



UNAM IZTACALA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

CAMPUS IZTACALA

EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN EN
LA POLICÍA FEDERAL PREVENTIVA

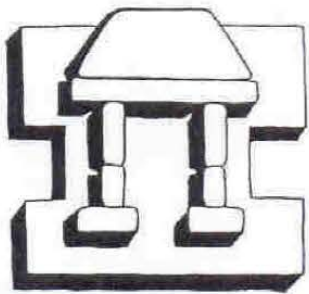
REPORTE DE TRABAJO PROFESIONAL

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

ROSA OLIVIA ILLESCAS REGIS

DRA MARGARITA RIVERA MENDOZA
MTRA ARACELI SILVERIO CORTES
LIC ALEJANDRO GAONA FIGUEROA

TLALNEPANTLA, EDO. MÉXICO 2007



IZTACALA



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

- A mis padres Luis y Gloria primeramente por haberme dado la vida y haberme inculcado valores como el amor a la familia, lo cual ha servido de base para ser la persona que hoy en día soy, que consigo lo que me propongo y de ellos recibo los mejores consejos, ya que ellos son los mejores amigos que he tenido en la vida, en cualquier momento me apoyan y me motivan para seguir adelante.
- A mi mamá Lucita por haber sido como mi segunda madre por su cariño, dedicación y cuidado incondicional que hasta el último momento de su vida tuvo conmigo y con todos mis hermanos.
- A mis hermanos Leticia, Luis, Luz María, Carlos, Mario, Blanca y Claudia, ya que todos en algún momento me han ayudado de diferente manera para llegar a cumplir el sueño más grande que he tenido en la vida el de tener una carrera profesional, pero en especial a Carlos y Luz María por haberme brindado su apoyo económico y moral.
- A mis mejores amigos que siempre han estado en las buenas y en las malas conmigo a pesar del tiempo que ha transcurrido.
- A Margarita, Araceli, Alejandro, por aceptar ser mis guías en la elaboración de este trabajo.

INDICE

	PAG.
RESUMEN	1
AGRADECIMIENTOS	2
INTRODUCCION	3
CAPÍTULO I	
DESARROLLO DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL	6
CAPÍTULO II	
PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN COMO FUNCIONES DEL PSICÓLOGO INDUSTRIAL	15
CAPÍTULO III	
REPORTE DE TRABAJO QUE REALIZA EL PSICÓLOGO EN LA PFP DENTRO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.	32
RESULTADOS	45
PROPUESTA	49
CONCLUSIONES	52
BIBLIOGRAFIA	55
ANEXOS	58

RESUMEN

A través de los años, la psicología ha sufrido cambios importantes en cuanto a su objeto de estudio. Actualmente existen diferentes corrientes psicológicas, las cuales tratan de explicar el comportamiento del ser humano en distintas situaciones.

Hoy en día se ha fortalecido la labor del psicólogo en la industria, se le asigna actividades que antes estaban en manos de otros profesionales como los administradores, también se ha dado importancia en las dependencias gubernamentales como la Policía Federal Preventiva en donde se encargan de reclutar y evaluar a diferentes poblaciones que desean integrarse a la Institución a nivel administrativo y operativo estos últimos encargados de la seguridad nacional, por ello la importancia de este.

El presente reporte de trabajo tiene como objetivo describir las actividades que como Psicóloga realicé en la Policía Federal Preventiva, en la Dirección de Psicología explícitamente en el Departamento de Reclutamiento y Selección de Personal, durante el periodo del 2003.

Se iniciara abordando la historia de la psicología industrial y las funciones que realiza el psicólogo, en el segundo capítulo se detallan los conceptos básicos y los pasos que comúnmente se llevan a cabo en el proceso de reclutamiento y selección de personal a nivel general. En el tercer capítulo se describen los antecedentes de la Policía Federal Preventiva y las funciones que durante un año he desarrollado en el área de reclutamiento y selección de personal en dicha Corporación.

INTRODUCCION

La organización es un plan de actividades humanas, que empieza a funcionar cuando se ha reclutado a las personas que van a llevar a cabo los diversos roles y realizar las actividades previstas. Por consiguiente, el primer y posiblemente el mayor problema humano en una organización es cómo reclutar empleados, seleccionarlos, entrenarlos, y asignarlos al cargo para asegurar la mayor eficacia (Shein, 1982).

Con el trabajo se da inicio a la conceptualización y a la forma en que las organizaciones han evolucionado desde que los hombres se aliaron y fueron creando pequeños talleres artesanales, hasta las grandes Corporaciones que hay en nuestros días. Es por esto que se hace necesario el estudio de las organizaciones, en el entendido de que son las unidades básicas de producción. Toda empresa debe preocuparse por obtener la mayor eficiencia de sus trabajadores y eso se logra a través de una correcta adecuación del hombre con su empleo y viceversa, por lo que es muy importante que todos y cada uno de los puestos de la organización se encuentren definidos, analizados y con un perfil del tipo de persona que se necesita (Yatz, 1984).

La psicología organizacional es la especialidad encargada del estudio y funcionamiento de la organización, en ella se integran quienes se ocupan de crear mejores condiciones del personal, como son administradores, planificadores, ingenieros de seguridad, psicólogos quienes deben estar comprometidos en establecer mejores condiciones de trabajo.

Hoy en día también las grandes instituciones gubernamentales de seguridad pública juegan un papel importante en la sociedad mexicana y están obligadas a proporcionar a esta, la seguridad necesaria, ya que día a día la delincuencia crece, por tal motivo el 4 de enero de 1999 el presidente de México Ernesto Zedillo Ponce de León creó la

Policía Federal Preventiva (PFP) cuyo objetivo es salvaguardar la integridad y los derechos de las personas, prevenir la comisión de delitos, así como preservar las libertades, el orden y la paz pública.

Por lo anterior se considera importante el proceso de reclutamiento y selección de personal en la P.F.P por la institución para que se logren los objetivos propuestos con hombres y mujeres idóneos que cubran los requisitos del puesto solicitado, como son secretarias, auxiliar administrativo, capturistas, analistas, médicos, policías, investigadores.

El psicólogo al ser el especialista que se dedica a estudiar el comportamiento del hombre en el medio que lo rodea, tendrá muchas oportunidades de realizar un mejor proceso de selección de los candidatos postulantes, además que se ayuda de herramientas como son las pruebas psicométricas, las cuales juegan un papel trascendente para llevar acabo este proceso, así como el conocimiento técnico de la entrevista profunda esto, nos brinda una mejor idea de cómo ha sido el candidato en el pasado como es en el presente y que expectativas tiene en el futuro, para que pueda desarrollarse.

El trabajo está dividido en tres capítulos en el capítulo I se revisan los antecedentes de la psicología industrial y las funciones que realiza el psicólogo industrial.

En el capítulo II se detallan los conceptos básicos y los pasos que comúnmente se realizan en el proceso de reclutamiento y selección de personal como son las definiciones de reclutamiento, fuentes de reclutamiento, medios de reclutamiento, entrevistas inicial, profunda y la investigación socioeconómica.

En el capítulo III se abordan los antecedentes de la Policía Federal Preventiva y las funciones que llevé a cabo como psicóloga que se encuentra en las áreas de reclutamiento y selección de personal, así como los resultados obtenidos y las conclusiones en esta institución.

De acuerdo a lo anterior el propósito del presente reporte de trabajo es describir y analizar el proceso de reclutamiento y de selección de personal en la Policía Federal Preventiva.

CAPITULO 1

DESARROLLO DE LA PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

1.1 Origen y avances en la Psicología Industrial.

Al transcurrir el tiempo la psicología ha sufrido diversos cambios sobre todo en cuanto a su objeto de estudio, Dunnette y Kirchner (1986) lo ha definido como la ciencia que estudia el comportamiento humano y animal, la cual se ha venido desarrollando en varias áreas de investigación y aplicación, como son la experimental, la educativa, social, clínica y laboral, entre otras.

Incluir esta ciencia se apoya en la metodología científica que emplea el método experimental, historiales de casos y el estudio longitudinal del desarrollo conforme se produce (Blum y Naylor 1985). De esta forma la psicología pasa a ser una disciplina científica fundamentada en el análisis y solución de problemas que atañen al ser humano, ya sea individual o colectivamente.

Y así partiendo del estudio de la conducta colectiva, la psicología industrial se integra a la industria, mostrando interés en su comportamiento y desarrollo como sociedad.

En el año de 1750, con la invención de la máquina de vapor por Jaime Watt, se dio pauta para que iniciara una nueva era en la producción industrial, creándose las primeras empresas industriales al mismo tiempo que nace una clase de productores (los obreros). Para la mayoría de los empresarios de aquella época, el obrero era un simple servidor de la máquina a la que había sido asignado, sin prestar la menor atención a su condición humana.

El hombre era considerado como una máquina más dentro de la empresa, trabajando al parejo de ellas las cuales lo rebasaban poniéndolo en segundo término de importancia por los empresarios; esta conceptualización del hombre perduró durante los siglos XVII y XVIII, donde el avance tecnológico y la creación de nuevas industrias fue un factor determinante en el desarrollo de la psicología industrial, pues a raíz de este fenómeno surgió la necesidad de analizar el comportamiento humano dentro de las

empresas. En un principio el término de comportamiento se refería más al estudio del trabajo y en especial a la medición del mismo, pero dicho estudio dio una amplia gama de actividades conocidas como Ingeniería Industrial, la cual se dedica al diseño de los equipos de trabajo de acuerdo a las capacidades y limitaciones de los operarios humanos potenciales, con el propósito de lograr un máximo de eficiencia y producción dentro de cada unidad organizacional.

1.2 El papel del psicólogo en la industria

A mediados del siglo XVIII, en las empresas se tenía en cuenta la eficiencia del empleado con el objeto de elevar el nivel de la productividad, sin embargo, se observaron algunos grados de deficiencia en la situación industrial. Al respecto Taylor (citado en Hernández, 1991), pionero en el campo de la psicología industrial, llega a la conclusión de que estas deficiencias se debían a que el personal muchas veces no era el adecuado para el puesto, lo que representa pérdidas materiales. Como resultado de sus investigaciones, Taylor planteó tres principios:

1. Seleccionar a los hombres más capaces para desempeñar el trabajo, considerando los instrumentos de medición (basándose en las observaciones).
2. Instrucción en los métodos más eficientes y los movimientos económicos que tenían aplicación en el trabajo.
3. Conceder los incentivos y salarios más altos para los mejores trabajadores.

En esta época, según Flores y Navarrete (1993) y French (1986), surge el movimiento de administración científica, cuyo representante fue W. Taylor. Por primera vez se abordaba sistemáticamente al trabajo y se acentuaba el valor de éste. Taylor desarrolló tres aspectos relevantes para maximizar la producción en la industria que es:

- ◆ La planificación: que hacía referencia a la selección del personal de acuerdo a sus habilidades y capacidades.
- ◆ La estandarización: para analizar sistemáticamente los movimientos generados por la maquinaria y el individuo.

- ◆ El aprovechamiento del esfuerzo humano en el ámbito operativo; que implicaba la cooperación, así como el desarrollo de la educación por medio de la capacitación.

Un aporte de Taylor fue el enfatizar la necesidad de buscar el desarrollo del empleado por medio del entrenamiento, y el salario proporcional ya que esto podría afectar la productividad. Aun así, muchos trabajadores no simpatizaron con su propuesta, pues la consideraron una explotación para incrementar la producción en beneficio de los propietarios (Lira, 1993). Sus aportaciones fueron importantes para la psicología industrial, por el hecho de haber investigado en forma sistemática el trabajo humano con el objeto de mejorar la condición del obrero, siendo su base principal la selección y preparación de los obreros, con el fin de que cada obrero desempeñara la actividad en la cual tuviera más habilidades evitando pérdidas materiales y mejorando la productividad. Sin embargo, todavía se tenía el concepto de Hombre- Máquina, debido a la mala interpretación de sus investigaciones, pues se creía que todo lo hacía para beneficio de los empresarios.

Con lo anterior nos acercamos más al trabajo real del psicólogo en la industria.

Para 1917 Walter y sus colaboradores empezaron a manejar aspectos de selección de personal, que fueron retomados para la investigación y la práctica de la selección del ejército norteamericano en la Primera Guerra Mundial. La cual fue testigo de fuertes cambios en los conceptos utilizados en la psicología industrial.

Hacia 1917 en los estados unidos, se fundaron algunas revistas que especificaban investigaciones realizadas en el área industrial desde el punto de vista psicológico; entre ellas están "Journal of Applied Psychology" "Personal Psychology", y "Organizational Behavior and Human Performance" (Korman. 1978).

En este mismo año comienzan a impartirse cursos de psicología aplicada, psicología del personal, psicología vocacional y psicología de la publicidad.

Nunca se dejó de investigar todo lo concerniente al desarrollo industrial de donde surgieron tres postulados teóricos según Brown (citado en Aguilar y Frías, 1980):

El primero fue en la escuela de administración científica, quien utilizó el concepto de sistema Hombre-Máquina pero se limitó al nivel de trabajo fabril, los grandes exponentes de la teoría tradicional se preocuparon por la productividad y por los procedimientos de trabajo que beneficiaría a todos los operarios, jefes y empresarios.

Su segunda teoría es de relaciones humanas, la cual data de 1920, esta doctrina surgió y adquirió fuerza como consecuencia del desarrollo industrial y debido a que la producción en serie aumentó, la tensión nerviosa de los obreros también aumentó. Ante esta situación los empresarios y los estudiosos del comportamiento se vieron obligados a analizar el problema desde el punto de vista "psicológico".

Los psicólogos iniciaron investigaciones sobre la selección de personal, elaborando tests para escoger a los mejores hombres para tareas concretas; relacionar aspectos físicos con el rendimiento, como la temperatura, la luminosidad, humedad y ruido; establecer cuáles son las causas de aburrimiento producido por un trabajo repetitivo, el hombre empieza a formar parte indispensable para el funcionamiento adecuado de la organización.

Por último, surge la teoría que concibe a la empresa como un sistema social o bien como un sistema de relaciones culturales, reconociendo que la empresa es considerada como parte integral de un sistema más amplio, donde el hombre contribuye a la marcha del proceso mediante la energía y transformación de sus recursos naturales (Chiavenato, 1988).

En 1932, surge el interés por la satisfacción en el trabajo debido a los conflictos obrero-patronales subsistentes, y un año después Kurt Lewin recalco la importancia del trabajo experimental en laboratorio para estudiar procesos complejos como la motivación. Éste mismo, introdujo teorías sobre el liderazgo de gran repercusión hasta nuestros días. Particularmente, uno de los investigadores más reconocidos en la teoría organizacional fue Elton Mayo, quien recalco la relevancia de factores motivacionales y sociales en la

productividad y satisfacción laboral, lo que generó una tendencia hacia un movimiento en las relaciones humanas. Esto último se basó en dos aspectos básicos:

- ✓ Tomar en cuenta el recurso humano dentro de la organización.
- ✓ Utilizar métodos de investigación científicas acerca del comportamiento en la organización.

En 1935 el enfoque cambió notablemente gracias a los trabajos que realizó Elton Mayo, quien estudio las formas y condiciones de los lugares de trabajo y cómo inciden en su eficiencia. Esto lo realizó en Westem Electric, establecimiento industrial llamado Hawthorne Plant cerca de Chicago, Ills. Dicho estudio es considerado como trascendental en la industria. E. Mayo realizó experimentos enfocados a la iluminación con lo que demuestra que el psicólogo puede ir más allá de la capacitación, reclutamiento y condiciones de trabajo pasando sobre las motivaciones y las relaciones humanas. Como se puede observar, hasta este momento se consideraba a la organización como parte de un sistema social y no sólo técnico – económico ubicado con anterioridad por la Administración Científica (French, 1986).

En la Segunda Guerra Mundial (1939-1945), los psicólogos adquieren una importancia fundamental dentro del reclutamiento, selección y capacitación del ejército, ya que se da auge a la realización de nuevas pruebas psicométricas y la aplicación de nuevos principios del aprendizaje en esa época, orientándose principalmente a la industria (colaborando en la producción de armamento bélico) surgiendo la psicología de las organizaciones industriales.

Hasta este momento de acuerdo con Korman (1978) la psicología industrial se enfocaba principalmente en técnicos de ventas y en el análisis de la aptitud de los empleados como un factor determinante en su desempeño. Por consecuencia, predominó la administración de pruebas colectivas para reclutamiento, programas de selección técnicas de análisis de puestos, adiestramiento y evaluación del rendimiento (Blum y Naylor, 1985).

Llegada la Segunda Guerra Mundial la psicología industrial brindó valiosas aportaciones en cuanto a la reorganización y desarrollo del servicio del empleo.

Korman (1978) agrega también que se elaboró un diccionario de profesiones que permitía decidir la descripción de puestos; y se creó un instituto de investigación sobre empleo en Minnesota que analizaba la inserción de los individuos al área laboral a través de test de aptitudes.

Un ejemplo de pruebas psicológicas de mayor uso fue el Army Alpha que se utilizó para reclutar y seleccionar al personal idóneo para combatir durante la guerra.

Desde 1945 a 1955, la psicología de las organizaciones industriales prosperó y fue necesaria la creación de centros interdisciplinarios de investigación sobre problemas empresariales, uno de ellos fue el Instituto de Ciencias de la Conducta.

Ambas escuelas influyeron notablemente en el desarrollo organizacional (Flores y Navarrete, 1993).

Aguilar y Frías (1980) aseveran que aunque cada uno de estos enfoques tuvo su época ninguno se ha desvanecido por completo o ha sido reemplazado por la escuela que le siguió, todavía persisten en la actualidad encontrándose algunos elementos que cada una de las escuelas aportó conformando lo que hoy se conoce como Psicología Organizacional, la cual va a tratar de explicar mejor las causas del comportamiento humano; para medir las habilidades, destrezas y actitudes hacia el trabajo, además de encontrar las causas de motivación, conflicto y frustración.

En otras palabras trata de adaptar e integrar mejor a la persona dentro de la organización y dar una explicación de cómo puede direccionar el comportamiento del trabajador.

De 1954 a la fecha, según Flores y Navarrete (1993) se enfatizaron teorías psicológicas con relación al individuo, y se elaboraron técnicas y métodos para mejorar la eficacia

del potencial humano. Denotando la inclusión de factores ambientales, sociales y físicos como parte influyente del rendimiento y satisfacción laboral (Korman, 1978).

Siegel y Lane (1980) mencionan que el comportamiento humano y la organización se unieron influenciándose mutuamente. Esta nueva perspectiva de la psicología ha sido de gran importancia, debido a que se contempla al hombre como parte integral de una organización y no como una máquina pensante como anteriormente se consideraba. Los primeros psicólogos industriales se ocupaban de estudiar el comportamiento dentro del marco laboral limitado, pero a partir de la Psicología Organizacional el campo abarca consultas que dan como resultado el cambio de las estructuras organizacionales que comprenden los diferentes ambientes en los cuales está inmerso el trabajador.

Los problemas a los que ha tenido que enfrentarse en cualquier organización sugieren, la necesidad de una teoría flexible y adaptable, que pueda explicar y ajustar las respuestas a los cambios ocurridos en el ambiente.

En donde se considera a una organización, como un sistema continuo de actividades humanas diferenciadas y coordinadas que utilizan, transforman y unen, en un conjunto específico el recurso humano, material y financiero dentro de un todo único (Lara, 1992). Todo esto para que los individuos adquieran y desarrollen habilidades particulares que beneficien su desempeño y actitud positiva ante la organización en la que laboran.

Hay que enfatizar que el área de recursos humanos (selección y capacitación) será la encargada de varios procesos que permitan lograr el Desarrollo Organizacional; de manera general se manejan dos aspectos importantes:

- Aplicación de evaluaciones objetivas para identificar y colocar al recurso humano en el puesto idóneo.
- Diseño y aplicación de programas acordes a las necesidades individuales grupales e institucionales.

Estos últimos puntos están basados en la "Planeación de Recursos Humanos" (PRH), que de acuerdo con French (1986) es una técnica para determinar en forma sistemática la producción y demanda de empleados que forman parte de una organización.

A través de la PRH se vislumbran las siguientes ventajas:

- ❖ Mejorar la utilización del Recurso Humano.
- ❖ Permitir la unificación de esfuerzos entre el departamento de personal y la organización para el logro de objetivos comunes.
- ❖ Expandir la empresa para apoyar al Recurso Humano ante diversos campos de acción.
- ❖ Permitir la coordinación de varios programas para la obtención de mejores niveles de productividad, mediante la aportación del personal más habilitado.

Lo anterior significa que cualquier persona que labore en una empresa, busca no sólo aportar, sino aprender y crecer junto con ella, claro está que tal situación se ve sujeta a factores externos entre los que se encuentran elementos económicos, políticos y sociales, que influyen en la evolución de una nación y que, además repercuten directamente en los planes estratégicos, presupuestos, operaciones y organización que tenga una empresa, los cuales constituyen los factores internos en los que se basa la demanda de recursos humanos.

Se puede resumir que en el transcurso de la psicología se ubicaron dos áreas preponderantes respectivamente:

- La psicología del personal: que trata del desarrollo de métodos y procedimientos que beneficiaron el reclutamiento y selección del personal, así como procesos de trabajo.

- La psicología de las organizaciones: que considera la influencia de factores ambientales, y su modificación para aumentar el rendimiento y satisfacción laboral en el individuo, grupos y empresas.

Como se puede ver la evolución del psicólogo va a la par con las organizaciones industriales, creando, modificando y utilizando teorías y métodos para el óptimo desarrollo de una organización, sin dejar a un lado las características individuales del sujeto que labora en la empresa, sin embargo, el psicólogo se ha caracterizado por insertarse en dos áreas preponderantes, el reclutamiento y la selección.

En el siguiente capítulo se mencionaran los pasos que comúnmente realiza el psicólogo en el proceso de reclutamiento y selección de personal con la finalidad de elegir al candidato que cumpla con el perfil requerido para su empresa.

CAPITULO II

2.1 PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN COMO FUNCIONES DEL PSICOLOGO INDUSTRIAL.

Uno de los rasgos que distinguen al hombre del resto de las especies es la modificación del entorno en la actividad que denominamos trabajo (Valadez, 1998).

Dicha actividad se destaca en diferentes posturas filosóficas, que lo retoman como un elemento fundamental de la esencia humana, tanto a nivel de evolución biológica como del modo que se mantiene y reproduce el sistema social en el que se desarrolla.

El crecimiento de la industrialización en todo el mundo ha sido parte fundamental para el desarrollo social y económico de cada grupo. Esta industrialización se ha diversificado dependiendo del tiempo y lugar. Una de las características primordiales es sin lugar a dudas la producción, la cual está directamente vinculada con el recurso humano. Este ha pasado por etapas de desarrollo en la historia que lo han marcado detenidamente como son la esclavitud, la revolución industrial, dentro de la época moderna cada una de estas etapas tuvieron diferentes características en la producción, sin embargo, en la revolución industrial es cuando se desarrollo el interés por incrementar y mejorar dicho crecimiento, sin importar el valor del hombre y propiciando la explotación del individuo lo cual repercutía en inconformidad por parte de los obreros.

En este marco se inicio la agrupación y el establecimiento de una legislación justa para el trabajador y los patrones; al mismo tiempo que en las empresas se definieron funciones propias del psicólogo para fomentar el éxito de la institución al reclutar, seleccionar e integrar adecuadamente su personal, lo cual es un factor determinante para lograr los niveles óptimos de eficiencia en todas sus funciones. Con la implementación de un sistema de reclutamiento, selección e integración de recursos humanos se consigue contratar al personal para el puesto adecuado, a un costo conveniente y con la probabilidad de que los trabajadores así elegidos tengan éxito en las tareas encomendadas.

Así mismo se logra reducir los índices de rotación, ya que los trabajadores bien elegidos e integrados a sus labores y a la organización faltan menos y no renuncian con la misma frecuencia que los mal seleccionados o descontentos con su empleo y la compañía.

Por otra parte se incrementan los niveles de satisfacción laboral, dado que las personas bien elegidas e integradas cuentan con intereses similares a los de las organizaciones. Las funciones de reclutamiento, selección e integración de recursos humanos no son entidades separadas e independientes, por el contrario, existe una íntima relación entre ellas, por lo que es importante tratarlo como un sistema. Este sistema es el conjunto de actividades administrativas destinadas a proveer, de manera oportuna y a un costo adecuado, de personal calificado a una organización buscando un equilibrio justo entre las necesidades de los trabajadores y la propia empresa.

Un puesto es un conjunto de funciones de las cuales emana una serie de actividades, responsabilidades y características que conforman una unidad de trabajo específica e impersonal, los objetivos de las empresas se deben lograr dividiendo el trabajo entre varias personas.

Dentro de las funciones que realiza el psicólogo en el campo de la psicología industrial, se encuentra la de Reclutamiento y Selección de Personal, a la que vamos a referirnos a continuación.

Definición de Reclutamiento

Existen varios conceptos propuestos por los autores para definir lo que es el reclutamiento. Werther y Keith (1992) consideran que el reclutamiento es un proceso de identificar candidatos para ocupar vacantes en las empresas. Por su parte Grados (1988) define el reclutamiento como una técnica encaminada a proveer de recursos humanos a la empresa u organización en un momento oportuno.

El reclutamiento de personal es un conjunto de procedimientos administrativos que tienden a atraer candidatos capaces de ocupar cargos dentro de una organización, comienza a partir de mencionar las necesidades presentes y futuras de los recursos humanos y el proceso consiste en identificar, seleccionar y mantener a los trabajadores (Chiavenato, 1995).

De lo anterior podemos concluir que el reclutamiento es el proceso mediante el cual se capta el mayor número de candidatos para ocupar las vacantes y con ello traer mejores alternativas, en beneficio de la Institución.

En el caso del proceso de reclutamiento, este se va conformando por diversas etapas en las que destacan las siguientes:

Surgimiento de una vacante.

Se define como la falta de un recurso en un área de trabajo entre los tipos de vacantes que se dan de acuerdo con Orozco (1980 en Cuevas, 1992), están:

- Renuncia
- Liquidación
- Promoción
- Puesto de nueva creación
- Requisición de personal
- Razón social
- Fecha
- Departamento solicitante
- Título del puesto vacante
- Descripción genérica
- Sueldo
- Horario de trabajo
- Persona a contratar
- Firmas autorizadas

Para la evaluación del puesto se elabora un perfil psicológico del aspirante con base en los datos anteriores para continuar con el reclutamiento.

Cuando en la empresa surge una vacante el psicólogo reclutador se da a la tarea de visitar lugares específicos o utilizar los medios de difusión que estén a su alcance para obtener los posibles candidatos a ocupar sus vacantes; a estos lugares se les conoce como fuentes de reclutamiento, las cuales pueden ser internas o externas, ambas facilitaran que el psicólogo obtenga candidatos idóneos para cubrir las necesidades de la Institución.

Fuentes internas. Son aquellas que sin necesidad de recurrir a personas o lugares fuera de la organización provienen del mismo personal para cubrir sus vacantes. El uso de ellas sirve para impedir despidos o para crear oportunidades de crecimiento a los empleados.

Estas son las fuentes de reclutamiento interno que comúnmente se utilizan en las empresas, aunque dependen de la organización cada una de ellas están compuestas por:

- Familiares y recomendados.- Esta fuente la conforma gente que tiene conocimientos sobre la compañía, sus normas y requisitos. Se hace uso de esta fuente cuando se boletinan las vacantes entre nuestros propios trabajadores a fin de establecer contactos con familiares o conocidos con la finalidad de ocupar las vacantes, tomando en cuenta las políticas de nuestra empresa.
- Sindicatos.- Por la reglamentación del contrato colectivo de trabajo, esta es una de las principales fuentes en lo que respecta al personal sindicalizado, por ello funciona en el momento que la empresa requiere personal para cubrir la vacante.
- Promoción y transferencia.- Deben ser tomadas encuentra aquellas personas que prestan sus servicios en la organización y reúnen los requisitos establecidos, de los

cuales ya se conoce su periodo de entrenamiento y esta oportunidad servirá de motivación en el personal, pues cada vacante significara la oportunidad de ascenso.

- Archivo o cartera de personal.- Se integra con las solicitudes de los candidatos que se presentaron en periodos de reclutamiento anteriores sin haber sido utilizados, por haber sido cubierta la vacante (Grados, 2001).

Fuentes Externas.- Son aquellas que están fuera de la empresa, donde el psicólogo puede encontrar al candidato adecuado con las características que necesita en cuanto a lo profesional, educativo, técnico, algunas de estas son:

- Bolsa de trabajo.- La constituyen las preparatorias, tecnológicos, escuelas, comerciales y las universidades, ya que cuentan con un servicio que es la bolsa de trabajo en donde ayudan a los estudiantes a conseguir un empleo.
- Puerta de la calle.- las solicitudes llegan a las empresas o compañías de manera espontánea a través de solicitudes o currículum vitae.
- Agencias públicas.- en este tipo de agencias públicas las oficinas de empleo son manejadas por el estado, en este caso son las delegaciones y no representan ningún costo para el candidato ni para la empresa que va a reclutar.
- Agencias privadas.- se cobran honorarios, ya sea a la empresa o a la persona que solicita sus servicios por lo que suelen ser mas especializadas por ejemplo ASOSA PERSONAL.

Además existen los medios de reclutamiento que son los medios de difusión que el psicólogo puede utilizar para dar a conocer una vacante con cobertura en todos los

estratos sociales y educativos estos son:

- Grupos de intercambio.- Se constituyen a través de los representantes de reclutamiento de las diferentes empresas, las cuales proporcionan información sobre las vacantes de la organización y boletinan candidatos con la finalidad de ayudarse mutuamente en el cubrimiento de las mismas.
- Internet.- Actualmente representa un excelente medio y fuente de reclutamiento para dar a conocer las vacantes que tiene la empresa a usuarios de México y otros países.
- Anuncios.- estos tienen la ventaja de que abarcan un gran auditorio por lo que puede ocuparse más rápidamente la vacante. Pueden ser anuncios cerrados o abiertos en el primero los requisitos son específicos e inflexibles, un ejemplo de ellos son experiencia de dos años como secretaria, mientras que el anuncio abierto incluye aspectos generales como con o sin experiencia en el ramo.
- Radio y televisión.- Los anuncios tienen un costo elevadísimo que depende de los horarios, minutos y canal en que se transmite la información.

De lo anterior podemos deducir que las fuentes de reclutamiento externo e interno y los medios que se utilizan pueden ayudar al reclutador en la ardua labor de captar gente para su empresa, pero el uso de estas dependerá de la creatividad, las políticas, el tiempo, costo, así como los resultados que se esperan de éste.

Chiavenato (1995) señala que tanto el reclutamiento interno como externo tiene ventajas y desventajas.

Reclutamiento interno

- Es más económico para la empresa, ya que evita gastos en anuncios en los periódicos con los horarios de las empresas especializadas en el reclutamiento.
- Los costos de atención del candidato, los costos de admisión y de integración del nuevo empleado.
- Presentar mayor índice de validez y seguridad, pues el candidato, ya es conocido, evaluado durante cierto periodo de tiempo sometido a conceptos de jefes inmediatos.
- Representa motivación para los empleados desde que estos están conscientes de que los pueden ascender de puesto dentro de la organización.

Desventajas del reclutamiento interno:

- Generar conflictos de intereses entre los empleados y los jefes que han permanecido por varios años en el mismo puesto.

Reclutamiento externo

Ventajas

- Atraer personas con experiencias nuevas a la organización, con ello se favorece la aportación de ideas de diferentes enfoques de los problemas internos.
- Favorece al sistema, ya que con ello se logra que la empresa este familiarizada con lo que ocurre en otras compañías.

- Renueva y enriquece los recursos humanos de la organización, sobre todo cuando la política de la empresa requiere personal con experiencia.

Desventajas

- Generalmente el proceso de reclutamiento y selección es más tardado ello ocasiona que el candidato pueda desertar del proceso, asimismo representa un elevado costo para la organización de recursos humanos y materiales.
- Los candidatos externos son desconocidos provienen de orígenes y trayectorias profesionales que la empresa no puede verificar y confirmar con exactitud.
- Afecta la política de la compañía, influyendo en los promedios salariales internos, principalmente cuando la oferta y la demanda de recursos humanos están en situaciones de desequilibrio.

Para llevar acabo el proceso de reclutamiento es muy importante considerar las características que debe tener un reclutador según lo que menciona Grados (Opcit:) y estos son:

- Capacidad para aprender los trabajos realizados por los diversos cargos y reconocer las habilidades necesarias de los trabajadores.
- Destreza para retener, reconocer e implementar las políticas, los problemas de los cargos, los aspectos positivos y negativos de otras organizaciones, ya sea de competencia o no, por lo que se pretende que domine el mercado de trabajo y la mano de obra.
- Habilidad para trabajar bajo presión en donde se requiere manejar los diferentes requerimientos de empleados a reemplazar por otros.

- Capacidad para percibir las diferencias individuales, sentir los aspectos de personalidad, los niveles de habilidad, los antecedentes profesionales y escolares.

Como se observa el reclutamiento, sólo es un primer paso de un proceso de selección para llegar a una contratación, donde se cuenta con los candidatos que pueden cubrir con las características de un puesto, pero para saber si realmente cubren con los conocimientos, habilidades y actitudes requeridos por el puesto se debe evaluarlo, por tanto como reclutador se deben tener los conocimientos de los procesos y técnicas utilizadas en la evaluación del personal.

Proceso de selección

La selección de personal es un paso importante para llegar a una contratación que da inicio con la labor hecha en el reclutamiento; donde se cuenta con candidatos que puedan cubrir con las especificaciones de la vacante, pero que tendrán que ser seleccionados mediante técnicas tales como: entrevista, evaluación psicométrica, examen médico, estudio socioeconómico.

Las cuales tienen la finalidad de permitirnos conocer mejor al candidato para poder tomar así la decisión más acertada de su contratación.

Poder contar con un grupo bien calificado de candidatos que cubran los requerimientos de las vacantes disponibles, constituye la situación ideal del proceso de selección en cualquier empresa (Werther W. y David K.1995).

Por otra parte el proceso de selección busca descubrir, identificar y medir los rasgos de personalidad del solicitante encontrando la relación entre estos y los especificados por las descripciones y análisis del puesto (Yatz, 1984).

A continuación mencionaremos las definiciones de selección propuestas por varios autores de la siguiente manera: Chiavenato (1995) la puntualiza, como una serie de

técnicas encaminadas a elegir a la persona adecuada para el puesto adecuado.

Por su parte Arias (1992) la define como un procedimiento para encontrar al hombre que cubra el puesto a un costo adecuado

La selección de personal es la técnica y principios psicológicos utilizados para elegir, entre los que pretenden un empleo, a aquellos que presentan mayores probabilidades de éxito (Warren, 2002).

Para Grados (2001) la selección radica en tener mejores expectativas de un trabajador en el desempeño de sus actividades dentro de la empresa, por consiguiente, sugiere que la evaluación debe realizarse de manera secuencial y precisa contemplando los siguientes aspectos:

- Experiencia laboral.
- Trayectoria académica.
- Aspectos psicológicos.
- Análisis de puestos.

Antes de mencionar las técnicas que intervienen en el proceso de selección es importante considerar las habilidades que debe tener el psicólogo de selección para tener un mejor desempeño:

- Tener un nivel intelectual promedio.
- Capacidad de análisis y síntesis.
- Habilidad interpretativa.
- Saber escuchar y asesorar.
- Toma de decisiones.
- Capacidad de negociación.
- Organización y responsabilidad.

- Criterio y juicio lógico.
- Establecer contactos sociales.
- Ética profesional.

Para ello se emplean diversas técnicas como son: solicitud de empleo, el currículum vitae, entrevista de preselección y entrevista profunda.

Solicitud de empleo

Es el formato que proporciona la empresa al llegar el solicitante y permite obtener un indicio del nivel potencial de este mismo como futuro empleado en la organización (Pérez, 1993) consta de los siguientes aspectos:

- Datos personales.
- Puesto que aspira.
- Sueldo deseado.
- Grado escolar.
- Datos familiares y sociales.

Cuevas (1992) considera que otra forma de solicitud la constituye el currículum vitae elaborado por el solicitante, que resume su historial.

Los pasos ya señalados persiguen una finalidad en común que es identificar el puesto vacante, vislumbrar las características de la persona que pueda cubrirlo y seleccionar de entre una población a los que cumplan con los requisitos indispensables.

Otra técnica utilizada es la entrevista preliminar o de preselección. En ésta etapa es de vital importancia detectar a los candidatos que por sus características requieren mayor atención porque son los idóneos para el puesto. Se realizan preguntas que sean pertinentes para el cargo, así como condiciones de trabajo, sueldo, prestaciones, el horario con el propósito de que el candidato decida si le interesa o no continuar con el

proceso de selección.

Martínez (1991) Y Pacheco (1992) plantean que al elegir candidatos para cubrir vacantes sobretodo al ser de nueva creación, la entrevista inicial y la profunda son las más usuales, posteriormente describiremos como se aplican los dos tipos de entrevista. Pérez (1993), Grados (2001), consideran que la entrevista es una comunicación, que permite intercambiar información específica con un propósito predeterminado, se considera como una situación social, debido a que implica la reunión de dos o más personas, las cuales se informan recíprocamente y como resultado de una percepción, emite una opinión juicio o impresión de los participantes, las características de la presencia física de ambas, permite llegar a un entendimiento más o menos positivo, según las circunstancias y la habilidad o arte del entrevistador.

Evaluación psicológica

Es la aplicación de tests o pruebas, son fundamentales en la selección de personal, se realizan con el fin de inferir o predecir cual será el futuro rendimiento del individuo en el cargo. En esta etapa es importante que participe el psicólogo, ya que el tiene la capacidad para analizar la información que arrojan las pruebas psicométricas a las cuales se les debe de dar una interpretación adecuada.

Los tests suelen integrarse como baterías de pruebas psicológicas, incluyen tres aspectos básicos:

- **Inteligencia.-** Se refiere a la medición de la capacidad intelectual a través de los siguientes factores. Factor general de inteligencia y los factores especificados como son el análisis y síntesis, nivel de pensamiento.
- **Habilidades.-** Se refiere a la medición de las aptitudes de acuerdo con las características del puesto.
- **Personalidad.-** Se refiere a la medición de los aspectos internos del sujeto y su

relación con el medio ambiente, estos aspectos son estabilidad emocional, motivación, juicio social.

Entrevista de selección

Este tipo de entrevista esta enfocada en obtener los datos conductuales del entrevistado, sus actitudes y rasgos característicos y que estos sean compatibles con los requerimientos del puesto que solicita el candidato.

Los tópicos que se abarcan en la entrevista de selección son los siguientes:

Área general.- Se refiere a los datos generales del candidato como son nombre, edad, estado civil, domicilio.

Área escolar.- Nos permite detectar si el candidato cuenta con los conocimientos teóricos que se requieren para el puesto.

Área ocupacional.- Permite determinar cual ha sido el desempeño, sus logros y la experiencia adquirida.

Autoconcepto.- Nos permite darnos cuenta de la imagen que tiene de si mismo el entrevistado.

Metas.- Se obtiene información de cómo el candidato intenta proyectarse hacia el futuro esto puede ser a corto, mediano y largo plazo, asimismo nos sirve para saber si están acorde con sus capacidades.

Área familiar.- se investiga cómo esta conformada la familia, el grado de cohesión, nivel social, cultural y económico.

Pasatiempos.- Se aborda esta área para saber a que se dedica el candidato en su tiempo libre y si sus actividades son de tipo individual o se involucra en grupos.

Salud.- Tiene como finalidad saber que enfermedades ha tenido el entrevistado y sus familiares para determinar su ingreso a la empresa.

Una vez que se concluye con esta etapa tan importante en el proceso de evaluación pasa a la siguiente fase que es el examen médico que suele ser uno de los pasos finales en el proceso debido a que puede ser costoso y porque debe hacerse inmediatamente antes de la contratación. Chudren (1980) dice que este examen se utiliza para saber si el candidato posee la capacidad física para desempeñar su trabajo sin consecuencias negativas para él o las personas que lo rodean. En caso de encontrar anomalías se les orienta para corregirlos y con ello prevenir consecuencias graves.

El examen médico es muy importante en las organizaciones, pues influye en elementos como calidad y cantidad de producción, índice de ausentismo y puntualidad, también puede afectar aspectos de desarrollo de la organización.

En general la evaluación medica consiste en una lista de verificación de datos sobre la salud, en la que se le pide al candidato que responda a preguntas, sobre su salud, enfermedades pasadas, actuales, los accidentes, operaciones; a tales cuestionamientos se añade la realización del examen físico de admisión que deberá ser llevado a efecto por un medico especializado con el conocimiento del tipo de actividades que desempeñará el futuro trabajador y las exposiciones a los agentes nocivos para la salud a fin de determinar si las condiciones físicas permiten al trabajador desempeñarse eficientemente en su trabajo.

Otra de las técnicas que intervienen en el proceso de selección es el estudio socioeconómico a esta etapa del proceso de selección, solamente llegan aquel o aquellos candidatos que están potencialmente calificados, es decir los que cubrieron los requisitos de la entrevista, han aprobado las pruebas técnicas y psicométricas entre otros métodos, entonces se procede a realizar el estudio socioeconómico.

En el estudio socioeconómico se pretende obtener información acerca de la actividad sociofamiliar, a efecto de conocer las posibles situaciones conflictivas que influyan directamente en el candidato.

Así como Verificar de una manera directa y objetiva las condiciones socioeconómicas en las que se desarrolla el candidato.

En este estudio se comparan los datos proporcionados por el candidato en la solicitud y durante la entrevista inicial, así como los antecedentes laborales tienen el objetivo de corroborar si el candidato realmente trabajó en las empresas que reportó en la solicitud, el desempeño de puesto, sueldo y los motivos reales de su salida de la compañía, fecha de ingreso, la relación con el jefe inmediato y con los compañeros de trabajo, la honestidad, puntualidad, responsabilidad, capacidad para recibir órdenes o para supervisar personal.

Con este tipo de investigación, es posible evaluar la experiencia del candidato en un puesto y su efectividad.

La información de un empleador anterior indica que hizo el candidato en un puesto y como lo desempeño en realidad. Además las referencias conllevan a un pronóstico del candidato en el nuevo puesto.

Conclusión del proceso de selección.

Elaboración de reporte o integración de resultados. Esta parte integra los datos obtenidos a través de todo el proceso de selección, analizándose las características del aspirante con la del perfil que se requiere para el puesto.

Decisión.

Constituye el hecho de aceptar o rechazar a un candidato esta dependerá del jefe inmediato, del gerente o director según la empresa o la Institución.

Contratación

Esta es la etapa que formaliza la aceptación del candidato como parte integral de la empresa. Las formas de contratación están regidas por la Ley Federal del Trabajo y dependiendo de las necesidades específicas de la compañía.

Otro paso importante que se debe llevar en cualquier tipo de empresa es el de la Inducción.

Inducción

Es una etapa que se inicia al ser contratado un nuevo empleado dentro de la empresa el cual se debe adaptar lo más pronto posible a su nuevo ambiente de trabajo a sus compañeros, obligaciones, derechos y a las políticas de la Institución.

La inducción puede valerse de diferentes materiales para lograr su objetivo como son: Conferencia, curso, taller o plática consiste en dar información de una manera general del objetivo de la empresa, giro de esta, productos o servicios que proporcionan, número de personas que ahí laboran y el organigrama de la Institución.

Películas, videocasete, diapositivas, acetatos en donde se muestra la vista de la empresa, planta e instalaciones durante la cual se indica la ubicación de puntos clave.

Presentar al nuevo empleado en forma personal, amistosa y cordial a su jefe inmediato y a sus futuros compañeros.

Descripción del puesto a desempeñar en forma escrita para que el trabajador vea hasta donde llegan sus funciones y responsabilidades y de esta manera conozca que es lo que la empresa espera de él.

Proporcionar al empleado manual de bienvenida que consiste en un folleto gráfico que debe contener información detallada de la compañía.

Es trascendental que tanto en las empresas públicas como privadas, se lleve a cabo este importante paso para una mejor integración y adaptación del nuevo empleado y se concietice de que el no hacerlo lo lleva a que prevalezca la deshumanización y automatización de las actividades del personal.

Es importante señalar que en la Dirección General de Control de Confianza se realizan los mismos pasos que se mencionaron con antelación a excepción de la etapa de inducción. En el siguiente capítulo hablaremos sobre cómo se realiza el proceso de reclutamiento, selección de personal y como interviene el psicólogo que trabaja en la Policía Federal Preventiva.

CAPITULO III

REPORTE DE TRABAJO PROFESIONAL QUE REALIZA EL PSICOLOGO EN LA POLICIA FEDERAL PREVENTIVA DENTRO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

Para entender este importante proceso de Reclutamiento y Selección de personal en la Policía Federal Preventiva es trascendental hablar de los orígenes de esta.

ANTECEDENTES DE LA POLICIA FEDERAL PREVENTIVA.

2.1 Orígenes de la Policía Federal Preventiva.

Hablar de la Policía Federal Preventiva y sus orígenes nos remite plantearnos la pregunta ¿Que es la Policía? y en ese sentido podemos comenzar diciendo que la palabra policía viene del latín policía y esta a su vez del griego politeia que significa el buen orden que se observa y guarda en las ciudades y repúblicas, cumpliéndose las leyes u ordenanza para su mejor gobierno. La función de la policía es la potestad jurídica que tiene el estado para afirmar el derecho individual y colectivo, cuidando el orden, la moral, la seguridad pública y en general el respeto al ordenamiento jurídico contra las causas que lo perturben.

La policía es una organización política, organización interna de un estado o colectividad en el que se cumplen las leyes establecidas para un mejor gobierno, También se considera un cuerpo encargado de velar por el mantenimiento del orden público y la seguridad de los ciudadanos, a las órdenes de las autoridades políticas.

La policía representa uno de los instrumentos del estado más conservadores en su organización y funcionamiento que por mucho tiempo se ha mantenido en la lucha contra el crimen. El deber fundamental de la policía es el preservar la paz, pilar fundamental de la sociedad.

Debido a lo anterior y a que la delincuencia crece día a día las instituciones gubernamentales de seguridad pública juegan un papel importante en la sociedad mexicana y están obligados a proporcionar a esta la seguridad necesaria, por tal motivo la Policía Federal Preventiva (P.F.P), nace por decreto presidencial publicado en el diario oficial de la federación el lunes 4 de enero de 1999, teniendo como función primordial salvaguardar la integridad y derechos de las personas, prevenir la comisión de delitos, así como preservar las libertades, el orden y la paz públicos.

En un inicio dependía de la Secretaria de Gobernación pero posteriormente paso a formar parte de la Secretaria de Seguridad Pública, cuyo titular tendrá la facultad de proponer al presidente de los Estados Unidos Mexicanos el nombramiento de un comisionado quien tendrá el más alto rango en dicha Corporación y ejercerá atribuciones de mando, dirección y disciplina.

Su creación obedece a la necesidad de tener una policía mejor organizada, más preparada, equipada y sobre todo con conductas plenamente honestas y enfocadas al servicio de los ciudadanos, para disminuir los índices delictivos en nuestro país.

La Policía Federal Preventiva agrupa a las policías administrativas de la federación que estaban adscritas a diversas secretarías del Estado a saber Migración, Federal de Caminos y Fiscal Federal de manera que se facilite la coordinación entre si y con otros cuerpos de seguridad, conforme a las previsiones de la ley que establece las bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública.

La P.F.P. Tiene autonomía técnica y operativa en el ejercicio de sus funciones, su ámbito de competencia es en todo el territorio nacional, exclusivamente en lo que se refiere a la materia federal.

La Policía Federal Preventiva tendrá las siguientes atribuciones:

- Prevenir la comisión de delitos y las faltas administrativas que determinen las leyes federales.
- Intervenir en materia de seguridad pública en coadyuvancia con las autoridades competentes, en la observancia y cumplimiento de las leyes.
- Garantizar mantener y restablecer el orden y la paz públicos, salvaguardar la integridad de las personas, así como prevenir la comisión de delitos.
- Participar en auxilio de las autoridades competentes, en la investigación y persecución de delitos, en la detención de personas o en el aseguramiento de bienes que sean objeto, instrumento o producto de un delito.
- Practicar detenciones, en los términos de la ley poner a disposición de las autoridades ministeriales o administrativas competentes a las personas detenidas o los bienes que se hayan asegurado o que estén bajo su custodia, con estricto cumplimiento de los plazos constitucionales y legalmente establecidos.
- Colaborar en funciones de vigilancia, verificación e inspección que tengan conferidas por disposición de otras leyes.
- Participar en operativos conjuntos con otras instituciones policiales federales, locales o municipales.
- Vigilar e inspeccionar para fines de seguridad pública, la zona terrestre de las vías generales de comunicación y los medios de transporte que operen en ellas.

- Levantar las infracciones en los formatos proporcionados por la autoridad competente, por las violaciones a las disposiciones legales y reglamentarias relativas al uso de zona terrestre.
- Ejercer para fines de seguridad pública, la vigilancia e inspección sobre la entrada y salida de mercancías y personas en el aeropuerto.

Los miembros de la Policía Federal Preventiva tendrán los siguientes deberes:

- El personal activo de esta nueva institución de seguridad pública está sujeto a los principios de legalidad, profesionalismo, eficacia y honradez por lo que deberán cumplir con los estrictos requisitos para ingresar o permanecer en la Corporación.
- Conducirse siempre con dedicación y disciplina, así como apego al orden jurídico y respeto a los derechos humanos.
- Prestar auxilio a las personas amenazadas por algún peligro cumplir con sus funciones con imparcialidad, desempeñar sus actividades sin solicitar ni aceptar compensaciones, pagos o gratificaciones distintas a las previstas legalmente,
- Obedecer a las órdenes de sus superiores y cumplir con sus deberes siempre y cuando estos estén apegados conforme a derecho.

Se establece como requisito de permanencia para todo el personal la aprobación de las evaluaciones periódicas que se determinen en las disposiciones reglamentarias.

De no aprobar alguna de las valoraciones, el miembro de la Corporación será removido de su cargo sin posibilidad de ser instalado en el puesto.

Con ello se asegura la permanente profesionalización de la Policía Federal Preventiva.

Es de especial relevancia el artículo 14 de la ley de la P. F. P aprobada por el Congreso de la Unión que a la letra indica:

Para ingresar a la Policía Federal Preventiva se requiere:

- Ser ciudadano mexicano por nacimiento que no tenga otra nacionalidad, en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles.
- Ser de notoria buena conducta, por lo menos, no haber sido condenado por sentencia irrevocable por delito doloso, ni estar sujeto a proceso penal.
- Acreditar que ha concluido, por lo menos, los estudios correspondientes a la enseñanza superior o equivalente.
- Contar con los requisitos de edad y perfil físico, médico y de personalidad que el reglamento establezca.
- Abstenerse de hacer uso ilícito de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares, ni padecer alcoholismo; someterse a los exámenes periódicos que determine el comisionado para comprobar el no uso de este tipo de sustancias.
- No estar suspendido o inhabilitado, ni haber sido destituido por resolución firme como servidor público.
- Aprobar el concurso de ingreso y los cursos de formación inicial o básica.

Debido a que la Policía Federal Preventiva es una institución de grandes dimensiones es importante conocer su organización, funcionamiento y esencialmente el quehacer que ocupa al psicólogo con las funciones de reclutamiento y selección de personal en el cual participa un equipo multidisciplinario.

Ahora hablaremos sobre como esta conformada la unidad de desarrollo y las áreas que la conforman.

A la Unidad de Desarrollo le corresponde coadyuvar en el establecimiento de los programas de evaluación, así como a cualquier otra dependencia, entidad o Institución de carácter federal, local o municipal, que por la naturaleza de sus funciones requiere de apoyo en materia de análisis psicológico, poligráfico o de entorno socioeconómico del personal por ello, la Dirección General de Control de Confianza es la encargada de aplicar el sistema de evaluación, al personal de nuevo ingreso y activo. Esta unidad esta integrada por varias direcciones como son: Dirección de Polígrafo, Dirección de Investigación del Entorno Socioeconómico, Dirección de Psicología esta a su vez esta conformada por la subdirección de valoración medica, reclutamiento y aplicación de exámenes y la subdirección de selección. En estas dos últimas pondremos mayor énfasis por ser en donde radica la función del psicólogo industrial de la P F P en el presente reporte de trabajo; a continuación describiremos las funciones que el psicólogo desarrolla dentro del Proceso de reclutamiento y selección que lleva acabo la P F P.

¡Error!



Una vez identificado el área de acción del psicólogo se procede a la descripción de la labor que realicé dentro de la P F P en el 2003.

El proceso de reclutamiento y selección de personal ha pasado por diversos cambios, en donde se han quitado etapas de evaluación como es preselección de personal, se ha modificado la batería de pruebas, han habido cambios en los reportes psicológicos, lo que ha permitido al psicólogo adquirir nuevos conocimientos y habilidades que le han permitido desarrollar las actividades que le han sido encomendadas de acuerdo a los requerimientos de la PFP.

Por otro lado es importante mencionar que el proceso de reclutamiento y selección de personal de la Policía Federal Preventiva está conformado por diferentes etapas en las que se va determinando quien aprueba o no las evaluaciones para continuar con la siguiente fase y así poder ingresar a la Bolsa de trabajo y posteriormente ingresar a una de las áreas que la integran

Reclutamiento

Cuando surge una vacante el Psicólogo que está en el departamento de reclutamiento se encarga de buscar las estrategias para cubrir la vacante, en función del grado de especialización del puesto, del mercado laboral y el número de vacantes se elegirán las fuentes más adecuadas para difundir los perfiles de los puestos vacantes, estas pueden ser grupos de intercambio y, empresas del sector privado, entre otras (ver anexo 1).

Posteriormente el Psicólogo de reclutamiento se encarga de revisar currículum vitae que cubra con los requisitos primordiales para ingresar a la Policía Federal Preventiva, a continuación establece comunicación con los candidatos que cubrieron con los requisitos y los cita para una plática informativa en donde se les da la bienvenida y se les entrega un tríptico que posee la dirección de la P F P teléfonos, áreas y los puestos

vacantes, asimismo se les da a conocer el objetivo de la P F P, horarios y prestaciones:

- Aguinaldo proporcional al tiempo trabajado.
- Gastos de seguros médicos mayores.
- Prima vacacional 15% del sueldo compactado.
- Vacaciones de dos periodos al año 10 días hábiles.
- Servicio de comedor (desayuno, comida y cena).
- ISSSTE.
- Sueldo y guardias a cubrir.

También se mencionan las diferentes etapas del proceso de contratación y se da una breve explicación sobre el contenido en cada una de ellas como son:

- Reclutamiento
- Verificación de documentos
- Aplicación de exámenes y entrevista psicológica
- Polígrafo
- Valoración medica
- Estudio socioeconómico

Asimismo se les da a conocer los documentos que tienen que proporcionar para continuar con el proceso de selección los cuales deben ser en original y dos copias solicitadas por el área de verificación documental que son los siguientes:

- Acta de nacimiento
- Cartilla de servicio militar (solamente varones)
- Constancia de estudios vigentes
- Constancia de domicilio
- Credencial de elector

- Currículum vitae
- 3 referencias laborales
- 3 referencias vecinales
- 3 referencias de conocidos.

En esta plática interviene un trabajador social que es el encargado de solicitar la documentación original y cotejar con las copias la autenticidad de las mismas, donde hace las especificaciones o aclaraciones pertinentes para que los candidatos puedan pasar a la siguiente etapa o cancelar su proceso de evaluación.

Por último el psicólogo de reclutamiento se encarga de entregar una presolicitud que sirve para elegir a los candidatos que pasaran a la siguiente etapa.

Verificación documental.

Este paso se lleva a cabo en el departamento de verificación ambiental que valida y revisa los documentos que son entregados por los candidatos para corroborar que estos cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 14 de la ley de la PFP y que sean verídicos, los evaluados que cumplan con dicho trámite pasan a la siguiente etapa que es la aplicación de exámenes y entrevista psicológica.

Aplicación de exámenes.

Cuando los candidatos son citados para llevar a cabo este proceso de evaluación el psicólogo de aplicación de pruebas se encarga de darle la bienvenida al proceso y explicar cada una de las etapas que intervienen en su evaluación asimismo se da a conocer que todas las pruebas tienen un tiempo determinado para contestarlas, posteriormente se le entrega una solicitud de empleo la cual abarca los siguientes apartados:

- Datos generales
- Datos del área solicitante
- Estudios
- Datos familiares
- Datos laborales
- Datos socioeconómicos.

Asimismo se le entrega el cuestionario de la PFP y la autobiografía, una vez concluidos con estos trámites administrativos, se les asigna la batería de pruebas psicológicas que sirven de apoyo para evaluar las características, aptitudes y actitudes del individuo que pretende ingresar a la empresa. Las pruebas son aplicadas dependiendo de la escolaridad del candidato y en algunos casos por los puestos. Primeramente se les administran las pruebas proyectivas como son: Machover, HTP, TAT y por último las computarizadas Cleaver, MMPI II, Terman.

Entrevista de selección.

Posteriormente el candidato es evaluado por el psicólogo de evaluación dicha entrevista dura 60 minutos aproximadamente con la finalidad de determinar si el candidato es idóneo para ingresar a la Corporación para ello se basa en la guía de entrevista (ver anexo 2)

Esta fase se conforma por diversos pasos entre los que destacan la presentación personal y la bienvenida a la empresa así como las aclaraciones de horario, sueldo y puesto que se le ofrece asimismo se corroboran los datos escritos en la solicitud y se abarcan diversas áreas como son: datos generales, familiar, laboral, personal, hábitos, logros e intereses, toma de decisiones, área social y por último se lleva acabo el cierre de la entrevista.

Una vez que el psicólogo analiza la información arrojada en la entrevista y la obtenida en las pruebas psicológicas procede a corroborar el diagnóstico obtenido con su coordinadora, el cual puede ser apto, apto con observaciones y no apto Posteriormente

elabora el reporte psicológico el cual esta dividido en varias áreas como son rendimiento intelectual, trayectoria laboral, personalidad y por último las consideraciones pertinentes con la finalidad de que el área verifique las observaciones y las considere en el desarrollo de las actividades del candidato; después es revisado por la jefa de departamento para ratificar el diagnóstico y hacerle las correcciones pertinentes.

Una vez realizadas estas correcciones se entrega a la coordinación para que esta se encargue de liberar el expediente a la subdirección de gestión y control.

Otra de las fases que intervienen en el proceso de reclutamiento y selección de personal de la PFP es el polígrafo, mejor conocido como detector de mentiras, esta evaluación la realizan también psicólogos y su duración es variable entre 2 o 5 horas dependiendo del candidato y el motivo de evaluación que se esté presentando. Básicamente es una entrevista en donde se toman en cuenta algunas recomendaciones que realiza el área de psicología y donde se intimida a los candidatos para obtener la información, el poligrafista realiza un expediente del candidato y un reporte en donde el resultado puede ser apto, apto con observaciones o no apto.

Por último la Dirección de gestión e investigación del entorno socioeconómico corrobora las referencias laborales, personales y acude al domicilio del candidato para llevar acabo el estudio socioeconómico y al igual que las otras áreas emite un resultado el cual puede ser apto, apto con observaciones y no apto.

Una vez que el candidato aprueba todo el proceso de reclutamiento y selección de personal y el resultado ha sido satisfactorio se pasa a la bolsa de trabajo en donde vuelve a intervenir el psicólogo que se encuentra en el departamento de reclutamiento, donde elabora una ficha curricular con los datos generales, cursos y trayectoria laboral, al final se recomienda al área solicitante aplicar los exámenes técnicos correspondientes (ver anexo 3).

Cuando una de las áreas que conforman a la P F P se interesa en la contratación de un candidato se prosigue a que realice su evaluación que es la medica, si el evaluado no acredita esta etapa se cancela su contratación.

El tiempo que dura el proceso de evaluación puede ser de un día completo a dos días, esto depende de la programación y la saturación que tengan las diferentes áreas que integran la Dirección General de Control de Confianza, en lo que respecta a la contratación depende de las necesidades de trabajo de las diferentes áreas que conforman la P F P.

RESULTADOS

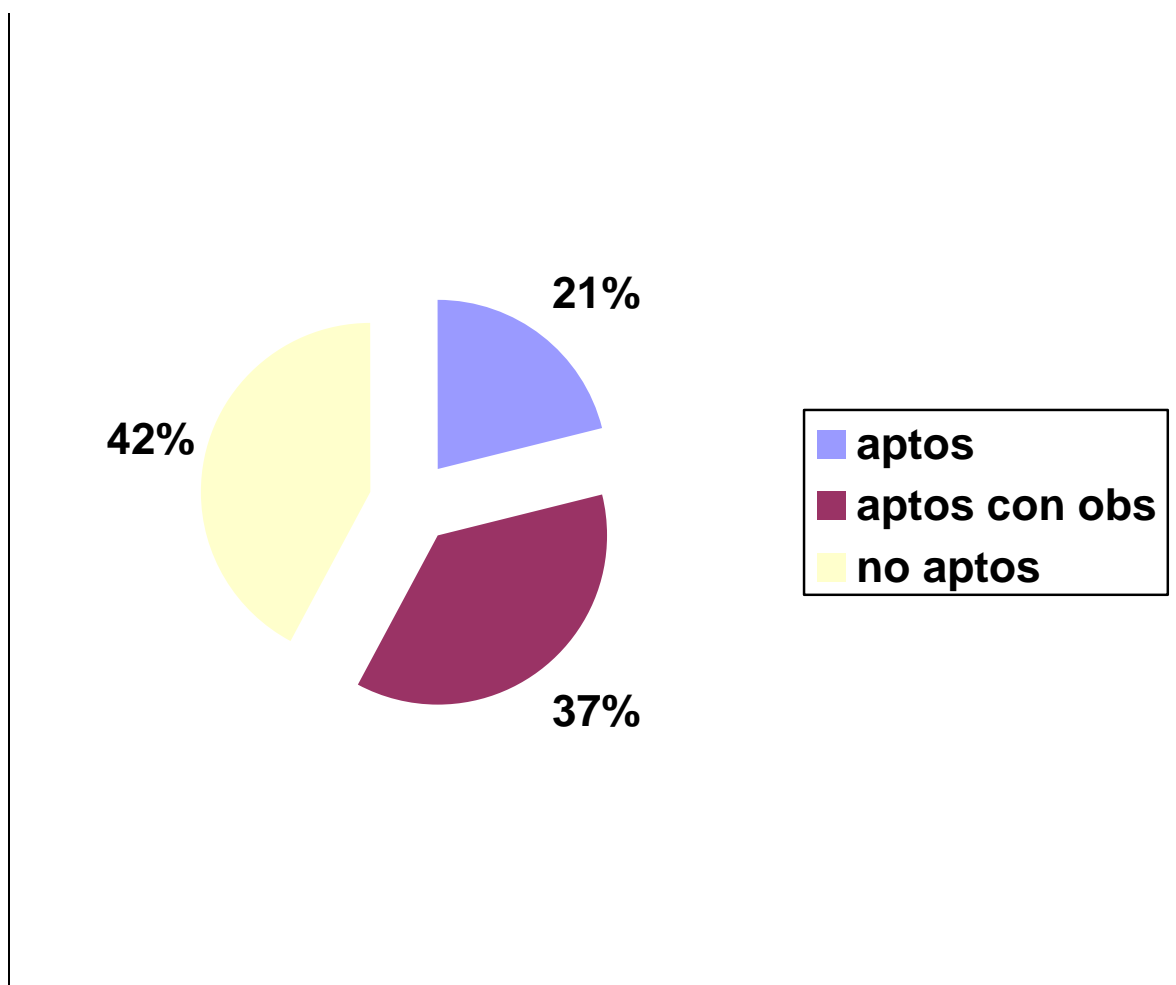
En el presente apartado se muestran las tablas y gráficas que exponen los resultados que obtuve durante un año de trabajo en el proceso de reclutamiento y selección de la Policía Federal Preventiva fueron los siguientes:

Se reclutaron 1000 personas para asistir a la plática informativa y con ello cubrir las vacantes de 600 analistas, 100 secretarias, 100 auxiliares administrativos, 100 instructores, 50 chóferes, y 50 capturistas. Solamente 950 pudieron continuar con la siguiente etapa, ya que 50 de ellos no les intereso la vacante por distancia, sueldo, horario y algunos otros porque no cubrían con la escolaridad y documentos requeridos. 950 candidatos iniciaron su proceso de selección el cual consistió en aplicación de pruebas y entrevistas psicológicas, 200 fueron aptos, 350 aptos con Observaciones. Y 400 de ellos resultaron no aptos. Por lo que solamente pasaron 550 a su evaluación poligráfica lograron acreditar 250 de los candidatos evaluados en esta etapa, por lo que solamente pasaron a formar parte de la bolsa de trabajo 250 de los candidatos que fueron evaluados y finalmente fueron contratados 100 de ellos, 150 se quedaron en bolsa de trabajo, para cubrir las necesidades o requerimientos de las demás áreas cuando fuese necesario

La tabla 1 nos muestra los resultados que se obtuvieron durante un año en el proceso de reclutamiento y selección de personal de la Policía Federal Preventiva.

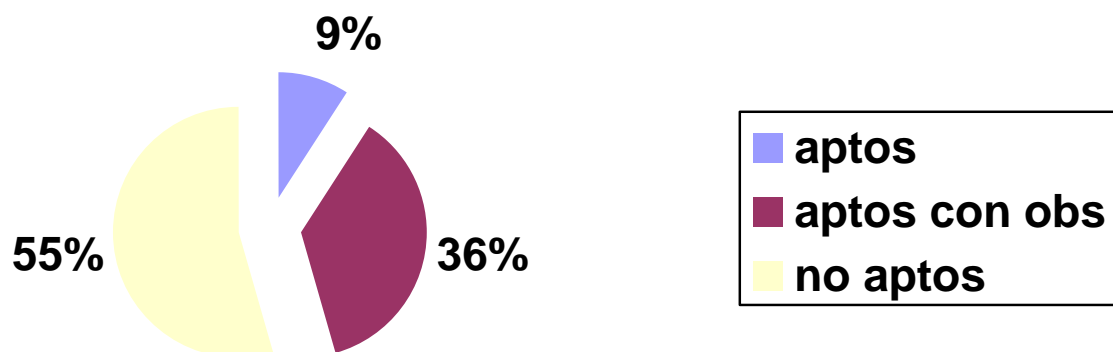
Reclutamiento Plática Informativa	Selección Aplicación y entrevista psicológica	Polígrafo	Reclutamiento Bolsa de trabajo	Contratados
1000 candidatos	950 Candidatos de los cuales 200 aptos, 350 aptos con obs. Y 400 no aptos.	550 de los cuales fueron 50 aptos 200 aptos con obs. Y 300 no aptos.	150 candidatos	100 candidatos

ASPIRANTES EVALUADOS EN PSICOLOGÍA



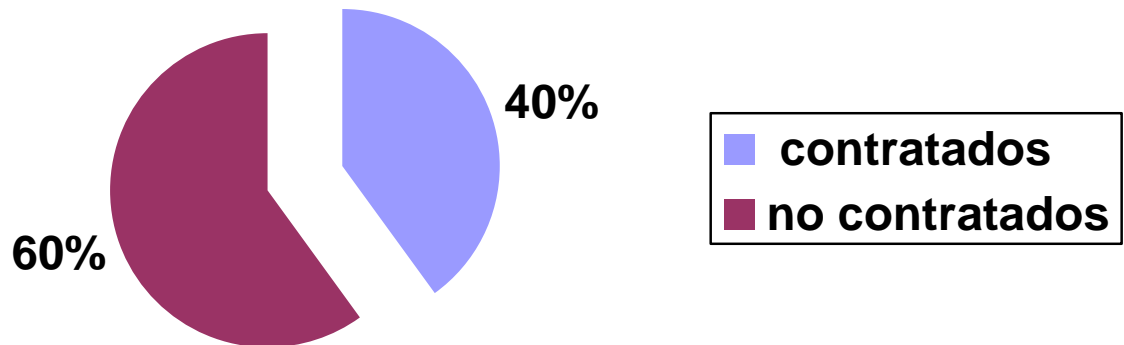
Grafica I. Muestra el porcentaje de aspirantes evaluados en psicología y el resultado que obtuvieron de los cuales el 42% fueron no aptos, el 21% aptos y el 37% apto con observaciones.

ASPIRANTES EVALUADOS EN POLIGRAFÍA



Grafica 2. Muestra el porcentaje de aspirantes evaluados en poligrafía y el resultado que obtuvieron.

**ASPIRANTES QUE LOGRARON ACREDITAR EL
PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE RECLUTAMIENTO EXTERNO.**



Grafica 3. Muestra el porcentaje de candidatos que lograron acreditar cada una de las etapas de reclutamiento y selección de personal por lo que fueron contratados solamente el 40% de candidatos de reclutamiento externo y el 60% no fue contratado.

Debido a los resultados obtenidos y al bajo porcentaje de candidatos que logran acreditar el proceso de reclutamiento y selección de la Policía Federal Preventiva se realizo la siguiente propuesta de reestructurar el proceso de evaluación existente con la finalidad de dar un seguimiento que permita tener un mejor control sobre las evaluaciones.

PROPUESTA

RECLUTAMIENTO

REQUERIMIENTOS: Establecer horarios, requisitos y meses en los que se llevará acabo el reclutamiento:

- Reclutamiento 9:00 a 2:00 p.m.
- Enero, febrero y marzo
- Junio, julio, agosto
- Noviembre y diciembre
- Experiencia laboral mínimo un año en su profesión
- Conocimientos de Word y Excel
- Manejo de fotocopadoras
- Cumplir con los requisitos que establece el Art. 14

ENTREVISTA DE PRESELECCIÓN.

Una vez revisada la curricula y que ésta cumpla con lo antes mencionado se citará al candidato para llevar acabo las pruebas técnicas y una entrevista breve en las instalaciones de la PFP, lo cual servirá como primer filtro para eliminar a los candidatos que no cubran con los requerimientos de la Corporación (ver anexo 4)

ENTREVISTA CON EL JEFE INMEDIATO

En esta etapa se pretende que el candidato de nuevo ingreso se entreviste con el jefe inmediato, para detectar con más detalle los conocimientos y habilidades que el individuo tiene sobre el puesto; si el jefe aprueba al candidato se procede a la siguiente evaluación.

Otra técnica que vamos emplear es la de Assesment Center en donde se evaluara al candidato en una situación real donde se tomaran en cuenta los siguientes puntos:
Enfoque a resultados, estado emocional, bajo presión, oposición, trabajo en equipo.

Si el candidato acreditará las etapas de evaluación formaría parte de la bolsa de trabajo y esto implicaría contar con candidatos para cubrir las vacantes que se requieran en un tiempo adecuado.

Asimismo se establecerá un informe global de todos los candidatos que ingresan a las diferentes áreas de la P F P para medir los porcentajes de bajas, altas índices de rotación así como de satisfacción personal con la finalidad de ratificar o modificar los pasos del reclutamiento y selección de la Institución.

CAPACITACIÓN

Una vez contratado el candidato es necesario tener un departamento de capacitación dentro del área de psicología para que este se encargue de dar la preparación al nuevo empleado impartiendo el curso de inducción cuyo objetivo es que cada empleado de nuevo ingreso se incorpore a la P F P y a las funciones que va desempeñar conociendo sus responsabilidades, obligaciones y con ello lograr un mejor desarrollo de sus actividades, motivación y satisfacción laboral lo cual repercutirá en su desempeño

laboral. El psicólogo de capacitación impartirá la bienvenida al personal que ingresa a la PFP y Dará a conocer la misión, la visión de esta, así como las prestaciones que establece la Institución. Posteriormente se hará un recorrido por las instalaciones de la empresa y presentará a sus nuevos compañeros

Después capacitara al empleado en sus nuevas funciones, informará sus responsabilidades y funciones específicas.

Para finalizar el proceso de selección se pretende dar un seguimiento al nuevo empleado mediante una evaluación del desempeño, ya que este tipo de evaluación trae beneficios para el jefe y la Institución, saber debilidades y fortalezas de sus empleados y con ello detectar las necesidades de capacitación que requiere su personal y con ello verificar los índices aprobatorios del proceso de reclutamiento y selección de la Policía Federal Preventiva.

CONCLUSIONES

La psicología se integra a la industria, mostrando interés en su comportamiento y desarrollo como sociedad participando activamente en procesos tan importantes como el de seleccionar y reclutar gente capaz para sus puestos vacantes, inducir y capacitar a sus empleados realizando con anterioridad la detección de necesidades para cada uno de sus puestos y así poder brindar el adiestramiento y capacitación adecuada.

Actualmente un psicólogo en el área de recursos humanos puede participar en una o varias actividades, mostrando su capacidad de observar y replantear.

La participación del psicólogo en el área de selección de personal no se limita únicamente a la aplicación de pruebas psicológicas, ya que también se encarga de analizar los factores que inciden durante la realización de las mismas. Su intervención requiere de la observación constante del comportamiento de las personas sometidas al proceso de evaluación, con la intención de recopilar la mayor cantidad posible de información del candidato que permita emitir un conocimiento integral del aspirante.

Es necesario que el psicólogo que interviene en el proceso de selección se mantenga actualizado sobre las técnicas y métodos de evaluación que aseguren una mejor selección de los candidatos a una vacante.

En la FES Iztacala se transmiten someramente aspectos teóricos y prácticos en el área industrial, por lo que es importante considerar la formación del psicólogo mediante nuevas materias donde se impartan conocimientos sobre el área organizacional y materias donde se aprendan aplicar e interpretar pruebas psicométricas, así como a integrar reportes psicométricos y todos los conocimientos relacionados con el ámbito laboral.

A continuación describiremos las mejoras que debe realizar la Dirección de Psicología con el propósito de ser más acertados en su diagnóstico al momento de reclutar y seleccionar al personal que pretende ingresar a la Policía Federal Preventiva.

1.- Crear perfiles específicos para cada puesto ya que actualmente no se cuenta con ello.

2.- Es importante que se tome en cuenta la estandarización y validez de las pruebas que se aplican, ya que la mayoría han sido validados en Estados Unidos y su cultura es muy diferente a la población mexicana y esto se ve reflejado en la cantidad de candidatos que se contratan en la Institución, asimismo cambiar cada año la batería de pruebas que se aplican para que no pierdan la objetividad para lo que fueron creados, así como revisar y proponer alguna otra prueba que nos arroje datos importantes de los candidatos y las características deseables para el puesto que solicitaban rolar a los psicólogos de reclutamiento, aplicación y selección con la finalidad que integren y que conozcan el proceso de manera integral y con ello logren mejorar en el desempeño de sus funciones y no pierdan la objetividad.

3.- Medir si el proceso de evaluación es el adecuado o poder modificar algunos pasos que permitan tener resultados más óptimos, en menor tiempo reduciendo recursos humanos, integrales y financieros.

4.- Realizar reportes de contratación. Es necesario que se implementen reportes mensuales y anuales de contrataciones para prever en años posteriores los tiempos en que se genera mayor movimiento de bajas y contrataciones, permitiendo que el área de recursos humanos pueda proactivar al tener cartera de candidatos.

5.- También es importante que se realicen entrevistas de salida, que nos permita conocer los motivos por lo que se da de baja el personal.

6.- Evaluar solamente al personal que se va contratar o que requieran las áreas que conforman la PFP, con ello lograr calidad en las evaluaciones, reducir los costos de recursos humanos, financieros y materiales en bienestar de la corporación.

7.- Aumentar, depurar los medios y fuentes de reclutamiento utilizados.

8.- Llevar estadísticas de las fuentes, medios de reclutamiento y con ello delimitar cuales son las más funcionales para la corporación y depurar aquellos que no arrojen los resultados esperados. De esta manera se asegura que las baterías de pruebas contempladas para evaluar cada puesto se renueven y se actualicen según las necesidades de la Institución.

9.- Es indispensable fundamentar específicamente el proceso de selección, esto mediante la revisión de la estructura de la organización, descripciones específicas de los perfiles de puesto, clara definición de las funciones asignadas a cada puesto y la organización del trabajo (documentos que especifiquen el puesto que se requiere y los aspectos que debe cubrir)

10.- Es importante también que cada una de las áreas que conforman la PFP implemente un curso de inducción a la Institución y al puesto, con ello evitar la rotación del personal de nuevo ingreso.

Todo ello permitirá al psicólogo que labora en la PFP tener un mejor parámetro para desempeñar sus funciones.


El psicólogo que colabora en la PFP tiene las habilidades y conocimientos que le permiten desempeñar con profesionalismo su trabajo, pero es importante que se le capacite y conozca otras áreas en donde puede intervenir como son la inducción y la capacitación con el propósito de que incurse y adquiera nuevos conocimientos, lo cual le permitirá tener un desarrollo profesional.

BIBLIOGRAFÍA

1. Arias, G.F (1992) Administración de Recursos Humanos. Trillas, México
2. Bañuelos Katia. (2001) Un análisis sobre la Utilización de pruebas psicológicas en la selección de personal en la psicología organizacional.
3. Tesis. ENEPI, UNAM.
4. Bedoll, E. (2001) Selección y Evaluación de Personal a Través de Entrevista por Competencias. Reporte Laboral no Publicado. UNAM. México, D.F.
5. Blum, M. I y James, C Taylor (1985) Psicología Industrial. Trillas, México, D.F.
6. Chiavenato, I. (1995) Administración de Recursos Humanos. Mc GraHill Interamericana, México, D.F.
7. Chuden, J. (1980) Administración de Personal Continental, México.
8. Cruz, E. (2000) L Entrevista Psicológica Especializada para la contratación de Personal de Seguridad. Reporte de trabajo.
9. Cuevas, E. (1992) La participación en el Reclutamiento y Selección de personal en Empresas de Tipo Departamental. Reporte de Trabajo UNAM FES Iztacala.
10. Flores, A y Navarrete, L. (1993) Desarrollo Organizacional. Tesis de licenciatura no publicada Campus Iztacala.
11. Dunnete, D. M y Kirchner, K. W (1990) Psicología Industrial. Trillas. México
12. Espino, O. (1997) El Reclutamiento y la Selección de Personal en una Empresa Dedicada a la Distribución de Alimentos. Reporte de trabajo.


13. Grados, J. (2000) La Entrevista en las Organizaciones. Manual Moderno. México
14. Grados, J. (2001) Inducción Reclutamiento y Selección de Personal.
15. Manual moderno.56. México
16. Huerta, M (2004) Reestructuración del Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en una Institución Financiera. Reporte de trabajo UNAM.
17. PFP (2002) Ley Federal de la Policía Federal Preventiva.
18. Mascorro, L (1992) La importancia de la entrevista y el psicólogo en la selección de personal UNAM Campus Iztacala.
19. Martínez, A (1991) Un procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personal desde una perspectiva conductual. Tesis. ENEPI, UNAM,
20. Manual de procedimientos e instrucciones de trabajo PFP(2002)
21. Pacheco, H. (1992) La entrevista como técnica de selección de personal tesina UNAM Campus Iztacala.
22. Palomo, B. (2002) Análisis del proceso de selección de personal a través de la evaluación psicológica y la evaluación del desempeño en una institución gubernamental reporte de trabajo UNAM Facultad de psicología.
23. Pérez, G (1993) El papel del entrevistador en la aplicación de entrevistas de selección. Tesina UNAM Campus Iztacala.
24. Siegel, L y Lane, y (1980) Psicología de las organizaciones industriales. Continental, México
25. Schein, E. (1982) Psicología de la organización, Prentice hall, México.

26. Schutlz, D. (1985) Psicología industrial, Interamericana. México.
27. Yatz, R. (1984) Esta vez contrata al mejor, Prencite hall. México
28. Weerther W ./ Dauris K. (2000) Administración de Personal y Recursos Humanos.
Mc Graw - Hill. México.

	ANEXO 1	PFP
	SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	
	POLICÍA FEDERAL PREVENTIVA	
	FUENTES DE RECLUTAMIENTO	

CLAVE	FUENTE
1	CEDEPECA MAGDALENA CONTRERAS
2	CEDEPECA COYOACAN
3	INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD
4	ENEP IZTACALA
5	UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO
6	INSTITUTO NACIONAL DE GEOGRAFÍA E INFORMÁTICA
7	FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA
8	INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL
9	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE MÉXICO
10	FACULTAD SE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTLITLÁN
11	ENEP. ACATLAN
12	GRUPO DE INTERCAMBIO
13	INSTITUTO TECNOLÓGICO ROOSEVELT
14	CENTRO DE ESTUDIOS DE LENGUAS EXTRANJERAS
15	ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL
16	ESCUELA SUPERIOR DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
17	CECYT 3
18	BOLSA UNIVERSITARIA DE TRABAJO
19	UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL
20	CONALEP
21	CEDEPECA ÁLVARO OBREGÓN
22	CEDEPECA VENUSTIANO CARRANZA
23	CEDEPECA BENITO JUÁREZ
24	ENEP ARAGÓN
25	CEDEPECA TLALPAN
26	GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL
27	CEDEPECA CUAHUTEMOC
28	ENBA
29	SECRETARIA DE GOBERNACIÓN
30	MANPOWER
31	FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
32	CEDEPECA GUSTAVO A MADERO
33	FACULTAD DE PSICOLOGÍA
34	UAM XOCHIMILCO
35	UNIVERSIDAD DEL DISTRITO FEDERAL

36	DIRECCIÓN GENERAL DE PRESTACIONES
37	DIF
38	CENTRO DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS LONDRES
39	CEDEPECA MIGUEL HIDALGO
40	UNIVERSIDAD SALESIANA
41	UAM IZTAPALAPA
42	CENTRO DE INTEGRACIÓN JUVENIL
43	CAMARA DE COMERCIO
44	CEDEPECA XOCHIMILCO
45	PROFECO
46	DEPARTAMENTO DE EMPLEO NAUCALPAN
47	VOCACIONAL 13
48	DEPARTAMENTO DE EMPLEO NEZAHUALCOYOLT
49	SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
50	BOLSA DE TRABAJO ISSSTE
51	BOLSA DE TRABAJO IMSS
52	UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA
53	UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS
54	FERIA WTC
55	CENTRO DE EMPLEO MOCTEZUMA
56	FERIA COYOACAN
57	FERIA NAUCALPAN
58	FERIA AZCAPOTZALCO
59	SERVICIO DE EMPLEO DF
60	FERIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO
61	FERIA DE EMPLEO DE LA MUJER
62	FERIA DE LA DELEGACIÓN GUSTAVO A MADERO
63	FERIA DE EMPLEO BENITO JUÁREZ
90	INICIATIVA PROPIA
91	RECOMENDACIÓN INTERNA
IW	INTERNET

	ANEXO 2	PFP
	SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	
	POLICÍA FEDERAL PREVENTIVA	
	GUÍA DE ENTREVISTA	

Bienvenidos a la PFP

Se establece un saludo cordial, siendo respetuoso y amable con el candidato. El psicólogo se presenta con él y le indica los parámetros bajo los cuales se llevará a cabo la entrevista.

Rapport.

Consiste en establecer una charla con el evaluado, respecto a cuestiones generales del clima, las situaciones que tuvo que enfrentar para llegar hasta este lugar o alguna condición en específico que el candidato desee comentar antes de dar inicio a los cuestionamientos formales.

Hay que tomar en cuenta que se debe de mantener el contacto visual con el evaluado a fin de atraer su atención e interés en el proceso.

Área de datos generales.

Abarca la verificación de la información que escribió en el rubro de datos generales, de la solicitud de empleo. En este apartado se pueden realizar las siguientes preguntas:

¿Cómo se enteró de la vacante?

¿Tiene familiares que trabajen en la institución o en su defecto que estén inmersos en ambientes policíacos?

¿Qué relación mantiene con ellos?

¿Cuál es el motivo por el que desea ingresar a PFP siendo esta institución de seguridad?

¿Qué expectativas piensa cubrir con su ingreso?

¿En qué área de la Policía Federal Preventiva, se visualiza trabajando?

¿Cuál es su opinión acerca de las condiciones generales que establece la Institución, tales como horario, sueldo, disponibilidad para trabajar en otros estados de la república, actitud de servicio?

¿Qué opina de la crisis de inseguridad que en la actualidad se vive en el país?

¿Si estuviera en sus manos resolver este problema que determinación tomaría?

Área escolar

¿Se indaga sobre las escuelas a las que asistió?

¿Cuál fue su último grado alcanzado?

Cuestiona sobre el aprovechamiento escolar, los cursos reprobados y motivos ¿Porqué cambio de escuelas?

¿A qué edad dejo de estudiar y cuales fueron los motivos por los que se dio este suceso?

¿Cómo fue que decidió estudiar psicología, contaduría?

¿Si tuviera que autocalificar su desempeño escolar que calificación se asignaría y porqué?

¿Existe alguien a quién haya admirado en su vida escolar que papel jugo para usted?

Área social.

¿Cómo considera que debe ser la relación de pareja?

¿A qué edad se caso?

¿Describame como ha sido la relación que ha establecido con su pareja, aspectos positivos que han logrado junto, así como los altibajos que existen entre si?

¿Cuáles han sido los recuerdos más agradables que han vivido en pareja?

¿Qué emociones experimenta al estar con él o ella?

¿Cuáles son las situaciones más difíciles que han tenido que enfrentar juntos?

¿Hay momentos en la relación que existen diferentes opiniones que se contraponen entre si?

¿Qué experiencias han vivido al respecto?

¿Cómo las han resultado?

¿Qué repercusiones han tenido?

Integración social

¿Qué es para usted la amistad?

¿Cuáles son las características generales que identifica en sus amigos?

¿Por qué motivos les retiraría su amistad?

¿En qué tipo de personas confía y porque?

¿Recuerda alguna situación en la que fueron desleales con usted?

¿Qué tipo de críticas ha recibido de parte de ellos?

¿Qué rol juega dentro de su grupo de amigos?

Área personal

Control de impulsos

¿Cuál considera que ha sido la peor acción que ha cometido y porque?

¿Cómo los demás nos podemos dar cuenta de que algo le generó molestia?

¿Cómo descarga su enojo?

¿En una discusión de índole personal, generalmente como reacciona cuando es agredido?

¿Cambia su forma de reaccionar cuando se trata de alguien de confianza o cuando se trata de alguien desconocido?

¿Qué factores provocan su enfado?

¿Alguna vez ha llegado a tener enfrentamientos físicos con personas que le provocaron?

¿Por qué motivos se dieron y qué lo hizo reaccionar para que llegara a agredir con golpes?

¿En qué otras ocasiones ha tenido que defenderse de esta manera?

Área de hábitos

Alcohol

¿Ingieres bebidas alcohólicas?

¿En caso afirmativo que acostumbra a consumir y con que frecuencia?

¿Generalmente cuanto es lo que consume especificar en mililitros?

¿Cuál es su límite de tolerancia?

¿Cuánto ha sido lo máximo que ha consumido?

¿Qué cambios experimenta en su forma de ser cuando este bajo el influjo del alcohol?

¿Cuál ha sido la peor acción que ha cometido al estar bajo los efectos del alcohol?

¿Con qué personas acostumbra ingerir bebidas alcohólicas?

¿Qué lugares frecuenta y con que periodicidad?

Aspectos delictivos

¿Alguna vez ha sido detenido?

¿Cuál ha sido la mayor falta legal que ha cometido?

¿En caso que la respuesta sea afirmativa porque motivos?

¿Cuánto tiempo y donde?

¿Pago algún tipo de fianza?

¿Ha incurrido en actos ilícitos tales como falsificación de documentos o robos por menores que sean?

Salud.

¿Cómo calificaría su estado de salud?

¿Existe algún padecimiento crónico en su persona?

¿Padece alguna enfermedad de tipo degenerativo?

¿Ha tenido alguna operación quirúrgica?

¿Ha estado bajo tratamiento medico últimamente?

¿Ha estado en algún tratamiento psicológico o psiquiátrico?

¿Por qué motivo y cuanto tiempo asistió?

Área laboral

¿Qué cargo tenia en su empleo anterior?

¿Describame las funciones que realizaba en un día de trabajo?

¿Tenía personal a su cargo?

En caso que la respuesta sea afirmativa ¿cuántos y cómo era su relación con ellos?

¿Descríbame como han sido las relaciones que ha establecido con sus jefes?

¿Cómo sería su jefe ideal?

¿Qué características no le agradaría que presentara su jefe en esta Institución?

¿Alguna vez se ha identificado positivamente con algún superior?

¿Qué características personales o laborales le ha admirado más?

¿Cómo le agrada realizar las funciones que le asignan de manera individual o en equipo?

¿Con qué tipo de superiores no le gusta trabajar hableme de su experiencia y señale los motivos?

Todos en algún momento en nuestra trayectoria laboral, hemos tenido que convivir con alguien de difícil trato platíqueme ¿cuál ha sido su peor experiencia?

¿Qué problemas se le han presentado durante sus actividades diarias y como los ha resuelto?

Logros e intereses

¿Cuál ha sido su máximo logro?

¿Cuáles han sido las aportaciones más importantes que ha realizado en sus empleos?

¿Cuáles han sido las actividades más satisfactorias que han desempeñado?

¿En qué ha radicado el gusto por hacerlo?

Toma de decisiones

¿Cuál ha sido la decisión más trascendental que ha tomado en su vida?

¿Cuál ha sido la decisión que más repercusiones positivas ha tenido, respecto a logros laborales?

¿Cuál ha sido la decisión más criticada que ha tomado?

¿Qué consideraciones tuvo?

¿Cómo repercutió en su trabajo?

¿Qué factores influyeron para que las decisiones que usted tomo, no hayan tenido los resultados esperados por sus jefes?

Trabajo bajo presión

¿Cómo actúa en situaciones imprevistas?

¿Cuál ha sido la situación más difícil que ha enfrentado en el trabajo y como lo resolvió?

¿Qué cambios experimenta en su estado de ánimo cuando se siente presionado?

¿Qué tipo de errores ha cometido cuando se encuentra en situaciones estresantes?

Para finalizar el área evaluada

¿Cuál fue el motivo por el cual dejó el trabajo anterior?

NOTAS:

En caso que el candidato no cuente con experiencia laboral, se indagara sobre los mismos rubros, pero deberán extrapolarse las preguntas al área escolar.

Cuando existen largos periodos de tiempo entre un empleo y otro, se deberán cuestionar los motivos, así como las actividades que realizo mientras ingresaba a otro lugar y como solventaba sus gastos o necesidades económicas.

Área familiar

¿Cuándo escucha la palabra familia dígame rápidos que idea le viene a la mente?

¿Quiénes conforman su núcleo familiar?

¿En su familia han sufrido la muerte de algún integrante padres o hermanos?


¿Cuál ha sido la relación que ha establecido con sus padres y hermanos?

¿En un día familiar que tipo de actividades realizan juntos?

¿Qué opinión tienen de usted sus padres y hermanos?

¿Cuál ha sido el evento familiar más difícil al que se han enfrentado?

¿Qué es lo más importante que le han inculcado tus padres en su educación?

	ANEXO 3	PFP
	SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA	
	POLICÍA FEDERAL PREVENTIVA	
	FICHA CURRICULAR	

FICHA CURRICULAR		
NOMBRE DEL ÁREA SOLICITANTE		FECHA:
DATOS PERSONALES		
NOMBRE	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO
EDAD:	RFC	ESTADO CIVIL
ESCOLARIDAD		
CURSOS.		
EXPERIENCIA LABORAL		



ANEXO 4

SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA POLICÍA FEDERAL PREVENTIVA REPORTE PSICOLOGICO

PFP

NOMBRE		FECHA	
PUESTO		AREA	
ESCOLARIDAD		MOTIVO DE EVALUACION	
1.- PRESENTACION PERSONAL	PRESENTACION POCO FAVORABLE	PRESENTACION ADECUADA PARA EL PUESTO	PRESENTACION IMPECABLE
2.- ESTABILIDAD LABORAL	CAMBIOS FRECUENTES SIN JUSTIFICACION	POCOS CAMBIOS RAZONES BIEN JUSTIFICADAS	MUY ESTABLE CAMBIOS MINIMOS
3.- CAPACIDAD INTELECTUAL	SE LE DIFICULTA SEGUIR INSTRUCCIONES	PUEDA RESOLVER PROBLEMAS CON LA INDICACION PRECISA	PUEDA RESOLVER PROBLEMAS Y DAR SOLUCIONES
4.- INICIATIVA	NO SE APEGA A LOS LINEAMIENTOS ESTABLECIDOS	BUSCA ALTERNATIVAS Y OPCIONES MEJORES DE SOLUCION	MUESTRA INICIATIVA PROPIA Y APORTA IDEAS NUEVAS
5.- RESPONSABILIDAD	EVITA ASUMIR RESPONSABILIDADES Y COMPROMISOS	ES CUMPLIDO PERO REQUIERE SUPERVISIÓN	ASUME SUS OBLIGACIONES CON INICIATIVA Y CRITERIO
6.- SOCIABILIDAD	SE RELACIONA POCO, PREFERE NO SOCIALIZAR	DISFRUTA TRABAJAR CON OTROS SE RELACIONA FACILMENTE	PROPICIA OPORTUNIDADES PARA SOCIALIZAR
7.- RELACION CON AUTORIDAD	SE RESISTE A LA AUTORIDAD	ACEPTA LA AUTORIDAD ADECUADAMENTE	ACEPTA AUTORIDAD Y NORMAS EN FORMA RESPETUOSA
8.- TRABAJO EN EQUIPO	RECHAZA TRABAJAR EN EQUIPO	SE INTEGRA SIN DIFICULTAD A UN EQUIPO DE TRABAJO	PROPICIA Y AUMENTA EL TRABAJO EN EQUIPO
9.- MADUREZ EMOCIONAL	INESTABLE, SE ALTERA FACILMENTE	SE ADAPTA DE MANERA NORMAL AL MEDIO AMBIENTE	ESTABLECE, POSITIVO SEGURO DE SI MISMO Y ADAPTADO
10.- DINAMISMO	EVITA REALIZAR ESFUERZOS	NIVEL Y RITMO DE ACTIVIDAD ADECUADAS	DINAMICO RESPONDE A LOS RETOS
11.- ACTITUD DE SERVICIO	NO MUESTRA DISPONIBILIDAD POR EL TRABAJO	APOYA CUANDO ES NECESARIO	DISPONIBILIDAD ABSOLUTA AL TRABAJO
CONCLUSIONES	NO CUBRE EL PERFIL DEL PUESTO	ACEPTABLE CON OBSERVACIONES	ACEPTABLE PARA EL PUESTO
COMENTARIOS ADICIONALES			
	ENTREVISTO PSICOLOGO		