

59
Tejem



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

**DETERMINACION DE EXPECTATIVAS Y LAS PROBABLES
CAUSAS DE LA DESERCIÓN DE ALUMNOS EN LOS CURSOS
DE FORMACION PROFESIONAL, PARA ASPIRANTES AL PUESTO
DE AGENTE DE LA POLICIA JUDICIAL DEL DISTRITO FEDERAL.**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A N :
CORREA ALCANTAR ISaura ALICIA
GOMEZ ROMERO ISABEL

DIRECTOR DE LA FACULTAD:
DR. JUAN JOSE SANCHEZ SOSA

DIRECTOR DE TESIS:
DR. HUMBERTO PONCE TALANCON
ASESOR METODOLOGICO ESTADISTICO:
LIC. RAUL TENORIO RAMIREZ



MEXICO, D. F.

1995

FALLA DE ORIGEN



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 está 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.

INDICE

RESUMEN	1
INTRODUCCION	3
CAPITULO 1. FUNDAMENTACION TEORICA	7
1.1 DEFINICION DE CONCEPTOS	8
1.1.1 Expectativa	8
1.1.2 Deserción	14
1.1.3 Motivo	18
1.1.4 Motivación	24
1.1.5 Incentivo	31
1.2 DESERCIÓN	43
1.2.1 Estudios sobre deserción	44
1.3 ENFOQUE DE ANALISIS	47
1.3.1 Enfoque educativo	47
1.3.2 Enfoque social	53
1.4 APORTACIONES TEORICAS	65
1.4.1 Teoría de la Jerarquía de Necesidades de A. Maslow	66

1.4.2	Teoría de la Motivación de Logro de David McClelland	71
1.4.3	Teoría de los dos Factores de Frederick Herzberg	74
1.4.4	Teoría del Nivel de Aspiración de Kurt Lewin	77
1.4.5	Teoría del Valor-expectativa de J.M Atkinson	82
1.4.6	Teoría de la Expectativa de Victor Harold Vroom	86

CAPITULO 2. FORMACION DE TECNICOS EN INVESTIGACION POLICIAL 95

2.1	Descripción del puesto	96
2.2	Perfil psicológico	102
2.3	Selección de candidatos al puesto de Agente de la Policía Judicial	115
2.4	Programa de estudios	121

CAPITULO 3. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION 126

3.1	Delimitación del problema	127
3.2	Objetivos	127
3.3	Definición de variables	128

3.4	Muestra	129
3.5	Tipo de estudio	129
3.6	Escenario	130
3.7	Instrumento	130
3.8	Procedimiento	132
3.9	Análisis de resultados	133
3.10	Conclusiones	145
3.11	Limitaciones	151
3.12	Sugerencias	151

APENDICES		155
1)	Ficha para exámenes médico, aptitud física y psicológico.	156
2)	Historia clínica	158
3)	Pruebas de capacidad física	163
4)	Exámen de conocimientos generales	164
5)	Baterías psicológicas	165
6)	Cuestionario de datos generales	172

7) Reporte de estudio psicológico del aspirante a Técnico en Investigación Policial.	183
8) Programa de Estudios.	189
9) Cuestionario.	235
10) Escala de actitudes tipo Lickert.	243

CITAS BIBLIOGRAFICAS	255
----------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	258
--------------	-----

AGRADECIMIENTOS

Al Dr. Humberto Ponce Talancón.

Quién siempre tuvo un momento para dirigirnos y orientarnos profesionalmente en la realización de esta tesis. Con profundo agradecimiento.

Lic. Ramón Silva Sánchez.

Por sus sugerencias y enseñanzas que hicieron posible la realización de este trabajo.

Dr. Lucio Cárdenas Rodríguez.

De quién recibimos orientación y bases para lograr no sólo este trabajo sino también un desempeño profesional.

Lic. Raúl Tenorio Ramírez.

Por su valiosa colaboración en los análisis estadísticos y observaciones que ayudaron a enriquecer esta tesis.

Lic. Regina Alemán de Anlen.

Directora del Instituto de Formación Profesional de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal. Especialmente, por todas las facilidades otorgadas para la realización de este trabajo.

A los Sinodales.

Por sus comentarios y acertadas observaciones.

Les dedicamos este trabajo con respeto y admiración.

Lic. Héctor Pineda Aguilar e Ing. Sebastián Zúñiga Umbral.
Del Departamento de Proyectos Adjetivos, de la Procuraduría General
de Justicia del Distrito Federal. Por su valiosa colaboración.

A todas las personas que directa e indirectamente dieron apoyo en
la realización de esta tesis.

A todos ellos. mil gracias.

Dedico esta tesis:

A mis padres:

Reynaldo Correa S. y Margarita Alcantar Mondragón.

Por haberme construido la vida con cimientos inquebrantables.

Especialmente a mi madre por su ejemplo, dedicación y entrega.

A mis hermanos:

Meche, Miguel, Maria de la Salud, Josefina, Aurora, Rosendo Reynaldo, Juanita, Beatriz y Chava. A todos ellos con todo mi cariño. Excelentes todos.

A Sergio Alejandro:

Por el apoyo que en un tiempo me brindaste.

A Isaurita y Octavio:

Por quienes me supero cada día, a ustedes hijos con todo mi amor.

A mis 31 sobrinos:

Venus, ...Joél, ...Mónica, ... y Margie. Con todo mi cariño.

A Isabel Gómez Romero:

Por haberme impulsado a realizar este trabajo, y por haberme brindado la confianza sin conocernos. Ahora ha nacido una amistad generada del compromiso. Por siempre la conservaré.

Dedico esta tesis:

A mis padres:

Isaías Gómez y Concepción Romero.

Por todo el amor, apoyo y comprensión que me han entregado a lo largo de mi vida y por la confianza que depositaron en mi trayectoria profesional. Para ellos con todo mi profundo agradecimiento.

A mis hermanos:

Juan, Zenón, Tere, Norma, Concepción, Isaías, Sara, Anthony, Chucho y Pepe. Que viven con alegría la vida, por su esfuerzo esmerado para superarse. Con quienes he compartido mis inquietudes y con quienes pude contar siempre.

A mis sobrinos:

Adrián, Ariel, Angel, Brenda y Ana Pamela. Con amor.

A mi amiga:

Isaura. Por su gran decisión de enfrentar la vida, su esfuerzo y motivación en lo que se propone. Agradezco sus valiosos consejos, confianza y sincera amistad.

En memoria a:

Yolanda Fariás Díaz, por su gran amor a la vida y a sus hijos Toño, César y Ana. Con todo respeto y cariño.

RESUMEN

El propósito de la investigación fue determinar las expectativas y las probables causas de la deserción de alumnos en los cursos de Formación Profesional, para aspirantes al puesto de Agente de la Policía Judicial.

Para ello se trabajó con sesenta alumnos (grupos 103/93, 104/93 y 105/93) del curso de Técnico en Investigación Policial. Los cuales tenían las siguientes características:

Su edad fluctuaba entre 21 y 35 años, de diferente estado civil, escolaridad mínima preparatoria o equivalente, de estatura mínima 1.65 mts. Todos de sexo masculino, con buena salud y sin antecedentes penales.

Se les aplicó una escala de actitudes tipo Lickert, conformada por 120 reactivos, con cinco opciones de respuesta cada uno, que mide expectativas y probables causas de deserción.

Se identificó que los alumnos se plantearon las siguientes expectativas: Perseverancia, mantenerse saludables, esfuerzos suficientes para obtener recompensas, dedicarle tiempo, estar motivado, entusiasmo por continuar en el curso, poner en práctica los conocimientos, mejorar la imagen del Policía Judicial, recibir apoyo de los instructores, recibir orientación sobre el contenido

del curso, el curso significa una oportunidad y recibir apoyo económico.

Se encontró que las probables causas de la deserción fueron la falta de una beca de tipo económico, la falta en el programa de estudios de las materias medicina forense y simulacros, la ausencia de carácter en los alumnos del curso para aspirantes a Técnicos en Investigación Policial y la falta de un comedor.

INTRODUCCION

El Instituto de Formación Profesional de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, Institución que tiene dentro de sus atribuciones la de formar a sus recursos humanos, como es el caso de los aspirantes al puesto de Agente de la Policía Judicial a través de cursos de Formación para Técnicos en Investigación policial, en el que se observó que los alumnos abandonan el curso a pesar de tratarse de un curso con duración de 16 semanas, en el que se invierten recursos humanos, materiales y financieros que se ven afectados por este problema, motivo por el cual surgió el interés por conocer las expectativas que los aspirantes se plantean y conocer las probables causas por las que desertan.

Al integrarse los aspirantes al curso de Formación Profesional se plantean expectativas que intentan lograr al término del mismo. Sin embargo, al tener conocimiento, que implica esfuerzo físico, psicológico y riesgos, es entonces cuando las expectativas de los individuos no se ajustan al entorno real y lo podrían conducir a la desertión.

Son estas razones las que nos motivaron e impulsaron a realizar esta investigación, para determinar las expectativas que los aspirantes se plantean hacia el curso y conocer cuales serían las probables causas por las que abandonan el curso. Así como aportar estrategias de carácter técnico y de orden psicológico tendientes

a disminuir o eliminar en forma significativa el problema de la deserción.

La presente investigación se orientó a través del enfoque de la teoría de la expectativa de Víctor Harold Vroom, por ser en la actualidad la explicación de la motivación que goza de mayor aceptación y por adaptarse en forma importante a los objetivos de nuestra investigación, es decir, el estudio de las expectativas del individuo con respecto a su capacidad de obtener alguna meta; destacando aspectos como la motivación en el trabajo. Además se fundamentó en el modelo del abandono estudiantil de Tinto-Vincent, como herramienta y postura que favoreció la comprensión del problema de la deserción desde el punto de vista social.

En el primer capítulo se analizaron y definieron los conceptos teóricos de expectativa, deserción, motivo, motivación e incentivo que se relacionan directamente con el estudio de la conducta motivada, al mismo tiempo se describen estudios relacionados con la formación y deserción policial, así como los enfoques de análisis que plantean explicaciones acerca de las causas de la deserción escolar. Además se integran las teorías de: La jerarquía de necesidades de A. Maslow, Motivación de logro de David Mc Clelland, Dos factores de Frederick Herzberg, Nivel de aspiración de Kurt Lewin, Valor- expectativa de Atkinson y la teoría de la expectativa de Víctor H. Vroom.

La importancia y relación de este capítulo con todo el contenido de la investigación radica en que el individuo es parte importante de las organizaciones tanto educativas como laborales ya que se ubica y se desarrolla dentro de ellas, interactuando con un mismo objetivo.

En el segundo capítulo se abordó el tema de la Formación de Técnicos en Investigación Policial, haciendo referencia a la descripción del puesto, el perfil psicológico, el procedimiento de selección y el programa de estudios.

Siendo el Agente de la Policía Judicial un recurso humano que pertenece a una Institución responsable de procurar justicia y siendo su función principal la de resguardar la integridad física y de los bienes en los ciudadanos a través del cuerpo de seguridad pública del Distrito Federal al que pertenecen.

En el tercer y último capítulo se expone la metodología de la investigación de este trabajo. Dentro de las conclusiones se encontró que cuando los alumnos se plantean expectativas más altas, la deserción se incrementa y cuando las expectativas son más alcanzables, la deserción tiende a disminuir.

finalmente, se incluyen los apéndices, las citas bibliográficas, así como la bibliografía de la documentación utilizada en la realización de este estudio. La principal aportación de este trabajo de investigación es la elaboración de una escala Lickert,

cuyo fin fue determinar las expectativas y las probables causas de la deserción de alumnos de los cursos de Formación Profesional para aspirantes al puesto de Técnico en Investigación de Agente de la Policía Judicial del Distrito Federal.

CAPITULO 1

FUNDAMENTACION TEORICA

1.1 DEFINICION DE CONCEPTOS.

El estudio del comportamiento humano representa un grado considerable de dificultad, se ha puesto énfasis en el mismo, en diversas suposiciones básicas, que van desde la definición de conceptos hasta los constructos teóricos que permiten mediante investigaciones llegar a su conocimiento.

En la presente investigación se hizo necesario analizar y definir una serie de conceptos que involucran el estudio de la conducta y que se relacionan directamente con la fundamentación teórica de interés. Por lo que se determinó investigar los conceptos que a continuación se mencionan:

- Expectativa.
- Deserción.
- Motivo.
- Motivación.
- Incentivo.

1.1.1 EXPECTATIVA

Desde el comienzo y en todas las épocas, la vida humana está orientada a esperanzas. Vivir sin esperanzas es casi insoportable. Todos los hombres viven sólo una vez; y todos pasan por la vida

con determinadas esperanzas. Algunos tienen mayores esperanzas, otros menores; algunos encuentran más satisfacción y cumplimiento que otros. Es común a todos estar inseguros con respecto al futuro y no saber jamás exactamente lo que pueden esperar. Algunos tienen motivos para dudar o aún para desesperarse, como es el caso, cuando se experimenta fracaso en el cumplimiento de sus más importantes esperanzas, o cuando la perspectiva de futuro aparece de antemano sin esperanza.

En virtud del hecho de que el hombre, desde el comienzo de su vida esta referido a ciertas acciones recíprocas con el medio ambiente, podemos hablar de una expectativa como una anticipación de lo venidero. Esta expectativa comienza a manifestarse en procesos biológicos y sólo poco a poco se hace valer y luego psicológicamente. La primera forma de expresión de dicha anticipación, se forma en un principio inconsciente y luego consciente, es la vivencia de lo que se denomina afán o impulso. En el afán o impulso se dan las primeras y más importantes expectativas vitales (lo que necesitamos para nuestro bienestar corporal o psíquico), como la necesidad de nutrición, sueño, aire, afecto y sexualidad.

A continuación se exponen algunas definiciones del concepto de expectativa.

Expectativa.- (Del Latín Spectatum, esperado), "Cualquier esperanza de conseguir en adelante una cosa, si se depara la oportunidad que se desea". (1)

Lawler, E.E. y Suttle, J.L. consideran a "La expectativa como la percepción de una asociación entre el esfuerzo y el desempeño". (2)

En la consideración anterior es importante observar que la expectativa esta basada en las percepciones del estudiante o empleado, los cuales no necesariamente coinciden con la realidad de la situación.

Es decir, es la estimación del estudiante o el trabajador con respecto a su capacidad de obtener alguna meta específica de desempeño, como un ejemplo. Tenemos a aquel estudiante o trabajador que percibe un bajo grado de asociación entre el esfuerzo personal y el nivel resultante de desempeño, no estará muy motivado para conseguir metas de desempeño puesto que los intentos efectuados para tal efecto probablemente serán inútiles.

Atkinson, menciona que "La expectativa es como una anticipación cognitiva normalmente activada por los indicios de una situación de que la realización de un acto será seguida por alguna consecuencia particular. La fuerza de una expectativa puede ser representada por la probabilidad subjetiva de la consecuencia de un acto dado". (3)

Esta variable incluye, un componente cognitivo.

Esto se refiere a que cuando existe una expectativa, se tiene una anticipación del conocimiento despertado generalmente por ciertos indicios en una situación que hacen prever que alguna acción será seguida de alguna determinada consecuencia.

Vroom por su parte señala que "La expectativa es la probabilidad, esfuerzo-recompensa. Esta es la probabilidad subjetiva del individuo que dice que dirigir determinada cantidad de esfuerzo hacia la ejecución efectiva de una labor dará como resultado cierta recompensa o un resultado valuado positivamente. Esta probabilidad de esfuerzo-recompensa está determinada por dos probabilidades subjetivas secundarias: La probabilidad de que las recompensas dependan del desempeño y la probabilidad de que el desempeño dependa del esfuerzo". (4)

Es importante señalar que cuando nos referimos a la probabilidad de que las recompensas dependan del esfuerzo, estamos hablando de probabilidad percibida o esperanza subjetiva y no de probabilidades reales. Por tanto para identificar las expectativas necesitamos una estimación hecha por el propio individuo de lo que él cree que son probabilidades o expectativas, esto es, percepciones de las relaciones entre el camino (esfuerzo), y la meta (recompensas). Estas percepciones se pueden obtener directamente de las probabilidades de esfuerzo-recompensa o combinando las dos probabilidades secundarias, esto es desempeño-recompensa y esfuerzo-desempeño.

En donde el esfuerzo se refiere a la cantidad de energía que un individuo invierte en determinada situación.

Vroom y Cols. Consideran las expectativas como:

- "Decisiones conscientes de los individuos (en una situación escolar, de trabajo, o espacio vital total) para comportarse en ciertas formas.
- Valores individuales con respecto a la elección de resultados deseados.
- Percepciones individuales relativas a la cantidad de esfuerzo requerido para lograr un resultado específico.
- Percepciones individuales con respecto a la probabilidad de ser recompensado por alcanzar un resultado deseado". (5)

En las consideraciones anteriores se puede decir que las expectativas implican que las personas puedan procesar la información disponible (alguna factual y otra de percepción) conscientemente, para luego comportarse de manera que puedan obtener el máximo resultado posible sobre su inversión de esfuerzo, es intuitivamente atractivo.

Hampton R. David y Summer E. Charles. "Estos teóricos consideran que la gente se comporta de determinada manera porque percibe que ese comportamiento le traerá la recompensa deseada. A esto se le llama expectativa o esperanza". (6). Ellos sostienen que un trabajador o cualquier persona que desempeñe alguna actividad perciba que su situación le rendirá lo que desea y que le permitirá hacer lo necesario para realizar sus deseos y dejarle una ganancia neta. Además afirman que el individuo debe creer o esperar dos cosas.

Primero que los esfuerzos para realizar algo puedan dar como resultado el desempeño (si trata el individuo podrá hacerlo; la situación es tal que lo permite, él tiene la habilidad para llevarlo a cabo). Segundo que el desempeño le traerá una recompensa (si lo hace obtendrá la recompensa que desea).

Para Buhler Charlotte. "Explica que la expectativa es todo aquello que conlleva al hombre a tener una esperanza. Es decir, todo aquello que el hombre aguarda, espera o desea, y clasifica en cuatro tipos las expectativas:

1.- Satisfacción personal de necesidad:

Tienen que ver con los estados de ánimo y sentimientos. Significa que esperamos la posibilidad de estar destinados a conseguir lo que necesitamos para nuestro bienestar corporal y psíquico.

2.- Capacidad y tendencia a la adaptación autorestrictiva:

Se refieren a la resolución de dificultades que se afrontan tanto en el presente como en el futuro, ajustarse a las situaciones.

3.- Capacidad y tendencia a la expansión creadora:

Tiene que ver con la satisfacción del sentimiento de haber procedido correctamente y se resume en el concepto de rendimiento.

4.- Mantenimiento del orden interno:

Se trata de la conciencia de haber vivido correctamente. Es decir conciencia moral, y sentido religioso, mismos que han de lograr que nuestra vida interior se regule mediante principios y valores.

El mantenimiento del orden interno se basa en dos principios. El primero, ordenador inconsciente que se refiere a la elección ordenada de algún tipo de preferencia. El segundo, es el principio de cumplimiento de tareas. Se trata del cumplimiento de todo tipo de deberes y tareas autoimpuestas". (7)

Concluimos que el concepto de expectativa se define de acuerdo a los objetivos de esta investigación como: una anticipación cognitiva que requiere de esfuerzo en los estudios, trabajo o en cualquier actividad para la obtención de recompensas o beneficios esperados en la satisfacción de necesidades u objetivos.

1.1.2 DESERCIÓN

Una buena parte de la literatura sobre "Deserción" esta llena de estereotipos acerca de la naturaleza y las causas de ésta. Por ejemplo, se considera con frecuencia que los alumnos desertores poseen un perfil de personalidad distinto, o carecen de una característica importante, necesaria para completar sus estudios. En consecuencia, se ha estado proporcionando una interpretación

equivocada tanto del término como de los desertores, considerando a estos últimos como diferentes o discrepantes del resto de la población estudiantil. Tales estereotipos son reforzados por un lenguaje, un modo especial de referirse a la deserción, que etiqueta como fracasados a los individuos que no han completado su carrera en una institución. A este respecto, la deserción es uno de los términos de nuestro léxico de denominaciones educativas, que se ha empleado abusivamente con gran frecuencia. Es utilizado para describir el comportamiento de todos los alumnos que abandonan los estudios, sin reparar en las razones o circunstancias que determinan ese abandono. Pero a menudo los desertores no se ubican en sí mismos en la categoría de fracasados. Muchos de ellos interpretan sus decisiones como pasos totalmente positivos para alcanzar determinadas metas. En realidad, ocurre a menudo que esos abandonos de los estudios forman parte importante del proceso de descubrimientos que señala la maduración social e intelectual del individuo.

Se procederá a realizar un análisis del término deserción empleado por diferentes autores con el fin de construir un concepto acorde al fenómeno deserción que aquí se investiga.

Deserción: Latín (desertio-ionis) "Acción o efecto de desertar", desamparo o abandono que uno hace de la apelación que tenía interpuesta.

Diccionario de la Real Academia Española

Deserción; (Del latín Desertare, de deserere) "Abandonar alguien una obligación o una comunidad a la que esta adherido".

Diccionario del uso del español.

Deserción: (latín desertum) "abandonar el soldado sus banderas" fig. fam. Retirarse uno de lugares que solía frecuentar.

Diccionario ideológico de la Lengua española.

Deserción: El término deserción será aplicado a todos los jóvenes que después de haber iniciado cierto ciclo escolar (primario, medio, medio superior y superior) no lo completan.*

Deserción: "Cualquier joven que por alguna circunstancia, excepto muerte, ha dejado la escuela antes de graduarse o por haberse cambiado a otra escuela". (8)

Tinto Vincent analiza el concepto y no lo reduce al simple abandono de los estudiantes de una escuela, sino que lo trata de explicar a través de las consecuencias y de las posibles causas que éste pudiera tener lo que permite explicar este fenómeno desde una multicausalidad de posibles hechos que nos dan una visión mucho más completa y global pero válida única y exclusivamente para el contexto en que Tinto abarca el problema, por lo que se tiene lo siguiente:

Este mismo autor, señala que:

* Seminario Interregional sobre Problemas de los Desertores, Dinamarca 1973.

"Definir propiamente la deserción no es, sin embargo, un problema sencillo, la simple presencia o ausencia de un estudiante fuera la única consideración para definir la deserción, la tarea podría ser muy fácil. Mas la realidad es otra, existe una variedad de tipos de comportamientos vinculados con el abandono, que se originan en un espectro de causas distintas y que involucran una gama de diferentes estudiantes". (9)

La deserción vista como abandono por el mismo Tinto, explica que no todos los estudiantes que abandonan la escuela quedan fuera del sistema educativo. Muchas deserciones, en realidad son movimientos migratorios del alumno hacia otras escuelas (transferencias institucionales). Otras resultan, sólo una interrupción temporal de los estudios (deserción temporal). En ambos casos, los alumnos logran graduarse en otras instituciones educativas.

En éste caso la deserción no viene a ser un fracaso escolar sino que por determinadas circunstancias el estudiante se ve obligado a retirarse. Por lo que se pueden tener otros puntos de análisis como:

La deserción vista como un fenómeno idiosincrático.

"Es un fenómeno acentuadamente idiosincrático, que solamente puede ser cabalmente comprendido cuando se le relaciona con los conocimientos y experiencias de cada uno y de todos los alumnos que abandonan una institución". (10)

Este autor concluye que el término deserción, si se sigue usando, debe restringirse a un muy limitado número de abandonos estudiantiles, es decir, aquellas situaciones en que la noción implícita de fracaso puede ser razonablemente aplicada tanto al individuo como a la institución.

Por otra parte maneja el término deserción, explicándolo a través de las diferentes manifestaciones y causas que éste, pudiera tener, por lo que se encuentran diferentes enfoques para explicarlo en el ámbito sociocultural.

Después de hacer una revisión de conceptos que tienen diferentes connotaciones y explicaciones (cada definición de deserción se utiliza con un propósito particular, o se generaliza como un fracaso o abandono según convenga). Se procederá a integrar un concepto tomando en cuenta las definiciones anteriores con el propósito de adecuarlo a las necesidades de esta investigación.

DESERCIÓN: Abandono de los estudios de manera temporal o definitiva del centro educativo o formativo por parte del alumno.

1.1.3 MOTIVO

En relación al motivo como concepto diremos que tiene una larga historia dentro de la psicología. El término motivo se usa para designar diversas clases de conducta que muestra el ser humano,

orientada hacia determinados objetivos. Se ha escrito que los motivos pueden ser propios del individuo, es decir, que la persona los crea según sea su origen. Cuando éstos se presentan se inicia una actividad dirigida a un objeto y tiene una finalidad específica que de alguna forma se relaciona con los motivos particulares, a través del aprendizaje de las experiencias, debido a que cada individuo tiene diferentes motivos, por lo tanto estos motivos se transforman en particulares.

Motivo.- "Viene del verbo latino movere, motum, en donde también provienen móvil, motor". (11)

Esta definición designa que existe una fuerza motriz, psicológica, en este sentido abarca un conjunto de razones que implican los actos de un individuo, o bien, explican también el motivo o los motivos por los que se hace una cosa. Se puede decir que el motivo se genera a partir de las necesidades, el impulso, los intereses, pensamientos, inquietudes, aspiraciones y deseos que mueven a las personas a actuar en determinada forma. El motivo funciona para realizar la conducta que permite lograr el objeto, representa la selección de objetos que orientan a la conducta.

Rodríguez. Señala que "Los motivos nacen de las necesidades, en donde las necesidades empujan y los motivos jalan. Este autor clasifica los motivos en primarios y secundarios:

En donde los primeros responden a impulsos que se originan de las necesidades biológicas y procesos de autorregulación del organismo son innatos y algunos tienden a modificarse por influencias sociales durante el desarrollo del individuo, como son: el hambre, la sed, la respiración, el descanso, el apetito sexual. Los segundos que son adquiridos por experiencias, la socialización de los individuos dentro de una cultura y que son fruto de la historia individual y del aprendizaje, se crean en función de los valores y de las relaciones interpersonales.

Por otro lado explica que los motivos pueden ser:

Intrínsecos y extrínsecos.- Se dan en relación a lo que motive directamente, la cosa que se va a hacer, o algo relacionado con ella.

De contenido o de contexto.- Lo que motiva puede ser la cosa misma, o bien la situación o escenario en que sucede.

Inmediatos o a largo plazo.- Según obtenga los satisfactores y al mismo tiempo de realizar la actividad o en una época posterior.

Positivos y negativos.- Pueden motivar a buscar algo o evitar algo.

De crecimiento y deficiencia.- Se busca llenar una carencia o lograr un desarrollo o un progreso.

Materiales y espirituales.- Son los motivos a realizar o adquirir bienes sensibles, o bien, a realizar valores trascendentales.

Conscientes e inconscientes.- El sujeto se da cuenta o no de ellos, existen también motivos básicos de la personalidad.

Individuales y colectivos.- Se ubican en una persona física o en un grupo o en un equipo". (12)

Todos estos motivos son igual de importantes para comprender el comportamiento humano.

Heckhausen. "El motivo debe ser considerado como un sistema organizado, con un grado muy alto de complejidad cognitiva, constituido por expectativas generalizadas. El motivo es una variable hipotética (constructo) que se usa para explicar por que el individuo tiende a (1) estructurar situaciones que tienen un formato básico similar en relación persona-ambiente, en unas líneas muy consistentes e iguales, y (2) a cambiar estas situaciones a estados-metas funcionalmente equivalentes". (13)

Este autor señala que la variable hipotética motivo, no es suficiente para explicar el fenómeno de la actual activación del motivo, la activación del motivo debe ponderarse, más bien como una interacción multiplicativa entre el motivo y las condiciones del ambiente. Por otro lado asegura que se pueden predecir acciones y conductas con un alto grado de precisión.

Según Mc Clelland. "El motivo o los motivos son disposiciones estables y permanentes de la personalidad adquiridas en los estadios iniciales de la niñez, encierran la idea de una capacidad de satisfacción". (14)

El mismo autor. Consideró que un motivo es el reestablecimiento por un inicio de cambio en una situación afectiva. Para él la palabra reestablecimiento significa que existe involucrado un aprendizaje previo basado en la cultura y la influencia de ésta sobre el ser humano.

En la definición de Mc Clelland se detecta que existe una fuerte asociación afectiva, caracterizada por una reacción anticipatoria basada en asociaciones o experiencias pasadas de ciertas claves con el placer o con el dolor. Esto significa que, cuando un individuo experimenta una emoción o un afecto placentero, se encuentra a la vez estimulado por claves de su ambiente, su cuerpo, pensamientos y su propio estado emocional, mismos que se asocian con la situación placentera.

De lo anterior se deduce que la conducta motivada es una secuencia de conductas orientadas hacia el acercamiento o la evitación de una situación, es entonces cuando puede afirmarse que existe un motivo.

"El motivo es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada forma, por lo menos, que dé origen a una propensión, a un comportamiento específico". (15)

Dentro de esta definición se maneja el impulso como la acción que pueda ser provocada por un estímulo externo, ya sea que provenga del ambiente o que sea generado internamente en los procesos de raciocinio del individuo.

"Los motivos no son estáticos; por el contrario, pueden ser fuerzas dinámicas y persistentes que provocan comportamientos" (16). Esto significa que un organismo es activo o está en movimiento poniendo énfasis sobre la actividad que se inicia o que se mantiene dentro del sujeto.

Dunnete. "Señala que los motivos podrían considerarse como una energía que surge de la insatisfacción, y se dirige a la satisfacción, puede decirse que todas las personas tienen un gran número de motivos. La diversidad de ellos provienen de las cualidades básicas de la existencia humana que son: El ambiente donde se nace, crece y se desarrolla, sus actitudes hacia la vida y hacia sí mismo, modelados en la atmósfera en que se desenvuelve". (17).

Como se ha visto anteriormente la definición de motivo, dada por los autores referidos, en donde ellos dan una visión muy particular del concepto. Sin embargo, se encuentran similitudes en cuanto a la orientación del mismo y con el propósito de explicar el por qué? de ciertas conductas que conducen a realizar una determinada acción. Concluimos que para los efectos de esta investigación se considera al motivo como: Una secuencia de acciones dinámicas debidamente organizadas que dirigen la conducta hacia la obtención de satisfacto-

res, y que interactúan en base a la experiencia y el medio ambiente del individuo.

Como se ha visto anteriormente, la definición de conceptos en el estudio de la motivación ha sido un problema difícil, muchos han sido los términos que se han utilizado en un afán de explicarla.

La dificultad principal en el estudio de ésta, es su esencia intangible; se afirma que la motivación es un "Constructo hipotético", que se emplea con fines explicativos pero cuya existencia es inferida; ya que no es posible observar la dinámica de sus necesidades o motivos.

Para comprender la motivación a continuación se señalan algunas definiciones de las más usuales.

1.1.4 MOTIVACION

Motivación: "Son los comportamientos activos, integrados y dirigidos del organismo, mismos que se explican en función de: 1) Las energías que se inviertan en tal actividad y, 2) Los factores tanto internos como externos que determinan la dirección de tales comportamientos". (18)

Esta definición hace referencia a que existen un conjunto de factores internos y externos que influyen en la conducta motivada del

individuo que vive dentro de un medio ambiente y en el cual interactúa.

Para Hilgar y Marquis. "La motivación es un proceso central autónomo, ellos coinciden en el hecho de que las respuestas son determinadas por algo más que la mera estimulación sensorial y mediata". (19)

Lindsay. Define el concepto de motivación como una, "Combinación de fuerzas que inician, mantienen y dirigen la conducta hacia la meta, y que en toda motivación existen dos momentos o procesos en donde, el primero eminentemente activador, es el que se considera al estímulo externo o a la situación estimulativa y al estado fisiológico del organismo, y el segundo proceso, es regulador o de equilibración, formado por una serie de mecanismos de ajuste de las condiciones orgánicas a los estímulos ambientales". (20)

Esta definición nos dice que debemos de considerar aquellas fuerzas o condiciones que excitan o reactivan a un individuo, así como aquellas que mantienen y canalizan sus actividades bajo mecanismos homeostáticos, reguladores o equilibradores para explicar el funcionamiento de un organismo que se haya en constante actividad.

Mc Clelland. Define a la motivación como "Una expectativa de cambio en la condición afectiva". (21)

Tal definición establece que uno de los aspectos más importantes es el reestablecimiento de un cambio de la situación afectiva actual.

Es decir, la idea básica consiste en considerar a la motivación como una reactivación de un estado emotivo anterior, suscitado por la presencia de indicios o señales ambientales que se asocian o acompañan a los estados afectivos o a los cambios o condiciones que los producen, son capaces de reactivar, en situaciones posteriores, estados afectivos similares o parte de ellos. Esta reactivación afectiva tiene un carácter básicamente motivante. Ejemplo:

Si el hombre ha experimentado una emoción agradable, las señales asociadas a este estado, al volver a presentarse posteriormente activarán de nuevo parte del mismo, y generarán en él una conducta que lo moverá hacia el estado de placer que ya experimentó.

Frederick Herzberg. Define la motivación como "La pulsión dirigida a una meta, es decir, un individuo se ve impulsado por una necesidad a realizar, una serie de acciones para alcanzar una meta que, sea satisfactoria, o para evitarla si le parece insatisfactoria". (22)

Para este autor la motivación incluye sentimientos de realización y de crecimiento profesional, que se manifiestan en el ejercicio de tareas que ofrecen desafío, satisfacción y significado para el individuo.

Maslow. Definió a la motivación como "Un estado de desequilibrio; es decir, que una persona esta motivada para corregir tal desequilibrio". (23)

Esta afirmación nos hace referencia de que la persona es motivada para adoptar aquellas conductas que percibe como un medio para satisfacer necesidades experimentadas.

Atkinson. "La activación de la conducta depende básicamente de tres variables: El motivo, la expectativa y el incentivo". (24)

Este autor define a la motivación como la "Disposición latente a alcanzar determinados objetivos o estados metas, o alcanzar un determinado tipo de satisfacción en la consecución de una determinada clase de incentivos". (25)

Los motivos están implicados en la ejecución de un acto, cuando los indicadores de la situación alertan la expectativa de que la realización del acto, es el medio para alcanzar el objeto del motivo.

En cuanto a la expectativa se refiere a una anticipación cognitiva, normalmente activada por los indicios de una situación de que la realización de un acto será seguida por alguna consecuencia particular. La fuerza de una expectativa puede ser representada por la probabilidad subjetiva de que a un acto le seguirá una consecuencia determinada.

La variable incentivo representa la cantidad de atracción o repulsión relativa a una meta específica que puede ocurrir como consecuencia de algún acto.

Estas tres variables sirven a Atkinson para su principio básico de acción y constituyen su postulado fundamental de la motivación.

Su principio establece que la fuerza de la motivación a realizar algún acto, depende de una función multiplicativa entre la fuerza del motivo, la expectativa (probabilidad subjetiva) de que el acto tendrá como consecuencia conseguir un incentivo, y el valor del incentivo.

En donde estas tres variables son activadas simultáneamente y que dan como resultado una motivación apetitiva y una motivación evitativa, la motivación resultante vendría dada por la suma algebraica de la apetición y la evitación. La tendencia relativa a realizar un acto se presenta en una situación electiva (ante un conjunto de posibles alternativas), la tendencia a la acción vendría determinada por la motivación resultante positiva más alta.

Vroom. Afirma que "La motivación es el producto de tres factores: Que tanto se desea una recompensa (valencia); que tan probable se estima que el esfuerzo resultará en el desempeño exitoso (expectativa), y el estimado de que tal desempeño llevará a la recompensa (medios o herramientas), la interacción de los tres factores, valencia, expectativa, medios y herramientas, es la motivación, considera esta como la fuerza del impulso hacia una acción.

En donde la valencia.- Se refiere a la fuerza de la preferencia que tiene una persona para recibir una recompensa. Es una expresión de la cantidad o el grado que una persona tiene para alcanzar una meta, la

valencia de una recompensa es única para cada persona ya que esta condicionada por la experiencia y puede variar substancialmente con el tiempo cuando las necesidades anteriores se satisfagan y otras nuevas surjan.

La valencia relativa que los trabajadores y los estudiantes dan a la recompensa esta influida por condiciones distintas, tales como: La edad, la educación, y el tiempo de trabajo, además cuando las condiciones económicas cambian los trabajadores también cambian sus preferencias hacia las distintas recompensas.

La valencia puede ser positiva o negativa.

Cuando una persona prefiere no tener ciertos resultados en lugar de tenerlos, la valencia se expresa como una cantidad negativa, si una persona es indiferente respecto a cierto resultado la valencia es cero, el rango total es de -1 a +1.

La expectativa.- Es la fuerza de convicción de que un esfuerzo en el trabajo resultará en la terminación de una tarea, la expectativa se expresa como una probabilidad de cálculo del grado en el que el desempeño será determinado por la cantidad de esfuerzo empleado, en vista de que la expectativa es una asociación entre el esfuerzo y el desempeño, su valor puede variar de 0 a 1.

Si un empleado no ve que el esfuerzo le lleva a un desempeño deseado la expectativa es 0, en el otro extremo si el empleado esta muy

seguro de que la tarea será cumplida la expectativa tiene un valor de 1.

Los medios y las herramientas.- Representan la creencia que tiene el individuo de que recibirá la recompensa una vez que termine la tarea, el valor de este factor es de 0 a 1". (26)

Para concluir no con una definición sino con algunas características que a nuestro criterio ayudarán a una comprensión más clara de lo que es motivación. A continuación se mencionan tres componentes básicos de la misma.

- a) Activación o energización de la conducta.- Esto se señala comunmente como una necesidad*, también se emplean "deseos" y "expectativas" para referirse a la activación de la conducta.
- b) Dirección de la actividad en cuestión.- La motivación orienta a la conducta a ciertas metas, cuya obtención llevará a la satisfacción de necesidades.
- c) Proceso de retroalimentación.- La satisfacción resultante de la conclusión de una meta generalmente disminuye la intensidad de la motivación precedente.

Características que consideramos ayudan a una comprensión más clara de la motivación son:

* Deficiencia que suele basarse en exigencias fisiológicas y aprendidas.

- a) La conducta puede ser multimotivada.
- b) Los diferentes motivos pueden incitar actividades similares.
- c) Los motivos similares pueden propiciar acciones diversas.
- d) Las diferencias individuales y culturales influyen en gran medida la manera de explicar la motivación.

Las personas muestran diferente motivación debido a que crecen y viven en diferentes ambientes y que en gran medida van adquiriendo y moldeando conductas hacia la vida y hacia ellos mismos. Por otro lado la motivación no es fija, es decir, es cambiante.

1.1.5 INCENTIVO

El concepto de incentivo se remonta hasta los inicios de la historia, sin embargo, durante la mayor parte del tiempo, la definición de incentivo fue intuitiva, simbolizado mitos y cuentos, tal es el caso del conductor de un burro quien usaba una zanahoria y una vara, en donde uso, como incentivo, la zanahoria para que el burro caminara.

La evolución del incentivo desde la antigüedad hasta los años cincuentas, viéndolo desde la perspectiva de cuatro Eras sobresalientes en el tiempo, las cuales son útiles para propiciar un marco

de descripción de los patrones generales de pensamiento y comportamiento en el individuo.

"La primera Era abarca el uso intuitivo de los incentivos desde la antigüedad hasta el surgimiento del sistema doméstico y vísperas de la Revolución Industrial.

La evidencia del uso de los incentivos proviene del Código de Hammurabi (hacia el siglo XVIII A.C.), siendo el sexto rey y más grande de la dinastía de Babilonia. Su código proporciona la primera referencia antigua de los salarios como una alusión a los incentivos, especificando cómo los comerciantes viajeros podían actuar como agentes de los jefes localizados en las ciudades.

Existió un fuerte incentivo para los comerciantes viajeros, siempre y cuando devolvieran el doble de la inversión realizada por el jefe; los fondos de los comerciantes viajeros y las cantidades en exceso de la inversión eran compartidos en partes iguales con el jefe.

Otro ejemplo del uso de incentivos se encuentra en el año 604 A.C., durante el reinado de Nabucodonosor como Rey de Babilonia donde los tejedores de telas eran pagados con alimento, la cantidad otorgada dependía de la producción del tejedor.

Por otra parte los antiguos filósofos Griegos como Platón y Aristóteles se preocuparon en promulgar sus ideas sobre la equidad y usar los incentivos para aumentar el desempeño. Posteriormente en la edad

media el principal tipo de incentivo usado en esa época fueron los sistemas de trabajo a destajo en la agricultura y el sistema doméstico basado en el feudalismo, en el que no había un pago mínimo ni siquiera un salario, sino hasta que el trabajo se realizara satisfactoriamente.

La Era intuitiva duró más de tres milenios y que se caracterizó como un período de falta de fundamento filosófico para los incentivos. Con el advenimiento del industrialismo se necesitó de un nuevo fundamento que defendiera las más altas recompensas para el trabajo, éste fundamento fue desarrollado por los economistas en su teoría de salarios que defendía el vínculo pago-desempeño.

En la segunda Era llamada el "Industrialismo", y los "Economistas", en donde se preocuparon por desarrollar las teorías del salario, basándose en los sistemas modernos del incentivo. En el que el supuesto principal fue que a mayor recompensa mayor desempeño; es decir, la gente trabajará más productivamente. En esta misma Era donde se dio la Revolución Industrial, se crearon organizaciones más grandes e incrementaron las demandas para la eficiencia y la productividad; los incentivos se volvieron más complejos y se basaron en esfuerzos individuales y de grupo, sin embargo, muchos no fueron exitosos debido a la resistencia del trabajador.

Finalmente en este período consideraron que el trabajador está motivado por las recompensas.

Durante la tercera Era que fue nombrada como "Los programas de incentivos". Uno de los máximos representantes de esta Era fue Frederick Taylor y otros Ingenieros que trabajaron sobre el desarrollo de métodos más racionales y defendibles para establecer los planes de incentivos, así como el estudio de los tiempos para establecer los estándares de producción. También se hizo énfasis en la eficiencia y el esfuerzo individual de recompensa, como parte para aumentar la ganancia personal.

La cuarta Era llamada la "Epoca de los Científicos Sociales". Muestra la participación del grupo y las recompensas no financieras. Esto no quería decir que el dinero no era importante, sino que era un portador del valor social que podía aumentar o disminuir. Los planes de incentivos en esta etapa fueron menos efectivos y se les dio más importancia a los motivadores sociales como es el trabajo de grupo ya que se consideraba importante para el trabajador.

Con los experimentos Hawthorne de Western Electric. En los que originalmente se pretendía descubrir la relación entre la iluminación y la productividad en el lugar de trabajo, y al no lograrse esto, los estudios se dirigieron a otros factores como el de la producción y los niveles logrados en ésta. Concluyeron que el aumento de la misma se debió a:

- 1) La creación del grupo pequeño.
- 2) El estilo de supervisión orientado al factor humano.

3) Las crecientes ganancias.

Elton Mayo como científico social y sus seguidores, desafiaron la importancia de los incentivos financieros, enfatizando las relaciones humanas y los sentimientos del trabajador, a través del estudio de las necesidades sociales y de grupo, las condiciones agradables de trabajo y la supervisión. A su vez los científicos sociales fueron criticados por las imprecisiones que ellos percibían acerca de los incentivos.

Estos científicos realizaron una revisión de los incentivos desde sus primeros usos hasta su época, dándoles mayor importancia a las necesidades del trabajador, sentando así las bases para el desarrollo de las Teorías de la Motivación, así como el comienzo para explicar la base teórica de los incentivos". (27)

Después de haber resumido la historia del incentivo a continuación se mencionarán algunas definiciones del concepto.

Incentivo.- "Objeto o condición externa, percibido como capaz de satisfacer un motivo suscitado, que tiende a despertar la acción hacia la obtención del objeto o condición". (28)

Esto indica que es un estímulo que desde fuera mueve o excita al sujeto a desear o realizar determinada cosa.

El término incentivo se utiliza como una fuerza propulsora, es el medio para alcanzar un fin. Un incentivo aumenta la actividad en la dirección de dicho fin.

Blum L. Milton. "Clasifica los incentivos como competitivos y cooperativos, siendo los competitivos aquellos que requieren que cada individuo realice un mejor trabajo que el su compañero, en cuanto a los cooperativos requieren que las personas contribuyan con esfuerzos iguales y máximos hacia la obtención de una meta común.

A partir de la aplicación de estos términos dentro de la Psicología Industrial, este autor ha reconocido "Las ventajas de la conducta cooperativa como incentivo". (29)

Maslow. "Considera al salario como un incentivo que satisface sólo las necesidades de orden más bajo, como son las fisiológicas y las de seguridad". (30)

Lawler. "Sugiere que el incentivo es un salario singular y que puede satisfacer todos los niveles de necesidades que propone Maslow". (31)

Opsahl y Dunnette. "Fundamentan el papel que juega el incentivo para el trabajador, lo considera como el efecto que ejerce el dinero sobre el desempeño en el trabajo y formulan cinco postulados relacionados con el dinero como incentivo.

1. El dinero como reforzador condicionado generalizado.- Esto indica que el dinero debe ser más eficaz cuando su obtención va a la par de muchas necesidades y no de una sola.
2. El dinero como incentivo condicionado.- Aquí el dinero adquiere un valor de incentivo debido a la continua equiparación con otros incentivos de naturaleza más básica.
3. El dinero como un reductor de ansiedades.- La ausencia de dinero se relaciona casi siempre con reacciones de ansiedad, por lo tanto la falta de éste, se convierte en un estímulo condicionado para una respuesta de ansiedad. A su vez el dinero sirve como un reductor de ansiedad.
4. El dinero como factor higiénico.- En cuanto a este postulado Opnahl y Dunnette hacen referencia a Herzberg, Mausner y Snyderman. Para ellos el dinero constituye "un factor higienico" que sirve principalmente como insatisfactor cuando no se tiene en cantidades adecuadas, es decir, produce insatisfacción cuando se carece de él, pero que contribuye con muy poca satisfacción cuando se tiene.

El papel principal del valor del dinero en la higiene es evitar molestias o insatisfacción "enfermedad" pero no es un promotor de motivación "salud".

5. El dinero como medio de "Instrumentalidad".- En el modelo de Vroom, el dinero adquiere valencia debido a su instrumentalidad evidente para obtener otros resultados deseados.

Si el dinero se tomara como instrumento para la meta positiva de la seguridad, entonces adquiriría una valencia positiva. En éste caso la posibilidad de que una persona actuará en cierto modo para adquirir dinero, sería una función de su necesidad de seguridad, multiplicada por la esperanza de que un acto particular para buscar dinero, dé como resultado del ingreso monetario específico". (32)

Como se puede observar el papel que desempeña el dinero, es la de instrumento para obtener otros resultados deseados. El dinero en sí y por sí mismo, no es importante; adquiere importancia como medio para la satisfacción de necesidades.

March y Simon, Definen al incentivo como "Los pagos hechos en la organización a sus participantes (salarios a un empleado, servicios a un cliente, lucro a un inversionista entre otros). Cada tipo de incentivo posee un correspondiente valor de utilidad (función-utilidad) que es eminentemente subjetivo y varía de individuo a individuo". (33)

James Q. Wilson. Define al concepto de incentivo como "La gratificación tangible o intangible, a cambio de la cual las personas se hacen miembros de la organización (decisión de participar) y, una vez

en ella, contribuyen con tiempo, esfuerzo u otros recursos válidos (decisión de producir)". (34)

El término incentivo, se utiliza como una fuerza propulsora, es un medio para alcanzar un fin aumentando la actividad en dirección de éste, es decir, los incentivos vienen a ser los objetivos que satisfacen las necesidades. En general el incentivo es una condición que satisficará una necesidad; específicamente es toda condición crítica que hace a un individuo portarse en una forma determinada. Particularmente, es toda condición que se controla de forma deliberada para hacer que el individuo se comporte de la manera deseada.

Churden y Sherman, clasifican a, "Los incentivos en positivos y negativos.

Los primeros se refieren al dinero, aumento de salario o a un premio, ya que son efectivos para alcanzar las metas de la empresa al igual que proporcionan placer y satisfacción al individuo. En cuanto a los negativos, se refieren al temor y el castigo en el comportamiento, no obstante este enfoque no es recomendable.

Dentro de lo incentivos positivos se dividen en tangibles e intangibles.

Los tangibles son aquellos que implican un beneficio remunerativo, éstos pueden ser económicos y de seguridad.

Los intangibles pueden ser la afiliación, prestigio y poder, y los de logro o realización". (35)

Incentivos Tangibles:

Incentivos económicos.- Se consideraron durante mucho tiempo como el estímulo más efectivo, ya que satisface en su mayoría las necesidades en general.

En una sociedad industrial, el dinero es el incentivo usado más frecuentemente para estimular al trabajador; sin embargo, cuando los incentivos económicos se comenzaron a utilizar, daban como resultado mayor productividad, costos más bajos, menor ausentismo, moral más alta etc., por esta razón se llegó a creer que a mayor salario, mayor producción; lo cierto es que los sueldos han subido y no se ha llegado a motivar a la mayoría de los empleados como era de esperarse, esto último reduce la idea de que a mayor ingreso mayor satisfacción.

Incentivos de seguridad.- Son diferentes en cada uno de los individuos, así mismo éste puede servir como un importante incentivo que induce a muchas personas a permanecer en una empresa y a lograr su nivel de satisfacción laboral. Para algunos trabajadores la seguridad puede proporcionarle un sentido de libertad, de independencia que los estimula a participar más plenamente en su puesto, dirigiendo sus energías hacia las metas de la empresa.

La mayoría de los trabajadores desean tener seguridad en su trabajo sentir que están protegidos contra la pérdida de éste o de sus utilidades. Así pues, la seguridad es un incentivo positivo para el trabajador.

En la actualidad el incentivo de seguridad está dirigido a las pensiones, hospitalización, seguros de vida, en su mayoría estas prestaciones se encuentran contempladas en: La Ley Federal del Trabajo, La Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, La Ley del Instituto de Seguridad Social y Servicios para los Trabajadores del Estado y en los contratos de trabajo de las mismas organizaciones laborales; sin embargo, las prestaciones varían de una organización a otra, siendo más fuerte el incentivo en aquellas que mejoran constantemente las prestaciones.

Incentivos Intangibles:

Incentivo de Afiliación.- Se refiere a las relaciones en grupo, al poder participar en las decisiones que afectan el trabajo, el trato amistoso, intereses comunes. Estos logran en un momento determinado que a nivel de grupo se eleve la participación, se mejoren los servicios, y se logre armonía en cada una de las actividades a realizar.

Incentivo de Logro.- Se encuentran los ascensos y la competencia ocupacional, su efectividad como incentivo requiere que se le dé al trabajador libertad para desempeñar sus obligaciones sin una

supervisión estrecha y demostrar lo que es capaz de hacer y no hacer, a la vez brindarle la oportunidad de demostrarse así mismo que es capaz, responsable y creativo.

Incentivo de prestigio y poder.- Consiste en dar la oportunidad a los individuos para ejecutar tareas que se consideran de importancia para la organización a la que se pertenece, así como a la sociedad que lo rodea. Estos incentivos inducen al individuo a dar su mayor y mejor esfuerzo.

Dentro de los incentivos negativos se encuentra el castigo o la amenaza de castigo para corregir el comportamiento del empleado. Los castigos más comunes son la amonestación, las multas monetarias, la degradación y el despido.

Amonestación.- Se aplica al trabajador por su desempeño laboral insatisfactorio o por su comportamiento inadecuado.

Multas monetarias.- Generalmente se utilizan entre el personal de menor jerarquía y para los casos de ausencias y retardos.

Degradación.- Es muy común que se de cuando los jefes o supervisores carentes de tacto y de capacidad para motivar al personal y cambiar su comportamiento.

Con relación al análisis de definiciones del concepto de incentivo se considera a éste, de acuerdo a los propósitos de éste estudio como:

Objeto o condición externa que se relaciona con el organismo, alertándolo y dirigiéndolo a través de un medio que permite alcanzar un fin y la satisfacción de un motivo.

1.2 DESERCIÓN

Los estereotipos sociales que se forman las personas respecto a lo que es un policía y lo que de él se pueda derivar, provocan en las personas que deciden involucrarse en este medio, percepciones y metas que intentan lograr integrándose a la formación policial; sin embargo, conocer y vivenciar esta formación y confrontarla con una realidad particular, propicia que surjan posibles causas de la deserción, además de que una carrera policial que implica esfuerzo físico, psicológico y riesgos al desempeñar las funciones, es entonces cuando las percepciones particulares de los individuos se ajustan al entorno real, esta diferencia entre lo subjetivo y lo objetivo del medio podría llevar a la deserción.

En los siguientes párrafos presentaremos estudios relacionados con la formación y deserción policial que se han realizado en Estados Unidos, dada la importancia que tiene este problema.

En México este fenómeno no ha sido investigado en instituciones dedicadas a formar policías. Así mismo, enfoques que han surgido y planteado explicaciones acerca de las expectativas y las posibles causas de la deserción, sin embargo, éstas surgen en contextos

distintos y al aplicarlos a nuestra realidad conducirían a una falta de apreciación global acorde a nuestro contexto, es por esto que los enfoques se retoman sólo como herramientas y posturas que nos ayudaran a comprender mejor el problema de la deserción.

1.2.1 ESTUDIOS SOBRE DESERCIÓN

En nuestras indagaciones sobre deserción policial, motivo principal de este estudio, se encontraron las siguientes investigaciones:

Glagelt Graig A., "Realizó en 1980 una evaluación del curriculum de justicia criminal programado en el Colegio de la Comunidad de Prince George, Mariland EUA. Diseñado para un empleo inmediato en la aplicación de la ley y continuar con la preparación policial durante 4 años.

Los aspectos que consideró en su evaluación fueron:

- 1.- Las inscripciones al programa mostraron un patrón similar de crecimiento a mediados de los años setentas y seguido por un creciente declive.
- 2.- Los participantes fueron preparados por cinco instructores de tiempo completo y ocho de medio tiempo.

- 3.- Las características similares en la población estudiantil fueron: La edad, estado civil, sexo, continuidad del curso, horario, duración y raza, siendo la negra la más representativa en la población estudiantil.
- 4.- Los estudiantes de justicia criminal de raza negra tuvieron un índice de terminación del curso más alto que el promedio del colegio.
- 5.- El número de graduados aumento de 24 en 1973, a 91 en 1979, su índice de desempleo ha sido bajo y el perfil de empleo bueno, para aquellos con formación profesional en la aplicación de la ley.
- 6.- La evaluación del desempeño de los egresados muestra satisfacción con el entrenamiento que se les ha dado". (36)

Payton George T., "Realizó un estudio de 8 años del funcionamiento académico y el índice deserción de los estudiantes de Chicago que se especializaron en la aplicación de la ley con el programa del colegio de la comunidad de San José California.

El estudio reveló que durante el primer año en su primer semestre los alumnos tuvieron un índice de deserción más alto y las calificaciones más altas. Para el segundo año, el índice de deserción no fue diferente del promedio, y durante los últimos tres años de estudio los estudiantes obtuvieron un porcentaje alto de buenas calificacio-

nes. En una segunda fase del estudio, se busco incluir a estudiantes de 18 colegios de otras comunidades en California. Se aplicó un cuestionario a todos los estudiantes del último año que se formaban en la aplicación de la ley con el objetivo de medir las actitudes personales y las expectativas acerca de la formación y la aplicación de la misma. También se registraron los comentarios y las respuestas verbales de los estudiantes después de aplicado el cuestionario.

Los hallazgos básicos fueron:

Que el porcentaje de los estudiante de Chicago que se especializan en la aplicación de la ley es más alto que el porcentaje estatal de los colegios de California, y después del primer semestre el estudiante de Chicago no difiere académicamente del estudiante que no es de Chicago. Se usó la χ^2 cuadrada para determinar las diferencias importantes y se añadieron tablas estadísticas". (37)

Otra investigación realizada por la Corporación de Servicios a la Juventud del Departamento de Policía de Detroit, Mich. EUA. "Esta Corporación, ofrece a la juventud de nivel socioeconómico bajo, la oportunidad de obtener ingresos, a través de un empleo relacionado con la policía e ingresar a la juventud de grupos minoritarios en carreras relacionadas con la misma y otros puestos gubernamentales y alentar a la juventud para que permanezca en la escuela.

La inscripción a las corporaciones de servicios a la juventud estudiantil, durante el programa invierno-primavera, se lleva a cabo

con el fin de mantener ocupados a los estudiantes, evitando de esta manera que los jóvenes se involucren en actos delictivos, como una forma de prevenir la deserción en sus escuelas y continuar con sus estudios. La opción de ocupar un empleo de medio tiempo y así obtener una experiencia de trabajo". (38)

Lester David, "Siendo responsable del Departamento de Selección y Capacitación de Personal, en el Colegio del Estado de Strockton, investiga en 1985 la deserción y el nivel de graduados de la academia de capacitación de la policía estatal, mediante una comparación de 127 reclutados quienes se graduaron, y 82 renunciaron o fueron dados de baja, los resultados muestran que la raza blanca y los varones son los que tienen mayor probabilidad de graduarse que los que no son de raza blanca y las mujeres. No se encontró diferencia de edades entre los graduados y los no graduados". (39)

1.3 ENFOQUES DE ANALISIS

1.3.1 ENFOQUE EDUCATIVO

Modelo Educativo de la Deserción de Bean P. Jhon

Este modelo desarrollado por Bean en 1980 sugiere un enfoque teórico para explicar la deserción. La hipótesis fundamental señala que el desgaste en los estudiantes de las instituciones educativas es similar a la rotación de personal que se da en las organizaciones

laborales; es decir, que los determinantes organizacionales de la institución educativa, se espera que afecte la satisfacción del estudiante, lo cual hace suponer que influirá para que se deserte.

El modelo indica que las características de la institución educativa deben tomarse en cuenta para entender las interrelaciones que se dan en el ambiente educativo y cuando se está dando la interrelación se deben considerar medidas objetivas tales como el promedio o la pertenencia a la organización escolar y también medidas subjetivas como el valor práctico de la educación y la cualidad de la institución. Bean menciona, que estas variables influirán en el grado de satisfacción del estudiante con la institución educativa. Porque se parte de lo siguiente, un buen nivel de satisfacción incrementará el grado de compromiso institucional, porque esto se considera como un factor que aumenta o disminuye la probabilidad del alumno de desertar de la escuela.

El modelo en referencia se estructura con cuatro categorías de variables.

- 1.- La variable dependiente, señalada como la deserción, definida como el retiro del estudiante como socio de una institución educativa.
- 2.- Variables intervinientes, en este grupo considera dos:

- La satisfacción considerada como el estado que experimenta el estudiante cuando percibe que es visto en forma positiva.

- Compromiso institucional, grado de fidelidad hacia la institución.

3.- Los determinantes organizacionales, determinados por el estudio de veinte variables, de las cuales el autor menciona a seis de ellas como indicadores significativos del desgaste. A continuación se describen.

- Valor práctico.- Nivel de percepción que se da en el estudiante que lo está estudiando le traerá como beneficio un empleo inmediato.

- Desarrollo.- Nivel de creencia que presenta un estudiante que se está desarrollando como resultado de asistir a la escuela.

- Calidad Institucional.- Grado de percepción que presenta el estudiante de que la institución educativa es proveedora de educación y conocimientos con calidad.

- GPA (grade point average).- Nivel de capacidad que presenta un estudiante para desempeñarse adecuadamente en la escuela.

- La satisfacción considerada como el estado que experimenta el estudiante cuando percibe que es visto en forma positiva.

- Compromiso institucional, grado de fidelidad hacia la institución.

3.- Los determinantes organizacionales, determinados por el estudio de veinte variables, de las cuales el autor menciona a seis de ellas como indicadores significativos del desgaste. A continuación se describen.

- Valor práctico.- Nivel de percepción que se da en el estudiante que lo está estudiando le traerá como beneficio un empleo inmediato.

- Desarrollo.- Nivel de creencia que presenta un estudiante que se está desarrollando como resultado de asistir a la escuela.

- Calidad Institucional.- Grado de percepción que presenta el estudiante de que la institución educativa es proveedora de educación y conocimientos con calidad.

- GPA (grade point average).- Nivel de capacidad que presenta un estudiante para desempeñarse adecuadamente en la escuela.

- Compromiso de meta.- Grado con el cual el estudiante percibe y acepta el logro de obtener algún nivel escolar.
 - Rutinización.- Grado con el cual el rol del estudiante es visto como repetitivo.
- 4.- Variables de antecedentes.- Consideradas por Bean como la influencia de las características del estudiante antes de formar parte de la interacción de la organización escolar y son:
- Ejecución.- Nivel de logro académico que demuestra el estudiante.
 - Nivel socioeconómico.- Estatus social que ha logrado la familia del estudiante por medio de su ocupación laboral.
 - Estado residente.- Aceptación de la residencia donde se localiza la institución educativa a la que se pertenece.
 - Distancia del hogar.- Distancia entre la escuela y la vivienda del estudiante.
 - Tamaño de la comunidad.- Tamaño de la comunidad donde se desarrolla el estudiante, mientras permanece en la institución educativa.

Para la relación causal entre las variables arriba mencionadas el autor presupone que cada proposición toma la forma siguiente.

"Cantidades sucesivamente altas (bajas) de x (el determinante) probablemente producirá cantidades sucesivamente altas (bajas) de desgaste estudiantil. Los determinantes son sumativos". (40)

El modelo fue elaborado en base a una serie de investigaciones relacionadas tanto con la rotación del personal como de la deserción estudiantil.

Una de las investigaciones que ha dado validez al modelo se resume a continuación:

El autor estructuró un instrumento que fué aplicado a 366 hombres y 541 mujeres en el año de 1977.

La muestra fué constituida por estudiantes de habilidad alta, del primer año de estudios universitarios. Los datos fueron obtenidos mediante un cuestionario de escala tipo Likert, el cual contenía 107 preguntas que median 28 variables, se agruparon 15 índices para las variables y se construyeron a través del análisis de coeficientes, 13 variables se midieron por medio de reactivos indicadores. La deserción se obtuvo en los controles de registro de la Institución. Para el piloteo de los cuestionarios Bean utilizó la validez de contenido, validez concurrente y convergente en las que involucró un análisis de coeficientes para la obtención de los índices usados en

las variables. Para medir la confiabilidad se valió del Coeficiente Alfa Cronbach.

Los resultados más representativos en el análisis de las 28 variables fueron los siguientes:

En el análisis de regresión múltiple se obtuvieron tres variables significativas para las mujeres en la explicación de la deserción:

1. El compromiso Institucional.
2. La Calidad Institucional.
3. La Rutinización.

Para los hombres las variables significativas para la explicación de la deserción, fueron:

1. El Compromiso Institucional.
2. La Calidad Institucional.
3. La Satisfacción.

De las variables de antecedentes la ejecución, rutinización, el desarrollo y el GPA fueron los más importantes y afectaron directa-

mente el compromiso Institucional y la satisfacción tanto en los grupos de mujeres como de hombres.

En conclusión la deserción en ambos sexos se obtuvo a través de la variable compromiso Institucional que fue la más importante para predecirla. La cualidad institucional y la oportunidad de transferencia tuvieron significancia porque influyeron en el compromiso hacia la escuela tanto en hombres como en las mujeres. Los hombres y las mujeres abandonan los estudios por diferentes razones, los hombres aún cuando están satisfechos abandonan la escuela y por el contrario las mujeres satisfechas se comprometen más a la Institución y disminuye su probabilidad de desertar.

Bean concluye que "El modelo utilizado en la investigación proporcionó utilidad al analizar el proceso de desgaste estudiantil. Las determinantes educativas en este modelo constituyeron 21.0% de la varianza en la deserción femenina y el 12.0% en la masculina". (41)

1.3.2 ENFOQUE SOCIAL

Modelo Social del abandono estudiantil de Tinto Vincent.

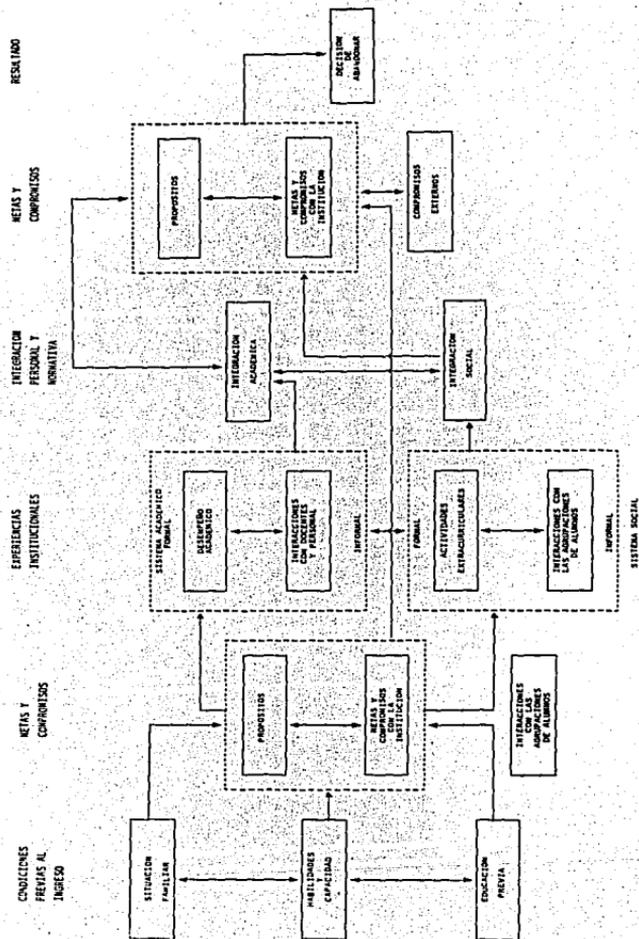
Este modelo propuesto por Tinto Vincent tiene como principal intención la descripción del proceso longitudinal del abandono que se da en las Instituciones Educativas; se basa principalmente en los

acontecimientos que ocurren dentro de la Institución y los que proceden de manera inmediata al ingreso a ella.

El propósito principal de este modelo consiste en dar explicación del porque y como ciertos estudiantes llegan a abandonar la escuela antes de concluir el programa escolar, también estudia el proceso longitudinal a través del cual los estudiantes llegan a desertar voluntariamente de las Instituciones educativas. El modelo se caracteriza por ser longitudinal e interaccional, enfatiza el proceso longitudinal de interacciones que se establecen en los estudiantes dentro de las instituciones escolares y que pueden observarse en el transcurso del tiempo con el fin de estudiar los mecanismos de marginación o la disociación vinculada con el abandono estudiantil, antes de ser un modelo descriptivo es explicativo del abandono, intenta explicar como las interacciones entre sujetos diferentes dentro de los sistemas académico y social de la institución, conducen a personas de características distintas a abandonar esa institución antes de lograr la graduación.

El modelo por basarse en el estudio de las múltiples interacciones que ocurren entre los miembros del colegio adquiere un carácter fundamentalmente social, ya que en él se considera que el contexto social o intelectual de la institución y las actividades formales e informales que se desarrollan dentro de las instalaciones desempeñan un papel esencial en el proceso longitudinal de la deserción individual; el modelo conceptualiza el hecho de que las personas tienen mucho que ver con su deserción y que los efectos de las

MODELO DEL ABANDONO ESTUDIANTIL



características individuales no pueden ser comprendidas sin relacionarlos con el contexto social e institucional en que dichas personas están inmersas. Por ende, considera que el efecto de la organización formal es indirecta y que se produce a través de la influencia que ejerce sobre las comunidades sociales e intelectuales de la institución educativa. De esta manera las comunidades estudiantiles "mediatizan", cuando no transforman, los efectos de la organización formal de la escuela en el comportamiento de los estudiantes.

Los elementos que integran el modelo son:

CONDICIONES PREVIAS AL INGRESO

"-SITUACION FAMILIAR

Los individuos que ingresan a una institución educativa se caracterizan por una amplia gama de condiciones familiares diferentes (por ejemplo, la ubicación económica y la comunidad de la cual provienen).

-HABILIDADES y CAPACIDAD

Los estudiantes traen consigo una variedad de atributos personales (físicos, sexuales) habilidades (intelectuales y sociales), escalas de valores (diferentes preferencias intelectuales y políticas).

-PREVIA EDUCACION

Experiencias y logros en la educación. Ejemplo: promedio de calificaciones.

Estas circunstancias parecen tener una acción directa sobre la deserción estudiantil. Cada una de ellas influye indirectamente a través de los efectos directos que ejerce sobre la formulación de propósitos y compromisos individuales vinculados con futuras actividades educativas.

METAS Y COMPROMISOS

-PROPOSITOS, METAS Y COMPROMISOS CON LA INSTITUCION E INTERACCIONES CON AGRUPACIONES DE ALUMNOS.

Los propósitos y las metas determinan los niveles, tipos de educación y ocupación deseados por los individuos. Los compromisos indican el grado en que los alumnos se sentirán involucrados con el logro de aquellas metas (compromisos de meta) y con la institución en la que ingresarán (compromiso institucional). Ambos factores, junto con las habilidades y los valores, constituyen los recursos y orientaciones sociales e intelectuales vinculados con la perseverancia* en los estudios, que llevan a los individuos al ingresar en el ambiente

* Permanencia, continuar, ser constante.

institucional. Ellos contribuyen, asociados con los compromisos externos a establecer las condiciones iniciales para las subsecuentes interacciones entre el estudiante y otros integrantes de la institución.

EXPERIENCIAS INSTITUCIONALES

Las experiencias que se originan en las interacciones entre el individuo y otros miembros de la institución, están esencialmente relacionados con la persistencia en la institución. Se considera que estas experiencias, además de integrar al individuo a la vida académica y social que se desarrolla en el recinto educativo, contribuyen a mejorar las probabilidades de que el alumno continúe con los estudios. Las experiencias ejercen efectos integradores promoviendo la reformulación de metas y compromisos personales.

-SISTEMA ACADEMICO FORMAL

Se refiere a los elementos formales e informales del sistema académico y social de la Institución educativa. Pueden tener distintos efectos sobre las diferentes formas de abandono educativo. Se considera que con la integración del Sistema Académico en particular con sus componentes formales, esta directamente vinculada con aquellas formas de abandono que se originan por una incongruencia (desajuste o falta de articulación entre las necesidades, los intereses y las preferencias del individuo y los de la Institución)

del estudiante y los requerimientos del Sistema Académico de la Institución.

-DESEMPEÑO ACADEMICO

Las dificultades en los estudios reflejan una situación en que son muy elevadas las exigencias académicas. El estudiante no tiene la capacidad para solventarlas, o para desarrollar y aplicar las habilidades y hábitos de estudio requeridos para lograrlo. la consecuencia son el tedio y la deserción voluntaria.

-INTERACCIONES CON DOCENTES Y CON PERSONAL

Los resultados de las interacciones cotidianas entre profesores, funcionarios y estudiantes que se producen fuera de las aulas, estas interacciones son relevantes para el desarrollo psicosocial de los alumnos, son fundamentales para el proceso a través del cual el individuo llega a evaluar el grado de congruencia que existe en su particular orientación intelectual y la que caracteriza a la vida institucional. Las relaciones personales consolidan los compromisos, son útiles para incrementar las probabilidades de la retención del alumno. La falta de interacciones, produce deterioro en los compromisos, y en una posible reducción en las metas individuales y el aislamiento del ambiente intelectual de la Institución Educativa, que comprende una variedad de partes formales e informales, psicológicas, académicas y sociales que interactúan entre sí.

Las experiencias personales que se producen en los dominios formales e informales del Sistema Académico y Social de la Institución son fundamentales en el proceso de deserción voluntaria.

-ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES

Los factores externos como la familia, amigos, vecinos, compañeros de trabajo pueden influir en el proceso de la deserción, ya que tienen sus propias estructuras y normas sociales contrarrestando la incorporación del alumno a la vida académica. En contraparte estas proporcionan recompensas tanto sociales como académicas, las cuales mejoran el compromiso con la Institución.

-INTERACCIONES CON LAS AGRUPACIONES DE ALUMNOS.

Las comunidades sociales e intelectuales constituidas por estudiantes, profesores y administradores cuentan con distintos medios y asociación destinadas a vincular a sus miembros entre sí. Este proceso de integración social e intelectual permite establecer afiliaciones competentes en esas comunidades. Contrariamente se considera que la deserción es un reflejo de la renuencia y/o incapacidad del individuo para lograr la integración.

INTEGRACION PERSONAL Y NORMATIVA

Una integración positiva sirve para generar objetivos y fortalecer compromisos, tanto con las metas educativas como con la Institución.

Las interacciones negativas tienen características disociadoras que separan al individuo de la comunidad social e intelectual de la institución educativa o no llevan a una integración suficiente en esa comunidad produciendo la deserción.

Los requerimientos normativos para la integración en una agrupación extraña a la institución educativa pueden tener características que impidan la adopción de normas apropiadas para la afiliación en las comunidades intelectuales de la institución.

-INTEGRACION ACADEMICA

Las relaciones entre profesores personal y estudiantes pueden mejorar directamente el desarrollo intelectual y favorecer la integración en el Sistema Académico de la Institución.

-INTEGRACION SOCIAL

Cuando son grandes las presiones derivadas de los grupos sociales, los alumnos pueden encontrar que es muy difícil satisfacer las mínimas exigencias del Sistema Académico. Otras interacciones sociales el apoyar actividades académicas, entonces es posible que ambas situaciones funcionen armónicamente para reforzar la integración académica y social en la Institución.

Las experiencias integradoras incrementan las probabilidades de la persistencia estudiantil. Su ausencia aumenta la posibilidad de desertar.

METAS Y COMPROMISOS

PROPOSITOS, METAS Y COMPROMISOS CON LA INSTITUCION

La meta individual se refiere a los propositos, y los compromisos de una persona en relación a los objetivos educativos y ocupacionales que se ha fijado. Significa que el individuo aplicará su esfuerzo para trabajar en la consecución y el logro de sus metas.

El compromiso con la Institución consiste en el compromiso personal con la Institución en que el alumno se ha inscrito. Indica el grado en que cada sujeto esta dispuesto a realizar esfuerzos para alcanzar sus metas dentro de una determinada Institución Educativa. En cualquiera de los dos casos, particularmente en el último, cuando mayor sea la magnitud del compromiso estudiantil más grande será la probabilidad de persistencia en la Institución.

Los compromisos Institucionales, lo mismo que las metas, estan sujetos a modificaciones a través del tiempo.

Los propositos y atributos personales pueden influir en su trayectoria educativa, en ciertos casos determinan directamente el abandono, sus efectos dependen de la calidad de las interacciones personales

que los estudiantes establecen con otros miembros de la institución, y de las percepciones individuales del grado en que esas experiencias satisfacen sus necesidades e intereses.

-COMPROMISOS EXTERNOS

Los acontecimientos externos a la comunidad educativa como son el desempeño de actividades laborales, la familia el medio social y todo aquello que interfiera en la vida institucional del individuo, pueden ejercer efectos de tal magnitud que podrían modificar las metas y los compromisos y, así mismo, inducir el abandono de la Institución para perseguir otros objetivos.

RESULTADOS DEL MODELO

Los elementos de condiciones previas al ingreso, las metas y compromisos, experiencias institucionales, integración personal y normativa, parecen tener una acción directa sobre la deserción.

Concretamente cuanto más bajo sea el grado de integración social e intelectual con el ambiente académico y social de la comunidad educativa, mayor será la probabilidad del abandono estudiantil. Inversamente cuanto más grande sea la integración, la persistencia será probable". (42)

Se concluirá con algunas observaciones sobre el modelo del abandono estudiantil de Tinto Vincent.

- a) El modelo Social de Tinto Vincent señala que deben considerarse las características de los estudiantes cuando ingresan a una Institución Educativa en particular, estas son: atributos personales, propósitos, compromisos educativos y metas personales. Esto es a nivel de expectativa educativa y el grado de motivación para conseguir el logro académico.
- b) Considera que las interacciones cotidianas del alumno con otros miembros del colegio, tanto en los aspectos formales e informales del aspecto académico y social, y la percepción o evaluación que una persona tenga de esas interacciones, determinan en gran medida la decisión de persistir o abandonar los estudios.
- c) Las situaciones de incongruencia y aislamiento (se refiere a la falta de contactos suficientes entre el estudiante y otros miembros de la comunidad académica y social de la escuela) parecen ser fundamentales en el proceso de deserción estudiantil.
- d) Asume la propuesta etnometodológica de que si aquello en que se piensa tiene existencia real, tendrá, consecuencias reales.
- e) Las interacciones que el alumno realiza no garantizan necesariamente que ocurra una integración, ésta depende de las características de las interacciones y de la forma en que el alumno las perciba como gratificantes o como insatisfactorias.

- f) El estudio de las causas de la deserción no es completo sino incluye las percepciones de los estudiantes de los problemas que va a afrontar.
- g) El modelo asume firmemente que las formas de integración social e intelectual son esenciales para la persistencia.
- h) Especifica además la participación estudiantil en el proceso educativo en el sentido de que generen diversas modalidades de integración social e intelectual en la Institución para los distintos tipos de estudiantes.

1.4 APORTACIONES TEORICAS

En este apartado se analizarán cinco teorías de la motivación las cuales han tenido importantes aportaciones en el terreno de la psicología del trabajo:

Teoría de La Jerarquía de Necesidades de A. Maslow

Teoría de La Motivación de Logro de David McClelland

Teoría de los dos Factores de Frederick Herzberg

Teoría del Nivel de Aspiración de Kurt Lewin

Teoría del Valor-expectativa de J. W. Atkinson

Teoría de la Expectativa de Victor Harold Vroom

Uno de los caminos para explicar la motivación es hablar de un estado particular del individuo, el estado de desequilibrio o falta de balance, según una manera de definir a una persona motivada. La persona se ve motivada para corregir un desequilibrio de esa índole, es decir, busca la forma de satisfacerla. Así pues se puede hablar de un ciclo de motivación como un proceso que se compone de tres partes.

- 1.-Necesidad o motivo: Un estado de desequilibrio psicológico o fisiológico.
- 2.-Respuesta de la conducta motivada: Una acción dirigida hacia la satisfacción de ese desequilibrio.
- 3.-Meta: Lo que se debe obtener para reducir el desequilibrio, el objeto de la conducta motivada.

1.4.1 TEORIA DE LA JERARQUIA DE NECESIDADES DE A. MASLOW

Uno de los psicólogos interesados en el análisis de la motivación, fue Abraham Maslow quien propuso la Teoría de la Jerarquía de Necesidades, como un modelo para estudiar la motivación en las empresas.

El concepto fundamental de su teoría, es la jerarquía de necesidades que influye en el comportamiento humano. Este autor concibió esa jerarquía por el hecho de que el hombre es un ser que demuestra sus

necesidades en el transcurso de la vida. En la medida que el hombre satisface sus necesidades básicas, otras más elevadas toman el predominio del comportamiento. Bajo este punto de vista, el ser humano, jamás podrá alcanzar una satisfacción plena ya que siempre existirá una necesidad a cubrir. Esto no significa que el hombre este destinado a una vida exenta de motivaciones, ya que, las experimenta por períodos relativamente cortos y de acuerdo a sus necesidades.

El aspecto importante de la teoría de Maslow no es su sistema de clasificación, sino el concepto jerárquico ya que sus premisas fundamentales son:

- 1.- El comportamiento de cualquier persona esta dominado y determinado por las necesidades fisiológicas y de seguridad como uno de los grupos de necesidades no satisfechas.
- 2.- El individuo satisfecerá sistemáticamente sus necesidades, iniciando con las inferiores y ascendiendo de acuerdo con la jerarquía.
- 3.- Las necesidades fisiológicas y de seguridad, son primordiales, en el sentido de que prevalecerán sobre las que tienen una posición más alta de jerarquía.

Maslow clasifica a las necesidades humanas en cinco grupos o clases:

Necesidades fisiológicas. Llamadas también necesidades primarias. Son las carencias primordiales del organismo, tales como el hambre, sed, sueño, regulación de la temperatura, incluye también otras necesidades menos básicas como el sexo y la actividad, en cuanto al sexo es una necesidad que se incluye en éste grupo, y en el hombre no sólo involucra aspectos fisiológicos, sino también se condiciona por aspectos socio-culturales.

Ejemplo:

Un trabajador que independientemente de que trabaje sólo por dinero busca otros satisfactores, sabe que a cambio de su fuerza de trabajo recibirá dinero, mismo que le permitirá comer, por lo que el trabajo se puede convertir en una fuerza motivadora, pero no siempre, ya que, las personas con solvencia económica no toman el trabajo como motivador para comer, sino para satisfacer otro tipo de necesidades.

Necesidades de seguridad. Se refiere a la precisión de tener una existencia globalmente ordenada y libre de amenazas que pongan en peligro la seguridad de la existencia de las personas. Desde el punto de vista organizacional ésta se manifiesta por el deseo de seguridad laboral, así como de percibir un ingreso monetario estable y creciente.

El trabajador siente seguridad dentro de una empresa, por contar con servicios tales como: médicos, programas de jubilación. Su desempeño laboral será satisfactorio y mostrará una tendencia a alcanzar metas

con más entusiasmo ya que estará motivado para ello, al saber que hay condiciones de seguridad en la empresa en la que se encuentra.

Necesidad de afecto.- Se refieren a las relaciones afectivas con otros individuos (pertenecer a un grupo determinado y ser aceptado por sus semejantes) el pertenecer a un grupo, sentirse estimado y útil es de gran valor humano, ya que éste es un ser social que crea sociedades para vivir mejor y es por ello, que la interacción con otros individuos es tan importante, por eso resulta difícil el primer día de trabajo, ya que no se conoce gente con quien interactuar, dar y recibir afecto, opiniones, comprensión, etc.

Necesidad de estimación.- Relacionados con el mantenimiento y preservación de la propia estima, el poderse evaluar con firmeza y positivamente, considerarse así mismo como valioso, sentirse respetado y poder sentir un autorespeto, el cual se obtiene a través de un determinado tiempo y de una trayectoria positiva, en conclusión:

La estimación se refiere a las necesidades del yo, las cuales se dividen en dos clases.

1) Las que se refieren al amor propio, al respeto de sí mismo, la estimación propia y la autoevaluación; 2) Las que se refieren al respeto de otros, reputación, condición, éxito social, fama y otros.

La falta de satisfacción de la necesidad de respeto, reputación y alago por parte de otros puede producir trastornos tales como el sentimiento de inferioridad y sentirse diferente a otros. La persona experimenta un sentimiento de culpa o vergüenza.

Necesidad de autorrealización.- Consiste en la oportunidad de expresar y desarrollar las propias habilidades y potencialidades de manera que se llegue a la auto-expresión.

El satisfacer este tipo de necesidades, significa lo máximo a lo que puede aspirar un individuo, es la realización de sus mayores objetivos, sentirse satisfecho, contento consigo mismo y con los demás, es hacer algo por gusto y no por obligación, basado en sólidos conocimientos, no todas las personas llegan a satisfacer este tipo de necesidades, por la naturaleza misma del ser humano, ya que éste si obtiene algo de lo que se propuso, busca cada vez más y mejores objetivos. Una persona autorrealizada es aquella que ha podido satisfacer los cuatro tipos de necesidades anteriores, es decir, no puede estar autorrealizado teniendo hambre, sintiéndose inseguro, ser rechazado por un grupo, por lo que es poco común encontrar a este tipo de personas.

La teoría de la Jerarquía de Necesidades expresa esencialmente que "Las necesidades que estan cubiertas o satisfechas no constituyen una fuerza motivacional tan intensa como las necesidades insatisfechas; es decir, las personas se sienten más motivadas." (43)

1.4.2 TEORIA DE LA MOTIVACION DE LOGRO DE DAVID McCLELLAND

Un enfoque diferente para comprender la naturaleza de la motivación laboral consiste en la idea de que a ciertas personas les gusta hacer las cosas bien o perfectamente. Cuando un individuo posee esta característica se dice que tiene motivación de logro.

McClelland, define "La motivación de logro como el deseo de hacer algo mejor o en forma mas eficiente de lo que se ha hecho en el pasado". (44)

Este autor comenzó a trabajar sobre el logro a causa de su interés por las relaciones entre la personalidad y los mecanismos de proyección. Este interés, cambió de sentido y se centro en la importancia que tiene para la sociedad la presencia de personas para quienes el deseo de logro es una fuente de experiencias agradables. McClelland mide la necesidad de logro en la técnica llamada TAT. Esta técnica se basa en la teoría de que el hombre proyectará sus sentimientos, pensamientos y necesidades en el estímulo ambiguo para darle significado y estructura. Así las personas con gran necesidad de logro inventaron relatos que se centran en la obtención de una meta.

La teoría de la motivación de logro considera que las personas se encuentran motivadas principalmente por tres factores que son:

1) **Necesidad de logro.**- Tiene que ver con el establecimiento y el alcance de objetivos. Es un impulso por vencer desafíos, avanzar y crecer .

2) **Necesidad de afiliación.**- La considera como una necesidad de mantener relaciones estrechas, sentirse aceptado por los demás. Muy probablemente la persona que experimente una fuerte necesidad de afiliación tiende a buscar maneras de asociarse o relacionarse.

3) **Necesidad de poder.**- Representa la necesidad de ejercer control e influencia sobre los demás, con el objeto de influir en su comportamiento.

En general las personas con alto grado de motivación de logro presentan las siguientes características:

-Son personas que se esfuerzan por metas alcanzables pero no demasiado fáciles, porque entonces no habría ninguna satisfacción. También prefieren situaciones que provean de retroalimentación concreta respecto a los resultados de su ejecución, en las cuales pueda tener control de lo que sucede ya que no les gusta ser víctimas del azar o de la suerte.

-Son sensibles a sus propios impulsos lo que lleva a tratar con vehemencia de alcanzar una meta principalmente cuando tiene la posibilidad de sobrepasar la ejecución de cualquier otra persona.

-La motivación de logro hace a las personas más realistas en cuanto a sus potencialidades, a los éxitos y a las metas que buscan.

-La forma de pensar de las personas motivadas al logro se orienta más hacia el futuro, anticipando adecuadamente las situaciones y prediciendo de manera más lógica en su comparación con otras personas que carecen del ímpetu con que reaccionan las personas motivadas hacia el logro.

-Son prácticas y determinadas a alcanzar la mejor meta posible. Una vez que estas personas se han comprometido emocionalmente a llevar a cabo cierta tarea, se sienten con seguridad y encuentran mucha dificultad en dejar de pensar en el trabajo hasta llegar a concluirlo, suelen ser persistentes, realistas y orientadas a la acción, esto influye en el grado de iniciativa y creatividad en la labor.

Ejemplo:

No todos los empleados experimentan motivación de logro, esto más bien depende de las circunstancias ambientales, que influyen en las expectativas y en las posibles consecuencias de sus acciones y de si su tarea resulta verdaderamente valiosa y querrán estar seguros de que el logro será solo para sí mismos.

Por último esta teoría es particularmente útil porque cada necesidad esta directamente asociada a un conjunto de preferencias individuales, ofreciendo conocimiento a las personas; los perfiles de

necesidades que se requieren para alcanzar el éxito en varios tipos de trabajo.

1.4.3 TEORIA DE LOS DOS FACTORES DE FREDERICK HERZBERG

Este autor fundamenta su teoría en el ambiente externo y el trabajo del individuo.

En una investigación realizada con Contadores e Ingenieros, dio como principal sugerencia que los sucesos de higiene y mantenimiento conducían a la insatisfacción por la necesidad de evitar lo desagradable; los sucesos motivadores condujeron a una satisfacción en el trabajo por la necesidad de aumentar la autorrealización.

Por otra parte, las dimensiones de actitudes en el trabajo reflejaron una estructura de necesidad bidimensional: Un sistema de necesidades para evitar lo desagradable o desplacer y un sistema paralelo de necesidad de crecimiento personal.

En esencia, la teoría de los dos factores sobre la satisfacción afirma que: "1) La satisfacción es una función del contenido o las actividades desafiantes y estimulantes. Son llamados factores motivacionales. 2) La insatisfacción es función del ambiente o supervisión de los compañeros y del contexto en general los que llamo factores higiénicos". (45)

a) factores higienicos o insatisfactorios:

Se refieren a las condiciones que rodean al empleado mientras trabaja, incluyendo las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima entre la relación de la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, todos éstos corresponden a la perspectiva ambiental.

Estos factores son considerados por Herzberg, como muy limitados en su capacidad de influir poderosamente en el comportamiento de los empleados.

Para éste autor el concepto "higiene" refleja un carácter preventivo y profiláctico y para mostrar que se destinan simplemente a evitar las fuentes de insatisfacción del medio ambiente o amenazas potenciales a su equilibrio. Cuando estos factores son óptimos evitan la insatisfacción ya que su influencia en el comportamiento no logra elevar substancial y duraderamente la satisfacción; cuando son precarios, provocan satisfacción.

Los factores higiénicos o insatisfactorios tienden a actuar en una dirección negativa. Si estos factores se sitúan en un nivel por debajo del adecuado en términos de expectativas de los empleados, podrían causar insatisfacción, si se elevan las condiciones por encima de ese nivel adecuado, no se obtiene ninguna satisfacción y

ningún desempeño elevado asociado con ella. Este tipo de factores son extrínsecos en relación al trabajo.

b) factores motivadores o satisfactorios.

Son factores intrínsecos que producen un efecto duradero de satisfacción y de aumento de productividad en niveles de excelencia, o sea superior a los niveles normales. Están directamente relacionados con la tarea en sí, incluyen sentimientos de realización, de crecimiento, de reconocimiento profesional, manifestados por medio de la ejecución de las tareas y actividades que ofrecen suficiente desafío y significado para el trabajador.

Cuando los factores motivacionales son óptimos, sube la satisfacción, cuando son precarios, provocan ausencia de satisfacción. A través de estos factores las organizaciones implantan programas motivacionales para sus empleados.

Herzberg concluyó que "Los factores responsables de la satisfacción profesional son totalmente distintos de los factores responsables de la insatisfacción profesional y "Para introducir mayor dosis de motivación en el trabajo, éste autor propone el enriquecimiento de tareas, que consiste en ampliar deliberadamente la responsabilidad, los objetivos y el desafío de las tareas del puesto". (46)

Ejemplificando la teoría, se puede ver que lo de satisfacción en el trabajo o en la escuela puede ser el resultado de una falta de

orientación vocacional. Es decir, una persona competente o no suficientemente competente para una actividad, de acuerdo con sus capacidades e intereses no tendrá probabilidades de sentirse satisfecho con su trabajo.

Finalmente se considera que la Teoría de los Dos Factores de Herzberg, aporta elementos importantes para el estudio de la motivación en el trabajo como son:

Factores motivadores o satisfactores que son efectivos para impulsar al individuo a efectuar un esfuerzo y un desempeño y los factores higiénicos o insatisfactorios que conducen a la evitación de lo desagradable. Estos dos factores implican:

- a) Un sistema de necesidades para evitar lo desagradable o desplacer.
- b) Un sistema de crecimiento personal en el logro de metas que conducirá al individuo a aumentar la autorrealización.

1.4.4 TEORIA DEL NIVEL DE ASPIRACION DE KURT LEWIN

Para Kurt Lewin, el comportamiento humano depende de dos suposiciones básicas:

1. El comportamiento humano es derivado de la totalidad de hechos coexistentes.
2. Los hechos coexistentes tienen carácter de un "Campo Dinámico" en que cada parte del campo depende de la interrelación dinámica con las otras.

El autor señala que el campo psicológico es "el espacio de la vida que contiene la persona y su ambiente psicológico". El ambiente psicológico o comportamental es lo que la persona percibe e interpreta acerca de su ambiente externo, es el ambiente relacionado con sus necesidades actuales como son, objetos, personas o situaciones que pueden adquirir valencias en el ambiente psicológico, determinando a un campo dinámico de fuerzas psicológicas. Dentro de este contexto la valencia es positiva cuando los objetos, las personas o las situaciones pueden o prometen satisfacer las necesidades presentes del individuo y es negativa cuando pueden o prometen ocasionar algún perjuicio o daño. La valencia positiva tiende a atraer al individuo y la negativa tiende a causarle rechazo o fuga.

La atracción es la fuerza o "vector" dirigida hacia el objeto, la persona o la situación; mientras que el rechazo es la fuerza o "vector" que lo lleva a alejarse, intentando escapar del objeto, de la persona o la situación.

Un "vector" tiende siempre a producir una "locomoción" en cierta dirección. Como dos vectores actúan al mismo tiempo sobre una

persona, la locomoción es una especie de "resultante" (momento) de fuerzas. Algunas veces, la locomoción producida por los vectores puede ser impedida o bloqueada por una "barrera" (obstáculo). De manera general, la locomoción puede ser de abordaje o de aproximación, de fuga o rechazo.

Lewin representa su teoría en forma esquemática como sigue:

$C = f(P, M)$ en donde el comportamiento (C) es el resultado o función (f) de la interacción entre la persona (P) y su medio ambiente (M). La persona (P) en esta fórmula es determinada por las características genéticas y por las características adquiridas por el aprendizaje a través de su contacto con el medio.

En base a su Teoría de Campo. Este mismo autor desarrolló una aproximación teórica sobre el nivel de aspiración que tiene su explicación en la noción de "Campo psicológico", el cual se configura por la interacción del ambiente y la persona para determinar la conducta del individuo, incluye todo lo conocido y desconocido a nivel consciente de la persona.

Antes de abordar la Teoría del Nivel de Aspiración de Lewin se describen algunas consideraciones sobre la Teoría de Campo por otros autores.

"Cuando surge una necesidad, esto es, cualquier deseo por poseer un objeto o lograr una meta se genera un estado de tensión dentro del

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

campo psicológico, dicha tensión es cualquier estado emocional que acompaña a la necesidad". (47)

Al darse tensión dentro de alguna región del campo psicológico en donde se originó tratará de automodificarse para alcanzar equilibrio presente en otras regiones vecinas a través de la satisfacción.

Heider, menciona que "Cuando se atraen las personas por ciertas actividades que perciben como medios para reducir la tensión y recuperar el equilibrio, se dice que tales actividades son regiones meta con una valencia positiva. También existen actividades con las que el individuo aumenta su tensión, es decir no satisface su necesidad y la aumenta, por lo que se dice que poseen una valencia negativa. Es así como la tensión induce una valencia con determinado signo para ciertas actividades y ésta a su vez dirige la conducta". (48)

Es por esto que las acciones de las personas son vistas siempre como motivadas.

De acuerdo a lo que señala Heider se asume que cuando en el ambiente psicológico existe una región meta para un sistema en tensión hay una fuerza que actúa sobre la persona y lo impulsa hacia la meta, tanto de manera objetiva como subjetiva.

El Nivel de Aspiración es considerado como la predicción de una meta que proporcionará satisfacción en el momento presente.

Representa el objetivo que un individuo espera alcanzar y se expresa a través del grado de dificultad que presenta la mayor valencia positiva.

Lewin, plantea el nivel de aspiración en términos algebraicos como:

$$"V = (Ve \times PSe) - (Vf \times PSf).$$

Esta ecuación muestra la relación entre valencias y probabilidades esto significa que la valencia de cualquier nivel de dificultad (V) es igual al producto de la valencia de éxitos logrados (Ve) por la probabilidad subjetiva de éxito (PSe) menos el producto de la valencia del fracaso (Vf) por la probabilidad subjetiva del fracaso (PSf). Generalmente se supone que las probabilidades subjetivas de éxito y de fracaso suman uno. De acuerdo a esta ecuación el nivel de aspiración es el grado de dificultad que tiene valencia positiva más alta a la expectativa de éxito o de fracaso esta dada por la relación entre el rendimiento del individuo y su nivel de aspiración". (49)

Ejemplo:

A un individuo le atraen las actividades que ve como medios para liberar su tensión, para él tienen valencia positiva y experimenta una fuerza que lo impulsa a realizarlas, otros tienen el efecto opuesto, encuentran en ellas posibilidades de aumento de tensión y tienen valencia negativa y generan fuerzas repulsivas.

Las aportaciones de Kurt Lewin en el estudio de la motivación humana que se consideran importantes son:

- a) Toda conducta es motivada.- En la vida diaria la conducta esta generalmente regida por la intención de hacer una cosa u otra.
- b) Las acciones del hombre se explican a partir de los medios o caminos que el percibe como forma para liberar tensiones.
- c) Las actividades que la gente percibe como medios para liberar su tensión tienen valor positivo y experimenta una fuerza que impulsa a realizarla y por el contrario encuentra en ellos aumento de tensión cuando es de valor negativo.
- d) El concepto de nivel de aspiración implica una estimación del individuo hacia el alcance de una meta que le traerá satisfacción.
- e) El nivel de aspiración se dá en diferentes grados dependiendo de la dificultad que el individuo se imponga.

1.4.5 TEORIA DEL VALOR-EXPECTATIVA DE J. W. ATKINSON

Esta teoría puede ser considerada como una extensión de la teoría sobre el nivel de aspiración de Kurt Lewin.

"Atkinson incorpora el concepto de necesidad o motivo psicogénico para describir como difieren los individuos en su disposición para esforzarse por ciertas metas específicas.

El esquema de la teoría del valor-expectativa es una función multiplicativa de tres variables.

Motivo para lograr el éxito, representa una disposición de la personalidad relativamente estable, adquirida por la experiencia pasada, a luchar por la consecución de metas.

Expectativa (probabilidad subjetiva) de que una acción conduzca a la meta. Denota una expectativa cognitiva de que una respuesta dada a un estímulo conducirá al estímulo meta. Puede también comprenderse como la dificultad de la tarea implicada, debido a que existan actividades cuya probabilidad de ser concluida con éxito (por lo general es definida como el porcentaje de los individuos que la terminan) es alta (por ejemplo 0.90), por el contrario en otros casos la probabilidad de éxito es muy baja (por ejemplo 0.10). La probabilidad subjetiva de éxito se estudió a través de la presentación a los sujetos de falsas normas, controlando la historia del reforzamiento, variando el número de sujetos contra los que tenía que competir el individuo, manipulando la retroalimentación del desempeño o cambiando la dificultad real percibida de las tareas.

Valor incentivo del éxito, definido como el grado de satisfacción anticipado al tener éxito en una tarea. El valor incentivo de la meta

no actúa por sí mismo ya que esta determinado por la magnitud de la probabilidad subjetiva de éxito (expectativa)". (50)

La teoría de Atkinson del valor-expectativa establece que el valor incentivo del éxito es mayor mientras más difícil es la tarea. Este valor esta representado como: $I_s = I - P_s$, en donde: I_s es el valor incentivo del éxito; I es un valor de motivo constante asignado arbitrariamente; P_s es la relación de dependencia lineal del valor incentivo con respecto a la probabilidad subjetiva.

Una tarea puede representar para un individuo un alto grado de dificultad si su probabilidad subjetiva de éxito es muy baja y, por el contrario, la encontrará fácil si su probabilidad subjetiva de éxito es alta.

En relación a la tendencia a evitar el fracaso Atkinson hace notar que siempre se evalúa el desempeño en función de algún parámetro de excelencia, existen individuos para quienes ésto representa un reto a vencer, en tanto que para otros representa fracaso. La tendencia a evitar el fracaso es considerada como un factor de carácter inhibitorio y fuente de la experiencia de ansiedad. Esta tendencia es función multiplicativa de un motivo, una expectativa y un incentivo.

Cuando existe un motivo a evitar el fracaso se refiere a una disposición o capacidad para reaccionar con humillación y culpa cuando uno falla.

Las determinantes de la conducta de evitación se encuentra la probabilidad subjetiva de fracaso en una actividad particular que al igual que la probabilidad subjetiva de éxito puede alcanzar diferentes valores y ser alta (por ejemplo para una tarea muy difícil 0.90) o baja (por ejemplo 0.10) en un tarea sencilla.

El valor incentivo de fracaso es el efecto experimentado (denominado vergüenza) al fracasar en una tarea, y es mayor mientras más fácil es la tarea. Esta idea es representada por la fórmula: $I_f = 1 - P_f$, en donde: I_f es el valor incentivo del fracaso; 1 es el valor constante asignado arbitrariamente; P_f es la probabilidad subjetiva de fracaso para una tarea específica.

Finalmente la conducta orientada al logro resultante expresa que todos los individuos han adquirido un motivo de logro (M_s) y un motivo para evitar el fracaso (M_{af}), los cuales se manifiestan en cualquier situación en donde el desempeño del individuo es evaluado en referencia con algún parámetro. Tanto el motivo de logro como el motivo para evitar el fracaso son de signos opuestos y puede hablarse de un conflicto de atracción o excitación -evitación o inhibición-. Estas dos tendencias se combinan aditivamente para producir la tendencia orientada al logro resultante, que pueda ser tanto de aproximación (excitatoria) como de evitación (inhibitoria) y que dependerá de las fuerzas relativas del motivo de logro y de evitación del fracaso.

En conclusión se considera a la teoría del valor-expectativa como valiosa aportación al estudio de la motivación no sólo en el campo laboral sino en otras actividades en las que las personas se desempeñan, en la que cada una de las actividades esta determinada por la expectativa de que en tal actividad será depositado el esfuerzo en el grado en que resulte atractivo o por el contrario produzca en el individuo fracaso, causado por la falta de esfuerzo, es decir, a mayor valor que se le dé a la actividad se estará en condiciones de concluirla con éxito, a menor valor que se le dé a la actividad será más probable llegar al fracaso.

1.4.6 TEORIA DE LA EXPECTATIVA DE VICTOR HAROLD VROOM

Victor H. Vroom define a la motivación como:

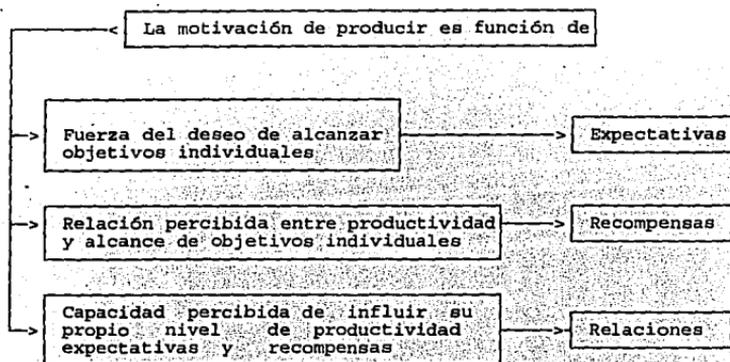
"La fuerza del impulso hacia una acción". (51)

Para Vroom el nivel de productividad individual parece depender de tres fuerzas básicas que actúan dentro del individuo:

10. Los objetivos individuales o sea, la fuerza de deseo de alcanzar objetivos.
20. La relación percibida entre productividad y el alcance de los objetivos individuales.

30. La capacidad del individuo para influir su propio nivel de productividad, en la medida en que el crea que puede influenciarlo.

Estas tres dimensiones básicas de la motivación se representan a continuación.



Las tres dimensiones básicas de la motivación según Vroom.

La Teoría de la Expectativa explica como comienza el comportamiento, como recibe energía, como la conserva, como la dirige y que tipo de reacción subjetiva se presenta en el organismo; es decir que para que una persona actúe tiene que esforzarse, el grado de esfuerzo depende de la fuerza con la que cree poder alcanzar lo que desea. Esto indica de que manera el deseo se puede convertir en acción que dependerá de

la esperanza que le traerá alguna recompensa. Sostiene que el hecho de tener una motivación o de necesitar determinada recompensa es necesario que el individuo perciba que su situación le rendirá lo que desea y que le permitirá hacer lo necesario para realizar sus deseos y obtener una ganancia neta.

Acentúa la importancia de que el individuo debe creer o esperar dos cosas:

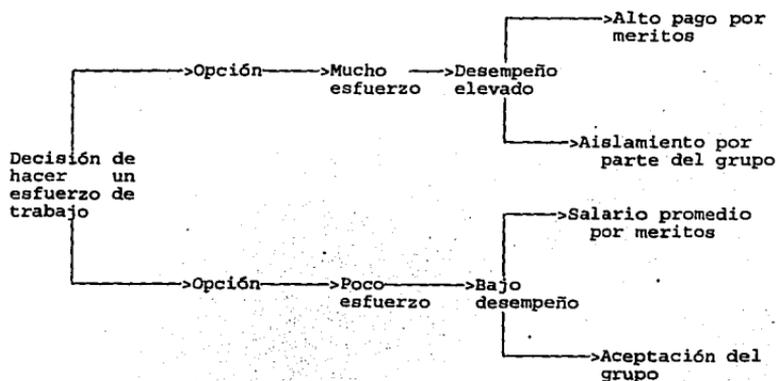
1. Que los esfuerzos para desempeñar algo puedan dar como resultado el desempeño (si el individuo, podrá hacerlo; la situación es tal que lo permite, el tiene la habilidad para llevarlo a cabo).
2. Que el desempeño le traerá una recompensa (si lo hace obtendrá lo que desea).

Así mismo considera que las personas en el momento de tomar una decisión de cuanto esfuerzo han de poner en cualquier actividad pueden elegir las siguientes opciones:

- a) Dar su máximo esfuerzo a las actividades y lograr un alto nivel de desempeño.
- b) Trabajar menos duro y lograr niveles de desempeño bajos o mínimos.

Según la teoría la pregunta que las personas se hacen es "¿Puedo lograr diferentes niveles de desempeño como resultado de mi esfuerzo laboral?". Una vez que se ha formulado la pregunta, la atención se desplaza a dos resultados de trabajo que pueden estar asociados a cada nivel de desempeño. Finalmente cada individuo ha de evaluar cada beneficio.

La reflexión anterior considera que los individuos toman decisiones conscientes de dirigir su conducta hacia los esfuerzos ya sea en una situación laboral o espacio vital total y obtener beneficios como se refleja en el siguiente esquema.



Proceso de razonamiento del individuo desde el punto de vista de la Teoría de la expectativa.

Este proceso de razonamiento del individuo es una herramienta útil para comprender necesidades, la motivación y el desempeño.

Como objeto de comprender la motivación como un proceso racional de toma de decisiones, Vroom emplea dentro de su Teoría de la Expectativa tres variables que a continuación se describen:

1. **Expectativa.** - Es la percepción de una asociación entre esfuerzo y desempeño. Mas precisamente, expectativa es la estimación del individuo con respecto a su capacidad de obtener alguna meta específica de desempeño. Es la probabilidad subjetiva del individuo que dice que dirigir determinada cantidad de esfuerzo hacia la ejecución efectiva de una actividad dará como resultado cierta recompensa o un resultado valuado positivamente. Esta probabilidad de esfuerzo recompensa esta determinada por dos probabilidades subjetivas secundarias:

-La probabilidad de que el esfuerzo dará como resultado la eficiencia.

-La probabilidad de que la eficiencia dará como resultado una recompensa.

Vroom se refiere a la primera de estas posibilidades subjetivas como expectativa y a la segunda como una "calidad de medio". En vista de que la expectativa es una asociación entre el esfuerzo y el desempeño, su valor puede variar de 0 a 1 dependiendo del grado de certeza

percibida con que las actividades del individuo puedan influir su nivel de desempeño.

2. **Valencia.**- El concepto de valor o valencia de recompensa se refiere a la percepción individual del valor de la recompensa o resultado que podría obtenerse al desempeñarse en forma efectiva.

Vroom, sostiene que el valor de recompensa por los resultados surge de la habilidad percibida de satisfacer una o más necesidades. Señala también dos clases de recompensas:

- Extrínsecas, son parte de la situación de trabajo y las otorgan otros; por lo tanto provienen del exterior y son recompensas consideradas como satisfactores de las necesidades de bajo orden.

- Intrínsecas, estas emanan directamente de la productividad del individuo. Son internas, puesto que el individuo se recompensa así mismo. Se pueden considerar como satisfactores de las necesidades de alto nivel, como son: la autoestimación y la autorrealización, incluyen resultados como los sentimientos de logro, los sentimientos de cumplimiento de una tarea y el sentimiento de emplear y desarrollar las propias habilidades.

Las recompensas intrínsecas son potencialmente excelentes motivadores debido a que establecen las más altas probabilidades de esfuerzo-recompensa y tienen también la ventaja de que, para muchas personas, las recompensas de esta naturaleza tienen un alto valor positivo.

Este autor agrega que la valencia puede ser considerada como el nivel de satisfacción o insatisfacción que un empleado espera experimentar después de lograr un particular resultado de trabajo, y por esto puede ser medida en términos de la fuerza del deseo o aversión de un empleado relativa a un resultado dado.

La valencia, es el valor que las personas otorgan a las retribuciones laborales, las valencias conforman una escala que va de -1 (retribución muy indeseable) a +1 (retribución muy deseable).

La valencia de una recompensa es única para cada persona ya que esta condicionada por la experiencia y puede variar substancialmente por el tiempo y esta influida por condiciones distintas, tales como la edad, la educación. Además, cuando las condiciones económicas cambian, las personas también cambian sus preferencias hacia las distintas recompensas.

3. **Instrumentalidad.**- Es la creencia del individuo de que su desempeño lo conducirá a un resultado.

Entre mayor sea la instrumentalidad más importancia se le dará a la valencia del resultado y, por lo tanto será mayor la motivación. Las personas están más motivadas cuando perciben que su desempeño los conducirá hacia resultados de trabajo deseables.

La instrumentalidad presenta valores que varían de 1 que significa que el esfuerzo será recompensado al cien por ciento (100%) y 0 que indica que no hay la menor posibilidad de que alcance la recompensa.

Vroom, postula que "La motivación (M), la expectativa (E), la instrumentalidad (I) y la valencia (V) se interrelacionan, según la ecuación. $M = E \times I \times V$, lo que establece que la motivación para el trabajo es resultado de la expectativa por la Instrumentalidad por la Valencia. La relación multiplicadora significa que el surgimiento de la motivación por un trabajo dado se reduce drásticamente cuando cualquiera de las variables de la ecuación se aproxima a cero. De manera inversa, para que una recompensa dada tenga un impacto alto y positivo como resultado del trabajo, la expectativa, la instrumentalidad y la valencia asociadas con ella, también deberán ser altas y positivas". (52)

Las variables anteriores pueden combinarse de múltiples maneras. La combinación que genera la más fuerte motivación requiere valencia alta positiva, expectativa alta e instrumentalidad alta.

Ejemplo:

Los individuos se sienten motivados para realizar un esfuerzo si creen que hay una probabilidad considerable de que su esfuerzo producirá el resultado deseado, y que el resultado será seguido por recompensas extrínsecas y/o intrínsecas que proporcionarán satisfacción.

Se concluye que la Teoría de la Expectativa presenta perspectivas interesantes dentro del estudio de la forma en que opera la motivación laboral. Es decir resalta las diferencias entre las personas y entre los cargos. El nivel de motivación de una persona es contingente bajo dos fuerzas que actúan sobre una situación de trabajo y que son las diferencias individuales, (diversas necesidades) y motivaciones individuales.

Se observa que la teoría en cuestión enfatiza:

1. Decisiones conscientes de los individuos para comportarse en ciertas formas.
2. Valores individuales con respecto a la elección de resultados deseados.
3. Expectativas individuales relativas a la cantidad de esfuerzo requerido para lograr un resultado específico.
4. Expectativas individuales con respecto a la probabilidad de ser recompensado por alcanzar un resultado deseado.

CAPITULO 2

FORMACION DE TECNICOS EN

INVESTIGACION POLICIAL

2.1 DESCRIPCION DEL PUESTO

Dentro de las organizaciones es indispensable precisar los deberes, las condiciones de trabajo y las habilidades individuales que debe de tener el trabajador.

La descripción correspondiente al puesto de Técnico en Investigación Policial, esta integrada por las funciones generales y específicas, basadas en las actividades reales que constitucionalmente le fueron conferidas.*

Dentro de los grupos de puestos los Agentes de la Policía Judicial por la responsabilidad de sus funciones se encuentra en el grupo de trabajadores de confianza.

A continuación se presenta la identificación del puesto, desde su nombre hasta los requerimientos generales.

Nombre del puesto	Agente de la Policía Judicial
Código Funcional	CF 25008
Nivel	161 (nivel operativo)

* Obtenido del perfil del puesto de Agente de la Policía Judicial del D.F. y de la Secretaría de Seguridad Pública.

Horario De 24 horas de servicio por dos días de descanso.

Salario N\$ 1,800 por mes

Requerimientos Generales:

Edad De 21 a 35 años

Sexo Masculino o Femenino

Estado Civil Indiferente

Nacionalidad Mexicana

Escolaridad Mínima Certificado de Preparatoria o equivalente.

Experiencia en el puesto La adquirida en el curso de formación profesional y las prácticas obligatorias durante éste.

Características Físicas

Estatura Mínima De 1.65 m. en hombres y 1.60 m. en mujeres.

Condición Física

- Gozar de buena salud y presentar estructura corporal sin alteraciones físicas y fisiológicas de ninguna especie, sin cicatrices de lesiones por enfrentamientos en riñas, con buena resistencia física y libre de toxicomanías.

Descripción General

- Recibe y cumple las ordenes de aprehensión, apremio, investigación, comparecencia y presentación solicitadas por el Juez en Materia Penal o Juez de Paz, así como del Ministerio Público.

Descripción Específica

- Investiga hechos delictuosos en los que los Agentes del Ministerio Público, soliciten su intervención, así como de aquellos de que tenga noticia directamente, debiendo en este caso hacerlo del conocimiento inmediato del Agente del Ministerio Público que corresponda.

- Recabar las pruebas de la existencia de los delitos y las que tiendan a determinar la responsabilidad de quienes en ellos participaron, que le ordene el Agente del Ministerio Público.

- Entregar las citas en los domicilios y presentar a las personas en las Agencias Investigadoras que les soliciten los Agentes del Ministerio Público para la práctica de alguna diligencia, o en su defecto en los Juzgados Penales y de Paz, donde corresponda.

- Ejecutar las ordenes de presentación, comparecencia, aprehensión y cateo que emitan los órganos jurisdiccionales.

- Poner a disposición inmediata de la autoridad competente a las personas detenidas en flagrancia y a las que deban

ser presentadas por ordenes de comparecencia, directamente en la Agencia Investigadora y Delegación Regional a la que corresponda el presunto responsable.

- Llevar el registro, distribución, control y trámite de las ordenes de presentación, comparecencia, aprehensión y cateo que giren los órganos jurisdiccionales y las de presentación o investigación que despache el Ministerio Público; el control de radio, de la guardia de Agentes y del personal de la Policía Judicial en cuanto a los servicios que presta, esto directamente o en la Delegación Regional, Juzgado o Agencia Investigadora donde se encuentren comisionados.

- Trasladar personas a los Reclusorios y a Juzgados que

designe la autoridad correspondiente.

- Llevar a cabo la vigilancia de personas y lugares que se le ordenen y las demás que les señalen las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y las que le confieren al Procurador y sus superiores jerárquicos, en el ámbito de sus atribuciones.

- Rendir los informes necesarios al Juez Penal y/o Mixto de Paz, así como a los Agentes del Ministerio Público para su intervención en los juicios de amparo.

Las funciones anteriores se llevan a cabo bajo la norma siguiente:

"La investigación policiaca se sujetará en todo momento al principio de los Derechos Humanos de los individuos y se ejercerá con apego irrestricto a la legalidad. El Ministerio Público en cada caso concreto, instruirá a la Policía Judicial sobre los elementos o indicios que deban ser investigados o recabados para la integración del cuerpo del delito y la probable responsabilidad". (53)

2.2 PERFIL PSICOLOGICO.

Siendo el Agente de la Policía Judicial uno de los más importantes auxiliares del Ministerio Público en el acercamiento de evidencias para el esclarecimiento de los delitos, se requiere que estas personas integren una personalidad especial, que les permita ajustarse al medio laboral y social, demostrando una imagen apegada a la normatividad jurídica.

Es por ello que el perfil ideal que a continuación se presenta fue determinado en base a los resultados obtenidos en la aplicación de una cédula de puestos a 250 elementos activos de la Policía Judicial del Distrito Federal, en el año de 1992.

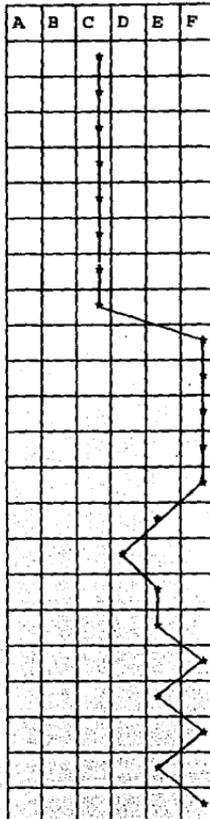
El perfil ideal graficado del Agente de la Policía Judicial que se presenta a continuación fue tomado del perfil del Agente de la Policía Judicial. Los factores que lo integran, así como su definición se han retomado fielmente.

PERFIL IDEAL

FACTORES

- 1.- COEFICIENTE INTELECTUAL
- 2.- ANALISIS Y SINTESIS
- 3.- ATENCION Y CONCENTRACION
- 4.- ANTICIPACION Y PLANEACION
- 5.- RENDIMIENTO EN SITUACIONES DE PRESION
- 6.- CAPACIDAD PARA SEGUIR INSTRUCCIONES
- 7.- MEMORIA
- 8.- PENSAMIENTO ABSTRACTO
- 9.- MANEJO DE IMPULSOS
- 10.- TOLERANCIA A LA FRUSTRACION
- 11.- RESISTENCIA A LA DEPRESION
- 12.- TACTO Y SENTIDO COMUN
- 13.- RESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO
- 14.- MOTIVACION AL TRABAJO
- 15.- CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES
- 16.- IDENTIFICACION PSICOSEXUAL
- 17.- ADAPTACION AL TRABAJO
- 18.- ACEPTACION DE FIGURAS DE AUTORIDAD
- 19.- INTEGRACION Y TRABAJO EN GRUPO
- 20.- CAPACIDAD DE ESFUERZO FISICO
- 21.- CAPACIDAD DE ESFUERZO MENTAL
- 22.- HABILIDAD VERBAL

NIVELES ALCANZADOS



A=DEFICIENTE

D=TERMINO MEDIO

B=INFERIOR

E=SUPERIOR AL TERMINO MEDIO

C=INFERIOR AL TERMINO MEDIO

F=SUPERIOR

El objetivo de este perfil es contar con una línea que permita elegir entre la población a evaluar los mejores elementos que reúnan las características idóneas para el buen desempeño de las tareas en el área judicial.

Teniendo como objetivo fundamental seleccionar al aspirante a Agente de la Policía Judicial con un alto sentido de responsabilidad y disciplina, de tal manera que los elementos que se integren a la corporación, mantengan una imagen aceptada socialmente durante el desempeño de sus funciones.

Para una mayor comprensión del perfil psicológico mencionado, se desglosa la definición de los factores que lo integran:

1.-COEFICIENTE INTELECTUAL

Rango que expresa la capacidad y aptitud de un individuo para actuar con finalidad pensando racionalmente para tratar de adaptarse eficazmente al medio ambiente y aprovechar positivamente las experiencias dando soluciones o respuestas acertadas ante problemas.

2.-ANALISIS Y SINTESIS

Atención dirigida a las partes de una experiencia o problema, identificando los elementos aislados con su consiguiente integración de la información logrando un manejo acertado y la solución del mismo.

3.-ATENCIÓN Y CONCENTRACION

Función que permite discriminar un evento o hecho dentro de un conglomerado, desechando del campo de la percepción aquella información tentativamente poco determinante en la solución de los problemas o realización de tareas logrando con ello mantener un rendimiento constante.

4.-ANTICIPACION Y PLANEACION

Es la capacidad para prever las situaciones o sucesos con el fin de establecer objetivos y/o planes de acción para lograr el desarrollo de una tarea o trabajo dado.

5.-RENDIMIENTO BAJO PRESION

Capacidad del individuo para controlar y manejar situaciones nuevas y de presión, reaccionando en forma organizada sin que se decremente su rendimiento.

6.-CAPACIDAD PARA SEGUIR INSTRUCCIONES

Capacidad para recibir y ejecutar instrucciones determinadas, con un margen de error mínimo y sin dificultad para llevarlas a cabo.

7.-MEMORIA

Proceso mental en que se establecen y conservan hechos, experiencias, ideas o impresiones sensoriales acontecidas, que pueden ser evocadas en función de un estímulo y/o una asociación mental de forma estructurada y en una sucesión lógica.

8.-PENSAMIENTO ABSTRACTO

Sucesión o curso de procesos mentales de carácter simbólico estrechamente relacionado entre sí, que pueden comenzar con una tarea o problema y cuyo resultado es la producción de juicios, conclusiones, o soluciones prácticamente nuevas.

9.-MANEJO DE IMPULSOS

Aptitud del individuo para identificar el origen de un impulso y controlarlo al evitar responder de manera agresiva, ya sea verbal o motora y transferirlo positivamente.

10.-TOLERANCIA A LA FRUSTRACION

Capacidad para superar, posponer eventos o condiciones más o menos duraderas que obstaculizan o impiden la satisfacción de necesidades o deseos, encontrando diversas alternativas de solución por sí mismo.

11.-RESISTENCIA A LA DEPRESION

Capacidad para superar las alteraciones del estado de ánimo como la tristeza, soledad, disminución de la autoestima o inhibición.

12.-TACTO Y SENTIDO COMUN

TACTO.- Capacidad de ciertos individuos para ajustarse socialmente a los demás, especialmente en la conversación, con el objeto de suscitar relaciones amistosas y evitar observaciones, temas o situaciones que puedan engendrar una actitud antagónica.

SENTIDO COMUN.- Juicios y conclusiones basados en la experiencia pasada general del individuo y propiamente de una valoración crítica de los datos.

13.-RESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO

Sentimiento de estar obligado a actuar de acuerdo con las normas sociales y laborales, así como en el manejo confidencial de información.

14.-MOTIVACION AL TRABAJO

Manifestación de conocimiento interés y aceptación de las funciones de la Policía Judicial encaminados hacia la obtención de logros institucionales.

15.-CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES

Capacidad para integrar en forma organizada situaciones que requieran de adecuado juicio lógico evaluando posteriormente la estrategia que de solución a la situación o problema.

16.-IDENTIFICACION PSICOSEXUAL

Aptitud acertante y positiva hacia personas del sexo opuesto que le permite relacionarse productivamente.

17.-ADAPTACION AL TRABAJO

Capacidad del individuo para acomodarse, ajustarse y responder a las circunstancias o condiciones del medio ambiente prevaleciente.

18.-ACEPTACION DE FIGURAS DE AUTORIDAD

Intercambio de pensamientos, sentimientos, como percepciones y actitudes con personas del nivel jerárquico superior, que refleje aceptación y acatamiento de normas y lineamientos al realizar una labor.

19.-INTEGRACION Y TRABAJO EN GRUPO

Capacidad para trabajar en un grupo con una actitud dispuesta a la participación e integración a tareas comunes de grupo laboral sin manifestar conflictos.

20.-CAPACIDAD DE ESFUERZO FISICO

Actitud intensa en el trabajo muscular voluntario sostenido durante cierto tiempo y con poca fluctuación, con el propósito de realizar una tarea hasta llegar a un fin.

21.-CAPACIDAD DE ESFUERZO MENTAL

Intensificación de la actividad mental con objeto de vencer la resistencia ante el flujo de ideas o pensamientos, para lograr un fin determinado.

22.-HABILIDAD VERBAL

Comprensión y exposición de ideas expresadas en forma oral con claridad, fluidez y organización de pensamientos tanto en situaciones individuales como grupales.

LOCALIZACION DE FACTORES PSICOLOGICOS

FACTORES PSICOLOGICOS	INSTRUMENTO	NIVEL
Coeficiente Intelectual	Dominos, Raven, Betta, II-R, Wonderlick, Otis Gama.	Normal Promedio
Análisis y Síntesis	Dato que se obtiene a través de las pruebas de rendimiento intelectual, O.D.T., Cuestionario de datos generales.	Rendimiento promedio a superior. Reproducción organizada de las figuras
Atención y Concentración	O.D.T., Wonderlick, Dominos.	De normal promedio a superior
Anticipación y planeación	Betta II-R, Dominos, Test Gestáltico Visomotor de Bender, Wonderlick.	Promedio a superior Reproducción en una secuencia ordenada
Rendimiento bajo presión	Terman, O.D.T., 16 Factores de la personalidad de Catell.	Normal promedio a superior
Capacidad para seguir ins-	Pruebas de rendimiento intelectual, O.D.T.	Puntaje de 7 a 10

FACTORES PSICOLOGICOS	INSTRUMENTO	NIVEL
trucciones		
Memoria	O.D.T., Beta II-R.	Normal promedio a superior
Razonamiento abstracto	Wonderlick, Beta II-R, 16 Factores de la personalidad de Catell, (factor B).	Normal promedio a superior.
Manejo de impulsos	Inventario multifásico de la personalidad (escalas clínicas 4,6,8 y 9), 16 Factores de la personalidad de Catell (Factor Q3), Bender, Test de la Figura Humana de Karen Machover, Inventario de Rasgos Temperamentales de Thurstone.	Normal promedio a superior. Puntaje T.40 a 60
Tolerancia a la Frustración	Inventario Multifásico de la personalidad (escalas clínicas 3, 4, y 7), Inventario de la personalidad de Gordon.	Puntaje T.40 a 60 Nivel de 7 a 10
Resistencia a	Inventario Multifásico de la	Puntaje T.40 a 60

FACTORES PSICOLOGICOS	INSTRUMENTO	NIVEL
la depresión	personalidad (escalas clínicas 2 y 7), 16 Factores de la personalidad de Catell (Factor O).	
Tacto y sentido común	Configuración Psicológica Individual, 16 Factores de la personalidad de Catell (Factor A).	Puntaje de 7 a 10
Responsabilidad en el trabajo	Inventario Multifásico de la personalidad (escalas clínicas 2, 3, y 9), 16 Factores de la Personalidad de Catell (Factor I), Inventario de la personalidad de Gordon, Configuración Psicológica Individual.	Puntaje T.40 a 60 Puntaje de 1 a 4
Motivación al trabajo	Cuestionario de datos generales y Entrevista.	Puntaje de T.40 a 60
Capacidad para tomar decisiones	Inventario de la personalidad de Gordon, Inventario Multifásico de la personalidad (escalas Clínicas 3, 4 y 7), 16 Factores de la personalidad de	Puntaje de 7 a 10

FACTORES PSICOLOGICOS	INSTRUMENTO	NIVEL
Identificación Psicosexual	Catell. Frase Incompletas de Sacks, Test de la Figura Humana de Karen Machover, Inventario Mul- tifásico de la personalidad (escala clínica 5), Test Ges- táltico Visomotor de Bender.	Puntaje T.40 a 60
Adaptación al trabajo	Inventario de la personalidad de Gordon, Cuestionario SN59, Configuración Psicológica Indi- vidual, Cuestionario de Adapta- ción para Adultos.	Puntaje T.40 a 60
Aceptación de figuras de autoridad	Inventario Multifásico de la personalidad (escalas clínicas 3, 4, 8 y 9), Test de la figura Humana de Karen Machover, HTP, 16 Factores de la personalidad de Catell (Factores G y E), Configuración Psicológica Indi- vidual, Frase incompletas de Sacks.	Puntaje de 5 a 10

FACTORES PSICOLOGICOS	INSTRUMENTO	NIVEL
Integración y trabajo en grupo	Cuestionario de Adaptación para Adultos, Inventario de Rasgos Temperamentales de Thurstone, Inventario Multifásico de la personalidad (escalas clínicas 3, 4, 7, 8, 9 y 0), 16 Factores de la personalidad de Catell (Factor A y G), Inventario de la personalidad de Gordon), Configuración psicológica Individual, Frases Incompletas de Sacks.	Puntaje T.40 a 60
Capacidad de esfuerzo físico	Inventario Multifásico de la personalidad (escala clínica 2), Inventario de Rasgos Temperamentales de Thurstone.	Puntaje de 5 a 10
Capacidad de esfuerzo mental	A través de las pruebas de Inteligencia.	Promedio a superior
Habilidad verbal	Razonamiento verbal y Entrevista.	Promedio a superior

2.3 SELECCION DE CANDIDATOS AL PUESTO

La Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal como órgano dependiente del Poder Ejecutivo Federal y responsable de procurar justicia se encamina fundamentalmente a generar en los habitantes de la Ciudad de México confianza y armonía mediante los principios que rigen la seguridad pública, objetivo que sólo se verá consolidado mediante una selección técnica y rigurosa que permita contar con candidatos idóneos a las exigencias del puesto, así como una formación profesional inherente al perfil laboral del Agente de la Policía Judicial.

El Instituto de Formación Profesional órgano desconcentrado de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, tiene como objetivo general, reclutar, seleccionar, formar, actualizar y profesionalizar, así como elevar los niveles culturales, científicos y éticos del personal tanto de nuevo ingreso como el que ya labora en la misma.

La selección de candidatos al puesto de Agente de la Policía Judicial; se lleva a cabo previo reclutamiento que a continuación se describe.

Las fases de reclutamiento y selección de candidatos al curso de Técnicos en Investigación Policial son las siguientes:

*Se establece una convocatoria que contiene los siguientes requisitos:

GENERALES:

- *Ser ciudadano Mexicano en pleno ejercicio de sus derechos.
- *No tener antecedentes penales, ni estar sujeto a proceso por delito intencional.
- *Edad de 21 a 35 años.
- *Escolaridad Mínima; Preparatoria o equivalente.
- *Saber conducir vehículos automotores.

DOCUMENTOS;

- *Acta de Nacimiento
- *Cartilla del Servicio Militar Nacional (liberada)
- *Certificado de estudios de nivel preparatoria
- *Curriculum Vitae
- *Registro Federal de Contribuyentes

*Licencia de Manejo

*Comprobante de domicilio

*6 Fotografías tamaño infantil.

Los medios utilizados para dar a conocer la convocatoria son cartelones, trípticos y folletos.

Las fuentes para difundir la convocatoria son:

*Instituciones Educativas de Nivel Superior

*Dependencias de Servicios Públicos

*Lugares Estratégicos de afluencia importante de público y ,

*Diversas áreas de la propia Procuraduría". (54)

Después de haber captado a los Recursos Humanos se recibe al interesado la documentación y se cotejan requisitos.

*Si no reúne requisitos se entrega al aspirante su documentación y se le agradece su participación.

*Si reúne los requisitos se entrega al aspirante solicitud con el propósito de obtener datos generales y llevar un control de la documentación.

*Se solicita la autenticidad de la cartilla ante la Secretaría de la Defensa Nacional. Así como el certificado y/o constancia de estudios ante las instituciones educativas correspondientes.

*En las áreas de Ejecución de sentencias y Registro Nacional de Servicios Policiales dependientes de la Secretaría de Gobernación, se solicita la existencia de alguna sentencia del candidato o algún antecedente en otra corporación policiaca, así como en la Dirección General de Servicios Periciales la existencia de antecedentes delictivos.

*Se inicia la integración del expediente, asignándole una clave de identificación a fin de continuar con el control.

*Se le otorga fichas para exámenes médico, aptitud física y psicológica. (apéndice 1)

Respecto a la evaluación médica se canaliza al aspirante al Centro de Capacitación y Adiestramiento Físico que depende del Instituto de Formación Profesional, en el que se le realiza una exploración general, para conocer si el candidato posee la capacidad física para desempeñar su trabajo sin consecuencias negativas para él o para las personas que lo rodean. El resultado de este examen condiciona el

ingreso de los aspirantes que hayan presentado algún problema detectado en el examen. Se emite un diagnóstico de "apto" o "no apto", cuyos resultados se plasman en el formato "Historia Clínica". (apéndice 2)

La valoración de la aptitud física se lleva a cabo en el mismo centro y se realiza con el objetivo de determinar parámetros sobre actividad y resistencia física ante constante esfuerzo físico, en el cual se emite un diagnóstico de "apto" o "no apto". (apéndice 3)

En otra parte del proceso de selección de candidatos al curso de Técnico en Investigación Policial se llevan a cabo los siguientes pasos.

P A S O 1 RECEPCION DE ASPIRANTES

Consiste en atender directamente al candidato, identificándolo mediante credencial propia y ficha de programación de Examen Psicométrico.

P A S O 2 EVALUACION DE CONOCIMIENTOS.

Se aplica examen de conocimientos generales para aspirantes a Policía Judicial. (apéndice 4)

P A S O 3 APLICACION DE BATERIA PSICOLOGICA

De acuerdo a las exigencias institucionales se cuenta con siete diferentes baterías que permiten identificar el perfil del puesto de Agente de la Policía Judicial, con el fin de evitar que los mismos instrumentos psicológicos sean conocidos y manipulados por los aspirantes, se realiza una elección al azar del tipo de batería. (apéndice 5). El uso de restringe solamente a los Psicólogos del departamento de Selección.

P A S O 4 ENTREVISTA DE SELECCION

Se lleva a cabo en forma individual, abarca las áreas familiar, social, laboral, y educativa y su objetivo es valorar los datos obtenidos en los pasos anteriores, a través del curriculum vitae, los exámenes médico, y aptitud física, autenticidad de documentos, investigación de conductas antisociales, conocimientos generales, y psicológicos; información que debe ser ordenada y jerarquizada para determinar qué áreas quedan poco claras, así como, profundizar en información relevante para el puesto, por otra parte para evaluar el grado de probabilidad de que el candidato se adapte y funcione adecuadamente dentro de las condiciones relacionadas con el puesto que se quiere cubrir.

Esta entrevista se apoya con un Cuestionario de Datos Generales que permite obtener en forma escrita por el aspirante, y permite también corroborar los datos recabados en la entrevista verbal. (apéndice 6)

P A S O 5 INTEGRACION DEL REPORTE PSICOLOGICO

La información obtenida se ordena y jerarquiza e integra en el "Reporte de Estudio Psicológico del Aspirante a Técnico en Investigación Policial", en el que se integran todas las características del aspirante; comparándolas siempre con el perfil ideal; concluyendo con la emisión de un juicio valorativo sobre la "aceptación" o "no aceptación" del aspirante. (apéndice 7)

2.4 PROGRAMA DE ESTUDIOS

"El programa de estudios para formar profesionalmente a los aspirantes al Curso de Formación Profesional de Técnicos en Investigación Policial, tiene como objetivo general ofrecer conocimientos científicos y tecnológicos, así como el desarrollo de habilidades y aptitudes que permitan a los alumnos desempeñar eficazmente las funciones del Policía Judicial en beneficio de la comunidad". (55)

El programa pretende que las asignaturas que lo integran proporcionen a los aspirantes a Policía Judicial un conjunto de conocimientos básicos en diversas disciplinas que les den una visión amplia de las funciones generales del puesto; no está limitado a aspectos concretos de tareas específicas, por lo que incluye temas Jurídicos, Criminológicos y Psicológicos.

El programa enfatiza la importancia de las técnicas y tácticas específicas de las actividades del Policía Judicial como son: Técnica del interrogatorio, Acondicionamiento Físico, y Tiro así como Armamento, se incluyen las disciplinas auxiliares de importante apoyo y cuyo conocimiento dará como resultado que la Investigación Policial se lleve a cabo en forma más técnica, tales disciplinas son; Criminalística, Balística y Medicina Forense.

El programa contempla también el desarrollo de habilidades necesarias y útiles de las tareas del Policía Judicial como son ; las técnicas del seguimiento, arresto y aprehensión. Resalta también la importancia de las prácticas policiales de campo.

El curso de formación para Técnico en Investigación Policial se encuentra estructurado en tres etapas que se imparten en 16 semanas. En donde la primera etapa abarca cuatro semanas, la segunda ocho semanas y la tercera cuatro semanas. La curricula es la siguiente: (Apéndice 8)

PRIMERA ETAPA

-Nociones de Derecho Positivo Mexicano

-Nociones Generales de Criminalística

-Garantías Constitucionales y amparo

-Acondicionamiento Físico

-Balística, Armamento y Tiro

-Etica policial y Derechos Humanos

-Primeros auxilios

-Prácticas policiales de campo

SEGUNDA ETAPA

-Métodos y Técnicas de Investigación criminalística

-Bases generales de Derecho Penal

-Psicología Criminal

-Etica Policial y Derechos Humanos

-Balística, Tiro Y Armamento

-Acondicionamiento Físico

-Primeros Auxilios

-Prácticas Policiales de Campo

TERCERA ETAPA

- Técnicas de Interrogatorio
- Técnicas de Seguimiento, Arresto y Aprehesión
- Bases Generales de Criminología
- Etica Policial y Derechos Humanos
- Balística, Tiro y Armamento
- Acondicionamiento Físico
- Medicina Forense
- Prácticas policiales de Campo

En lo que se refiere al Acondicionamiento Físico, Balística, Tiro y Armamento son materias netamente físico-prácticas y se llevan a cabo en el Centro de Capacitación y Adiestramiento Físico los días martes y jueves durante las 16 semanas que comprende todo el curso, en horario de siete de la mañana a tres de la tarde.

Las prácticas policiales de campo se llevan a cabo todos los sábados de nueve de la mañana a nueve de la noche. Los alumnos son comisionados en las diferentes Agencias Investigadoras del Ministerio Público, en donde quedan bajo las instrucciones directas del Agente del Ministerio Público. Aquí los alumnos tienen la oportunidad de

participar en arrestos, aprehensiones, cateos, ordenes de presentación entre otras.

La parte teórica se lleva a cabo en las instalaciones del Instituto de Formación Profesional, ubicado en Avenida Baja California 274, Colonia Hipódromo Condesa, en horario matutino de siete de la mañana a tres de la tarde los días lunes, miercoles y viernes.

CAPITULO 3

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

La deserción de alumnos en los cursos de preparación para formar parte de los cuerpos de Seguridad Pública en México, no ha sido objeto de análisis a pesar de ser un problema que afecta directamente a las instituciones que tienen la responsabilidad de formar profesionalmente personal para el desempeño de puestos específicos dentro de los mismos.

El Instituto de Formación Profesional de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, es una de las dependencias gubernamentales que presenta éste problema y en el que no se han realizado estudios referentes al fenómeno de la deserción.

Por esta razón surgió el interés de conocer las expectativas y las probables causas que influyen en la deserción de alumnos en los cursos de formación profesional para aspirantes al puesto de Agente de la Policía Judicial.

3.2 OBJETIVOS

1. Identificar las expectativas que los alumnos se crean como Técnicos en Investigación Policial, así como otros factores que podrían influir en la elección del curso.

2. Determinar las probables causas que influyen en la deserción de alumnos de los cursos de formación profesional para aspirantes al puesto de Agente de la Policía Judicial, en el Instituto de Formación Profesional de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

3. Determinar estrategias de carácter técnico y de orden psicológico para disminuir o eliminar en forma significativa el problema de la deserción.

3.3 DEFINICIÓN DE VARIABLES

Las variables que se manejaron en la presente investigación se definen de la siguiente manera.

Variable independiente.

Expectativa: Todos aquellos elementos que impulsan a los aspirantes a participar en el curso de Técnico en Investigación Policial, con la finalidad de obtener beneficios personales al concluir el mismo.

Variable dependiente.

Deserción: Abandono de los estudios de manera temporal o definitiva del centro educativo y formativo por parte del alumno del curso de Técnico en Investigación Policial.

3.4. MUESTRA

SUJETOS:

Se trabajó con todos los alumnos(60) del curso de formación de Técnicos en Investigación Policial, aspirantes al puesto de Agente de la Policía Judicial.

Los alumnos tenían las siguientes características, su edad fluctuaba entre los 21 y 35 años, eran de diferente estado civil, con escolaridad mínima de preparatoria o equivalente, de estatura mínima de 1.65 mts. Gozar de buena salud y sin antecedentes penales.

Se llevó a cabo un muestreo probabilístico de tipo accidental. Fue de tipo no probabilístico porque la elección de los aspirantes no se realizó al azar, y fué accidental ya que se acudió al lugar donde se encontraban los alumnos.

3.5 TIPO DE ESTUDIO

El estudio que se realizó fue de campo exploratorio, porque es una investigación encaminada a descubrir variables socioeconómicas, psicológicas y educativas en estructuras sociales reales, ya que se trabajó directamente en el ambiente natural donde se encontraban los alumnos.

3.6 ESCENARIO

La investigación se realizó en el Instituto de Formación Profesional de la Procuraduría General de Justicia de Distrito Federal, con domicilio en Av. Baja California No. 274. El aula para la aplicación del instrumento fué la M A G N A, ubicada en el primer nivel, y presenta las siguientes características: Se utiliza como auditorio en eventos especiales, como aula de selección cuando concursan grupos numerosos de candidatos de nuevo ingreso a la institución a diversos puestos. Cuenta con condiciones adecuadas de ventilación, iluminación y mobiliario, con amplitud de 8 x 10 metros, con tres cortinas que permiten dividirla en tres secciones; su capacidad es para 150 personas aproximadamente.

3.7 INSTRUMENTO

Se elaboró un cuestionario con 51 preguntas de respuestas abiertas, sin restricción alguna en las contestaciones, las cuales proporcionaron un marco de referencia sobre el contenido del problema de investigación cuya finalidad fue explorar las expectativas y las probables causas de la deserción, (Apéndice 9^o). Las respuestas de este instrumento fueron tratadas a través de un análisis de contenido con el objeto de analizarlas en forma sistemática, objetiva y cuantitativa, lo cual permitió construir una escala de actitudes tipo Lickert, conformada por 120 reactivos; con cinco opciones de respuesta cada

uno, las que estuvieron orientadas a investigar los factores: Expectativa con 62 reactivos y deserción con 68 respectivamente, (Apéndice 10). Esta escala se calificó de la siguiente manera:

Los ítems se calificaron según su forma de construcción positiva o negativa.

A cada ítem se le asignó cinco alternativas de respuesta, desde totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, a los que se ponderaron con los pesos de 5, 4, 3, 2, 1, respectivamente.

Para los efectos del análisis de las respuestas no se utilizaron los signos positivo o negativo en la adjudicación de los valores a las alternativas de respuestas, ya que los sujetos tienden a dar respuestas afirmativas o negativas de manera automática.

Las respuestas de los sujetos fueron adicionadas para cada uno de los ítems, obteniendo así un puntaje total de cada uno de los encuestados.

Para obtener la confiabilidad del instrumento se aplicó el Coeficiente Alpha de Crombach, analizando así su consistencia interna. El coeficiente obtenido fué de .7731, el cual indica una confiabilidad aceptable.

3.8 PROCEDIMIENTO

Se aplicó a 90 alumnos el cuestionario de respuestas abiertas de los grupos de Técnico en Investigación Policial 103/93, 104/93 y 105/93 previa autorización de la Directora del Instituto de Formación Profesional.

Se repartieron los cuestionarios en forma colectiva contando con la presencia de dos aplicadores para aclarar cualquier duda. A los alumnos se les dieron las siguientes instrucciones: "A continuación se presentan una serie de preguntas, conteste lo más ampliamente posible dando su opinión, comentarios y sugerencias según sea el caso".

Posteriormente se procedió al análisis de las respuestas mediante el método de análisis de contenido. La información obtenida se categorizó y cuantificó.

Al finalizar esta etapa se elaboró una escala de actitud tipo Lickert la cual se aplicó a 60 alumnos en forma colectiva, ocupando 40 minutos para que los alumnos la contestaran. La finalidad era determinar las expectativas y las probables causas de la deserción de alumnos de los cursos de Formación Profesional para aspirantes al puesto de Agentes de la Policía Judicial del Distrito Federal.

La instrucción fue la siguiente:

"Debajo de cada afirmación aparecen cinco opciones, marque con una (X) dentro del parentesis en la opción que se apegue a su situación particular. Sólo deberá elegir una respuesta. No deje de contestar ninguna". G R A C I A S.

Además se les indicó que esté cuestionario es anónimo y los datos que usted proporcione serán utilizados en forma global, no individual; y no afectará en lo absoluto su situación como alumno del curso.

Al concluir la aplicación se recogían y se agradecían a los alumnos su colaboración. Posteriormente se analizaron los datos.

3.9 ANALISIS DE RESULTADOS

Para el manejo de la información se utilizó el Paquete Estadístico Aplicado a las Ciencias Sociales (SPSS).

En primera instancia se uso un análisis descriptivo de las variables edad y estado civil. Los resultados obtenidos se representan en las tablas No. 1 y 2.

TABLA 1: Distribución de frecuencias de la variable edad.

EDAD	Frecuencia	%
21	4	6.7
22	7	11.7
23	4	6.7
24	11	18.3
25	7	11.7
26	5	8.3
27	9	15.0
28	5	8.3
29	2	3.3
30	3	5.0
31	2	3.3
32	1	1.7
TOTAL	60	100.0

$$\bar{X} = 25.00 \quad DS = 2.787$$

Se encontró que la edad de los aspirantes al curso de Técnico en Investigación Policial fluctúa entre los 21 y 32 años, con una media de 25.00 y una desviación estandar de 2.787.

TABLA 2: Distribución de frecuencias de la variable Estado civil

Estado civil	Frecuencia	%
Soltero	28	46.7
Casado	28	46.7
Unión libre	4	6.7
Total	60	100.0

En relación al estado civil, se encontró que el 46.7% (28) fueron solteros; el 46.7% (28) eran casados y el 6.7% (4) vivían en unión libre.

Se obtuvo la media y la desviación estandar de los factores:
expectativa y deserción, tabla No. 3.

TABLA NO. 3

Descripción general de cada uno de los factores.

FACTOR	MEDIA	DESV. ESTANDAR
1. Expectativa positiva	82.3656	8.1178
2. Expectativa negativa	74.1822	8.3985
3. Deserción positiva	72.5518	8.0990
4. Deserción negativa	81.5100	8.7140

Media y desviación estandar obtenidas para cada uno de los factores de la escala, encontrandose los siguientes resultados:

Para el factor 1 (Expectativa positiva), se obtuvo una $X = 82.3656$ y una $DS = 8.1178$

Para el factor 2 (Expectativa negativa), se obtuvo una $X = 74.1822$ y una $DS = 8.3985$

Para el factor 3 (Deserción positiva), se obtuvo una $X = 72.5518$ y una $DS = 8.0990$

Para el factor 4 (Deserción negativa), se obtuvo una $X = 81.5100$ y una $DS = 8.7140$

Se aplicó un análisis de varianza de todo el instrumento, utilizando la prueba F , con la finalidad de analizar la consistencia de las respuestas de los sujetos, encontrandose un valor de 39.584 entre los reactivos, con una probabilidad de .000, lo cual indica que el error de varianza fue casi nulo, por lo tanto toda la fuente de variación del instrumento se tiene localizada, tabla No. 4.

TABLA No. 4

ANALISIS DE VARIANZA DEL INSTRUMENTO

FUENTES DE VARIACION	Suma de cuadrados	Grados de Libertad	Media Cuadrada	Valor de F	Probabilidad
ENTRE SUJETOS	332.7144	59	5.6392		
DENTRO DE LOS SUJETOS	14980.6167	7140	2.0981		
ENTRE LAS MEDIDAS	6015.1311	119	50.5473	39.584	.000
RESIDUAL	8965.4856	7021	1.2770		
NO ADITIVIDAD	25.5043	1	25.5043	20.070	.000
BALANCE	8939.9812	7020	1.2735		
TOTAL	15313.3311	7199	2.1271		

Por otra parte se llevó a cabo un análisis de los reactivos mas representativos de cada uno de los factores, lo que exploran las expectativas y las probables causas de la deserción. Este análisis consistió en elegir los reactivos que fueron contestados en forma extrema. Tablas No.5 y 6.

TABLA No.5

Reactivos más representativos que que exploran las expectativas y que obtuvieron medias extremas, que indican hacia donde se cargan las respuestas de los sujetos.

No. de reactivo	\bar{X}	DS
4	1.2667	.4825
6	1.5667	.7673
7	1.3167	.5672
8	1.4833	.7477
26	4.2500	.6796
29	1.5667	.7673
33	4.2323	1.1404
45	1.3500	.8601
47	4.1167	.9223
62	1.5833	.8294
113	1.5667	.7217
118	1.5667	.7217
120	1.0333	.1810

Reactivo No. 4 Los deseos de continuar en el curso deben ser constantes.

Reactivo No. 6 Los alumnos que tienen suficiente motivación no abandonaran el curso.

Reactivo No. 7 La constancia tanto en la teoría como en la práctica debe prevalecer durante el curso.

Reactivo No. 8 Para concluir satisfactoriamente el curso es necesario tener buena salud.

Reactivo No. 26 Para obtener recompensas en el curso, no se requiere poner mucho esfuerzo.

Reactivo No. 29 El entusiasmo es un aspecto básico para continuar el curso.

Reactivo No. 33 Al término del curso no pondré en práctica los conocimientos adquiridos

Reactivo No. 45 Mejorar la imagen del Policía Judicial ante la sociedad es parte del curso de Técnico en Investigación Policial.

Reactivo No. 47 El curso me absorbe mucho tiempo, por eso he decidido no terminarlo.

Reactivo No. 62 Los instructores deben de brindar apoyo durante el curso.

Reactivo No. 113 Antes de ingresar al curso se debe brindar orientación sobre el contenido del curso.

Reactivo No. 118 Para mí el curso significa una oportunidad que no debo desaprovechar.

Reactivo No. 120 Espero que se brinde una beca de tipo económico para satisfacer necesidades básicas durante el curso.

TABLA No. 6

Reactivos más representativos que exploran las probables causas de deserción y que se obtuvieron medias extremas que indican hacia donde se carga las respuestas de los sujetos.

No de Reactivo	\bar{X}	DS
52	4.0333	.9013
54	1.4167	.7874
55	1.5333	.9107
64	4.2667	1.0715
66	1.4333	.8309
67	4.0500	1.0321
77	1.5000	.6509
85	4.1167	.9037
87	1.2833	.5849
95	4.4333	.7673
60	4.0500	1.0156
70	4.6667	.8804
84	4.0667	.8206

- Reactivo No. 52 El dedicar de una a dos horas de estudio al curso implica un esfuerzo extra que no podría soportar.
- Reactivo No. 54 Es necesario cubrir todos los requisitos de ingreso para ser alumno del curso.
- Reactivo No. 55 Ser alumno del curso no significa ser Agente de la Policía Judicial.
- Reactivo No. 60 Las prácticas de acondicionamiento físico son tan severas que es preferible abandonar el curso.
- Reactivo No. 64 Afecta mi integridad física el practicar ejercicios durante las prácticas del curso.
- Reactivo No. 66 Una forma de motivar a los alumnos para que terminen el curso es otorgarles una beca.
- Reactivo No. 67 No tengo la esperanza de ser aceptado por mis compañeros del curso.
- Reactivo No. 70 Solo estudio éste curso mientras concluyó estudios universitarios.

- Reactivo No. 77 Se deberían de integrar al plan de estudios las materias de medicina forense y simulacros.
- Reactivo No. 84 El dedicarle demasiado tiempo al curso afecta mis relaciones sociales.
- Reactivo No. 85 La carencia de carácter fuerte debilita mi permanencia en el curso.
- Reactivo No. 87 El Instituto de Formación Profesional debería incluir un comedor para los alumnos del curso.
- Reactivo No. 95 No fue mi propia decisión el inscribirme a éste curso.

Finalmente se aplicó el índice de Correlación de Pearson, para determinar la relación entre las variables: expectativa y deserción, tabla No. 7.

TABLA No. 7

Análisis del Índice de Correlación entre las variables expectativa y deserción.

	Deserción positiva	Deserción negativa
Expectativa positiva	.5638	.4487
	P= .000	P= .000
	60	60

Respecto a la relación entre expectativa positiva y deserción positiva, se obtuvo un índice de correlación de .5638 con un nivel de significancia de .000, lo que indica que cuando se plantean expectativas muy altas la deserción se incrementa. Así mismo se encontró que la relación entre expectativas positivas y deserción negativa fue de .4487 con un nivel de significancia de .000, por lo que diríamos que al momento de plantearse expectativas más alcanzables, la deserción tiende a disminuir.

3.10. CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como primer objetivo, identificar las expectativas que los alumnos se crean como Técnicos en Investigación Policial, así como otros factores que podrían influir en la elección del curso, el segundo, determinar las probables causas que influyen en la deserción de alumnos en los cursos de formación profesional para aspirantes a Técnico en Investigación Policial, el tercero, se refirió a determinar las estrategias de carácter técnico y de orden psicológico para disminuir o eliminar en forma significativa el problema de la deserción.

Se concluye que el primer objetivo se cubrió en forma satisfactoria, ya que los alumnos se plantearon las siguientes expectativas:

- Deseos constantes por permanecer en el curso, esto concuerda con lo que señala Rodríguez (1988), que los motivos se generan a partir de necesidades, deseos, aspiraciones, inquietudes, pensamientos e intereses que mueven a las personas a actuar de determinada forma.
- Perseverancia durante el curso, Tinto Vincent (1992), plantea que los compromisos indican el grado en que los alumnos se sentirán involucrados con el logro de sus metas (compromiso-meta) y con la institución en la que ingresarán (compromiso institucional), ambos factores junto con las habilidades constituyen recursos y orientaciones sociales e intelectuales vinculados con la perseverancia.

La expectativa relacionada con la salud, los alumnos manifestaron que para concluir el curso, hay que estar sano físicamente, esto es avalado por la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow en su premisa que se refiere a que las necesidades fisiológicas y de seguridad son primordiales en el organismo, debido a que es necesario contar con una existencia ordenada y libre de amenazas que pongan en peligro la existencia de las personas.

- Otra de las expectativas planteadas por los alumnos, fué la de contar con esfuerzo suficiente como forma de obtener recompensa. Esto se fundamenta en la teoría de la Expectativa de Víctor Harold Vroom (1964), que señala como comienza el comportamiento, como recibe energía, como la conserva y como la dirige; es decir, que para que una persona actúe tiene que esforzarse. El grado de esfuerzo depende de la fuerza con la que cree poder alcanzar lo que desea. Así mismo, señala que el deseo se puede convertir en acción que dependerá de la esperanza que le traerá alguna recompensa.

- De acuerdo a la expectativa de los alumnos de dedicarle tiempo al curso, Tinto Vincent (1992) en su Modelo del abandono estudiantil menciona que los factores externos como la familia, los amigos, las actividades deportivas, los compañeros de trabajo influyen en el alumno, contrarrestando tiempo en su vida académica.

- Por otra parte, en relación a la expectativa de estar motivado, Kurt Lewin (1984), apoya esta afirmación al señalar que toda conducta es motivada. En la vida diaria la conducta está regida por

la intención de hacer una u otra cosa, asimismo, en su Teoría del Nivel de Aspiración menciona que, el nivel de aspiración implica una estimación del individuo hacia el alcance de una meta. Asimismo, sobre la expectativa de estar motivado, Maslow (1979), McClelland y Frederick Herzberg, al señalar que el individuo se ve impulsado por una necesidad y adoptar una serie de acciones para alcanzar una meta satisfactoria. A la vez Kurt Lewin, Atkinson y V. Harold Vroom apoyan esta afirmación diciendo que los individuos se sienten motivados si creen que hay una probabilidad considerable, de que su esfuerzo producirá el resultado deseado, y que el resultado será seguido por recompensa que proporciona satisfacción.

- Respecto a la expectativa que presentan los alumnos de poner en práctica los conocimientos, Vroom (1964), refiere que las recompensas intrínsecas emanan directamente de la productividad del individuo, influyen el sentimiento del logro y los sentimientos de cumplimiento de una tarea, también el sentimiento de emplear y desarrollar sus propias habilidades.

- En relación a mejorar la imagen del Policía Judicial, Bühler Charlotte (1985), en su postulado de mantenimiento del orden interno, se basa en la conciencia de haber vivido correctamente. Es decir, conciencia moral que le permite al individuo lograr que su vida interior se regule mediante principios y valores, que se ven reflejados en las actitudes de los sujetos.

- Respecto a recibir apoyo de los instructores, Tinto Vincent en su Modelo del abandono estudiantil escribe que: Los resultados de las interacciones cotidianas entre profesores, funcionarios y estudiantes que se producen fuera de las aulas, estas interacciones son relevantes para el desarrollo psicosocial de los alumnos, son fundamentales para el proceso a través del cual el individuo llega a evaluar el grado de congruencia que existe en su particular orientación intelectual y la que caracteriza a la vida institucional. Las relaciones personales consolidan los compromisos, son útiles para incrementar las probabilidades de la retención del alumno. La falta de interacciones, produce deterioro en los compromisos, y en una posible reducción en las metas individuales y el aislamiento del ambiente intelectual de la Institución Educativa, que comprende una variedad de partes formales e informales, psicológicas, académicas y sociales que interactúan entre sí.

Las experiencias personales que se producen en los dominios formales e informales del Sistema Académico y Social de la Institución son fundamentales en el proceso de deserción voluntaria.

- En relación a la expectativa que mostraron los alumnos de recibir previa orientación sobre el contenido del curso. Tinto Vincent (1992), señala que existen condiciones previas al ingresar a cualquier Institución educativa, como la orientación profesional que la institución educativa le brinda al educando permitiéndole la

formulación de propósitos y compromisos individuales vinculados con futuras actividades educativas y laborales.

El segundo objetivo se refiere a la determinación de las probables causas que influyen en la deserción de alumnos en los cursos de Formación Profesional para aspirantes a Técnico en Investigación Policial. Se encontraron las que a continuación se describen.

- La falta de una beca de tipo económico es una causa para que los alumnos abandonen el curso ya que si no se les incentiva durante éste, se pierde el interés en el mismo, y en consecuencia se deserta.

_ Los alumnos estuvieron totalmente de acuerdo en que se incluyan en el programa de estudios las materias de Medicina Forense y Simuláctros. Las materias antes mencionadas son de vital importancia dentro de las funciones y tareas que se llevan a cabo en los operativos en los que participa el Agente de la Policía Judicial, ya que sin ellas el programa les resulta menos atractivo, factor que en este caso conduce a la deserción.

Otra causa de deserción es la falta de un comedor en donde los alumnos cubran sus necesidades de alimentación, satisfecha esta necesidad disminuye la inasistencia a las clases, se reduce el ausentismo y en consecuencia el abandono.

- Falta de carácter para conducirse con decisión en el desarrollo de cada una de las materias del curso. La ausencia de este rasgo de la personalidad en el alumno determina el abandono del curso.

Estas causas de deserción se fundamentan en el Modelo del abandono estudiantil de Tinto Vincent (1992), en el que considera a la deserción como un fenómeno acentuadamente idiosincrásico, que solamente puede considerarse al fenómeno de la deserción cuando se relaciona con los conocimientos y experiencias de cada uno de los alumnos que abandonan una institución educativa. Además analiza el fenómeno y no lo reduce al simple abandono de los estudiantes de una escuela, sino que lo explica a través de las consecuencias y las causas que esto pudiera tener. Este autor explica este fenómeno desde una multicausalidad de posibles hechos que dan una visión más completa y global, válida única y exclusivamente para el contexto en el que se dé la deserción.

De acuerdo a los objetivos anteriores, se concluye que al establecer la relación entre las variables expectativa y deserción, se encontró que cuando los alumnos se plantean expectativas altas, la deserción se incrementa y cuando se plantean expectativas más alcanzables, la deserción tiende a disminuir.

Finalmente el tercer objetivo que se refiere a la determinación de las estrategias de carácter técnico y de orden psicológico para disminuir o eliminar en forma significativa el problema de la

deserción, se cumplió en esta investigación, por lo que se procede a describirlas dentro del punto 3.12 de sugerencias.

3.11 LIMITACIONES

Es conveniente mencionar que una de las principales limitaciones es que no existe información e investigaciones realizadas acerca del tema de la deserción en los cursos de formación básica para policías.

Los datos obtenidos representan un análisis preliminar al problema de la determinación de las expectativas y las causas de la deserción en los cursos de Formación básica de policías que se integran a los cuerpos de seguridad pública.

Los resultados obtenidos en la presente investigación no se deben generalizar a otras corporaciones policíacas, debido a que las condiciones físicas y económicas son específicas para cada corporación.

3.12 SUGERENCIAS

Considerando el tercer objetivo de la investigación, a continuación se presentan las estrategias de carácter técnico y de orden psicológico que pueden disminuir o eliminar el fenómeno de la

deserción en el curso de Formación Profesional para Técnicos en Investigación Policial.

ESTRATEGIAS DE CARACTER TECNICO

Beca Económica.- Los alumnos encontrarán a ésta fundamentalmente apoyo para solventar gastos de transporte, alimentación, además de que puede funcionar como motivador extrínseco estableciéndose un compromiso alumno-institución.

Comedor.- Se propone que este se instale anexo a los espacios donde los alumnos reciben el curso, cuya finalidad es proporcionar a los alumnos alimentación básica en condiciones de higiene apropiada, evitando el ausentismo, la inasistencia y en consecuencia la deserción ya que el curso requiere la participación de los alumnos en horario prolongado.

Módulo de información e Inducción.- Se recomienda se conforme este módulo a fin de proporcionar información y orientación específica relacionada con el curso, la normatividad a la que se sujetarán desde el proceso de reclutamiento hasta su formación y de las funciones que atribuye la Ley al Agente de la Policía Judicial del Distrito Federal.

Actualización del Programa de Estudios Se sugiere se incluya en el programa de estudios las asignaturas de Simuláctros y Medicina Forense, ya que la primera reforzaría el aspecto práctico del curso y la segunda, se actualice y se oriente hacia las funciones del Agente de la Policía Judicial.

Encuesta Socioeconómica La encuesta socioeconómica es conveniente se incluya en el proceso de selección debido a la importancia que tiene el conocer el contexto social y económica donde se desenvuelve el aspirante.

ESTRATEGIAS DE CARACTER PSICOLOGICO

Actualización del Perfil Psicológico La actualización del perfil psicológico del aspirante que implique identificar una personalidad positiva en donde el carácter del aspirante se manifieste con la capacidad para solucionar los problemas que se le presenten antes, durante y posterior al curso.

Programa Motivacional Se diseñe un programa de motivación continuo con el fin de aumentar el interés, reforzar las expectativas y mantener la permanencia en el curso.

Servicios de Apoyo Psicológico Se estructure un programa de ayuda que atienda las necesidades de carácter psicológico que presenten los alumnos durante el curso y les permita reforzar actitudes y conductas positivas.

Por otra parte, se sugiere realizar investigaciones sobre los temas de expectativas y deserción, por la influencia que estos tópicos tienen en el Sistema Educativo en donde el Psicólogo Industrial encuentra campo para desarrollarse profesionalmente.

Finalmente, se sugiere se realice un estudio confirmatorio de las expectativas y las causas de la deserción de alumnos en los cursos de Formación Profesional para Policías Judiciales del Distrito Federal.

APENDICES

(Apéndice 1)

INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL**DEPARTAMENTO DE RECLUTAMIENTO****EXAMEN PSICOMETRICO****ASPIRANTE A TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL**

No. DE EXPEDIENTE: _____ FECHA: _____

NOMBRE: _____

FECHA DE EXAMEN: _____ HORA: _____

RESPONSABLE: _____

**NOTA: PRESENTARSE CON IDENTIFICACION Y UNA FOTOGRAFIA EN 2o. PISO AULA DE SELECCION

INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL**DEPARTAMENTO DE RECLUTAMIENTO****EXAMEN MEDICO****ASPIRANTE A TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL**

No. DE EXPEDIENTE: _____ FECHA: _____

NOMBRE: _____

FECHA DE EXAMEN: _____ HORA: _____

RESPONSABLE: _____

**NOTA: PRESENTARSE CON IDENTIFICACION EN EL CENTRO DE CAPACITACION "CABEZA DE JUAREZ", CALLE 3 Y TELECOMUNICACIONES COLONIA TEPALCATES.

INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL
DEPARTAMENTO DE RECLUTAMIENTO

EXAMEN DE ACONDICIONAMIENTO FISICO
ASPIRANTE A TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL

No. DE EXPEDIENTE: _____ **FECHA:** _____

NOMBRE: _____

FECHA DE EXAMEN: _____ **HORA:** _____

RESPONSABLE: _____

****NOTA: PRESENTARSE CON IDENTIFICACION, TENIS PANTS Y/O SHORT. EN EL CENTRO DE CAPACITACION "CABEZA DE JUAREZ" CALLE 3 Y TELECOMUNICACIONES, COLONIA TERPASCATES.**

(Apéndice 2)

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

SUBDIRECCION DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION
UNIDAD DEPARTAMENTAL DE SELECCION

HISTORIA CLINICA

NOMBRE _____ PUESTO _____

FECHA _____ FECHA DE NACIMIENTO _____

EDAD _____ SEXO _____

ESTADO CIVIL _____

ANTECEDENTES FAMILIARES

ANTECEDENTES PERSONALES

PARENTESCO: _____

T. A. _____

PULSO: _____

TIPO SANGUINEO: _____

TUBERCULOSIS	SI	NO	FRACTURAS	SI	NO
SIFILIS	SI	NO	LUXACIONES	SI	NO
NEOPLASIAS	SI	NO	ESGUINCES	SI	NO
TOXICOMANIAS	SI	NO	NEUMOLOGICOS	SI	NO
PSIQUIATRISMOS	SI	NO	EPILEPSIA	SI	NO
MALFORMACIONES	SI	NO	VENEREOS	SI	NO
OBESIDAD	SI	NO	QUIRURGICOS	SI	NO
DIABETES	SI	NO	ALERGICOS	SI	NO
			HIPERTENSIONES	SI	NO
			CARDIOLÓGICOS	SI	NO
			T. DE LA VISION	SI	NO

ALIMENTACION

CONCEPTO	BUENA	MALA	REGULAR
CANTIDAD	()	()	()
BALANCE	()	()	()
CALIDAD	()	()	()
FUERZA	()	()	()

HABITOS

			TIEMPO	CANTIDAD
TABAQUISMO	SI	NO	()	()
CIGARRO ()	PURO ()	PIPA ()		
TOXICOMANIA	SI	NO	()	()
ALCOHOLISMO	SI	NO	()	()
INMUNIZACIONES				
FIEBRE TIFOIDEA	SI	NO		
TOXOIDE TETANICO	SI	NO		

OTRAS: _____

SIGNOS Y SINTOMAS

AGRESIVIDAD	SI	NO
ANGUSTIA	SI	NO
CONVULSIONES	SI	NO
EXTREÑIMIENTO	SI	NO
DEFECTO DEL HABLA	SI	NO

DEPRESION	SI	NO
DIARREA	SI	NO
DIFICULTAD PARA DORMIR	SI	NO
DIFICULTAD PARA ORINAR	SI	NO
DOLORES EN LAS ARTICULACIONES	SI	NO
DOLOR EN LA ESPALDA	SI	NO
DOLOR EN EL PECHO	SI	NO
GANGLIOS INFLAMADOS	SI	NO
ICTERICIA	SI	NO
MAREOS	SI	NO
PERDIDA DEL CONOCIMIENTO	SI	NO
RUIDO EN LOS OIDOS	SI	NO
TRASTORNO DIGESTIVO	SI	NO
TAQUICARDIA	SI	NO
TENDENCIA A PREOCUPARSE	SI	NO
TOS FRECUENTE	SI	NO
CEFALEA	SI	NO
HERNIA INGUINAL	SI	NO
HERNIA	SI	NO

MUJERES:

MENARCA: _____

CICLO: _____ F.V.R. _____

REGULAR () IRREGULAR () D.F.A. ()

G. _____ B. _____ AB. _____

USA ANTICONCEPTIVOS NO _____ SI _____

CUALES: _____

OBSERVACIONES:_____

CONTROL DIABETICO:

POSITIVO _____ NEGATIVO _____

SI ES POSITIVO No. DE _____

COMPLEX _____ ECTO _____ MESO _____ ENDO _____

AUSCULTACION:

CORAZON: _____

PULMONES: _____

ANTECEDENTES DE ACTIVIDAD FISICA: _____

POTENCIA ANAEROBICA: _____

FCB _____ FCF _____ FCR _____

PRUEBA DE ASTRAN:

FCB _____ FCE _____ FCF _____ FCR _____

IMPRESION DIAGNOSTICA :

RESULTADO:

MEDICO

(Apéndice 3)

**PRUEBAS DE CAPACIDAD FISICA
PARA LOS ASPIRANTES A
TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL**

NOMBRE: _____		
PESO: _____	EDAD: _____	ESTATURA: _____

FUERZA A) _____	FLEXIBILIDAD A) _____	FECHA A) _____
B) _____	B) _____	B) _____
C) _____	C) _____	C) _____
VELOCIDAD: _____	AGILIDAD: _____	EQUILIBRIO: _____

RESISTENCIA: _____	F.C.B _____	F.C.R: _____	F.C.H. _____
	F.C.E _____	F.C.R _____	F.C.R. _____

CALIFICACION:	A P T O <input type="checkbox"/>	N O A P T O <input type="checkbox"/>
---------------	----------------------------------	--------------------------------------

_____ NOMBRE Y FIRMA DEL INSTRUCTOR
--

(Apéndice 4)

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
 INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL
 DEPARTAMENTO DE SELECCION
 EXAMEN DE CONOCIMIENTOS PARA ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL
 INSTRUCCIONES:

ANOTE EN EL PARENTESIS EL NUMERO DE LA RESPUESTA CORRECTA QUE CORRESPONDA A LAS DEFINICIONES Y CONCEPTOS QUE APARECEN EN LA COLUMNA IZQUIERDA.

- | | |
|---|---------------------------------------|
| () SE DEPOSITA EN UN CONGRESO GENERAL QUE SE DIVIDE EN DOS CAMARAS: LA DE DIPUTADOS Y LA DE SENADORES SE ENCARGAN DE ELABORAR LAS LEYES DE NUESTRO PAIS. | (1) PODER EJECUTIVO |
| () CONJUNTO DE NORMAS DE CARACTER COHERSITIVO, CIENCIAS EN QUE SE APOYA LA POLICIA JUDICIAL PARA EL DESARROLLO LEGAL DE SUS FUNCIONES. | (2) CODIGO PENAL |
| () CAMONIAS QUE DISTINGUEN A UN AGENTE DE LA POLICIA JUDICIAL SOBRE EL COMUN DE LA SOCIEDAD. | (3) FUERO FEDERAL |
| () CONJUNTO DE NORMAS QUE SE REFIEREN A LA ORGANIZACION POLITICA Y SOCIAL DEL ESTADO. | (4) POLICIA JUDICIAL |
| () TIEMPO QUE ESTABLECE LA LEY PARA QUE LA AUTORIDAD JUDICIAL TOMA LA DECLARACION PREPARATORIA A UNA PERSONA. | (7) CUANDO EXISTE FLAGRANCIA |
| () ES EL PODER QUE SE ENCARGA DIRECTAMENTE DE LA ADMINISTRACION DE LA JUSTICIA. | (8) CONTINUACION |
| () SE ENCARGA DE LA PROTECCION DE LA CIUDADANIA EN PERSONAS Y BIENES PREVIENIENDO POR DIVERSOS METODOS LA ACCION DELICTUOSA. | (9) PODER JUDICIAL |
| () SE PUEDE APREHENDER A UNA PERSONA SIN QUE EXISTA ORDEN DE APREHENSION. | (10) PODER LEGISLATIVO |
| () INVESTIGAN HECHOS O ACTOS DELICTIVOS O RECBAN PRUEBAS SUFICIENTES. | (11) 72 HORAS |
| () RIESGOS QUE PUEDEN CORRER LA POLICIA JUDICIAL EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES. | (12) CRIMINOLOGIA |
| () ORGANOS AUXILIARES DEL MINISTERIO PUBLICO. | (13) LEY |
| () NORMA JURIDICA OBLIGATORIA Y GENERAL QUE REGULA LA CONDUCTA DE LOS HOMBRES Y ESTABLECEN LOS ORGANOS NECESARIOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS FINES. | (14) MORAL O FISICAS |
| () CUALIDADES QUE DEBE TENER UN POLICIA JUDICIAL. | (15) FUERO COMUN |
| () SU FUNCION BASICA ES LA APLICACION DE LAS LEYES. | (16) POLICIA PREVENTIVA |
| () POR QUIEN SON ATENDIDOS LOS DELITOS CUANDO LAS CONTROVERSIAS DE ORDEN CIVIL O CRIMINAL AFECTAN INTERESES PARTICULARES. | (17) FUNCIONES DE LA POLICIA JUDICIAL |
| () QUIEN SE ENCARGA DE LA PERSECUCION DE LOS DELITOS. | |
| () POR QUIEN SON ATENDIDOS LOS DELITOS CUANDO LAS CONTROVERSIAS DE ORDEN CIVIL O CRIMINAL AFECTEN INTERESES DE LA NACION. | |

(Apéndice 5)

BATERIA I

<u>NOMBRE DEL TEST</u>	<u>FACTORES QUE INVESTIGA</u>	<u>TIEMPO ESTIMADO DE APLICACION</u>	<u>RESULTADO ESPERADO</u>
PRUEBA DE MATRICES PROGRESIVAS DE RAVEN	COEFICIENTE INTELLECTUAL CUANTITATIVA Y CUALITATIVAMENTE	45 MINUTOS	DE NORMAL PROMEDIO A SUPERIOR
INVENTARIO DE PERSONALIDAD DE GORDON	AJUSTE Y LA EFECTIVIDAD DEL INDIVIDUO EN SITUACIONES	30 MINUTOS	NORMALIDAD ESTADISTICA
FRASES INCOMPLETAS DE SACKS	AREA FAMILIAR, RELACIONES INTERPERSONALES, METAS, AUTOCONCEPTO	30 MINUTOS	NO SE OBSERVE CONFLICTIVAS EN LAS AREAS DE REFERENCIA
CUESTIONARIO DE DATOS GENERALES	AREA ESCOLAR, LABORAL FAMILIAR E INTERESES	30 MINUTOS	IMPRESION DIAGNOSTICA DEL EXAMINADO
TEST GESTALTICO VISOMOTOR DE BENDER	AREA PERCEPTO-MOTORA	10 MINUTOS	DESCARTAR POSIBILIDAD DE DAÑO ORGANICO
ENTREVISTA PSICOLOGICA	COMPROBAR LAS HIPOTESIS OBTENIDAS EN EL ESTUDIO PSICOLOGICO	30 MINUTOS	INTEGRACION DE LA INFORMACION Y EMISION DEL RESULTADO
	TOTAL	2 HORAS 55 MINUTOS	

BATERIA 2

<u>NOMBRE DEL TEST</u>	<u>FACTOR (ES) QUE INVESTIGA</u>	<u>TIEMPO ESTIMADO DE APLICACION</u>	<u>RESULTADO ESPERADO</u>
TEST DE TERMAN MERRILL	COEFICIENTE INTELECTUAL CUANTITATIVA Y CUALITATIVA- MENTE	30 MINUTOS	NORMAL PROMEDIO A SUPE- RIOR
TEST PROYECTIVO DE KAREN MACHOVER	PERSONALIDAD EN GENERAL	20 MINUTOS	NORMALIDAD EN RASGOS DE PERSONALIDAD
INVENTARIO DE PER- SONALIDAD (MMPI)	INVESTIGA CLINICA Y LABORAL- MENTE ASPECTOS DE AJUSTE Y DEL INDIVIDUO	60 MINUTOS	EQUILIBRIO EMOCIONAL
TEST GESTALTICO VISOMOTOR DE BENDER	AREA PERCEPTOMOTORA	10 MINUTOS	DESCARTAR POSIBILIDAD DE DE DAÑO ORGANICO
CUESTIONARIO DE DATOS GENERALES	AREA ESCOLAR, LABORAL, FAMILIAR E INTERESES	30 MINUTOS	IMPRESION DIAGNOSTICA DIAGNOSTICA DEL EXAMINADO
ENTREVISTA PSICOLOGICA	COMPROBAR LAS HIPOTESIS OBTENIDAS EN EL ESTUDIO PSICOLOGICO	60 MINUTOS	INTEGRACION DE LA INFOR- MACION Y EMISION DEL RESULTADO
	TOTAL	3 HORAS 30 MINUTOS	

BATERIA 3

<u>NOMBRE DEL TEST</u>	<u>FACTOR (ES) QUE INVESTIGA</u>	<u>TIEMPO ESTIMADO DE APLICACION</u>	<u>RESULTADO ESPERADO</u>
TEST DE DOMINOS	CAPACIDAD INTELLECTUAL CUANTITATIVA Y CUALITATIVAMENTE	30 MINUTOS	DE NORMAL PROMEDIO A SUPERIOR
TEST DE PERSONALIDAD DE 16 FACTORES DE CATELL	DIVERSOS FACTORES DE PERSONALIDAD DEL INDIVIDUO	30 MINUTOS	PERSONALIDAD ESTABLE
CUESTIONARIO SN-39	EXISTENCIA DE TRASTORNOS EN LA PERSONALIDAD	15 MINUTOS	DESCARTAR DANO ORGANICO LOCALIZAR ESFUERZO Y GRADO DE ADAPTABILIDAD AL MEDIO
TEST GESTALTICO VISOMOTOR DE BENDER	AREA PERCEPTO-MOTORA	10 MINUTOS	DESCARTAR POSIBILIDAD DE DANO ORGANICO
CUESTIONARIO DE DATOS GENERALES	AREA ESCOLAR, LABORAL, FAMILIAR E INTERESES	30 MINUTOS	IMPRESION DIAGNOSTICA DEL EXAMINADO
TEST PROYECTIVO (HTP)	INTEGRACION PSICODINAMICA DE LA PERSONALIDAD	20 MINUTOS	AUTOCONCEPTO IDENTIFICACION PSICOSEXUAL
ENTREVISTA PSICOLOGICA	COMPROBAR LAS HIPOTESIS OBTENIDAS EN EL ESTUDIO PSICOLOGICO	30 MINUTOS	INTEGRACION DE LA INFORMACION Y EMISION DEL RESULTADO
	TOTAL	3 HORAS 5 MINUTOS	

BATERIA 4

<u>NOMBRE DEL TEST</u>	<u>FACTOR (ES) QUE INVESTIGA</u>	<u>TIEMPO ESTIMADO DE APLICACION</u>	<u>RESULTADO ESPERADO</u>
TEST DE INTELIGENCIA WUNDERLICHE	CAPACIDAD INTELECTUAL	20 MINUTOS	DE NORMAL PROMEDIO A SUPERIOR
CONFIGURACION PSICOLOGICA INDIVIDUAL	INTEGRACION SOCIAL	60 MINUTOS	CAPACIDAD DE AJUSTE A LAS NORMAS DEL MEDIO
CUESTIONARIO DE ADAPTACION PARA ADULTOS	INTEGRACION SOCIAL DEL INDIVIDUO, CONTROL DE EMOCIONES Y SENTIMIENTOS	NO HAY LIMITE DE TIEMPO	ADAPTABILIDAD Y JUICIO SOCIAL
TEST GESTALTICO VISOMOTOR DE BENDER	AREA PERCEPTO-MOTORA	10 MINUTOS	DESCARTAR POSIBILIDAD DE DANO ORGANICO
CUESTIONARIO DE DATOS GENERALES	AREA ESCOLAR, FAMILIAR LABORAL E INTERESES	30 MINUTOS	IMPRESION DIAGNOSTICA DEL EXAMINADO
ENTREVISTA PSICOLOGICA	COMPROBAR LAS HIPOTESIS OBTENIDAS EN EL ESTUDIO PSICOLOGICO	30 MINUTOS	INTEGRACION DE LA INFORMACION Y EMISION DEL RESULTADO
	TOTAL	2 HORA 30 MINUTOS	

BATERIA 5

<u>NOMBRE DEL TEST</u>	<u>FACTOR (ES) QUE INVESTIGA</u>	<u>TIEMPO ESTIMADO DE APLICACION</u>	<u>RESULTADO ESPERADO</u>
OTIS GAMA	RENDIMIENTO INTELECTUAL	30 MINUTOS	DE NORMAL. PROMEDIO A SUPERIOR
THURSTONE	RASGOS TEMPERAMENTALES, (DINAMISMO, ENERGIA, IMPULSIVIDAD, DOMINANCIA, ESTABILIDAD, SOCIABILIDAD)	30 MINUTOS	CARACTERISTICAS TEMPERAMENTALES ESPECIFICAS
FRASES INCOMPLETAS DE SACKS	AREA FAMILIAR, RELACIONES INTERPERSONALES, METAS Y AUTOCONCEPTO	30 MINUTOS EN AREAS DE REFERENCIA	NO SE OBSERVE CONFLICTIVA
TEST GESTALTICO VISIMOTOR DE BENDER	AREA PERCEPTO-MOTORA	10 MINUTOS	DESACARTAR POSIBILIDAD DE DAÑO ORGANICO
CUESTIONARIO DE DATOS GENERALES	AREA ESCOLAR, LABORAL, FAMILIAR E INTERESES	30 MINUTOS	IMPRESION DIAGNOSTICA DEL EXAMINADO
ENTREVISTA PSICOLOGICA	COMPROBAR LAS HIPOTESIS OBTENIDAS EN EL ESTUDIO PSICOLOGICO	30 MINUTOS	INTEGRACION DE LA INFORMACION Y EMISION DEL RESULTADO
	TOTAL	1 HORA 10 MINUTOS	

BATERIA 6

<u>NOMBRE DEL TEST</u>	<u>FACTOR (S) QUE INVESTIGA</u>	<u>TIEMPO ESTIMADO DE APLICACION</u>	<u>RESULTADO ESPERADO</u>
TEST ARMY BETTA	COEFICIENTE INTELCTUAL CUANTITATIVA Y CUALITATIVAMENTE	30 MINUTOS	DE NORMAL PROMEDIO A SUPERIOR
INVENTARIO DE PERSONALIDAD (MMPI)	CARACTERISTICAS DE PERSONALIDAD	60 MINUTOS	EQUILIBRIO EMOCIONAL
TEST DE APTITUD DIFERENCIAL SUBTEST (RAZ. VERBAL)	CAPACIDAD DE COMPRENSION CONCEPTUAL	20 MINUTOS	HABILIDAD PARA MANEJAR CONCEPTOS VERBALES
TEST DE INSTRUCCIONES ORALES (ODT)	CAPACIDAD PARA SEGUIR INSTRUCCIONES	15 MINUTOS	HABILIDAD PARA RECIBIR Y EJECUTAR ORDENES PRECISAS
CUESTIONARIO DE DATOS GENERALES	AREA ESCOLAR, FAMILIAR LABORAL E INTERESES	30 MINUTOS	IMPRESION DIAGNOSTICA DEL EXAMINADO
ENTREVISTA	COMPROBAR HIPOTESIS OBTENIDAS EN EL ESTUDIO PSICOLOGICO	30 MINUTOS	INTEGRACION DE INFORMACION PSICOLOGICA Y EMISION DEL RESULTADO
	TOTAL	3 HORAS 5 MINUTOS	

BATERIA 7

<u>NOMBRE DEL TEST</u>	<u>FACTOR (S) QUE INVESTIGA</u>	<u>TIEMPO ESTIMADO DE APLICACION</u>	<u>RESULTADO ESPERADO</u>
TEST DE INTELIGENCIA Terman Merrill	COEFICIENTE INTELLECTUAL CUANTITATIVA Y CUALITATIVAMENTE	30 MINUTOS	DE NORMAL PROMEDIO A SUPERIOR
TEST GESTALTICO VISOMOTOR DE BENDER	AREA PERCEPTO-MOTORA	10 MINUTOS	DESCARTAR POSIBILIDAD DE DAÑO ORGANICO
TECNICA CLEAVER	PRODUCTIVIDAD Y AJUSTE AL MEDIO	30 MINUTOS	ADAPTABILIDAD Y CAPACIDAD DE MOTIVACION
FRASES INCOMPLETAS DE SACKS	AREA FAMILIAR, RELACIONES INTERPERSONALES METAS Y AUTOCONCEPTO	30 MINUTOS	NO SE OBSERVE CONFLICTIVA EN AREAS DE REFERENCIA
TEST DE FRUSTRACION DE S. ROSENZWEIG	MANEJO DE LA AGRESION INTRA-INTER Y EXTRAPUNTIVA	30 MINUTOS	CAPACIDAD PARA CONTROLAR IMPULSOS AGRESIVOS
CUESTIONARIO DE DATOS GENERALES	AREA ESCOLAR, FAMILIAR, LABORAL, E INTERESES	30 MINUTOS	IMPRESION DIAGNOSTICA DEL EXAMINADO
ENTREVISTA PSICOLOGICA	COMPROBAR LAS HIPOTESIS OBTENIDAS EN EL ESTUDIO PSICOLOGICO	30 MINUTOS	INTEGRACION DE LA INFORMACION Y EMISION DEL RESULTADO
	TIEMPO	3 HORAS 10 MINUTOS	

(Apéndice 6)

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL
DEPARTAMENTO DE SELECCION

CUESTIONARIO DE DATOS GENERALES**LEA DETENIDAMENTE:**

Los datos que a continuación se le piden son estrictamente confidenciales y servirán para completar su expediente, por lo que se le pide su colaboración espontánea, abierta y lo mas sincera posible.

Como candidato a Policia Judicial esta de acuerdo que la institución investigue sus antecedentes, liberando de toda responsabilidad a quienes lo proporcionen.

Al detectar en su examen psicométrico, anomalías, tales como la alteración de test, datos falsos, o insinuaciones de corrupción, se le suspenderá automáticamente en el proceso de ingreso.

El solicitante manifiesta bajo protesta de decir verdad que todos los datos son verídicos y si la institución descubre que cualquiera de ellos no se ajusta a la verdad, el solicitante esta de acuerdo en que podrá resindirsele el trámite en proceso, sin responsabilidad para la misma.

Fecha:

--	--	--

Nombre y firma
del candidato:

--

Pertenece a algún club o asociación? Si _____ No _____

Especifique: _____

III.- AREA ESCOLAR

(8) Estudios Realizados:

Nombre	Cursada	Posee certificado o constancia?
Primaria: _____	de 19__ a 19__	_____
Secundaria: _____	de 19__ a 19__	_____
Preparatoria o Vocacional: _____	de 19__ a 19__	_____
Profesional: _____	de 19__ a 19__	_____
Otros: _____	de 19__ a 19__	_____

(9) Idioma: Cual? _____ Traduce: _____ Habla: _____ Domina: _____

(10) En caso de haber reprobado o dejado de estudiar algún año, explique ampliamente las causas que lo propiciaron: _____

IV.- AREA LABORAL

(11) Ocupación Actual: _____ Nombre y Dirección en

donde trabaja actualmente: _____

Telefono (s): _____

(12) Antigüedad: _____ años. Plaza? _____ Eventual? _____

Trabajos anteriores (13)	Duración (14)	Sueldo (15)	Motivo del cambio o abandono (16)
_____	_____	\$ _____	_____
_____	_____	\$ _____	_____
_____	_____	\$ _____	_____
_____	_____	\$ _____	_____
_____	_____	\$ _____	_____
_____	_____	\$ _____	_____

(17) En caso de no haber trabajado hasta el momento, indique de
quien depende económicamente: _____

V.- AREA FAMILIAR

	Nombre	Edad	Escolaridad	Ocupación
Padre:	_____	_____	_____	_____
Madre:	_____	_____	_____	_____
Hermano (a):	_____	_____	_____	_____

Hermano (a): _____

(18) En caso de haber fallecido su padre, indique la causa y cuanto tiempo tiene de fallecido: _____

(19) En caso de haber fallecido su madre, indique la causa y cuanto tiempo tiene de fallecida: _____

(20) Vive usted con sus padres? Si _____ NO _____

(21) En caso negativo, explique en que situacion vive actualmente:

(22) Nombre de su esposa: _____ Edad: _____

(23) Escolaridad: _____ Años de casado: _____

(24) Si trabaja, explique en que y su salario: _____
_____ \$ _____

(25) En caso de que usted se haya divorciado o enviudado, anote el tiempo aproximado de este suceso: _____

(26) Si es usted divorciado, explique las causas del divorcio: _____

VI.- AREA DE DATOS GENERALES

(27) Por que medio se enteró de la convocatoria para ingresar a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal? _____

(28) Tiene algún pariente o amigo en la P.G.J.D.F.? _____

(29) Qué puesto desempeña? _____

(30) Cómo surgió su interés o inquietud por integrarse a la P.G.J.D.F.? _____

(31) Qué requisitos cree usted, que debe reunir un policia judicial?

Describalos:

- | | |
|-----------|------------|
| 1.- _____ | 8.- _____ |
| 2.- _____ | 9.- _____ |
| 3.- _____ | 10.- _____ |
| 4.- _____ | 11.- _____ |

- 5.- _____ 12.- _____
6.- _____ 13.- _____
7.- _____ 14.- _____

(32) Cuales serían para usted los compromisos que un Policia Judicial adquiere para con la sociedad? _____

(33) Qué opina de la imagen social que se tiene del Policia judicial? _____

(34) Qué imagen tiene usted de la P.G.J.D.F.? _____

(35) Qué imagen tiene usted de las instituciones policiacas en general? _____

(36) En caso de ingresar a la Policia Judicial del D.F. en que afectaria sus actividades normales? _____

(37) Estaría dispuesto a trabajar íntegramente las 24 Hrs., consecutivamente? Si _____ No _____ Por que razon? _____

(38) Qué más le gusta o le es más atractivo de la carrera policiaca? _____

(39) Qué espera obtener de la P.G.J.D.F. ? _____

(40) Qué daría usted a la institución? _____

(41) Qué significa para usted portar una arma y una placa metálica? _____

(42) Describa los motivos por los que desea ser Policía Judicial?

- a. - _____
- b. - _____
- c. - _____
- d. - _____
- e. - _____
- f. - _____

g. - _____

h. - _____

i. - _____

(43) Cree usted tener la capacidad intelectual y emocional necesaria para ser Policía Judicial? Si _____ No _____

(44) Qué le hace pensar que reúne o no estas características?

(45) Cuales son sus metas a corto y a largo plazo?

(46) En que emplea su tiempo libre? _____

Qué diversiones prefiere? _____

(47) Practica algún deporte? Si _____ No _____ Cual _____

(48) Que programas de T.V. ve con mayor frecuencia? _____

Por qué razón? _____

(49) Qué tipo de letura prefiere? _____

(50) Podría dar una breve descripción de su carácter? _____

(51) Cómo piensa que es cuando esta enojado? _____

(52) Cree ser impulsivo? _____

(53) Cuando usted esta triste, qué hace? _____

(54) Con qué frecuencia ingiere bebidas alcoholicas? _____

(55) Ha experimentado con algún tipo de droga? _____

(56) Cómo se lleva con su novia (o) esposa (o)? _____

(57) Cuando se enojan, cuales son las causas que propician el pleito? _____

(58) Cómo piensa que son sus relaciones sociales? _____

(59) Cuando rife con sus amigos cuales son las causas? _____

(60) Cómo se lleva usted con sus padres? _____

(61) Con quien se lleva mejor y porque? _____

(62) Cual considera que es defecto y la cualidad de su padre y madre? _____

(63) Cómo son las relaciones con sus hermanos? _____

(64) Con quien de ellos se lleva mejor? _____

Porque? _____

(65) Mencione si usted o algún familiar se ha visto involucrado en algún problema de tipo legal (chantaje, soborno, robo, violación, alteración de documentos, etc.): _____

(66) Si hay algún dato que no se le haya preguntado y si usted lo considera de importancia trascendente, indíquelo por favor: _____

(Apéndice 7)

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
 INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL
 SUBDIRECCION DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION
 UNIDAD DEPARTAMENTAL DE SELECCION
 REPORTE DE ESTUDIO PSICOLOGICO
 DEL ASPIRANTE A
 INVESTIGADOR POLICIAL

I.- DATOS DE IDENTIFICACION.

- 1.-NOMBRE DEL EXAMINADO: _____
 2.-EDAD: _____ SEXO: _____ ESTADO CIVIL: _____
 3.-OCUPACION ACTUAL: _____
 4.-GRADO MAXIMO DE ESTUDIOS: _____
 5.-REFERIDO POR: _____
 6.-DOMICILIO PARTICULAR: _____
 7.-ESTATURA: _____ MTS. PESO: _____ KGS.
 8.-TELEFONO: _____
 9.-FECHA DE INICIO DEL ESTUDIO: _____
 10.-FECHA DE ENTREGA DE RESULTADOS: _____

Vo. Bo. SUBDIRECTOR

Vo. Bo. JEFE DE LA UNIDAD
DEPARTAMENTAL
 FECHA: _____
 DIA MES AÑO

III. - PSICODINAMICA FAMILIAR.**IV. - DESARROLLO LABORAL.**

V.-EXPECTATIVAS HACIA EL TRABAJO DE P.J. Y A LA INSTITUCION.

VI.-DESARROLLO ESCOLAR.

VII. -COMENTARIOS

VIII. -CONCLUSION

RESULTADO:

PSICOLOGO RESPONSABLE DEL ESTUDIO

NOMBRE: _____

FIRMA: _____

**PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA
DEL DISTRITO FEDERAL
INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL**

**PROGRAMA DE ESTUDIOS
T.I.P.**

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: NOCIONES DE DERECHO POSITIVO MEXICANO.

OBJETIVO: Creará conciencia en los aspirantes a la Policía Judicial sobre la tarea que se les encomienda, preponderantemente al Ministerio Público en la investigación de los hechos que puedan constituir delitos. Es decir conductas que merecen castigos y que esta labor debe efectuarse apegada a las disposiciones legales, pero sobre todo al Marco Constitucional.

TEMAS	SISTEMAS
1. INTRODUCCION.	
2. NOCIONES GENERALES DE DERECHO CONSTITUCIONAL.	2.1 Consideraciones generales sobre los elementos - del Estado. 2.2 Del Gobierno. 2.3 Fines del Estado. 2.4 Formas del Estado.
3. EL GOBIERNO Y LAS REGLAS DE SU ORGANIZACION.	3.1 Los poderes del Gobierno. 3.2 La regulación Constitucional de los poderes. 3.3 Poder Legislativo. 3.4 Poder Ejecutivo. 3.5 Organización del Poder Ejecutivo. 3.6 Artículo 73, fracción VI, Base 5a de la Constitución. 3.7 Artículo 107 Constitucional. 3.8 Poder Judicial. 3.9 Organización del Poder Judicial Federal. 3.10 Organización del Poder Judicial del -- Distrito Federal.

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

191

**NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
 TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.**

ASIGNATURA: NOCIONES GENERALES DE CRIMINALISTICA.

OBJETIVO: El alumno aplicará los conocimientos fundamentales de la técnica Criminalística dirigida a la investigación policial. En normas generales, en procedimientos especiales de su labor y en las diferentes diligencias judiciales.

T E M A S	S U B T E M A S
1. INTRODUCCION.	1.1. Definición. 1.2. Objetivos. 1.3. Método. 1.4. La Criminalística como apoyo de la Policía Judicial.
2. CRIMINALISTICA GENERAL	2.1. Criminalística de Campo. 2.1.1. Metodología de la investigación en el lugar de los hechos 2.1.2. Fijación. 2.1.3. Levantamiento y embalaje de evidencias. 2.1.4. Levantamiento de cadáver. 2.1.5. Examen del cadáver. 2.2. Criminalística de laboratorio. 2.2.1. Física. 2.2.2. Química. 2.2.3. Serología. 2.2.4. Balística. 2.3. Otras disciplinas de la criminalística. 2.3.1. Documentoscopia. 2.3.2. Grafoscopia. 2.3.3. Fotografía Judicial. 2.3.4. Hechos de tránsito. 2.4. El dictamen de criminalística y su interpretación.

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

192.

**NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
 TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.**

ASIGNATURA: NOCIONES GENERALES DE CRIMINALISTICA.

OBJETIVO: El alumno aplicará los conocimientos fundamentales de la técnica Criminalística dirigida a la investigación policial. En normas generales, en procedimientos especiales de su labor y en las diferentes diligencias judiciales.

T E M A S	S U B T E M A S
3. QUIMICA FORENSE	3.1. El Laboratorio Químico. 3.2. Manejo y conservación de Indicios. 3.3. El dictámen Químico y su interpretación.
4. TOXICOLOGIA FORENSE	4.1. Identificación de drogas de abuso. 4.2. Identificación de usuarios. 4.3. Envenenamiento de intoxicación. 4.4. El dictámen toxicológico y su interpretación
5. MEDICINA FORENSE	5.1. Concepto. 5.2. Utilidad en la investigación de los delitos. 5.3. Estructura y funcionamiento de la Medicina Forense en el D.F. 5.4. Documentación Médico-Legal. <ul style="list-style-type: none"> 5.4.1. El dictámen Médico-Legal. 5.4.2. Diferentes tipos de dictámenes. 5.4.3. El dictámen de Necropsia y su interpretación. 5.4.4. El dictámen de Lesiones y su interpretación.

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

193

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: NOCIONES GENERALES DE CRIMINALISTICA.

OBJETIVO: El alumno aplicará los conocimientos fundamentales de la técnica Criminalística dirigida a la investigación policial. En normas generales, en procedimientos especiales de su labor y en las diferentes diligencias judiciales.

TEMAS	SUBTEMAS
6. TRAILMAYOLOGIA MEDICO-FORENSE	6.1. Definición de Lesión (Médica y Legal). 6.2. Anatomía Topográfica. 6.3. Clasificación de Lesiones. 6.4. Equimosis y su Cronología. 6.5. Tipos de Lesiones. 6.6. Heridas por proyectil de Arma de Fuego 6.7 Heridas por Arma Blanca.

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

194

HOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: GARANTIAS CONSTITUCIONALES Y AMPARO.

OBJETIVO: Brindará a los alumnos los conocimientos sobre los principios e Instituciones del Derecho Penal y Procedimientos Penales como marco Legal de referencia de las atribuciones de la Policía Judicial.

T E M A S	S U B T E M A S
1. INTRODUCCION	1.1. Noción de Derecho Constitucional. 1.2. Concepto de Constitución. 1.3. Constitución de 1917. 1.4. Partes de nuestra Constitución.
2. LAS GARANTIAS INDIVIDUALES.	2.1. Concepto de Garantía Individual. 2.2. La Garantía de Legalidad. 2.3. La Garantía de Seguridad Jurídica 2.4. La Garantía de Libertad. 2.5. La Garantía de Audiencia.
3. ARTICULOS CONSTITUCIONALES REFERENTES A LA AVERIGUACION PREVIA Y EL PROCEDIMIENTO PENAL.	3.1. El Artículo 14 Constitucional. 3.2. El Artículo 16 Constitucional. 3.3. El Artículo 19 Constitucional. 3.4. El Artículo 20 Constitucional. 3.5. El Artículo 21 Constitucional. 3.6. El Artículo 22 Constitucional.
4. EL JUICIO DE AMPARO EN MATERIA PENAL.	4.1. Concepto de Amparo. 4.2. Juicio de Amparo Indirecto. 4.3. Las partes en el Amparo. 4.4. El Acto Reclamado. 4.5. La suspensión provisional del Acto Reclamado. 4.6. La suspensión definitiva del Acto Reclamado.

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

195

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: GARANTIAS CONSTITUCIONALES Y AMPARO.

OBJETIVO: Brindará a los alumnos los conocimientos sobre los principios e instituciones del Derecho Penal y Procedimientos Penales como marco Legal de referencia de las atribuciones de la Policía Judicial.

TEMAS	SUBTEMAS
<p>5. LEY ORGANICA DE LA PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL, SUS ATRIBUCIONES.</p>	<p>4.7. La suspensión de plano o de oficio del acto reclamado. 4.8. La autoridad responsable. 4.9. Sentencia.</p> <p>5.1. Procurador. 5.2. Subprocurador de Averiguaciones Previa. 5.3. Subprocurador de Control de Procesos. 5.4. Subprocurador de Asuntos Jurídicos y Política Criminológica. 5.5. Director General de Averiguaciones Previa. 5.6. Director General de la Policía Judicial del Distrito Federal.</p>

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

196

**NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
 TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.**

ASIGNATURA: ACONDICIONAMIENTO FISICO I.

OBJETIVO: Al término del curso los alumnos desarrollarán sus sentidos de disciplina y de cohesión de grupo. Así como la habilidad en la coordinación de sus movimientos al desplazarse.

TEMAS	SUBTEMAS
1. VOCES DE MANDO.	1.1 Consideraciones teóricas. 1.2 Voz de advertencia. 1.3 Voz preventiva. 1.4 Voz ejecutiva.
2. MOVIMIENTO A PIE.	2.1 Posición fundamental. 2.2 Descanso. 2.3 Descanso a discreción. 2.4 Saludo.
3. GIROS A PIE FIRME	3.1 Flanco derecho. 3.2 Flanco izquierdo. 3.3 Medio flanco derecho. 3.4 Medio flanco izquierdo. 3.5 Media vuelta.
4. MARCHA.	4.1 Paso redoblado. 4.2 Alargar el paso.

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

197

**NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
 TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.**

ASIGNATURA: ACONDICIONAMIENTO FISICO I.

OBJETIVO: Al término del curso los alumnos desarrollarán sus sentidos de disciplina y de cohesión de grupo. Así como la habilidad en la coordinación de sus movimientos al desplazarse.

T E M A S	S U B T E M A S
	4.3 Acortar el paso.
	4.4 Marcar el paso.
	4.5 Cambiar el paso.
	4.6 Paso véloz
	4.7 Paso atrás.
	4.8 Paso de costado a la derecha.
	4.9 Paso de costado a la izquierda.
5. GIROS DE MARCHAR.	5.1 Por flanco derecho.
	5.2 Por flanco izquierdo.
	5.3 Por medio flanco derecho.
	5.4 Por medio flanco izquierdo.
	5.5. Por media vuelta.
6. GIROS SOBRE LA MARCHA	6.1 Flancos.
	6.2 Medios flancos.
	6.3 Media vuelta.
7. GIROS PARA HACER ALTO	7.1 Alto por flanco derecho.
	7.2 Alto por flanco izquierdo.
	7.3 Alto por media vuelta.
8. CONVERSIONES.	

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

198

**NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
 TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.**

ASIGNATURA: BALISTICA, ARMAMENTO Y TIRO I

**OBJETIVO: Al término del curso el alumno tendrá los conocimientos básicos -
 de orden teórico de los fundamentos de balística**

T E M A S	S U B T E M A S
1. CONSIDERACIONES	1.1 Fenómeno balístico 1.2 Definición y nomenclatura de cartuchos 1.3 Clasificación de municiones 1.4 Ramas de la balística
2. BALISTICA INTERIOR	2.1 Definiciones de cañón y partes que lo componen 2.2 Anima de cañón 2.3 Sobrepresión del cañón y sus causas 2.4 Definición y tipos de rayados 2.5 Utilidad del rayado
3. BALISTICA EXTERIOR	3.1 Definición de conceptos 3.1.1 Línea de mira 3.1.2 Línea de puntería 3.1.3 Línea de tiro 3.1.4 Línea de proyección 3.1.5 Reelevación y punto visado
4. BALISTICA DE EFECTOS	4.1 DEFINICIONES 4.1.1 Impacto 4.1.2 Rebote 4.1.3 Penetración 4.1.4 Alcance

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

199

**NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
 TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.**

ASIGNATURA: ETICA POLICIAL Y DERECHOS HUMANOS I, II, III

OBJETIVO: Brindará a los estudiantes del curso de técnico en investigación policial, elementos de análisis, que le permitirán definir su comportamiento y expresión personal en relación con su grupo laboral, a efecto de educar -- sus actividades y comportamiento deseables por los servidores públicos y de la comunidad.

T E M A S	S U B T E M A S
1. INTRODUCCION A LA ETICA	1.1 Concepto 1.2 Dinámica de grupo
2. MORAL	2.1 Concepto 2.2 Principios morales 2.3 Juicios morales y de valor 2.4 Valores 2.5 Juegos vivenciales, sensibilización
3. ETICA POLICIAL	3.1 Definición y concepto 3.2 Filosofía de la Etica Policial 3.3 Principios de la Etica Policial 3.4 Obligaciones Eticas y Morales 3.5 Aspectos Generales de la Etica Policial
4. SERVIDOR PUBLICO	4.1 Definición y concepto 4.2 Servidores Públicos 4.3 Funciones 4.3.1 Sociales

INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: ETICA POLICIAL Y DERECHOS HUMANOS I, II, III

OBJETIVO: Brindará a los estudiantes del curso de técnico en investigación policial, elementos de análisis, que le permitirán definir su comportamiento y expresión personal en relación con su grupo laboral, a efecto de educar -- sus actividades y comportamiento deseables por los servidores públicos y de la comunidad

TEMAS	SUBTEMAS
5. POLICIA JUDICIAL	4.3.2 Institucionales
	4.4 Obligaciones del servidor público y sanciones
	4.4.1 Artículo 46
	4.4.2 Artículo 47 (Ley de responsabilidades del servidor público)
	5.1 Definición y concepto.
	5.2 El cuerpo policiaco y moral:
	5.3 Organización de la Policía Judicial.
	5.3.1 Organigrama.
	5.3.2 Comandante
	5.3.3 Jefe de Grupo.
	5.3.4 Jefe de Sección.
	5.3.5 Policía Judicial Especializado.
	5.3.6 Policía Judicial A,B,C.
	5.4 Funciones de Policía Judicial.
	5.5 Principios Eticos y Morales del Policía Judicial.

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

201

**NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
 TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.**

ASIGNATURA: ETICA POLICIAL Y DERECHOS HUMANOS I, II, III.

OBJETIVO: Brindará a los estudiantes del curso de Técnico en Investigación Policial, elementos de análisis, que le permitirán definir su comportamiento y expresión personal en relación con su grupo laboral, a efecto de educar -- sus actividades y comportamiento deseables por los servidores públicos y de la comunidad.

T E M A S	S U B T E M A S
6. DERECHOS HUMANOS.	5.6 Importancia del Policía Judicial 5.7 Su papel en la sociedad. 5.8 sensibilización del trato a detenidos. 5.8.1 Atención de la persona detenida. 5.9 Mantenimiento del orden. 5.9.1 Aspectos generales
7. LA DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.	6.1 Concepto de Derechos Humanos. 6.2 Evolución Histórica de los Derechos Humanos. 6.3 Los Derechos Humanos en la carta Magna -- Mexicana. (Garantías Individuales). 7.1 La ONU. 7.1.1 La Comisión Nacional de Derechos -- Humanos. 7.1.2 Pactos Internacionales de Derechos Humanos.

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

202

INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: ETICA POLICIAL Y DERECHOS HUMANOS I, II, III.

OBJETIVO: Brindará a los estudiantes del curso de Técnico en la Investigación policial, elementos de análisis, que le permitirán definir su comportamiento y expresión personal en la relación con su grupo laboral, a efecto de educar sus actividades y comportamiento deseables por los servidores públicos y de la comunidad.

TEMAS	SUBTEMAS
	<p>7.1.3 Los artículos que protegen los Derechos Humanos (ART. 1 AL 30)</p> <p>7.1.4 Los Derechos Cíviles y Políticos. (ART. 3 AL 21)</p> <p>7.1.5 Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ART. 22 AL 27)</p>
<p>8. LA COMISION DE DERECHOS - HUMANOS EN MEXICO.</p>	<p>8.1 El Reglamento Interno de la Comisión de Derechos Humanos.</p> <p>8.2 Definición, Fines y Atribuciones de la Comisión.</p> <p>8.3 Los Organismos que la conforman.</p>
<p>9. LOS ARTICULOS DEL REGLAMENTO INTERNO DE LOS DERECHOS HUMANOS.</p>	<p>9.1 Las Atribuciones que corresponden al artículo 5 del reglamento interno en sus XII apartados.</p>

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

203

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: PRIMEROS AUXILIOS.

OBJETIVO: El alumno conocerá las nociones básicas de auxilio inmediato.

T E M A S	S U B T E M A S
1. PRIMEROS AUXILIOS.	1.1. Introducción. 1.2. Primeros Auxilios. 1.3. Heridas. 1.4. Hemorragias. 1.5. Fracturas, Luxaciones y Esguinces. 1.6. Intoxicaciones. 1.7. Choque o Shock. 1.8. Paro Respiratorio. 1.9. Paro Cardíaco.

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

204

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: PRIMEROS AUXILIOS I, II.

OBJETIVO: El alumno conocerá las nociones básicas de auxilio inmediato a lesiones, a efecto de que pueda actuar con eficacia y celeridad en situaciones de emergencia que se presenten en el trabajo de la Policía Judicial.

TEMAS	SUBTEMAS
1. INTRODUCCION.	1.1 Concepto de Salud y Enfermedad. 1.2 Signos Vitales, Pulso, Temperatura, Respiración, Presión Arterial.
2. PRIMEROS AUXILIOS.	2.1 Definición de Primeros Auxilios. 2.2 Características del Auxiliador. 2.3 Botiquín de Primeros Auxilios. 2.4 Técnica para aplicar inyecciones, vacunas y sueros.
3. HERIDAS	3.1 Definición y causas. 3.2 Sintomatología y Clasificación. 3.3. Tratamiento.
4. HEMORRAGIAS	4.1 Definición y causas. 4.2 Sintomatología y Clasificación 4.3 Tratamiento
5. QUEMADURAS	5.1 Definición y causas. 5.2 Sintomatología y Clasificación.

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

205

**NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
 TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.**

ASIGNATURA: PRIMEROS AUXILIOS I, II.

OBJETIVO: El alumno conocerá las nociones básicas de auxilio inmediato a lesiones, a efecto de que pueda actuar con eficacia y celeridad en situaciones de emergencia que se presenten en el trabajo de la Policía Judicial.

T E M A S	S U B T E M A S
6. FRACTURAS, LUXACIONES Y ESGUINCES.	6.1 Definición y causas de fracturas, luxaciones y esguinces. 6.2 Sintomatología y clasificación de fracturas, luxaciones y esguinces. 6.3 Tratamiento de fracturas, luxaciones y esguinces.
7. INTOXICACIONES	7.1 Definición y causas. 7.2 Sintomatología y clasificación. 7.3 Tratamiento.
8. CHOQUE O SHOCK	8.1 Definición. 8.2 Sintomatología y clasificación. 8.3 Tratamiento.
9. PARO RESPIRATORIO	9.1 Definición y causas. 9.2 Sintomatología y clasificación.

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

206

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: PRIMEROS AUXILIOS I, II.

OBJETIVO: El alumno conocerá las nociones básicas de auxilio inmediato a lesiones, a efecto de que pueda con eficacia y celeridad en situaciones de emergencia que se presenten en el trabajo de la Policía Judicial.

T E M A S	S U B T E M A S
10. PARO CARDIACO.	10.1 Definición y causas. 10.2 Sintomatología y clasificación. 10.3 Tratamiento.

INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: PRACTICAS POLICIALES EN CAMPO.

OBJETIVO: El alumno aprenderá por medio de actividades prácticas el ejercicio de la tarea investigadora.

T E M A S	S U B T E M A S
<p>1. PRACTICAS POLICIALES EN - CAMPO.</p>	<p>1.1. Disciplina policial. 1.2 Guardias operativas en comandancias y agencias del ministerio público.</p>

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

208

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: PRACTICAS POLICIALES EN CAMPO Y EJERCICIO GENERAL.

OBJETIVO: El alumno confirmará la preparación policial-academica por medio de actividades prácticas de la tarea investigadora.

TEMAS	SUBTEMAS
<p>1. DISCIPLINA POLICIAL.</p>	<p>1.1 Ejercicios de orden y control.</p> <p>1.1.1 Ejercicios a pie firme.</p> <p>1.1.2 Ejercicios de orden cerrado.</p> <p>1.1.3 Ejercicios de orden abierto</p> <p>1.1.4 Desplazamiento y marchas.</p> <p>1.2 Aspectos disciplinarios en la tarea policial.</p> <p>1.2.1 Como recibir ordenes de un superior</p> <p>1.2.2 Como cumplir las ordenes.</p> <p>1.2.3 Cuidados en la presentación personal.</p> <p>1.3 Ejercicios de acondicionamiento físico.</p> <p>1.3.1. Ejercicios de calentamiento, resistencia, flexibilidad, agilidad y fuerza.</p> <p>1.3.2 Ejercicios de sometimiento, conducción, inmovilización y traslado.</p> <p>1.4 Tácticas de terreno.</p> <p>1.4.1 Técnicas de camuflaje.</p> <p>1.4.2 Simulacros y ejercicios con armas cortas y largas de fuego en el terreno.</p> <p>1.4.3 Supervivencia en zonas boscosas .</p>

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

209

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: PRACTICAS POLICIALES EN CAMPO Y EJERCICIO GENERAL.

OBJETIVO: El alumno confirmará la preparación policial-academica por medio de actividades prácticas de la tarea investigadora.

TEMAS	SUBTEMAS
	<ul style="list-style-type: none"> 1.4.4 Maniobras individuales y de equipo en zonas bozcosas. 1.5 Fines, medios y apoyos logísticos del - policia judicial. <ul style="list-style-type: none"> 1.5.1 La misión u objetivo a realizar. 1.5.2 Equipo, armamento. unidades y recursos humanos a emplear. 1.5.3 Simulacros de enfrentamiento. 1.5.4 Comunicaciones y ordenes a cumplir 1.6 Ejercicios prácticos de agilidad mental y razonamiento policial. <ul style="list-style-type: none"> 1.6.1 Atención y concentración. 1.6.2 Control de impulsos mediante estimulación negativa. 1.6.3 Análisis, deducción y conclusión de simulacros en la investigación policial.
<p>2. GUARDIAS OPERATIVAS EN - COMANDANCIAS DEL MINISTERIO PUBLICO.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2.1 Llamados de policia 2.2 Control de radio. 2.3 Recepción y distribución de ordenes. 2.4 Desplazamiento al lugar de los diversos hechos violentos: <ul style="list-style-type: none"> A) Robo a casa-habitación. B) Robo a transeunte. C) Robo a camión-repartidor.

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

210

**NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
 TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.**

ASIGNATURA: METODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACION CRIMINALISTICA.

OBJETIVO: El alumno adquirirá los conocimientos técnicos y metodológicos - necesarios de la criminalística que le permitirán contar con mayores elementos en la investigación de los delitos.

T E M A S	S U B T E M A S
1. TANATOLOGIA	1.1 Definición de muerte 1.2 Cronotanatodiagnostico 1.3 Levantamiento de cadáver 1.4 La necropsia forense 1.5 Diagnostico diferencial entre homicidio, suicidio y accidente 1.6 Infanticidio 1.6.1 Identificación del síndrome del niño maltratado
2. SEXOLOGIA	2.1 Embarazo 2.2 Estrupo y violación 2.3 Investigación de delitos sexuales 2.4 Aborto 2.5 Enfermedades de transmisión sexual
3. SISTEMAS DE IDENTIFICACION CRIMINAL	3.1 Definición y antecedentes 3.2 Objetivos de la identificación 3.3 Principales sistemas de identificación - criminal 3.3.1 Antropometría 3.3.2 Reconstrucción facial 3.3.3 Superposición radiofotográfica <u>cr</u> <u>n</u> eo - cara 3.3.4 Odontología forense 3.3.5 Identi-kit.

PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

211

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACION CRIMINALISTICA.

OBJETIVO: El alumno adquirirá los conocimientos técnicos y metodológicos de la criminalística que le permitirán contar con mayores elementos en la investigación de los delitos.

T E M A S	S U B T E M A S
4. LA FICHA DE IDENTIFICACION.	4.1 Generalidades. 4.2 Técnicas. 4.3 Contenido y su interpretación.
5. RETRATO HABLADO.	5.1 Generalidades. 5.2 Anatomía topográfica de craneo-cara. 5.3 Características de la identidad. 5.4 Reconstrucción fisiognómica.
6. DACTILOSCOPIA.	6.1 Generalidades. 6.2 Elementos fundamentales de la dactiloscopia. 6.3 El sistema Vucetich 6.4 El sistema Henry-Galton. 6.5 Formación de archivos. 6.5.1 Nominal. 6.5.2 Decadáctilar 6.5.3 Monodáctilar. 6.6 Impresiones palmares y plantares.
7. LOS INDICIOS.	7.1 Definición y generalidades. 7.2 El principio de intercambio. 7.3 Búsqueda, localización y selección de indicios. 7.4 Recolección, manejo y embalaje de indicios 7.5 La cadena de custodio.

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

212

**NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
 TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.**

ASIGNATURA: METODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACION CRIMINALISTICA

OBJETIVO: El alumno adquirirá los conocimientos técnicos y metodológicos - necesarios de la criminalística que le permitirán contar con mayores elementos en la investigación de los delitos.

TEMAS	SUBTEMAS
8. BALISTICA	7.6 Los Indicios más frecuentes.
	7.7 Dinámica de las manchas
	7.8 Valor investigativo de los indicios
	8.1 Definición y generalidades
	8.2 Armas de fuego, su clasificación
	8.3 Cartuchos, su clasificación
9. INVESTIGACION DE HOMICIDIOS	8.4 Balística interna, externa y de efectos
	8.5 Bases físicas de la balística
	8.6 El laboratorio de balística
	8.6.1 Análisis comparativo de casquillos y proyectiles
	9.1 Diferencia entre homicidio, suicidio y -- accidente
	9.2 Posición del cadáver
	9.3 Homicidio por arma de fuego
	9.4 Homicidio por arma blanca
	9.5 Homicidio por envenenamiento
	9.6 Homicidio por precipitación y/o caída
9.7 Homicidio por quemaduras	
	9.7.1 Eléctricas
	9.7.2 Líquidos en ebullición y vapores - (calor húmedo)
	9.7.3 Fuego directo
	9.7.4 Cuerpos sobrecalentados

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

213

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: METODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACION CRIMINALISTICA

OBJETIVO: El alumno adquirirá los conocimientos técnicos y metodológicos -
necesarios de la criminalística que le permitirán contar con mayores elemen-
tos en la investigación de los delitos.

TEMAS	SUBTEMAS
	9.7.5 Radiaciones 9.8 Homicidio por asfixia 9.8.1 Por sumersión 9.8.2 Por obstrucción 9.8.3 Por confinamiento 9.8.4 Por ahorcamiento 9.8.5 Por estrangulación
10. INVESTIGACION DE ROBOS	10.1 En casa - habitación 10.2 En comercios 10.3 En lugares públicos 10.4 En vehículos 10.5 El robo y el asalto
11. INCENDIOS Y EXPLOSIONES	11.1 Tipos de incendio 11.2 Tipos de explosiones 11.3 Naturaleza de la explosión 11.4 Efectos de la explosión 11.5 Explosivos, generalidades e identifica- ción 11.6 Conducta ante un atentado con explosi- vos fisicoquímicos
12. EL LUGAR DE LOS HECHOS	12.1 Definición 12.2 Fines de la preservación del lugar de los hechos

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

214

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: METODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACION CRIMINALISTICA

OBJETIVO: El alumno adquirirá los conocimientos técnicos y metodológicos necesarios de la criminalística que le permitirán contar con mayores elementos en la investigación de los delitos

TEMAS	SUBTEMAS
	12.3 Protección del lugar de los hechos 12.4 Identificación del lugar de los hechos 12.5 Actividades en el lugar de los hechos 12.6 Técnicas de inspección del lugar de los hechos 12.7 Fijación del lugar de los hechos 12.7.1 Escrita 12.7.2 Fotografía 12.7.3 Croquis 12.7.4 Planimetría 12.7.5 Moldeado 12.8 Indicio y evidencia 12.9 Selección, levantamiento y embalaje de indicios 12.10 La cadena de custodia 12.11 Informe de la inspección del lugar de los hechos 12.12 Integración y funciones del equipo que participa en la inspección del lugar de los hechos

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

215

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: BASES GENERALES DE DERECHO PENAL Y PROCESAL PENAL

OBJETIVO: El aspirante adquirirá los conceptos fundamentales de la teoría del delito y de los delitos en particular, relacionados íntimamente con la función investigadora del ministerio público de quien será auxiliar

TEMAS	SUBTEMAS
1. CONCEPTO DE DERECHO PENAL	1.1 Concepto de delito 1.2 Los elementos del delito 1.3 Teoría general del delito 1.4 Clasificación de los delitos 1.5 La tentativa
2. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL PENAL	2.1 Delitos perseguibles de oficio 2.2 Delitos perseguibles por querrela 2.3 El ejercicio de la acción penal 2.4 La orden de aprehensión y arresto 2.5 La orden de comparecencia 2.6 Pruebas en el proceso penal. Su desahogo

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

216

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: PSICOLOGIA CRIMINAL

OBJETIVO: El alumno conocerá las causas psicológicas originadas en el ambiente individual, familiar y social, que alteran la estabilidad de un individuo y provocan que cometa un ilícito o infrinja una norma social.

TEMAS	SUBTEMAS
1. PSICOLOGIA	1.1 Concepto 1.2 Objeto de estudio 1.3 Areas de estudio de la psicología 1.4 Psicología criminal 1.5 Desarrollo de la personalidad 1.6 Enfoque Psicoanalítico y conductista de la personalidad
2. PERSONALIDAD	2.1 Concepto de anormalidad 2.2 Valoración de normalidad 2.3 Ambiente y conducta 2.4 El hombre sin sociedad
3. DELINCUENCIA Y CONDUCTA ANORMAL	3.1 Delito y herencia 3.2 Delito y trastornos mentales 3.3 Factores intelectuales en el delito 3.4 Delito y ambiente 3.5 Delito y personalidad
4. BASES EMOCIONALES DE LA ANORMALIDAD	4.1 Manifestación de las emociones 4.2 Ambivalencia de las emociones 4.3 Estados afectivos 4.4 Sadismo - masoquismo 4.5 Angustia y pánico 4.6 Tensión 4.7 Miedo

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

217

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: PSICOLOGIA CRIMINAL

OBJETIVO: El alumno conocerá las causas psicológicas originadas en el ámbito individual, familiar y social, que alteran la estabilidad de un individuo y provocan que cometan un ilícito o infrinja una norma social

TEMAS	SUBTEMAS
5. FACTORES QUIMICOS DE LA ANORMALIDAD	4.8 Frustración 5.1 Glándulas endocrinas 5.2 Diferentes tipos de drogas 5.3 Afición a los estupefacientes 5.4 Sustancias químicas y personalidad.
6. PSICOPATOLOGIA	6.1 Neurosis 6.2 Sociópata 6.3 Psicopata 6.4 Esquizofrenia

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

218

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: BALISTICA, ARMAMENTO Y TIRO II.

OBJETIVO: Al finalizar el curso el alumno conocerá e identificará las armas de fuego de que esta dotado un grupo o corporación para el desempeño de sus funciones.

T E M A S	S U B T E M A S
1. ARMAS Y ARMAMENTO	1.1 Clasificación general del armamento. 1.2 Clasificación de las armas según su funcionamiento. 1.3 Clasificación por su forma de cargarse.
2. DESARME	2.1 Parcial. 2.2 Total. 2.3 Prohibido.
3. MANTENIMIENTO Y CONSERVACION.	3.1 Regimado. 3.2 Uso de los organos de puntería. 3.3 Abastecimiento y desabastecimiento. 3.4 Carga y descarga. 3.5 Mantenimiento y limpieza. 3.6 Medidas de seguridad.
4. NOMENCLATURA.	4.1 Revolver calibre 38 especial smith and-wesson. 4.2 Pistola escuadra calibre 38 automática colt. 4.3 Pistola escuadra calibre 9mm. smith and-wesson doble accion. 4.4 Pistola ametralladora hkmp 5 calibre 9mm 4.5 Pistola ametralladora uzi calibre 9mm. 4.6 Escopeta de repetición mossberg cal.12 4.7 Fusil de asalto galil cal. 5.56

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

219

**NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
 TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.**

ASIGNATURA: ACONDICIONAMIENTO FISICO II.

OBJETIVO: Al finalizar el curso el aspirante desarrollará su potencial -- físico así como también logrará un mejoramiento de su salud física y mental, que coadyuve a un mejor desempeño de su función.

T E M A S	S U B T E M A S
1. PREPARACION FISICA GENERAL.	1.1 Consideraciones teóricas. 1.2 Ejercicios anaeróbicos. 1.3 Ejercicios aeróbicos. 1.4 Ejercicios combinados. 1.5 Ejercicios isométricos. 1.6 Ejercicios isotónicos.
2. RESISTENCIA.	2.1 Ejercicios anaeróbicos. 2.2 Ejercicios aeróbicos. 2.3 Ejercicios de resistencia combinada.
3. FLEXIBILIDAD.	3.1 Ejercicios para la articulación acromioclavicular. 3.2 Ejercicios para la columna vertebral. 3.3 Articulación coxofemoral. 3.4 Articulación de la rodilla. 3.5 Articulación del pié.
4. VELOCIDAD	4.1 Ejercicios para la capacidad de relación. 4.2 Ejercicios de aceleración. 4.3 Ejercicios de velocidad máxima.

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

220

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: ACONDICIONAMIENTO FISICO II.

OBJETIVO: Al finalizar el curso el aspirante desarrollará su potencial --
físico así como también logrará un mejoramiento de su salud física y mental,
que coadyuve a un mejor desempeño de su función.

T E M A S	S U B T E M A S
5. FUERZA Y EQUILIBRIO.	5.1 Ejercicios para el tren superior y -- cinturón escapular. 5.2 Ejercicios para el cinturón pélvico y tren inferior. 5.3 Ejercicios de fuerza explosiva. 5.4 Ejercicios combinados. 5.5. Ejercicios de dominio del espacio.

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

221

**NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
 TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.**

ASIGNATURA: TECNICAS DE INTERROGATORIO.

OBJETIVO: El alumno conocerá y manejará las diversas técnicas de interrogatorio a fin de aplicarlos adecuadamente en su función de Policía Judicial.

T E M A S	S U B T E M A S
1. INTRODUCCION	1.1 Concepto de interrogatorio. 1.2 Ciencias auxiliares del interrogatorio. 1.2.1 Psicología Criminal. 1.2.2 Derecho Constitucional. 1.2.3 Derecho Penal. 1.2.4 Derecho Procesal Penal. 1.2.5 Criminología 1.2.6 Criminalística. 1.2.7 Medicina general.
2. ENTREVISTA.	2.1 Definición. 2.2 Clases de entrevista. 2.3 Métodos de entrevista. 2.4 Técnicas de entrevista. 2.5 Diferencias básicas entre interrogatorio y entrevista.
3. INTERROGATORIO.	3.1 Características físicas del lugar del - interrogatorio. 3.2 Perfil psicológico del interrogador.
4. LUGAR FISICO DEL INTERROGA- TORIO.	4.1 Condiciones geográficas. 4.2 Ambiente psicológico.

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

222

**NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
 TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.**

ASIGNATURA: TECNICAS DE INTERROGATORIO.

OBJETIVO: El alumno conocerá y manejará las diversas técnicas de interrogatorio a fin de aplicarlos adecuadamente en su función de Policía Judicial.

T E M A S	S U B T E M A S
5. INTERROGATORIO POLICIAL.	5.1 Metodos de interrogatorio. 5.1.1 Directo. 5.1.2 Indirecto.
6. ESTRUCTURA DEL INTERROGATORIO.	6.1 Quién. 6.2 Qué. 6.3 Dónde. 6.4 Cuándo. 6.5 Cómo. 6.6 Con qué. 6.7 Por qué. 6.8 Cuánto.
7. EL INTERROGADO.	7.1 Procedimiento que se lleva a cabo con -- víctimas. 7.2 Procedimiento que se lleva a cabo con -- testigos. 7.3 Procedimiento que se lleva a cabo con -- presuntos. 7.4 Procedimiento que se lleva a cabo con -- inculpados.
8. INSTRUMENTOS DE APOYO EN EL INTERROGATORIO Y TECNICAS.	8.1 Notas. 8.2 Grabaciones verbales fílmicas.

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

223

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: TECNICAS DE INTERROGATORIO.

OBJETIVO: El alumno conocerá y manejará las diversas técnicas del interrogatorio a fin de aplicarlos adecuadamente en su función de Policía Judicial.

T E M A S	S U B T E M A S
	<p>8.3 Observación.</p> <p>8.4 Confrontación documental.</p> <p>8.5 Registros de antecedentes.</p>

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

224

**NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
 TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.**

ASIGNATURA: TECNICAS DE SEGUIMIENTO, ARRESTO Y APREHENSION.

OBJETIVO: Al término de la materia el alumno, aplicará las técnicas de --
 seguimiento, arresto y aprehensión en el cumplimiento de su deber como Poli--
 cía Judicial.

T E M A S	S U B T E M A S
1. INTRODUCCION.	1.1 Procedimientos legales que anteceden a -- la orden de aprehensión. 1.2 Procedimientos operativos. 1.3 Objetivos del plan de operación.
2. TIPOS DE VIGILANCIAS.	2.1 Vigilancia fija. 2.2 Vigilancia móvil. 2.3 Vigilancia mixta. 2.4 Vigilancia a personas. 2.5 Vigilancia a lugares. 2.6 Vigilancia interna. 2.7 Vigilancia externa. 2.8 Vigilancia diurna. 2.9 Vigilancia nocturna.
3. TECNICAS DE SEGUIMIENTO	3.1 Seguimiento a persona o personas sospe-- chosas. 3.2 Seguimiento a vehículos sospechosos. 3.3 Seguimiento diurno. 3.4 Seguimiento nocturno.
4. ACECHO	4.1 Técnicas para preparar un acecho. 4.2 Técnicas de intervención después del -- acecho.

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

225

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: TECNICAS DE SEGUIMIENTO, ARRESTO Y APREHENSION.

OBJETIVO: Al término de la materia el alumno, aplicará las técnicas de seguimiento, arresto y aprehensión en el cumplimiento de su deber como Policía Judicial.

TEMAS	SUBTEMAS
5. APREHENSION.	5.1 Factores que intervienen al realizarse una orden de aprehensión. <ul style="list-style-type: none"> 5.1.1 Físicos. 5.1.2 Sociales. 5.1.3 Psicológicos. 5.2 Reglas básicas para la aprehensión de personas. <ul style="list-style-type: none"> 5.2.1 A bordo de automóviles. <ul style="list-style-type: none"> 5.2.1.1 Estacionado. 5.2.1.2 Circulando. 5.2.1.3 Intercepción de automóviles. 5.2.1.4 Persecución a gran velocidad. 5.2.2 Detención de mujeres. 5.2.3 Detención de menores de edad. 5.2.4 Detención de homosexuales. 5.2.5 Detención de personas intoxicadas. 5.2.6 Detención de sujetos peligrosos. 5.2.7 Registro de automóviles. 5.3 Técnicas de cacheo.
6. TRASLADO DE DETENIDOS	6.1 Medidas mínimas de seguridad.

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

226

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: TECNICAS DE SEGUIMIENTO, ARRESTO Y APREHENSION.

OBJETIVO: Al terminó de la materia el alumno, aplicará las técnicas de --
seguimiento, arresto y aprehensión en el cumplimiento de su deber como Poli-
cía Judicial.

T E M A S	S U B T E M A S
7. REGISTRO DE PERSONAS	7.1 Registros preliminares. 7.2 Registros minuciosos. 7.3 Inventario de objetos recogidos.

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

227

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: BASES GENERALES DE CRIMINOLOGIA.

OBJETIVO: Al término del curso los alumnos conocerán los aspectos básicos de la criminología como parte integrante de las ciencias penales para obtener así una concepción más completa, dentro del mundo del ser y el deber ser del fenómeno criminal.

TEMAS	SUBTEMAS
1. ASPECTOS GENERALES	1.1 Concepto de criminología. 1.2 Objeto y finalidad. 1.3 Formas de conducta.
2. ANTECEDENTES	2.1 Los iniciadores. 2.1.1 Cesar Lombroso. 2.1.2 Enrico Ferri. 2.1.3 Rafael Garofalo.
3. LAS ESCUELAS JURIDICO-PENALES	3.1 La escuela clásica. 3.2 La escuela positiva. 3.3 Las escuelas eclecticas.
4. LA CORRIENTE ANTROPOLOGICA	4.1 Antecedentes. 4.1.1 La fisionomía. 4.1.2 La frenología. 4.2 La antropología criminal Cesar Lombroso.
5. LA CORRIENTE BIOLOGISTA	5.1 Endocrinología. 5.2 Las biotipologías. 5.3 Aberraciones cromosomáticas.
6. LA CORRIENTE SOCIOLOGICA	6.1 Escuelas cartograficas. 6.2 La escuela antroposocial.

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

228

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: BASES GENERALES DE CRIMINOLOGIA.

OBJETIVO: Al término del curso los alumnos conocerán los aspectos básicos de la criminología como parte integrante de las ciencias penales para obtener así una concepción más completa dentro del mundo del ser y el deber ser del fenómeno criminal.

T E M A S	S U B T E M A S
7. DIVERSAS CONCEPCIONES SOCIOLOGICAS.	7.1 Enrico Ferri. 7.2 Gabriel Tarde. 7.3 Emilio Durkheim. 7.4 Sutherland. 7.5 Robert K. Menton.
8. LA CORRIENTE PSICOLOGICA.	8.1 Escuela psicoanalista. 8.1.1 Sigmund Freud. 8.1.2 Las etapas del desarrollo. 8.1.3 El aparato intrapsíquico. 8.2 Alexander Stanb. 8.3 Theodoro Rulx. 8.4 Alfred Adeer. 8.5 Gustav Jung. 8.6 El conductismo. 8.7 Teoría de la gestalt
9. CRIMINOGENESIS Y CRIMINODINAMIA.	9.1 Causa criminogena. 9.2 Indice criminogeno. 9.3 El móvil criminogeno. 9.4 El factor criminogeno 9.4.1 Los factores causales. 9.4.2 Factores predisponentes, preponderantes y desencadenantes.

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL
 INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

229

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
 TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: BASES GENERALES DE CRIMINOLOGIA.

OBJETIVO: Al término del curso los alumnos conocerán los aspectos básicos de la criminología como parte integrante de las ciencias penales para obtener así una concepción más completa, dentro del mundo del ser y el deber ser, del fenómeno criminal.

TEMAS	SUBTEMAS
<p>10. PROBLEMAS CRIMINOLOGICOS - ACTUALES.</p>	<p>9.4.3 Factores endógenos y exógenos. 9.5 Clasificación de antisociales. 10.1 Cifra negra. 10.2 Delincuencia de menores. 10.3 Criminalidad y automóvil. 10.4 La macrocriminalidad. 10.5 Abusos de poder.</p>

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

230

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: BALISTICA, ARMAMENTO Y TIRO IIIA

OBJETIVO: El alumno practicará el adiestramiento necesario para desarrollar habilidades y destrezas como tirador.

T E M A S	S U B T E M A S
1. Generalidades	1.1 Medidas básicas de seguridad. 1.2 Técnicas de abastecimiento y desabastecimiento.
2. POSICIONES BASICAS DE TIRO	2.1 A pie firme. 2.2 Rodilla a tierra. 2.3 Pecho a tierra.
3. PRACTICA DE TIRO EN SECO	3.1 Técnicas de enfunde y desfunde. 3.2 Empuñamiento y alineación de los organos de puntería. 3.3 Acción correcta del dedo sobre el llamador.
4. PRACTICAS DE TIRO A FUEGO REAL.	4.1 Medidas de seguridad. 4.2 Ejercicios de tiro. 4.2.1 A pie firme. 4.2.2 Rodilla a tierra. 4.2.3 Pecho a tierra. 4.2.4 Y sus variantes.

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

231

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: ACONDICIONAMIENTO FISICO III

OBJETIVO: El aspirante desarrollará destrezas y habilidades para aplicar - las diversas técnicas de la defensa policial, permitiéndole tomar desiciones determinadas para someter a uno o más individuos en caso necesario y en forma contundente.

TEMAS	S U B S T E M A S
<p>1. TECNICAS BASICAS</p>	<p>1.1 Posiciones y desplazamientos 1.1.1 Posición a 45 grados 1.1.2 Posición a caballo 1.1.3 Desplazamiento lateral 1.1.4 Desplazamiento circular 1.1.5 Desplazamiento al frente 1.2 Rodadas y caídas 1.2.1 Rodada al frente 1.2.2 Rodada lateral 1.2.3 Rodada hacia atrás 1.2.4 Caída hacia atrás 1.2.5 Caída al frente 1.2.6 Caída lateral</p>
<p>2. TECNICAS DE DEFENSA (ACCION Y REACCION)</p>	<p>2.1 Defensa alta 2.2 Defensa media exterior 2.3 Defensa media interior 2.4 Defensa baja 2.5 Golpe recto con el puño 2.6 Golpe con la base de la palma de la mano 2.7 Codazos 2.8 Patada al frente 2.9 Patada de lado 2.10 Patada con el empeine 2.11 Rodillazos</p>

PROCURADURIA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL

232

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: ACONDICIONAMIENTO FISICO III

OBJETIVO: El aspirante desarrollará destrezas y habilidades para las diversas técnicas de la defensa policial, permitiéndole tomar decisiones determinadas para someter a uno o más individuos en caso necesario y en forma contundente.

TEMAS	SUBTEMAS
3. ATAQUE Y COMBATE	3.1 Puntos vitales 3.2 Técnicas de combate con material de apoyo 3.3 Ataque y contra-ataque persona a persona 3.4 Combate libre y de grupo
4. INMOVILIZACION Y CONDUCCION	4.1 Técnica 1 Torsión del brazo, palanca al frente 4.2 Técnica 2 Torsión y presión al brazo 4.3 Técnica 3 Torsión de la muñeca hacia atrás 4.4. Técnica 4 Proyección de cadera 4.5 Técnica 5 Proyección de brazo 4.6 Técnica 6 Proyección de pierna 4.7 Técnica 7 Proyección de cuello 4.8 Técnica 8 Barrida de pié

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: MEDICINA FORENSE

OBJETIVO: El alumno adquirirá los conocimientos básicos de la función de la medicina forense en la comprobación e investigación de los delitos y manejará eficazmente los documentos medico-forenses útiles en la averiguación previa.

TEMAS	SUBTEMAS
1. INTRODUCCION	1.1 Concepto de medicina forense 1.2 Utilidad de la medicina forense en la investigación de los delitos
2. TRAUMATOLOGIA FORENSE	2.1 LESIONES 2.1.1 Clasificación 2.1.2 Contusiones 2.1.3 Escoriaciones 2.1.4 Heridas por proyectil de armas de fuego 2.1.5 Heridas por arma blanca 2.1.6 Fracturas 2.1.7 Quemaduras 2.1.8 Heridas por arrancamiento 2.1.9 Heridas por machacamiento
3. ASFIXIOLOGIA FORENSE	3.1 Sofocación 3.2 Estrangulamiento 3.3 Ahorcamiento 3.4 Sumersión 3.5 Confinamiento
4. SEXOLOGIA FORENSE	4.1 Estupro 4.2 Violación 4.3 Contagio veneréo 4.4 Aborto

NOMBRE DEL CURSO: FORMACION PROFESIONAL PARA ASPIRANTES A
TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

ASIGNATURA: MEDICINA FORENSE

OBJETIVO: El alumno adquirirá los conocimientos básicos de la función de la medicina forense en la comprobación e investigación de los delitos y manejará eficazmente los documentos medico-forenses utiles en la averiguación previa.

TEMAS	SUBTEMAS
	4.4.1 Embarazo o preñez 4.4.2 Aborto o parto
5. TOXICOLOGIA FORENSE	5.1 Intoxicación 5.1.1 Fármacos 5.1.2 Bacterias 5.1.3 Minerales
6. TANATOLOGIA FORENSE	6.1 Definición de muerte 6.2 Signos cadavéricos 6.3 Levantamiento de cadáver 6.4 Necropsia 6.5 Infanticidio
7. DOCUMENTACION MEDICO-FORENSE	7.1 Informe, certificación, dictámen, ampliación y reclasificación 7.2 Solicitud y utilidad del médico forense 7.3 Tipos de dictámen 7.3.1 Edad clínica 7.3.2 Pubertad 7.3.3 Lesiones 7.3.4 Toxicológicos 7.3.5 Ginecológicos 7.3.6 Andrológicos 7.3.7 Proctológicos 7.3.8 Psicofisiológicos

(Apéndice 9)

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

A CONTINUACION SE PRESENTAN UNA SERIE DE PREGUNTAS, CONTESTE LO MAS AMPLIAMENTE POSIBLE DANDO SU OPINION, COMENTARIOS Y SUGERENCIAS SEGUN SEA SU CASO. SI TIENE ALGUNA DUDA PREGUNTE AL APLICADOR.

- 1.- EDAD _____
- 2.- ESTADO CIVIL _____
- 3.- QUE ES PARA USTED UN OBJETIVO?

R: _____

- 4.- QUE ES PARA USTED UNA META?

R: _____

- 5.- CUALES SON SUS OBJETIVOS AL INICIAR EL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R: _____

- 6.- CUALES SON SUS OBJETIVOS AL TERMINAR EL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R: _____

- 7.- CUALES SON SUS OBJETIVOS PERSONALES EN EL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R: _____

- 8.- CUALES SON SUS OBJETIVOS ACADEMICOS EN EL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R:

- 9.- QUE TIENE QUE HACER PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS DEL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R:

- 10.- QUE TIENE QUE HACER PARA LOGRAR SUS METAS ACADEMICAS EN EL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R:

- 11.- POR QUE LE INTERESA EL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R:

- 12.- QUE SIGNIFICA PARA USTED EL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R:

- 13.- QUE ES PARA USTED MOTIVACION?

R:

- 14.- QUE ES PARA USTED VOCACION?

R:

- 15.-MENCIONE LOS MOTIVOS POR LOS QUE INGRESO AL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R: _____

- 16.-DESCRIBA LOS MOTIVOS POR LOS QUE ABANDONARIA EL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R: _____

- 17.-EXPLIQUE LAS RAZONES POR LAS QUE SE INSCRIBIO AL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R: _____

- 18.-CONSIDERA QUE EL CURSO PODRIA SATISFACER SUS METAS?

SI _____
NO _____
POR QUE? _____

- 19.-EXPLIQUE LAS RAZONES QUE LO MOTIVARIAN A TERMINAR EL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R: _____

- 20.-QUE REQUISITOS CONSIDERA USTED NECESARIOS PARA INGRESAR AL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R: _____

- 21.-QUE LE PROPORCIONA A USTED ESTAR INSCRITO EN EL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R: _____

- 22.-QUE CONSIDERA USTED QUE LE DEBE GUSTAR A UN TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R: _____

- 23.-QUE OPINA USTED DEL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R: _____

- 24.-QUE CARACTERISTICAS DE PERSONALIDAD CREE USTED QUE DEBE POSEER UN TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R: _____

- 25.-EXPLIQUE LA IDEA QUE SE FORMA USTED DEL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL, A TRAVES DEL LA PRIMERA INFORMACION QUE OBTUVO DEL MISMO?

R: _____

- 26.-QUE TIPO DE INFORMACION RECIBIO ANTES DEL CURSO?

R: _____

- 27.-INFLUYO ALGO O ALGUIEN EN SU DECISION PARA INGRESAR AL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

SI _____

NO _____

POR QUE? _____

- 28.-QUE ENTIENDE USTED POR ABANDONO?

R: _____

29. -EN LA ACTUALIDAD A QUE SITUACIONES AJENAS AL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL SE ENFRENTA USTED?

R: _____

30. -CONSIDERA USTED QUE DEBE RECIBIR ALGUN TIPO DE APOYO DURANTE EL CURSO?

SI _____

NO _____

DE QUE TIPO? _____

POR QUE? _____

31. -MENCIONE LAS ACTIVIDADES QUE USTED REALIZA DESPUES DE SUS CLASES DEL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R: _____

32. -LAS ACTIVIDADES QUE MENCIONO EN LA PREGUNTA ANTERIOR INFLUYEN PARA EL BUEN DESEMPEÑO DEL CURSO?

SI _____

NO _____

COMO? _____

33. -CUANTO TIEMPO EXTRA CLASE DEDICA USTED A ESTUDIAR, REALIZAR TAREAS E INVESTIGACIONES A LAS MATERIAS DEL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R: _____

34. -QUE OTRAS MATERIAS DEBERIAN DE SER INTEGRADAS AL PROGRAMA DE ESTUDIOS DEL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R: _____

- 35.-DE LAS MATERIAS QUE USTED MENCIONO, COMO CUBRIRIAN SUS OBJETIVOS ACADEMICOS Y PERSONALES?

R:

- 36.-QUE OPINION TIENE USTED TANTO DE LA TEORIA COMO DE LA PRACTICA DEL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R:

- 37.-COMO CONSIDERA USTED QUE DEBERIAN DE SER LAS PRACTICAS DEL CURSO DEL TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R:

- 38.-PARA USTED QUE ES MAS IMPORTANTE LA TEORIA O LA PRACTICA?

POR QUE?

- 39.-QUE ES LO QUE MAS LE AGRADA DEL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R:

- 40.-QUE ES LO QUE MAS LE DESAGRADA DEL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R:

- 41.-EN SU OPINION CUAL ES LA EDAD APROPIADA PARA INGRESAR AL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R:

- 42.-CUAL ES EL ESTADO CIVIL APROPIADO PARA INGRESAR AL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?
POR QUE? _____

- 43.-CONSIDERA USTED QUE SU ACTUAL ESTADO CIVIL INFLUIRÍA PARA QUE USTED ABANDONE EL CURSO?
SI _____
NO _____
POR QUE? _____

- 44.-QUE OTROS FACTORES LO ORILLARIAN A ABANDONAR EL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?
R: _____

- 45.-QUE PROBLEMAS TIENE PARA TRASLADARSE DE SU DOMICILIO AL INSTITUTO?
R: _____

- 46.-QUE PROBLEMAS TIENE PARA TRASLADARSE DE SU DOMICILIO AL CENTRO DE CAPACITACION CABEZA DE JUAREZ?
R: _____

- 47.-ABANDONO ALGUNA VEZ SUS ESTUDIOS?
SI _____
NO _____
CUANTAS VECES? _____
POR QUE? _____

- 48.-QUE TIPO DE APOYO CONSIDERA USTED QUE DEBE DE RECIBIR DURANTE EL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?
R _____
POR QUE? _____

- 49.-CUAL CONSIDERA USTED QUE ES EL CAMPO DE ACCION DE UN TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R: _____

- 50.-CUAL CONSIDERA USTED QUE DEBE SER EL SALARIO DE UN TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL? _____
POR QUE? _____

- 51.-QUE PROBLEMAS AFRONTARIA SI ABANDONARA EL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL?

R: _____

(Apéndice 10)

CUESTIONARIO

A CONTINUACION SE PRESENTAN UNA SERIE DE AFIRMACIONES QUE TIENEN COMO FINALIDAD CONOCER LAS EXPECTATIVAS Y LAS POSIBLES CAUSAS POR LAS CUALES USTED, PODRIA ABANDONAR EL CURSO DE FORMACION DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.

I N S T R U C C I O N .

DEBAJO DE CADA AFIRMACION APARECEN CINCO OPCIONES, MARQUE CON UNA X DENTRO DEL PARENTESIS LA OPCION QUE MAS SE APEGUE A SU SITUACION EN PARTICULAR, SOLO DEBERA ELEGIR UNA RESPUESTA, NO DEJE SIN CONTESTAR NINGUNA.

EJEMPLO:

EL SOL SALE TODOS LOS DIAS.

- | | |
|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> TOTALMENTE DE ACUERDO | <input type="checkbox"/> EN DESACUERDO |
| <input type="checkbox"/> DE ACUERDO | <input type="checkbox"/> TOTALMENTE EN DESACUERDO |
| <input type="checkbox"/> INDIFERENTE | |

EDAD _____

ESTADO CIVIL _____

- 1.- UN LOGRO EN PARTICULAR NO SIGNIFICA UNA META.

<input type="checkbox"/> TOTALMENTE DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> EN DESACUERDO
<input type="checkbox"/> DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> TOTALMENTE EN DESACUERDO
<input type="checkbox"/> INDIFERENTE	
- 2.- EL CURSO NO SATISFACE MIS PROPOSITOS PERSONALES.

<input type="checkbox"/> TOTALMENTE DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> EN DESACUERDO
<input type="checkbox"/> DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> TOTALMENTE EN DESACUERDO
<input type="checkbox"/> INDIFERENTE	
- 3.- EL CURSO ME PROPORCIONA EXITO.

<input type="checkbox"/> TOTALMENTE DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> EN DESACUERDO
<input type="checkbox"/> DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> TOTALMENTE EN DESACUERDO
<input type="checkbox"/> INDIFERENTE	
- 4.- LOS DESEOS DE CONTINUAR EN EL CURSO DEBEN DE SER CONSTANTES.

<input type="checkbox"/> TOTALMENTE DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> EN DESACUERDO
<input type="checkbox"/> DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> TOTALMENTE EN DESACUERDO
<input type="checkbox"/> INDIFERENTE	
- 5.- DEBO DE CONCLUIR EL CURSO AUNQUE NO TENGA SUFICIENTE TIEMPO.

<input type="checkbox"/> TOTALMENTE DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> EN DESACUERDO
<input type="checkbox"/> DE ACUERDO	<input type="checkbox"/> TOTALMENTE EN DESACUERDO
<input type="checkbox"/> INDIFERENTE	

- 6.- LOS ALUMNOS QUE TIENEN LA MOTIVACION SUFICIENTE NO ABANDONARAN EL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 7.- LA CONSTANCIA TANTO EN LA TEORIA COMO EN LA PRACTICA DEBEN PREVALECCER DURANTE EL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 8.- PARA CONCLUIR SATISFACTORIAMENTE EL CURSO ES NECESARIO TENER BUENA SALUD.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 9.- EL PRINCIPAL OBJETIVO POR EL CUAL LAS PERSONAS SE INSCRIBEN AL CURSO, ES POR OBTENER UN EMPLEO SEGURO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 10.-ESTE CURSO NO SATISFACE MIS DESEOS DE SUPERACION.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 11.-LA DISCIPLINA ES ALGO QUE NO SE DEBE DE PASAR POR ALTO EN EL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 12.-LA FALTA DE APOYO FAMILIAR DURANTE EL CURSO NO INFLUYE EN MI DECISION DE TERMINARLO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 13.-CUALQUIER PERSONA PUEDE REALIZAR ESTE CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 14.-EL PRINCIPAL FIN DE ESTE CURSO NO ES OBTENER CONOCIMIENTOS
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 15.-MI ESTADO ANIMICO NO ME PERMITE CONTINUAR EL CURSO
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 16.-DESPUES DE SER CONTRATADO, Y SE ME DE LA PLACA, Y EL ARMA ESTAS ME DARAN SEGURIDAD EN MI MISMO
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE

- 17.-EL OBJETIVO PRIMORDIAL AL INICIO DEL CURSO ES ADQUIRIR
CONOCIMIENTOS SOBRE EL AREA POLICIAL
() TOTALMENTE DE ACUERDO () EN DESACUERDO
() DE ACUERDO () TOTALMENTE EN DESACUERDO
() INDIFERENTE
- 18.-NO ESPERO DE ESTE CURSO UN EMPLEO INMEDIATO
() TOTALMENTE DE ACUERDO () EN DESACUERDO
() DE ACUERDO () TOTALMENTE EN DESACUERDO
() INDIFERENTE
- 19.-PARA CONTINUAR EL CURSO NO ES NECESARIO TENER SOLVENCIA
ECONOMICA
() TOTALMENTE DE ACUERDO () EN DESACUERDO
() DE ACUERDO () TOTALMENTE EN DESACUERDO
() INDIFERENTE
- 20.-ABANDONO SIGNIFICA DEJAR DE HACER UNA COSA.
() TOTALMENTE DE ACUERDO () EN DESACUERDO
() DE ACUERDO () TOTALMENTE EN DESACUERDO
() INDIFERENTE
- 21.-PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS PERSONALES PLANTEADOS AL INICIO DEL
CURSO ES NECESARIO ESTUDIAR CONTINUAMENTE.
() TOTALMENTE DE ACUERDO () EN DESACUERDO
() DE ACUERDO () TOTALMENTE EN DESACUERDO
() INDIFERENTE
- 22.-CONSIDERO QUE ESTE CURSO NO ME DARA ESTABILIDAD ECONOMICA.
() TOTALMENTE DE ACUERDO () EN DESACUERDO
() DE ACUERDO () TOTALMENTE EN DESACUERDO
() INDIFERENTE
- 23.-LOS PROBLEMAS FAMILIARES NO ME PERMITEN CONTINUAR EL CURSO.
() TOTALMENTE DE ACUERDO () EN DESACUERDO
() DE ACUERDO () TOTALMENTE EN DESACUERDO
() INDIFERENTE
- 24.-DEJAR ALGO INCOMPLETO ES ABANDONAR.
() TOTALMENTE DE ACUERDO () EN DESACUERDO
() DE ACUERDO () TOTALMENTE EN DESACUERDO
() INDIFERENTE
- 25.-LA ALTERNATIVA DE ESTUDIAR EL CURSO ES UNA OPCION QUE DEBERIAN
ELEGIR LAS PERSONAS
() TOTALMENTE DE ACUERDO () EN DESACUERDO
() DE ACUERDO () TOTALMENTE EN DESACUERDO
() INDIFERENTE
- 26.-PARA OBTENER RECOMPENSAS EN EL CURSO DE FORMACION POLICIAL NO
NECESITO PONER MUCHO ESFUERZO.
() TOTALMENTE DE ACUERDO () EN DESACUERDO
() DE ACUERDO () TOTALMENTE EN DESACUERDO
() INDIFERENTE
- 27.-PARA MANTENERSE HASTA EL FINAL DEL CURSO ES NECESARIO QUE NO SE
PRESENTE UNA OPCION DE EMPLEO.
() TOTALMENTE DE ACUERDO () EN DESACUERDO
() DE ACUERDO () TOTALMENTE EN DESACUERDO
() INDIFERENTE

- 28.-LA DISTANCIA DE MI CASA AL INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL NO AFECTA MI ASISTENCIA AL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 29.-EL ENTUSIASMO ES UN ASPECTO BASICO PARA CONTINUAR EL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 30.-EL HECHO DE SER CASADO NO INFLUYE PARA QUE ABANDONO EL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 31.-LA UBICACION FISICA DEL CENTRO DE CAPACITACION Y ACONDICIONAMIENTO FISICO NO AFECTA MI ASISTENCIA AL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 32.-LA NECESIDAD DE OBTENER UN EMPLEO ES UNA RAZON POR LA CUAL SE INGRESA AL CURSO DE FORMACION POLICIAL.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 33.-AL TERMINO DEL CURSO NO PONDRE EN PRACTICA LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 34.-MIS BAJAS CALIFICACIONES PUEDEN INFLUIR PARA QUE ABANDONE EL CURSO
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 35.-ME ES MUY DIFICIL TRABAJAR DURANTE EL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 36.-LA EDAD APROPIADA PARA INTEGRARSE AL CURSO ES DE 21 A 35 ANOS.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 37.-ESPERO RECIBIR CAPACITACION POLICIAL EN ESTE CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 38.-EL CURSO DE FORMACION DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL NO DEBERA SER VALIDO PARA TRABAJAR EN OTRA CORPORACION.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE

- 39.-LA FALTA DE RESPONSABILIDAD CONMIGO MISMO TIENE COMO CONSECUENCIA ABANDONAR EL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFFERENTE
- 40.-PARA DESARROLLARSE PROFESIONALMENTE ES NECESARIO TENER DE 20 A 30 AÑOS
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFFERENTE
- 41.-UNA DE LAS MAXIMAS INQUIETUDES DE LOS ASPIRANTES AL CURSO ES SER POLICIA JUDICIAL.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFFERENTE
- 42.-EL CONCLUIR EN CURSO IMPLICA MUCHOS SACRIFICIOS.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFFERENTE
- 43.-EL TRANSPORTE ES UNA DIFICULTAD FRECUENTE EN LOS ESTUDIANTES DEL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFFERENTE
- 44.-EL MANTENERSE OFICIALMENTE SOLTERO PERMITE MAYORES POSIBILIDADES DE GRADUARSE COMO TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFFERENTE
- 45.-MEJORAR LA IMAGEN DEL POLICIA JUDICIAL ANTE LA SOCIEDAD ES PARTE DEL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFFERENTE
- 46.-EL DISMINUIR ESFUERZO EN EL CURSO, NO ES UN FACTOR PARA QUE ESTE SE ABANDONE.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFFERENTE
- 47.-EL CURSO ME ABSORBE MUCHO TIEMPO POR ESO HE DECIDIDO NO TERMINARLO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFFERENTE
- 48.-EL SER SOLTERO PERMITE UN MAYOR MANEJO DE LOS CONFLICTOS FAMILIARES.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFFERENTE

- 49.-LAS CONDICIONES FISICAS DE LAS AULAS DONDE RECIBO MI FORMACION, SON TAN REDUCIDAS E INCOMODAS QUE INCREMENTAN MI DECISION DE ABANDONAR EL CURSO.
- TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 50.-LA CORTA DURACION DE ESTE CURSO SOLUCIONA EL PROBLEMA DE DESEMPLEO.
- TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 51.-EL GUSTO POR ELEGIR EL CURSO NO QUIERE DECIR QUE LAS METAS ESTEN CUBIERTAS.
- TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 52.-EL DEDICAR DE UNA A DOS HORAS DE ESTUDIO AL CURSO IMPLICA UN ESFUERZO EXTRA QUE NO PODRIA SOPORTAR.
- TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 53.-EL PROFESIONALISMO DE LOS INSTRUCTORES DEL CURSO ES IMPORTANTE PARA QUE NO SE ABANDONE EL CURSO.
- TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 54.-ES NECESARIO CUBRIR TODOS LOS REQUISITOS DE INGRESO PARA SER ALUMNO DEL CURSO.
- TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 55.-SER ALUMNO DEL CURSO NO SIGNIFICA SER AGENTE DE LA POLICIA JUDICIAL.
- TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 56.-CUANDO NO SE TIENEN HABITOS DE ESTUDIO, LOS ALUMNOS PREFIEREN ABANDONAR EL CURSO.
- TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 57.-ES NECESARIO QUE SE MODIFIQUEN LAS PRACTICAS Y QUE ESTAS SE APEGUEN A LAS CONDICIONES REALES DE LA PROBLEMATICA SOCIAL.
- TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 58.-LA MAYORIA DE LOS JOVENES QUE SE INSCRIBEN EN EL CURSO PIENSAN QUE OBTENDRAN UN EMPLEO CON SUELDO ATRACTIVO.
- TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE

59. -AUNQUE NO SEA CONTRATADO ME INTERESA EL MANEJO DE LAS ARMAS EN ESTE CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
60. -LAS PRACTICAS DE ACONDICIONAMIENTO FISICO SON TAN SEVERAS QUE ES PREFERIBLE ABANDONAR EL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
61. -SOLO LOGRAN CONCLUIR EL CURSO AQUELLOS ALUMNOS QUE TENGAN APOYO ECONOMICO Y DE LA FAMILIA.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
62. -LOS INSTRUCTORES DEBEN DE BRINDAR APOYO A LOS ALUMNOS DURANTE EL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
63. -ESPERO SERVIR A LA SOCIEDAD AUNQUE NO APRENDA LO SUFICIENTE EN EL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
64. -AFECTA MI INTEGRIDAD FISICA EL PRACTICAR EJERCICIOS DURANTE LAS PRACTICAS DEL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
65. -AL TERMINO DEL CURSO CONTRAERE MATRIMONIO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
66. -UNA FORMA DE MOTIVAR A LOS ALUMNOS PARA QUE TERMINEN EL CURSO ES OTORGARLES UNA BECA.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
67. -NO TENGO LA ESPERANZA DE SER ACEPTADO POR MIS COMPANEROS DEL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
68. -LA CALIDAD PROFESIONAL DE LOS PROFESORES DEL CURSO NO SATISFACE LO QUE YO ESPERABA DE ELLOS.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
69. -LA TAREA PRINCIPAL DE UN TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL DESPUES DE HABER TERMINADO EL CURSO ES ENFRENTARSE A COMBATIR LA DELINCUENCIA.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO

- 70.-SOLO ESTUDIO ESTE CURSO MIENTRAS CONCLUYO ESTUDIOS UNIVERSITARIOS.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 71.-LA ESTABILIDAD ECONOMICA Y UN EMPLEO SEGURO NO SE OBTIENEN REALIZANDO EL CURSO DE TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 72.-LOS INSTRUCTORES PROPORCIONAN CONOCIMIENTOS TEORICOS QUE SE ALEJAN DE LA PRACTICA POLICIAL.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 73.-GENERALMENTE LAS PERSONAS QUE ABANDONAN SUS ESTUDIOS ES POR OBTENER UN EMPLEO QUE LE PRODUZCA SATISFACCION ECONOMICA.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 74.-EL TIEMPO INVERTIDO EN EL CURSO DEBERA SER RECOMPENZADO AL TERMINARLO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 75.-LA PRIMERA IMPRESION QUE SE FORMAN LOS ASPIRANTES DEL CURSO ES QUE NO SE LES PROPORCIONAN NINGUN INCENTIVO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 76.-NO DEBE DE EXISTIR NINGUNA REGLA QUE LIMITE EL DESEMPEÑO DEL TECNICO EN INVESTIGACION POLICIAL.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 77.-SE DEBERIAN INTEGRAR AL PLAN DE ESTUDIOS LAS MATERIAS DE MEDICINA FORENSE Y SIMULACROS.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 78.-DESPUES DE TERMINAR EL CURSO ESPERO QUE EL SUELDO SEA MEJOR QUE EL QUE GANA LA DEMAS GENTE.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 79.-SE QUE SOLO HASTA SER CONTRATADO ME PAGARAN.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 80.-ES PREFERIBLE ABANDONAR EL CURSO YA QUE NO OFRECE NINGUN ESTIMULO
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE

- 81.-LA PRIMERA IMPRESION QUE ME FORME DEL CURSO ES QUE SOLO ENSEÑAN EL MANEJO DE ARMAS.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 82.-EL GUSTO HACIA EL CURSO SURGE POR INVESTIGAR HECHOS DELICTIVOS.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 83.-EL CURSO REPRESENTA LO CONTRARIO A LO QUE YO ESPERABA.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 84.-EL DEDICARLE DEMASIADO TIEMPO AL CURSO AFECTA MIS RELACIONES SOCIALES.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 85.-LA CARENCIA DE CARACTER FUERTE DEBILITA MI PERMANENCIA EN EL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 86.-ESPERO DEL CURSO COMPRESION EN MIS PROBLEMAS PSICOLOGICOS.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 87.-EL INSTITUTO DE FORMACION PROFESIONAL DEBERIA INCLUIR UN COMEDOR PARA LOS ALUMNOS DEL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 88.-EL ALUMNO QUE ABANDONO SUS ESTUDIOS MAS DE UNA VEZ ES MUY PROBABLE QUE NO CONCLUYA EL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 89.-PARA CONCLUIR EL CURSO ES NECESARIA LA VOCACION DE SERVICIO A LA CIUDADANIA.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 90.-MAS QUE AYUDAR A LA SOCIEDAD LOS ALUMNOS DEL CURSO ESPERAN OBTENER BENEFICIOS PARA LA FAMILIA.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 91.-LAS GUARDIAS SABATINAS Y DOMINICALES ME PRODUCEN DESAGRADO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE

- 92.-EL DEDICARSE A UN NEGOCIO PRODUCE MAYORES BENEFICIOS QUE ESTUDIAR UNA CARRERA POLICIAL.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 93.-EL PLAN DE ESTUDIOS ES TAN COMPLETO QUE NO ABANDONARE EL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 94.-EXISTE MAYOR INTERES POR APRENDER SOLO LAS TECNICAS DE DEFENSA PERSONAL.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 95.-NO FUE MI PROPIA DECISION EL INSCRIBIRME A ESTE CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 96.-LOS ALUMNOS QUE ABANDONEN EL CURSO TIENEN QUE ENFRENTARSE A LA BURLA DE QUIENES LES RODEAN.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 97.-LAS INSTALACIONES SON LAS APROPIADAS PARA CONCLUIR SATISFACTORIAMENTE EL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 98.-NO ME GUSTARIA ACTUAR CON RESPONSABILIDAD Y HONESTIDAD DESPUES DE HABER CONCLUIDO EL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 99.-ESPERO SER INTELIGENTE PARA CONCLUIR EL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 100.-EL PROBLEMA PSICOLOGICO QUE ME PRODUCIRIA ABANDONAR EL CURSO ES LA INSATISFACCION DE MI MISMO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 101.-SI PAGARAN LAS GUARDIAS NO ABANDONARIA EL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 102.-EL HORARIO QUE TIENE EL CURSO ES EL APROPIADO PARA CONTINUARLO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE

- 103.- ESPERO QUE LAS PRACTICAS DE ACONDICIONAMIENTO FISICO MEJOREN MI SALUD.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 104.- EL APOYO PSICOLOGICO ES IMPORTANTE PARA CONCLUIR ADECUADAMENTE EL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 105.- ME RESULTA MUY BARATO EL PERMANECER EN ESTE CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 106.- LOS ALUMNOS DEL CURSO GENERALMENTE SE DESANIMAN POR EL TRAFICO AL TRASLADARSE AL CENTRO DE ESTUDIOS.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 107.- EL HORARIO DEL CURSO NO ME PERMITE TRABAJAR MEDIO TIEMPO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 108.- NO ABANDONARIA EL CURSO AUNQUE TUVIERA UN ACCIDENTE LIGERO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 109.- CADA QUIEN DEBE HACER LO QUE MAS LE CONVenga.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 110.- EL NO CONTRATARME ANTES DEL CURSO ME DESANIMA.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 111.- LA CRITICA DE LOS DEMAS NO ES UN FACTOR PARA QUE ABANDONE EL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 112.- EL HECHO DE HABERME INSCRITO EN EL CURSO NO IMPLICA UN COMPROMISO MORAL.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
- 113.- ANTES DE INGRESAR AL CURSO SE DEBE DE BRINDAR ORIENTACION SOBRE EL CONTENIDO DEL MISMO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE

114. -EL SUELDO DE UN INVESTIGADOR POLICIAL DEBE SER DE MIL QUINIENTOS A DOS MIL QUINIENTOS NUEVOS PESOS.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
115. -SI NO TENGO INTERES EN LAS CLASES DE LOS PROFESORES ABANDONARE EL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
116. -LA MAYORIA DE LOS ALUMNOS NO TIENEN COMPROMISOS FORMALES QUE LOS LLEVEN A ABANDONAR EL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
117. -EL SABER QUE NO ME INTEGRARE AL SERVICIO ACTIVO ME DESMORALIZA.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
118. -PARA MI EL CURSO SIGNIFICA UNA OPORTUNIDAD QUE NO DEBO DESAPROVECHAR.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
119. -ES NECESARIO UN CAMION ESPECIAL PARA EL TRASLADO DE LOS ESTUDIANTES DURANTE EL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE
120. -ESPERO QUE SE BRINDE UNA BECA DE TIPO ECONOMICA PARA SATISFACER NECESIDADES BASICAS DURANTE EL CURSO.
 TOTALMENTE DE ACUERDO EN DESACUERDO
 DE ACUERDO TOTALMENTE EN DESACUERDO
 INDIFERENTE

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española. Décimo Novena Edición, edit. Espasa Calpe, Madrid. 1970.
- (2) Milton L. Blum, James C. Waylor. Psicología Industrial. Sus Fundamentos Teóricos y Sociales. edit. Trillas. 1992. p. 506.
- (3) Atkinson, J. N. Y. Reitman W. R., cit. pos. Arnau Jaime en Motivación y Conducta, edit. Fontanella, España 1979, p. 243.
- (4) Vroom H. Victor y Edward L. Deci. Motivación y Alta Dirección, edit. Trillas. 1990, p. 14.
- (5) Vroom H. op, Cit., p. 117
- (6) Hampton R. David, Summer E. Charles. Manual de Desarrollo de Recursos Humanos. edit. Trillas 1989. p. 27.
- (7) Bühler Charlotte. Psicología de la Vida Activa. Potencialidades y Espectativas. edit. Psique, Buenos Aires 1985. p.p. 18-21.
- (8) Lucius F. Cervantes "The Dropout Causes and Cures". The University of Michigan Press. 1966, p.p. 140-145.
- (9) Tinto Vincent. El Abandono de los Estudios Superiores. Una nueva perspectiva de las causas del abandono y su tratamiento, edit. Anives, UNAM 1992 p. 43
- (10) Tinto V. op, Cit., p. 139.
- (11) Rodríguez Estrada, Mauro. Motivación al Trabajo, edit. Manual Moderno, 1988, p. 16.
- (12) Rodríguez Estrada, M. op, cit., P. 22.
- (13) Arnau J. op, Cit., p. 243
- (14) Arnau J. op, Cit., p. 248
- (15) Fremont E. Kast y Jaime S. E. Rosenzweig, cit. pos. Chiavenato Idalberto en Administración de Recursos Humanos. edit. Mc. Graw Hill 1991, p. 57
- (16) Chiavenato Idalberto op., cit., p. 59.

- (17) Dunnette D. Marvin and Wyne V. Vichner. Psicología Industrial. edit. Trillas. 1977, p. 149.
- (18) Mc. Teer Wilson. El Ambito de la Motivación. edit. Manual. 1979 p. 29.
- (19) Arnau J. op, Cit., p. 20.
- (20) Arnau J. op, Cit., p. 147.
- (21) Arnau J. op, Cit., p. 198.
- (22) Valdez Delhumeau S. Motivación en la Industria. Tesis Licenciatura en Psicología. UNAM. 1974, p. 60.
- (23) Milton L. op, Cit., p. 477.
- (24) Arnau J. op, Cit., p. 248.
- (25) Arnau J. op, Cit., p. 249.
- (26) Vroom H. op, Cit., p. 146.
- (27) Journal Organizational Behavior. Management. vol. 12 no. 1 1992.
- (28) Vroom H. op, Cit., p. 117.
- (29) Milton L. op, Cit., p.p. 494-495.
- (30) Milton L. op, Cit., p. 506.
- (31) Milton L. op, Cit., p. 506.
- (32) Milton L. op, Cit., p. 493.
- (33) Chiavenato Idalberto op, cit., p. 96.
- (34) Chiavenato Idalberto op, cit., p. 343.
- (35) Clay Smith y Jhon H. Wakeley. Psicología de la Conducta Industrial. edit. Mc Graw Hill. 1977, p. 259.
- (36) ED 188679. Centro de Información Científica y Humanística. UNAM. 9 de enero de 1980. p. 22.
- (37) ED 145167. Centro de Información Científica y Humanística
- (38) ED 047046. Centro de Información Científica y Humanística. UNAM. Junio 1969. p. 19.

- (39) ED 571782. Centro de Información Científica y Humanística. UNAM Octubre 1985. p. 57.
- (40) Brean P.J.P. Dropouts and turnover: The sintesis and test of a causal model of student attrition. Research in Higher Education. 12. (2). 1980. p.p. 155-187
- (41) Brean P.J. op, Cit., p. 188.
- (42) Tinto V. op, Cit., p.p. 119-133.
- (43) Dessley Garay, Organización y Administración, De. Phi-Madrid 1979, p. 204.
- (44) Dunnette D. op, Cit., p. 148.
- (45) Chiavenato Idalberto op, Cit., p. 66.
- (46) Chiavenato Idalberto op, Cit., p. 164.
- (47) Deustsch M. y R. M. Kraus, Teorías en Psicología Social, Edit. Paidós. 1979. p. 204.
- (48) Deustsch M. op, Cit., p. 206.
- (49) Arnau J. op, Cit., p.p. 244-246.
- (50) Arnau J. op, Cit., p.p. 248-253.
- (51) Vroom H. op, Cit., p. 147.
- (52) Vroom H. op, Cit., p. 152.
- (53) Manual Operativo de la Policía Judicial del Distrito Federal Publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 17 de Octubre de 1989, p.p. 44-55.
- (54) Manual de Procedimientos de la Subdirección de Reclutamiento y Selección de Personal. Editado por la Dirección General de Tecnologías y sistemas de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, 1992 p.p. 120-125.
- (55) Programa de Estudios para el curso de Técnico en Investigación Policial. Editado por el Instituto de Formación Profesional de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, 1993 p.p. 18-37.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Aldag J. Ramon. P. Arthur. Diseño de tareas y motivación del personal. Ed. Trillas, 1989.
- 2.- Arnaud Jaime. Motivación y Conducta. Ed. Fontalla. 1979.
- 3.- Bustos de Ruiz Olga Liver, Bedolla Miranda Patricia. Cursos de practicas del tercer nivel. Cordinación de laboratorios. Fac. de Psicología UNAM. 1985.
- 4.- Cantera Javier F., De Artobe Isabel. Un modelo de elaboración de formación. Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones No. 10 Vol. 4, 1988.
- 5.- Davidoff L. Linda. Introducción a la psicología. Ed. Mc. Graw Hill, 1986.
- 6.- Gomez Romero José. El método experimental. Ed. Harla, 1983.
- 7.- Grados Espinoza J. Inducción, reclutamiento y selección. Ed. Manual moderno, 1988.
- 8.- G. Quiroz V. L. Fournier G. SPSS Enfoque aplicado. Ed. Mcgraw Hill, 1987.
- 9.- Grawitz Madeline. Métodos y técnicas de las Ciencias Sociales. Tomo II. Ed. Editia mexicana, 1987.
- 10.- Guía divisional para la titulación. Fac. de Psicología. UNAM, 1993.
- 11.- Hamton R. David. Manual de desarrollo de recursos humanos. Ed. Trillas, 1989.
- 12.- Kast E. Fremont, Rosenzweig E. J. Administración en las organizaciones. Ed. Mcgraw Hill, 1988.
- 13.- Kerlinger N. Fred. Investigación del comportamiento. Ed. Mcgraw hill, 1988.
- 14.- Koontz Harold, Weihrich H. Administración. Ed. Mcgraw Hill, 1990.
- 15.- Lucart Lilliane. El fracaso y el desinterés escolar. Ed. Gedisa, 1990.
- 16.- Madsen K. B. Teorias de la motivación: Un estudio comparativo de las teorias modernas de la motivación. Ed. Paidós, 1967.

- 17.- Milton L Blum. Psicología industrial. Ed. Trillas, 1992.
- 18.- Osipow H. Samuel. Teorías sobre la elección de carreras. Ed. Trillas, 1987.
- 19.- Padua Jorge. Técnicas de investigación a las ciencias sociales. Ed. Fondo de Cultura Económica, 1982.
- 20.- Robbins P. Stephen. Comportamiento organizacional. Ed. Prentice Hall Hispanoamerica, 1987.
- 21.- Rodriguez Estrada Mauro. Psicología de Mexicano en el trabajo. Ed. Mcgraw Hill, 1992.
- 22.- Siegel S. Estadística no paramétrica aplicada a la ciencias de la conducta. Ed. Trillas, 1974.
- 23.- Tamayo y Tamayo. Metodología formal de la investigación científica. Ed. Comex Bogota, 1977.
- 24.- Tinto Vincent. El abandono de los estudios superiores. Ed. ANVIES, 1992.
- 25.- Wilson Mcteer. El ámbito de la motivación. Ed. Manual Moderno, 1979.