estructura de la empresa.
- c) Nombres y puestos de los superiores inmediatos.
- d) Listado completo de los deberes diarios, semanales, mensuales y ocasionales.

PROCESO DE REQUISICIÓN DE PERSONAL EN SSIA. (Mediante el cual se desarrollan las actividades)

- 1.- Recibe del responsable de reclutamiento y selección vía fax requerimiento de personal diariamente.
- 2.- Realiza el proceso de reclutamiento, en donde se buscan fuentes en donde se pueda encontrar al personal requerido , en este caso operativo se busca mediante la apertura de la vacante en bolsas de trabajo , periódicos, volantes y colocación de mantas.
- 3.- En ocasiones cuando toca contratar al personal administrativo se acude a similares fuentes de reclutamiento.
- 4.- El requerimiento de personal operativo incluye la cantidad de personas a contratar, perfil que se requiere, servicio, turno, fecha de origen de vacante. (Anexos ,2)

3.2.1 FUENTES DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

Es importante considerar que para definir el reclutamiento de personal es necesario referirse a lo que es una vacante, ya que ésta implica el punto de partida del proceso.

El reclutamiento es un procedimiento mediante el cual se busca, se elige y se obtiene al candidato de un total de aspirantes que más se acerquen a los requisitos demandados por el puesto cubrir(Orozco, 1980). Es el proceso de encontrar y atraer a los solicitantes adecuados para los empleos.

Para que el proceso de reclutamiento avance eficazmente debe existir una reserva significativa de candidatos entre los cuales elegir y, mientras mayor sea la diversidad entre grupo mejor. La primera meta del reclutamiento es comunicar el puesto de trabajo de manera que los buscadores de empleo respondan, sin embargo el reclutador debe proporcionar suficiente información acerca del puesto para que los solicitantes que no estén calificados para el mismo puedan descartarse a sí mismos. Un buen programa de reclutamiento debe atraer a los candidatos capacitados, y no a los demás. Al cumplir este objetivo dual se minimizará el costo del procesamiento de éstos.

Aunque todas las organizaciones, en un momento u otro, realizan actividades de reclutamiento algunas lo hacen a mayor escala. Obviamente el tamaño es un factor determinante, y lo mismo pasará con las firmas de comida rápida y las organizaciones de servicios más pequeñas, así como las empresas que pagan el salario mínimo. También existen otras variables que influyen en la amplitud del reclutamiento, las condiciones de empleo en la comunidad en la que se localiza la organización influirán en la cantidad de solicitantes reclutados, la eficiencia con la que se lleva a cabo los trabajos de reclutamiento pasados mostrarán en sí mismos la capacidad histórica de la compañía para localizar y mantener a las personas que tienen un buen desempeño. Las condiciones de trabajo, los sueldos y los paquetes de prestaciones que ofrezcan la organización, influyeron sobre los movimientos del personal (Decenzo y Robbins, 2001)

Las fuentes de reclutamiento se dividen en dos:

- 1) INTERNAS , donde no se necesita recurrir a lugares o personas para tener candidatos, pues son proporcionados en el momento necesario por:
 - Sindicatos.
 - Archivo o cartera de personal.
 - Familiares y recomendados.
 - Promociones o transferencias.

- 2) EXTERNAS , son ajenas a la empresa y se recurren cuando las características de los puestos piden aspectos profesionales, educativos o técnicos son:
 - Escuelas.
 - Asociaciones profesionales
 - Bolsa de trabajo
 - Agencias de colocación

- Calle

Los medios de reclutamiento nos permitirán atraer candidatos de diferentes estratos sociales y educativos, estos son:

- Periódicos.
- Radio y televisión.
- Grupos de intercambio
- Boletines

Dentro del rubro de reclutamiento externo y cuando los recursos humanos no se encuentran disponibles en la localidad, el reclutador cuenta con dos opciones: el reclutamiento foráneo y reclutamiento municipal.

Si bien el trabajo ideal de reclutamiento tendría como resultado conseguir un número satisfactorio de solicitantes calificados que tomarían el puesto que se les estuviese ofreciendo, no puede ignorarse la realidad. Algo importante que se debe observar en los candidatos es la imagen que tiene de la organización, ya que si ésta es buena, mayor será el número de candidatos que vendrán por sí solos a ella.

Si el puesto vacante no es atractivo, será difícil reclutar una gran reserva de solicitantes calificados.

Ciertas fuentes de reclutamiento son más efectivas que otras para cubrir determinados tipos de trabajo. Muchas organizaciones tratan de estimular el desarrollo propio de sus empleados más allá de los puestos de niveles más bajos. Esto puede lograrse por medio de una búsqueda interna entre los trabajadores actuales que intentan conseguir el puesto y que se pueden identificar por medio del sistema de administración de recursos humanos de la organización.

3.2.2. SELECCIÓN DE PERSONAL.

La selección de personal se presenta cuando ya contamos con candidatos para el puesto vacante y su objetivo es tener mejores expectativas, puede definirse como el proceso mediante el cual se elige de manera objetiva y con base a instrumentos debidamente aplicados a aquel individuo que de entre varios candidatos es el que mejor se adapta a los requisitos de un puesto vacante (Decenzo y Robbins, 2001).

Se consideran como elementos de la selección a todos aquellos métodos, como las entrevistas, evaluaciones psicológicas, etc., que fundamenten las decisiones de un seleccionador permitiéndole cumplir con su responsabilidad profesional. Su empleo y el orden en que se utilicen puede variar mucho dependiendo de las necesidades y condiciones de cada empresa.

En este caso la organización se maneja siempre por el reclutamiento foráneo o por fuentes externas las cuales puedan proporcionar a buena cantidad de solicitantes, debido a que el rubro por el que se maneja esta organización es de servicios, lo cual tiene un gran índice de rotación de personal en el área operativa.

PROCESO DE SELECCIÓN EN SSIA. (Requerimientos bajo los cuales se contrata la personal, lineamientos y políticas)

- 1 .- El nivel mínimo que se requiere para que un elemento sea contratado es de secundaria terminada para cubrir con un perfil, que en este caso se determina como perfil "A" y perfil "B" los que concluyeron la preparatoria.
- 2 .- La edad mínima es de 18 años y la máxima es de 45 años.
- 3 .- No se contratan personas jubiladas o/y pensionadas.
- 4 .- No se puede contratar personas con tatuajes.

Los documentos que deben presentar todas las personas a contratación deben ser originales.

- Acta de nacimiento.
- Comprobante de estudios.
- Comprobante de domicilio.
- Cartilla o pre-cartilla.
- Numero de afiliación al IMSS
- Dos cartas de recomendación.
- 4 Fotografías de frente y 2 de perfil derecho.
- Copia credencial de elector.

1) RECEPCION DE SOLICITUDES O PRESOLICITUD.

Es el primer documento formal que se tiene del solicitante, es un instrumento administrativo que consiste en registrar información fundamental de forma agrupada y manuscrita (Villa, 1991).

La solicitud de empleo generalmente tiene dos propósitos:

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

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

- Datos personales o generales (sexo, edad, nombre, dirección, estado civil,).
- Datos familiares.
- Estudios realizados.
- Experiencia ocupacional.
- Conocimientos de maquinarias y herramientas.
- Idiomas
- Pasatiempos.
- Referencias personales y/o laborales.

Toda persona que vaya a solicitar empleo debe llenar una solicitud proporcionada por la misma empresa, de donde se parte para realizar la entrevista. (Anexos, 3).

Al presentarse el candidato se le proporciona la información general del tipo de trabajo y los documentos que se requieren y verificar que cuenten con ellos.

Si no lleva documentos o no le interesa dejarlos se termina el proceso, de lo contrario se procede a entregar la solicitud.

Los documentos requeridos son:

- Acta de nacimiento.
- comprobante de estudios
- comprobante de domicilio.
- Cartilla o precartilla.
- Cuatro fotografías.
- Dos cartas de recomendación.
- Credencial de lector copia.

2) ENTREVISTA INICIAL.

“La entrevista es una forma estructurada de comunicación interpersonal generalmente entre dos personas, la cual tiene un objetivo determinado y con la finalidad de obtener información relevante” (Grados, 1988).

En la entrevista inicial se corroboran los datos de la solicitud, permite el contacto visual con el candidato y se realiza un registro observacional de sus conductas. Durante su desarrollo se brinda información sobre la vacante, condiciones de trabajo y sueldo, si es necesario se verifican documentos tales como cartilla, título profesional o carta de pasante.

La entrevista debe de abarcar los aspectos de información general como familia, educación, salud, empleos anteriores y expectativas (anexos).

Posteriormente se recibe la solicitud y se verifica que todos los datos estén completos y correctos, para poder realizar la entrevista, si el resultado de la entrevista es satisfactorio se procede a la aplicación de las pruebas psicométricas, de lo contrario se le agradece su tiempo e indica que no cubre con el perfil requerido y se llena el reporte estadístico de la causa de dicho rechazo.

En lo que se refieren a las pruebas psicológicas estas miden la diferencia de amplitud entre las personas y se han utilizado con el fin de obtener estimaciones para una amplia variedad de las conductas humanas (Blum, 1976).

3.2.3. EVALUACIONES.

Sirve para obtener cuantitativamente los atributos o características de un segmento de conducta del individuo y se considera la etapa más importante de la selección de personal reúne datos de la capacidad intelectual y emocional del candidato, a través de baterías psicológicas que deben de incluir tres aspectos:

- **INTELIGENCIA:** estas se refieren a la capacidad intelectual y de sus distintas formas de funcionamiento, tales como memoria, razonamiento, etc.
- **PERSONALIDAD:** se refieren a la medición de los aspectos internos del sujeto y su relación con el ambiente.
- **HABILIDADES:** se refieren a la medición de las aptitudes de acuerdo al puesto.

De acuerdo con la información obtenida de cada una de las etapas que comprenden el proceso de selección, se pueden analizar los datos obtenidos del candidato y compararlos con las características del puesto vacante para saber si cumple con los requerimientos necesarios para cubrir dicho puesto.

En la organización se realizan las siguientes pruebas psicométricas, que en este caso son Machover (personalidad), FIGS [frases incompletas] (personalidad) y Barsit. (Inteligencia) (Anexos, 4)

En el caso de puesto de jefe de grupo y coordinador las pruebas se amplían, en el primer caso se aplican Figs, Wonderlink, Moss, Zavic, T .A .T. MMPI, Liderazgo. En el segundo caso se aumentan el Human Side [Cliver] y el Otis. (Anexos, 5)

Posteriormente se complementa el expediente del candidato con un examen médico, estudio socioeconómico y en algunos casos la entrevista con el jefe inmediato.

Hasta aquí se ha descrito el proceso de Reclutamiento y selección de personal que consiste en diferentes pasos que funcionan como filtros y permiten dejar al final a los candidatos que cubren con el perfil del puesto vacante.

Si el candidato no aprueba la fase psicométrica se le agradece su tiempo y se le indica que no cubre con el perfil requerido, y se llena la causa del rechazo en el reporte estadístico.

Si aprueba la fase de aplicación psicométrica se le piden sus documentos para realizar la contratación de la persona e indicarle las especificaciones acerca del servicio, turno, prestaciones, sueldo y entrega del pase a capacitación.

El siguiente capítulo se mostrará la estructura organizacional de una empresa de seguridad privada, así como las actividades y funciones que desempeña el psicólogo dentro de esta organización, como reclutador.

PROCESO DE CONTRATACION

Para la contratación de cualquier personal se debe tener completa la siguiente documentación, la cual es proporcionada por la misma empresa (anexos, 6)

- Solicitud de empleo.
- Contrato
- Alta de personal
- Tarjetón de huellas digitales
- Hoja de estudio socioeconómico
- Formato SICEPO [media afiliación].
- Carta Compromiso.

El reclutador proporciona la información acerca de las prestaciones que se otorgan, lugar de trabajo y horario de servicio, sueldo [desglosado y días de pago], tipo de incidencias y consecuencia de las mismas, que firme todos los documentos como contrato y documento de alta, y la fecha en que se deben presentar a capacitación. (Anexos, 7)

Una vez terminado el horario de atención los reclutadores asignados a oficinas deben de enviar por vía fax la alta del personal contratado a la oficina de Copilco, donde se registra las personas que se enviaran a capacitación el siguiente día, así como también las personas que entraran ya a servicio que concluyeron ya su capacitación, esto se hace tanto a la oficina de capacitación y la oficinas de Enlace.

Posteriormente de haber realizado las contrataciones, el psicólogo debe realizar un reporte de los resultados de la aplicación de las pruebas psicométrías de cada uno de los candidatos contratados, así como una breve descripción de la historia laboral del personal contratado, actualmente este informe se llena bajo un cuadro de criterio que se realizo A partir de una serie de encuestas, en dicho cuadro se tiene una descripción de la puntuación en cada una de las pruebas.

DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL DEL PSICOLOGO

ACTIVIDADES DEL PUESTO.

Actividades diarias:

1. Allegarse de personal a través de las diferentes fuentes de reclutamiento:
 - Volanteo.
 - Intercambio de cartera con otras compañías.
 - Bolsas de trabajo.
 - Participación en ferias de empleo, tanto el del distrito federal como en el estado de México.
 - Publicaciones en anuncios de periódicos.

- Escuelas.
 - Mantas.
2. Recibir del responsable de Reclutamiento y selección de personal los requerimientos de personal con las características solicitadas.
 3. Atender al personal que se presenta a solicitar trabajo.
 4. aplicar las políticas de reclutamiento y selección establecidas en el área de recursos humanos.
 5. Proporcionar a los candidatos la solicitud de trabajo y explicar la manera en que debe registrarse.
 6. Llevar a cabo las entrevistas a los candidatos siguiendo el formato establecido.
 7. determinar con base a la entrevista preliminar si el candidato es viable para continuar con el proceso de selección.
 8. Aplicar los exámenes psicométricos a los candidatos de acuerdo al perfil a cubrir.
 9. Realizar la integración de pruebas a fin de determinar si es un candidato viable de acuerdo al perfil y que pueda continuar con el proceso de contratación.
 10. Solicitar la participación del responsable de reclutamiento y selección de personal en aquellos casos en que se presenten situaciones que no le permitan tomar una decisión sobre la evaluación del candidato.
 11. Recabar de los candidatos la documentación original requerida para la contratación:
 - Acta de nacimiento.(indispensable para contratación)
 - Comprobante de estudios.(indispensable para contratación)
 - Comprobante de domicilio (reciente).(indispensable para contratación)
 - Cartilla o precartilla.(indispensable para contratación)
 - N° de afiliación al imss.(indispensable para contratación)
 - Cuatro fotografías infantiles y dos perfiles derechos.(indispensable para contratación dos infantiles)
 - Dos cartas de recomendación.
 - Credencial de elector.
 12. Verificar que la documentación proporcionada por el candidato sea original y completa.
 13. Requisar, cuando sea el caso, las cartas compromiso cuando los candidatos no proporcionen su documentación completa.
 14. Proporcionar a los candidatos seleccionados, la documentación completa que requiere llenar para realizar el proceso de contratación y verificar que se requiera correctamente.
 15. Elaborar diariamente el reporte estadístico que permita conocer el número de candidatos atendidos, fuente de reclutamiento, resultados de los exámenes, si se emitió carta compromiso.
 16. Entregar o enviar al área de archivo las solicitudes de trabajo para su alta en el sistema.
 17. Integrar los expedientes de los candidatos contratados con la documentación completa.
 18. Entregar los expedientes integrados al responsable de reclutamiento y selección de personal
 19. Atender los requerimientos relacionados con sus funciones que le sean solicitados por su jefe inmediato.

20. Mantener bajo custodia los formatos de exámenes psicométricos y hacer buen uso de los mismos }
21. Reportar a su jefe inmediato sobre cualquier irregularidad o problema que se presente en el desarrollo de sus funciones.
22. Utilizar los formatos autorizados para el proceso e selección y contratación de personal.
23. Canalizar a los candidatos contratados a la capacitación mediante la entrega del pase correspondiente.

Actividades esporádicas.

1. Apoyar al responsable de reclutamiento y selección de personal en la detección de fuentes idóneas de reclutamiento.
2. Apoyar al personal de las diferentes oficinas en el Distrito Federal Y Estado de México e interior de la republica en su caso.

Políticas de operación generales.

1. El horario de atención a solicitantes será de lunes a viernes de 9:00 a 14:00 hrs.
2. Los reclutadores deberán contar con los perfiles requeridos por el tipo de puesto y funciones para que conozcan esta información al momento de atender los requerimientos de personal.
3. El nivel de escolaridad mínimo para que un elemento sea contratado es de secundaria terminada para cubrir el perfil “B” Y bachillerato terminado para cubrir el perfil “A”.

PERFIL	EXAMENES PSICOMETRICOS
GUARDIA “ A”	MACHOVER(personalidad) ,FIGS(personalidad y conflictos con la autoridad), BETAII- R(inteligencia)
GUARDIA “ B”	MACHOVER(personalidad) ,FIGS(personalidad y conflicto) , BARSIT(inteligencia)
JEFE DE GRUPO	MACHOVER ,FIGS, BETAII- R(secundaria),BARSIT(preparatoria),MOSS(manejo de autoridad) ,ZAVIC(trabajo en equipo) ,T .A. T. (laminas) ,MMPI(personalidad)
COORDINADOR	MACHOVERT, FIGS, OTIS (inteligencia) (preparatoria), BETA II-R (secundaria), MOSS, ZAVIC, HUMAN SIDE (CLIVER) (personalidad y trabajo en equipo), T.A.T. (laminas), MMPI, LIDERAZGO.

4. La edad máxima para poder ingresar a la empresa es de 45 años, en algunos casos y previa autorización del responsable del área operativa será de 50 años siempre y cuando se encuentre en perfecto estado de salud y cubra con el perfil que requiera el servicio.
5. No se pondrán contratar personas jubiladas o pensionadas ya que al estar en esta situación, son consideradas como personas que ya terminaron su ciclo laboral, ya sea por edad o por, su incapacidad física.
6. Se podrá contratar por la empresa familiares del personal que labora en la empresa siempre y cuando aprueben los exámenes psicométricos, el curso de capacitación, cumplan con los requisitos d contratación y los resultados del estudio socio-económico sean reales y además que no sea contratado para el mismo servicio en donde se encuentre su familiar.
7. No se recluta a personas que traigan tatuajes en el cuerpo, salvo que éstos se encuentren en áreas no visibles del cuerpo.
8. No se hará discriminación de personas en cuanto a religión, preferencias políticas, estado civil o sexo.
9. No se hará discriminación en cuanto a las características físicas que presenten los candidatos salvo que estas no le permitan desarrollar las funciones del puesto para el que es requerido.

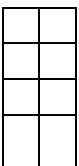
Políticas de operaciones específicas.

ENTREVISTA

1. Dentro de los aspectos a considerar en las entrevistas deberán estar la ubicación del servicio para el cual fue requerido y la ubicación del domicilio del candidato para evitar retrasos o faltas.
2. Durante la entrevista el reclutador debe proporcionar al solicitante información sobre el sueldo, información general y prestaciones, que otorga la empresa para que, en caso de no ser de interés para el solicitante, no se continúe con el proceso de selección.
3. Deberán realizarse, por parte del reclutador, una serie de preguntas sobre la salud del candidato a fin de verificar que no se presente algún padecimiento que le impida realizar las funciones del puesto para el que será contratado.- Así mismo deberá informar al candidato que en caso de que hay mentido en la información o en la documentación proporcionada se le rescindirá el contrato.

APLICACIÓN DE EXÁMENES PSICOMÉTRICOS.

1. Se aplicaran los exámenes psicométricos a las personas que cumplan con el perfil y, como resultado de la entrevista, sena candidatos viables para ocupar el puesto.
2. Las pruebas psicológicas, así como la entrevista se beberán realizar en lugares sin factores distractores.
3. El tipo de examen psicométrico dependerá del perfil a ocupar por el solicitante.
4. Los exámenes a aplicar al personal operativo son obligatorios y son los siguientes:
5. En caso de presentarse alguna inconsistencia en los resultados de las pruebas psicológicas, los reclutadores deberán consultar con el coordinador de



- reclutamiento y selección, quien será el responsable de tomar la decisión al respecto.
6. Los exámenes se aplican una sola vez por candidato.

CONTRATACION.

1. Para la contratación de personal, es indispensable requisitar los siguientes documentos:
 - Solicitud de trabajo.
 - Contrato.
 - Tarjetón para gobernación
 - Carta compromiso para entrega de documentación original faltante.
 - Hoja de estudio socio-económico.
 - Formato SICEPO.
 - Formato INFONAVIT.
2. Es requisito indispensable la firma del candidato en todos los documentos.
3. El reclutador deberá informar al candidato la siguiente información:
 - Prestaciones.
 - Lugar de trabajo.
 - Sueldo desglosado, y días de pago(3y 18)
 - Tenga disponibilidad de tiempo completo, para doblar turnos en caso de apoyo.
 - Tipo de incidencias y consecuencias que generan cada una de ellas.
- 4 .Se deberá informar a los candidatos que al dar por terminada la relación laboral, deberán devolver el uniforme proporcionado al término de su jornada laboral.
- 5 Deberán requisitar debidamente el pase a capacitación de los candidatos que aprobaron sus exámenes con los siguientes datos:
 - La fecha de presentación.
 - Nombre de la persona que realizo el reclutamiento.
 - El tipo de servicio asignado.
 - Horario y sueldo.
 - Indicaciones de cómo presentarse a la capacitación.
 - Nombre y firma del candidato.
- 6 Se deberá entregar un expediente del candidato, el cual debe contener la siguiente documentación en original:
 - 7
 - Solicitud de empleo debidamente requisitaza y firmada.
 - Contrato.
 - Tarjetón para gobernación con huellas digitales.
 - Carta compromiso para entrega de documentación original (faltante).
 - Exámenes psicométricos con carátula de resultados.

- Hoja para el estudio socio-económico.
- Formato INFONAVIT.
- Formato SICEPO
- Fotografías
- Documentos originales del candidato.

Finalmente, el reclutador deberá llenar un reporte estadístico de los candidatos, quienes se presentaron a la fase de selección; se anota la causa de rechazo o aprobación En la oficina central de Copilco, se envían los resultados vía fax de cada una de las oficinas (Ecatepec, Zaragoza, Tepetzotlan) donde se realiza en llenado del formato concentrado Estadístico (anexos, 8).

Por último , se realiza el llenado del informe de los resultados de los candidato aprobados en la fase de selección, que contempla sus datos personales, así como su nivel de inteligencia , áreas importantes de su personalidad , el resultado de las pruebas y nombre y firma del reclutador.(anexos,9).

En la oficina de Tepetzotlan, debido a la lejanía del servicio, el reclutador debe de hacer la entrega y recibo de los uniformes para el personal que va ser enviado a servicio, en donde tiene que llenar un formato de dichos movimientos (Anexo, 10).

En la oficina reclutadora de Copilco se envía vía fax, el nombre de los candidatos enviados a capacitación, (excepto Tepetzotlan) en la oficina de Copilco se debe llenar el formato de seguimiento de los candidatos (anexos, 11).

CAPITULO 4. DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

4.1. ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL

México se ha caracterizado, en los últimos años, como uno de los países con mayor crecimiento de la actividad exportadora, lo que indica claramente que la calidad que poseen los bienes y servicios de muchas de nuestras empresas están a la altura de las mejores del mundo.

Con frecuencia, en las empresas predomina el concepto de que los directivos son las personas que se encargan de pensar, mientras que los empleados y los obreros están para hacer, y hacer bien. En ocasiones, se llega a invertir algo en capacitación de las personas, sin que existan planes articulados, congruentes y que respondan a necesidades detectadas; además, se espera que con la simple participación de las personas en algún curso motivacional, se generen cambios considerables en su desempeño, sin que exista algún cuestionamiento acerca de los recursos que dichas persona puedan estar necesitando para hacer bien su trabajo.

Cambiar es abrir oportunidades. Evidentemente, no todo cambio conduce a una situación mejor, pero la única forma de lograr que se mejore cualquier objeto, organización incluso, persona, es mediante cambios. Cambiar es actuar de manera distinta para provocar resultados diferentes.

Generar cambios suele requerir una fuerte base científica y técnica. Se requiere de herramientas adecuadas para diagnosticar con precisión los momentos y los fenómenos que conviene modificar, además de tecnología y conocimiento de las mejores formas de diseñar, conducir y evaluar las transformaciones.

Cuando una organización está en el proceso de determinación de sus necesidades de recursos humanos, se encuentra comprometida en un proceso que se llama planeación de recursos humanos. Éste es uno de los elementos más importantes para que tenga éxito un programa de administración de recursos humanos, dado que es un proceso por el cual la organización se asegura de que cuenta con el número y el tipo adecuados de personas, en el lugar y en el momento correctos, y capaces de realizar con eficiencia y eficacia a aquellas tareas que le ayudaron a la organización a lograr lo objetivos globales.

Las organizaciones, como los miembros que la conforman cambian constantemente, así como los objetivos y metas a alcanzar, pueden haber modificaciones dentro de los departamentos, los puestos, los perfiles de puestos, etc. Pero lo más importante dentro de estos cambios es que sean de interés común tanto para la empresa como para cada uno de sus miembros; así como hay cambios en la tecnología las personas también cambian, pueden cambiar sus comportamientos y actitudes. La psicología organizacional trata de que los cambios se realicen a favor de los miembros y de la empresa. (Decenzo y Robbins, 2001).

Para ayudar en la realización del inventario de recursos humanos, las organizaciones han implementado un sistema de administración de recursos humanos, este se diseño para satisfacer rápidamente las necesidades de información importante acerca de los empleados en un lugar centralizado y accesible; incluso tiene información de la fuerza

de trabajo global, los datos se pueden recuperar y utilizar para facilitar las decisiones en la planeación de los recursos humanos. Esto significa que la planeación de recursos humanos no puede existir de manera aislada. Debe vincularse con la estrategia global de la organización.

El proceso de planeación estratégica en una organización es largo y continuo, al inicio del proceso, el énfasis recae en la necesidad de que la organización determine para que existe, esto se refiere a definir y plantear la misión, lo cual nos significa que las declaraciones de misión de la organización deben estar escritas en piedra, en cualquier momento pueden cambiarse. Estos objetivos se formulan en amplias declaraciones que establecen los puntos a los que la organización quiere llegar (Decenzo y Robbins, 2001).

Es necesario enfatizar que los objetivos son parte medular de las organizaciones, ya que a través de ellos pueden lograrse mejor ciertos beneficios que de otro modo serían difíciles de alcanzar, tales como el aprovechamiento de recursos humanos, económicos, materiales y tecnológicos.

Después de que se establecen estas metas, comienza el siguiente paso en el proceso de planeación estratégica: la evaluación corporativa. Durante esta fase la organización empieza a analizar sus metas, sus estrategias actuales, su ambiente externo, sus fortalezas y debilidades, y sus oportunidades, en función de la posibilidad de enfrentarlos con los recursos organizacionales con los que cuenta.

La organización necesita determinar qué tipo de puestos de trabajo deberán establecerse, y cuántos y cuáles tipos de trabajadores se necesitarán. Así el establecimiento de la estructura de la organización ayuda en la determinación de las habilidades, conocimientos y aptitudes que necesitan los empleados. Para determinar las habilidades que se necesitan, la administración de recursos humanos realizará un análisis de puestos.

La evaluación de los recursos humanos actuales comienza con el desarrollo de un perfil de los empleados con los que cuenta la organización en el presente. Éste es un análisis interno que incluye información acerca de los trabajadores y las habilidades que poseen actualmente, desde el punto de vista de la planeación, esta información es muy valiosa, con dicho inventario se puede apoyar la nueva búsqueda de la organización o para alterar la dirección estratégica de la misma, así como para la selección de individuos para la capacitación y desarrollo, la promoción y las transferencias. Dicho inventario sirve también para proporcionar información crucial para identificar los peligros actuales o futuros en la capacidad de la organización para cumplir con éxito sus metas (Decenzo y Robbins, 2001).

Otra alternativa para tener dicha información de manera práctica y precisa es un diagrama de sustitución, donde se hace una lista de los puestos, donde se colocan sus habilidades individuales del gerente para poder ver si los talentos administrativos cuentan con el potencial para cubrir las vacantes en un futuro, Este diagrama otorga la administración un indicador de los marcos temporales de la sucesión, a la vez que ayuda cubrir rápidamente la carencia de habilidades que pudiera existir.

Una vez que se cuenta con la evaluación de la situación de los recursos humanos con los que actualmente cuenta la organización y que se ha considerado la dirección futura de

la misma, es necesario desarrollar una proyección de las necesidades futuras de recursos humanos.

Será necesario realizar un análisis año por año para cada nivel y tipo de puestos de trabajo significativos, la administración de recursos humanos también debe predecir los retiros que ocurrirían en un periodo dado, transferencias, períodos, sabáticos y despidos.

Harris, 1992.cit. en Rodríguez, 1995, pág. 22 propone el proceso para estructurar una organización:

- Determinación de las metas organizacionales.
- Definición del trabajo que se va a realizar.
- División de las tareas en unidades de trabajo.
- Integración de los trabajos en departamentos u otros grupos de trabajo .Los trabajos a realizar están relacionados entre si con finalidades de dirección, coordinación, control y cooperación mutua.
- Selección de personal que debe realizarlas diferentes tareas. Tan pronto como se definan y se relacionen organizacionalmente las tareas la administración debe reclutar los individuos adecuados.
- Asignación de tareas de trabajo.

El objetivo de la planeación de recursos humanos es reconciliar las predicciones de la futura demanda de trabajadores y la oferta de recursos humanos, en le presente y en el futuro. El resultado de este trabajo es determinar la escasez en el número y el tipo de trabajadores , resaltar las áreas donde pudiera haber excesos de empleados y mantenerse al día sobre las oportunidades existentes en el mercado laboral para contratar empleados calificados ya sea para cubrir vacantes actuales o para acumular candidatos potenciales para el futuro.

Las organizaciones deben tener bien establecidas las metas a realizarse, los pasos a seguir para llevarlas a cabo y el ambiente que desea que se desarrolle dentro de la organización, pero hay que aclarar que aunque los objetivos ya estén establecidos debe encontrarse en ellos la flexibilidad, ya que existen diferencia individuales y no interpretan de igual manera las demandas de la organización.

4.2. LA ALTERNATIVA DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Inicialmente el desarrollo organizacional se limitó al nivel de los conflictos interpersonales, de pequeños grupos, paso luego a la administración pública y posteriormente a todos los grupos de organización humana, recibiendo modelos, procedimientos, medios de diagnóstico de situación y de acción, así como el tratamiento para los diferentes modelos organizacionales.

El desarrollo organizacional es una estrategia de cambios progresivos, es decir un programa no puede cambiar una empresa de la noche a la mañana, sino es un proceso de esfuerzos planificados, involucrando a todo el sistema e implica la participación

comprometida de la parte directiva, tratando de mejorar la actividad de la organización para lograr los objetivos de la misión.

Para la elaboración de un diagnóstico inicial de los problemas se han creado diferentes formas de evaluación, las principales son las siguientes:

- 1) Archivos de la compañía: se analiza la información en cuanto a renunciaciones, retardos, ausentismos, productividad y reclamaciones, aunque este método mide efectos, no causas.
- 2) Entrevista: consiste en la obtención de información oral por parte de una persona, recabada por el entrevistador, directamente en una situación cara a cara.

Dicha entrevista puede ser estructurada, este tipo de entrevista tiene una estructura determinada y por lo regular no se permite salir de ella, semiestructurada, en esta se cuentan con las preguntas básicas pero con la facilidad de recurrir a preguntas que a su parecer tengan importancia, y finalmente la no estructurada, donde el entrevistador hace preguntas no previstas en la conversación de acuerdo con la manera en que se va dando la entrevista.

4.3. VISIÓN, MISIÓN Y FILOSOFÍA.

Visión, Misión y Filosofía son tres herramientas que facilitan la conducción de las organizaciones. La visión está íntima relación con su futuro; la misión es el quehacer que debe cumplirse con el propósito de construir poco a poco tal situación aún inexistente; la filosofía es la guía que orienta los proyectos y las prácticas de trabajo.

La visión genera la misión de una organización. Esta última se concreta en una filosofía que es vivida por las personas. Sin la participación de los seres humanos, individual y en grupo, es imposible conseguir el sueño imaginado. Las personas que inciden con su conducta, actitudes y valores en la organización son las que definen y viven las políticas y lineamientos que norman la vida organizacional. Por otra parte las personas también definen los procesos de trabajo, dividiéndolos en procedimientos, mismos que establecen el quehacer cotidiano de la institución. Finalmente políticas y procesos inciden en las prácticas de trabajo- la manera cómo se hacen las cosas-, dando los últimos al estilo de la organización real.

La visión es el elemento que permite a las personas ser profesionales y activas, mostrando iniciativa en sus profesiones y actividades,

La filosofía debe penetrar en todo, no ser sólo un agregado. Cuando los grandes ideales, buenos propósitos y valores más admirables permanecen desvinculados de la vida cotidiana de una organización son más perjudiciales que beneficios, pues generan desconfianza, indiferencia y fuertes críticas.

El logro de la última etapa se obtiene al seguir las recomendaciones siguientes: 1) comenzar con la visión personal; 2) tratar a todos y cada uno como iguales; 3) buscar el consenso, no la alineación; 4) promover entre equipos la interdependencia y la diversidad, 5) permitir la participación de todos, en vez de consultar a la organización mediante el procedimiento de muestreo; 6) permitir que las personas hablen por si mismas; 7) esperar y alimentar el respeto de unos por otros; 8) considerar la posibilidad

de construir visiones provisionales como punto de partida de las discusiones , y 9) enfocarse en el dialogo, no sólo en la enunciación de la visión.

Una misión debe cumplir con los siguientes criterios: ser clara y precisa, ser breve, especificar el negocio en que está inmersa la organización, incluyendo la mención de que necesidades de los clientes se piensa atender, enfocarse en una ventaja estratégica, ser suficientemente amplia para permitir flexibilidad en la implementación, reflejar los valores, las creencias y la filosofía organizacional, ser alcanzable, servir como fuente de energía y punto de referencia, servir como guía en la toma de decisiones.

Como componentes de la filosofía organizacional consideramos a los objetivos , las metas, los valores, las creencias, los principios , el estilo, las políticas y lineamientos. Esto no quiere decir que para una organización deban establecerse todos los aspectos filosóficos, sino que algunos que encajen con la manera propia de ser de una u otras instituciones.

Acerca de los objetivos diremos que éstos deben ser claros, se deben expresar mediante verbos en infinitivo, deben reglar conductas específicas y responder a las preguntas de ¿Qué? ¿Cuándo? Y ¿Cómo?

Es vital trabajar en base a los objetivos bien definidos de acuerdo a las necesidades reales de la organización para esto es un requisito indispensable que el psicólogo o cualquier profesional relacionado con esta área esté al tanto de la misión y filosofía de la empresa en la que se está desarrollando

El psicólogo organizacional posee los conocimientos, habilidades y herramientas necesarias para el estudio de los recursos humanos, el análisis del ambiente laboral, la investigación, planificación y dirección de personal (Cuevas, 1992). Así como también define las características de los organismos y sistemas de trabajo para identificar, medir, explicar y predecir el comportamiento tanto individual como grupal y crear estrategias de intervención acordes a las necesidades de la institución.

CAPITULO 5. PROPUESTAS.

La organización de seguridad privada denominada como “Sistemas de Seguridad Integral Avanzada S. A de C. V.”, ha contemplado la importancia que tiene el papel del psicólogo, como profesional de la conducta, en una organización como ésta, donde se pretende dar un servicio de calidad para poder satisfacer las necesidades de seguridad de sus clientes

La organización pidió los servicios de un corporativo de desarrollo organizacional, con el fin de obtener resultados positivos en sus objetivos y metas, en el que se involucró el papel del psicólogo, como el principal puente entre los candidatos y la empresa y como éste se desarrolla dentro de la organización.

Todo ello dio un resultado óptimo para la organización, ya que no contaba con una visión , misión e incluso un organigrama, en donde se pudiera contemplar a cada miembro de la organización, así como su labor y papel dentro de la organización, es decir no contaban con un análisis de puesto en las categorías más importantes para la organización.

A pesar de todo, la organización continua con su proceso de cambio, ya que éste no se da de manera inmediata, sino más bien paulatinamente; de esta manera se pretende dar una serie de propuestas, que ayuden a la organización a dar un mejor servicio a sus clientes, así como también un mayor desarrollo en las actividades realizadas por el psicólogo dentro de esta organización.

Abordaremos tres puntos importantes que hacen falta en la organización los cuales son: capacitación, inducción y detención de necesidades; los cuales abordaremos con el fin de dar una breve reseña de la información de cada uno de los puntos, así como interviene el psicólogo en estas alternativas.

La capacitación es una parte importante en el desarrollo de la organización, ya que si sus principales empleados no cuentan con ella, pueden no obtener los beneficios deseados, por ello es importante contar con los beneficios para los empleados de cada organización; para así lograr la detención y el desarrollo de los integrantes de la organización.

Cuando una organización ofrece alternativas reales y conscientes de crecimiento, es factible disminuir la salida del personal valioso, ya que las alternativas de crecimiento son mecanismos de detención, Por ello, la organización debe contar con un diseño adecuado de sus sistemas de funcionamiento, a fin de permitir el crecimiento a través de políticas concretas que cristalicen en redes de ascenso, planes de carrera, capacitación permanente, etcétera.

El objetivo de una organización como ésta es la preferencia de sus clientes, usuarios, consumidores, etc., lo que significa interactuar con el exterior. Internamente, ese propósito lo definen y asumen las personas que se comprometen a transformar las políticas y filosofías, así como los procesos y procedimientos, mediante proyectos de

rediseño o mejora que les permita incidir en la organización misma y en la manera como se desarrolla las prácticas de trabajo.

En términos generales, podemos decir que las personas dentro de una organización disponemos de las siguientes alternativas de desarrollo:

- Desarrollo en su propio puesto, lo que puede lograr con una capacitación profunda o amplia sobre nuestros roles y funciones, a la vez que participando de manera definitiva en la toma de decisiones, lo anterior lleva consigo generalmente el uso de mayor autoridad, acceso a más y mejor información sobre nuestro trabajo.
- Desarrollo orientado a otros puestos, tanto en la línea ascendente, como ascendente a otras áreas o en línea horizontal.
- Desarrollo como ente social
- Desarrollo como persona, lo que logra mediante la educación formal, no formal e informal.

La capacitación básica de cada puesto comienza con la selección de las personas más idóneas para ocuparlo (perfil de reclutamiento y selección); en caso de que la persona provenga del exterior, deberá pasar por una inducción institucional, posteriormente la persona deberá pasar por un periodo de entrenamiento para el mismo, con el fin de dotar de los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño de los roles que se esperan de ella en su nuevo cargo. El entrenamiento contempla los tres campos básicos: técnico, administrativo y humano. A partir de ese momento la persona y en un plazo no mayor de dos años deberá participar en todos los eventos de capacitación que le facilite convertirse en un experto en su puesto, la evaluación semestral ayuda a aclarar cuáles son las áreas en las que la persona, aún no está satisfactoriamente entrenada, y contribuye a un programar de nuevo su participación en cursos de capacitación.

El desarrollo de una persona comienza desde el momento en que lo elige como nuevo ocupante de un puesto. En ese momento, los resultados de las evaluaciones y apreciaciones que hayan obtenido quienes se sometieron a las pruebas psicométricas o de habilidades, y quienes hayan participado en las entrevistas, deben tomarse en cuenta como una detección de necesidades, es inicial para planear la capacitación del nuevo empleado. Cuando la persona ocupa el lugar desde el exterior, es decir, que no pertenecía a la organización, es primordial proporcionarle una inducción institucional adecuada sobre las características, historia, organización, objetivos y demás aspectos relevantes de la empresa.

INDUCCIÓN.

La inducción es parte vital de la capacitación, ya que es una tarea de gran trascendencia para de adecuada integración de los nuevos elementos de cualquier organización (Orozco, 1980).

Los objetivos de un programa de inducción son:

- Configurar y establecer las relaciones que mantendrá el nuevo trabajador de la empresa.
- Ayudarle a que se ajuste a su nuevo ambiente laboral.

- Crear actitud favorable hacia la empresa.
- Reducir la rotación de personal.
- Ahorrarle tiempo y esfuerzo al trabajador, y a la empresa, debido a que si este no está bien informado, constantemente estará formulando preguntas a sus compañeros.

La bienvenida a la organización es más que un aspecto de mera cortesía y, por otra parte, expresar a un empleado nuevo que su presencia en verdad enriquece a la institución es más que un cumplido. La bienvenida es el momento preciso para manifestar hasta que punto nos interesa la persona, así como para dar a entender que el periodo de selección ya terminó y que el nuevo integrante cuenta con nuestro respaldo y confianza.

DETECCIÓN DE NECESIDADES.

Para la detección de otras necesidades de capacitación es conveniente seguir los mecanismos distintos de la propia intuición. El hecho de que cada integrante de la organización y su jefe directo nos comuniquen cuáles son las áreas en las que se requiere prepararse ayuda a fortalecer el compromiso con el propio desarrollo. La detección de necesidades de capacitación suele llevarse a cabo siguiendo cualquiera de estos tres métodos:

1. Mediante entrevista con los propios ocupantes del puesto, con sus jefes directos o con otros como los colegas, subordinado. etc.
2. Con la utilización de pruebas que nos lleven a determinar el rendimiento de la persona en un aspecto específico relacionado con su trabajo.
3. Por medio de la valoración de su desempeño.

La detección de necesidades es el proceso mediante el cual se identifican los conocimientos y habilidades que requiere personalmente cada uno de los integrantes de la organización para cumplir mejor con los roles actuales o para aspirar a un puesto distinto. Por ello, su objetivo es identificar conocimientos y habilidades, a fin de contar con la información necesaria para planear la capacitación y para, posteriormente, verificar sus resultados.

Una organización que desee definir los parámetros bajo los cuales se lleva a cabo la detección de necesidades, puede apoyarse de los siguientes:

- Realizar la detección de necesidades periódicamente, por lo general cada año o semestre.
- Involucrar directamente en la detección de necesidades al empleado, a su jefe directo, al jefe de su jefe y al área de capacitación.
- Depositar la responsabilidad de quedar debidamente capacitado, en primer lugar, el propio empleado, después en su jefe directo y el tercer lugar, en el área institucionalmente responsable de la capacitación.
- Asegurar que la detección de necesidades de capacitación determine las necesidades reales, ya sean manifiestas o encubiertas.
- Auditar anualmente el proceso de detección de necesidades de capacitación para asegurar su apego a las estrategias globales de la organización.

A partir de lo anterior, debemos descubrir las causas que han provocado las posibles deficiencias en el desempeño de la función, descartando aquellas provocadas por sistemas de trabajo deficientes, por falta de recursos, por carencia del apoyo de los jefes o administradores, por descontento del propio empleado o por deterioro del clima laboral.

Se analiza el listado de las causas y se elaboran concentrados que permitan apreciar las que son comunes a un grupo de empleados y las que son exclusivas de un puesto en particular, ya que esta distinción nos guiará en la manera en que estructuraremos nuestros planes y programas posteriormente.

Del concentrado saldrán un plan y un programa institucional, mientras que de las particularidades se podrán crear planes y programas individuales.

CAPACITACIÓN

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS.

Al definir los objetivos de la capacitación debemos considerar tres puntos de llegada: 1) los resultados deseados que esperamos ver en la organización como producto de un programa de capacitación, 2) las conductas que deberán ser apoyadas y ejemplificadas por los directivos, gerentes y supervisores 3) los conocimientos, habilidades y actitudes que esperamos que los participantes desarrollen como resultado de nuestra acción capacitadora. Las conductas deben ser preferentemente de naturaleza observable y la mayoría de los cursos de capacitación permiten que se hable de acciones que puedan ser observadas por un tercero mientras que la persona las realiza.

DETERMINACIÓN DE CONTENIDOS.

Los contenidos definitivos para la capacitación han de ser: 1) una respuesta a las necesidades detectadas y 2) un apoyo significativo para que la organización logre los resultados obtenidos, para esto debemos realizar los siguientes cuestionamientos.

- ¿Debe este conocimiento (habilidad /conducta) adquirirse antes que esté otro?
- ¿Cuál es la mejor forma de adquirir este conocimiento (habilidad/conducta)?
- ¿Cómo puede reforzarse el aprendizaje de este conocimiento?
- ¿Este conocimiento es una necesidad permanente, temporal o recurrente?

Un buen programa de capacitación contempla la siguiente información:

- Necesidades básicas que pretende atender.
- Puestos a los cuales va dirigido.
- Objetivos que desea alcanzar.
- Calendarización de los cursos que se pretende llevar a cabo.
- Responsables de la coordinación de cada uno de los cursos y del programa en general.
- Momentos en que se desarrollará la evaluación.

Una manera de recompensar el buen desempeño de una persona es ofrecerle compartir sus conocimientos y experiencias con sus demás compañeros de la organización. Con la habilidad correspondiente y el respaldo de los directivos, un buen empleado puede ser un buen instructor.

De esta manera el desarrollo personal de cada miembro de la organización permitirá que la misma se desarrolle también, obteniendo así resultados tanto en sus empleados como en la propia organización, teniendo así un buen clima laboral,, lo cual permitirá que la organización lleve a cabo sus misión, su visión y su filosofía , con el fin de lograr un liderazgo.

La Psicología es una disciplina que puede dar respuestas a las necesidades de la empresa y del empleado, buscando un equilibrio que permita no tan sólo la calidad y la alta productividad, sino también contar con recurso humano motivado y dispuesto a colaborar en el logro de objetivos.

El perfil del puesto consta de tres áreas principales que son:

- Conocimientos: se refiera a los sistemas y procedimientos específicos del puesto, así como el aspecto técnico- operativo.
- Habilidades: factores de interacción humana y conceptualización.
- Actitudes: las conductas que permiten o impiden la interacción de los recursos humanos, que se manifiesta en la integración y coordinación de equipos de trabajo, encaminados al logro de objetivos comunes.

Reza 1993 cit. en Flores. (2001) define tres áreas de aprendizaje, donde se manifiestan diferentes formas de comportamiento y éstas son:

- Cognoscitiva: comprende aquellos procesos de tipo intelectual que influyen en el desempeño de alguna actividad.
- Afectiva: comprende al conjunto de actitudes, valores y opiniones del individuo, que generan tendencias de actuar a favor o en contra de personas, hechos y estructuras.
- Psicomótriz: comprende aquellos aspectos de habilidades y destrezas, procesos cognoscitivos, que son físicamente observables.

Para detectar adecuadamente las necesidades de capacitación se tiene que definir de forma objetiva las tres áreas anteriores.

Ejemplos de cuestionarios de detección de necesidades.

Los programas de capacitación se clasifican en:

* Técnico-operativo: aquellos que están orientados para desarrollar conocimientos y habilidades técnicas exclusivas del proceso de trabajo. (Manual de operaciones).

* Formativos: aquellos cursos que se orientan al desarrollo de habilidades y actitudes, que permitan una mejor interacción humana y una administración adecuada de los recursos materiales y humanos.

- Motivación
- Integración de equipos de trabajo.
- Formación de jefe.
- Establecimiento de metas y objetivos
- Plantación y organización de trabajo.
- Planeación estratégica.
- Cultura laboral
- Comunicación.

Los planes y programas van cambiando, dependiendo de las necesidades de la organización.

Para Rodríguez (1989), la evaluación de los programas de capacitación permite conocer información acerca de:

- la calidad de diseño, de la organización del evento y desarrollo del mismo.
- Las expectativas de los participantes se cumplieron, las cuales pueden ser determinadas por el grado de participación y motivación que mostraron hacia las actividades realizadas durante el evento y por los comentarios que se hagan al final.
- Grado de conocimientos adquiridos, el incremento en el nivel de habilidades y la generación de cambios de conducta en cuatro áreas(cognoscitiva, psicomotora, actitudinal y conductual)

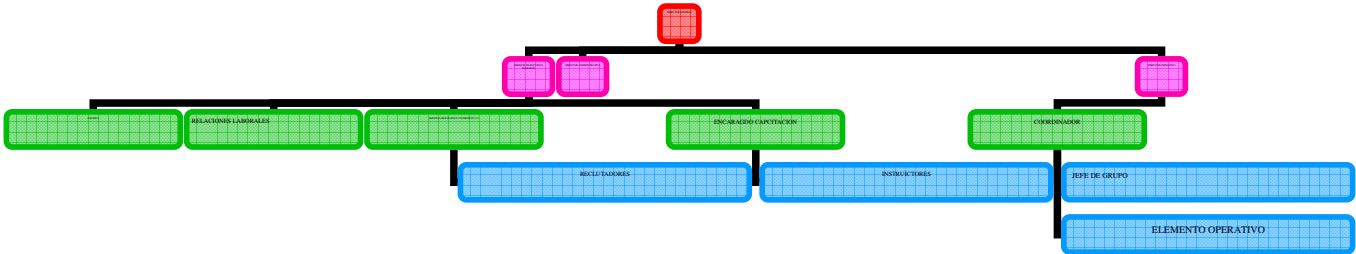
El psicólogo tiene una gran área de oportunidad en la instrucción de cursos de capacitación, por que puede impulsar el aprendizaje a través de las habilidades adquiridas en la carrera de Psicología.

Podemos entonces concluir que la participación del psicólogo dentro de la organización , es importante , ya que no solamente ayudara a la organización a contar con los empleados adecuados para cada puesto sino , que podrá incluir a cada miembro en un proyecto de desarrollo, apoyándolo en el área de recursos humanos o relaciones laborales, en donde el psicólogo intervendrá en el desarrollo profesional de cada uno de los miembros de la organización ;así como también intervendrá en la detección de necesidades como la de capacitación , en donde él como profesional de la conducta tanto laboral como personal, podrá diseñar programas de intervención en donde la organización podrá evaluar las necesidades de cada puesto y los resultados de la intervenciones realizadas, con el fin de lograr mejoría en el desarrollo de la organización.

Así, se ha descrito el papel del psicólogo en la organización denominada Sistemas de Seguridad Integral Avanzada S.A. de C.V.; y la importancia de su labor dentro de la organización, pero de igual manera se realizó un análisis de la experiencia adquirida durante el periodo de doce meses en las que se logró el desarrollo laboral, mediante la utilización de las habilidades y aplicación de herramientas adquiridas durante la formación profesional.

Por lo que se concluye con una propuesta hacia la organización de nominada Sistemas de Seguridad Integral Avanzada S.A. de C.V. ; en la que se pretende dar una mayor participación del psicólogo en los procesos de capacitación, inducción y detección de necesidades propias de capacitación, ya que ésta se debe de considerar tanto al personal administrativo como operativo, con el fin de obtener mejoría en cada una de las áreas y disminuir la rotación de personal , por un mala información y/o falta de capacitación .

Así el psicólogo se convierte en una pieza clave no sólo para contraten personal adecuado para cada área de trabajo, sino también para impulsar en desarrollo laboral de cada miembro de la organización mediante una buena inducción y detección de necesidades.



ANEXO 1, ORGANIGRAMA

Historia Laboral

COMIENZE CON EL ÚLTIMO EMPLEO

Nombre de la empresa	Domicilio	Teléfono	Fechas de: a:
Puesto Inicial	Puesto final	Sueldo Final	Prestaciones
Nombre del Jefe inmediato	Cargo del jefe	Motivo de salida	

Nombre de la empresa	Domicilio	Teléfono	Fechas de: a:
Puesto Inicial	Puesto final	Sueldo Final	Prestaciones
Nombre del Jefe inmediato	Cargo del jefe	Motivo de salida	

Nombre de la empresa	Domicilio	Teléfono	Fechas de: a:
Puesto Inicial	Puesto final	Sueldo Final	Prestaciones
Nombre del Jefe inmediato	Cargo del jefe	Motivo de salida	

¿Podemos pedir informes de ud. en sus empleos anteriores? Si No ¿Porqué? _____

¿Ha trabajado por su cuenta? _____ ¿En qué? _____

¿Tiene familiares o amigos en esta empresa? _____ ¿Ha trabajado en esta empresa antes? _____

¿A qué sindicatos ha pertenecido? _____ En caso de ser aceptado ¿Cuándo podría comenzar a trabajar? _____

Referencias personales

Nombre	Ocupación	Teléfono	Domicilio	Tiempo de conocerlo

En caso de accidente avisar a: Dirección Teléfono

Beneficiarios en caso de necesitarlo

Nombre	Parentesco	Dirección	Teléfono	% de beneficio

Hago constar que la información aquí especificada es verídica y exacta.

_____ Firma del Solicitante

Para uso exclusivo de la empresa**Documentos entregados**

Acta nacimiento () Afiliación IMSS () Cartilla o Precartilla () Comp. Estudios () Antecedentes No penales ()

Comprobante domicilio () R.F.C. O CURP () 5 Fotografías () Acta de matrimonio () Constancias laborales ()

Fecha de Ingreso:	Reingreso o Alta:	Entrevistado por:
Puesto:	Sueldo asignado:	Fuente de Reclut:
Departamento:	No. De Nómina:	Lugar de contrat.:
Servicio:		
Horario	12x12 12x24 24x24 16x32	8:30 a 18:30



Anexo 4 Pruebas Psicológicas

SSIA

SISTEMAS DE SEGURIDAD INTEGRAL AVANZADA, S.A. DE C.V.

FRASES INCOMPLETAS

NOMBRE: _____ FECHA: _____

- 1.- Me habría gustado que mi padre _____
- 2.- Sentí que necesitaba de los demás cuando _____
- 3.- Pienso que las relaciones sexuales _____
- 4.- Ante situaciones desconocidas yo _____
- 5.- Quisiera que mi familia _____
- 6.- Cada vez que algo sale mal _____
- 7.- La gente supone que yo _____
- 8.- Cuando tengo que tratar con público yo _____
- 9.- Me gustaría que mi madre _____
- 10.- Yo siempre evitaría _____
- 11.- Lo que más deseo _____
- 12.- Mi pareja _____
- 13.- Creo que tengo habilidad para _____
- 14.- Lo que más me gusta _____
- 15.- La mayoría de los jefes _____
- 16.- Con el trabajo yo busco _____
- 17.- Cuando pienso en la empresa yo _____
- 18.- Si mi padre solamente _____
- 19.- Me gusta estar en un grupo que _____
- 20.- Lo que más me disgusta de lo sexual _____
- 21.- Me llego a desconcentrar cuando _____
- 22.- Me gusta mi familia aunque _____
- 23.- Cuando no me toman cuenta _____
- 24.- Cuando estoy en grupo _____
- 25.- Me molesta la gente que _____
- 26.- Yo quisiera que mi madre _____
- 27.- Mi mayor preocupación _____
- 28.- Me sentiré feliz cuando _____
- 29.- Me gustaría que mi pareja _____
- 30.- Lo que más se me facilita _____
- 31.- Siento que lo que más me estimula _____

- 32.- Las personas que tienen autoridad _____
- 33.- Lo que más me impulso a trabajar _____
- 34.- Me gusta donde trabajo, pero _____
- 35.- Pienso que mi padre _____
- 36.- Conviene juntarse con los demás cuando _____
- 37.- Temo que las relaciones sexuales _____
- 38.- En situaciones de emergencia, lo mejor es _____
- 39.- Para mi familia soy _____
- 40.- Creo que el mejor estímulo _____
- 41.- Si tuviera que describirme a mi mismo, diría _____
- 42.- Cuando hablo con extraños _____
- 43.- Las madres deben _____
- 44.- Una situación en la que no quisiera verme _____
- 45.- Mi meta es _____
- 46.- Me gusta mi pareja _____
- 47.- En comparación con los demás yo _____
- 48.- Algo que me he propuesto conseguir _____
- 49.- Si fuera jefe _____
- 50.- Se trabaja para _____
- 51.- Un defecto frecuente en las empresas _____
- 52.- Si por algo me acuerdo de mi padre es porque _____
- 53.- Lo que él buscaba en sus amigos era _____
- 54.- Me relaciono mejor con las personas del sexo _____
- 55.- Frente al peligro yo _____
- 56.- Creo que mi familia _____
- 57.- Cuando vi que todo mi esfuerzo había sido inútil _____
- 58.- Siento que siempre estoy _____
- 59.- La mayoría de la gente _____
- 60.- Me gusta mi madre aunque _____
- 61.- Algún día perderé el miedo a _____
- 62.- Me gustaría llegar a ser _____
- 63.- La mayoría de las parejas _____
- 64.- Nunca he tenido habilidad para _____
- 65.- Mi interés más fuerte hasta hoy ha sido _____
- 66.- Siento que mi jefe _____
- 67.- Algún día mi trabajo _____
- 68.- Busco en la empresa _____

1. El queso se fabrica de:
las flores, la barina, la leche, las uvas, el azúcar 1
2. Lo contrario de abierto es:
liso, cerrado, delante, claro, despejado 2
3. De estas cinco palabras una pertenece a una clase diferente. ¿Cuál es?
rojo, amarillo, morado, bandera, verde 3
4. El pájaro canta, y el perro:
habla, rebuzna, cacarea, maúlla, ladra 4
5. Escriba los dos números que faltan a esta serie:
10 15 20 25 35 40 45 55 5
6. Para medir la temperatura se emplea el:
litro, gramo, termómetro, metro, kilowatio 6
7. Lo contrario de dormido es:
noche, luz, amanecer, despierto, claridad 7
8. De estas cinco palabras una pertenece a una clase diferente. ¿Cuál es?
agua, platino, café, té, cerveza 8
9. El zapato protege al pie, y el sombrero protege a:
la cabeza, la mano, el dedo, el brazo, la rodilla 9
10. Escriba los dos números que faltan a esta serie:
6 9 12 18 21 24 30 10
11. El triángulo es una figura formada por:
4 lados, 6 lados, 5 lados, 3 lados, 9 lados 11
12. Lo contrario de negro es:
oscuro, sombra, opaco, sucio, blanco 12
13. De estas cinco palabras una pertenece a una clase diferente. ¿Cuál es?
Pedro, Enrique, Ana, José, Carlos 13
14. El naranjo es un árbol, y el perro es:
un objeto, un animal, una cosa, un mineral, un vegetal 14
15. Escriba los dos números que faltan a esta serie:
7 9 11 13 17 21 23 15
16. El gato es un:
insecto, mamífero, ave, pez, reptil 16
17. Lo contrario de triste es:
alegre, preocupado, dolorido, desgraciado, enfermo 17
18. De estas cinco palabras una pertenece a una clase diferente. ¿Cuál es?
Bogotá, Lima, Alpes, Caracas, Quito 18
19. La piel cubre al hombre, y las plumas cubren a:
la vaca, el perro, el gato, la gallina, el caballo 19
20. Escriba los dos números que faltan a esta serie:
7 14 21 28 42 49 63 70 20

41. Fernando de Magallanes fue un famoso:
militar, aviador, navegante, sabio, sacerdote 41
42. Lo contrario de blando es:
suave, duro, liso, grueso, débil 42
43. De estas cinco palabras una pertenece a una clase diferente. ¿Cuál es?
ver, oír, oler, andar, gustar 43
44. El codo articula el brazo, y la rodilla articula:
el corazón, los dedos, los pulmones, el cerebro, la pierna 44
45. Escriba los dos números que faltan a esta serie:
5 6 8 11 15 20 33 41 60 45
46. Cristóbal Colón descubrió América en el:
siglo XIII, siglo XVII, siglo IV, siglo XV, siglo XIV 46
47. Lo contrario de fuera es:
libre, lejos, distinto, malo, dentro 47
48. De estas cinco palabras una pertenece a una clase diferente. ¿Cuál es?
Venus, Júpiter, Satélite, Urano, Neptuno 48
49. Octubre es anterior a noviembre, y jueves es anterior a:
diciembre, viernes, septiembre, miércoles, día 49
50. Escriba los dos números que faltan a esta serie:
90 80 71 63 50 45 38 36 35 50
51. Los primeros ferrocarriles empezaron a funcionar hacia:
1900, 1800, 1825, 1750, 1710 51
52. Lo contrario de empezar es:
iniciar, adelantar, obstruir, terminar, buscar 52
53. De estas cinco palabras una pertenece a una clase diferente. ¿Cuál es?
feliz, triste, satisfecho, alegre, contento 53
54. La paz viene después de la guerra, y la calma viene después de:
la tormenta, el crepúsculo, el bienestar, la felicidad, el ocaso 54
55. Escriba los dos números que faltan a esta serie:
120 100 82 66 40 30 16 12 10 55
56. La bitácora es de uso indispensable en:
música, biología, navegación, teatro, química 56
57. Lo contrario de homogéneo es:
compacto, heterogéneo, abstracto, sutil, neutro 57
58. De estas cinco palabras una pertenece a una clase diferente. ¿Cuál es?
Strawinski, Bach, Mozart, Newton, Chopin 58
59. La biblioteca es para guardar libros, y la pinacoteca para guardar:
periódicos, discos, películas, monedas, cuadros 59
60. Escriba los dos números que faltan a esta serie:
6561 2187 729 81 9 3 60

21. Treinta es el triple de:
quince, tres, diez, doce, cinco 21
22. Lo contrario de calor es:
sudor, fatiga, blanco, frío, luz 22
23. De estas cinco palabras una pertenece a una clase diferente. ¿Cuál es?
cuchara, plato, tenedor, cuchillo, cucharita 23
24. Para coser se emplea la aguja, y para dibujar se emplea el:
lápiz, bastón, tintero, pie, ojo 24
25. Escriba los dos números que faltan a esta serie:
40 36 32 28 20 16 12 4 25
26. La Cordillera de los Andes está en:
Europa, Asia, América, Australia, África 26
27. Lo contrario de arriba es:
dentro, abajo, cerca, completo, lejos 27
28. De estas cinco palabras una pertenece a una clase diferente. ¿Cuál es?
General, Teniente, Capitán, Presidente, Coronel 28
29. Con el cuero se fabrica el calzado, y con la tela:
piel, lana, algodón, seda, vestidos 29
30. Escriba los dos números que faltan a esta serie:
64 58 52 46 34 28 16 10 4 30
31. Roma es la capital de:
Nicaragua, España, Grecia, Italia, Paraguay 31
32. Lo contrario de sí es:
antes, afirmar, duda, luego, no 32
33. De estas cinco palabras una pertenece a una clase diferente. ¿Cuál es?
vaso, copa, agua, jarra, taza 33
34. La nariz sirve para oler, y los ojos sirven para:
oír, ver, gustar, tocar, andar 34
35. Escriba los dos números que faltan a esta serie:
5 10 20 80 160 640 1280 35
36. El idioma oficial de Haití es el:
inglés, francés, español, holandés, portugués 36
37. Lo contrario de despacio es:
de prisa, lento, pausado, débil, grueso 37
38. De estas cinco palabras una pertenece a una clase diferente. ¿Cuál es?
carpintero, herrero, médico, albañil, zapatero 38
39. Al lunes sigue el martes, y a enero sigue:
junio, viernes, mes, febrero, año 39
40. Escriba los dos números que faltan a esta serie:
2 4 16 32 128 256 40



ANEXO 5 PRUEBA PSICOMETRICAS (WONDERLINK,MOSS,ZA VIC)

SISTEMAS DE SEGURIDAD INTEGRAL AVANZADA S.A. DE C. V.
M O S S

NOMBRE: _____ FECHA: _____

1. A B C D

11. A B C D

21. A B C D

2. A B C D

12. A B C D

22. A B C D

3. A B C D

13. A B C D

23. A B C D

4. A B C D

14. A B C D

24. A B C D

5. A B C D

15. A B C D

25. A B C D

6. A B C D

16. A B C D

26. A B C D

7. A B C D

17. A B C D

27. A B C D

8. A B C D

18. A B C D

28. A B C D

9. A B C D

19. A B C D

29. A B C D

10. A B C D

20. A B C D

30. A B C D

SSIA

SISTEMAS DE SEGURIDAD INTEGRAL AVANZADA, S.A. DE C.V.

PERFIL DE TEST DE VALORES E INTERESES

NOMBRE: _____ PUESTO: _____ FECHA: _____

VALORES					INTERESES				
ITEM	MORAL	LEGALIDAD	INDIFERENCIA	CORRUPTO	ITEM	ECONÓMICO	POLITICO	SOCIAL	RELIGIOSO
3	A	B	C	D	1	C	B	A	D
4	D	C	A	B	2	C	D	B	A
6	A	B	D	C	5	D	B	A	C
8	B	A	C	D	7	B	C	A	D
9	B	A	D	C	10	A	B	D	C
12	B	D	A	C	11	A	D	B	C
13	A	B	C	D	14	A	D	C	B
15	D	C	B	A	16	A	B	D	C
17	D	B	A	C	18	B	C	D	A
19	A	D	B	C	20	A	B	D	C
TOTAL					TOTAL				

PERFIL

40									40	A L T O
38								38		
36								36		
34								34		
32								32		
30								30		
28								28	M E D I A	
26								26		
24								24		
22								22		
20								20		
18								18		
16								16	B A J A	
14								14		
12								12		
10								10		
8								8		
6								6		
4								4		
2								2		
	MORAL	LEGALIDAD	INDIFERENCIA	CORRUPTO	ECONÓMICO	POLITICO	SOCIAL	RELIGIOSO		



SSIA

SISTEMAS DE SEGURIDAD INTEGRAL AVANZADA, S.A. DE C.V.

HOJA DE RESPUESTAS

NOMBRE: _____
ESCOLARIDAD: _____
PUESTO: _____

FECHA: _____
EDAD: _____

EJEMPLO A ()
 B ()
 C ()
 D ()

1.- A ()
 B ()
 C ()
 D ()

5.- A ()
 B ()
 C ()
 D ()

9.- A ()
 B ()
 C ()
 D ()

13.- A ()
 B ()
 C ()
 D ()

17.- A ()
 B ()
 C ()
 D ()

2.- A ()
 B ()
 C ()
 D ()

6.- A ()
 B ()
 C ()
 D ()

10.- A ()
 B ()
 C ()
 D ()

14.- A ()
 B ()
 C ()
 D ()

18.- A ()
 B ()
 C ()
 D ()

3.- A ()
 B ()
 C ()
 D ()

7.- A ()
 B ()
 C ()
 D ()

11.- A ()
 B ()
 C ()
 D ()

15.- A ()
 B ()
 C ()
 D ()

19.- A ()
 B ()
 C ()
 D ()

4.- A ()
 B ()
 C ()
 D ()

8.- A ()
 B ()
 C ()
 D ()

12.- A ()
 B ()
 C ()
 D ()

16.- A ()
 B ()
 C ()
 D ()

20.- A ()
 B ()
 C ()
 D ()



SISTEMAS DE SEGURIDAD INTEGRAL AVANZADA S.A. DE C.V.

WONDERLINK

Nombre: _____

Fecha: _____

INSTRUCCIONES: Lea cada una de las preguntas y ponga la respuesta en el paréntesis. Trabaje con rapidez.

1. El último mes del año es: ()
1) Enero 2) Marzo 3) Julio 4) Diciembre 5) Octubre

2. Capturar es lo contrario de: ()
1) Colocar 2) Liberar 3) Arriesgar 4) Aventurar 5) Desagradar

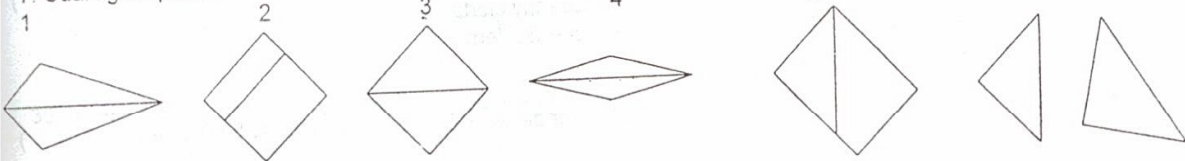
3. Todas las palabras abajo citadas se parecen entre si. ¿Cuál es la que menos parecido tiene con las otras? ()
1) Enero 2) Agosto 3) Miércoles 4) Octubre 5) Diciembre

4. Conteste Si o No, R.I.P. significa "Ruega a Dios por él" ()

5. En las siguientes palabras ¿Cuál es diferente de las otras? ()
1) Tropa 2) Liga 3) Participar 4) Paquete 5) Grupo

6. Usual es lo contrario de ()
1) Raro 2) Habitual 3) Regular 4) Constante 5) Siempre

7. ¿Cuál figura puede hacerse de estas dos partes? ()



8. Vea la fila de números abajo indicados, ¿Cuál número debe venir después? ()
8 4 2 1 1/2 1/4

9. Cliente - Marchante. Estas palabras tienen: ()
1) Significado igual 2) Contradictorio 3) No son iguales ni contradictorias

10. ¿Cual de las palabras citadas abajo esta relacionadas con oler como masticar esta con dientes? ()
1) Dulce 2) Pestilencia 3) Olor 4) Nariz 5) limpio

11. Verano es lo contrario de: ()
1) Vacación 2) Otoño 3) Invierno 4) Primavera 5) Estío

12. Un avión vuela 300 metros en 1/2 segundo. A esta misma velocidad ()
¿cuántos metros recorrerá en 10 segundos? ()

13. Suponga que las dos primeras afirmaciones son ciertas. La última es ()
1) Cierta 2) Falsa 3) No muy cierta
Estos niños son normales. Todos los niños normales son activos. Estos niños son activos.

14. Remoto es lo contrario de: ()
1) Aislado 2) Cercano 3) Lejano 4) Precipitado 5) Exacto



SISTEMAS DE SEGURIDAD INTEGRAL AVANZADA S.A. DE C.V.

WONDERLINK

15. Se venden limones a 3 por 10 ctvs. ¿cuánto costara una docena y media? ()
16. cuantas de las 5 cantidades abajo indicadas son idénticas una a la otra? ()
84721 ----- 84721
9210651 ----- 9210561
14200210 ----- 14210210
96101101 ----- 96101161
88884444 ----- 83884444
17. Imagine usted que acomoda las siguientes palabras de modo que hagan una afirmación, cierta. luego escriba la última letra de la última palabra como respuesta a este problema. ()
Siempre un verbo oración una tiene
18. Un niño de 5 años tiene una hermana que es el doble de edad que él. ()
¿Cuándo el niño tenga 8 años, cual será la edad de su hermana?
19. BAZO – VASO. Estas palabras tienen: ()
1) Igual significado 2) Contradictorio 3) No es igual ni contradictorio
20. Suponga que las primeras afirmaciones son verdaderas. La última es: ()
1) Verdadera 2) Falsa 3) No muy cierta
Juan tiene la misma edad que María. María es menor que Guillermo.
Juan es mas joven que Guillermo.
21. Un negociante compro varios coches por \$ 4,000.00 los vendió en \$ 5,000.00, ganándose \$ 50.00 en ()
cada coche. ¿Cuántos coches compró?
22. Suponga que arregla las siguientes palabras de manera que hagan una oración completa. Si es un ()
razonamiento verdadero ponga una (v) en los paréntesis; si es falsa ponga una (f) ahí mismo.
Huevos ponen Todos los pollos
23. Dos de los siguientes proverbios tienen igual significado. ¿Cuáles son? ()
1) Cada oveja con su pareja
2) De tal palo tal astilla
3) Cría cuervos y te sacarán los ojos
4) Dime con quién andas y te diré quién eres
5) Son semillas del mismo granero
24. Un reloj se atrasa un minuto 18 segundos en 39 días ¿Cuántos minutos se atrasa por día? ()
25. HASTA - ASTA Estas palabras tienen: ()
1) Significado igual 2) Contradictorio 3) Nos son iguales ni contradictorias
26. Suponga que las dos primeras afirmaciones son correctas. La última es: ()
1) Verdadera 2) Falsa 3) No muy cierta
27. En 30 días un niño ahorro \$1.00 ¿Cuál fue su promedio de ahorro diario? ()
28. INGENIOSO – INGENUO. Estas palabras tienen: ()
1) Significado igual 2) Contradictorio 3) No son iguales ni contradictorias



SISTEMAS DE SEGURIDAD INTEGRAL AVANZADA S.A. DE C.V.

WONDERLINK

29. 2 hombres pescaron 36 pescados: X pescó 5 veces lo que Y ¿Cuántos pesco Y? ()
30. Un depósito rectangular, completamente lleno, contiene 800 metros cúbicos de granos. Si el depósito tiene 8 metros de ancho y 10 m. de largo ¿Qué profundidad tiene? ()
31. Uno de los números de la siguiente serie no encaja en la serie ¿Cuál debe estar en su lugar? ()
 $\frac{1}{2}$ $\frac{1}{4}$ $\frac{1}{6}$ $\frac{1}{8}$ $\frac{1}{9}$ $\frac{1}{12}$

32. Conteste a esta pregunta Si ó No. A .D. significa "En el año de Dios " ()

33. CREYENTE – CERDULO. Estas palabras tienen: ()
1) Significado igual 2) Contradictorio 3) No son iguales ni contradictorias

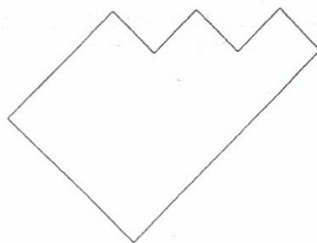
34. Una falta necesita $2\frac{1}{4}$ mts. de tela ¿Cuántas pueden hacerse de 45 mts.? ()

35. Un reloj estaba exacto al mediodía del lunes. A las 2 PM del miércoles tenía un retraso de 25 segundos A la misma velocidad ¿Cuánto se retraso en media hora? ()

36. Nuestro equipo de Base-ball perdió 9 juegos en esta temporada. Esto fue $\frac{3}{8}$ de lo que jugaron ¿Cuántos juegos jugarán en esta temporada? ()

37. ¿Cual es el número que le sigue a los siguientes? 1 .5 .25 .125 ()

38. Esta figura geométrica puede dividirse por una línea recta en dos partes, que unidas de cierto modo hacen un cuadrado perfecto, dibuje dicha línea juntando dos de los números. Después escriba los números que den el resultado correcto ()



39. Los significados de las siguientes oraciones son: ()
1) Semejantes 2) Contradictorios 3) No son iguales ni contradictorios

Una nueva escoba barre mejor. Los zapatos viejos son más cómodos

40. De los cinco nombres citados abajo ¿Cuántos son idénticos uno del otro? ()
Ferrara J. D. Ferrera J. D.
Villafaña M. O. Villafañe M. O.



SISTEMAS DE SEGURIDAD INTEGRAL AVANZADA S.A. DE C.V.

WONDERLINK

Díaz F. E. Díez F. E.
Palomar A. V. Palomera A. V.
Parrés A. O. Parrés A. O.

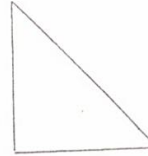
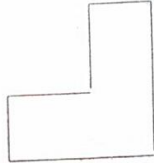
41. Dos de los proverbios abajo citados tienen igual significado. ¿Cuáles son? ()
- 1) No se puede sacar agua de una piedra
 - 2) El que hace un cesto nace ciento
 - 3) Piedra movediza no cría moho
 - 4) No se puede lastimar a un muerto
 - 5) Dos aleznas no se pican
42. Esta figura geométrica puede dividirse por una línea recta en dos partes de tal manera que unirla de cierto modo hace un cuadrado perfecto. Dibuje dicha líneas juntando dos de los números. Después escriba los números que den el resultado correcto. ()
-
43. ¿Cuál de los números de este grupo representa la cantidad más pequeña? ()
- 10 1 .999 .33 11
44. Los significados de las siguientes oraciones son: ()
- 1) Semejantes 2) Contradictorios 3) No son iguales ni contradictorios
- Ningún hombre honrado se arrepintió de su honradez.
La honradez conduce al fracaso aunque es ensalzada.
45. Un vendedor compra un cajón de naranjas que contiene 12 docenas a \$ 1.80. Sabe que 2 docenas se pudrirán antes de las vender. ¿A que precio por docena deberá vender las buenas para ganar 1/3 del costo total? ()
46. En las siguientes palabras. ¿Cual de ellas es diferente a las demás? ()
- 1) Colonia 2) Compañero 3) Bandada 4) Manojó 5) Constelación
47. Suponga que las dos primeras afirmaciones son ciertas. La última es: ()
- 1) Verdadera 2) Falsa 3) No muy cierta
- Algunos grandes hombres son ridiculizados. Yo he sido ridiculizado. Yo soy un gran hombre.
48. Tres hombres forman una sociedad y acuerdan dividir las ganancias por igual. X invierte \$ 4,500.00 Y invierte \$ 3,500.00 y Z invierte \$ 2,000.00. Si las ganancias son de \$ 1,500.00 ¿Cuánto menos recibe X de lo debería haber recibido si las ganancias hubieran sido proporcionales a lo que invirtió Cada uno?



SISTEMAS DE SEGURIDAD INTEGRAL AVANZADA S.A. DE C.V.

WONDERLINK

49. Cuatro de las siguientes 5 partes pueden colocarse juntas de tal manera que formen un triángulo ()
¿Cuáles 4 son?



50. Al imprimir un artículo de 30,000 palabras, el impresor decide usar dos tamaños de tipos, usando el ()
tipo mas grande, una pagina contiene 1200 palabras. Usando el tipo chico, una página contiene 1500
palabras. El artículo deberá repartirse en 22 hojas de un magazine. ¿Cuántas páginas deberán usarse
para el tipo chico?

TEST DE ZAVIC

INSTRUCCIONES

A continuación usted encontrará una serie de problemas que le van a sugerir 4 respuestas, lea cada uno de ellos cuidadosamente y anote en el paréntesis un número de la siguiente manera.

- El número 4 cuando la respuesta le sea más importante.**
- El número 3 cuando le sea importante pero no tanto como la anterior.**
- El número 2 cuando la prefiera menos que las anteriores.**
- El número 1 cuando tenga menos importancia.**

Recuerde que los números no deben repetirse en cada problema. No conteste en este cuadernillo utilice la hoja de respuestas, cuide de no equivocarse en el número del problema.

1.- Si usted tuviera la habilidad y condiciones adecuadas, a qué se dedicaría:

- a) A modificar todos los jardines de la ciudad.
- b) A obtener logros por medio de la política.
- c) A prestar dinero a altos intereses.
- d) A cumplir con las obligaciones que su religión le impone.

2.- Cuándo ve un accidente usted:

- a) Se pone a orar con la persona accidentada.
- b) Pide una ambulancia.
- c) Cuida las pertenencias del accidentado.
- d) Trata de detener al culpable.

3.- Es usted maestro de primaria y uno de sus alumnos le ofrece un costoso obsequio con el fin de obtener una mayor calificación, usted:

- a) Le dedicara tiempo extra para nivelarlo.
- b) Lo rechazaría amablemente y lo invitaría a estudiar.
- c) Aceptaría el presente y le daría la calificación deseada por su alumno, porque usted sabe que es inteligente.
- d) Llamaría a sus padres para que paguen las clases particulares.

4.- Al conducir su automóvil por descuido usted pasa un alto, el agente de tránsito lo detiene, y para permitirle circular nuevamente le solicita cierta suma de dinero, usted:

- a) Arranca su automóvil y deja al agente de tránsito.
- b) Trata de llegar a un acuerdo encaminado a disminuir la cantidad de dinero.
- c) Pide le sea levantada la infracción pertinente.
- d) Amenaza al agente con reportarlo con sus superiores.

5.- **Prefiere una amistad que:**

- a) Sea activo y le guste reparar desperfectos en su hogar.
- b) Se interese por ser líder en el sindicato del cual forma parte.
- c) Asistir con frecuencia a eventos religiosos.
- d) Le interese emprender negocios.

6.- **Si al llegar a su trabajo encuentra en el baño un reloj en el lavabo usted:**

- a) Trata de encontrar a su dueño
- b) Lo reporta a sus superiores y lo entrega.
- c) No hace ningún comentario y espera a que lo busquen.
- d) Lo deja donde lo encontró.

7.- **Un buen gobierno, debería:**

- a) Ayudar a las clases necesitadas.
- b) Ampliar las zonas turísticas de cinco estrellas.
- c) Buscar a los mejores líderes de su partido.
- d) Permitir que la religión sea oficial.

8.- **Un amigo suyo desea obtener un ascenso dentro de su trabajo, usted le aconseja:**

- a) Que sea cumplido y eficiente.
- b) Que busque cuales son los errores del jefe para que demuestre que el no es perfecto.
- c) Que prometa una manda a su santo de preferencia.
- d) Que ofrezca una excelente comida a los dirigentes de la empresa.

9.- **Si Luis al llegar a su casa observa que están robando al vecino las llantas de su automóvil él debería:**

- a) Llamar a la policía.
- b) Llamar al vecino.
- c) Pide a los asaltantes parte del beneficio que obtendrán en el robo, por guardar silencio.
- d) Mejor no hacer nada y se mete a su casa.

10.- **Un empleado de 60 años que le ha sido leal a la empresa durante 28 años se queja del exceso de trabajo, lo mejor sería.**

- a) Pedir un aumento de sueldo.
- b) Recurrir al sindicato para que se le ayude.
- c) Que recurra a su guía espiritual para que le diga como se le debe ayudar y su trabajo no se le haga pesado
- d) Que solicite una persona más para que lo ayude.

11.- **Usted visita a un amigo enfermo y lo mejor sería:**

- a) Que convenza de acudir al Seguro Social para que su atención médica no le sea costosa.
- b) Proponerle su ayuda cuando el tenga que acudir a sus citas médicas.
- c) Que como todo le ha salido mal últimamente vea a una persona para que le realice una limpia.
- d) Decirle lo importante que fueron las juntas de vecinos ahora que él estuvo en el hospital.

12.- Al salir de viaje sus vecinos le piden cuidar su casa durante su ausencia, usted:

- a) Les dice que no puede debido a que se encuentra muy ocupado en esos días.
- b) Atiende con gusto la petición de sus vecinos.
- c) A cambio de sus servicios les solicita prestado el automóvil que no utilizarán en su viaje.
- d) Asiste al módulo de vigilancia local, para que le brinden mayor seguridad.

13.- Si encuentra a un niño llorando sólo en una tienda comercial, usted:

- a) Le ayudaría a buscar a su familia en la tienda.
- b) Lo llevaría al área de servicios generales para que ahí espere a que lo ayuden.
- c) Pasaría de largo porque usted tiene prisa.
- d) Lo llevaría a su casa pero le cobra a su mamá por el tiempo que usted perdió por andarla buscando.

14.- Si usted viviera en provincia y tuviera más entradas de las que necesita, que preferiría hacer con el dinero:

- a) Hacerlo producir para ayudar al desarrollo industrial
- b) Donar dinero para la contratación de una iglesia.
- c) Larlo a una sociedad para el beneficio de las familias humildes del poblado.
- d) Aportar ayuda al partido político con la cual usted simpatiza.

15.- Su hijo ha dejado sus estudios por un tiempo, usted:

- a) Le sugiere que vea a los maestros para que les proponga que le ayuden.
- b) Que haga lo que quiera pues ya esta grande.
- c) Que curse nuevamente el año
- d) Darle el apoyo económico y moral para que supere este tropiezo en sus estudios.

16.- A que actividad prefiere dedicarse durante sus vacaciones:

- a) Obtener experiencia en otro negocio que no sea el propio.
- b) Participar en la campaña política de diputados, que se va a efectuar en su localidad.
- c) Asistir a un retiro organizado por la iglesia.
- d) Visitar un lugar que no conoce, en compañía de su familia

17.- La familia de Pedro tiene un hijo drogadicto y es amigo de su hijo desde pequeño, al saberlo usted:

- a) Le pide a su hijo que no lo vuelva a ver.
- b) Le sugiere a su familia lo lleven a Centros de Integración Juvenil para que lo ayuden.
- c) Si el muchacho ya es drogadicto le pide le obsequie el reloj que tanto le gusta a su hijo para no decirselo a sus padres.
- d) Lo lleva a usted a un Centro de Rehabilitación junto con su hijo para que sienta que lo apoya y no es rechazado.

18.- Su esposa le comenta que al terminar sus actividades cotidianas le queda mucho tiempo libre, usted le sugiere:

- a) Que emplee el tiempo como catequista en la iglesia.
- b) Que venda artículos femeninos.
- c) Que promueva juntas entre los vecinos encaminadas a resolver los problemas de la comunidad.
- d) Que asista con sus hijos a Centros Recreativos si fuera posible.

19.- Quiere pedir un favor a un conocido, que beneficiaría a la empresa en la cual trabaja, usted:

- a) Le explica los motivos y necesidades por los cuales requiere ese favor.
- b) Le pide el favor sin mayor explicación.
- c) Le hace creer que él será el más beneficiado al ofrecerle una retribución.
- d) Le sugiere a su jefe inmediato que sea él quien pida el favor y explique la necesidad.

20.-Cuál de las siguientes ocupaciones escogería:

- a) Trabajar en forma independiente.
- b) Como encargado del departamento en el cual usted labora.
- c) Dedicarse a estudios eclesiásticos.
- d) Trabajador social.



SISTEMAS DE SEGURIDAD INTEGRAL AVANZADA S.A. DE C.V

FECHA: _____

Me comprometo a entregar mi documentación original completa en un lapso no mayor a 30 días, o de lo contrario causaré baja de la empresa, deslindando a ésta de toda responsabilidad al respecto.

Así mismo, estoy consciente de que mi contratación definitiva, quedará sujeta a mi buen desempeño y honorabilidad durante mi estancia en esta empresa.

ATENTAMENTE

(Nombre y firma)

HOMBRE COMPLETO DEL ELEMENTO

R.F.C.

FOTOGRAFÍAS

P	P
R	R
E	E
N	N
T	T
E	L

M A N O D E R E C H A	PULGAR	INDICE	MEDIO	ANULAR	MEÑIQUE

M I N D O	MEÑIQUE	ANULAR	MEDIO	INDICE	PULGAR



SSIA

SISTEMAS DE SEGURIDAD INTEGRAL AVANZADA, S.A. DE C.V.

FORMATO PARA CONCENTRAR INFORMACION PARA LA CAPTURA
DEL SISTEMA CONCENTRADO DE EMPRESAS DEL PERSONAL OPERATIVO
SICEPO

NOMBRE DEL GUARDIA

MEDRE	A. PATERNO	A. MATERNO
-------	------------	------------

DATOS DE LA ADSCRIPCION

FECHA DE INGRESO	PUESTO
ENTIDAD	MUNICIPIO

DATOS PERSONALES

HOMOCLAVE	CURP.	
FECHA-NACIMIENTO	ENTIDAD	MUNICIPIO
<input type="checkbox"/> FEMENINO <input type="checkbox"/> MASCULINO	ESTADO CIVIL	ULTIMOGRADO DE ESTUDIOS

DATOS FAMILIARES

	NOMBRE	A. PATERNO	A. MATERNO
MADRE			
PADRE			

DIRECCIONES

NO. EXTERIOR	NO. INTERIOR	COLONIA	C.P.	TIPO <input type="checkbox"/> TEMPORAL <input type="checkbox"/> PERMANENTE <input type="checkbox"/> MENSAJES
MUNICIPIO				
NO. EXTERIOR	NO. INTERIOR	COLONIA	C.P.	TIPO <input type="checkbox"/> TEMPORAL <input type="checkbox"/> PERMANENTE <input type="checkbox"/> MENSAJES
MUNICIPIO				



SSIA

SISTEMAS DE SEGURIDAD INTEGRAL AVANZADA, S.A. DE C.V.

ESTUDIO SOCIO-ECONOMICO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: _____ EDAD _____

SEXO _____ EDO CIVIL _____ ESCOLARIDAD _____ TELEFONO _____

LUGAR DE NACIMIENTO _____ FECHA DE NACIMIENTO _____

DIRECCION: _____
CALLE No. COLONIA C.P.

TIEMPO DE VIVIR EN LA COLONIA _____

ESTUDIOS

ULTIMO GRADO DE ESTUDIOS: _____

DATOS ECONOMICOS FAMILIARES

INGRESOS (mensuales):

PADRE _____ MADRE _____ HIJOS _____ OTROS _____

GASTOS FAMILIARES (MENSUALES) TOTAL \$ _____

SERVICIOS PUBLICOS DE LA COLONIA

DRENAJE () PAVIMENTO () LUZ ELECTRICA () MERCADOS ()

SERVICIOS DE LIMPIA () ALCANTARILLADOS () CORREO ()

SERVICIO DE ASISTENCIA SOCIAL () ESCUELAS ()

EN LA COLONIA EXISTE:

VIGILANCIA () CENTROS DE ENTRETENIMIENTO () PROSTITUCION () EMPLEO ()

PANDILLERISMO () FARMACODEPENDENCIA () ALCOHOLISMO ()

OTROS () _____



SSIA

SISTEMAS DE SEGURIDAD INTEGRAL AVANZADA, S.A. DE C.V.

PASE PARA CAPACITACIÓN

FECHA DE PRESENTACIÓN: _____ RECLUTO: _____

Manifiesto no tener ningún problema físico, cuento con disponibilidad de horario completo, me presentare a capacitación sin barba y sin bigote y estoy dispuesto a traer el corte de cabello reglamentario.

SERVICIO ASIGNADO: _____

HORARIO:	SUELDO TOTAL:	1ª QUINCENA DÍA 18	2ª QUINCENA DÍA 3	BONO
*	=	=	+	+

Presentarse puntualmente con:

- Ropa cómoda que le permita hacer ejercicio (pants, short o pantalón)
- Tenis o zapatos que le permitan correr
- Cuaderno y pluma para realizar apuntes
- Comida (se le dará una hora para comer)
- Horario: 8:30 a.m. a 6:30 p.m.

Nombre: _____ Firma: _____

Nota aclaratoria: Causará baja definitiva de la empresa si tiene algún problema físico o enfermedad crónica que no haya manifestado en el momento de la contratación.

GERENCIA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

FIGRS 006



INFORME DE RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE PRUEBAS PSICOLÓGICAS

PUESTO: _____ NO. NÓMINA: _____
 NOMBRE: _____
 EDAD: _____ FECHA DE NACIMIENTO: _____ LUGAR DE NACIMIENTO Y MUNICIPIO O DELEGACIÓN: _____
 EDO. CIVIL: SOLTERO () CASADO () DIVORCIADO () VIUDO () UNIÓN LIBRE ()
 EXP. EN EL PUESTO: _____
 DISPONIBILIDAD PARA VIAJAR: SÍ () NO ()
 ESCOLARIDAD: _____
 INGLÉS: _____ % OTRO IDIOMA: _____
 TEL. CASA: _____ TEL. RECADOS: _____
 ZONA DONDE VIVE (COLONIA, DELEGACIÓN O MUNICIPIO): _____
 RFC: _____ NO. IMSS: _____
 NO. DE CARTILLA MILITAR: _____

AREA INTELIGENCIA	DE	BARSIT PARA: ELEMENTO NORMAL PRIMARIA TRUNCA Y TERMINADA					WONDERLICK PARA: ELEMENTO O REVISOR SECUNDARIA TRUNCA A LIC. TRUNCA.							
		MINF	INF.	NRM	SUP	EXC	INF	ITM	TMB	TM	TMA	STA	SUP	MS
MIDE:		CONOCIMIENTOS GENERALES COMPRENSIÓN DE VOCABULARIO RAZONAMIENTO VERBAL, RAZONAMIENTO NUMÉRICO, RAZONAMIENTO EN FORMA LÓGICA.					ATENCIÓN Y CONCENTRACION, RAPIDEZ Y PRECISION, RAZONAMIENTO LÓGICO NUMÉRICO, ANÁLISIS Y SÍNTESIS, SOLUCIÓN DE PROBLEMAS, VOCABULARIO, ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO, TRABAJO BAJO PRESIÓN, TRABAJO EN DETALLE, MANEJO DE STRESS.							

AREA DE PERSONALIDAD	BAJO	MEDIO	ALTO
CAPACIDAD PARA ENTENDER Y SEGUIR INSTRUCCIONES.			
TOMA DE DECISIONES			
SOCIABILIDAD			
RESPONSABILIDAD			
CONFLICTO HACIA LA AUTORIDAD			
TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN			

CUBRE EL PERFIL PARA EL PUESTO DE: _____
 PRUEBAS APLICADAS: _____
 CALIFICACIÓN:

SOBRESALIENTE	ACEPTABLE	ACEPTABLE CON LIMITACIONES	RECHAZADO
---------------	-----------	----------------------------	-----------

 OBSERVACIONES: _____

NOMBRE Y FIRMA DEL RECLUTADOR: _____

ANEXO 10



SISTEMA DE SEGURIDAD INTEGRAL AVANZADA S.A DE C.V.

ENTREGA DE UNIFORME

SERVICIO: _____ FOLIO: _____

NOMBRE: _____ FECHA: _____

CONDICIONES	CAMISOLA		PANTALON		CHANCHOMON		PECHERA		HOMBRETA		CORDON		BOTAS		CHAMARRA		FECHA	FIRMA
	E		E		E		E		E		E		No.	NUEVA	USADA	DD-MM-AA		

ENTREGO EQUIPO	RECIBI DE SUMINISTROS

NOTA. EN DONDE SE ENCUENTRA LA LETRA (E) ESTADO FAVOR DE PONER
 (N) NUEVO
 (U) USADO

IMPORTANTE LEER ESTE PARRAFO ANTES DE FIRMAR

Recibi de Sistemas de Seguridad Integral Avanzada S.A de C.V. Los bienes descritos, he firmado de conformidad y me comprometo a darles el uso adecuado durante el desempeño de mis funciones dentro de la empresa, responsabilizandome de mantenerlos en buen estado; Asi como devolvero en condiciones aceptablemtes inmediatamente que SSIA me lo solicite o en caso de retirarme de la compañía.

Acepto en caso de no reintegrar de perdida y o daños ocasionados por mi culpa, la reparación y/o limpieza y/o reposición sera pagada íntegramente por mi.

	AV. COPILCO No. 339 COL. COPILCO-UNIVERSIDAD DEL COYOACAN C.P. 04360 MEXICO, D.F.	ORIENTE 100-A-2514 COL. IRAMOS MILLAN DEL IZTACALCO C.P. 05730 MEXICO, D.F.
--	---	---

ANEXO 8



SSIA
SISTEMAS DE SEGURIDAD INTEGRAL AVANZADA, S.A. DE C.V.

Reporte estadístico del Proceso de Reclutamiento, Selección y Contratación de personal

Oficina reclutadora: _____

Fecha: _____

Nombre del Reclutador: _____

Nombre	Fuente Reclutamiento	Entrevista			Aplicación exámenes			Contratación	Servicio	Carta Compromiso	Observaciones
		Aprobó	Reprobó	Causa	Aprobó	Reprobó	Causa				

Total reprobados en entrevista: _____
Total reprobados en exámenes: _____
Total contratados: _____

Firma del Reclutador: _____



SSIA
SISTEMAS DE SEGURIDAD INTEGRAL AVANZADA S.A. DE C.V.

Reporte estadístico del Proceso de Reclutamiento, Selección y Contratación de personal

Oficina reclutadora: _____

Fecha: _____

Nombre del Reclutador: _____

Nombre	Fuente Reclutamiento	Entrevista			Aplicación exámenes			Contratación	Servicio	Carta Compromiso	Observaciones
		Aprobó	Reprobó	Causa	Aprobó	Reprobó	Causa				

Total reprobados en entrevista _____
 Total reprobados en exámenes _____
 Total contratados _____

Nombre del Reclutador: _____

TEST RÁPIDO BARRANQUILLA

BARSIT

Edición 1956
Reimpresión 1969

Dr. Francisco del Olmo

CUESTIONARIO

Apellido:		
Nombre:		
Edad:	Fecha:	
	/	/196
Puntos:	Norma:	Percentil:

LEA ESTO CON MUCHA ATENCION

Usted tendrá que ir resolviendo cuestiones parecidas a éstas.
No escriba palabras; subrayelas solamente, y escriba los números como se le ordena.
Subraye la palabra que mejor conteste a la pregunta:

EJEMPLOS:

- ¿Qué palabra nos dice lo que es una manzana?
libro, piedra, casa, fruto, animal
- ¿Qué palabra nos dice lo contrario de bueno?
anterior, mejor, malo, simpático, deseable
- De estas 5 palabras una pertenece a una clase diferente. ¿Cuál es?
gato, perro, zapato, caballo, vaca
- El agua es una bebida y el arroz es un:
objeto, — alimento, juego, cosa, mineral
- Escriba los dos números que faltan a esta serie:
2 4 6 8 10 14 18 20
- Los peces viven en:
el agua, la tierra, el aire, el monte, el subsuelo
- Lo contrario de nuevo es:
moderno, viejo, bello, elegante, caro
- De estas 5 palabras una pertenece a una clase diferente. ¿Cuál es?
enero, febrero, marzo, año, abril
- La cama sirve para dormir, y la silla sirve para:
comer, jugar, sentarse, bailar, saltar
- Escriba los dos números que faltan a esta serie:
50 45 40 35 30 25 15 5

FIJESE COMO DEBE HABER PUESTO LAS RESPUESTAS

- Ejemplo 1: Debe haber subrayado la palabra fruto, según el ejemplo.
- Ejemplo 2: Debe haber subrayado la palabra malo.
- Ejemplo 3: Debe haber subrayado zapato.
- Ejemplo 4: Debe haber subrayado alimento.
- Ejemplo 5: Debe haber escrito los números 12 y 16.
- Ejemplo 6: Debe haber subrayado el agua.
- Ejemplo 7: Debe haber subrayado viejo.
- Ejemplo 8: Debe haber subrayado año.
- Ejemplo 9: Debe haber subrayado sentarse.
- Ejemplo 10: Debe haber escrito los números 20 y 10.

A continuación hallará 60 preguntas parecidas a éstas.

Para hacer este ejercicio se le darán 10 minutos, que usted debe aprovechar lo mejor que pueda.

Recuerde que es mejor hacer las cosas bien que de prisa, pero si no sabe cómo resolver una pregunta, no se entretenga mucho en ella, pase a la siguiente.

Procure que la rapidez no le haga cometer errores.

No pregunte nada al examinador. Ni se distraiga mirando a los demás.

Copyright © 1957
Todos los derechos reservados por
Psychological Corporation, New York, N.Y. 10017
Impreso por
EL MANUAL MODERNO, S.A.
Avenida 11 D.J. México
con licencia de la Psychological Corporation



ESPERE LA ORDEN ANTES DE PASAR A LA OTRA PAGINA

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Argyris, C. (1979). El individuo dentro de la Organización. Barcelona: Herder
- Arias, G. (1989). Administración de Recursos Humanos. México: Trillas.
- Blum, M. (1979). Industrial, sus Fundamentos Teóricos y Sociales. México: Trillas
- Blum, M. Y Naylor, J. (1985). Psicología Industrial. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (1988). Administración, Desarrollo y Organización de Recursos Humanos. México: Mc Graw-Hill
- Decenzo, D. Y Robbins, S. (2001). Administración de Recursos Humanos. México: Limusa.
- Dunnette, D. Y Kirchner, W. (1986). Psicología Industrial. México: Trillas.
- Fleisman, B. (1979). Psicología Industrial y de Personal. México: Trillas.
- Flores, T. M. (2001). "El Papel del Psicólogo en la Capacitación de Tiendas de Autoservicio." Reporte de Trabajo no Publicado. Universidad Nacional Autónoma de México, Campus Iztacala. Edo. Méx., México.
- Grados, J. (1988). Inducción, Reclutamiento y Selección. México: Manual Moderno.
- Magnusson. (1988). Teoría de los Tests. México: Trillas.
- Ribes, E., Fernández, C., Rueda, M. Talento, M. Y López, F. (1980) Enseñanza, Ejercicio e Investigación de la Psicología. México: Trillas

Rodríguez, A. (1989). Introducción a la Psicología del trabajo y de las organizaciones. México: Manual Moderno.

Schein, E. (1982). Psicología Organizacional. México: Prentice- Hall hispanoamericano

Spector, P. (2002). Psicología industrial y Organizacional. México: Manual Moderno

Stanton, E. (1989). Sistemas Efectivos de Solicitud y Selección de Personal. México: Limusa.

Urbina, S. (1989). El psicólogo: formación, ejercicio, profesión y prospectiva .México: UNAM.

Valderrama, P., Colotla, A., Gallegos, X., Jurado, S. (1994). Evolución de la Psicología en México. México: Manual Moderno.

Vega, E. T Y Garrido, E. (1998). Psicología de las Organizaciones. Proceso de socialización y compromiso con la empresa. Amaró: Salamanca.

Zepeda, F. (1999). Psicología Organizacional. México: Pearson Educación.