

264
2 es.



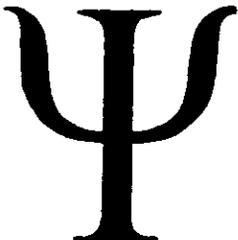
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE PSICOLOGIA

LA ADECUACION DE LA ESTRATEGIA DE
SELECCION DEL PERSONAL DE SEGURIDAD Y
CUSTODIA DEL SISTEMA PENITENCIARIO.

REPORTE LABORAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A :
CARLOTA GUADALUPE TREJO ROLDAN

DIRECTORA: LIC ENEDINA VILLEGAS HERNANDEZ



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

258/16
1998



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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

	págs.
Introducción	1
 Capitulo I	
1- SISTEMA PENITENCIARIO	7
1.1- Desarrollo historico de las prisiones.....	7
1.2- Las prisiones en México.....	9
A- Epoca prehispanica.	
B- Las carceles de la inquisición en México.	
C- Periodo de México independiente.	
D- Periodo de la revolución mexicana.	
1.3- La modernización del Sistema Penitenciario Mexicana.....	23
A- Prisiones Federales (Centros Federales de Readaptacion Social de Máxima seguridad).....	30
1.4- Ambiente Penitenciario.....	32
 Capitulo II	
2- PERSONAL PENITENCIARIO	40
2.1- Areas de seguridad y custodia.....	44
2.2- ¿Que se entiende por personal de seguridad y custodia?.....	45
2.3- Areas en la que labora el personal de seguridad y custodia.....	48
2.4- Caracteristicas de personalidad y habilidades requeridas para el puesto de seguridad y custodia.....	56
2.5- Estructura organica del cuerpo de seguridad y custodia.....	57
2.7- Perfil del custodio.....	59

Capítulo III

3- LA SELECCION DE PERSONAL EN EL SISTEMA PENITENCIARIO.....	65
3.1- La necesidad de reclutamiento y selección de personal.....	67
3.2- Proceso de selección de personal.....	70
3.3- Proceso de selección para el puesto de seguridad y custodia del Intsituto de Capacitación Penitenciaria.....	83
4- Procedimiento.....	102
5- Evaluación.....	113
6- Análisis.....	135
7- Contribución.....	139
8- Conclusión.....	142
9- Anexos.....	144
10- Bibliografía.....	147

A MI ESPOSO MARCO ANTONIO.

Porque he tenido la gran dicha de estar a tu lado, compartiendo los momentos difíciles y alegres, retos y triunfos. Y en cada ocasión me has brindado tu confianza, comprensión, cariño y apoyo, que para mi es de invaluable valor. Por todo esto te amo.

A MI HIJO EDGAR

Porque aun estando tan pequeñito has tolerado mis distracciones para la realización de algo que para mi es muy importante, esperando que comprendas que este trabajo fue motivado pensando siempre en ti. Te amo hijo.

A MIS PADRES

Por que de ustedes siempre he recibido su apoyo comprensión, cariño y ejemplo que me han acompañado y guiado para dar lo mejor. Los quiero, admiro y respeto.

A MIS HERMANOS

Rosario, Arturo, Martha y Lili, porque de cada uno he recibido ánimos, aliento y apoyo para lograr mis más importantes anhelos. Gracias.

A MIS SOBRINOS

Emmanuel, Erica, Nelly, Eddy, Karen, Dany, Jonathan y Alex. Por su compañía, optimismo e incomparable alegría. Gracias.

A LA LIC. ENEDINA VILLEGAS

**Porque su gran apoyo me motivo para la culminación de este
objetivo. Gracias.**

INTRODUCCIÓN

Dentro de un reclusorio, una de las funciones más trascendentes y difíciles de desarrollar, es la de custodiar al interno y garantizar las condiciones de seguridad para el personal y las instalaciones, por que dicho cometido implica afrontar la amplia gama de conflictos y riesgos que existen en el interior de esta institución.

Esta ardua tarea recae sobre el personal de seguridad y custodio. Quien vive en constante stress, ya que se ve inmerso en situaciones difíciles de manejar, como son las constantes agresiones físicas y verbales, hostigamiento, intentos de fuga, motines, entre otros disturbios. Por lo tanto, este personal debe cumplir con ciertas características, como de inteligencia, personalidad y habilidades que le permitan desarrollarse en esta noble tarea y a la vez coadyuve a la readaptación social del interno.

Dado lo anterior, surge la necesidad de contar con una selección de personal rigurosa, que permita captar y seleccionar el personal que presente un mejor potencial para desarrollarse en el puesto, que pueda ubicarse ante situaciones de riesgo, se adapte al cambio y a la presión del sistema, además

de que presente un alto sentido de responsabilidad, de ética en el servicio y otras serie de características que la actividad requiere.

Por lo tanto, la función del psicólogo dentro del proceso de selección del Instituto de Capacitación Penitenciaria, se considera importante, ya que tiene la encomienda de elegir al personal que se ajuste a las necesidades que el puesto requiera y de esta manera, contribuir al logro del objetivo institucional, que es, que el personal esté capacitado y tenga las habilidades para desarrollarse laboralmente dentro del sistema penitenciario y que esto se refleje en la búsqueda de la readaptación social.

Dada la importancia que el trabajo del psicólogo representa en la selección de éste personal, se ha hecho necesario optimizar los mecanismos y las técnicas de selección que nos permitan llegar a un resultado aun más confiable para cumplir con el objetivo. Para llegar a esto, se realizaron tres intervenciones, la primera consistió en hacer una modificación del perfil de puestos existentes con base a un análisis de puestos, que nos aproximó a las necesidades reales del puesto. Esto nos llevó a una segunda intervención en la implementación de nuevas pruebas psicométricas que a su vez nos permitió

tener resultados más confiables y a la vez evitar su manipulación por algunos de los candidatos. Por lo tanto, se hizo una investigación bibliográfica de las posibles pruebas que debían incluirse. La tercera intervención, consistió en realizar un seguimiento al personal con un año de antigüedad, en la que se pudo valorar su estabilidad, su desarrollo en el puesto y además retroalimentar el mismo proceso de selección.

Consideramos que estos tres eventos se vieron reflejados en las subsecuentes evaluaciones al personal de nuevo ingreso, donde el psicólogo tuvo más elementos a considerar, como fueron las nuevas pruebas, conocer las funciones reales del custodio, el desempeño que este tiene después de ser contratado, etc.

De todo esto, el interés que surgió en mi como profesionista, fue el compromiso moral hacia mi labor y a la profesión. Así como también, un interés personal de superación y logro como individuo. Considero que aunque existen algunas limitaciones, el enriquecimiento a mi labor es importante, ya que me permitió tener la capacidad de involucrarme en dichos procesos tanto en forma teórica, como práctica.

El presente trabajo se encuentra organizado de la siguiente forma: en el primer apartado, se expone el desarrollo que han presentado los diferentes tipos de reclusión en México, exponiéndose una serie de cambios en la forma de llevarse a cabo la organización del sistema penal, hasta lo que conocemos actualmente. Iniciándose con la etapa prehispánica, en donde se describen la severidad de los castigos que eran aplicados a los hombres que hacían algún daño a la sociedad. Posteriormente, se hace mención de otras etapas, resaltando los cambios y leyes que se consideran trascendentes en la evolución del sistema. Etapas como la de la colonia, periodo independiente y de la revolución mexicana, que juntas simbolizan las bases en que se finca la modernización del sistema penitenciario.

En el segundo apartado, se hace referencia al personal del sistema penitenciario. Ya que se considera a este, como uno de los pilares del sistema penal, y que para fines del presente trabajo, se habla específicamente del cuerpo de seguridad y custodia, que es el elemento sobre el cual recae la responsabilidad de custodiar al interno y prestar seguridad al personal y a la institución. Así como también, se hace mención a cerca del ambiente y

disturbios a los que se enfrenta este personal. Describiéndose las funciones principales que realiza y algunas características de personalidad, de inteligencia y habilidades que el personal de custodia debe reunir para desempeñarse en su función.

En el tercer apartado, su contenido se aboca básicamente a la selección de personal de seguridad y custodia que se lleva a cabo en el Instituto de Capacitación Penitenciaria. Mencionándose el fundamento legal que respalda el surgimiento de dicho instituto. También se hace mención de algunos aspectos teórico del proceso de selección de personal, revisando algunos autores como A. Galicia, J. Grados, R. Guion, entre otros. Describiéndose como se lleva el proceso de selección de persona en el Instituto de Capacitación Penitenciaria, IN.CA.PE. y su relación con los autores mencionados.

Por último, se presenta la evaluación de tres casos, de candidatos que pasaron por el proceso de selección de personal a ocupar una vacante de seguridad y custodia antes de llevarse a cabo las intervenciones aplicadas y tres casos posteriores a ésta. Esto con la finalidad de exponer cualitativamente los

resultados que produjeron las intervenciones en la evaluación de estos candidatos. Observándose que a medida que se tenía más elementos con las intervenciones, las evaluaciones se enriquecían de elementos llevándonos a mejores resultados. Cabe mencionar que falta mucho por hacer, pero que estos resultados son el reflejo del empeño y la dedicación por parte del personal de psicología del Instituto de Capacitación Penitenciaria, en busca de mejorar profesionalmente y aportar elementos para hacer más eficiente nuestra labor.

SISTEMA PENITENCIARIO

1.1 -DESARROLLO HISTÓRICO DE LAS PRISIONES

Detavira (1982), considera que el crimen siempre ha existido mientras el hombre ha sido hombre, es tan natural como la imperfección de su naturaleza. Todo hombre tiene bondad y maldad, participa de la belleza del ser y de su permanente imperfección. Como ser perfectible, aspira a ella, idealiza los valores que se acercan al ser perfecto y condena la imperfección, aunque ella se adhiera profundamente a su ser.

Por eso, el delito siempre ha conmovido a los hombres, porque patentiza su imperfección frente a esos valores ideales que lo llevan a la perfección. De lo anterior se desprende que en el hombre ha existido la necesidad del delito como también ha existido la necesidad de castigarlo.

Entre los antiguos, el crimen se comparaba al pecado que arrastra a la maldición eterna. Platón, veía a los criminales, como seres que son de naturaleza humana desviadas, que no soportan correcciones exteriores, y por lo mismo deben ser alejados de la sociedad, y sometidos a la pena capital.

Aristóteles, por su parte, distingue dos tipos de acciones humanas, las posibles y las imposibles, según dependan o no de nosotros. Tanto el vicio como la virtud, pertenecen a las acciones posibles y explica que es propio de la naturaleza humana. A veces perturbada, para seguir el placer y desechar el dolor. Hay ciertos actos que destruyen la convivencia civil y es necesario castigar, porque el criminal huye del dolor y por lo tanto, con dolor debe ser castigado.

En la antigua Roma, los criminales eran castigados con crueles torturas y arrojados al circo, como un medio de ejemplo para restringir la criminalidad. Al llegar al cristianismo se concebía al criminal como un ser voluntariamente malo, casi un aliado al señor de los infiernos. Las torturas corporales, en la edad media, fueron de extrema crueldad y en nada envidiaban a la de los romanos. En el cristianismo, se establecen ciertos tipos de sanciones a los criminales, que fueron la muerte, el trabajo perpetuo en los metales, el destierro de por vida en una isla o lugar desierto y el destierro sin confiscación de bienes. Otras penas consignadas como menores fueron: la privación del oficio temporal o definitivamente, los azotes, heridas, y la

deshonra pública, poniendo al reo en la picota, o desnudo al sol, pintando el cuerpo de miel, para que les picaran las moscas. Dentro de esta época, el crimen se concebía como un acto libre, porque dios ha creado la voluntad humana.

Las diferentes formas de castigar fueron perfeccionándose en la edad media, sin embargo, también existió el desarrollo carcelario, en diferentes partes, con lo cual se fueron dando las base del sistema carcelario en el mundo.

En el México antiguo, el delito y castigo, fueron también elementos importantes en la vida diaria, este desarrollo se ha dado en varias etapas, las cuales se consideran significativas para el adelanto del penitenciarismo mexicano. Y que estos momentos históricos han aportado los elementos necesarios para una modernización penitenciaria.

1.2- LAS PRISIONES EN MÉXICO

A.- Época Prehispanica.

Esta época se caracterizó por el uso de una crueldad excesiva en la aplicación de las penas. Con frecuencia se castigaba con la pena de muerte, para

sancionar la comisión de ilícitos, que en la actualidad se tipifican con una baja penalidad. Por lo tanto, era innecesario recurrir al encarcelamiento, ya que el temor que se tenía al castigo que imponían las leyes, por su severidad, obligaban al individuo, desde la infancia, a mantener una conducta correcta.

Malo (1979) y Mora (1991), comentan que las penas que existieron en la época Prehispánica, fueron excesivamente severas, castigando frecuentemente con penas de muerte. Considerándose como hechos delictuosos, más frecuentemente castigados, el adulterio, condenándose con pena de lapidación al adúltero varón y en el caso de la mujer se le castigaba con la infamia y con la venganza o bien tanto la lapidación tanto al hombre como a la mujer. Otros delitos fueron las violación, castigándosele con lapidación, con la participación del pueblo entero, el robo, se condenaba con la esclavitud, la traición a la patria, con muerte, y otros delitos como el aborto, el abuso de confianza, la alcahuetería, la calumnia, la embriaguez, el falso testimonio, le fueron aplicadas penas como esclavitud, penas infames y corporales, tales como el destierro, confiscación de bienes, entre otras, siendo la más frecuente la pena de muerte.

Para los aztecas, la prisión no la consideraban como forma de pagar la pena, ya que rechazaban la idea de que el hombre que faltara a la sociedad, no presentaba utilidad y era considerada una carga para la misma. No obstante en su severidad, se deja ver que existían cárceles que las utilizaban como lugar de espera para recibir la pena capital, si lo merecía. Cuando la pena era mínima, existía otro tipo de cárcel donde debía purgar su culpa. Aunque como comentan, Carranca y Rivas (1991), este tipo de derecho penal era severo y rudimentario, se considera que fueron los primeros brotes de un sistema carcelario mexicano.

Dentro de la cultura azteca, existieron cuatro tipos de prisiones, que son las siguientes: el Teilpiloyan, que estaba destinado para recluir a los deudores que rehusaban a pagar su crédito y otras penas menores. El Cauhcalli, cárcel para la reclusión de los delincuentes que habían cometido delitos graves y se les debía aplicar la pena capital. Se trataba de una jaula de madera muy estrecha, y custodiada muy rigurosamente hasta la ejecución, esta cárcel también se le denominaba Petlacalli, que quiere decir casa de espera. La Malcalli, que era una cárcel especial para los cautivos de guerra, a los que se

les tenía gran preferencia y no se comparaba al trato que se daba a otros prisioneros en diferentes cárceles. Ya que se les alimentaba en forma abundante y tenían buen trato. La última, la Petlalco, cárcel donde eran encerrados los reos por faltas leves, se trataba de una galera grande, ancha y larga, donde de una parte y otra había una jaula de madera gruesa y ancha (Carranca y Rivas. 1991, pag. 19).

B.- Las cárceles de la inquisición en México.

La inquisición, surge para combatir las interrogantes acerca de los dogmas religiosos y que más adelante, en el siglo XVII, se empezaron a investigar. Por lo que ante esta verdad reveladora, la iglesia católica como método defensivo crea un sistema denominado la santa inquisición. La cual surgió en Roma, de ahí se extiende a toda Europa, España y posteriormente a México, en el año de 1557, por ordenes de Felipe II rey de España. Aunque anteriormente a este decreto ya existía en México la influencia del santo oficio, y por ende la corriente de la inquisición.

El santo oficio, también nombrado tribunal de la inquisición, fue el instrumento mediante el cual los obispos pudieron inquirir sobre los delitos, en contra de la fe y las buenas costumbre.

El secreto caracterizó a este tribunal, lo que en ocasiones permitió el abuso, ya que no se daba oportunidad al acusado de demostrar su inocencia, y en ocasiones no sabía por que era acusado. Se llegó también al uso de métodos de violencia física para obtener la confesión. Entre los más conocidos se encuentran: los cordeles, el agua, el hambre, la garrocha, la plancha caliente, el escarabajo, el potro y las tablillas.

Algunos autores, antes mencionados como Malo (1979), Mora (1991) Carranca y Rivas (1991), coinciden al mencionar que durante la inquisición, en México, se encontraba la etapa de colonización por los españoles, quienes fueron los que trajeron la influencia de la inquisición europea.

Menciona Mora (op.cit), que en la colonia, en 1680, en Madrid, fue publicada la recopilación de leyes de los Reinos de las Indias, mandadas a publicar por el rey Don Carlos II, esta recopilación estaba compuesta por libros que se subdividían en varios títulos cada uno, en el libro VII- título

VI, la ley XVI, aparece especificada la privación de la libertad, reglamentada como pena y no como una simple medida de custodia preventiva, en la que el prisionero sólo esperaba el momento del sacrificio o del castigo, según el caso.

Esta recopilación de leyes en la colonia en México, fue el primer antecedente de una reglamentación carcelaria propiamente dicha.

El régimen penitenciario encontró también una base importante en la partida VII, título 29, ley 15. Donde se declaró que el lugar donde los presos deberán ser conducidos será la cárcel pública, no autorizándose a particulares, tener puestos de prisión o arrestos que pudieran constituir cárceles privadas.

Con lo anterior, argumenta Carranca y Rivas (op.cit.), que el derecho penitenciario mexicano tomó como base las leyes del derecho jurídico proveniente de España, que surgió en la época colonial. Con esto se da un interés por la legislación penitenciaria, aunque existía una influencia española, el derecho mexicano no dejaba de tener espontaneidad y criterio independiente.

Cabe señalar que la colonia fue una época que marcó la pauta de la actividad legislativa en México, ya que representó el trasplante de las instituciones jurídicas españolas a suelo mexicano, con esto se descubrió que era lo legible.

En este momento histórico, en la colonia, existieron tres cárceles que fueron denominadas, perpetua o misericordia, la cárcel secreta y la cárcel de ropería. En la perpetua, fue el lugar donde purgaban sus penas los sentenciados a la vista de los inquisidores y al cuidado de un alcaide. La cárcel secreta, que consistía en una serie de calabozos que se ubicaba a un lado del patio llamado de los naranjos, y sólo se sabe que sirvió para la incomunicación, mientras se dictaba sentencia. La de ropería, la cual no se sabe exactamente cuales fueron sus funciones (Carranca y Rivas. 1991, pag.63)

Se considera que esta etapa de la colonia, es trascendente en el desarrollo del sistema penitenciario moderno, ya que es el momento donde se sientan las bases de una legislación de las prisiones. Se sistematizaron las cárceles, estableciéndose los primeros reglamentos, en los cuales ya existían

varias cárceles para los diferentes delitos, ya se tipificaban los ilícitos, y se daba una clasificación aunque todavía muy burda.

C.- Periodo de México independiente.

Algunos autores como Carranca y Rivas (op.cit.), han mencionado que a pesar de consumarse la independencia, en México se seguía llevando a cabo la legislación del desecho penal de la colonia. Sin embargo, poco a poco se fue adquiriendo independencia y originalidad, surgiendo nuevos proyectos en materia penitenciaria, entre los cuales comenta Mora (1991, pags. 33,32), varios eventos que indican ese nuevo proyecto hacia una legislación penal. En primer termino se encuentra que el día 11 de mayo de 1831 y el 5 de enero de 1833 se declaró que la ejecución de sentencias corresponden al poder ejecutivo. En 1814 se reglamentaron las cárceles en la ciudad de México, estableciéndose en ellas talleres de arte y oficios. El 4 de octubre de 1824 se estableció que la nación adoptaba el sistema federal. Este mismo principio se conservó en la constitución de 1857, que además sentó las bases del derecho penal penitenciario, según se aprecia en sus articulo 22 y 23 que señalaban lo

siguiente: “artículo 22: Quedan prohibidas las penas de mutilación, de infamia, los azotes, las marcas, los palos, el tormento de cualquier especie, la multa excesiva, y la confiscación de bienes y cualquier otra pena inusitada y trascendental”, “artículo 23: por lo que respecta a la abolición de la pena de muerte, esta será hecha a condición de que el poder ejecutivo se encargue de establecer en el menor tiempo posible un régimen penitenciario.”

Dentro de esta época ya existía una noción de lo que ahora se conoce como la readaptación del interno, tal es el caso de Martínez de Castro mencionado por Mora (1991, pag.34) quien estableció un código penal, en el cual se observa un sistema penitenciario propio, quedando sentado una organización y clasificación del interno. En el cual se indicaba que el reo debería de trabajar y recibir educación para su regreso a la sociedad. Y cuando salga, sea por el sendero de la rectitud.

A finales del periodo independiente surge en la ciudad de México la primer cárcel nacional llamada Cárcel de Belem o Cárcel Nacional, la cual comenzó a funcionar en el año de 1863, cuando dejó de ser colegio de niñas de san Miguel de las mochas o son Miguel de Bethlem. Encontrándose detenidas

las personas que cometían los delitos de homicidios, heridores, incendiarios, vagos, escandalosos, tahúres, plagiaros, ebrios, envenenadores, esturpadores y adúlteros. Se observa que se daba ya la división entre hombre y mujeres. Se dio una clasificación de delincuentes como detenidos, encausados, sentenciados a prisión ordinaria, sentenciados a prisión extraordinaria.

El personal que laboraba en esta cárcel tenía una jornada de trabajo de 24 horas, contando con los servicios médicos. El personal interno podía trabajar en talleres, sastrería, zapatería, carpintería, bordado, lavandería, panadería, etc., en los cuales se percibía un sueldo mediante su trabajo.

Esta cárcel fue antecesora de la primera penitenciaria del distrito, denominada Lecumberri. Esta cárcel de Belem dejó de funcionar en 1932. Sin embargo, fue importante ya que en ella se daban elementos que fueron retomados posteriormente como la clasificación de internos, la separación de sexos y la necesidad de actividad laboral como un medio para la rehabilitación.

D.- Periodo de la revolución Mexicana.

Este periodo se distingue por que el país se encuentra en efervescencia de grandes cambios políticos y económicos que limitan el desenvolvimiento penitenciario. Sin embargo, existen aportaciones que son importantes de mencionar, ya que contribuyeron al establecimiento de la modernización carcelaria.

La carta magna de 1917, toma como base la declaración de los derechos del hombre, en la que se establece salvaguardar la vida, la seguridad, la libertad y la propiedad de las personas, junto con otro tipo de derechos que gozamos. Dio pauta para que en el código penal de 1929 desapareciera la pena de muerte y se estableciera el consejo supremo de defensa social para hacerse cargo de la ejecución de las penas, a través de la aplicación de medidas de tratamiento técnico y progresivo. Y posteriormente en el código de 1931 se señaló las bases de la clasificación técnica para la individualización de las penas (Mora 1991, pag.35).

A finales del siglo XIX y principios del XX, era urgente efectuar una reforma penitenciaria en nuestro país, reforma que debería adecuarse a esa

época. No obstante, los problemas de tipo financiero, así como la inestabilidad económica por la que atravesaba el gobierno, impidieron que se llevara a cabo. Sin embargo, el principal proyecto, que se dio en la reforma penitenciaria, fue la inauguración de la penitenciaría de la ciudad de México, en 1900, y que fue conocida con el nombre de Lecumberri.

Sergio García Ramírez (1979), quien fue el último director de la cárcel de Lecumberri o también conocida como el Palacio Negro, nos hace el comentario que Lecunberri fue una cárcel excelente en su momento, un lugar nuevo para lo que anteriormente habían sido las cárceles, un espacio destinado específicamente para la reclusión, con celdas y zonas de vigilancia innovadoras y seguras.

Surgiendo esta primer penitenciaría como consecuencia del dictamen jurídico de la comisión integrada para reformar el código penal de 1871. Su estructura estaba diseñada para tener a 996 internos. No obstante, en 1971, tuvo una población de 3800 reos. Sobre población que causó un sin número de

promiscuidades, desatención jurídica a los internos, pésima alimentación y corrupción en todos los niveles.

En cuanto al personal penitenciario de este momento, no se tiene una descripción detallada de cómo y cuáles fueron las funciones dentro del penal. Sin embargo, se han escuchado lamentables quejas hacia el maltrato del interno y la corrupción. Siendo esto derivado de la sobrepoblación carcelaria y falta de personal capacitado para desempeñarse en un ambiente hostil como éste. El hacinamiento existente en Lecumberri fue determinante para pensar en una reforma penitenciaria. Dándose entonces, un gran movimiento de reformas al sistema penitenciario. Teniendo como primer punto, la promulgación de la ley que establece las normas mínimas sobre readaptación social de sentenciados, agregándose a ésta, la modificación de la estructura de las prisiones teniendo como resultado la construcción de nuevos reclusorios preventivos, para separar a los procesados de los sentenciados evitando así, la degradante promiscuidad existente en Lecumberri.

Es así, que en el gobierno del licenciado Adolfo Ruiz Cortines se ordenó la construcción de la penitenciaría de Santa Martha Acatitla, con miras a que

ahí estarían los sentenciados y Lecumberri quedaría como prisión preventiva (S.García Ramírez, 1979).

Cerrando las puertas de Lecumberri en 1976, al inaugurarse en el Distrito Federal los nuevos centros de reclusión, que fueron: los reclusorios preventivos norte, oriente y posteriormente el reclusorio sur. Contando cada uno de ellos con una capacidad para 1200 internos, y en su arquitectura se pueden observar las siguientes áreas: Centro de observación y clasificación, dormitorios y edificios de visita íntima, centro escolar y de talleres, así como espacios para visita familiar y áreas verdes. Estos centros cuentan con un anexo para población femenina cada uno, existiendo también un centro de readaptación social para internas sentenciadas.

Como podemos apreciar, fue un gran adelanto la promulgación del decreto sobre la ley de normas mínimas y de la construcción de los centros preventivos, ya que de entrada, se observa una separación de los internos procesados de los sentenciados, así como la división natural de los sexos, que tantos conflicto habían creado, y sobre todo se declara que la prisión debería tener como objetivo la readaptación social del interno y la realización de

tratamiento, y con esto ayudar al interno a reintegrarse a la sociedad y no vuelva a causar más daño, sino que se conduzca con rectitud (S.García Ramírez, 1979).

A continuación se mencionaran los artículos que son importantes de señalar por razones del presente trabajo, abocándose sólo a aquellos que están relacionados con la esfera penitenciaria, considerándose en este momento al sistema, como modernización del penitenciarismo.

1.3 - LA MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA PENITENCIARIO MEXICANO.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, considera en uno de sus apartados, lo referente a la forma de sancionar los delitos que merezcan una pena, y sobre la cual encuentra una base la actual legislación Mexicana.

Artículo 18

“sólo por delito que merezca pena corporal habrá lugar a prisión preventiva. El

sitio de ésta será distinto del que se destinare para la extinción de las penas y estarán completamente separados. Los gobiernos de la federación y de los estados organizarán el sistema penal, en sus respectivas jurisdicciones, sobre la base del trabajo, la capacitación para el mismo y la educación como medios para la readaptación social del delincuente. Las mujeres compurgaran sus pena en lugares separados de los destinados a los hombres para tal efecto. Los gobernadores sujetándose a lo que establezcan las leyes locales respectivas, podrán celebrar con la federación convenios de carácter general, para que los reos sentenciados por delitos del orden común extingan su condena en establecimientos dependientes del ejecutivo federal”.

Artículo 19, párrafo III.

“Todo mal tratamiento en la aprehensión o en las prisiones, toda molestia que se infiera sin motivo legal, toda gabela o contribución, en las cárceles, son abusos que serán corregidos por leyes y reprimidos por las autoridades”.

Artículo 22

“Quedan prohibidas las penas de mutilación y de infamia, las marcas de azotes, palos, el tormento de cualquier especie, la multa excesiva, la confiscación de bienes y cualquier otra pena inusitada y trascendental. Queda también prohibida la pena de muerte por delitos políticos”.

Como podemos ver, estas disposiciones constitucionales presentan ya una organización penitenciaria, aboliendo los castigos severos y la pena de muerte que proliferaron por mucho tiempo en las antiguas prisiones mexicanas. Promoviendo ahora un trato justo y humanitario, dejando de ver a la prisión como un castigo, considerándola más bien como un medio de corrección y readaptación social.

Surgiendo posteriormente, la ley de Normas Mínimas que retoma lo establecido en el artículo 18 de la Constitución Política y que rige a todo el sistema penitenciario en la República Mexicana.

En 1971, el presidente Luis Echeverría, al inicio de su gobierno, dictó la “Ley que establece las normas mínimas sobre readaptación social de sentenciados”.

Pineda (1991), recopila varios de los artículos que conforman las Normas Mínimas y a continuación se mencionaran algunos de ellos , que se consideran como los más significativos y apropiados al propósito de esta exposición.

Dentro del capítulo uno, de la ley de Normas Mínimas, se encuentran los siguientes artículos:

artículo 1.- Las presentes normas tienen como finalidad, organizar el sistema penitenciario en la República, conforme a lo establecido en los artículos siguientes:

Artículo 2.- El sistema penal se organizará sobre la base del trabajo, la capacitación para el mismo y la educación como medios para la readaptación social del delincuente.

Artículo 4.- Para el adecuado funcionamiento del sistema penitenciario, en la designación del personal directivo, administrativo, técnico, y custodia de las

instituciones de internamientos, se considerara la vocación, aptitudes, preparación académica y antecedentes personales de los candidatos.

Artículo 5.- Los miembros del personal penitenciario quedan sujetos a la obligación de seguir, antes de la función de su cargo y durante el desempeño de este, los cursos de formación y actualización que se establezcan, así de aprobar los exámenes de selección que se implanten. Para ello, en los convenios se determinará la participación que en este punto habrá de tener el servicio de selección y formación de personal, dependiente de la Dirección General de Servicios Coordinados de Prevención y Readaptación Social.

En el capítulo tres de la ley de Normas Mínimas, se determinaron los siguiente artículo, que establece lo siguiente:

Artículo 6.- El tratamiento será individualizado, con aportación de las diversas ciencias y disciplinas pertinentes para la reincorporación social del sujeto, consideradas sus circunstancias personales.

Como se puede observar en esta ley de Normas Mínimas, se establecen las bases en que se debe regir el actual sistema penitenciario, que es el

trabajo, la capacitación para el mismo, separación de procesados y sentenciados, mujeres y menores de edad. Se establece también que la vocación y aptitudes deben ser requisitos necesarios para que una persona pueda ocupar un puesto dentro del sistema penitenciario, de esta forma se hace indispensable la selección rigurosa de toda persona que desee ingresar al sistema. Sin embargo, y a pesar de esta nueva legislación, se considera que el sistema penitenciario presenta inconvenientes que estas modernas leyes no han podido corregir, tal es el caso de la sobrepoblación, abusos y maltratos a los internos, cayendo en la corrupción.

Al respecto Celestino Petit, citado por Quiros Cuarón (1961, pag.343) menciona que “en México resulta inútil repetirlo, carecemos de un sistema penitenciario, que merezca tal nombre. Tarea ingente del gobierno no es la de reformar el sistema penitenciario, ni aun la de mejorarlo, sino simplemente de crearlo. Sería, en efecto, vano intento el perfeccionar lo que no existe. Nuestro actual sistema penitenciario, pues de alguna forma hay que llamarlo, se caracteriza

por sus excepciones, por los abusos que reprueba el artículo 19 constitucional, maltrato, molestias, gabelas y contribuciones.”

Otra de las críticas al sistema moderno penitenciario es la que realiza el propio Quiros Cuaron (op. cit.) quien menciona que las prisiones actuales, corresponden a las prisiones cloacas, a lugares de corrupción total que degradan al hombre. Presentándose entre los internos, las promiscuidades, que representan un factor criminal.

Como podemos observar, antes y ahora, el sistema penitenciario ha recibido severas críticas, y las prisiones en México no se salvan de las deterioradas imágenes que hay sobre el tema, ya que se ha caído en los viejos vicios de las cárceles antiguas que son; la sobrepoblación, internamiento conjunto de procesados y sentenciados, corrupción, violencia, motines, entre otros. Pero a pesar de estas problemáticas, no se puede dejar de reconocer que en nuestro actual sistema, han existido importantes avances, con respecto a las cárceles de antaño, realizándose esfuerzos que quizá en ocasiones son inadvertidos, pero que tienen la intención de sanear el sistema.

Pero, la dinámica de la prisión, las condiciones del encierro que manifiestan los internos y la sobrepoblación, por sólo mencionar algunos factores adversos, dan como resultado, lo que Sánchez Galindo (1991) denomina disturbios.

A- PRISIONES FEDERALES (CENTROS FEDERALES DE READAPTACION SOCIAL DE MAXIMA SEGURIDAD).

El gobierno de la República Mexicana, mediante la creación de cárceles llamadas federales, atiende la necesidad de modernización y ampliación de instituciones dedicadas a la readaptación social a nivel nacional. Tal como fue considerado en el reglamento de Centros Federales de Readaptación Social, publicada en el diario oficial de la federación, el 30 de agosto de 1991, en donde se considera la ley de normas mínimas sobre readaptación social de sentenciados, la cual fija sus bases en el tratamiento individualizado, con la finalidad de reincorporar al sujeto que ha delinquido a la sociedad. Realizándose para una óptima individualización del tratamiento, una clasificación en instituciones de máxima, media y mínima seguridad.

Las instituciones de mediana seguridad, son aquellos reclusorios

preventivos, los cuales se mencionaron con anterioridad. En las instituciones de mínima seguridad se encuentran detenidas las personas que han cometido una falta leve, como son las faltas a la moral, conducir en estado de ebriedad, prostitución, etc., en donde su detención no puede exceder a las 72 horas reglamentarias. En los centros de máxima seguridad se encuentran personas que han infringido una ley federal o son considerados de alto riesgo, como son los narcotraficantes, los traidores a la patria, etc.

Los Centros Federales de Readaptación Social de máxima seguridad están a cargo de la administración de la Secretaría de Gobernación, y por su mismo funcionamiento son centros que han sido poco estudiados, sin considerar que existe información que es confidencial y por lo tanto desconocida. Requieren un nuevo marco reglamentario para su debido funcionamiento, quedando estos centros de máxima seguridad en los siguientes estados de la república:

- Almoloya de Juárez en el Estado de México
- Guadalajara Jalisco.
- Matamoros Tamaulipas.

Sin embargo, cabe señalar que actualmente, sólo funcionan los centros de Almoloya de Juárez y el de Puente Grande. Los cuales cuentan en su

estructura y organización con los métodos más modernos y los criterios más severos en seguridad y vigilancia con los que cuenta la República Mexicana. Considerando la readaptación humanitaria. Aunque este cometido no lo pueda cumplir en realidad ya que la vida para los presos es dura, ya que como lo comenta Juan Pablo De Tavira (1995), los hechos son diferentes, en dicho centro no existen gimnasios, ni áreas verdes, cada modulo cuenta con un patio cubierto de cemento. Los oficiales los tratan con dureza pero sin insultos, ni golpes y muchas veces los obligan a bajar la cabeza, portar gorra y de la calle no puede pasar nada. Todos los internos usan el mismo uniforme, e incluso no se les permite usar alhajas, ni dinero en efectivo. En suma, los privilegios no existen, el poder económico del reo poco sirve, la disciplina es estricta y los castigos severos, las medidas de seguridad son estrictamente rigurosas. De ahí que concluye De Tavira, que las prisión de alta seguridad de Almoloya, en lugar de ser considerada como un adelanto en sistema penal, por su funcionamiento viene a retrasar el verdadero sentido de la readaptación social.

De Tavira (op.cit, pág. 27), menciona algunos de los artículos que rigen internamente a los centros de alta seguridad, y que consideramos importante mencionar, para tener una idea general de los que es sus sistema carcelario.

- Los internos sólo pueden transitar por áreas destinadas para ellos (art. 99).
- La clasificación en el interior es estricta, no puede modificarla más que el consejo técnico interdisciplinario (art. 102).
- Queda prohibida la comunicación entre internos de diferentes dormitorios (art.103).
- Los internos no tienen acceso a áreas de oficina, cocina, servicios generales o mantenimiento (art.108).
- Queda prohibida la introducción de dinero y prendas de vestir; en el centro no circula aquel y la administración dotará de lo necesario (art. 114).
- El dinero de los internos será manejado por una institución bancaria; el producto de su trabajo y los depósitos que realice la familia le será entregado a través del banco. Por ningún motivo el interno podrá tener en su poder dinero o valores dentro del penal (arts. 116, 117, 118 y 119).

Como se puede observar, la rigidez de las normas y el poco contacto humano que existe en el interior del penal de alta seguridad, lo hace diferente del sistema de reclusorios tradicional, por lo que el personal que esta a cargo de la seguridad de dichos centros, es seleccionado y capacitado bajo

lineamientos especiales, para que puedan cumplir y adecuarse a un sistema severo en la impartición de la pena. En su mayoría, los internos que se encuentran poblando estos centros de alta seguridad son personas que han cometido delitos contra la salud y que son considerados personas de alto riesgo.

1.4- AMBIENTE PENITENCIARIO.

Los disturbios son clasificados por Sánchez Galindo (1991), de la siguiente manera: en disturbios menores y mayores. Los primeros corresponden a las faltas de los reglamentos a la vigilancia y pequeñas riñas que se dan por parte de los internos. Pero que pueden ser resueltos con tacto y cautela por parte del custodio, por ser quien tiene mayor contacto con el interno. Los segundos, los mayores, se refieren a las fugas, resistencias organizadas y motines. De los cuales, para su solución, se requiere de una mayor planeación, que va desde una confrontación verbal, hasta una presión por medios psicológicos, técnicos o mecánicos, a los cuales debe enfrentarse de igual forma el personal de seguridad y custodia. Por lo que vemos, el papel del custodio es primordial, y requiere de ciertas habilidades y

destrezas, así como de algunas características de personalidad que le permitan ajustarse a estos momentos de su labor diaria.

Mencionaremos algunas características de estos disturbios más comunes clasificados como mayores. En las fugas, se encuentra que los internos procesados presentan frecuentemente la idea de obtener su libertad, debiéndose esto a que es más duro el planteamiento psicológico que produce la incertidumbre del proceso, que aún la más cruda realidad de una sentencia condenatoria. Por ello, las fugas son más frecuentes en las prisiones preventivas. Presentándose las fugas por los siguientes medios, brincando los muros de la institución, construyendo túneles, por las vías naturales de acceso a la institución y algunas formas extraordinarias.

En las resistencias organizadas, se puede decir que los internos, siempre tienen un pretexto para preparar y manifestar sus exigencias. Tal es el caso de que el interno en el exterior probablemente haya comido precariamente, en el interior exige la máxima calidad. Y si en el exterior, en su libertad, nunca tuvo trabajo, en el interior no se encuentra conforme con el salario, ni con el tipo de trabajo que se le otorgó. O bien, si en el exterior sus familiares lo apartaron, en el interior reclama visita familiar. En fin, el interno tiene

constantemente un motivo para estar protestando. Por lo que la resistencia organizada tiene una porcentaje elevado de presentarse en los centros de reclusión. Algunos ejemplos de resistencia organizada, pueden ser las huelgas, destacándose la de hambre, los daños de automutilación colectiva; las fugas en masa; la protesta de un sector de la población, sin causar graves daños.

El motín, es el más graves de los disturbios, causando daños mayores, tanto a las instalaciones, como a la disciplina de internos. Manifestándose tensión entre ellos mismos y hacia los empleados. Generalmente las causas que provocan los motines se deben a la deficiencia en la alimentación, falta de trabajo, rigidez disciplinaria, falta de autoridad por parte de los ejecutivos de la institución, exceso de población y falta de control de lo líderes.

En general, se considera que estos disturbios pueden causar desde pequeños daños, hasta graves lesiones tanto a los mismos internos, como a las instalaciones y al personal que labora en estos centros de readaptación. Por lo que el elemento de seguridad y custodia, debe de estar con la mayor atención posible, así como poseer una serie de elementos en cuanto a su personalidad y habilidades. Por ser él quien está al frente de los internos, pasando una gran

parte del tiempo con ellos . Y además de que representa en primer instancia, la figura de autoridad para el interno. Y quien resuelve una simple anomalía o ligeras riñas, hasta los posibles enfrentamientos verbales y en última instancia la presión física en caso de amotinamientos.

De esto se desprende que el personal de seguridad y custodia se encuentra en una ambiente difícil y hostil, ya que existe la posibilidad de que pueda ser contaminado con mayor facilidad y caer en el campo de la corrupción. Dado que el interno estará en constante intento por sobornarlo y tratar de que caiga el custodio en situaciones delictivas. Percibiéndose en general una difícil tarea de este personal de seguridad, por lo que hace necesario que la selección de personal contemple estos elementos para elegir al candidato adecuado a esta difícil tarea. Dado que se busca cumplir con una tarea importante que coadyuve a la readaptación del interno. Y el custodio cumple una importante labor en esta readaptación.

Podemos concluir, que siempre ha existido la necesidad de crear un sistema carcelario, tanto en el ámbito mundial, como en México, ya que en el hombre esta presente una parte negativo de su naturaleza, y que en ocasiones

trangrede la estabilidad de su propio entorno, y esto produce la necesidad de buscar los mecanismos que frenen tal comportamiento antisocial.

Como pudimos observar, el Sistema Penitenciario Mexicano, ha sufrido una serie de cambios a lo largo de su historia, cambios que sustentan al actual Sistema Penal, con nuevas leyes que se encaminan a un mejor trato de los derechos del ser humano, y considero, se encuentra aún con la posibilidad de mejorar.

Estas transformaciones, han pasado desde las más precarias formas de castigar o sancionar un delito, como fue la pena de muerte y otras formas severas que implicaban un sacrificio para la persona que se le consideraba culpable. Sin embargo, podemos considerar que en la actualidad, esto ha quedado atrás, con la inclusión de leyes, que legislan las penas, en busca de un trato más justo y humanitario para el interno, además de que se ha logrado dar un paso importante en la modernización del Sistema Penal en México. Tal es el caso de el artículo 18 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que fundamenta la Ley de Normas mínimas para sentenciados. Y que, como principal objetivo, sustenta el trato más justo para los internos,

tomando a la privación de la libertad, como un medio para la búsqueda de la readaptación del mismo a la sociedad y de esta forma no pueda causar más daño.

También se comentó, que para efectos de esta modernización del Sistema Penal Mexicano, era necesario contar con los recursos humanos idóneos para cumplir con su cometido, que es la readaptación. Y concluimos que una de las áreas que mayor importancia tiene, por el contacto directo con el interno así como para mantener la estabilidad de los reclusorios, era el personal de Seguridad y Custodia, de esto se desprende que debe existir una adecuada selección, para que el candidato a ocupar una vacante, cumpla lo mejor posible esta difícil labor, y además, contribuya al objetivo institucional, que es la readaptación del interno.

CAPITULO II

PERSONAL PENITENCIARIO

El actual sistema penitenciario, finca sus bases en la readaptación social del interno. Al respecto la Comisión Nacional de Derechos Humanos, considera que la readaptación es “el proceso curativo y pedagógico, susceptible de modificar, en sentido socialmente adecuado, el comportamiento del sujeto, con el objeto de rendir favorablemente el pronóstico de su readaptación a la vida social, es decir como una persona capaz de incorporarse al mínimo ético - social, que forma el fundamento, de la legislación penal” (1973, pág. 67).

De tal modo que cuando una persona en cualquier circunstancia cae en la prisión, se debe buscar que cambie sus pautas de conductas delictivas, hacia un comportamiento más ajustado, para que se reincorpore a la sociedad, y esto se logra en reclusorios por medio del tratamiento.

El tratamiento contempla en sus componentes básicos al trabajo, la capacitación para el mismo y la educación. Que son elementos indispensables para lograr la readaptación del interno.

El trabajo, se entiende como un derecho y un deber social. Se exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que asegure la vida social y un nivel decoroso para el trabajador y su familia. La capacitación, es entendida como el proceso al que se somete una persona para proporcionarle los conocimientos teóricos y prácticos, adecuados para atender áreas de conocimiento. Con respecto a la educación, en algún tiempo se consideró únicamente de un carácter religiosos. Hoy en cambio, ofrece una gama de posibilidades, por lo que dentro del sistema penitenciario, nos comenta Garcia Ramírez (1967), la educación es una parte importante en la readaptación social, la cual fluye basicamente en cinco posibilidades: el aspecto académico fundamental, vocacional, higiénico cultural y social. Aunque se está lejos de suponer que la educación por sí sola, pueda evitar la delincuencia, se considera de suma importancia, en el complejo proceso rehabilitatorio, ya que ésta, resaltan los valores humanos, sociales y éticos, en la que se busca que el individuo obtenga un conocimiento general y

cultural y se de un cambio de actitud con respecto a la sociedad, preparándolo para que se reincorpore a esta, con nuevos valores y como un ciudadano útil.

Debemos recordar, que la finalidad que se persigue con el tratamiento es que se prevenga el delito y se evite la reincidencia. Y uno de los elementos más importantes para llevar a cabo este tratamiento, es el personal penitenciario, considerándose como uno de los pilares del sistema penal, ya que como lo considera la Comisión Nacional de Derechos Humanos (1973), la compleja tarea sobre readaptación se desarrolla mediante la relación humana, cuya responsabilidad es confiada a la capacidad del personal penitenciario. Quien, como lo menciona Millan (1995), tiene la responsabilidad de que con su actitud ética y vocación de servicio, contribuya a la prevención de los delitos de los presos durante sus cautividad, ayudar a mantener entre ellos la decencia, conservar la salud y la limpieza. Estorbar su fuga, procurar los medios de subsistencia, cuando el interno logre su libertad darle las

instrucciones necesarias, hacerles adquirir hábitos virtuosos, evitar todo maltrato ilegítimo, procurarle todo el bienestar de que es susceptible, entre otros.

La organización del personal penitenciario, para llevar a efecto este cometido, tan fundamental que es para la readaptación social del interno, se debe basar en lo que es la Ley de Normas Mínimas, la cual se divide, como lo establece el artículo cuarto, en cuatro áreas principalmente, que son: el área directiva, la técnica, la administrativa y la de seguridad y custodia.

El área directiva o ejecutiva, está compuesta de acuerdo a la descripción que da Sánchez Galindo (1991), en directores, subdirectores, y jefes de departamento. Sin embargo, este personal, a pesar de su importancia no se hace una descripción profunda por considerar que dicho personal no es seleccionado, sino se le asigna de antemano su función.

El área técnica, la describe Labastida (1996), como una área que es importante por la consolidación de parámetros y criterios técnicos, ya que dicha área impulsa dentro de la institución, la organización y la operatividad de las partes que la conforman. El personal que la integra es el psicólogo, el

pedagogo, el trabajador social, el médico, el sociólogo y el criminólogo, quienes favorece la evaluación de estudios técnicos, emisión de diagnósticos, la utilización y determinación de métodos y técnicas de tratamiento, así como el establecimiento de un sistema de clasificación e integración de expedientes únicos de internos. Este personal, se ha considerado como la base de la readaptación, ya que con sus métodos y técnicas de tratamientos inciden directamente en el interno.

El área Jurídica. En los centros de reclusión, resulta imprescindible garantizar la legalidad de internamiento de toda persona sujeta a proceso o sentencia, vigilando que al ingreso en la estancia o egreso, se realice con gran apego al derecho.

Esta labor requiere de la agilización de todo procedimiento o trámite de carácter jurídico, en la cual se pondrá atención a la identificación y secuela procesal del interno, así como la integración del expediente. Además, es el área indicada para brindar la asesoría legal a internos y familiares, estableciendo la comunicación y visita de los defensores de oficio y gestionar los beneficios preliberacionales y participa en las sesiones del Consejo Técnico interdisciplinario.

Área administrativa. La importancia de esta área estriba en la administración del mismo centro, haciendo posible la atención de cualquier trámite regular y de servicio dentro de la institución. En esta área se requiere del funcionamiento de departamentos específicos como: Recursos Humanos, Servicios Generales, Contabilidad y Mantenimiento, en donde se contempla además, los recursos financieros, los créditos y las cobranza, la programación, el presupuesto, la coordinación con empresas productivas y las adquisiciones. Por lo tanto, resulta de gran importancia el área administrativa, ya que es la responsable de que el centro se encuentre en buen funcionamiento, sin olvidar que brinda el apoyo al tratamiento técnico al establecer mejores condiciones al interno y a la institución. Por ejemplo, la calidad del servicio de alimentación y las condiciones en las que se encuentra los dormitorios áreas médicas y visita íntima. A continuación, pasaremos a describir el área de Seguridad y Custodia, al cual le pondremos mayor interés, por considerar que el personal que lo integra, es sobre el que recae la mayor responsabilidad, y en el cual la selección tiende a ser más específica y con mayor demanda.

2.1- AREA DE SEGURIDAD Y CUSTODIA.

El trabajo de la prisión es sumamente desgastante, involucrando a todas las áreas, desde la dirección hasta la de seguridad y custodia. Sin embargo, concentramos nuestra atención a este último puesto, ya que dentro del sistema penitenciario se presentan mayor número de bajas de éste personal considerando que uno de los elementos que contribuyen a que se de más esto, son las situaciones difíciles y hostiles en las que se encuentra laborando.

Existiendo una serie de problemas cotidianos, como por ejemplo, las riñas, los continuos intentos de fuga, las amenazas, los motines, entre otros disturbios a los que se enfrenta el elemento de seguridad.

De acuerdo a estas situaciones, el personal de seguridad y custodia debe enfrentarlas con responsabilidad y capacidad para llevar a cabo todas las actividades inherentes a su función, y además con esta actitud de servicio, contribuya a la readaptación social del interno.

De ahí, que la selección de este personal, debe ser lo más depurada posible, buscando con esto que cumpla con las necesidades que el puesto requiere y evitar que el personal presente un bajo desempeño en su labor, y además que no caiga fácilmente en la corrupción, dar mal trato al interno o cualquier otro tipo de abuso.

2.2- ¿QUE SE ENTIENDE POR PERSONAL DE SEGURIDAD Y CUSTODIA?

Para comprender la función del personal de seguridad y custodia, mencionaremos algunos conceptos que intentan dar una idea al respecto. De acuerdo a Negrete (1993, pag.1), “la palabra seguridad tiene su origen en el latín, securitas otis, que significa, calidad de seguro, situación del que esta al amparo de algún riesgo o peligro, de lo que no ofrece riesgo o peligro, se aplica a un ramo de la administración, cuyo fin en velar por la seguridad de los ciudadanos”

Custodia (idem. Pag 2): “palabra que tiene origen en el latín, de custos - odis, que significa, guardián; acción y efecto de custodiar; guardar y vigilar con cuidado, también se le da el calificativo a la persona o escolta que custodia a un preso”.

En el primer diplomado en México, sobre Derecho Penitenciario, en 1996, se vertieron algunos conceptos sobre seguridad y custodia que dicen: “la seguridad penitenciaria, es la capacidad legal, que tiene el estado para mantener y garantizar la custodia e integridad corporal de los sujetos privados de su libertad dentro de un marco de orden constitucional”. Ignacio Machorro, dentro del mismo diplomado, nos dice que seguridad penitenciaria “ es un estado de protección anticipada ante posibles eventos de carácter negativo, que comprometan la buena marcha del establecimiento o que signifiquen un daño a la integridad física, psíquica y moral de los internos, del personal o de los visitantes”.

De acuerdo a las anteriores definiciones, se concluye que seguridad y custodia es toda una gama de tareas que están encaminadas a garantizar la integridad de los sujetos privados de su libertad, así como salvaguardar el buen funcionamiento, tanto de la institución como del personal que se

encuentra laborando en ella, además de contribuir a la readaptación del interno, mediante una actitud positiva, enfrentándose a su labor con ejemplo, paciencia, honestidad, honradez y responsabilidad y encausando al interno a dicho fin.

De tal modo que la importancia que reviste el personal de seguridad, se puede percibir en varios aspectos fundamentales, ya que es la que debe evitar la evasión de los internos, salvaguardar el orden y disciplinas en el interior de las instituciones, debe lograr un sentimiento de confianza en el personal o en el interno y sus visitantes, debe evitar que se introduzca a la institución, drogas, armas y objetos prohibidos, que pongan en riesgo su propia vida y la de las personas que se encuentran dentro y mantener una constante vigilancia sobre el buen estado y funcionalidad de las instalaciones penitenciarias.

Considerándose por estas razones, una labor fundamental para el desarrollo adecuado de aplicación de los tratamientos, ya que sin ellos el trabajo directivo, técnico, administrativo, así como la convivencia adecuada y sin riegos para los internos sería prácticamente imposible. La prisión, caería en

una anarquía total y los disturbios matizarían la vida en su interior, el miedo y el castigo provocados por grupos de poder que se originan entre los internos, serían constantes y sus víctimas no sólo serían los reos, sino también el personal que labora.

Es por ello que toda prisión debe estar dotada de los suficientes elementos de seguridad y custodia para lograr desde una actividad armónica, hasta el logro del objetivo institucional, que es la readaptación social del interno.

2.3- AREAS EN LAS QUE LABORA EL PERSONAL DE SEGURIDAD Y CUSTODIA.

En todo centro penitenciario, debe existir un mejor control de las instalaciones y del personal que lo habita, por lo que es necesario establecer zonas de seguridad, en las cuales se desenvuelve el personal de seguridad y custodia, al respecto, Labastida (1996), describe tres zonas de seguridad que son: alta, mediana y baja.

En la primera, la circulación es restringida a toda persona, excepto aquellas que están autorizadas expresamente. Las zonas de seguridad media se

encuentran controladas por las autoridades del centro, y en las bajas, se permite la circulación libre; así mismo, debe contemplarse tanto la seguridad interna como externa. Cabe aclarar que el sistema de seguridad funciona de manera totalmente diferente en cada centro, y no existe una normatividad al respecto. Sin embargo, en todos los penales se encuentran zonas estratégicas que hacen posible un mayor control y seguridad de los internos, por lo que pasaremos a mencionar cada una de estas zonas y las principales funciones que el custodio debe realizar en cada una.

La importancia de mencionar estas áreas, en la cual se desenvuelve este personal de seguridad, es con la finalidad de poder conocer más a fondo sus funciones, las responsabilidades a que se enfrenta y la capacidad que se le requiere para poder adecuarse a cambios constantes de actividades.

De acuerdo al instructivo de operación del cuerpo de seguridad y custodia (1988), las áreas y funciones son las siguientes:

1- Aduana de personas: Esta área constituye una de las más importantes, pues es donde ingresan todas las visitas y personal externo al reclusorio, así como el personal que ahí labora. La función que desempeña el custodio en esta zona,

es la de pedir identificación a toda persona que entre y conocer el motivo de visita. Estar en constante comunicación con las demás áreas internas, estar alerta de lo que entra y sale de la institución. Realizar una revisión corporal de las visitas de internos y los alimentos, a fin de que no introduzcan objetos prohibidos, así como realizar rondines en su zona respectiva. Aquí se requiere del custodio, capacidad para identificar rostros y situaciones que le puedan parecer sospechosas.

2- Túnel de identificación: Es el área máxima de seguridad para el control de entrada y salida de personas hacia el interior del centro. Se debe revisar la identificación del personal que ingresa, revisando que a la salida de estos, sus datos y credencial coincidan, verificando una ficha de control que se le ha proporcionado. En esta zona se encuentra una persona encargada de colocar un sello en la mano de las personas, como identificación de visita, para lo cual debe revisar a su salida de que exista esta señal en la caja de luz. Esta es una de las zonas en donde el personal debe recordar las características de las

personas que entran, debe ser muy observador y contar con una capacidad muy alta de atención y concentración.

3- Aduana de vehículos: en esta área debe revisar minuciosamente todos los vehículos que llegan a la institución, de igual manera cuando estos salen, debe conocer su procedencia y el material que transportan. Debe de reportar a su superior las persona que intentan entrar para solicitar autorización de acceso.

Revisar la lista de internos que entran y salen en las diligencias. También se lleva a cabo la revisión corporal y la identificación de credenciales, así como colocar el sello correspondiente, para ser revisados a la salida y percatarse que estos coincidan con la persona. El custodio en esta área, debe tener cuidado de revisar todas las partes del vehículo, recordar detalles, percatarse de anomalías, ya que es una de las zonas más vulnerables a los intentos de fuga, por lo que se requiere del personal la atención, la concentración, la memoria inmediata, capacidad de decisión y respeto de las normas establecidas.

4- Visita íntima: No menos importante es esta área, ya que debe revisar que la

persona que haya sido autorizada coincida con la que se presenta, revisando a los internos a la entrada y salida, llevar un control de las actividades que se realicen en esta área y mantener el orden. Revisar las tarjetas de control, y mantener cerradas las rejas de control. Se requiere del custodio, habilidad para resolver cualquier problema que se le presente, mantener siempre la serenidad en cualquier situación de desorden y cuidar en llevar las normas de su actividad al pie de la letra.

5- Gobierno: Se considera una de las áreas de menos tensión, ya que en ella se requiere que el custodio esté en su lugar y de la información que se le solicita sobre las áreas de gobierno y administración a donde los visitantes y funcionarios se dirigen. Sin embargo, debe de tener mucha atención en su trabajo, ya que debe resguardar y cuidar las instalaciones y material de oficina, prestar protección a las autoridades, evitar que el personal que no esté autorizado a permanecer en esta zona se encuentre ahí. Mantener cerrada las rejas de acceso. Por lo que se requiere del custodio, que tenga capacidad para establecer relaciones interpersonales y estas sean con tacto y conozcan todas

las áreas de gobierno y su función. Sea observador para detectar cualquier situación que se considere sospechosa, por lo que su capacidad de anticipación debe de estar desarrollada.

6- Traslados y guardia en prevención: Quizá es una de las actividades de alto riesgo, dentro de la función del personal de seguridad, ya que tiene que trasladar en vehículo a interno a los juzgados, o a visita íntima entre internos, por lo que debe verificar el estado de los vehículos para evitar contratiempos, saber manejar, en el caso de las escoltas, deben coordinarse con el resto de los compañeros, para evitar anomalías. Aquí se requiere la rapidez de reacción, toma de decisiones, manejo de armamento, habilidad en reflejos, acatar las normas y capacidad de anticipación.

7- Acceso a dormitorios de ingreso: Debe de mantener el orden en esta área, permitirle el paso a internos que van autorizados a juzgados, locutorios, audiencias o emergencias. Que el personal no introduzca objetos o alimentos prohibidos, que no se encuentren fuera de esta área internos a altas horas de la noche sin autorización. Por lo que el custodio debe de mantener la serenidad,

tomar decisiones, permanecer en contacto con otras áreas y concentrado en su trabajo.

8- Centros de observación y Clasificación: Llevar el registro de los internos que hacen uso de este centro, efectuar rondines en oficinas, comedores y zonas de visita familiar, revisar a los internos que entran y salen, verificar que el interno no se encuentre sin autorización en esta zona.

9- Juzgados: Verificar que el interno que pasa a esta área, lleve su registro de acceso, llevar un control de los mismos, tener cuidado en reconocer a las personas que entran y salen.

10- Visita familiar: llevar un control de los visitantes en los días de visita familiar, controlar la salida y entrada de los familiares, avisar de la hora de salida. Llevar un control de los internos que tengan visita, realizar rondines constantemente. Evitar conflictos y estar atento a situaciones sospechosas. Por lo que debe mantenerse siempre alerta, debe tener habilidad para resolver problemas y llevar al pie de la letra las normas establecidas.

11- Servicios generales y Talleres: Revisar que sólo el interno que esté

autorizado pueda pasar, revisar entrada y salida de material, realizar rondines en el área, revisar que no introduzcan o saquen material o herramienta.

12- Dormitorios y dormitorios de alta seguridad: Checar que el número de internos asignados a este dormitorio sea el correspondiente, evitando que otros internos de otras áreas se introduzcan, estar atento a la hora de suspensión de luz, que es a las 23:00 horas, llevar el control de llaves, candados, restringir la salida de internos que no porten su uniforme, efectuar rondines y realizar la revisión corporal de los internos que entran y salen de esta área.

13- Torres: esta área es considerada una de las de mayor riesgo, ya que es la zona en la que se debe tener el control y vigilancia del interior y exterior del centro, por lo que deben estar en máxima alerta para evitar ataques del interior y exterior, restringir el paso de internos a la muralla, evitar que vehículos o personas se encuentren en la franja exterior de seguridad que comprende 50 metros a la redonda.

2.4- CARACTERISTICAS DE PERSONALIDAD Y HABILIDADES REQUERIDAS PARA EL PUESTO DE SEGURIDAD Y CUSTODIA.

De lo anterior se puede desprender que el custodio es el elemento que de acuerdo a las disciplinas que rigen en los centros de reclusión, debe realizar múltiples funciones que la seguridad del penal requiere, por lo que debe ser un elemento dotado de facultades para conducirse en las actividades que se le requieran. Su labor debe de estar inspirada en una mística de servicio, con una vocación al mismo, ajustado a las presiones del sistema, ser tolerante, para no agredir, sabiendo tomar las decisiones pertinentes, debe respetar las normas al pie de la letra y además debe poseer una capacidad para establecer relaciones interpersonales con tacto. El personal debe poseer virtudes basadas en la honradez y honestidad para evitar corromperse por el sistema.

Por ello, se habla de que el personal que labora debe pasar por un proceso de selección de personal minucioso, para poder elegir a la persona idónea, en la que se comprenda todas las características que el puesto requiere, ya que la personalidad del custodio debe basarse en: Una alta capacidad de análisis y síntesis, alta tolerancia ante situaciones frustrantes, adecuado

control de impulsos, habilidad visomotora bien desarrollada, alta capacidad para trabajar bajo presión, adecuada estabilidad emocional, y alta capacidad para establecer relaciones interpersonales tanto con compañeros, visitas y personas que representen autoridad. Destacando que si el personal que intenta ingresar como custodio no cumple en su mayoría con estas características difícilmente podrá ajustarse al puesto y no podrá desempeñar sus funciones adecuadamente.

2.5- ESTRUCTURA ORGANICA DEL CUERPO DE SEGURIDAD Y CUSTODIA.

Morales Alvarez (1993), señala que el personal de seguridad y custodia, se organiza de la siguiente manera, de acuerdo a la función y rango en:

A)- Jefe del Cuerpo: Es la persona que organiza el funcionamiento de todo el personal de seguridad y custodia, ordena y vigila que se cumplan las revisiones a las diferentes áreas asignada a los custodios. Ordena lo necesario para que los

dormitorios, baños, comedores y demás accesorios de uso exclusivo para los internos, estén aseados y en condiciones de uso. Ordenando que las listas de internos se pasen físicamente y fuera de los dormitorios.

B)- Jefes de servicio de apoyo: Es el segundo en jerarquía, por lo que sustituye al jefe de cuerpo en su ausencia, asumiendo sus responsabilidades y auxiliándolo en: formular y llevar el rol de los servicios, procurando que todo el personal obtenga experiencia en todas las áreas. Junto con el jefe de grupo, supervisa que todos los puestos hayan sido cubiertos, se encarga de la planeación, adiestramiento, y de las instrucciones teóricas, en coordinación con las diversas áreas de la institución.

C)- Jefe de grupo: Es el mando intermedio entre el jefe de servicios de apoyo y los supervisores. Le corresponde la distribución de los supervisores en las diferentes áreas de la institución, así como la asignación de un número determinado de custodios a cada supervisor, de acuerdo a las necesidades de servicio. Además pasa lista al personal de su grupo.

D)- Supervisores: Es el auxiliar inmediato del jefe de grupo, a quien ayudará en todos los servicios requeridos. Su obligación es conocer a todo el personal que labora, por su nombre, para poder asignarle algunas de sus funciones específicas, por lo tanto deberá llevar un control de los custodios a su cargo.

E)- Custodios: Es el elemento fundamental sobre el que descansan todas las actividades del sistema de seguridad de los centros de readaptación social.

El custodio deberá observar discretamente la conducta del interno y de los visitantes, a fin de que en cuanto tenga conocimiento de un delito o preparación para el mismo deberá informar de inmediato al supervisor más cercano.

2.6- PERFIL DEL CUSTODIO.

La Dirección General de Reclusorios, define al custodio, como “el elemento que en la base de la disciplina penitenciaria, realiza permanentemente las delicadas funciones de seguridad de la institución de custodia, y vigilancia del interno, junto al cual está siempre presente en todo momento y en todo lugar. Lo que hace necesario que sea un elemento dotado de especiales

facultades para conducir las relaciones interpersonales de los internos entre sí, y con el personal que labora en la institución y con sus familiares”.

Es por ello que el custodio debe cumplir con un perfil, para que de esta forma se desempeñe eficientemente en sus labores. Sánchez (1991), hace una descripción de un perfil ideal para el puesto de seguridad y custodia en el sistema penitenciario, en donde se observa lo siguiente:

- 1- Edad entre 25 y 40 años.
- 2- Coeficiente intelectual, a partir del termino medio.
- 3- Salud física: clínicamente sanos.
- 4- Salud mental: personalidad madura, sin problemas emocionales.
- 5- Salud social: familia integrada y sin problemas comunitarios, ni antecedentes penales.
- 6- Sentido de ayuda social desarrollada.
- 7- Sin problemas de autoridad.
- 8- Estatura mínima 1:70 mts; biotipo atlético o leptosomático y sin defectos físicos ni minusvalías.

9- Presentación personal; adecuada, con actitud jovial.

10- Sin adicciones y sin vicios.

11- Escolaridad: estudios de secundaria como mínimo y preparatoria como máximo.

12- De preferencia, sin experiencia penitenciaria previa.

En este último apartado del perfil, Sánchez (1979, pág. 40), considera que el custodio no debe tener experiencia militar y haber pertenecido a una corporación policiaca. Ya que estas personas se han desarrollado en un ámbito muy rígido, por lo cual pierden la capacidad para dar un trato más humano al interno. Y en el caso de los exinternos, con antecedentes penales, que desean laborar como custodios, tampoco los considera aptos para laborar como tal, ya que ellos buscan involucrarse en empleos que tiene relación con aspectos en los que pueden enfocar toda su agresividad y canalizarla negativamente.

Como se puede percibir, la función del custodio, en el sistema penitenciario, es trascendental, ya que es la persona más cercana al interno,

participando desde luego en su readaptación social. Por ello el custodio debe cumplir con ciertas características de personalidad, habilidades, actitudes, destrezas, y una capacidad mental que le permita resolver cualquier tipo de problemas, para desempeñar esta noble tarea.

Por lo cual, la selección del personal de custodia, en especial, debe ser específica, y apegada al perfil esperado. Considerando, como anteriormente se ha mencionado, todas las situaciones a las que se debe enfrentar el custodio, tanto en la vida penitenciaria, como en los disturbios que se pueden presentar.

Por ello, en el presente trabajo, se desea exponer la selección que se lleva a cabo en el Instituto de Capacitación Penitenciaria, del personal de seguridad y custodia, por considerar que es uno de los puestos que más demanda tiene, así como ser uno de los puestos en los que se requiere poner mayor atención, debido a la difícil tarea de este elemento. Cuidando, en la mayoría de los casos, que la persona se apegue al cumplimiento ético, a la resistencia a la fatiga, trabajo bajo presión, ajuste a su entorno y trato justo al interno, entre otros elementos que se deben tomar en cuenta para que el custodio obtenga el máximo desempeño laboral.

CAPITULO III

LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL SISTEMA PENITENCIARIO.

Se ha mencionado con anterioridad, que uno de los pilares del sistema penitenciario, es el personal con que cuenta. De tal manera, que para poder operar con los recursos humanos necesarios y con la calidad requerida, es fundamental hacer una buena selección del personal que laborará en los diferentes centros de reclusión, lo cual es esencial para alcanzar el óptimo funcionamiento de estos empleados y evitar en lo posible, la corrupción, los malos tratos y cualquier otro tipo de contratiempos que puedan enfrentar las personas que laboran en estos centros.

Así surge ante tales demandas, el Instituto de Capacitación Penitenciaria, como una respuesta para dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 122 y 123, del reglamento de Reclusorios y Centros de Readaptación Social del Distrito Federal (1988), que hace referencia a lo correspondiente a la selección de personal en el sistema penitenciario. En donde se señala lo siguiente:

Artículo. 122- "El Instituto de Capacitación Penitenciaria. Dependiente de la Dirección General de Reclusorios y Centros de Readaptación Social, tendrá

como funciones la selección, capacitación, docencia, preparación y actualización permanente del personal, con base a los planes y programas implementados por los Dirección General. El personal de las instituciones de reclusorios será confiado a los egresados del Instituto de Capacitación Penitenciaria y será seleccionado en consideración a su vocación, aptitudes físicas e intelectuales, preparación para su función penitenciaria y antecedentes personales”

Artículo. 123- “para ingresar a laborar en los reclusorios del Distrito Federal, será requisito indispensable acreditar los cursos que imparta el Instituto de Capacitación Penitenciaria o la revalidación ante el mismo de los conocimientos adquiridos en otras instituciones”

De esta forma, el Instituto de Capacitación Penitenciaria, entra en función el 21 de abril de 1990, teniendo como objetivo, dar cumplimiento a los artículos antes mencionados, marcando lineamientos encaminados a un trabajo

responsable y juicioso, que eleve el nivel laboral y académico del sistema penitenciario en el Distrito Federal.

En la actualidad, este instituto se divide en cuatro unidades departamentales que son, unidad de eventos, de docencia, administrativa y de reclutamiento y selección de personal.

Por lo que nos abocaremos a describir esta última unidad departamental, la de reclutamiento y selección de personal, ya que es la parte en donde un grupo de psicólogos llevan a cabo la función de selección, del personal que ingresará a las diferentes áreas de los centros de reclusión. En esta área, se tiene como objetivo, reclutar y seleccionar al personal que requiera la Dirección General de Reclusorios para el logro de su objetivo, que es la readaptación social del interno, aplicando en todo momento las políticas de selección, con la finalidad de integrar el recurso humano idóneo a las diferentes áreas laborales.

Para comprender qué es la selección de personal y cuál es el procedimiento técnico que se debe llevar, se expondrá a continuación algunos

aspectos teóricos, en los que se describirá, desde la necesidad de la selección, hasta la contratación de los aspirantes a laborar en una organización.

3.1- LA NECESIDAD DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

Menciona S. Betancourt (1982), que entre los factores que intervienen en la organización de toda empresa, cualquiera que sea su ramo, destaca en primer término, por su trascendental importancia, el factor humano, específicamente el aspecto personal.

Desde tiempo inmemorial, menciona el mismo autor, ha sido preocupación constante de todos los empresarios y directores, la solución del problema acerca de la adecuada adaptación de los elementos importantes para la institución o empresa, es decir, el empleado y el puesto que desempeña. Y con ello, la necesidad de aprovechar al máximo las cualidades de los distintos tipos de personalidades que integran la organización, con la mira de fomentar en ella la máxima eficiencia y colaboración en sus actividades dentro de las distintas funciones de la empresa.

De ahí que se ha hecho necesario contar con los mecanismos que permitan captar al personal adecuado para el puesto, teniéndose la necesidad de recurrir a la selección en busca de que éstos cumplan con las habilidades y el potencial que permita sus óptimo desempeño.

Como se puede observar, se ha hablado de aprovechar al máximo las características personales de cada individuo dentro de una organización, con la finalidad de favorecer el buen desempeño laboral para cada puesto. Sin embargo, para lograr este cometido es necesario realizar una selección del personal adecuado para cada puesto, pero, ¿qué es selección de personal y como se lleva a cabo?. Algunos autores la describen como sigue:

Chruden y Sherman (1979, pág.133), señalan que selección de personal es “el proceso para determinar cuales de entre los solicitantes de empleo, son los que mejor llenan los requisitos de trabajo y se les debe ofrecer posiciones en la organización”.

R. M. Guion (1969, pág.22), por su parte considera lo siguiente, “el problema de la selección de personal, consiste elegir entre los candidatos disponibles un grupo más reducido al que se contrata para una determinada tarea”.

J.Grados (1982, pág.133), en forma más sencilla, la describe como “una serie de técnicas encaminadas a encontrar a la persona adecuada para el puesto adecuado”.

A. Galicia (1991, pág.267), define a la selección como “un procedimiento para encontrar al hombre que cubra el puesto adecuado a un costo también adecuado”.

A. Galicia comenta, que el termino de “adecuado”, hace referencia a las diferencias individuales, es decir, tener en cuenta las necesidades tanto de la organización y su potencial humano, así como la satisfacción que el trabajador encuentre en el desempeño del puesto. Esto lleva a determinar el marco de referencia, es decir, la organización en la que se realiza la selección de personal.

Dadas las definiciones antes mencionadas, consideramos que el concepto que ofrece A. Galicia, es más adecuado de retomar para el propósito de selección de personal en el sistema penitenciario. Ya que considera las características individuales, como la personalidad, habilidades y aptitudes,

entre otros elementos que se consideran del individuo, así como también se toma en cuenta el objetivo de la organización para el que se selecciona. Cabe aclarar que todas las definiciones coinciden al considerar primero al puesto, como un elemento que se debe tomar en cuenta para adecuar al candidato.

Mencionaremos a continuación, el proceso de selección de personal que propone J. Grados (1988). Considerando que en algunos términos coincide con los expuestos por A. Galicia, por lo que estaremos refiriéndonos a ambos autores y de esta forma enriquecer más el material expuesto.

3.2- PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Este proceso consta de los siguientes elementos:

Vacante. El proceso de selección se inicia con la vacante, que de acuerdo a A. Galicia (1991), Se refiere la “disponibilidad de una tarea a realizar o puesto a desempeñar, que puede ser de nueva creación debido a la imposibilidad

temporal o permanente de la persona que lo venía desempeñando” (1991, pág. 262). Cabe aclarar que Reyes Ponce (1974, pág. 16), define al puesto como “el conjunto de operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que forman una unidad de trabajo específica e impersonal”.

Requisición. Este mismo autor menciona que, el reemplazo o puesto de nueva creación, se notifica al departamento de selección de personal, o al área responsable sobre estos asuntos, mediante una solicitud en la que señalan los motivos que ocasionan su surgimiento, así como también la fecha en que deberá estar cubierto el puesto, el tiempo por el cual se va a contratar, el departamento donde va a estar, el turno, horario y sueldo.

Reclutamiento. Es entendida por J. Grados (op.cit., pág. 135), como la técnica encaminada a proveer de recursos a la empresa en el momento oportuno. Existiendo en reclutamiento ciertas fuentes, para el abastecimiento del recurso humano. Estas fuentes son; interna y externa. Las internas comprenden el proceso para proveerse de candidatos por medio del personal que ya labora en la institución, y puede ser por recomendación o por referencia

del sindicato. Las fuentes de reclutamiento externa son a las que recurre la empresa para hacerse llegar de candidatos en forma masiva, y se considera una de las más efectivas, ya que este tipos de fuente llega a diferentes niveles, y se recurre al periódico, bolsas de trabajo, radio, televisión, etc.

Elaboración del perfil. En este apartado, el psicólogo al recibir una requisición deberá elaborar un perfil psicológico de acuerdo a las necesidades de la empresa. Cabe mencionar que el perfil de puestos sólo se realiza una vez, y es sobre el cual se basará y compararán las características que posee el individuo con las características que requiere el puesto.

Presolicitud. Esta, es útil cuando se tiene una gran afluencia de aspirantes para un puesto, permite apreciar de forma rápida si el candidato cumple con los requisitos indispensables para cubrir el puesto. Así como también, es útil cuando ya se cubrió la vacante, pero se siguen recibiendo candidatos, los cuales formarán la cartera de trabajo. Los datos que contiene la presolicitud son de identificación y contienen los requisitos mínimos para cubrir el puesto.

Solicitud. Es un cuestionario debidamente estructurado, que deberá contener los datos relevantes del solicitante, como, edad, sexo, estado civil, registro federal de causantes, datos familiares, experiencia laboral, puesto deseado, sueldo, horario, entre otra información básica necesaria sobre el aspirante. En caso de que este, reúna los requisitos mínimos de escolaridad, edad, etc. El aspirante continua con el proceso de selección.

Entrevista inicial directa. A. Galicia (1991), señala al respecto, que la entrevista pretende detectar de manera general en un mínimo de tiempo, la apariencia física, o algunas habilidades requeridas para el puesto, por ejemplo: facilidad de expresión, habilidad para relacionarse, etc. Así como también, se mencionará las funciones del puesto, sueldo, horario, prestaciones, entre otros, con la finalidad de saber si el candidato le interesa continuar con el proceso.

Evaluación técnica. En este paso del proceso se evalúa los conocimientos o pautas de conducta que requiere el puesto, obteniéndose mediante los instrumentos adecuados que el psicólogo diseñará o seleccionará. Esta

evaluación se realiza antes que la psicológica, ya que si la persona no cubre con estos requisitos no tiene caso que continúe con el proceso, esto, con la finalidad de que la organización ahorre tiempo y costo.

Evaluación psicológica. En esta etapa, se reúnen las características del individuo, referentes a la capacidad intelectual, emocional, habilidades y aptitudes, obteniéndose a través de la batería psicológica, las cuales deberán seleccionarse tomando en consideración las características del perfil del puesto, que previamente se establecieron en el departamento de selección.

También, se debe considerar el tiempo de aplicación, costo y nivel de escolaridad de los candidatos. La inteligencia se mide a través de los factores de análisis, síntesis y nivel de pensamiento. La habilidad, es otro factor que logra medir las baterías psicológicas refiriéndose a la medición de las aptitudes de acuerdo a las características del puesto. Y en cuanto a la personalidad, se refiere a la medición de los aspectos internos del sujeto, como la estabilidad emocional, motivación, juicio, entre otras características, así como su relación con el medio que los rodea.

Entrevista de selección. Esta etapa se considera importante, describiéndola J. Grados (1982.), como la comunicación interpersonal de forma estructurada y planeada que tiene como objetivo obtener información relevante para verificar algunos datos y tomar alguna decisión, que son elementos que le servirán a la empresa. Teniendo como finalidad valorar los datos obtenidos en los pasos anteriores, es decir, la solicitud, curriculum vitae y evaluación psicométrica. Aclarando y sondeando aquella información en la que se tenga duda.

También sirve para profundizar en la información relevante para el puesto en cuestión. Además evalúa la probabilidad de que el candidato se adapte y funcione adecuadamente dentro de las condiciones del puesto que solicita. Dentro de la entrevista, existe una serie de pasos que se deben cubrir, los cuales los describe A. Galicia de la siguiente manera:

Rapport, este termino significa “concordancia”, “simpatía”, por lo tanto, en esta fase de la entrevista, se tiene como finalidad disminuir las tensiones del individuo al principio de la entrevista, aunque en realidad esta simpatía debe perdurar durante toda ella. Generalmente el rapport se logra a través de

actitudes, mostrándose cordial y amistoso, realizando preguntas que no pongan en tensión al candidato, es decir, el rapport, es “romper el hielo”.

Cima, en esta etapa se realiza la entrevista propiamente dicha, explorándose áreas como la historia laboral, en donde se obtiene información sobre la estabilidad del sujeto, la actitud hacia la autoridad, el progreso en el trabajo, habilidad para relacionarse, entre otras características que nos indique como se desenvuelve el candidato en el empleo.

Historia educativa, en esta área se percibe si el candidato ha tenido continuidad en sus estudios, duración en los mismos, y como fue su actitud dentro de este ambiente, por ejemplo, relación con compañeros y profesores, así como el potencial que desarrolló.

Historia personal, la información que se obtiene en esta área es sobre los indicadores del concepto de sí mismo, de sus padres, hermanos, de la vida en general, que dan a conocer el manejo de sus relaciones interpersonales, explorándose también, de forma verbal, el estado de salud del candidato y si ha tenido accidentes, esto, con la finalidad de tener indicadores hacia donde se dirige su agresividad, ya sea hacia el ambiente o hacia sí mismo.

Tiempo libre, en esta etapa se tiene información sobre el uso que hace de su tiempo libre, ya que de esta forma se sabe cómo la persona canaliza sus tensiones y responsabilidad personal. Planes a corto, mediano y largo plazo, aquí, se desea conocer cómo el candidato planea realizar proyectos o metas a futuro. Así como también, se trata de conocer en este punto, el grado de objetividad que tiene en la evaluación de sus metas con relación a sus recursos.

Cierre de la entrevista, aquí se investigan los planes y metas del candidato, ya que son indicadores del cierre de la entrevista, el cual comienza diez o cinco minutos antes de dar por terminada la entrevista. Dando oportunidad al solicitante que haga preguntas, que manifieste sus impresiones sobre la entrevista, y finalmente dándole a conocer cual es el siguiente paso a realizar.

Examen Médico, este es otro elemento importante del proceso de selección, se utiliza para conocer si el candidato posee la capacidad física para desempeñar su trabajo sin consecuencias negativas para él o para las personas de su entorno. En caso de que se detecte alguna anomalía, se le orientará para

corregirlo o para realizar exámenes periódicos. Además, el examen médico condiciona el ingreso de las personas a la organización ya que el candidato no entrará a laborar a menos que solucione los problemas que se hayan detectado en el examen médico.

Conclusión, en éste apartado, se integran los datos obtenidos que se han logrado a través de todo el proceso de selección, analizando todas las características del aspirante y comparándolas con el perfil de puestos, con la finalidad de emitir un juicio valorativo sobre la aceptación o no del aspirante.

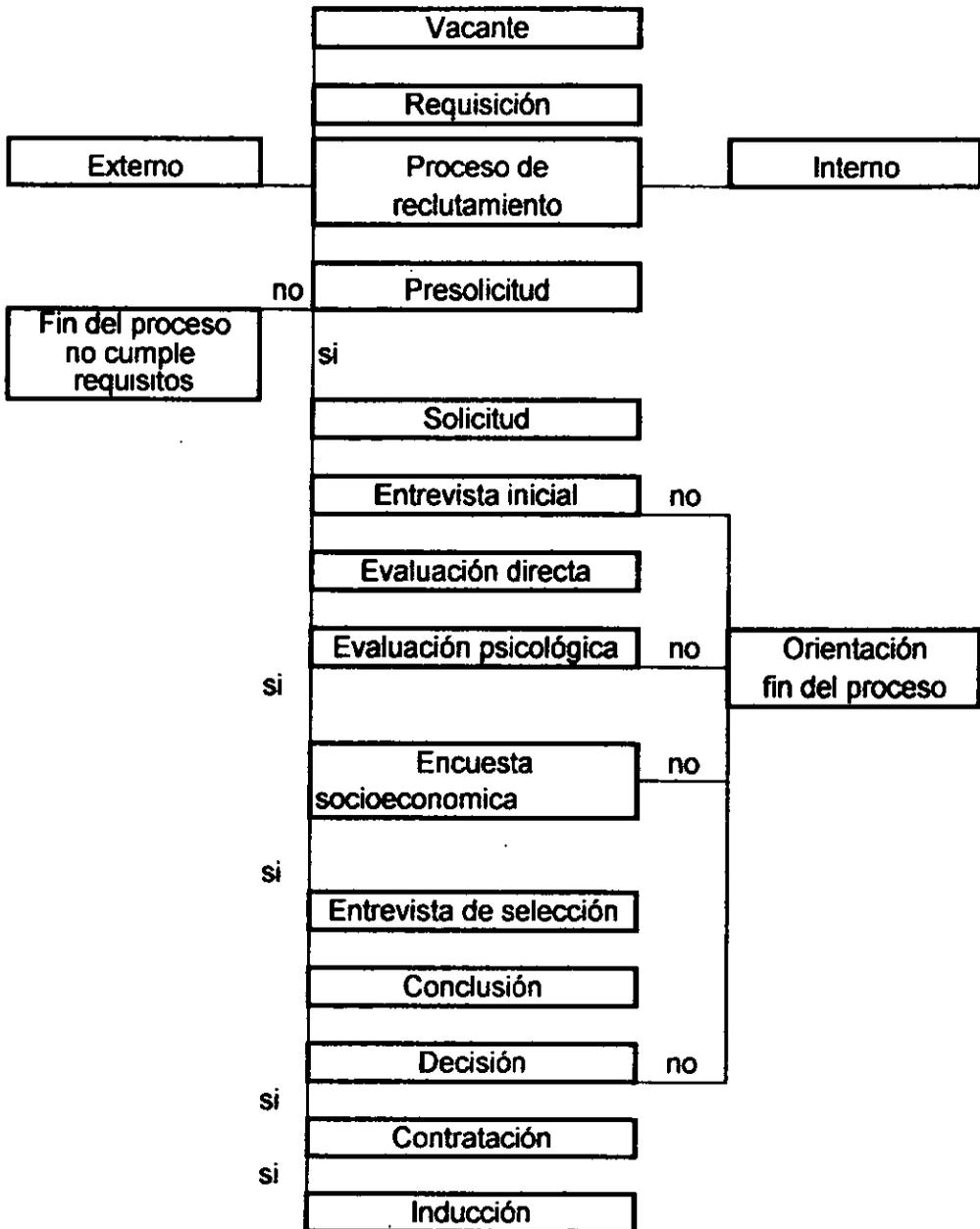
Existiendo tres conclusiones diferentes que son: La abierta, la cual se construye en forma de oficio conteniendo datos como nombre del aspirante, puesto para el que se propuso, así como el resultado de las pruebas aplicadas, además de la firma de quien elaboró el reporte. La conclusión cerrada, se representa gráficamente, en la cual se anota el nombre del candidato, puesto que solicita, dando una interpretación de los resultados de acuerdo a las características más sobresalientes. En tanto que la conclusión mixta, se representa combinando la forma abierta y cerrada, es decir, se expresa

gráficamente y de una explicación acerca de los resultados.

Decisión, en éste paso, se determina la aceptación o el rechazo del candidato.

Contratación, es la última etapa con la cual finaliza el proceso de selección, y es donde se formaliza la aceptación del candidato como parte de la empresa.

Se presenta a continuación el flujograma del proceso de selección de personal de acuerdo a J. Grados (1988, Pág. 180).



Como se puede percibir, el proceso de selección de personal, consta de una serie de pasos a seguir, existiendo ciertos filtros en su curso, de tal manera, que se van depurando a todas las personas que solicitan una vacante, quedando sólo aquellas que sean las más aptas para cubrir un puesto. Considerándose todas las características del individuo que sean favorables y que el puesto requiera, sin perder de vista el objetivo de la organización para el cual se está seleccionando.

Como se ha expresado anteriormente, existe la imperiosa necesidad de una selección de personal en toda organización. De igual manera, se cree de suma importancia la selección de personal en el sistema penitenciario y más aun, tomando en cuenta las características que distinguen a este sistema, es decir, como se mencionó en el capítulo anterior, el ambiente difícil y hostil al que se enfrenta en forma cotidiana la persona que labora aquí. Por lo tanto, el personal que desee entrar a laborar en reclusorios debe cumplir con características específicas, que hagan posible el buen desempeño y que a la vez coadyuven a la readaptación social del interno.

De esta forma, el Instituto de Capacitación Penitenciaria sigue un proceso de selección, a través de la Unidad Departamental de Reclutamiento y

Selección de Personal. El cual se describirá a continuación, y como observaremos, coincide con el modelo propuesto por J.Grados (ver pág. 17), que con anterioridad se describió.

Describiéndose a continuación, para fines del presente trabajo, sólo el proceso de selección para el puesto de seguridad y custodia, ya que como se mencionó, existe mayor demanda que de éste existe y por la difícil labor que desempeña.

3.3- Proceso de selección para el puesto de seguridad y custodia del Instituto de Capacitación Penitenciaria.

En el departamento de reclutamiento y selección de personal del Instituto de Capacitación Penitenciaria, trabajan psicólogos , trabajadores sociales, administrativos y un responsable del área. Todos ellos colaborando en el desempeño del proceso de selección de personal.

Este proceso de selección, ha presentado diferentes modificaciones hasta llegar a lo que es actualmente. Y que como se mencionó con anterioridad, se fundamenta en lo que se consideran los elementos que deben contener cualquier proceso de reclutamiento y selección. Y todo inicia con la vacante.

Vacante.

La vacante la establece la Dirección General de Reclusorios con base a una plantilla de personal que debe tener cada centro de reclusorios. Cada centro reporta a la Dirección General, su estado de fuerza de personal, para que de esta se tenga actualizada las vacantes, las altas y bajas, los cambios de centro de adscripción, las permutas y los permisos. La Dirección General, en su departamento de personal, es la que lleva el control de las vacantes y es la que en forma directa realiza la requisición de personal al IN.CA.PE.

Requisición.

Los criterios de la requisición de personal las realiza la Dirección General, con base en el déficit de personal que existe en cada centro, en especial del personal de seguridad y custodia.

Proceso de reclutamiento.

Desde el momento en que se autorizan las vacantes, se empieza con el proceso de reclutamiento, para proveer de candidatos a la institución. Esta labor la realiza

el área de reclutamiento, el cual está bajo la responsabilidad de trabajadoras sociales, utilizando entre las fuentes externas, los medios más comunes como bolsa de trabajo, intercambio de cartera con otras instituciones, carteles, así como también la prensa en forma ocasional.

Elaboración del perfil.

Este perfil, está previamente establecido, en el cual se determinan los requisitos mínimos que el candidato debe cumplir, como son edad, escolaridad, estatura, peso, talla, compleción, no haber laborado en la institución anteriormente, no portar tatuaje, etc. que es el perfil que se ha elaborado para el puesto de seguridad y custodia. En el perfil psicológico, se han establecido los rasgos de personalidad, sociabilidad, capacidad intelectual, experiencia laboral y motivación para el trabajo, características que se esperan que el candidato se apegue, para considerarlo apropiado para el puesto, (ver anexo 1).

Entrevista inicial.

Este tipo de entrevista es considerada como de filtro, ya que en el proceso de reclutamiento se realiza una entrevista inicial con la finalidad de detectar si el candidato cumple con los requisitos de: edad, estatura, sexo, escolaridad y documentación. Todo esto, está establecido como requisitos indispensables que debe cubrir el candidato al momento de solicitar la plaza, mostrándole al aspirante la hoja de requisición en donde se estipulan las características que en primera instancia debe cubrir. (Ver anexo 2).

Solicitud.

Si el candidato cumple con los requisitos establecidos, procederá a llenar la solicitud de empleo, en la cual deberá anotar el puesto solicitado, horario disponible, y sueldo, así como también los datos personales, que comprenden: nombre, domicilio, edad, sexo, estatura, peso, estado civil, antecedentes laborales, escolares, familiares y referencia, entre otros. En los datos escolares, anota el nombre de todas las escuelas en donde realizó sus estudios, año, dirección y la documentación pertinente. Datos laborales, comprende el

nombre de las empresas en las que ha trabajado, horario, sueldo, dirección, teléfono, años de permanencia en cada uno de sus empleos y motivo de la separación. Datos familiares, anota, el parentesco, nombre, edad, ocupación y domicilio de las personas que viven con el candidato. Y por último, escribe en la solicitud los pasatiempos y planes a corto plazo, que servirán como elementos para ser corroborados durante la entrevista.

Una vez que el candidato ha llenado la solicitud, se revisa, para que no haya omisión de datos, entregándole la hoja de requisición de documentos, los cuales tendrá que entregar completos al finalizar el proceso de selección y se le pueda contratar. Posteriormente, se le programará al candidato para la evaluación psicométrica, especificando su cita en una papeleta que se le entregará al aspirante.

Evaluación psicológica.

En esta fase se aplica una batería de pruebas psicológicas para conocer los rasgos de su personalidad, así como su coeficiente intelectual (en términos cuantitativos), habilidades múltiples (requeridas en el perfil de puestos), los

rasgos de personalidad, se deben ajustar al perfil del puesto del custodio.

En el caso del proceso de selección, que se lleva a cabo en el IN. CA.PE. se usan los siguientes tests, dependiendo de las características del aspirante, principalmente con su nivel de escolaridad; conformándose una batería de pruebas, que está integrada por una prueba de inteligencia, dos de personalidad y en casos extremos se le puede aplicar otra prueba más si se tiene la necesidad de profundizar en algunos aspectos de la personalidad del candidato. Los test que se emplean pueden ser:

Tests de inteligencia.

- Test de inteligencia de Wonderlick.
- Test gráfico no verbal de inteligencia Dominos de Anstey.
- Test de inteligencia D 48 de Pichot.
- Instrumento no verbal de inteligencia Beta II-R
- Test no verbal de la Universidad de Purdue, forma A y B.

Tests de personalidad:

- a)- Inventarios
- Inventario multifasico de la personalidad (MMPI).

- Cuestionario de 16 factores de la personalidad (16 PF).

- Escala de Clima Social MOOSS.

b)- Tests proyectivos:

- Prueba de Frases incompletas FIGS con aplicación a la industria.

- Figura humana de Karen Machever.

- Casa, árbol y figura humana (H.T.P).

- Tests gestáltico visomotor Bender, con interpretación dinámica de Koppitz.

El test de inteligencia no verbal Beta II-R, está diseñado para medir memoria, análisis, síntesis, planeación, observación y organización del trabajo. Consta de 6 subtests, con un tiempo de aplicación total de 45 minutos. Funciona con sujetos de nivel escolar básico y media básico.

El test de inteligencia de Wonderlick, es una prueba por medio de la cual se obtiene la habilidad del examinado, para resolver problemas, así como su agilidad mental. Su tiempo de aplicación es de 12 minutos.

Tests gráfico no verbal de inteligencia de Dominos, destinado a valorar la capacidad de una persona para conceptualizar y aplicar el razonamiento

sistemáticos con nuevos problemas. Este tests está integrado por 48 problemas pictóricos, es aplicable a sujetos de 12 años en adelante, con un tiempo de 30 minutos, este test fué construido por Anstey en 1944, (Washington L. Risso, 1989).

D48, tests no verbal con figuras que reproducen fichas de dominos, posee alta saturación en el factor "G", y muy bajo en otros factores específicos. Se aplica a sujetos de 12 años en adelante, con nivel medio o superior. Su ejecución es de 25 minutos. Test diseñado por el frances P. Pichot en 1950 y que fue una adaptación de la verción francesa del test de inteligencia no verbal de Dominos de Anstey, (Guión Roberts M. 1969).

Purdue forma "A y B", tests no verbal de la universidad de Purdue, está destinada a medir la inteligencia general, es decir raciocinio y en la cual se buscaba que no estuviera influenciada por los valores culturales de la persona al contestar la prueba, así como para poder aplicarse a personas con bajo nivel de escolaridad. Esta prueba fue diseñada por Joseph Tiffin y Alin Grubner en 1963, (Woyno y Oñora, 1975).

MMPI, el Inventario Multifásico de la Personalidad, está diseñado para proporcionar una evaluación objetiva, de una de las principales características de la personalidad. El rango de edades para el cual ha sido diseñado, va de los 14 a los 64 años, se requiere también que el sujeto posea un mínimo de escolaridad secundaria y que no presente deficiencias intelectuales, ni en los estados de conciencia (Rivera O., 1988).

Cuestionario de 16 factores de la personalidad, de Raymon B. Cattell. Esta prueba verifica 16 factores de la personalidad, y da una visión amplia y profunda del solicitante, está diseñado para aplicarse a individuos mayores de 16 años, y es de gran utilidad en la industria, la educación y en la clínica. Estos factores son: Factor A: retraído - sociable, factor B: lento - rápido, factor C: infantil - maduro, factor E: sumiso - dominante, factor F: taciturno - entusiasta, factor G: variable - constante, factor H: tímido - aventurado, factor I: sospechoso - confiable, factor M: excéntrico - convencional, factor N: simple - sofisticado, Factor O: inseguro - confiado, factor Q1: rutinario - innovador, factor Q2: dependiente - autosuficiente, factor Q3: descontrolado - controlado, factor Q4; tenso - estable (Cattell R., 1980).

Escala de Clima Social MOOSS, esta prueba mide características y habilidades para el manejo de grupos, habilidad en la supervisión, capacidad en toma de decisión en relaciones humanas, evaluación de problemas interpersonales, sentido común y tacto en dichas relaciones. Consta de 30 reactivos, con un tiempo máximo de duración de 20 minutos. Nos sirve, en terminos generales, para detectar hasta que grado una persona tiene habilidad para manejar las relaciones interpersonales, tanto en forma individual o colectiva, con personas de jerarquía, operativos y médios, sin limite de tiempo y con aplicación a la industria.

Tests Gestáltico visomotor de Bender, ha sido utilizado para identificar algunos rasgos de personalidad y especialmente de daño organico. Se considera una de las pruebas de más facil aplicación, ha sido utilizada, desde sus inicios, para identificar rasgos de personalidad que se encuentra relacionada con la conducta antisocial por W. Wolff. Las características de los trazos, los movimientos, la exactitud y precisión en las formas, la presión del lapiz, la posición de las figuras así como la distribución de los dibujos en la hoja son indicadores de algunas características de personalidad del sujeto. La prueba no

sólo es tomada para medir organización, interpretación de Wathins, sino como prueba proyectiva a raíz de las investigaciones de B. G. Hutt de la universidad de Michigan, interpretando los dibujos de acuerdo con la teoría psicoanalítica (Barragan L., 1988).

Tests de la figura humana, esta prueba es la que más fácilmente nos aporta datos significativos de los sujetos de estudio. Su importancia está cifrada en la facilidad de su aplicación y en la gran variedad de información que proporciona. Este tests, nos da la imagen dinámica del individuo, en la forma inconsciente en la que se conoce a si mismo. La personalidad se desarrolla en el cuerpo del sujeto, de su sentir, pensar y actuar con su cuerpo; por lo tanto, al dibujar la figura humana, no podrá impedir plasmar en esta figura las peculiaridades de su propia personalidad. (Portuondo, 1971).

Prueba de frases incompletas FIGS, con aplicación a la industria. Es una prueba de personalidad proyectiva, basada en el tests de frases incompletas de J. Sacks creada en 1948 para uso clínico. Son frases que debe completar con lo primero que se le ocurra. Consta de 68 reactivos que están

agrupadas en áreas aleatoriamente y que son: responsabilidad, relaciones interpersonales, motivaciones y concepto de sí mismo. Esta prueba fue estandarizada en México a principios de los sesentas con aplicación a la industria. (Grados J. 1989).

El H.T.P., prueba de árbol, casa y figura humana. Es considerada una de las pruebas proyectivas de más fácil aplicación, en ella se miden las relaciones del sujeto con su entorno, como son la familia, las relaciones interpersonales, y aspectos de su autoimagen. Puede corroborar los elementos encontrados en el Machover si se aplica al mismo sujeto (Marin. G. 1995).

Estas son algunas de las pruebas que son utilizadas en el área de psicología, que ayudan a determinar los rasgos de personalidad, el potencial intelectual que son corroboradas durante la entrevista. Se puede considerar que estas son algunas de las pruebas que más se utilizan en la selección, para la determinación de los pronósticos laborales.

Dentro de la fase de evaluación psicológica, se encuentra una de las herramientas importantes, que el psicólogo laboral posee y es la entrevista

laboral o de selección, a la que será sometido el candidato una vez que se realizó la administración de los test.

Entrevista de selección.

Se realiza una entrevista profunda a cada uno de los aspirantes. El objetivo de la entrevista es valorar los datos obtenidos a través del curriculum vitae, solicitud y exámenes psicológicos, sondeando y explorando aquellas áreas en donde se considere sea necesario reforzar el conocimiento que se tiene del sujeto, reconstruyendo a través de la entrevista la conducta del entrevistado, con el fin de observar aspectos físicos, sociales, psicológicos y educacionales, a los cuales conlleva el determinar si el candidato cubre con el perfil establecido.

Dentro de la entrevista de selección se consideran varias fases que, algunos autores como Grados (1988), Galicia (1991) refieren que son importante tener en cuenta, tal es el caso del rapport, en el cual se da un clima de confianza con el candidato, en donde se puede observar su nivel de adaptación a situaciones de presión, la siguiente etapa es la cima, que es la

fase más importante donde se evalúan aspectos como trayectoria laboral, escolar, familiar, expectativas, motivaciones, etc. Y esta etapa proporcionará los elementos que deciden su pronóstico, y por último el cierre, que es la etapa donde se intenta proporcionar una retroalimentación al sujeto de lo sucedido durante la entrevista, así como aclara el siguiente paso a seguir.

Conclusión

Posterior a la entrevista, y con base a la información obtenida hasta el momento, se realiza el estudio psicológico del aspirante, determinando el psicólogo, mediante un juicio valorativo, si el aspirante es rechazado o aceptado. Existiendo tres niveles para expresar su resultado y estos son: apto, apto con reservas y no apto. El candidato es apto, cuando los resultados de la evaluación demuestran que el aspirante cuenta con el potencial para desarrollar sus habilidades adecuadamente y además cubre con las características necesarias de acuerdo al perfil del puesto. Apto con reservas, es cuando el resultado de la evaluación muestra que el candidato presenta ciertas limitaciones en las habilidades para su desempeño. Sin embargo, su potencial

puede mejorar a través de orientación y capacitación al puesto. El no apto, es cuando los resultados de la evaluación determinan que el candidato no cubre con el perfil del puesto y por lo tanto no cumple con los requisitos mínimos para desempeñar adecuadamente las funciones del puesto.

Expresandose, posteriormente, los resultados del estudio psicológico, en un perfil del puesto, con su respectiva justificación, y anotandose observaciones en donde se destacan algunas características más relevantes del candidato.

Si el candidato fue aceptado, continúa con las siguientes fases, de lo contrario, se da una breve orientación para que continúe con la búsqueda de empleo. Cabe agregar que en esta etapa termina las funciones del área de psicología. Sin embargo, se continuará describiendo el proceso de selección, ya que se considera que representa, para el personal de psicología, elementos de retroalimentación del candidato seleccionado en otros momentos del proceso.

Estudio socioeconómico

En el caso de que los resultados del candidato sea apto y especialmente con

reservas, el área de trabajo social realiza una visita domiciliaria a cada uno de los aspirantes. En dicha visita, se aplica el estudio socioeconómico, permitiendo de forma directa y objetiva, verificar las condiciones sociales, culturales y económicas en las que se encuentra inmerso el aspirante, integrando la información obtenida al expediente del solicitante. Si su valoración resulta negativa, el proceso de selección se suspende, si es apta, continua con la siguiente fase.

Examen médico y físico.

Su objetivo es conocer el estado de salud del aspirante, y detectar si existe una alteración que pueda limitar la realización satisfactoria de sus funciones. Realizándose una exploración física para indagar que no existan tatuajes.

En el examen físico se detecta la flexibilidad, la coordinación psicomotriz, resistencia y fuerza física, con el fin de valorar su rendimiento físico. En caso de que los resultados de los candidatos no sean aptos se suspende su proceso, y en caso contrario se canaliza a la siguiente fase.

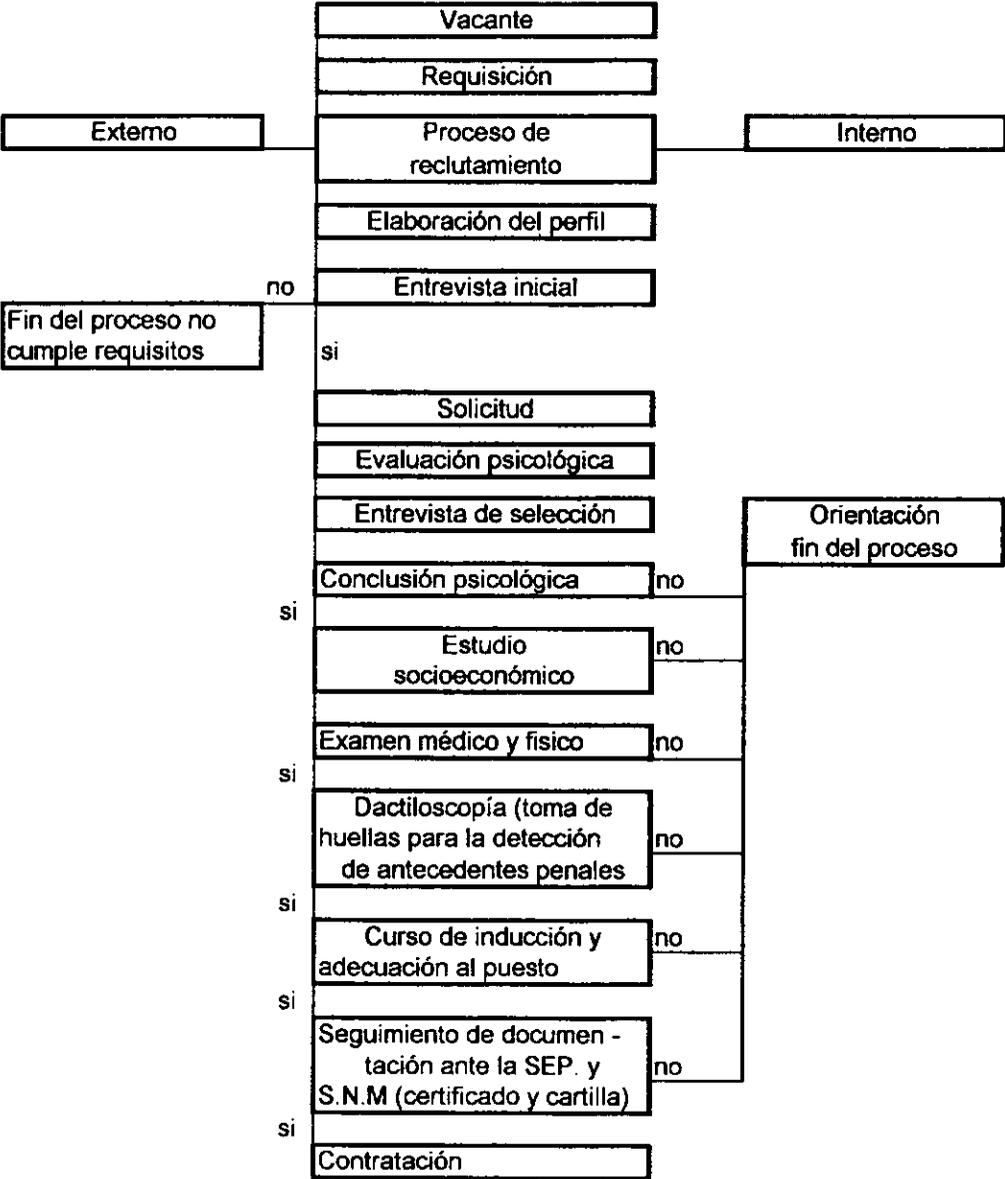
Curso de inducción y de adecuación al puesto.

Una vez que se han cubierto satisfactoriamente las fases de evaluación antes mencionadas, se canaliza al aspirante al curso de inducción, el cual queda bajo la coordinación de la Unidad Departamental de Docencia del Instituto de Capacitación Penitenciaria. El cual tiene como objetivo, mostrarle al candidato la organización existente en el sistema penitenciario, así como también, dotarlo de las habilidades que el custodio debe poseer para llevar a cabo mejor su función.

Contratación

Es considerada la última etapa dentro del proceso de selección, la cual se somete el candidato que desea ingresar como personal de seguridad y custodia de reclusorios. En esta fase, se le solicita al sujeto su documentación en regla, firma sus contrato y se le asigna el centro de trabajo.

Flujograma del proceso de selección para el puesto de seguridad y custodia del Instituto de Capacitación Penitenciaria del Distrito.



Se considera que el proceso que se sigue en el reclutamiento y la selección en el IN.CA.PE., no dista mucho de lo que algunos autores consideran, son los elementos mínimos que se deben tomar en cuenta para llevar a cabo una adecuada selección del candidato. Las pruebas utilizadas por el personal de psicología fueron consideradas por ser las que más se apegan a detectar los rasgos de personalidad, de capacidad intelectual, de motivación, que se espera cumpla el candidato y que se asemejen al perfil establecido.

Considerando, por último, que el proceso puede ser aun mejorado, por lo que se cree que el papel del psicólogo, en el IN.CA.PE. es importante ya que se pueden aportar elementos que permitan mejorar el quehacer de la selección y esto repercute en un mejor desempeño del personal, para un beneficio de la persona y de la misma institución.

PROCEDIMIENTO

Entre los años de 1993 a 1996 surgió la inquietud, por parte del área de psicología del IN.CA.PE., de realizar una actividad que nos permitiera hacer más eficiente la selección de personal, en especial la de seguridad y custodia.

Para lo cual se trabajó con tres aspectos complementario entre sí, que fueron:

- 1- La modificación de los perfiles psicológicos existentes, con base en un análisis de puestos.
- 2- Incluir tests psicológicos para fortalecer la batería de pruebas existentes.
- 3- realizar el seguimiento del personal de nuevo ingreso

Todo esto se tomó en cuenta, ya que hasta el momento se carecía de un perfil psicológico real y objetivo que se basara en las actividades realizadas y que sirviera de base para justificar las características de personalidad y habilidades que el candidato debería cumplir para cubrir una vacante.

Con respecto a las pruebas que se manejaban en el departamento de selección, ya tenían tiempo utilizándose, y era fácil encontrar que el candidato

pudiera manipularlas por el conocimiento previo, lo cual hacía que estas perdieran confiabilidad.

En tercer lugar, se desconocía el rendimiento que el personal de nuevo ingreso presentaba después de su contratación y no se tenía la retroalimentación del proceso de selección.

El efecto de estas tres actividades nos permitieron poder captar al candidato idóneo para realizar una difícil tarea como la de custodiar al interno.

Por otra parte, esto, contribuyó a mejorar la evaluación de los aspirantes, ya que con la inclusión de nuevas pruebas se tuvo la posibilidad de combinarlas y hacer más ágil y confiable su aplicación

También se considera que estas actividades reforzaron la práctica diaria del psicólogo en la selección de personal, ya que al realizar los seguimientos, se tuvo la oportunidad de conocer el desempeño que el personal de nuevo ingreso tenía hasta el momento y esto sirviera como un elemento de retroalimentación del proceso de reclutamiento y selección.

Cabe aclarar que el trabajo se dividió en tres momentos, la primera correspondió al análisis de puestos realizada en el año de 1993, la segunda a

la inclusión de nuevas pruebas psicológicas en 1994 y la última, el seguimiento de personal en el año de 1996.

A)- ANÁLISIS DE PUESTOS Y MODIFICACIÓN DEL PERFIL PSICOLÓGICO EXISTENTES DE SEGURIDAD Y CUSTODIA.

FASE I

Se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- Acopio del material bibliográfico para elaborar el cuestionario de análisis de puestos.
- Se conformó equipos para ir a los diferentes centros con el fin de la aplicación de los cuestionarios.
- Se analizó la compilación de datos de los cuestionarios del análisis de puestos, con el fin de determinar las características que deberían comprender el perfil de seguridad y custodia. Y se comparó con el perfil que anteriormente se utilizaba.

Se realizó una consulta bibliográfica, entre las que se encontraban la de Reyes Ponce (1974) y Alvaro Jiménez (1987), para determinar los pasos que

deberíamos seguir en el análisis de puesto. Considerándose que dichos autores cubrían las expectativas de información que se requería para poner en práctica el análisis de puestos en los reclusorios y con esto conocer las actividades reales del custodio. Tomándose como base los pasos que describía Reyes Ponce, ya que se consideró que este implicaba facilidad en cuanto a su manejo y menor tiempo en su aplicación.

Se dividió el equipo de psicólogos en subequipos para llevar a cabo la aplicación de los cuestionarios sobre el análisis de puestos, para aplicarlos en los diferentes centros de reclusión. Se tomaron, en forma aleatoria, muestras significativas de personal de diferentes áreas, en la que se incluía jefes inmediatos de seguridad y custodia, jefes de grupo y custodios.

Una vez que se reunió toda la información de los cuestionarios, se realizó un análisis de contenido, en la que se resalto las actividades más frecuentes que realiza el personal de custodia en su diaria labor. Determinándose con base en esta información las características que eran necesarias para desempeñar el puesto.

FASE II

Resultados obtenidos.

Con los datos obtenidos, se determinó cuales eran las características de personalidad y habilidades necesarias para desempeñar el puesto. Se diseñó gráficamente el perfil ideal del puesto ordenando las características o factores en áreas, las cuales fueron las siguientes: laboral, intelectual, social, y personal. Conformadas estas, se determinaron los rangos del perfil en: deficientes, inferior al termino medio, termino medio, superior al termino medio y superior. Para que de esta forma se pudiera expresar gráficamente el perfil esperado y el perfil obtenido.

Cabe aclarar que antes de esta intervención, el perfil psicológico utilizado carecía de estos elementos y se desconocía la actividad real del custodio, por lo que esta primera etapa significó un avance para el trabajo que el psicólogo realizaba en el departamento de selección, lo cual representaba una mejoría en las herramientas que utilizaba y que dieron pauta para la implementación de nuevas pruebas a las ya existentes.

B)- INCLUIR PRUEBAS PSICOLÓGICAS PARA FORTALECER LA BATERÍA DE PRUEBAS EXISTENTES.

FASE I

Se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- Se organizó el equipo de psicólogos para investigar sobre las pruebas psicométricas.
- Se efectuó un estudio piloto de las pruebas seleccionadas.
- Se determinó la funcionalidad de las pruebas que se integraban a la batería psicométrica.

Para realizar esta actividad se formaron grupos para obtener información sobre las pruebas psicométricas, consultándose básicamente en la biblioteca de la facultad de psicología. Eligiéndose aquellas pruebas que midieran lo que se pretendía medir con base en las características del perfil que fue elaborado. Por otra parte, también se buscaba que estas pruebas fueran de corta y fácil aplicación, ya que por esos momentos existía una gran demanda de personal.

Una vez que las pruebas psicológicas fueron seleccionadas, se realizó un estudio piloto tomando una muestra aleatoria de los aspirantes.

Determinándose con los resultados obtenidos, la funcionalidad de estas pruebas psicológicas de acuerdo a los parámetros que se pretendían medir, específicamente, se evaluaban la capacidad intelectual, aspectos de sociabilidad y rasgos de personalidad.

Las pruebas que se incluyeron fueron: Escala de clima social (Moos), Inventario de configuración psicológica individual (C.P.I.), cuestionario investigativo de la personalidad (C.I. P.), la prueba proyectiva del árbol, casa, figura humana (H.T.P.), instrumento no verbal de inteligencia Beta II-R, test de inteligencia de Wonderlick , test de inteligencia D 48 de Pichot y test no verbal de la universidad de Purdue forma (A) y (B) y test gráfico no verbal de inteligencia de dominos de Anstey.

De los resultados obtenidos en dicho estudio piloto, se determinó las que por sus características se adecuaban a los requerimientos esperados, y que midieron lo que se pretendía medir. Por lo que se conformaron la batería psicológica con estas pruebas que se incluyeron, tanto las pruebas de inteligencia, como la prueba proyectiva, y un inventario de personalidad. Cabe aclarar que se descartaron las pruebas de personalidad del (C.P.I.), y (C.I.P.), que eran inventarios que presentaban mayor inversión de tiempo

en su aplicación y su calificación, además de que para los aspirantes resultaba algo complicado entender la instrucción.

FASE II

RESULTADOS OBTENIDOS

Esta inclusión de pruebas, permitió ampliar la gama de posibilidades que se tenía para evaluar. Además, favoreció que el candidato ya no manipulara las pruebas. Y en cierta medida, permitió poseer otras herramientas que sirvieran de apoyo al psicólogo, ya que en ocasiones se requería indagar más a fondo algunos elementos que permitieran reforzar los pronósticos laborales.

C)- REALIZACIÓN DE SEGUIMIENTO AL PERSONAL DE NUEVO INGRESO.

FASE I

- Se conformó el material a utilizar y se detectaron las personas que habían sido contratadas en 1995, y que contarán con un año de antigüedad en el servicio.

- Se hicieron equipos de trabajo para elaborar el cuestionario de entrevista de seguimiento.
- Se dividió el equipo de psicólogos para realizar las entrevistas a los diferentes centros de reclusión.
- Se analizaron los resultados obtenidos del seguimiento.

Se conformó la batería de pruebas psicométricas, en la que se encuentra una de inteligencia, una proyectiva y una de escala social, quedando como sigue: test de inteligencia de Wonderlick, para nivel de escolaridad de bachillerato en adelante, test de inteligencia Beta II-R, para personas con secundaria, el test proyectivo de casa, árbol, figura humana (H T P) y el de escala social Moos, los dos últimos para todo el personal. Esto con la finalidad de tener un estudio comparativo de personalidad y con esto, poder observar si existió un cambio significativo con respecto a su primera evaluación y ver la relación de su desempeño actual, su motivación, sus expectativas y que tanto mostró el ajuste al puesto.

Esta evaluación nos permitió tener un acercamiento con el personal recién contratado y de esta manera retroalimentar el proceso de selección para poder observar si los mecanismos y técnicas utilizadas han logrado el objetivo esperado.

Se formaron equipos de trabajo para elaborar un cuestionario que sirviera de base para la entrevista de seguimiento. Dicho cuestionario partió de la experiencia que el personal de psicología poseía con respecto a la función real que desempeña el custodio (análisis de puesto), en el cual, se pudo evaluar aspectos como: motivación laboral, estabilidad en el puesto, relaciones con superiores, compañeros, personal interno y sus familiares, así como detectar los problemas laborales que ha presentado y las soluciones que ha dado a estos.

Evaluando en forma global si se ha ajustado al puesto, si requiere ser capacitado y en su defecto sugerir su cambio de área. Agregando que el equipo de psicólogos se dividió para realizar la evaluación de seguimiento a los diferentes centros de readaptación, como fueron los reclusorios varonil y femenil norte, reclusorio varonil y femenil oriente, penitenciaria del distrito, y reclusorio varonil sur, en los cuales se detectó a un total de 105 custodios de reciente ingreso, con un año de antigüedad.

RESULTADOS OBTENIDOS

Los resultados obtenidos, nos permitieron darnos cuenta del rendimiento del personal de recién ingreso, observándose que presentaba un adecuado desempeño de sus funciones, su capacidad intelectual, y algunos rasgos de personalidad se encontraban conservados con relación a la primer evaluación. Sin embargo, su motivación se encontraba disminuida por las situaciones de presión constante y la inseguridad a la que se encuentra sometido y por la falta de estímulos por parte de su jefe inmediato. De todo esto se concluyó que el proceso de selección actualmente utilizado cumple, en su mayoría, con el objetivo planteado que es el de seleccionar al candidato que se ajuste a la necesidad del puesto, haciendo hincapié en evaluar más a fondo la capacidad del trabajo bajo presión y tolerancia ante situaciones frustantes del candidato a ocupar una vacante.

EVALUACION

Al implementarse el análisis de puestos, la modificación de los perfiles, el incluir los tests psicológicos y psicométricos y el seguimiento al personal de nuevo ingreso, se tenía la visión de hacer más eficiente la selección de los candidatos a ocupar una vacante, en especial la de seguridad y custodia. Obteniéndose de estos tres eventos cambios, tanto para el personal de psicología, como para la selección del candidato a ocupar una vacante. Ya que consideramos que en estas dos vertientes, se sustentan los cambios producidos para mejorar el quehacer diario de la selección de personal en el Instituto de Capacitación Penitenciaria.

Estos cambios son expuestos en forma cualitativa y de carácter subjetivo:

1.- CAMBIOS EN EL PERSONAL DE PSICOLOGÍA.

Cabe aclarar que la selección que se realizaba antes de implementar estas tres actividades, se efectuaba un tanto intuitivamente, ya que el personal de psicología no conocía la actividad real del custodio, es más, no se conocía ningún centro de reclusorios.

El material, las pruebas y los perfiles, ya se encontraban integrados por lo que se desconocía mucho de su fundamento.

De ahí, que la implementación de estos tres eventos, se consideraron significativos, tanto para el personal de psicología como para el proceso de la misma selección.

A)- Desde el momento en que se inició a elaborar el cuestionario de análisis de puestos, el psicólogo se involucró aunque de manera intuitiva, de las funciones que realiza el custodio. No obstante, obtuvo un conocimiento más enriquecedor cuando se llevó a cabo la aplicación de estos cuestionarios en los centros de reclusión, ya que de esta forma, se pudo percatar de la funciones reales que realiza el custodio, así como del ambiente en el cual se encuentra inmerso este elemento. Dándose las pautas para determinar las características de personalidad y habilidades que deberían cubrir los candidatos, las cuales deberían comprenderse en el perfil del puesto de seguridad y custodia.

Por otra parte, se encontró que dentro de las necesidades que se requerían, eran que el candidato tuviera un nivel de escolaridad mínimo de secundaria terminada, ya que para llevar mejor su trabajo era necesario desarrollar un nivel medio de abstracción, toma de decisiones, análisis y

síntesis. Y el personal que ya tenía tiempo prestando su servicio sólo cumplía con el nivel de escolaridad primaria incluso incompleta. Otro elemento importante que se requería era en cuanto a la capacidad de tolerancia ante situaciones de presión, un nivel de resistencia a los cambios constantes de lugar, y que en un momento dado se pudiera adaptar a cualquier situación.

Se observó también, que se requería medir la capacidad de relacionarse con sus jefes inmediatos, compañeros, internos y los familiares de estos últimos sin ningún conflicto. Todo estos elementos, entre otros, no eran considerados anteriormente al momento de seleccionarse a los candidatos y que fueron retomando en el actual perfil de seguridad y custodia (ver anexos 1 y 2).

Se carecía de un seguimiento en cuanto a los no antecedentes penales, también a la falta de control en los reingresos al mismo puesto y personas que ya habían laborado en corporaciones policiacas y militares. Por lo que con este análisis de puestos se detectó que este tipo de personas se encontraban fácilmente envueltos en situaciones de cohecho. Esto fue apoyado por la investigación del personal de psicología en autores como Sánchez Galindo

(1989), quien considera que este tipo de personas, como en el caso de personas con antecedentes penales y ex-policías, se encuentran susceptibles de cometer actos ilícitos por el ambiente influenciado de un reclusorio.

Todos estos requerimientos influyeron también en la captación (reclutamiento), de los aspirantes (ver anexos 3).

B)- La implementación de pruebas fue una experiencia igualmente enriquecedora para el personal de psicología, ya que se tuvo una participación activa en la investigación de las pruebas para detectar lo que se pretendía medir, y que cumplieran con las necesidades en cuanto a la facilidad de aplicación, de información en un menor tiempo y que se pudiera aplicar en forma colectiva. Al integrar otros tests, fue posible variar la batería de pruebas utilizadas, ya que las que se usaban anteriormente tenían mucho tiempo de aplicarse y sólo era un tipo de pruebas, lo que motivaba que el candidato pudiera manipularlas, y por tal razón perdía confiabilidad la aplicación.

Al personal de psicología le sirvió esta actividad ya que le permitió actualizarse en otro tipo de pruebas que se ajustaran a medir los rasgos de

personalidad, intelectual y de sociabilidad del nuevo perfil de seguridad y custodia. (ver anexo 5).

C)- El seguimiento al personal de nuevo ingreso, que fue contratado en 1995, y que ya tenía un año de antigüedad nos permitió retroalimentar el proceso de selección.

Al personal de psicología le fue muy útil esta actividad, ya que se pudo percatar de como se desempeña el personal que había pasado por el proceso de selección en el IN. CA. PE., y de esta forma se detectó si el personal seleccionado era el adecuado para ocupar dicho puesto. De los resultados obtenidos pudimos detectar que en la gran mayoría presentaba estabilidad y compromiso al puesto y que no presentaban conflictos con compañeros, que en general habían tenido un desempeño adecuado, aunque se detectó que su motivación se encontraba disminuida, esto, debido a la falta de estimulación de la institución a los logros presentados.

De la aplicación de las pruebas y la valoración del perfil de seguimiento que fue comparada con la evaluación y perfil del puesto, al ser seleccionados, no se encontraron diferencias significativas, tanto en su potencial como en sus

habilidades para relacionarse y algunos rasgos de personalidad por lo que a la conclusión que llegó el personal de psicología fue que el proceso estaba cumpliendo con los objetivos esperados. Aunque faltaba tomar en cuenta el factor de motivación, ya que era un elemento que se encontró como una constante en todas las evaluaciones.

Consideramos que este seguimiento fue importante para nuestro trabajo diario, ya que nos permitió darnos cuenta de nuestra actividades y de algunos ajustes que se deberán realizar en futuras revisiones del proceso de selección.

2.- CAMBIO EN LA SELECCIÓN DE LOS ASPIRANTES DE SEGURIDAD Y CUSTODIA.

Para poder exponer este apartado, escogimos tres casos de como se evaluaba antes de implementar las tres actividades, y tres casos de como es actualmente la evaluación. Cabe reiterar que nuestra exposición será de tipo cualitativo y de carácter subjetivo.

A).- Casos antes de las tres intervenciones, (análisis de puestos, inclusión de nuevas pruebas psicológicas al proceso de selección y seguimiento al personal con un año de servicio en el puesto).

Caso No. 1

Datos personales:

Edad: 50 años

Sexo: femenino

Escolaridad: primaria

Estado civil: divorciada

Fecha de evaluación: 4 de mayo de 1993

Técnicas aplicadas:

- Pierre Guilles Weil
- Frases incompletas
- Test proyectivo de Karen Machover
- Entrevista.

Impresión diagnóstica.

La persona obtuvo un coeficiente intelectual término medio, su pensamiento y lenguaje es concreto funcional. Se percibe cierta inestabilidad emocional debido probablemente a sus problemas familiares. Esto, no repercute en su área

laboral, ya que la aspirante se enfrenta a su problemática. Se perciben deseos de superación personal y laboral. Sus relaciones interpersonales son superficiales y no presenta problemas con la figura de autoridad. Se observa experiencia en el puesto a cubrir.

Considerándose con un pronóstico positivo a reserva de que la aspirante tienda a evitar los estímulos de su medio ambiente que le provocan conflicto.

Pronóstico: apto con reservas.

Comentarios:

Del anterior estudio se desprende que no existía un control en cuanto a límites de edad y escolaridad. La impresión diagnóstica estaba basada en su mayoría, en la entrevista. Careciéndose de una visión de las funciones reales del puesto al que se evaluaba. Por lo tanto, no se tomaba en cuenta las habilidades requeridas tanto de tolerancia ante situaciones de presión, su capacidad para resolver problemas y habilidad psicomotriz. Cabe agregar, que no se trataba de integrar las observaciones del candidato, con las características del perfil que se tenía, ya que se desconocía realmente su función.

Caso No. 2

Datos personales:

Edad: 20 años

Sexo: masculino

Escolaridad: técnico

Estado civil: soltero

Puesto solicitado: seguridad y custodia

Fecha de evaluación: 25 de abril de 1993.

Técnicas aplicadas.

- Raven
- Frases incompletas
- Test proyectivo de K. Machover.
- Entrevista

Impresión diagnóstica:

La persona posee un coeficiente intelectual global al termino medio bajo, mostrando dificultad para dar solución a problemas de tipo abstracto. Muestra excesivos rasgos de agresividad, debido probablemente al ambiente tan hostil

en el que se ha desarrollado. Sin embargo, trata de controlarse y canalizar esta agresividad hacia el trabajo. Es inseguro, y no está acostumbrado a cumplir con horarios, aunque sí al trabajo pesado y rutinario. Su motivo principal por el cual desea laborar en el sistema, es su familia, estando consciente de la responsabilidad y el riesgo que implica laborar dentro de la institución penitenciaria.

Pronostico: Apto con reservas.

Comentarios:

Como se puede observa, en este estudio, se resaltan más, características como, agresividad excesiva, ambiente hostil en el que se ha desarrollado, inseguridad y dificultad para ajustarse a un horario. Características que no son convenientes si, se presentan de forma marcada. Ya que es muy probable que en un ambiente como en el reclusorio, estas se desarrollen más rápidamente.

Caso No. 3

Datos personales:

Edad: 31 años

Sexo: masculino

Estado civil: unión libre

Escolaridad: primaria

Fecha de evaluación: 23 de abril de 1993

Técnicas de aplicación.

- Pierde Guilles Weil
- Frases incompletas
- Test proyectivo de K. Machover.
- Entrevista

Impresión diagnóstica:

El aspirante posee un coeficiente intelectual global al termino medio bajo, lo cual indica problemas para dar solución de tipo abstracto. Es una persona que trata de mostrar lo mejor de sí, aunque durante la entrevista, se observan rasgos

de agresividad. Sin embargo, se considera que es canalizado en forma positiva hacia el trabajo. Es posible que sea manipulador, con don de liderazgo, con probabilidad que haya encubierto información acerca de algunas conductas inadecuadas, ya que laboró un año en el cuerpo de seguridad del Lic. Manuel Beleta y otro año con el Lic. Manuel Camacho Solís.

Pronostico: apto con reservas.

Comentario:

Se observa en este estudio, que algunas características como la manipulación y liderazgo no eran consideradas como elementos que podrían resultar de riesgo, ya que estos rasgos podría el candidato utilizarlas para intereses propios, y en este momento se carecía de otros test psicológicos que pudieran apoyar si la persona cubre el perfil, o no era conveniente contratarla. Por otra parte, se observa, que esta persona, ya había tenido experiencia previa en cuanto a seguridad, situación que ahora sabemos, no es conveniente para el sistema, dado a que de alguna manera la persona pudo haber trabajado en un ambiente hostil y por lo tanto responder a esto, de alguna forma determinada y que ahora,

él tenga que encubrir información acerca de algunas conductas que no sean aceptadas socialmente.

B)- Casos después de las tres intervenciones,

Caso no. 1

Datos personales:

Edad: 30 años

Escolaridad: secundaria

Estado civil: casado

Sexo: masculino

Puesto solicitado: Seguridad y custodia

Fecha de evaluación: 16 de octubre de 1996

Evaluación de examen médico y físico: apto

Talla: 1.67 mts., peso: 62 kg.

Evaluación de examen médico y físico: apto

Documentación: acta de nacimiento, cartilla liberada, comprobante de estudios,

licencia de manejo, curriculum vitae, referencias personales, comprobante de domicilio.

Técnicas aplicadas:

- test de inteligencia Wonderlick.
- Frases incompletas de Grados.
- test proyectivo de casa, árbol y figura humana, HTP.
- Entrevista.

Impresión diagnóstica:

En cuanto al área laboral, su actividad ha sido obrero en dos fabricas, de las cuales se observa un promedio aproximado de cinco años en cada una. Su tipo de trabajo ha sido rutinario, no encontrándose en lugares de riesgo.

Observándose constancia en las actividades que realiza. Es estable y responsable. Su toma de decisiones está en función de las indicaciones que reciba de sus superiores.

En el área intelectual, se tiene un coeficiente intelectual al termino medio, el cual indica que su capacidad de análisis y planeación, se encuentran

funcionando dentro de la norma. Permitiéndole responder ante los problemas que se le presenten. Todo esto, permitiéndole adaptarse al medio en que se encuentre. Observándose también un adecuado nivel de expresión verbal.

En el área social, manifiesta cierta dificultad para establecer relaciones interpersonales, dado a que se encontró ciertos rasgos de introversión expresados durante la entrevista y pruebas psicométricas. No obstante, esto no interfiere en el tacto con las demás personas, ya que tiende a expresarse con cordialidad.

Dentro de su núcleo familiar, mantiene buenas relaciones, teniendo la responsabilidad económica de ésta.

En el área de responsabilidad, se observó estabilidad emocional, aunque con ciertos rasgos de dependencia y apoyo para tomar decisiones.

Considerándose que esto no es significativo para su función. Se presentan rasgos que pueden considerarse favorables para el desempeño del puesto solicitado. Como son: rigidez y seguimiento de las normas institucionales y apego a la figura de autoridad. Posee adecuado nivel de impulsos y tolerancia a la frustración. Ante situaciones bajo presión controla su

ansiedad, dando la mejor respuesta de solución a problemas, mostrándose cauteloso en lo que realiza. Pronosticándose que el candidato posee elementos que lo harían funcionar adecuadamente en el puesto solicitado, por lo que se considera apto para el mismo.

Comentario:

Se observa en este estudio, que ya se tomaban elementos que fueron considerados en el análisis de puestos, como la escolaridad, la edad, peso, talla, rendimiento físico y médico. Desarrollo en las actividades laborales previas, que cumplen requisitos en cuanto a documentación y algunos rasgos importantes que el puesto requiere.

Caso No. 2

Datos personales:

Edad: 26 años.

Sexo: masculino.

Escolaridad: bachillerato.

Estado civil: Unión libre.

Puesto solicitado: Seguridad y custodia.

Fecha de evaluación: 28 de abril de 1997.

Evaluación de examen médico y físico: apto.

Talla 1.69 mts. Y peso 70 kgs.

Documentación: acta de nacimiento, cartilla liberada, comprobante de estudios, licencia de manejo, curriculum vitae, referencias personales, comprobante de domicilio, antecedentes no penales.

Técnicas aplicadas:

- test de inteligencia Wonderlick.
- Frases incompletas de Grados.
- test proyectivo de casa, árbol y figura humana, HTP.
- Entrevista.

Impresión diagnóstica:

Obtiene un puntaje de coeficiente intelectual superior al termino medio, mostrando capacidad de análisis y síntesis. Con habilidad para ajustarse a situaciones diversas, que sabe tomar decisiones y manejarse en grupo.

En el área laboral, se observa estabilidad, ya que en sus trabajos presenta constancias y compromiso en sus actividades que se le encomienden. Al puesto presenta motivación, ya que manifiesta preferencia por actividades relacionadas con la seguridad.

En el área social se considera estable, ya que no presenta dificultad para relacionarse, ni con compañeros ni con personas que representan autoridad, ajustándose a las normas establecidas por la institución.

En el área de personalidad se observa que es inquieto, con la necesidad de la actividad laboral, se percibe sobrevalorado, seguro de si, y sociable, pero se ajusta a la actividad aun bajo presión.

Se concluye que es una persona que se encuentra acorde al perfil esperado, ya que se observa estabilidad, capacidad para trabajar bajo presión y compromiso y seguimiento de las normas.

Pronóstico: apto.

Comentario:

En el presente estudio, se tomó en cuenta la escolaridad, relacionándose con esto la capacidad para resolver problemas. Así como en la entrevista se pudo recabar información que nos permitió detectar estabilidad tanto laboral como social y personal, que le permite ajustarse al medio y relacionarse con las personas que le rodean. También se evaluó la iniciativa para tomar decisiones cuando la función lo requiera. Para esta conclusión nos fue útil los conocimientos que se tenían ya sobre el perfil del puesto, ya que se pudo prever que el candidato se ajustaba a los requerimientos básicos que fueron la estabilidad laboral y personal, la capacidad para seguir instrucciones y trabajar bajo presión.

Caso No. 3

Datos personales:

Edad: 23 años.

Sexo: masculino.

Escolaridad: bachillerato.

Estado civil: soltero.

Puesto solicitado: seguridad y custodia.

Fecha de evaluación: 26 de febrero de 1997.

Talla 1.70 mts. peso 72 kgs.

Evaluación de examen medico y fisico: apto.

Documentación presentada acta de nacimiento, cartilla liberada, comprobante de estudios, licencia de manejo, curriculum vital, referencias personales, no antecedentes penales, comprobante de domicilio.

Técnicas aplicadas:

- test de inteligencia Wonderlick.
- Frases incompletas de Grados.
- test proyectivo de casa, árbol y figura humana, HTP.
- Entrevista.

Impresión diagnóstica:

Persona que obtiene en su evaluación psicométrica un puntaje en el coeficiente

intelectual que lo ubica en el superior al termino medio, que muestra capacidad de análisis, síntesis y abstracción. Durante la entrevista se observó una adecuada capacidad de razonamiento, fluidez de ideas y habilidad para resolver problemas. Todo lo anterior demuestra que existe dotación intelectual que le permiten ajustarse a problemas nuevos.

Laboralmente se observa estable y comprometido al trabajo, sus actividades han sido como instructor de manejo, en dicha actividad se ha observado eficiencia en cargos de responsabilidad, mostrando motivación en las tareas que realiza.

En sus rasgos de personalidad, presenta limitación en el área social, ya que tiende a ser demasiado cauteloso con los demás. En ocasiones se muestra muy metódico, por lo que a veces tiende a presentar choques con sus compañeros

por esta forma de ser. Sin embargo, se considera que esta limitación no afecta su desempeño laboral, dado que existen características de una personalidad madura que sabe tomar decisiones adecuadas. Se pronostica que laboralmente

se ajusta al perfil esperado, ya que se observa potencial de desarrollo en el puesto.

Pronóstico: apto.

Comentario:

Cabe resaltar que en este estudio, se observa que se tomaron en cuenta algunos elementos importantes como son la escolaridad, el nivel intelectual, la edad, la estabilidad emocional, sin conflictos en el seguimiento de norma ni con la autoridad. Cabe aclarar que la experiencia que se presenta con respecto al conocimiento del perfil, de las actividades reales, nos permiten tener más elementos para considerar, al momento de dar un pronóstico laboral.

ANÁLISIS

Se considera que una necesidad primordial de todo ser humano, es la de superarse. Modernizando tanto sus actividades, experiencias y conocimientos. Partiendo de esto, en el departamento de reclutamiento y selección de personal del Instituto de Capacitación Penitenciaria, se creía que era necesario un cambio. En primer término, porque la mayoría del personal de psicología desconocía la función real que el personal de custodia desempeñaba, es más, ninguno tenía la experiencia de haber visitado un reclusorio, lo cual limitaba en mucho los pronósticos laborales, que antes de la intervención se daban, ya que estos se manifestaban en resultados un poco intuitivos.

A raíz de la primera intervención, con el análisis de puestos y elaboración del nuevo perfil, nos pudimos dar cuenta de algunos elementos que no eran considerados, como fueron la edad, el grado de escolaridad, la complexión (peso, talla), el nivel de tensión al que estaba expuesto el personal, a la rotación constante de área, entre otros elementos. Y que permitieron modificar los criterios de evaluación, la entrevista y los pronósticos con base

a una necesidad real. Esto nos permitió darnos cuenta que en la evaluación de un candidato se requería que las pruebas psicométricas utilizadas fueran variadas, por lo que se implementaron nuevos tests, dentro de la batería que ya se venía utilizando. Con esto se podían medir algunos elementos que se consideraban relevantes a evaluar, además de que las pruebas utilizadas ya resultaban muy conocidas por los aspirantes. Esta segunda intervención, se considera que nos pudo permitir actualizarnos en algunas otras pruebas, por lo que se considera que fue muy importante esta etapa, dado que el personal de psicología pudo involucrarse en la investigación, la aplicación y los resultados para poder determinar que pruebas se utilizarían.

Pero aun considerábamos que hacia falta conocer si lo que se hacía hasta ese momento traía los resultados esperados, por lo que la tercera intervención nos permitió retroalimentar el proceso que hasta ese momento se estaba dando.

De todo lo anterior, consideramos que repercutió considerablemente no sólo en el proceso de selección, el cual se volvió más fluido y más objetivo. Sino también, en el personal de psicología, el cual ya tenía mucho más elementos a su disposición para apoyar la evaluación de los candidatos.

Esto lo pudimos corroborar en los tres ejemplos que se expusieron, antes de la intervención y los tres ejemplos posteriores a la misma, ya que en los primeros se carecía de un objetivo claro, del por qué se estaba seleccionando y para qué, con los resultados que se obtuvieron en nuestras tres intervenciones se tenían elementos importantes para poder determinar que características de personalidad se requerían, que habilidades, aptitudes, nivel de escolaridad, pesos, talla, nivel de responsabilidad, destrezas, etc. para tener un adecuado desempeño como custodio en un reclusorio.

La actitud del psicólogo también se modificó, ya que se observaba un mayor compromiso a la actividad realizada, debido al trabajo de equipo, tanto en la investigación, en la planeación, en el análisis de los resultados y la forma de como se debería trabajar en el futuro.

Con los conocimientos adquiridos, el psicólogo amplió su visión tanto teórico como práctico, en la selección de personal, evaluación de puestos, aplicación de pruebas y en el seguimiento del personal que ya labora. Así también el personal de psicología adquiría conciencia de la importancia de su

labor en el proceso de selección y la responsabilidad que recaía en sus manos en el momento de emitir un pronóstico laboral. Además que se abrieron pautas para próximas investigaciones.

Considero que al momento de concluir, en una de nuestras tres intervenciones, como fue en el caso del análisis de puesto, encontramos que al momento de elaborar el nuevo perfil del puesto del custodio, este perfil quedó muy elevado, ya que cuando se elaboró se penso en un ideal, el cual consideramos, rebasa la norma de los aspirantes que llegan a solicitar ese puesto. Con respecto al seguimiento, se considera que faltó más bases teóricas para obtener resultados más exactos de las evaluaciones. Por parte de la institución se considera la falta de espacio respecto a tiempo y recursos económicos para la investigación, por lo que tenemos que trabaja bajo nuestros propios recursos. Otro elemento que influyó fue el cambio constante de administración, lo que limita que se de una continuidad a los proyectos que se plantean en el departamento de psicología, así como también la alteración de los requisitos establecidos como la edad, la talla y el peso, por parte de las autoridades.

CONTRIBUCIÓN

Se considera que el personal de psicología, al darse a la tarea de realizar un análisis de puestos, y enfrentarse a la función real que el custodio venía desempeñando, encontró elementos que le fueron útiles en su función diaria, ya que tuvo la experiencia de conocer las habilidades, aptitudes y aspectos de personalidad que se requerían para desempeñar la función de custodio, se tuvo una actitud más participativa en la investigación de nuevas pruebas que pudieran medir las características que se requerían para este puesto, además, se pensó en dar un seguimiento al personal que recientemente se contrató y que pasó por este nuevo cambio en el proceso de selección, con lo cual, dicho personal se enfrentó a otra etapa, en el proceso de selección, que fue la de retroalimentar el trabajo de selección que hasta el momento venía realizando.

Estos tres elementos de la intervención, se reflejaron en los nuevos pronósticos laborales, ya que como se mencionó con

anterioridad, al analizar los tres estudios después de esta intervención, el personal de psicología tenía más elementos al momento de estar en la entrevista y dar el pronóstico laboral. Se considera que fue una ganancia también para el candidato, ya que tendría un mejor desempeño en la medida en que se aproximara a los requerimientos de personalidad, habilidades y aptitudes que el puesto requería. Por otra parte, también se pensaba en que el custodio presentara más agrado por su trabajo y se mantuviera más estable en su función y que de esta forma se pudiera contribuir en el objetivo institucional, que es la readaptación del interno, en la que el custodio presentara una mística de servicio, manejo de valores éticos - laborales y mejor trato al interno y sus familiares.

También se considera que el mejoramiento del proceso de selección representó para el IN.CA.PE., un importante logro, ya que es uno de los institutos con más renombre a nivel nacional, que surgió como una necesidad de seleccionar y capacitar al personal penitenciario; por lo que estos avances se reflejan en la superación que ha tenido el instituto.

Se ha pensado que falta mucho por hacer, ya que se considera que es necesario mejorar el perfil de los puestos del custodio, pensando en futuras evaluaciones de análisis de puestos y seguimiento, tratar de que existan mayores espacios para la investigación, la actualización de pruebas psicométricas, de entrevista y lograr la intervención del psicólogo en la evaluación del desempeño para que se llegue a un proceso escalafonario mismo que motive económicamente al personal para seguir desarrollándose dentro de su puesto.

CONCLUSIÓN

La estrategia de intervención que se enfocó en las tres etapas descritas nos permitió mejorar la evaluación y los pronósticos laborales de los futuros candidatos.

Estas intervenciones, también repercutieron en el aprendizaje, habilidades y experiencia que el personal de psicología adquirió, tanto en el conocimiento de las funciones reales del custodio en reclusorios, como el manejo de nuevas estrategias de evaluación. También se logró influir en el custodio, ya que al ser seleccionado y tratar de que cumpla con los requisitos que el puesto requiere, este presente un mejor desempeño en su puesto, con una actitud de servicio, con un trato más justo al interno, que sepa enfrentar situaciones de riesgo, cambios constantes, su tolerancia ante situaciones frustrantes sea mayor, que tome decisiones importantes y que no se involucre en situaciones de cohecho fácilmente, entre muchas otras habilidades que debe presentar para que su labor sea cada vez mejor.

Por último se considera que el quehacer del psicólogo en la selección, es importante, como se mencionó, el trabajo no es fácil, y con estas investigaciones, se tiene más conciencia de la importante labor del psicólogo en la selección del personal en reclusorios, tomando en cuenta la responsabilidad que recae en el mismo, de seleccionar al mejor candidato que logre el ajuste necesario para su óptimo desempeño. También se observó que existe la imperiosa necesidad de actualización y capacitación en nuestra área, pero que a raíz de las tres intervenciones se sembró la semilla para futuras investigaciones.

ANEXO 2

PERFIL DEL PUESTO DE SEGURIDAD Y CUSTODIA, DESPUES DEL ANALISIS DE PUESTO.

PERFIL DE PUESTO SEGURIDAD Y CUSTODIA

NOMBRE: ESTADO CIVIL: ESCOLARIDAD: DIRECCION: FECHA DE EVALUACION:	EDAD: SEXO: ESTADURA: PESO: FECHA DE EVALUACION:	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;">AREA:</th> <th style="width: 60%;">FACTORES EVALUADOS:</th> <th style="width: 5%;">M.F.</th> <th style="width: 5%;">I.T.M.</th> <th style="width: 5%;">T.M.</th> <th style="width: 5%;">S.T.M.</th> <th style="width: 5%;">S.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">L A B O R A L</td> <td>1) Manejo de Armas</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>2) Manejo de Bombo</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td rowspan="10">F I S I C O L O G I A</td> <td>1) Capacidad de Memoria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>2) Atención</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>3) Memoria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>4) Capacidad de observación</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>5) Percepción de la realidad</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>6) Atención</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>7) Memoria</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>8) Capacidad de observación</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>9) Percepción de la realidad</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>10) Atención</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td rowspan="10">S O C I A L</td> <td>1) Manejo de Armas</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>2) Manejo de Bombo</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>3) Manejo de Armas</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>4) Manejo de Bombo</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>5) Manejo de Armas</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>6) Manejo de Bombo</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>7) Manejo de Armas</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>8) Manejo de Bombo</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>9) Manejo de Armas</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>10) Manejo de Bombo</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td rowspan="10">P S I C O L O G I A</td> <td>1) Manejo de Armas</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>2) Manejo de Bombo</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>3) Manejo de Armas</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>4) Manejo de Bombo</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>5) Manejo de Armas</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>6) Manejo de Bombo</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>7) Manejo de Armas</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>8) Manejo de Bombo</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>9) Manejo de Armas</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>10) Manejo de Bombo</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td rowspan="2">A U T O C O N O M I C A</td> <td>1) Manejo de Armas</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>2) Manejo de Bombo</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>	AREA:	FACTORES EVALUADOS:	M.F.	I.T.M.	T.M.	S.T.M.	S.	L A B O R A L	1) Manejo de Armas	<input type="checkbox"/>	2) Manejo de Bombo	<input type="checkbox"/>	F I S I C O L O G I A	1) Capacidad de Memoria	<input type="checkbox"/>	2) Atención	<input type="checkbox"/>	3) Memoria	<input type="checkbox"/>	4) Capacidad de observación	<input type="checkbox"/>	5) Percepción de la realidad	<input type="checkbox"/>	6) Atención	<input type="checkbox"/>	7) Memoria	<input type="checkbox"/>	8) Capacidad de observación	<input type="checkbox"/>	9) Percepción de la realidad	<input type="checkbox"/>	10) Atención	<input type="checkbox"/>	S O C I A L	1) Manejo de Armas	<input type="checkbox"/>	2) Manejo de Bombo	<input type="checkbox"/>	3) Manejo de Armas	<input type="checkbox"/>	4) Manejo de Bombo	<input type="checkbox"/>	5) Manejo de Armas	<input type="checkbox"/>	6) Manejo de Bombo	<input type="checkbox"/>	7) Manejo de Armas	<input type="checkbox"/>	8) Manejo de Bombo	<input type="checkbox"/>	9) Manejo de Armas	<input type="checkbox"/>	10) Manejo de Bombo	<input type="checkbox"/>	P S I C O L O G I A	1) Manejo de Armas	<input type="checkbox"/>	2) Manejo de Bombo	<input type="checkbox"/>	3) Manejo de Armas	<input type="checkbox"/>	4) Manejo de Bombo	<input type="checkbox"/>	5) Manejo de Armas	<input type="checkbox"/>	6) Manejo de Bombo	<input type="checkbox"/>	7) Manejo de Armas	<input type="checkbox"/>	8) Manejo de Bombo	<input type="checkbox"/>	9) Manejo de Armas	<input type="checkbox"/>	10) Manejo de Bombo	<input type="checkbox"/>	A U T O C O N O M I C A	1) Manejo de Armas	<input type="checkbox"/>	2) Manejo de Bombo	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																								
AREA:	FACTORES EVALUADOS:	M.F.	I.T.M.	T.M.	S.T.M.	S.																																																																																																																																																																																																																				
L A B O R A L	1) Manejo de Armas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	2) Manejo de Bombo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
F I S I C O L O G I A	1) Capacidad de Memoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	2) Atención	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	3) Memoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	4) Capacidad de observación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	5) Percepción de la realidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	6) Atención	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	7) Memoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	8) Capacidad de observación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	9) Percepción de la realidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	10) Atención	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
S O C I A L	1) Manejo de Armas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	2) Manejo de Bombo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	3) Manejo de Armas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	4) Manejo de Bombo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	5) Manejo de Armas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	6) Manejo de Bombo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	7) Manejo de Armas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	8) Manejo de Bombo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	9) Manejo de Armas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	10) Manejo de Bombo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
P S I C O L O G I A	1) Manejo de Armas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	2) Manejo de Bombo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	3) Manejo de Armas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	4) Manejo de Bombo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	5) Manejo de Armas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	6) Manejo de Bombo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	7) Manejo de Armas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	8) Manejo de Bombo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	9) Manejo de Armas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	10) Manejo de Bombo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
A U T O C O N O M I C A	1) Manejo de Armas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
	2) Manejo de Bombo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																																																																																																				
OBSERVACIONES:																																																																																																																																																																																																																										
PSIC. _____																																																																																																																																																																																																																										
FOMENTO LOCAL <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO																																																																																																																																																																																																																										
FOMENTO LOCAL <input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO																																																																																																																																																																																																																										

Este perfil fue elaborado por el personal de psicología del IN.CA.PE., después de realizarse el análisis de puestos en las diferentes áreas del puesto de seguridad y custodia. Considerándose que se apega más a los requerimientos que el puesto requería.

ANEXO 3

HOJA DE REQUISITOS MINIMOS PARA REALIZAR SU TRAMITE DE SELECCION, QUE SE IMPLEMENTO DESPUES DEL ANALISIS DE PUESTOS.

DIRECCION GENERAL DE RECLUSORIOS
Y CENTROS DE READAPTACION SOCIAL
INSTITUTO DE CAPACITACION PENITENCIARIA
U.D. DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL

REQUISITOS PARA LOS ASPIRANTES AL CUERPO DE SEGURIDAD Y CUSTODIA

- NO REINGRESO A LA INSTITUCION
- NO HABER PERTENECIDO A NINGUNA CORPORACION POLICACA O PARAMILITAR
- NO ANTECEDENTES PENALES
- NO TENER FAMILIARES EN LA INSTITUCION
- NO TATUAJES
- ESTATURA MINIMA (HOMBRES) 1.67 MTS. Y PESO DE 62 A 77 KGS.
- ESTATURA MINIMA (MUJERES) 1.57 MTS. Y PESO DE 64 A 66 KGS.
- EDAD DE 19 A 35 AÑOS

DOCUMENTOS QUE DEBE PRESENTAR EL INTERESADO

- ORIGINAL Y 3 COPIAS DEL ACTA DE NACIMIENTO.
- ORIGINAL Y 3 COPIAS DE LA CARTILLA DEL SERVICIO MILITAR NACIONAL (LIBERADA).
- ORIGINAL Y 3 COPIAS DEL CERTIFICADO DE SECUNDARIA (ESCOLARIDAD MINIMA).
- ORIGINAL Y COPIA DEL CURRICULUM VITAE.
- ORIGINAL Y 2 COPIAS DEL COMPROBANTE DE DOMICILIO.
- DOS FOTOGRAFIAS TAMAÑO INFANTIL (RECIENTES).
- ORIGINAL Y 2 COPIAS DE 2 REFERENCIAS PERSONALES NO FAMILIARES (RECIENTES)

Esta hoja de requisitos ya contenia algunos elementos que se detectaron como importante en el análisis de puestos, como fueron la edad limite, la escolaridad minima, los antecedentes laborales. Esto permitió agilizar el proceso de selección y poseer mayores elementos al momento de la evaluación.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Arias Galicia F. (1988), "*Administración de Recursos Humanos*", Trillas: México.
- 2.- Barragan L. (1988), "*Prueba de Bender*", U.N.A.M.: México.
- 3.- Carranca y Rivas R. (1981), "*Derecho Penitenciario: Carceles y penas en México*", Porrúa: México.
- 4.- Cattell Raymond B. (1880), "*Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad*", Manual Moderno: México.
- 5.- Chruden Herbert J.(1974), "*Administración de Personal*", Continental: México.
- 6.- De Tavira J. (1995), "*¿Por qué Almoloya?*", Diana: México
- 7.- De Tavira y Noriega J. (1982), "*Derecho Penal*", Revista mexicana: México.
- 8.- Dueñas R. (1988), "*Instructivo de operación del cuerpo de seguridad y custodia*", Manual de Dirección General de Reclusorios y Centros de Readaptación Social. Vol. 2. México.
- 9.- García Ramírez S. (1970), "*Manual de Prisiones*", Botas: México.
- 10- García Ramírez S. (1979), "*El final de Lecumberri*", Porrúa: México.
- 11.- García Ramírez S. (1967), "*El artículo 18 constitucional: Prisión Preventiva, Menores Infractores*", U.N.A.M.: México.

- 12.- **Grados Espinoza J. (1988)**, *“Inducción Reclutamiento y Selección”*, Manual Moderno: México.
- 13.- **Grados Espinoza J. (1988)**, *“Prueba de Fases Incompletas con aplicación a la Industria FIGS.”*, Manual Moderno: México.
- 14.- **Guion M. R. (1969)**, *“Test para Selección de Personal”*, Rialp: México.
- 15.- **Kellogg C. E. (1980)**, *“Instrumento no Verbal de Inteligencia Beta II-R”*, Manual Moderno: México.
- 16.- **Malo Camacho G. (1879)**, *“Historia de las Cárceles en México”*, Instituto de Ciencias Penales: México.
- 17.- **Malo Camacho G. (1984)**, *“El sistema Penitenciario Mexicano y la Colonia Penal de las Islas Mariás”*, Instituto Nacional de Ciencias Penales: México.
- 18.- **Marin Hernandez G. (1993)**, *“Evolución en el Sistema Penitenciario”*, Instituto de ciencias penales: México.
- 19.- **Mora Mora J.(1991)**, *“Diagnostico de las Prisiones en México”*, Amanueces: México.
- 20.- **Morales Alvarez O. (1993)**, *“Actitud de los candidatos que solicitan el puesto de seguridad y custodia hacia la evaluación psicológica”*, Tesis U.N.A.M. Facultad de Psicología: México.
- 21.- **Millan Rodriguez J. (1995)**, *“La psicología criminal en la práctica del psicólogo”*, Reporte Laboral U.N.A.M. Facultad de Psicología: México.
- 22.- **Negrete Luna F. (1993)**, *“La Seguridad en el Centro de Sanciones Administrativas y de Integración Social.”*, Dirección General de Reclusorios: México.

- 23.- **Pineda F. (1991)**, "*Compendio de Leyes de Normas Mínimas, Sobre Readaptación Social de Sentenciados*", Comisión Nacional de Derechos Humanos: México.
- 24.- **Portuondo A. J. (1971)**, "Test proyectivo de Karen Machover", Biblioteca Nueva: Madrid.
- 25.- **Quiroz Cuaron A. (1961)**, "*Crisis de la Administración de justicia penal*", U.N.A.M.: México.
- 26.- **Reyes Ponce A. (1974)**, "*Análisis de Puestos*", Limusa: México.
- 27.- **Sanchez Galindo A. (1989)**, "*Temas Penitenciarios*", Instituto de Capacitación Penitenciaria: México.
- 28.- **Sanchez Galindo A. (1990)**, "*Manual de Conocimientos Básicos para el Personal de Centros Penitenciarios*", Comisión Nacional de Derechos Humanos: México.
- 29.- **Sanchez Galindo A. (1991)**, "*Penitenciarismo: La prisión y su manejo*", Instituto de Capacitación Penitenciaria: México.
- 30.- **_____ (1973)**, "*Curso de Selección y Adiestramiento del Custodio*" Instituto de Capacitación Penitenciaria: México.
- 31.- **_____ (1996)**, "*Ponencias del Primer Diplomado en Derecho Penitenciario*", Dirección General de Reclusorios y Centros de Readaptación Social. México.
- 32.- **_____ (1988)**, "*Reglamento de Reclusorios y Centros de Readaptación Social del Distrito Federal*" Departamento del Distrito Federal: México.