

01968

19



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

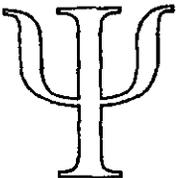
“APORTACIONES DE LA PSICOLOGÍA AL  
PROCESO DE EVALUACIÓN PARA LA  
SELECCIÓN Y SEGUIMIENTO DE  
POLICÍAS JUDICIALES”

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRA EN PSICOLOGÍA  
P R E S E N T A:  
MARÍA DEL CARMEN  
MONTENEGRO NÚÑEZ

DIRECTORA DE TESIS:  
DRA. SILVIA MACOTELA FLORES

ASESORA METODOLÓGICA:  
DRA. ISABEL REYES LAGUNES

COMITÉ DE TESIS:  
MTRA. FAYNE ESQUIVEL ANCONA  
DRA. ZURAYA MONROY NASR  
MTRA. MIRNA VALLE GÓMEZ



MÉXICO, D.F.

2002

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**EN MEMORIA DE  
MIS ADORADOS PADRES  
Y DE  
RICARDO**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

# A MIS GRANDES AMORES

**JUAN FRANCISCO**

**MARIANA**

Le pregunté a Dios: ¿Qué es lo que más te sorprende de los hombres?" Y dijo: "Que se aburren de ser niños, apurados por crecer y luego suspiran por ser niños".

"¿Que es lo que le pedirías a tus hijos?"

"Que aprendan que no pueden hacer que alguien los ame.

Lo que pueden hacer es dejarse amar" "Que aprendan que toma años construir la confianza y solo segundos para destruirla" "Que lo más valioso no es lo que tienen en sus vidas, sino a quien tienen en sus vidas"

"Que aprendan que deben controlar sus actitudes, o sus actitudes los controlarán" "Que bastan unos pocos segundos para producir heridas profundas en las personas que amamos y que pueden tardar muchos años en ser sanadas"

"Que los grandes sueños no requieren de grandes alas, sino de un tren de aterrizaje para lograrlos"

"Que aprendan que son dueños de lo que callan y esclavos de lo que dicen" "Que aprendan que la felicidad no es cuestión de suerte sino producto de sus decisiones"

"Que dos personas pueden mirar una misma cosa y ver algo totalmente diferente" "Que sin importar las consecuencias, aquellos que son honestos consigo mismos, llegan lejos en la vida" "Que a pesar de que piensen que no tienen nada más que dar, cuando un amigo llora con ellos, encuentran la fortaleza para vencer sus dolores" "Que retener a la fuerza a las personas que aman, las aleja más rápidamente de ellos, y que el dejarlas ir las deja para siempre a su lado"

*"Que nunca harán nada tan grande para que los ame más, ni nada tan malo para que los ame menos. , los amo a pesar de sus conductas"*

Fragmentos de la Novena a la Madre Teresa

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

# GERMAN

Mucho pensé lo que te quería escribir y busqué poesía, pensamientos y canciones, a Leduc, Sabines, Benedetti y Sabina pero no logre a través de ellos expresar las diversas emociones que han caracterizado los 12 años que (in)explicablemente ha durado nuestra relación. Mi dificultad me llevó a elegir simplemente aquellos conceptos que describen de la manera más elocuente mis sentimientos durante ese tiempo: agradecimiento, amor, aprendizaje, aventura, compañerismo, contradicción, diferencias, felicidad, verdad, sueños, vigencia y eternidad. Prefiero darles un orden alfabético ya que a cada uno de ellos le ha tocado jugar un papel protagónico en diferentes momentos.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## **A MIS QUERIDOS HERMANOS**

ALVARO  
IGNACIO  
ANA MARÍA  
CARLOS

Estoy convencida que siempre hace falta la caricia familiar

Ante el descubrimiento de una gran sensibilidad:

" Entre lo que veo y digo,  
entre lo que digo y callo,  
entre lo que callo y sueño,  
entre lo que sueño y olvido,  
la poesía. se desliza  
entre el si y el no:  
dice lo que callo,  
calla lo que digo,  
sueña lo que olvido.

No es un decir:  
es un hacer.

Es un hacer  
que es un decir.

La poesía  
se dice y se oye:  
es real.

Y apenas digo  
es real, se disipa.  
¿Así es más real?"

Octavio Paz

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

## **A UN EXCELSO JURADO**

DRA. SILVIA MACOTELA FLORES  
DRA. ISABEL REYES LAGUNES

Expreso mi orgullo y reconocimiento por haber tenido la conducción y aportación de dos grandes psicólogas quienes siempre han expresado, además de sus amplios conocimientos, un gran amor por nuestra U N A M

DRA. ZURAYA MONROY NASR

Por el gusto de compartir con mi amiga esta experiencia profesional. Gracias por tus excelentes comentarios

MTRA. MIRNA VALLE GOMEZ  
MTRA. FAYNE ESQUIVEL ANCONA

Con mi respeto y agradecimiento por sus valiosos comentarios

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

## **A LOS AMIGOS**

A todos ellos que orgullosamente puedo decir  
que me hacen falta manos para  
poder contarlos, en especial  
a mis grandes amigas  
compañeras y cómplices  
de las más increíbles aventuras  
y muy largas jornadas laborales

Marisa  
Teye  
Lur

A mis niñas  
Aurea, Jessica y Ceci

Y para ese maravilloso hombre  
Armando Jiménez Antonio (El Inge)

A mis alumnos de quienes entendí  
que la mejor manera de aprender es enseñar

# ***R E S U M E N***

Se diseñó un modelo de evaluación psicológica con la finalidad de seleccionar a los aspirantes a Policía Judicial y contar con un parámetro para identificar el impacto que el ejercicio laboral puede tener en el comportamiento de estos servidores públicos.

El modelo se aplicó a 402 aspirantes a Policía Judicial, de los cuales el 70.14% recibió, desde el punto de vista psicológico, un juicio favorable. Sin embargo, con base en otros exámenes, la institución seleccionó sólo a 172 de ellos, los cuales volvieron a ser evaluados como parte de la fase de seguimiento, una vez que concluyeron su formación policial y permanecieron nueve meses en servicio.

Se estructuró el perfil psicológico del Policía Judicial con base en los resultados obtenidos con el MMPI-2 de acuerdo a las funciones que realizan.

El marco de referencia de este estudio puntualiza las influencias impulsoras del desarrollo de los métodos de medición psicológica y describe los aspectos que dan sentido a la evaluación: 1) la formación de profesionistas, 2) la metodología, 3) la selección de instrumentos y 4) la relevancia social del reporte psicológico. Por otra parte prioriza el análisis de la problemática y la definición del objeto de estudio respecto al uso de las pruebas psicológicas.

Se enfatiza que el perfil nunca será una tarea concluida ya que debe estarse transformando tanto como la propia institución. De la misma manera deben evaluarse los cambios de los individuos una vez que forma parte de la misma.

# ÍNDICE

## Introducción

## MARCO TEÓRICO:

Capítulo 1 – La Evaluación Psicológica en México y La Selección de Personal .....	1
Capítulo 2 – La Policía Mexicana y su evaluación psicológica .....	19
<b>MÉTODO:</b>	
Objetivos .....	43
Tipo de investigación .....	43
Diseño .....	43
Muestra .....	43
Instrumentos psicológicos utilizados en la etapa de ingreso .....	45
Instrumentos psicológicos utilizados en la etapa de seguimiento.....	49
Esquema de ingreso .....	50
Esquema de seguimiento .....	52
Procedimiento.....	53
Análisis estadístico .....	54
<b>RESULTADOS</b> .....	55
<b>DISCUSIÓN</b> .....	95
<b>CONCLUSIÓN</b> .....	103
<b>SUGERENCIAS DE OTROS ESTUDIOS</b> .....	119
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	120
<b>ANEXOS</b> .....	128

## INTRODUCCIÓN

Una de las preocupaciones y demandas prioritarias de la sociedad mexicana es la que se refiere a la procuración de justicia, entendiéndose ésta como: “Una función del Estado que tiene entre sus objetivos; la investigación de los delitos cometidos; la persecución de los delincuentes ante los Tribunales y la imposición de las penas correspondientes; la representación de la sociedad y de los grupos vulnerables en asuntos no sólo del orden penal, sino también en lo civil y lo familiar; la atención a las víctimas u ofendidos por los delitos y la obtención de la indemnización por los daños y perjuicios causados; la realización de estudios en materia de política criminal y la aplicación de medidas de prevención del delito. Todo ello con miras a preservar la seguridad pública, dentro de un marco de participación de la comunidad y de un escrupuloso respeto a los derechos humanos y al principio de legalidad” (*Programa de Procuración de Justicia para el Distrito Federal 1995-2000*, p.1).

“La seguridad pública es un derecho humano, requiere de contar con una “fuerza pública” que garantice en beneficio de todos, los derechos del hombre y el ciudadano. La fuerza pública encargada de garantizar la seguridad de las personas, su patrimonio y derechos son los cuerpos de policía, cuya función reside en proteger a las personas y sus bienes, mantener la tranquilidad y el orden público, salvaguardar el ejercicio de las libertades públicas y actuar como auxiliar de la justicia” (Cárdenas, 1997 p. 76). Esta función se puede pensar como un proceso donde es posible determinar varios momentos, instancias, actores y procedimientos.

Por su parte la psicología, como ciencia del comportamiento, busca identificar los mecanismos, situaciones y factores medioambientales que la regulan. ¿Qué papel puede jugar la psicología para contribuir al establecimiento de la seguridad pública?

De una manera sucinta, las funciones de los psicólogos en México permiten evaluar, planear e intervenir para modificar un problema por un lado y por otro, prevenir e investigar asuntos referentes al comportamiento humano en las áreas de: educación, salud pública, producción y consumo, organización social y ecología (CNEIP, 1978).

No obstante, de una u otra manera en el ámbito académico, subsiste el prejuicio de que muy poco lo que se puede o se permite hacer en estos lugares. La información documentada del actuar de los psicólogos en dichos escenarios; además de escasa, en ocasiones no cuenta con la metodología o la explicación teórica suficiente para anclarse en la intervención profesional.

Un aspecto previo a cualquier intervención y del que poco se llega a hablar, es de la tarea seria y sistemática que debe realizar un profesional para lograr traducir la demanda de los contratadores o usuarios. Es decir, de la capacidad del psicólogo para problematizar demandas concretas, dependerá la definición tanto de los objetivos, procedimientos y requerimientos como los recursos del usuario para evaluar dicha intervención profesional.

De esta manera evaluar psicológicamente implica replantear de manera sistemática los esquemas que han resultado útiles en momentos, condiciones y contextos diferentes, así como el elegir los instrumentos pertinentes a la situación actual.

El presente trabajo propone un modelo de evaluación psicológica aplicado al caso específico de los aspirantes a ser Policías Judiciales, en el que se intentó conciliar las necesidades de la dependencia con la visión y ética profesional que evita cosificar a un individuo. Se reporta tanto la estructura, supuestos, diseño, aplicación y resultados como su fundamentación teórica.

Como **Marco Teórico** se revisó la bibliografía respecto de la evaluación psicológica y la selección de personal, así como de los conceptos básicos sobre la Policía en México y las diversas estrategias que se han utilizado para su evaluación. Vale la pena señalar que en el capítulo correspondiente a "La Evaluación Psicológica en México" se discute y reflexiona la forma tradicional en la que, por un siglo, se ha venido abordando este concepto, enfatizando que la evaluación psicológica es algo más que aplicar un instrumento y que el lenguaje que debe predominar, es aquel que se vincula al análisis de la problemática o fenómeno psicológico más que al psicométrico.

En el capítulo de **Método** se presenta de manera pormenorizada la concepción que subyace al perfil, a la construcción de los indicadores y a la derivación de los diferentes dictámenes, tanto de ingreso como de seguimiento.

En cuanto a los **Resultados** estos quedaron divididos en dos grandes partes, cada una subdividida: la primera corresponde tanto a la evaluación psicológica de los aspirantes a ingresar como Policía Judicial, como la de seguimiento de aquellos que fueron aceptados por la institución. Esta última con el propósito de conocer el impacto que el ejercicio profesional tuvo en su comportamiento, a nueve meses de estar en servicio, después de haber concluido su curso de capacitación.

En la segunda parte se analizan estadísticamente y se contrastan los resultados obtenidos principalmente a través del Inventario Multifásico de la Personalidad (MMPI-2) y, en menor medida, de la entrevista. El propósito fue validar la consistencia que hubo al aplicar los criterios de selección.

En la **Conclusión** se aborda en primer lugar el modelo de evaluación psicológica, posteriormente La Policía, como objeto de estudio y finalmente los indicadores relevantes que definen la forma y el contenido del Perfil del Policía Judicial.

# CAPÍTULO 1

## LA EVALUACIÓN PSICOLÓGICA EN MÉXICO Y LA SELECCIÓN DE PERSONAL

### 1.1. LA EVALUACIÓN PSICOLÓGICA EN MÉXICO

Es imposible pensar la disciplina psicológica sin hacer referencia a la medición del fenómeno psicológico. Independientemente del área de especialización, corriente o teoría de que se trate, los objetos de estudio y su transformación se definen en aras de la medición.

Son muchos los pasos que se han dado para desarrollar y refinar los métodos, técnicas e instrumentos de medición y evaluación del fenómeno psicológico, de tal suerte que, actualmente, se puede encontrar una gran variedad de trabajos al respecto. Por ejemplo, existen diversas tesis que manejan instrumentos de medición psicológica (pruebas, cuestionarios, escalas de actitudes, etc.), así como trabajos que justifican su importancia o que describen y analizan su historia; publicaciones que reproducen una y otra vez lo que originalmente se ha dicho al respecto; manuales que "facilitan" el manejo de los instrumentos; trabajos que proporcionan elementos metodológicos para la elaboración de los mismos y, obviamente no podrían faltar los artículos que critican fuertemente diferentes aspectos de la medición. Por tanto, hablar de medición y evaluación psicológica es introducirse en un área inagotable tanto en la metodología que usan, como en las concepciones teóricas que subyacen en algunos instrumentos, así como en la estandarización de otros.

Si bien son muchos los trabajos difundidos al respecto e innumerables los instrumentos de medición y evaluación psicológica, también lo son los problemas inherentes y derivados de ellos, los cuales podrían englobarse en tres grandes apartados:

1. La confiabilidad y la validez de la prueba
2. El usuario
3. La utilidad y las repercusiones de los reportes psicológicos

Por lo tanto, es importante reflexionar y ubicar el problema al que se refieren las críticas, porque si bien es cierto que hay fragilidad en las pruebas, la experiencia nos dice que, probablemente, la mayor dificultad se encuentra en el usuario, es decir, si las pruebas psicológicas son el principal antecedente de la función psicodiagnóstica, el psicólogo es el centro del proceso de evaluación ya que de él depende la adecuada selección de los instrumentos, la conceptualización de las diferentes problemáticas, la organización de la información, la claridad y pertinencia de los reportes y las respuestas a aquellas preguntas que dieron lugar a la evaluación.

Frecuentemente los profesionistas que usan las pruebas desconocen el sustento teórico de las mismas, las normas o investigaciones que dan coherencia a su diseño y/o los criterios de exclusión, argumentando haber aprendido su manejo en el ejercicio profesional y no dentro de su formación formal. Evidentemente estos problemas, echan por tierra cualquier virtud de las pruebas, por mínimas que estas sean y convierten a la evaluación psicológica en un mero trámite administrativo.

El uso de las pruebas psicológicas sigue siendo una actividad de gran demanda social y de sus resultados, muchas veces, dependen aspectos de gran trascendencia para los individuos como son: la libertad o reclusión de la persona, la posibilidad de obtener o perder el empleo; ingresar o permanecer en una escuela y obtener o perder la tutela de los hijos, entre otros. De aquí que, como Aiken (1996) señala al respecto, "La mayor parte de las críticas a las pruebas durante las últimas décadas ha estado relacionada ya sea con el contenido y las aplicaciones de éstas o con las consecuencias sociales al confiar en las calificaciones para tomar decisiones acerca de las personas" (p. 369).

No obstante que hay quien verbaliza que los tests han pasado de moda y que se ha vuelto una actividad secundaria a favor de la psicoterapia, basta dirigir nuestra atención a la gran oferta de servicios relativos al manejo de pruebas psicológicas como son cursos, diplomados o la aplicación de sistemas de evaluación en los ámbitos clínicos, educativos o del trabajo. Es de llamar la atención que mucha de esta propaganda se difunde y cubre las paredes de nuestra Facultad como si fueran contenidos novedosos que la formación profesional no abarca. El uso de tests psicológicos sigue siendo una actividad muy importante para el psicólogo sobre todo a nivel institucional. En el estudio realizado por Girón, Urbina y Jurado (1989), se enfatizó después de encuestar a 719 psicólogos egresados de diversas instituciones, que la mayoría de las actividades profesionales desempeñadas son la conducción de entrevistas y la aplicación y/o interpretación de pruebas psicológicas.

Por lo tanto, resulta importante que las universidades establezcan los mecanismos y estrategias que permitan reservar el derecho de la enseñanza de las pruebas psicológicas, a aquellos profesores que muestren tanto una sólida formación académica, como una amplia experiencia profesional; ya que de otra manera se reproduce mecánicamente lo que argumentaron los autores y se les deja a los alumnos que entiendan lo que buenamente puedan.

A continuación se presentan algunos antecedentes históricos de las pruebas psicológicas y posteriormente se analizarán los conceptos básicos relativos a la medición y evaluación psicológica, enfatizando en particular la evaluación como función.

### ***1.1.1. Una breve perspectiva de las pruebas psicológicas***

Nunnally (1973) ubica los primeros estudios sobre la medición en la antigua China, sin embargo, considera que es hasta el siglo XIX cuando se empieza a dar respuesta a los problemas de la medición. Asimismo señala dos influencias como las principales impulsoras del desarrollo de los métodos de medición psicológica.

1. El desarrollo de la psicofísica a partir de los conceptos e instrumentos que se habían aplicado con éxito en la física, la química y la astronomía.
2. El rápido desarrollo de la medicina, la psiquiatría y la investigación social que promovió métodos para medir la estabilidad emocional y la inteligencia.

Para Nunnally (*op. cit.*) la unión de estas dos tradiciones, la tecnología científica y el enfoque intuitivo del clínico, originaron la metodología moderna de la medición psicológica.

Por otra parte, diversas tendencias históricas ejercieron una gran influencia en el desarrollo de la medición y evaluación psicológica, algunas de ellas las describe Pérez (1981) en una breve revisión histórica. El autor ubica cuatro generaciones de psicólogos clínicos, delimitadas básicamente por la Primera y Segunda Guerra Mundial, como se puede ver a continuación:

**La primera generación** abarca el período de 1890 hasta la primera Guerra Mundial. En esta época se señalan grandes influencias históricas, sociales y científicas como son: la influencia de la teoría de Darwin en Galton y Freud y el desarrollo de la medicina, que a su vez impulsó el desarrollo de la psiquiatría.

Se mencionan nombres como los de Hall fundador de la American Psychological Association; Catell que trataba de determinar las habilidades de estudiantes de la Universidad de Columbia antes de que se inventaran los tests; Binet que creó los prototipos de los tests de inteligencia con el fin de discriminar los casos de retardo mental y pronosticar los fracasos escolares.

**La segunda generación** surge después de la Primera Guerra Mundial. En este período aparecen diversos enfoques psicológicos que se confrontan entre sí: gestaltismo, conductismo y funcionalismo; existe una gran influencia freudiana y aparecen pruebas de personalidad proyectivas, como el Rorschach y el Test de Apercepción Temática (T.A.T).

**La tercera generación** comprende la época de la Segunda Guerra Mundial. En esta época se requería seleccionar a las personas más adecuadas para tareas militares y para atender las diferentes reacciones producidas por el miedo a la guerra a través de la psicoterapia.

**La cuarta generación**, señala el autor, se formó en la década de los setenta y se caracteriza por querer librarse del modelo médico que le ha otorgado un papel subordinado, conformándose con emitir diagnósticos mecánicos.

En México, el interés por la psicometría surge en la segunda mitad del siglo XX, teniendo como pioneros a Rafael Santamarina y a David Pablo Boder. En la década de los 50's surgen varios trabajos relativos a la medición psicológica, actividad que se ve significativamente incrementada en los 60's con traducciones, adaptaciones, estandarizaciones y pruebas de validación cruzada de un gran número de tests psicológicos (Valderrama, 1994).

### **1.1.2. Conceptualización de la medición y evaluación psicológica**

Establecer el marco de referencia de la medición y evaluación psicológica es por demás complejo, ya que es un tema que ha sido tan trabajado por los psicólogos, que podrían elaborarse tantas tesis como se quisiera. Su abordaje ha sido múltiple, por ejemplo desde el punto de vista histórico, León, Rivero y Álvarez (1993) hacen referencia a dos enfoques: 1) el historiográfico, que establece cronologías y descripciones tanto de su origen y desarrollo, como de sus pioneros y 2) el enfoque sincrónico, que fragmenta el proceso histórico buscando encontrar el por qué de su origen. Vale la pena señalar que, para estos autores, la primera fase de divulgación de las pruebas mentales abarca aproximadamente de 1890 a 1914.

Por otro lado, hay trabajos que tratan de establecer una diferencia conceptual entre medición psicológica y psicometría; donde la medición psicológica entra dentro del campo de la psicología experimental, usando instrumentos y aparatos para cuantificar los procesos básicos como atención, percepción o memoria y de esta manera tratan de encontrar relaciones funcionales (Rivero y Alvarez, 1993). En cuanto a la psicometría, estos mismos autores la entienden como el uso exclusivo de pruebas tipo cuestionario, que miden diferencias individuales relativas a la inteligencia y la personalidad.

Hay autores que hacen énfasis en la medición con referencia a la norma y otros a criterio. Entre otros, Macotela, Bermúdez y Castañeda (1994) señalan con referencia a la norma, que esta medición analiza las diferencias interindividuales y ofrecen información resumida de las capacidades del individuo en comparación con otros. En cuanto a la medición referida a criterio agregan, analiza el grado de crecimiento intraindividual y se emplean preferentemente para derivar objetivos instruccionales.

La mayor parte de la literatura que trata sobre **los tests** hace énfasis en las características de las pruebas psicométricas.

Son los menos los que contrastan los conceptos de medición y evaluación, describiendo el primer concepto como el proceso por el cual se establece una relación de correspondencia entre un conjunto o serie de números y otro de personas, fenómenos u objetos según ciertas normas establecidas y evaluación como un proceso integral, sistemático y continuo que valora el grado en que los medios, recursos y procedimientos permite el logro de las metas. En otras palabras, una forma de interpretar los resultados.

Podemos concluir este apartado señalando que la medición por sí misma no tiene significado y que la evaluación al hacer uso de ella se lo da.

### **1.1.3. La Función Evaluativa**

Como ya se ha señalado, la función que probablemente se ha vinculado más al quehacer psicológico es la evaluación, que junto con el diagnóstico se consideraron como las únicas actividades a las que el psicólogo, particularmente clínico, se dedicaba en las décadas de los 40's y 50's.

El diagnóstico y la evaluación se mantuvieron en primer lugar hasta comienzos de los años sesenta; momento en el que las actividades psicoterapéuticas iniciaron y hasta la fecha no ha cesado su crecimiento.

La evaluación es aquella función a través de la cual los psicólogos obtienen la comprensión fenomenológica necesaria para tomar decisiones. El carácter de los resultados de dicha evaluación puede implicar, o bien la descripción de la personalidad de un individuo, o la causalidad de una problemática determinada o la predicción de su comportamiento, y su finalidad es *planear las acciones e intervenciones en favor de la persona.*

Korchin y Schuldbber (1981) sintetizan de la obra de Henry A, Murray (1938) y de David Rapaport (1959) las características esenciales de la evaluación psicológica de la siguiente manera (en Avila y Rodríguez 1992):

- a. emplea una amplia diversidad de procedimientos;
- b. pretende cubrir varias áreas del funcionamiento psicológico, tanto a nivel consciente como inconsciente;
- c. utiliza técnicas proyectivas así como tests objetivos y estandarizados.
- d. toma para la interpretación los signos simbólicos tanto como las respuestas cuantificables;
- e. describe a los individuos en términos más personológicos que normativos.

Como se señaló anteriormente, la función evaluativa tiene su base en la medición del fenómeno psicológico utilizando métodos, técnicas e instrumentos diversos, los cuales se seleccionan con base en las características de la población que se va a evaluar, en los objetivos y en la estructura de las pruebas. De los instrumentos que se usan, las pruebas psicológicas son su esencia.

Aunque por tradición el uso de las pruebas psicológicas le ha correspondido al psicólogo clínico, estas herramientas se usan frecuentemente en otros ámbitos como el educativo y el del trabajo. Aun más, de acuerdo al documento **Standards for Educational & Psychological Tests** (1966) se considera como usuario a "quién elige pruebas, interpreta resultados o toma decisiones basadas en la calificación de las pruebas. (Las personas que sólo hacen administración de rutina o califican las pruebas, no están incluidas en esta definición)" (p. 1). Es decir, no sólo no se circunscribe al psicólogo clínico, sino que abre sus posibilidades a personas ajenas a la disciplina.

La función evaluativa se ha cuestionado en diversos países y México es uno de ellos, donde la problemática se acentúa más porque no se han generado alternativas y cuando se tienen no se difunden ampliamente o porque las pruebas llegan mucho después de su primera publicación. El debate ha sido siempre el mismo, no obstante sus más de 50 años de incesante actividad. Otro de los problemas que frecuentemente se ha señalado hace referencia a su derivación del modelo médico. Al respecto, Pérez (1981 p. 65) señala:

"El diagnóstico y la evaluación psicológica constituyen, sin la menor duda, la actividad profesional a la que más tiempo se han consagrado los psicólogos clínicos, esta actividad les fue encomendada como resultado de un compromiso tácito con la psiquiatría que durante bastante tiempo produjo los resultados deseados. De esta forma y siguiendo las estrictas jerarquías que tanto aprecian los organismos médicos, el psicólogo pasó a ser clasificado en el mismo rango de los laboratoristas clínicos y los interesados aceptaron".

Hay quienes confunden el hecho de aplicar o "interpretar las pruebas" de acuerdo a un manual, con lo que implica el proceso de la función diagnóstica. Por ejemplo Pérez (op. cit. P. 69) menciona que "resulta sumamente fácil calificar a alguien de esquizofrénico", lo cual de ninguna manera es cierto ya que en esta afirmación se traslapan dos problemas: 1) el etiquetar a una persona y 2) el proceso que se lleva a cabo para determinar la etiqueta.

El primer punto, como dice Pérez (op. cit.), "sobrepasa considerablemente la situación clínica" (p. 69) ya que estigmatiza a la persona en cuestión. Respecto al segundo, se requiere, de una sólida formación teórica que implica conocimientos de psicopatología, teorías de la personalidad y manejo de instrumentos de evaluación psicológica para poder llegar a etiquetar a un individuo.

En este mismo sentido Ávila y Rodríguez (1992) mencionan que la función evaluativa es "reduccionista; es artificial; no presta atención a la relación entre el examinador y el paciente; juzga a la gente; y es excesivamente intelectual" (p. 139).

Evidentemente el modelo dominante de la evaluación psicológica se desarrolló a partir del modelo médico y de las tradiciones psicométricas, sin embargo, en ese reduccionismo y artificialidad que tanto se ha criticado, existen tendencias que buscan separar la evaluación psicológica del modelo médico, hay actualmente muchos intentos de recurrir a modelos que describen al individuo en todos sus aspectos y no sólo eso, sino que intentan predecir la conducta humana. Por otra parte, la evaluación psicológica no necesariamente implica el seleccionar la etiqueta que mejor describa a un individuo, sino que el gran reto es poder identificar algunos de los factores vinculados a una determinada problemática.

Probablemente otra de las críticas persistentes que se hace cuando se pretende descalificar un proceso de evaluación, es hacer énfasis en que las pruebas que se están utilizando (que son las comerciales en la mayoría de las veces) están estandarizadas en poblaciones extranjeras. Sin embargo, es claro que aún los instrumentos hechos en México, van a tener esas mismas implicaciones si se aplica en grupos diferentes, diferencias que el psicólogo tendrá que investigar. Es importante señalar que en psicología, de manera regular, nos enfrentamos al problema que implica el doble muestreo, es decir, el que corresponde a la población y el que corresponde al instrumento. En lo real, nunca se responde a estas dos dimensiones con el mismo rigor, siempre prevalece una sobre la otra, es decir, una se vuelve explícita y de la otra se toman en cuenta los factores de posible influencia.

Así como encontramos tendencias que juzgan negativamente y prejuizan el modelo dominante de evaluación, también encontramos tendencias opuestas que justifican teórica y conceptualmente su valor. Al respecto, Sugarman (1978, en Ávila y Rodríguez, 1992) busca rescatar el valor teórico-práctico de dicho proceso mencionando que:

- a. Las normas no se usan para clasificar al paciente, sólo permiten una comparación para determinar en que se diferencia.
- b. La evaluación no se limita necesariamente a un enfoque psicométrico y nunca pierde de vista el hecho de que se está dando dentro de un contexto interpersonal.
- c. La evaluación es más breve que el tratamiento y suministra gran cantidad de información en el menor tiempo posible.

#### **1.1.4. Condiciones fundamentales en la evaluación psicológica**

De acuerdo a lo anterior, una evaluación psicológica tiene como antecedente y fundamento, el análisis de un fenómeno psicológico, el cual quedará explícito en una serie de objetivos por alcanzar y a partir de los cuales se seleccionarán los instrumentos que permitan capturar la información correspondiente.

Si los propósitos de una evaluación no quedan claramente definidos, la información que arrojen las pruebas aplicadas perderá sentido y será imposible sintetizarla en respuestas que permitan la posible toma de decisiones.

La efectividad de la evaluación psicológica depende al menos de cuatro elementos básicos:

- la formación de los profesionistas que la realizan
- la metodología de trabajo utilizado
- la selección de los instrumentos de medición y evaluación psicológica
- el reporte a través del cual se comunican los resultados.

### ***A. La formación profesional***

La evaluación psicológica demanda de quien la práctica, una formación académica sólida y una actualización permanente respecto a las diferentes teorías del desarrollo y de la personalidad así como de sus alteraciones y trastornos; comprensión de la psicodinamia, familiaridad con diversos métodos y teorías que permitan analizar el contexto social e institucional de un individuo y el conocimiento de instrumentos de medición. Será el ámbito, en donde se realice la evaluación psicológica, el encargado de determinar el tipo de conocimiento que se requiere instrumentar. Todo esto sin dejar de lado que la transmisión de cualquier conocimiento debe estar enmarcada en un código ético que oriente el ejercicio profesional hacia la promoción del bienestar de los individuos.

Existe, acuerdo entre varios autores sobre la necesidad de que el psicólogo realice este tipo estudios a nivel de posgrado. Pérez (*op. cit.*) cita a Shakow como probablemente la primera persona que, en 1942, sugirió este tipo de entrenamiento a nivel de doctorado. Agrega que en 1949 se reunieron en Boulder, Colorado, 71 representantes de universidades y centros de entrenamiento para psicólogos clínicos. En esa reunión se afirmó por una parte, que las funciones esenciales del clínico eran la evaluación, la terapia y la investigación y por otra fue aceptada la sugerencia de Shakow respecto a los programas de doctorado.

### ***B. La metodología***

Pensar que una prueba o un conjunto de ellas *per se* permite explicar un área problemática de una población particular es una falacia. Por tal razón, se requiere diseñar sistemas de evaluación en los cuales se articulen con absoluta congruencia la demanda, las hipótesis, los instrumentos de evaluación que se van a usar y el reporte final.

Probablemente la primera y más difícil tarea, para poder desarrollar un método de evaluación, es identificar el fenómeno y atributo psicológico que se pretende evaluar. Ya que si bien en la evaluación psicológica se trabaja frecuentemente con la subjetividad, ésta tiene que tener una expresión conductual, la cual debe quedar claramente explícita para poder elegir los instrumentos pertinentes para explorarla. Este aspecto implica un momento de mucha reflexión y análisis sistemático para poder entender **el qué** y **el para qué** de la evaluación, incluso en esa reflexión lo primero que se cuestiona y se pone a discusión es el **interés** del solicitante o institución, ya que independiente del ámbito donde se ubique existe, como se estudia en psicología clínica, un contenido manifiesto y uno latente; por otra parte, es indispensable diferenciar la problemática de la demanda, para evitar caer en especulaciones. No obstante la importancia que tiene este primer momento, es poco tratado en la literatura relativa al manejo de las pruebas psicológicas.

Aiken (1996) señala que los métodos para evaluar la personalidad, deben incluir un amplio rango de variables cognoscitivas y afectivas, entre las cuales deben encontrarse medidas de aprovechamiento, inteligencia, habilidades especiales, intereses, actitudes y valores.

En ámbitos como el laboral, se llegan a estructurar baterías de pruebas que funcionan de acuerdo al nivel jerárquico de que se trate, Romero y Cameras (1997) encuestan, entre otros, a 17 psicólogos del trabajo los cuales definieron como niveles los siguientes: Gerencial, Mandos Medios, Técnicos, Ventas, Secretarias y Servicios y a partir de esto señalaron las pruebas que más frecuentemente usaban en cada uno de ellos; a manera de ejemplo señalaremos sólo tres de ellos, según se aprecia en el siguiente cuadro:

GERENCIAL	MANDOS MEDIOS	SECRETARIAS
❖ WAIS	❖ WAIS	❖ RAZONAMIENTO CON NÚMEROS
❖ MOSS	❖ MOSS	❖ CLEAVER
❖ CLEAVER	❖ CLEAVER	❖ MACHOVER
❖ MACHOVER	❖ MACHOVER	❖ F. INCOMPLETAS
❖ F. INCOMPLETAS	❖ F. INCOMPLETAS	❖ HTP
❖ HTP	❖ HTP	❖ AUTOBIOGRAFÍA
❖ AUTOBIOGRAFÍA	❖ AUTOBIOGRAFÍA	❖ ODT
❖ GORDON	❖ BETA	❖ BETA
❖ EAS	❖ RAZONAMIENTO CON NÚMEROS	
❖ PURDUE	❖ LIFO	
	❖ 20 CUALIDADES Y 20 DEFECTOS	

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Dentro del campo clínico, algunos autores señalan, "el estudio psicológico se aplica sobre todo con el propósito de observar el funcionamiento global del individuo... Se intenta evaluar diversos procesos que componen la estructura de la personalidad, desde la capacidad y el rendimiento intelectuales, los procesos ideacionales, los intereses, aptitudes, recursos, tono afectivo predominante, características del estilo de la relación interpersonal, mecanismos de defensa... teniendo como base los elementos psicodinámicos que subyacen a la conducta manifiesta" (Rivera, Esquivel y Lucio, 1987, p.17).

Resulta necesario enfatizar que independientemente del ámbito que se trate, los métodos de evaluación deben adaptarse a la naturaleza del fenómeno que requiere ser evaluado.

### **C. Las técnicas**

Son múltiples las definiciones que existen alrededor de las pruebas psicológicas. Sin embargo, probablemente la más usada es la siguiente: "Son medidas objetivas y estandarizadas de una muestra de conducta" (Anastasi y Urbina, 1998, p. 4). Los elementos de esta definición son un tanto generalizados y responden de manera parcial a la pregunta ¿qué es una prueba psicológica? ya que la terminología psicométrica se impone y deja de lado a otras pruebas, que por uso y costumbre, más que por una fundamentación teórica, se les llama "de personalidad", como son las proyectivas.

En la actualidad existe gran variedad de pruebas psicológicas lo que dificulta elegir la "mejor". Para seleccionarla, además del objeto de estudio, hay otros elementos a tomar en cuenta:

- sexo
- edad
- presupuesto
- características socioculturales
- tiempo para entregar resultados
- tamaño de la población a evaluar
- tiempo disponible para la aplicación

Existen también otros factores que están relacionados con la vulnerabilidad y consistencia del instrumento como son:

- validez
- confiabilidad
- teoría que la sustenta

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Respecto a este último punto vale la pena señalar que muchas pruebas no se limitan a una postura teórica específica, ya que se han desarrollado a través de investigaciones o diagnósticos psiquiátricos, tal es el caso del Inventario Multifásico de la Personalidad (MMPI-2).

Los instrumentos psicológicos, conforman un amplio abanico de posibilidades para evaluar y medir entre otros aspectos, la inteligencia, las aptitudes, la personalidad y las actitudes, aspectos incorporados a un gran número de investigaciones bajo las formas más variadas como son las encuestas, los cuestionarios y las pruebas psicométricas o proyectivas.

Páez y Pallares (1991) hacen un análisis de las tesis de maestría y doctorado en psicología clínica, de 1971 a 1980 y describen, entre otros datos, que en la mayoría de las tesis se utilizan entrevistas y cuestionarios y con menor frecuencia pruebas estructuradas y no estructuradas.

En el rubro de tesis de investigación, el porcentaje más bajo 6 %, corresponde a la construcción de algún instrumento de medición. En los temas investigados, el 3 % aplican instrumentos que exploran la personalidad y el 9 % se refieren a tesis que investigan validez y confiabilidad de los instrumentos.

Como se puede ver la investigación que hay respecto a los instrumentos de medición y evaluación psicológica en maestría y doctorado evidentemente es pobre. Al parecer este tipo de investigaciones se ubican más a nivel de licenciatura y con la finalidad de investigar diferentes problemáticas más que el estudio de su confiabilidad, validez y congruencia teórica.

#### **D. El reporte psicológico**

Hablar de la utilidad de las pruebas psicológicas necesariamente implica hablar de los destinatarios, es decir, de las personas que las solicitan, por ejemplo en el área clínica puede ser el psiquiatra, el paciente, los padres de familia, los jueces y los terapeutas entre otros; en ambientes educativos frecuentemente son padres de familia y maestros; en el ámbito laboral son ingenieros, administradores y una amplia gama de personas profesionistas y no profesionistas.

Algunas preguntas que se pueden plantear son ¿cuál ha sido la respuesta del psicólogo frente a una población tan heterogénea? ¿es comprensible la información que proporciona el psicólogo? y ¿qué tipo de decisiones se han logrado tomar con base en los reportes psicológicos?

El medio de comunicación entre el usuario y el destinatario es lo que se llama **reporte psicológico o integración del estudio**, el cual presenta, en la mayoría de las ocasiones, la información obtenida a través de las pruebas psicológicas de manera



organizada, en lugar de cumplir con su propósito que es poder articular la causalidad de una problemática determinada. La integración permite "...evaluar la relación causa-efecto que ha dado lugar a los elementos de desarrollo y crecimiento de la persona y a las alteraciones que puede presentar" (Rivera, *et.al*, 1987, p. 12).

Dicho de otra forma, el análisis de la información obtenida debe trascender a una síntesis clara y objetiva que oriente al psicólogo respecto a las estrategias y planes de intervención y le de, al solicitante, la comprensión y posibles alternativas para solucionar su problemática.

Desgraciadamente hemos podido constatar en el ejercicio profesional, que el reporte que recibe el destinatario o solicitante le sirve más al psicólogo que al propio destinatario, debido a su redacción y sobrevaloración de los procesos intrapsíquicos.

Para ejemplificar dicha explicación se presentan a continuación fragmentos o frases encontrados frecuentemente en reportes psicológicos.

#### *Ejemplo 1*

***Objetivo:***

***Solicitante o destinatario:***

***Parte de información reportada:***

***Diagnóstico***

***Paciente***

***"Presenta culpa por conductas masturbatorias".***

#### ***Comentarios:***

La persona que lea ésto, podrá suponer que lo que se está reportando es algo malo, pero seguro que lo que no sabrá identificar es si el problema radica en masturbarse o en tener sentimientos de culpa.

#### *Ejemplo 2*

***Objetivo:***

***Solicitante o destinatario:***

***Parte de información reportada:***

***Diagnóstico a un menor infractor***

***Consejeros internos del Consejo***

***Tutelar (abogados)***

***"Pobre fuerza yoica, alteraciones en su capacidad de juicio, deficiencias en la canalización de afectos e impulsos".***

#### ***Comentarios:***

Los consejeros internos se quejan de que todos los estudios dicen lo mismo y que probablemente lo que expresan estos reportes podría corresponder a cualquier adolescente. Evidentemente este tipo de información no les sirve para nada.



### Ejemplo 3

**Objetivo:**

**Solicitante o destinatario:**

**Parte de información reportada:**

**Diagnóstico**

**Paciente**

**"50 % en relaciones interpersonales;  
término medio en impulsividad y término  
medio en control de impulsos  
CANDIDATO RECHAZADO"**

#### **Comentarios:**

Evidentemente la interpretación de esta información queda al "buen entendedor", ya que por sí misma no se entiende. Resulta difícil pensar a un individuo con un mismo nivel de impulsividad y de control. Suponemos que lo único que queda claro es que es un **CANDIDATO RECHAZADO**.

Estos ejemplos representan sólo una pequeña muestra del tipo de "comunicación" que muchos psicólogos han intentado establecer a través de sus reportes.

Aiken (1996) hace referencia a la cantidad de datos irrelevantes y triviales que pueden encontrarse en reportes y que se aplican a la mayoría de las personas, para demostrar ésto que llama "efecto Barnum" presenta el siguiente fragmento.

Necesita mucho de personas que sean como usted y que lo admiren. Tiene la tendencia a criticarse a sí mismo. Cuenta con una gran cantidad de capacidad sin utilizar que no ha aprovechado. Aunque tiene algunas debilidades de la personalidad, por lo general es capaz de compensarlas. Su ajuste sexual le ha causado algunos problemas. Aunque disciplinado y controlado en su exterior, tiende a ser aprensivo e inseguro en su interior. En ocasiones tiene serias dudas acerca de si tomó las decisiones correctas o hizo lo adecuado. Prefiere cierto grado de cambio y variedad y se siente insatisfecho cuando se enfrenta a limitaciones o restricciones. Se enorgullece de ser un pensador independiente y no acepta las opiniones de otras personas sin tener pruebas satisfactorias. Se ha dado cuenta de que no es conveniente ser demasiado sincero al revelarse ante los demás. A veces es extrovertido, amable, social; mientras que en otras ocasiones es introvertido, cauteloso, reservado. Algunas de sus aspiraciones tienden a ser bastante irreales (Forer, 1949, en Aiken, p. 255).

Agrega que este informe se presentó a cincuenta estudiantes de los cuales treinta y siete lo calificaron como una descripción buena o excelente.

Si contrastamos los primeros ejemplos citados con este último fragmento, podemos observar que en la actualidad los informes no han cambiado sustancialmente.

### **1.1.5. Factores tradicionales que se evalúan psicológicamente**

No obstante el desarrollo de la psicología y con ello la diversidad de temáticas y problemáticas que actualmente se estudian, en el ejercicio profesional se siguen evaluando de manera tradicional los siguientes factores:

- **Inteligencia**

Concepto que se asocia a los primeros tests para establecer las diferencias individuales y que hasta la fecha es un factor primordial en la toma de decisiones.

*“La medición de la Inteligencia”* es una frase que ha generado grandes debates, sin embargo en la actualidad sigue siendo la base para definir conceptos e instrumentos con un mayor alcance interpretativo de lo que sucede cognitivamente.

La elección de un instrumento que evalúe la inteligencia dependerá por un lado, del enfoque teórico que sustenta el instrumento y por el otro, de criterios tales como la edad y el nivel sociocultural.

En términos generales podemos decir que la mayoría de estos instrumentos giran alrededor de categorías como: solución de problemas, adquisición del aprendizaje y adaptabilidad.

- **Personalidad**

Probablemente la personalidad es el factor que más se evalúa porque se presupone que es el patrón más consistente que define a un individuo. Sin embargo, es dentro de esta área donde la diversidad de instrumentos es ilimitada, por lo que cuando se elige un instrumento que mide personalidad debe pensarse, por un lado en la concepción de personalidad que subyace a la elaboración del instrumento; información por cierto ausente en la mayoría de los manuales que respaldan la correspondiente prueba y por otro, en la definición específica del atributo, por ejemplo, autoconcepto o relaciones interpersonales.

- **Aptitudes**

Para Bingham (citado en Székely, 1973) las aptitudes son el conjunto de condiciones que indican las posibilidades presentes de un individuo para desempeñarse en una actividad específica y no otra.

Existe una estrecha relación entre la concepción de inteligencia y las aptitudes. Mientras que la primera se define a partir de que un individuo manifieste los conocimientos ya adquiridos, la segunda plantea las condiciones que una persona tiene para adquirir nuevos conocimientos.

- **Intereses**

A este área están vinculados aspectos motivacionales y de valores, los cuales han sido considerados relevantes para predecir la adaptación de una persona en el trabajo y para identificar más claramente lo que lleva a un individuo a elegir una carrera.

En México hay trabajos importantes respecto a elaboración de instrumentos para medir atributos nuevos, sin embargo, poco se conocen porque su difusión y el acceso a ellos son limitados.

Probablemente una de las autoras más prolíficas en México, sin menoscabo de los que han contribuido de manera sistemática a las traducciones, estandarizaciones y elaboración de los diferentes instrumentos de medición, es la Dra. Isabel Reyes Lagunes, Catedrática de la Facultad de Psicología de la UNAM, quien ha diseñado y desarrollado diversas pruebas para evaluar de manera innovadora aspectos tales como: "Locus de Control", "Temor al éxito", "Inventario de estrategias de enfrentamiento como rasgo" (1998), Escalas que miden el enfrentamiento hacia el SIDA (1999), El EMMBSAR (1999) prueba que se basa en las dos dimensiones propuestas en el estudio de *Bienestar Subjetivo* y validado psicométricamente en la subcultura yucateca y las escalas para medir creencias y prejuicios hacia personas afectadas por el VIH/SIDA, como fuente de estigmatización (1999), éstas sólo por mencionar algunas más recientes.

## **1.2. LA SELECCIÓN DE PERSONAL**

No obstante que se sabe que la necesidad de "selección" siempre ha existido en el ser humano, es en la Primera Guerra Mundial donde se sistematiza y formaliza como una actividad propia de los psicólogos, debido a la urgencia para seleccionar y clasificar a millones de reclutas.

Esta actividad plantea la posibilidad de elegir a la persona idónea a través de la predicción de su conducta. Lograr este propósito implica una doble función; por un lado, elegir al "mejor candidato" en el aquí y ahora y por otro, con base en los resultados, poder predecir su conducta, tarea que resulta por demás compleja.

La literatura consultada al respecto es tan imprecisa como extraordinariamente reduccionista. Se señalan los pasos que hay que seguir pero no se dice cómo hacerlo; por otra parte, se confunden los modelos de selección con las técnicas de evaluación y ni que decir de cómo identificar los factores psicológicos que son "determinantes" en el desempeño laboral.

Para comprender el proceso que nos ocupa, se iniciará el análisis de los conceptos básicos con Grados (1988) debido a que es un autor multicitado en un gran número de tesis relativas al proceso de selección. El autor, al definir la Selección de Personal, simplifica el proceso únicamente en la aplicación de la técnicas:

*“La selección de personal es la serie de técnicas encaminadas a encontrar a la persona adecuada para el puesto adecuado”* (p. 1988).

Probablemente de las definiciones más completas y que toca el factor humano con un idealismo verdaderamente deseable es Arias (1976) quien la define como:

*“La elección de la persona adecuada para un puesto adecuado a un costo adecuado, que permita la relación del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio a él mismo y a la comunidad en que se desenvuelve”* (p. 257).

La selección como proceso varía en sus etapas según los diferentes autores que la abordan, así mismo depende de las políticas de la institución y de la propia creatividad del psicólogo. Independientemente de la cantidad de pasos que puedan caracterizar a los diferentes procesos, las grandes etapas en las que pueden estar de acuerdo los diversos autores son las siguientes:

1. Planeación
2. Reclutamiento
3. Evaluación
4. Elección

De manera particular podemos observar en el diagrama de flujo que presenta Arias (*op. cit.*) las diferentes etapas que constituyen el proceso de selección en su más amplia concepción, sin embargo, cada una de ellas implica en sí misma procesos elaborados que no llegan a especificarse en el libro, por ejemplo el autor señala a **La Vacante** como la reactivación del proceso de selección, y menciona:

**“¿Análisis de Puesto?**

**SI**  **Consultar especificaciones**

**NO**  **Hacerlo**”

Al respecto se puede señalar que tanto el **Análisis del Puesto** como su traducción, el **Perfil del Puesto** son en sí mismos procesos largos, complejos y probablemente puedan ser definidos como la columna vertebral de cualquier modelo de Selección de Personal, por tal razón es una información que necesariamente debe existir antes de

pensar en cubrir una vacante, lo contrario obliga necesaria e inevitablemente a recurrir a la intuición e improvisación por parte del responsable.

Es muy frecuente hablar de "perfiles" y todas las empresas invierten fuertes cantidades tanto para definir sus perfiles como para encontrar a esos individuos que se asemejen a ellos.

Los atributos que inicialmente conforman un perfil son: edad, género, escolaridad y experiencia laboral y se reproducen una y otra vez sin mayor reflexión. Por ejemplo, se señala que las personas deben ser menores de 35 años; sin embargo los últimos datos de INEGI señalan que el promedio de vida es de 74 años, de tal suerte que a los 35 o 40 años, las personas están en la mitad de su vida y pueden gozar de la inteligencia, salud y experiencia necesarias para iniciar una nueva actividad y ser altamente productivas. Así mismo sucede con el género, por ejemplo es más frecuente ver que para realizar un trabajo donde se tenga que viajar se solicitan predominantemente hombres. Una determinada escolaridad no siempre es indispensable, siempre y cuando la persona sepa leer y escribir.

Por otra parte el perfil está regulado por factores "positivos" y no "negativos", no obstante que no siempre el mejor candidato es el más sano. Por ejemplo solicitar a una persona "autoritaria" para el puesto de capataz o bien especificar que se requiere a una persona "esquizoide" para que cuente dinero dentro de una bóveda, son probablemente ejemplos extremos y sabemos que de ninguna manera esa información es pertinente para reclutar a los individuos, sin embargo es importante tener en cuenta que muchos empleos generan y requieren de cierta problemática emocional y que cuando se establece un perfil, el psicólogo del trabajo necesariamente requiere aprovechar y reforzar tanto las insuficiencias como las competencias.

### **¿Pero qué es un Perfil?**

La definición tradicional que de este término ofrecen Mehrens y Lehmann (1982) en el texto *Medición y Evaluación en la Educación y en la Psicología* es: "Una representación gráfica de los resultados de varias pruebas, ya sea para un individuo o un grupo, una vez que estos resultados fueron expresados en términos uniformes o comparables; la representación de perfiles permite identificar áreas de fuerza o debilidad" (p. 707)

Una de las definiciones que se considera representativa de trabajos como el presente, está contenida en el *Diccionario del Español Moderno* o en la *Enciclopedia del Idioma* de Martín Alonso, donde entre otras acepciones define *perfil* como: "Postura en que no se deja ver sino una sólo de las mitades laterales de un cuerpo", o "Postura en que solo se deja ver un lado o cara del cuerpo" (p. 708). Definición que identifica lo que de manera consistente sucede al evaluar psicológicamente a un individuo, no obstante de usar grandes baterías de pruebas, se termina por hacer hincapié en lo que **es** y no lo que **puede hacer**.

Montmollin (1975), pone "el dedo en la llaga" señalando la imposibilidad de medir a una persona como se mide un puesto. Considera que la Selección de Personal ha fracasado y agrupa sus argumentos en un capítulo llamado "*Debilidades Intestinas*", en el que señala, entre otras cosas:

*"Si es tan difícil formular un pronóstico de éxito en una actividad profesional, se debe a que para ello es necesario poner en relación dos esferas: la del comportamiento actual del hombre, pero también, mucho menos estudiada, la de las características de la tarea por cumplir". (p.20)*

Además, si consideramos que cada puesto o función, tiene las características propias de la persona que lo ocupa o realiza, quiere decir que cuando se hace un análisis de puesto frecuentemente se hace el análisis de aquella persona en particular.

Por otra parte, si el individuo se encuentra en continuo cambio en contraste con un perfil que tiene parámetros estables, resulta complejo pensar en concretar dicha tarea (Lazo, 1985). Entonces la toma de decisiones no debe establecerse bajo un esquema rígido, o lo puede todo (apto) o no puede nada (no apto), ya que probablemente sus características no son "propicias" para realizar unas tareas pero si otras.

Otro aspecto más a resaltar es que en la mayoría de las ocasiones, el psicólogo no se ve obligado a validar su decisión a través del tiempo, es decir califica, por ejemplo, de apto o no apto a alguien y jamás comprueba su pronóstico. Muchas veces esto no es un problema de voluntad ya que sus funciones las realiza como si se encontrara en una isla: por un lado, no tiene información de las políticas institucionales y por otro, no recibe retroalimentación para saber si las personas que ha seleccionado están adaptados y tiene el desempeño esperado.

Como se ha podido ver la Selección de Personal es algo más que establecer mecánicamente los pasos consecutivos para aplicar técnicas de evaluación. Implica que una concepción de hombre la cual determinará la forma de interpretar a éste con relación a su entorno laboral.

## CAPÍTULO II LA POLICÍA MEXICANA Y SU EVALUACIÓN PSICOLÓGICA

Indudablemente los cuerpos policiales son indispensables para salvaguardar cualquier sociedad, pero sus funciones al igual que el papel que le toca jugar a los ciudadanos son diferentes, como también lo son los valores que buscan preservar los diversos sistemas de gobierno.

Se tiene por ejemplo que en las dictaduras, la policía es el vehículo hostigante para que el gobierno imponga su ley. El régimen se protege y logra mantenerse a través del miedo y la fuerza, el ciudadano aquí es lo que menos importa y aquel de ellos que tenga por sus ocupaciones un alto contacto con la sociedad, será sobrevigilado; por lo tanto la participación ciudadana en este régimen se limita a la de informante o delator. Señala Saravia (*op. cit*) que si se comparan los crímenes cometidos por el Estado, con los crímenes callejeros, resulta que la violencia de un Estado represor, es muy superior a la violencia social o delincuencia.

Respecto a los sistemas democráticos se dice que *“... garantiza la seguridad a sus ciudadanos y a aquellos extranjeros que se encuentren en su territorio, respeta y hace respetar la ley, reconoce la pluralidad política y recoge la crítica, alienta a la sociedad civil, evita que se exacerbén los conflictos entre grupos y promueve la eficacia en las relaciones con las diversas organizaciones políticas y sociales.”* (Sarré, 1992, p.4).

Se considera que en los sistemas democráticos, la organización civil es el potencial más importante para regular las políticas implementadas por los gobiernos

En el Estado Mexicano para mantener orden público se deben cumplir con dos obligaciones básicas:

- 1) Crear condiciones de bienestar social y de progresiva calidad de vida para la población.
- 2) Impedir que los ciudadanos sean afectados en su vida, en sus derechos y en sus bienes.

El Estado entonces, a través de las instituciones de seguridad pública, tiene constitucionalmente el uso exclusivo de la fuerza para mantener el orden público y dar cumplimiento a las leyes y reglamentos. “Toda institución policial deberá organizarse bajo los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 21).

*“La policía constituye una garantía para todos los habitantes del país; sin embargo, cuando algunos de sus miembros actúan en forma negligente, arbitraria o corrupta, desmerecen la confianza de la población hacia la institución a la que pertenecen”* (Sarré, 1992, p.4).

Se señala que la función de la policía es:

1. Proteger a las personas y sus bienes.
2. Mantener la tranquilidad y el orden público.
3. Salvaguardar el ejercicio de las libertades públicas.
4. Actuar como auxiliar de la justicia.

Para cumplir esta obligación, la Constitución establece dos tipos de policía:

- La Preventiva (Policía de Tránsito y Vialidad y Policía Bancaria).
- La Policía Judicial.

La Policía Preventiva tiene atribuciones legales para realizar las tareas de prevención y mantenimiento del orden público.

En cuanto al Policía Judicial éste tiene como funciones:

- Auxiliar al Ministerio Público, -bajo cuya autoridad y mando se encuentra- en la búsqueda y preservación de pruebas relacionadas exclusivamente con los delitos ya cometidos.
- Auxiliar a los jueces penales en la citación, presentación aprehensión de personas.

La Policía Judicial y la Preventiva tienen por lo tanto una función tan importante como complementaria; mientras una tiene por función la prevención de los delitos, la otra constituye un auxilio indispensable para que el Ministerio Público esté en posibilidad de ofrecer al juez las pruebas necesarias para acreditar la existencia de los delitos, así como la identidad de sus autores.

En 1995 en México legalmente en funciones estaban la policía preventiva; policía judicial; el cuerpo de custodios, la policía de caminos; la policía forestal y del medio ambiente; la policía migratoria y la policía fiscal. Además estaban la policía auxiliar, la policía bancaria e industrial y los cuerpos de seguridad privada aceptados legalmente.

Sandoval (2000) reporta que hasta 1995 existían aproximadamente 30 mil agentes federales y locales en funciones de Policía Judicial, lo que incluye a los federales de caminos, fiscal y de migración.

De acuerdo a los datos que proporciona Ruiz (1998), la Ciudad de México tiene más policías que ninguna otra. De igual manera la proporción de agentes policiales en relación a la delincuencia es desmedida, se tienen 334 policías por cada mil delitos conocidos. En ciudades que sirven de comparación hay en promedio 51 policías por cada mil delitos, esto tomando en cuenta los delitos denunciados, es decir, tenemos 6.6 veces más policías que la media internacional.

La fuerza policial de Londres estaba formada en 1994 por 18 mil hombres, lo que representa 25 policías por cada 10 mil habitantes. Nuestra capital tenía ese mismo año 54 mil policías, o sea, 65 policías por cada 10 mil personas. Washington tenía 37 policías por cada 10 mil personas, Roma 53, París 56, Madrid 44 y Río de Janeiro 40.

En relación a la población policial, por cada 100 policías en el D.F., hay 86 en París, 68 en Madrid; 53 en Nueva York y 39 en Londres.

El número desproporcional de policías que existe en la Ciudad de México no ha sido suficiente para abatir la delincuencia como lo constata Ruiz (*op. cit.*), señala que para atrapar a cien delincuentes a lo largo de un año, son necesarios 14 policías en Washington; en París se requieren 15 y en Londres 18. En Roma hacen falta 21 y en Nueva York 22; Río de Janeiro requiere de 30, Sao Paulo de 31 y Madrid 35. En cambio en nuestra ciudad capital para aprehender a 100 delincuentes es necesario el trabajo anual de 1 295 policías; es decir, un sólo policía de cualquiera de las ciudades anteriormente señaladas, es capaz de hacer el trabajo que aquí hacen 55 agentes.

El autor considera que el porfiriato es la época de mayor semejanza a la actual, no obstante, en aquel momento el número de policías se multiplicó en un 144 por ciento mientras que en la actualidad este incremento supera al mil por ciento.

Ahora bien aunque Ruiz (1998) establece una puntual comparación entre el salinismo y el porfiriato, han sido diferentes gobiernos los que han multiplicado también el número de agentes en función del aumento de la criminalidad. Por ejemplo este mismo autor señala que en 1930 la ciudad contaba con 5 000 policías y ya en 1995 eran poco menos de 55 000 elementos, es decir, hubo un incremento que superó el mil por ciento.

Ahora bien, supuestamente ningún cuerpo policial es autónomo ya que están sujetos a controles externos, como los de las Contralorías, las Comisiones a nivel Nacional y Estatales de Derechos Humanos y la Asamblea de Representantes del D.F. entre otras, sin embargo, el grado de autonomía con el que frecuentemente funcionan los Policías Judiciales no tiene límites, muchas veces da la impresión de que ellos son los únicos responsables de investigar los delitos, siendo que ellos dependen directamente del agente del Ministerio Público y muchas veces éste es el último en enterarse. Esta tendencia para actuar de manera tan independiente, les reditúa a los Policías beneficios considerables, a los transgresores de la ley la impunidad y a las personas inocentes en muchas ocasiones la tortura y la incomunicación.

Probablemente, en la actualidad, hablar de los cuerpos policiales resulta casi obligado debido al crecimiento desbordado de la delincuencia. Hablar de policías y ladrones o ladrones y policías resulta indistinto, ya que para la sociedad, ambos personajes se funden en una sola imagen que resulta amenazante. En los últimos años, los medios de comunicación se han encargado de magnificar las críticas y reforzar la imagen

deteriorada y corrupta de estos servidores públicos, mediante reportajes llenos de burla y drama, donde se presentan historias ridículas y trágicas tanto de los diferentes cuerpos policiales como de los delincuentes; se hacen señalamientos de las técnicas y procedimientos de unos y otros, que de manera alterna van mostrando su superioridad y sus limitaciones, en momentos con gran armonía y cohesión y en otros, demostrando gran celo por tener el papel protagónico, pero siempre en esa absoluta codependencia, donde ambos se necesitan para poder existir.

Para la opinión pública, el desprestigio de los cuerpos policiales, se fundamenta primordialmente en la corrupción, la prepotencia, en su vinculación con organizaciones criminales y de narcotráfico, en su impericia y en su falta de preparación.

Pero la corrupción y la violencia policial no es un asunto exclusivo de México hay datos al respecto en otros países de América Latina, por ejemplo Ernesto López-Portillo Vargas señala en su artículo *Corrupción y violencia policial* señala que "la Policía en América Latina vive la corrupción y la violencia como característica de su comportamiento institucional" (Nexos 262, 1999). Agrega que las instituciones policiales no se han creado en un marco democrático, sino que desde sus orígenes su misión ha sido proteger al Estado.

López-Portillo describe también la opinión que los ciudadanos de tres países de América Latina tienen respecto a sus cuerpos policiales. Menciona que en Buenos Aires el 85 % de los ciudadanos manifiestan desconfianza; en México el 75 % asocian a la policía con la delincuencia y en Sao Paulo la opinión se vincula a un dicho popular "es mejor morir que ser testigo de un asesinato", esto se debe a que las grandes masacres son obra de la policía, las cuales la mayoría de las veces quedan impunes.

Por otra parte, en su artículo se señala que en México ascender en la jerarquía policial es un asunto que se resuelve con dinero y para demostrarlo hace uso de una declaración de un policía mexicano:

*"Hay que ser vivos, el chiste de un buen policía es que no lo descubran cuando hace sus movidas, si se trata de recibir lana del automovilista, éste debe irse agradecido porque lo dejaste ir, si atracas a alguien, hay que hacerlo en la noche y procurar que la víctima esté con copas y que no vea el número de la patrulla..., si eres listo y no descuidas esto, llegas rápido a oficial, pues juntas tu feria y poco a poco compras los grados"* (Nexo, p 18).

No obstante que todas y cada una de las críticas pueden documentarse ampliamente y día con día, la sociedad las pondera, por ejemplo, la corrupción policial, no es lo que más preocupa, ya que como dice Martínez (1999), no es exclusiva de México y hasta nos llega a resultar familiar, lo que más afecta es todo aquello que pone en juego la integridad física, por tal razón llena de indignación y miedo el que la policía esté involucrada con el crimen organizado lo "que traspasa lo tolerable en cualquier sistema político" (p.15).

Martínez (*op. cit*) cita también a Berger y Luckman, al escribir que "La delincuencia policiaca es políticamente intolerable porque introduce un principio de incertidumbre, con lo que se ve afectada la condición última del orden social, que es la estabilidad de expectativas" (p. 15).

Martínez (*op. cit*) considera que cualquier cuerpo policial se encuentra en condiciones ventajosas ya que por un lado conoce plenamente la forma de operar de la delincuencia y por otro el del propio Sistema de Procuración de Justicia, conocimiento que como señala la autora puede ser utilizado tanto para perseguir a los delincuentes, como para encubrirlos o para que delincan con mayor seguridad.

El conocimiento entonces, implica como siempre poder y es el factor primordial de unión y tejido de una amplia red de complicidades entre el gremio y sus respectivas extensiones las cuales tienen alcances clandestinos inimaginables, y no son otra cosa que esos apoyos humanos para realizar "lo que sea" ya sea legal o ilegal a los cuales se les denomina "madrinas". Estos personajes legendarios no trabajan formalmente como policías, pero actúan bajo su mando y en muchas ocasiones hasta por su cuenta, pero siempre con un aval policial. Las madrinas se comportan exactamente igual que un policía, cuentan tanto con armamento como con credenciales falsas que los acreditan como agentes policiacos. Su trabajo no es institucional por lo tanto no existe ningún control sobre de ellos. *El Herald*o, el 11 de mayo de 1995 publicó:

*"Patrulleros de la Secretaría de seguridad Pública detuvieron a 10 sujetos, nueve de ellos <<madrinas>> de un agente de la judicial federal, que llevaban en dos vehículos armas de alto poder como 'cuernos de chivo' , R-15, pistolas .45 y 9 milímetros, así como granadas de fragmentación" (en Martínez, 1999, p.39).*

Este sistema de complicidades se da a tal grado que termina por convertirlos en una gran hermandad, cuyos principales atributos son la ceguera, la sordera, el silencio y la transgresión de las normas.

Hoy todos los sectores de la sociedad tienen algo que decir al respecto y probablemente muchos de ellos coinciden en describir los resultados negativos de la actuación policial, sin embargo donde discrepan frecuentemente es en la causalidad que se le atribuye a dicho comportamiento, como se puede ver a continuación:

El Instituto Mexicano de Estudios de la Criminalidad Organizada, A.C. (1998) para tratar de explicar el auge delictivo analiza tres factores, en todos los cuales están implicados los cuerpos policiales:

## **1. Factores estructurales**

Este punto se refiere al proceso de descomposición de los cuerpos policiacos, lo cual considera se aceleró a partir de finales de los años setenta, momento en que se transformaron en instancias para la protección del crimen; "las mafias policiacas" se erigieron como las grandes organizadoras del crimen en México".

Entre los factores más importantes que se identifican para explicar esta transformación están los siguientes:

- a. La protección temprana y duradera que recibió el narcotráfico.
- b. La vinculación de grupos delictivos nacionales con organizaciones criminales internacionales altamente desarrolladas.
- c. El papel del narcotráfico como financiador de "operaciones sucias" en la última etapa de la "guerra fría".
- d. El alto grado de impunidad acumulado durante décadas.
- e. La corrupción del poder judicial.
- f. La tolerancia de expresiones delictivas disfrazadas de "políticas".
- g. La existencia de una cultura de la violencia y del abuso.
- h. El rezago en los procedimientos y recursos de las instituciones de seguridad pública.
- i. La pérdida del control sobre la vida interna de las prisiones.
- j. La tolerancia del Estado ante el crecimiento de la economía informal o "subterránea".

## **2. Factores coyunturales**

De acuerdo al análisis realizado por el Instituto, los aspectos estructurales no explican por sí solos, las causas que contribuyeron al estallido de la crisis en los últimos años, así como tampoco el crecimiento acelerado de la organización criminal y de los índices delictivos. Para tal propósito señala los siguientes factores coyunturales:

- a. La aprobación de una reforma errónea al código penal que llevó al abuso de la libertad condicional.
- b. La percepción de un debilitamiento del Estado por parte de los delincuentes organizados.
- c. La decisión por parte de las "mafias policiacas" para llevar hasta el límite la protección de delincuentes y la corrupción en el "año de Hidalgo", el fin del sexenio.
- d. Las organizaciones criminales cobraron conciencia de su fuerza y tomaron la decisión de aumentar las acciones delictivas, elevar el consumo de la drogadicción y acrecentar la importancia de México y los narcotraficantes mexicanos en el esquema continental.

### 3. Factores realimentadores

Son aquellos que se consideran encargados de reforzar y fomentar las condiciones para que se del delito:

- a. La distracción de recursos para la seguridad pública ante la persistencia y crecimiento de la emergencia subversiva
- b. La actitud pasiva del Estado frente a la guerra entre bandas de narcotraficantes tras la caída de Juan García Abrego
- c. Las limitadas acciones para enfrentar el crecimiento de la economía informal
- d. La respuesta errática y tardía del Estado ante la explosión delictiva
- e. La creciente apología y promoción del delito

Hay otros estudiosos como Ruiz (1998) que hacen equiparable, particularmente el gobierno salinista (neoliberalismo), con el porfiriato. Considera que ambos gobiernos manifestaron una gran preocupación por la gente abriendo escuelas, centros de salud, construyendo caminos (vías férreas). En ambos momentos históricos se generaron grandes ilusiones de crecimiento imposibles de sostener, como imposibles de controlar las expectativas creadas, factores que contribuyen al incremento de la criminalidad. De la misma manera señala, que estos dos momentos condujeron a devaluaciones, a un incremento de la deuda externa y en términos generales a una serie de crisis económicas.

En el porfiriato al igual que ahora, se vio como opción para abatir la delincuencia incrementar el número de policías y las cárceles se vieron por mucho rebasadas en su capacidad.

"En el último sexenio del porfiriato, las autoridades, hartas del problemas, decidieron atribuirlos a "la violencia innata en el mexicano, al clima, al maíz, al pulque y a la "inferioridad de nuestra raza", pero jamás llegaron a sospechar que todo aumento desmedido en los índices delictivos es, a su manera, indicador de un grave malestar social, y aunque vivían "al filo del agua" -en expresión de Agustín Yáñez-, nunca adivinaron la tormenta por venir." (Ruiz, op. cit. p.22)

Saravia (2000) divide los factores criminógenos entre aquellos que sólo influyen y los que llegan a ser determinantes para incrementar los índices de criminalidad en México:

1. la drogadicción y el alcoholismo estrechamente vinculados a la violencia familiar
2. el hacinamiento en las grandes ciudades
3. la violencia en la televisión
4. la insensibilidad frente al dolor ajeno
5. la prepotencia y derroche de tan pocos que se burlan de la miseria ansiedad y desesperanza de tantos
6. la soledad

7. el deterioro de la vida familiar
8. el culto al "becerro de oro"
9. la insuficiencia de medios y recursos del Estado
10. la falta de confianza entre la ciudadanía y las policías
11. la corrupción
12. la ignorancia entre otros y
13. el miedo, entre otros

En cuanto a los factores que solo influyen explica algunos de ellos de la siguiente manera:

Para el primer punto pone de ejemplo a Alemania como el país con mayor consumo de cerveza y señala que no obstante presenta muy baja criminalidad. En este mismo sentido están Ámsterdam y Copenhague que están repletas de bares y restaurantes, que incluso ofrecen marihuana en el menú y que sin embargo, pueden ser consideradas ciudades seguras.

En cuanto al segundo punto señala que en la actualidad Nueva York puede considerarse como una de las ciudades más seguras del mundo, no obstante que es de las más pobladas.

Cuando toca el punto de la pobreza, refiere el caso de China o Cuba, donde los habitantes tienen menores ingresos *per capita* y sin embargo tienen menores índices de criminalidad que México.

A manera de ejemplo de la desconfianza de los ciudadanos hacia los policías, el autor menciona que se han presentado casos en los que los civiles se enfrentaron a peligrosos delincuentes, a los cuales desarmaron y muchas veces hasta llegaron al extremo de lincharlos, es decir se hacen justicia por su propia mano evitando así la denuncia ante el Ministerio Público y con ello la impunidad.

Del último punto señala que es un factor sumamente importante, del cual los medios de comunicación se han valido para aumentar su rating, promoviendo así la cultura del miedo y un sistema de absoluta desconfianza, "el miedo es el principal generador de violencia y la violencia es la principal generadora de miedo. No hay pleito sin burla ni violencia sin miedo" (p.11).

De acuerdo al autor sólo son dos factores directamente determinantes del índice de criminalidad: el primero es la transición política, respecto de la cual se considera que trae como consecuencia fricción social y, al menos por un tiempo, vacío de poder a lo que agrega "La inseguridad emerge en la anarquía, sin excepción alguna, toda carencia, ausencia o deficiencia de gobierno provoca una ola de delincuencia de enormes proporciones, donde el crimen es dueño y señor" (p.13).

El segundo se lo atribuye a la corrupción incluso como una constante en los países con alta criminalidad como: Kenia, Egipto, México, Colombia, Uganda, Indonesia, Nigeria, Tanzania, Honduras, Paraguay o Camerún.

Para el autor estos dos factores inciden en todos y cada uno de aquellos otros que únicamente influyen, estableciendo la relación: a mayor corrupción, o mayor inestabilidad política, mayor índice de criminalidad.

Lo que hasta aquí se ha presentado, es sin duda una pequeña muestra de que existen grandes y profundos análisis que dan cuenta de factores que inciden o enmarcan la problemática de seguridad pública que aqueja a nuestro país, sin embargo, es un tema tan hiperpolitizado que aún no se logran perfilar propuestas concretas y viables que brinden los recursos de seguridad necesarios para disminuir la delincuencia.

Los cuerpos policiales han llegado a ser figuras tan estigmatizadas que difícilmente nos detenemos para tratar de entender sus demandas, expectativas y la razón por la cual son capaces de exponer su vida día con día y sin la más mínima protección. Los cuerpos policiales pueden ser considerados como una población de alto riesgo, ya que por sus funciones se exponen de manera permanente a condiciones de peligro y más aún, se enfrentan a ellas con muchos mínimos, entre otros: capacitación, capacidad, reconocimiento y sueldo pero también con muchos máximos: rechazo social, corrupción de los de arriba y los de abajo y grandes ofrecimientos económicos para transgredir la ley. Es decir, en condiciones normales un policía se expone tanto o más que un delincuente pero con beneficios económicos muy por debajo de los que obtienen aquellos.

En 1997, Maceda publicó en el periódico *La Jornada* algunos datos que demuestran las consecuencias de la mala preparación de nuestros policías. Los datos que se mencionan fueron obtenidos por Investigadores de la UNAM (González, López y Yáñez s/f) respecto al número de policías que fallecen en enfrentamientos contra la delincuencia. Para comprender la magnitud del problema hacen una contrastación con cuerpos policiales de otros países como se puede ver en el cuadro siguiente:

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

PAISES	POLICÍAS MUERTOS EN ENFRENTAMIENTOS
Francia 1990	Policía Nacional (más de 182 mil en efectivo) murieron sólo 9 en enfrentamientos.
España 1993	Cuerpo Nacional de Policía (más de 53 mil) murieron menos de 10 agentes (a pesar del terrorismo).
Estados Unidos desde los años treinta hasta 1991.	FBI (9 mil integrantes) fallecieron 39 en enfrentamientos.
México 1988 a 1995	Policía Federal (de casi tres mil ) fallecieron 240
1993	Preventivos fallecieron 45
1996 (únicamente último semestre)	Preventivos fallecieron 11
1997	Preventivos fallecieron 18.
1995-1997	Agentes judiciales fallecieron 8

En este mismo artículo el periodista señala la opinión de Luis de la Barreda, presidente de la Comisión de Derechos Humanos del D.F.al respecto: "La policía por su preparación es corrupta y abusiva y cuando no es eficaz, viola los derechos humanos".

Sandoval (*op. cit.*) menciona que hasta 1995 existían en nuestro país 58 instituciones de capacitación judicial y 41 para la policía preventiva. Agrega que en todas se carecía de textos, planes y programas académicos minimamente articulados. Agrega cifras por demás sorprendentes:

"La PGR, capacitó en la década de 1986 a 1995 a 12 891 agentes y la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal en los siete años anteriores a 1995 formó 32 802 elementos. En total, ambas instituciones impartieron cursos de formación a 45 693 personas. Ello contrasta con el hecho de que ambas instituciones contaban a la fecha indicada sólo con aproximadamente 7 000 Policías Judiciales y 3 000 agentes del Ministerio

Público. El grado de deserción reflejó la necesidad de revisar las políticas de selección, evaluación y planeación en la formación de los recursos humanos" (p. 22).

Una opinión reiterada ha sido esta falta de preparación y de equipo especializado en los policías mexicanos, lo que representa por definición, gran desventaja con respecto a la delincuencia organizada. Sin embargo estos comentarios no pueden entenderse necesariamente como un problema de capacitación, ya que en ocasiones, puede ser

negligencia o complicidad. Es decir, si bien hay en muchos de ellos deficiencias generalizadas, también es cierto que hay policías con un alto nivel de competitividad, que su eficiencia y eficacia van a funcionar siempre y “cuando así se quiera”, por ejemplo el caso del robo del automóvil de la mamá del Ing. Cuauhtémoc Cárdenas, el cual se resolvió relativamente rápido, la muerte de la norteamericana en San Ángel (Feb. 2001) o la muerte del diplomático cubano (Feb. 2001).

Otro ejemplo muy claro, que no necesariamente implica la ineficiencia o la ineficacia policial, fue el reciente operativo en Tepito en donde los errores aparentes, estuvieron a cargo de los estrategas y responsables de la logística. Para describir tal situación se expone un relato de un Policía Judicial que participó en dicho operativo, el cual fue publicado en el periódico Milenio el día 18 de noviembre del 2000, por Joyner. A.

*“Mas miedo de morir que de no cumplir la orden”*

*Los policías del operativo tuvieron mucho miedo. Cuando les dijeron que no tenían que reaccionar, obedecieron más por el temor de agitar a los agresores y morir en sus manos que por acatar una orden. Entrevistados después de cubrir su intensa jornada, uno de los agentes, que prefirió permanecer en el anonimato, recordó que lo primero que le vino a la mente en los momentos de tensión fueron sus dos hijos.*

*“En esos momentos piensas que estás muerto, que te lloran tus seres queridos, entonces empiezas a sudar frío y tratas de ocultarte en donde puedes. Aparte estaban algunas mujeres del Ministerio Público que se sentían protegidas por nosotros. Entonces te pones peor, piensas en tomar tu pistola y arremeter contra todos, pero también piensas que aquello puede terminar en una guerra. Se oían disparos y buscábamos solamente en dónde escondernos”, relató el elemento de la P.J.*

*De acuerdo con el testimonio, los agentes ya estaban desesperados al detectar que realmente no podían decomisar la mercancía de las bodegas rápidamente y que la gente se enfurecía al grado de mentar madres y gritar amenazas de muerte.*

*“Fue un error no hacer un mapeo del lugar. Los pasajes estaban muy estrechos y no podías ni moverte.*

*Muchos nos sentimos en el matadero. Nunca nos avisaron a qué íbamos ni cuáles serían las acciones. Ya cuando llegamos a Tepito nos informaron lo que tendríamos que hacer cada quien. Mucho del trabajo se tuvo que improvisar, como formar una valla para ir aventando las cajas desde arriba y subirlas a los camiones”, expresó el agente judicial.*

*Más tarde, cuando comenzó la guerra de piedras, recibieron órdenes por radio para no actuar. Al no poder esconderse, muchos querían huir de la calles, pero estaban rodeados. Hubo varios golpeados y hasta un baleado.*

*"Sentimos mucho miedo, yo vi en los compañeros que algunos ya traían el arma en la mano, los quise calmar porque sabía que podía ser peor. Nunca me había sentido agredido por tanta gente. Eran muchos, había mujeres y adolescentes que parecían que estaban ebrios. Ya se había pedido apoyo por radio, pero yo sentía que tardaban mucho y no llegaban", aseguró el elemento policiaco*

*El uniformado recordó que algunos de los compañeros, quizá los más jóvenes e inexpertos, buscaban cubrirse con el cuerpo del de adelante. Además del temor estaba la incertidumbre de cómo continuaría el ataque.*

*"Yo pensé que iba a salir por ahí algún cuerno de chivo. Era algo que no terminaba. Quién sabe de dónde sacaban cosas para aventar. Escuché como diez balazos. De pronto fue cuando aparecieron los granaderos y se escucharon algunos golpes con los escudos. Ahí aprovechamos para abordar algunas unidades y poder salir. Todavía sentíamos la corretiza por todo el eje vial", añadió el elemento.*

El operativo anteriormente descrito fue calificado por el procurador capitalino, Samuel del Villar, como "exitoso".

Vale la pena señalar que en el momento del operativo anteriormente mencionado, parecía que en Tepito se libraba una guerra civil entre dos grupos que horas antes mantenían una buena relación, donde uno abastecía al otro entre diversas cosas, de armas.

En muchos de estos operativos espectaculares el gran despliegue de fuerza es directamente proporcional a su fracaso, es decir el resultado de estos grandes operativos es el decomiso de unos cuantos aparatos eléctricos, un kilo de cocaína o la detención de unos cuantos sospechosos. Todo esto debido al complejo sistema de complicidades y corrupción que se ha filtrado a la institución y que permite que los delincuentes tengan el tiempo suficiente para evadir la justicia.

Por otra parte, se supone que en estos operativos "sorpresa", al policía se le oculta toda información al respecto por seguridad del propio operativo, por tal razón el policía desconoce la magnitud de la situación que va a enfrentar y si a eso todavía se le agrega la falta de logística de quien lo dirige, entonces se podrá entender el grado de vulnerabilidad y estrés que presenta el policía al momento de enfrentarse al mismo.

Son diversos los estudios psicológicos realizados con policías, muchos de ellos se han centrado en el estrés que su trabajo les genera, a continuación se describen algunos de estos:

Spielberger, Westberry, Grier y Greenfield (1980) encontraron que las situaciones más estresantes se vinculan a situaciones violentas y al uso de la fuerza.

Stratton, Parken y Snibbe (1984) encontraron que el 30.5 % de los policías con estrés postraumático, había sufrido incidentes con disparos.

Son de Estados Unidos el mayor número de estudios encontrados al respecto. Así vemos que Martín, Mckean y Velkamp (1986) obtuvieron a través de una encuesta, que el 60 % de 53 policías reportaban al menos una experiencia extremadamente estresante, como el haber recibido disparos, ser físicamente amenazados ellos o su familia, asistir a víctimas seriamente golpeadas, o que sufrieron el asesinato de algún familiar; el 32 % de estos mismos policías señalaron haber estado expuestos al menos a tres de estos estresores.

En 1995 Corneil (citado en Robinson, Sigman y Wilson, 1997), encontró que el 16.5 % de una muestra de 1 154 policías, presentaba síntomas de estrés postraumático.

Robinson, Sigman y Wilson (1997) demostraron que los policías manifestaban un mayor índice de somatización y sintomatología de estrés postraumático.

Zacker, (1997) realizó una comparación entre la personalidad de un grupo de policías y un grupo de personas con ocupaciones totalmente diferentes, encontrando que los policías presentaban menor tolerancia al estrés y capacidad de autocontrol, así como mayor vulnerabilidad para desorganizarse psicológicamente a causa del estrés cotidiano.

En México suponemos que hay pocos estudios que analizan los factores psicológicos y ambientales que determinan el comportamiento policial, no obstante lo frecuente que pueden ser la publicaciones que señalan como característica principal la deshonestidad, la irresponsabilidad e ineficacia, amén de su comportamiento violento. Para identificar algunos de estos estudios nos propusimos revisar las tesis de licenciatura y posgrado realizadas en la Facultad de Psicología de la UNAM, en los últimos cinco años (1995-2000), mismas que a continuación se describen.

- I. Correa A.I. (1995) *Determinación de Expectativas y las probables causas de la deserción de alumnos en los cursos de formación profesional, para aspirantes al puesto de agente de la P.J. del D.F.*

Este estudio tuvo dos objetivos básicos:

- 1) Determinar las causas que influyeron en la deserción de los alumnos en los cursos de formación profesional para aspirantes al puesto de Agente de la Policía Judicial.
- 2) Determinar las estrategias de carácter técnico y de orden psicológico para disminuir o eliminar en forma significativa el problema de la deserción.

Se realizó el estudio con 60 alumnos del curso de formación de Técnicos en Investigación Policial, aspirantes al puesto de Agente de la Policía Judicial, a los cuales se les aplicó un cuestionario de 51 preguntas que se elaboró para tal propósito.

Las expectativas identificadas fueron las siguientes:

- Deseos constantes por permanecer en el curso
- Perseverar durante el curso
- Tener salud para realizar eficientemente las tareas asignadas
- Lograr obtener recompensa
- Contar con el tiempo suficiente para dedicárselo al curso
- Poner en práctica los conocimientos
- Mejorar la imagen del Policía Judicial
- Recibir apoyo de los instructores

Las probables causas que influyeron en la deserción fueron las siguientes:

- Falta de una beca de tipo económico
- Ausencia de materias como Medicina Forense y Simulacros.
- Falta de un comedor
- Falta de carácter para conducirse con decisión en el desarrollo de cada una de las materias del curso

No obstante que la autora enfatiza a Tinto Vincent (1992) quien considera la deserción como *“un fenómeno idiosincrásico, que solamente puede comprenderse cuando se relaciona con los conocimientos y experiencias de cada uno de los alumnos que abandonan una institución”* (p. 150), el estudio se realizó con estudiantes que se encontraban tomando el curso de formación de Técnicos en Investigación Policial.

- II. Rosas C.M. y Olguín R. A. (1995) *Perfil Psicológico del Agente de la Policía Judicial Federal otras alternativas de medición.*

Las autoras se plantearon dos objetivos:

- 1) Identificar las diferencias que existen entre los aspirantes de la Policía Judicial Federal aceptados y los rechazados a través de las puntuaciones obtenidas en las baterías psicológicas.
- 2) Conocer la eficacia de los instrumentos psicométricos que se emplean para seleccionar a los aspirantes a Agentes de la Policía Judicial Federal.

La muestra quedó conformada por 695 aspirantes a los que se les evaluaron 26 indicadores, los cuales quedaron clasificados en tres áreas: Intelectual, Personalidad y Rasgos Policiales como se describe a continuación:

INTELLECTUAL	PERSONALIDAD	RASGOS POLICIALES
Organización y planeación	Emotividad	Dominancia
Atención y aprendizaje	Conciencia	Audacia
Percepción, rapidez y flexibilidad	Imaginación	Susplicacia
Razonamiento abstracto	Sociabilidad	Astucia
Juicio práctico	Agresividad	Actividad
Exactitud y precisión	Sexualidad	Decisión
	Impulsividad	Tenacidad y aplomo
	Control de impulsos	Autosuficiencia
	Tolerancia a la frustración	Autocontrol
	Fuerza del Yo	Lealtad grupal

Estos indicadores fueron evaluados a través de las pruebas:

- Beta II-R
- MMPI
- 16 PF
- H.T.P.
- Autobiografía

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

El 57.8 % de los aspirante fue admitido y el 42.1 % fue rechazado.

Para analizar los resultados obtenidos a través de las pruebas psicológicas, se realizó un tratamiento estadístico consistente en: distribución de frecuencias absolutas y relativas, análisis factorial de tipo PA-2 con relación Varimax y un Análisis de consistencia interna a través del coeficiente alfa de Toribac y otro por mitades de Spearman Brown. Por otra parte se hizo un análisis diferencial en el cual se aplicó un análisis discriminante para ver qué tanto los factores obtenidos en el análisis factorial discriminaron para el grupo que fue admitido a la PGR y aquellos que fueron rechazados. Por último se aplicó una prueba T para ver la diferencia entre medias obtenidas en cada uno de los factores.

Después de tan sofisticado tratamiento estadístico se concluyó que los instrumentos no fueron debidamente utilizados, conclusiones que a continuación se describen:

En el capítulo de "Discusión y Conclusiones" señalan entre otras cosas que:

1. **Los instrumentos** que integran la batería Psicológica, **no están siendo debidamente empleados**, por lo cual no están discriminando en su totalidad a los candidatos, ya que se encontró un porcentaje de candidatos rechazados que deberían ser aceptados y al contrario".
2. Sólo cinco características de las 26 clasificaron correctamente y agregan: "Esto implica que las 21 características restantes que complementan el perfil ideal, no están siendo medidas correctamente por los instrumentos, debido a que se

observó un error en la forma de evaluación del perfil real, es decir **que el instrumento que se utiliza para medir dicha característica no es el correspondiente**, como sería el caso de emotividad, la cual se mide con la escala 5 (FM) del MMPI y el factor 1 (Emotividad) 16 P.F., y la forma correcta de medirlo sería sólo con el Factor I del 16 P.F....”

3. Otra causa que también afecta los resultados es el hecho de que existe un tercer test, el H.T.P. el cual interviene en ambos resultados (MMPI y 16 PF) ya que **cuando difieren ambos resultados se le da un mayor peso al H.T.P. no respetando el valor obtenido de ambos Tests**, lo que modifica los resultados de dichos instrumentos”.

**Las limitaciones** del estudio quedaron atribuidas a:

- 1) Falta de investigaciones en el ámbito de la selección de Agentes de la Policía.
- 2) Falta de investigaciones en selección donde se utilicen instrumentos psicométricos como la prueba Beta II-R y 16 Factores de Personalidad.
- 3) Escasa documentación teórica acerca de las características de Personalidad del Policía.

Todo este estudio da cuenta de lo que frecuentemente pasa al atribuir a la “validez de la pruebas” lo que corresponde al evaluador. Es decir, si alguien conoce de pruebas psicológicas, podría haber entendido que no eran pertinentes ni el H.T.P. ni la Autobiografía. Por otra parte, basaron los factores de personalidad del perfil en función de las denominaciones y aspectos que el 16 P.F. explora, es decir se pensó primero en la prueba y en función de ella se analizó la población, cuando lo ideal es definir primero la problemática y en función de esta elegir el instrumento.

Por otra parte es inconcebible pensar que a través de una prueba proyectiva como el H.T.P. pudieran compararse a 695 personas y aún resulta más difícil pensar que el H.T.P. haya resuelto las discrepancias existentes entre el MMPI y el 16 P.F.

Concluyo señalando que no es lo mismo hablar de la “validez de un instrumento” que hablar del desconocimiento de las pruebas psicológicas, el cual obliga al evaluador por un lado, a elegir instrumentos que no son pertinentes con los objetivos y por otro, a interpretar incorrectamente los resultados de la prueba utilizada.

III. García S. R. (1996) *¿Cómo afronta el Policía Judicial del D.F. las situaciones de estrés?*

Se investigó el modo de afrontamiento más utilizado por el Policía Judicial ante situaciones de estrés, para lo cual se aplicó el Cuestionario de Salud y Vida Cotidiana (HDL) a 210 agentes activos de la Policía Judicial del D.F., entre los 25 y 45 años de edad.

Se encontró que "el modo de afrontamiento activo-cognitivo es el más utilizado por estos policías ante situaciones de estrés en comparación a los modos activo conductual y de evitación" (p. 157).

Agrega:

"Al utilizar el modo de afrontamiento activo cognitivo cuenta con la capacidad de manejar de forma adecuada las situaciones de estrés a las que se enfrenta en su trabajo cotidiano; es decir, que logra encontrar el lado positivo de la situación, es capaz de prepararse para lo peor y puede considerar varias alternativas para manejar los problemas que se le presentan"(p.158).

IV. Quintana, R. R. (1996) *Reclutamiento, Selección y Perfil Psicológico del Policía Preventivo. Una comparación con población abierta.*

El objetivo de la tesis fue "Conocer el perfil psicológico que presentan los aspirantes a Policías Preventivos y el perfil psicológico que presenta la población abierta" (p.77). Bajo la interrogante *¿existen diferencias estadísticamente significativas entre los perfiles psicológicos de los policías preventivos y la población abierta?*

La muestra estuvo integrada por 100 sujetos aspirantes a policías preventivos que se encontraban tomando el curso de preparación en la Academia de Policía y 50 sujetos de la población abierta, con características semejantes a los aspirantes.

"La elección del perfil psicológico se hizo con base a las cualidades más importantes que deben presentar los policías dentro de las actividades laborales que desempeñan, como son: los valores, el temperamento, los intereses y las aptitudes" (p. 82) Los instrumentos que se usaron fueron los siguientes:

1. Estudio de valores de Allport
2. Análisis del temperamento de Taylor y Johnson
3. Cuestionario de intereses y el de aptitudes de Herrera y Montes

A través de la prueba de valores se detectaron diferencias significativas en lo *económico, estético y político*, mientras que respecto a los valores: teórico, social y religioso no fueron significativas.

Al analizar Temperamento se obtuvo que hubo diferencias significativas respecto a las escalas: Nervioso-Reposado Calmado, Depresivo-Animoso, Subjetivo-Objetivo y Hostil-Tolerante y las diferencias no significativas se localizaron en las escalas: Activo Social-Tranquilo, Expresivo Responsivo-Inhibido, Empático-Indiferente, Dominante-Sumiso y Autodisciplinado-Impulsivo

En cuanto a los resultados de la prueba de intereses sólo resultó significativa la escala de Servicio Social, en todas las demás las diferencias con la población abierta no fueron significativas: Ejecutivo Persuasivo, Verbal, Artes Plásticas, Musical, Organización, Científico, Cálculo, Mecánico y Actividades al aire libre. Exactamente las mismas diferencias se obtuvieron a través de la prueba de aptitudes.

Las conclusiones inician con el párrafo:

*“De acuerdo a los resultados obtenidos, en la presente investigación, se puede concluir que el perfil psicológico que presentaron los aspirantes a policía y el grupo de población abierto fueron similares”.*  
(p. 92)

Otro párrafo más adelante señala:

*“En cuanto a valores, los aspirantes a policía manifestaron ser personas con un deseo por conocer, con falta de actitud crítica y poca importancia hacia el aspecto económico; dando gran valor al ser humano”* (p. 92)

Los comentarios que puedo hacer al respecto, enfatizan nuevamente que el problema se ubica en el evaluador más que en los instrumentos, en este caso la falta de reflexión alrededor de la problemática a evaluar, ya que hablar de **“población abierta”** y **“aspirantes a policías”** es casi lo mismo en virtud de que todavía no son policías y a lo más cuentan con algunos de los requerimientos.

Por otra parte, suponer que pudieran tener una aptitud común como tradicionalmente se evalúa, es desconocer la variedad de alternativas que al respecto puede existir en el ejercicio policial, ya que lo mismo puede haber quien sepa de electricidad, mecánica o cálculo, entre otras. Lo que resultó interesante es que tuvieron una alta puntuación en lo Verbal, ya que sabemos que vienen de un medio sociocultural bajo, así mismo resultó alentador que se haya encontrado que le dan poca importancia hacia al aspecto económico, cuando muchos van por contar con un empleo. Probablemente vale la pena analizar la validez de los instrumentos utilizados.

- V. Ramírez, P. A. y Sánchez González Marlen (1996) *Actitud hacia la muerte comparando dos grupos policiales: Policías Federales de Caminos en activo y aspirantes a Policías Judiciales del Distrito Federal.*

La hipótesis que subyace en esta tesis es que hay diferencias en la actitud hacia la muerte entre el grupo de Policías Federales de Caminos en activo, con experiencia entre uno y 26 años y el grupo de aspirantes a Policías Judiciales del Distrito Federal.

La muestra estuvo conformada por un total de 400 sujetos divididos en dos grupos de 200 policías (19 a 45 años) por un lado y 200 aspirantes por el otro (19 a 35 años).

Para tal propósito se aplicó la Escala de Ansiedad de Muerte de Templer (DAS Death Anxiety Scale, 1970).

Los resultados arrojados señalan que el grupo de Policías Federales de Caminos en activo presenta una media más alta de ansiedad hacia la muerte, "lo que comprueba que los años de experiencia determinan la percepción real de riesgo", y en cambio en el caso del otro grupo, el sólo hecho de ser policía ya implica riesgos aunque aún no se enfrentan a ellos.

El grupo de Policías Federales, señaló que más que su propia vida, su preocupación es su familia.

- VI. Grande, G.L. y Vázquez A. C. (1999) *Normalización del Test Beta II-R en Policías Judiciales del D.F.*

Se trabajó con las mediciones realizadas durante el año de 1992, con una muestra de 262 Policías Judiciales del Distrito Federal (no se especifica si policías en activo o aspirantes).

Los resultados indicaron que hay diferencias estadísticamente significativas en las tareas 1, 2, 4 y 6 y no las hay en las tareas 3 y 5 con respecto a las normas originales y las obtenidas en el estudio.

- VII. García, H. A. García H. H. (2000) *El Perfil de Puesto del Agente de la Policía Fiscal Federal mediante la técnica Cleaver.*

En este estudio los autores se plantearon como hipótesis conceptual lo siguiente: "Mediante la Técnica Cleaver se obtendrá el perfil de puesto del agente de la Policía Fiscal Federal".

La muestra estuvo constituida por 80 sujetos aspirantes a ocupar el puesto de agentes de la Policía Fiscal Federal.

Con la finalidad de obtener el perfil referente se le aplicó a una sólo persona, al Administrador del Estado Mayor, el cuestionario denominado **Factor Humano**. El resultado agregan, "fue ponderado con las funciones que tiene encomendadas este puesto de acuerdo con el manual de organización de la propia institución, así como con los requisitos de ingreso que determina la propia corporación".

De acuerdo al **Factor Humano** la puntuación más alta fue obtenida en la escala "S" y la más baja es en la "D"

La descripción del perfil fue:

*Característica Central:*

- El agente debe realizar operaciones o servicios a otras personas permanentemente.

*Contenido Funcional:*

- El agente debe desempeñar un patrón de conducta establecido en áreas de trabajo bien definidas.

*Contenido de Comportamiento*

- El agente debe presentar una conducta controlada y paciente; debe ser una persona tranquila y dispuesta a complacer las demandas y requerimientos de sus superiores.

De las pruebas aplicadas se rechazaron 23 (28 %) debido a que manipularon la prueba o los aspirantes no poseían un claro concepto de sí mismos.

Finalmente sólo "tres solicitantes fueron considerados para ocupar el puesto de Agente de la Policía Fiscal Federal, **ya que su perfil personal correspondía exactamente a los requerimientos del perfil del puesto**" (p. 107).

De los comentarios que se pueden hacer al respecto es que el Cleaver es una prueba que cuando apareció fue un boom, los psicólogos del trabajo sintieron que por fin contaban con un instrumento exclusivo para su ámbito y que teniéndolo no se necesitaba ninguno más. Sin embargo, este estudio está presentando es una buena oportunidad para su reflexión. Por ejemplo aquí podemos observar que para el administrador del Estado Mayor, única persona que respondió el cuestionario del **Factor Humano**, el Policía Fiscal Federal debe desempeñar *"un patrón de trabajo establecido, permaneciendo en un sólo lugar, siendo paciente, concentrándose en su trabajo, satisfecho con el nivel de su puesto, demostrando lealtad, reflejando compostura y cumplir responsablemente con el papel de servidor publico"* (p. 101).

Cómo entender esta concepción cuando por otro lado se señala claramente que "la Policía Fiscal Federal auxiliará a las autoridades civiles, militares y corporaciones policiales, cuando para ello sea requerida, sujetándose a las leyes y reglamentos respectivos. Prestará en todo momento su auxilio o apoyo en las tareas de seguridad nacional llevadas a cabo por las corporaciones y órganos competentes del Gobierno

Federal" (p.54). Lo único que no se puede pensar es que tenga que realizar **un patrón de trabajo establecido, permaneciendo en un solo lugar, siendo paciente...**

Por otra parte el perfil de los aspirantes es exactamente contrario a lo que se obtuvo con el **Factor Humano**, es decir la escala S es la más baja y la D la segunda más alta. No obstante que con este perfil se aceptaron a tres personas, **ya que su perfil personal correspondía exactamente a los requerimientos del perfil del puesto**, en ningún caso se obtuvo un puntaje elevado en el factor "S" como era esperado, por tal razón fueron los que más se aproximaron.

A pesar de que la prueba es de bajo costo y resulta práctica en su aplicación y calificación, la rigurosidad para seleccionar personal a través de ella la hace altamente costosa; es decir, si tomamos en cuenta el presente estudio y nos propusiéramos cubrir 30 vacantes, tendríamos que reclutar y evaluar a no menos de 800 personas, lo que implica tiempo, dinero y esfuerzo. Por otra parte se requiere analizar la validez del cuestionario para identificar el Factor Humano.

VIII. Soto A. R. (2000) *Preferencias Valorativas de los Aspirantes a Ingresar a la Policía Auxiliar del Distrito Federal.*

El objetivo principal de este trabajo fue investigar valores en 177 aspirantes a ingresar a la Policía Auxiliar del D.F. , comparando los resultados de los aspirantes aptos y los no aptos. Se usó la escala de valores personales de Scott en su versión corta, la cual identifica los siguientes valores:

VALORES EVALUADOS	
❖ Intelectualidad	❖ Apariencia física
❖ Benevolencia	❖ Estatus
❖ Sociabilidad	❖ Honestidad
❖ Lealtad	❖ Religiosidad
❖ Logros académicos	❖ Autocontrol
❖ * Creatividad	❖ Independencia

De acuerdo a los resultados obtenidos le dieron mayor importancia a los valores que tienen que ver con la intelectualidad y logros académicos; se agrega que la intelectualidad tiene una mayor correlación con el estatus y los logros académicos con la independencia.

Valores como la religiosidad y la benevolencia ocuparon los últimos lugares.

Concluyeron que no hubo diferencias respecto a los valores anteriormente señalados, entre los aspirantes que fueron calificados como aptos y los no aptos.

## *IX. Informe de labores del Instituto de Formación Profesional del D.F. , 1996.*

De este informe se describen a continuación algunos aspectos sociodemográficos de 10,434 aspirantes reclutados y distribuidos de la siguiente manera: 1 458 para agentes del Ministerio Público; 5 730 Policía Judicial y 3 246 para Peritos:

### **Sexo:**

Para aspirantes a agentes del Ministerio Público participaron casi la misma cantidad de hombres (57.4 %) que de mujeres (42.6 %) ; a diferencia de los aspirantes a Policía Judicial donde el número de varones (93 %) sobrepasó al de mujeres (7 %), aunque en menor medida también esto último ocurrió en los Peritos, donde la población masculina predominó (71.7 %) sobre la femenina (28.3 %).

### **Edad:**

Dentro de los aspirantes a agentes del Ministerio Público predominó la población comprendida entre los 27 y 30 años; mientras que en los aspirantes a agentes de la Policía Judicial así como a Peritos fue menor la edad, predominando el rango de los 23 a los 26 años.

### **Lugar de Procedencia:**

Asisten de todas las regiones del país pero predominantemente del Distrito Federal, le sigue el Estado de México y en menor proporción, otros Estados de la República.

Dentro del Distrito Federal, la Delegación que presentó más solicitantes para ser agente del Ministerio Público fue la Gustavo A. Madero y en segundo lugar Iztapalapa. Con respecto a los aspirantes a agentes a la Policía Judicial y Peritos se invierten los datos, así en primer lugar aparece Iztapalapa y en segundo la Gustavo A. Madero.

### **Estado Civil**

Los aspirantes a las categorías de agentes al Ministerio Público y a Policías Judiciales son predominantemente solteros. El primero en un 62.6 % y el segundo en un 63.94 %. Respecto de los Peritos son solteros el 42 %.

### **Escuela de Procedencia**

La mayoría de los aspirantes provienen de escuelas de Gobierno, en menor proporción, son egresados de escuelas privadas y de los Estados.

### **Escolaridad**

En los agentes del Ministerio Público predomina el nivel de Licenciatura en Derecho (97 %) ya que es el requisito mínimo requerido y para la mayoría de los aspirantes a Policía Judicial y Peritos, es el nivel Bachillerato, que también es el grado mínimo requerido.

Vale la pena señalar que los aspirantes a agentes de la Policía Judicial en un 11 % presentan la licenciatura no concluida; mientras que para los aspirantes a Peritos, el grado académico siguiente es el de Pasante.

No obstante que en todas y cada una de las tesis que se acaban de presentar se señala, incluyendo la del 2000, la ausencia de estudios antecedentes respecto a la Policía, en los últimos cinco años existen al menos ocho tesis en la Facultad de Psicología de la UNAM. Por otra parte se tiene registrado que en 1978 se realizó una de las primeras tesis elaboradas respecto a dicha temática.

Otro aspecto sorprendente es que sólo en ocho tesis se trabajó con una población de 1984 policías, es decir, no podemos seguir pensando que partimos de cero, como incluso se señala en la introducción del presente trabajo ya que si existen antecedentes, indudablemente colaboración por parte de los policías e interés profesional para estudiarlos. Sin embargo, el problema es tan complejo que cualquier intento parece trivial.

En cuanto al contenido que se trabajó vemos que el interés primordial está depositado en el "Perfil del Policía" para seleccionar su ingreso, después valores y manejo de estrés y por último un estudio muy interesante que tuvo como objetivo explorar la actitud hacia la muerte.

Para definir el Perfil del Policía los esfuerzos se han centrado más en los instrumentos de evaluación psicológica que en el propio ejercicio profesional de dichos servidores públicos, de los que, en lo subjetivo, se sabe poco.

Para concluir este capítulo a continuación se puntualiza la postura respecto a la evaluación psicológica que subyace en este trabajo, misma que se espera pueda verse reflejada a través de esta investigación:

1. Debe ser considerada como un método de investigación que arroja productos a corto, mediano y largo plazo y permite derivar diferentes líneas de investigación complementaria.
2. Las pruebas psicológicas siguen siendo una opción siempre y cuando se les considere como un vehículo para obtener de manera rápida la información previamente determinada.
3. Sus resultados son en un primer momento, premisas que servirán de parámetro para validar en un segundo momento, las características de un perfil presuntuoso.

4. Los productos que se obtengan deben identificar la vulnerabilidad que los rasgos caracterológicos, actitudes o valores tienen como consecuencia del impacto que la propia organización ejerce sobre el individuo.
5. La conformación del perfil y su evaluación son tareas inacabables, ya que requieren de manera sistemática y permanente estarse validando, debido tanto a que las instituciones están en continua transformación (crecen, decrecen o sus políticas cambian), como lo individuos que la integran (aspiraciones, satisfactores-insatisfactores, conflictos etc).

# MÉTODO

## **OBJETIVO GENERAL**

- ❶ Probar un modelo de evaluación psicológica para seleccionar a los aspirantes a Policías Judiciales en México.
- ❷ Evaluar el impacto que tiene el ejercicio profesional en el comportamiento de los Policías Judiciales a nueve meses de estar en servicio.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Definir los criterios de selección para los aspirantes a Policía Judicial.
2. Determinar el perfil de aspirantes a Policía Judicial.
3. Definir los criterios de la evaluación psicológica para propósito de seguimiento.
4. Realizar la evaluación psicológica de seguimiento con Policías Judiciales en activo.
5. Analizar la idoneidad del modelo.

## **TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Estudio descriptivo de campo (Hernández, Fernández y Baptista, 1995) con un componente de contraste entre la evaluación inicial y la evaluación de seguimiento.

## **DISEÑO**

1. Se usó un diseño transeccional descriptivo con el propósito de estudiar las características de personalidad de los aspirantes a Policía Judicial.
2. Mediante un diseño longitudinal panel se analizaron los cambios de comportamiento, principalmente en la agresión y en el manejo de estrés, una vez que las personas seleccionadas se encontraron en servicio.

## **MUESTRA:**

- 402 aspirantes a Policías.
- 172 Policías evaluados en fase de seguimiento.

De acuerdo a la convocatoria de reclutamiento, los y las aspirantes se ubicaron entre los 19 y 38 años de edad, con una escolaridad mínima de bachillerato y solteros en su mayoría como se puede observar en los siguientes cuadros:

<b>EDAD-GÉNERO</b>					
<b>Edad</b>	<b>Porcentaje total</b>	<b>Femenino</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Masculino</b>	<b>Porcentaje</b>
19 -25	32.83	11	2.73	121	30.09
26 -31	49.00	7	1.74	190	47.26
32 - 38	18.15	2	.49	71	17.66
<b>Totales</b>	<b>99.98</b>	<b>20</b>	<b>4.96</b>	<b>382</b>	<b>95.01</b>

**CUADRO 1**  
**Edad - Género**

<b>ESTADO CIVIL</b>						
<b>Género</b>	<b>Solteros</b>		<b>Casados</b>		<b>Unión Libre</b>	
	<b>No.</b>	<b>%</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
Femenino	17	4.22	3	.74	0	0
Masculino	212	52.73	147	36.56	23	5.72
<b>Total</b>	<b>229</b>	<b>56.95</b>	<b>150</b>	<b>37.3</b>	<b>23</b>	<b>5.72</b>

**CUADRO 2**  
**Estado Civil**

<b>ESCOLARIDAD</b>				
<b>Bachillerato</b>	<b>Estudios de Licenciatura</b>	<b>Pasantes</b>	<b>Titulados</b>	<b>Carrera Técnica</b>
67.83 %	25.44 %	1.83 %	2.10 %	2.80 %

**CUADRO 3**  
**Escolaridad**

## **INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA ETAPA DE INGRESO**

### **↪ Entrevista**

Se elaboró una entrevista dirigida que tuvo como objetivo explorar expectativas, factores motivacionales y el apoyo familiar en los aspirantes a Policía Judicial (ver Anexo 1).

### **↪ Cuestionario**

Se elaboró un instrumento de aplicación colectiva que tuvo como función explorar las siguientes áreas (ver Anexo 2).

- Datos generales
- Escolaridad
- Área socio-económica
- Antecedentes familiares
- Intereses
- Competencias
- Historia Laboral
- Solución de problemas
- Toma de decisiones
- Liderazgo
- Trabajo en grupo
- Responsabilidad
- Valores

### **↪ Pruebas Psicológicas**

Es importante señalar que las pruebas psicológicas se seleccionaron con base a los siguientes aspectos:

- Objetivos previamente establecidos (personalidad e inteligencia).
- Rápida aplicación y calificación
- Disponibilidad en el mercado.
- Sondeo respecto a lo que en ese momento se estaba usando en diversas instituciones.

### **↪ Test de Aptitudes Diferenciales (DAT)**

Se eligió la prueba de **Razonamiento Abstracto** ya que es una medida no verbal de la habilidad de razonamiento de un individuo. Se eligió "Razonamiento Abstracto" como una alternativa para valorar la inteligencia; considerando: 1) que su aplicación puede ser colectiva y 2) que requiere de poco tiempo para su aplicación y calificación.

Autores:	G.K. Bennett, H.G. Seashore y A.G. Wesman.
Procedencia: (1947).	The Psychological Corporation, Nueva York
Revisión y reestandarización:	Fayne Esquivel Ancona (1990)
Aplicación:	Individual o colectiva a partir de los 14 años y con un nivel cultural medio o superior (2o. de Secundaria).
Objetivo:	Evaluar las aptitudes de razonamiento: verbal, numérico, abstracto, mecánico por un lado y por otro rapidez y precisión.
Confiabilidad:	Se obtuvieron los coeficientes de confiabilidad interna de "división por mitades" y se corrigieron utilizando la fórmula de Spearman-Brown para reflejar la confiabilidad de la prueba total.

➔ ***Inventario Multifásico de la Personalidad Minnesota-2 (MMPI-2).***

Esta prueba se eligió considerando sus alcances para identificar patología, que a saber, no lo tiene ninguna otra prueba, no obstante los problemas que implican su aplicación, calificación e interpretación.

Autores:	Hathaway S.R. y McKinley J.C.
Revisión:	Elaborada por el Comité de reestandarización de la Universidad de Minnesota: Butcher, J.; Dahlstrom, Graham; Tellegen, Kaemmer, (1989).
Adaptación al Español:	Lucio, E. y Reyes Lagunes, I.
Procedencia:	Minnesota
Objetivo:	Evaluar un número importante de tipos de personalidad y de desórdenes emocionales.
Aplicación:	Individual o colectiva a personas que tengan un nivel de lectura de 2° de Secundaria.

Normalización: 1920 estudiantes de la UNAM: 813 de sexo masculino y 1107 de sexo femenino.

Validez: Se indica que la estructura factorial de las escalas básicas es semejante en los estudiantes mexicanos y estadounidenses. En las escalas de contenido la semejanza es también marcada. Se señala que el instrumento ha mostrado altos índices de validez interna y externa.

Confiabilidad: Los coeficientes de confiabilidad alfa resultaron altos en la población mexicana estudiada, tanto en lo que se refiere a las escalas básicas, como a las de contenido y las suplementarias. Los datos de test-retest indican también una confiabilidad adecuada.

Componentes de la prueba:

**Escalas de validez de la prueba:**

L	Mentira	
F	Adaptación psicológica/Infrecuencia	
	Fp	Infrecuencia posterior } Escala Suplementaria
	Fpsi	Infrecuencia posterior } Escala Suplementaria
K	Defensas/corrección	
INVAR	Inconsistencia en las respuestas variables	
INVER	Inconsistencia en las respuestas verdaderas	

**Escalas clínicas:**

1 (Hs)	Hipocondriasis
2 (D)	Depresión
3 (Hi)	Histeria
4 (Dp)	Desviación Psicopática
5 (MF)	Masculinidad-femineidad
6 (Pa)	Paranoia
7 (Pt)	Psicastenia
8 (Es)	Esquizofrenia
9 (Ma)	Manía
0 (Is)	Introversión social

**Escalas Suplementarias Tradicionales:**

(Ans)	Ansiedad
(R)	Represión
(Fyo)	Fuerza del yo
(A-Mac)	MacAndrew

**Escalas Suplementarias Adicionales:**

(Hr)	Hostilidad reprimida
(Do)	Dominancia
(Rs)	Responsabilidad social
(Dpr)	Desajuste profesional
(Gm)	Género masculino
(Gf)	Género femenino
(Eps)	Desorden de estrés postraumático

**Escalas de Contenido:**

(Ans)	Ansiedad
(Mie)	Miedos
(Obs)	Obsesividad
(Dep)	Depresión
(Sau)	Preocupación por la salud
(Del)	Pensamiento delirante
(Enj)	Enojo
(Cin)	Cinismo
(Pas)	Prácticas Antisociales
(Pta)	Personalidad Tipo A
(Bae)	Baja autoestima
(Iso)	Incomodidad social
(Fam)	Problemas familiares
(Dtr)	Dificultad en el trabajo
(Rtr)	Rechazo al tratamiento

➡ **Cleaver:**

El objetivo de esta prueba es explorar “comportamiento laboral” y se seleccionó debido a que en ese momento era una de las más utilizadas en las empresas y de acuerdo al sondeo efectuado, con muy buenos resultados.

Autor:	Raymond J. Stubbeibine
Procedencia:	J.P. Cleaver Company en Princeton, Nueva Jersey (1960).
Objetivo:	Evaluar la compatibilidad del empleo con el empleado.
Aplicación:	Individual o colectiva. No se determina sin embargo si se usa para personas que quieren ingresar o promoverse en un empleo.
Validación:	Validación por técnicas de jueces: Revisión y ajuste por factor.

### ↪ *Escala de respuesta individual criminológica (ERICK)*

Se utilizó esta prueba porque la temática que maneja se relacionó directamente con los propósitos de la evaluación.

Autor:	Chargoy E.
Procedencia:	México (1994)
Objetivo:	Instrumento de medición criminológica
Aplicación:	Individual o colectiva. No se determina la edad.
Validación:	Se realizó un análisis de: reactivos, de correlación, de consistencia interna, factorial y de regresión. Los resultados se consideraron estadísticamente válidos, $p \geq 0.001$ .

Mediante un análisis de consistencia interna se determinó que es un instrumento que cuantifica consistentemente las mediciones que realiza (Alpha = 0.93).

## **INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN LA ETAPA DE SEGUIMIENTO:**

### ↪ *Entrevista*

Se elaboraron una serie de preguntas que tuvieron como propósito detectar las dificultades que los Policías Judiciales enfrentan al realizar su trabajo; tanto los estresores y satisfactores, como el impacto que su ejercicio profesional tiene en su vida privada (ver Anexo 3).

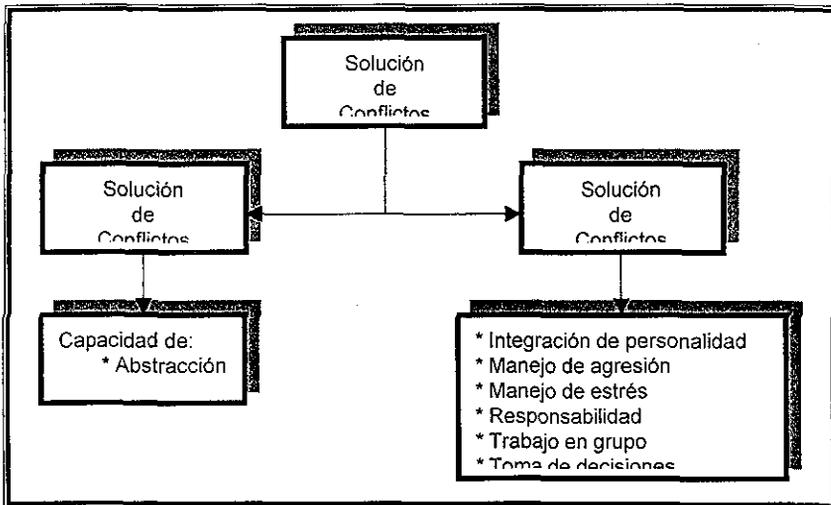
## ➔ **Inventario Multifásico de la Personalidad Minnesota-2 (MMPI-2)**

Fue la única prueba que se usó como retest con la finalidad de evaluar los cambios comportamentales (ver descripción en etapa de ingreso).

### **ESQUEMA DE INGRESO**

#### ✦ **Factores a evaluar**

Se consideró a la "solución de conflictos" como el factor fundamental en el quehacer del Policía Judicial, mismo que se deriva en el siguiente diagrama:



#### ✦ **Indicadores de clasificación**

Los indicadores quedaron clasificados en dos grupos: los denominados primarios que funcionaron como filtros y los llamados secundarios, que si bien no eran causa de exclusión, si señalaban posibles obstáculos para un buen desempeño policial.

##### **Indicadores primarios**

- integración de personalidad
- control de la agresión
- manejo de estrés
- capacidades intelectuales

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

### ***Indicadores secundarios***

- responsabilidad
- toma de decisiones
- trabajo en grupo

### **✦ *Dictámenes de ingreso***

Los indicadores se agruparon para constituir los criterios de aceptación y de exclusión en cinco categorías diferentes. Las dos primeras, de exclusión, identificaban patología, por un lado un comportamiento de alta peligrosidad para la sociedad, por su nivel de agresión e impulsividad y por otro una personalidad vulnerable ante situaciones de conflicto. Ambas condiciones suficientes para poner en riesgo tanto la integridad física del propio policía, como la de aquellos que de manera directa o indirecta se vinculan a él. Estos indicadores se evaluaron a través del MMPI-2

Una vez descartado cualquier indicador patológico, los aspirantes se podían ubicar en tres dictámenes de inclusión diferentes que se asignaron a partir de sus capacidades intelectuales, teniendo como el criterio mínimo requerido el término medio. Aquellos casos detectados con fuertes limitaciones intelectuales implicaron la categoría de exclusión.

Se buscó que la denominación de los dictámenes fuera lo suficientemente elocuente para que una o dos palabras dieran cuenta de la razón por la cual un aspirante era o no aceptado. Así mismo el nombre de los dictámenes de inclusión se fundamentó en las funciones intelectuales y pretendió orientar la asignación de actividades futuras dentro de la Institución.

La denominación y estructura de los dictámenes se hizo de la siguiente manera:

### ***Dictámenes de exclusión***

#### ***A. Patología Severa***

- problemas de integración de personalidad
- problemas en el control los impulsos agresivos

#### ***B. No afinidad al puesto***

- problemas en el manejo de estrés
- capacidades intelectuales por debajo de la media

## ***Dictámenes de inclusión***

### ***C. Ejecutor de órdenes***

- capacidades intelectuales alrededor de la media

### ***D. Estratega***

- capacidades intelectuales por arriba de la media
- escolaridad máxima bachillerato

### ***E. Potencial para la investigación***

- capacidades intelectuales por arriba de la media
- escolaridad máxima licenciatura (estudiante, pasante o titulado).

## ***ESQUEMA DE SEGUIMIENTO***

### ***◆ Indicadores de clasificación***

- integración de personalidad
- control de la agresión
- manejo de estrés

### ***◆ Dictámenes de seguimiento***

Los dictámenes de seguimiento se conformaron por dos partes: la primera preservó el dictamen asignado al ingreso (C, D, y E) y la segunda se estructuró con aquella literal que identificaba la orientación del comportamiento ya sea de mayor impulsividad (A) o de mayor ansiedad o estrés (B). En aquellos casos que no se identificó cambio, se optó por repetir la primera literal.

En el siguiente cuadro se señalan los posibles dictámenes a obtener en la evaluación de seguimiento.

<b>DICTÁMENES</b>	<b>INCREMENTO DE PUNTAJES EN ESCALAS VINCULADAS A:</b>		<b>Comportamiento sin Cambio</b>
	<b>La integración de personalidad o en el manejo de la agresión "A"</b>	<b>"El manejo de estrés" "B"</b>	
<b>"C" Ejecutor de órdenes</b>	<b>CA</b>	<b>CB</b>	<b>CC</b>
<b>"D" Estratega</b>	<b>DA</b>	<b>DB</b>	<b>DD</b>
<b>"E" Potencial para la Investigación</b>	<b>EA</b>	<b>EB</b>	<b>EE</b>

**CUADRO 4**  
**Dictámenes de Seguimiento**

## **PROCEDIMIENTO**

### **1. Aplicación de instrumentos de evaluación**

La aplicación de los instrumentos de medición y evaluación psicológica se realizó durante dos días en las instalaciones del Instituto de Capacitación, se utilizaron salones suficientes para evaluar en cada uno de ellos a un máximo de 25 aspirantes.

#### **1.1. Etapa de Ingreso**

La aplicación de los instrumentos psicológicos tuvo una fase colectiva y una individual. En la primera se aplicó el cuestionario y las pruebas psicológicas, en un tiempo promedio de 4 hrs. En la segunda se realizó la entrevista con una duración aproximada de 15 min.

#### **1.2. Etapa de Seguimiento**

Los aspirantes seleccionados participaron en un programa de capacitación que tuvo una duración aproximada de nueve meses, para posteriormente incorporarse como elementos activos de la institución. Una vez transcurridos los nueve meses de estar en servicio, se les aplicó la evaluación de "seguimiento". La aplicación se realizó en las mismas instalaciones y en condiciones semejantes a la etapa de ingreso, sin embargo, a diferencia de la primera, en la fase de seguimiento se le dedicó mayor tiempo a la entrevista, aproximadamente entre 30 y 45 minutos y menos a la aplicación colectiva, más o menos de 3 hrs.

## **2. Estrategia para asignar dictámenes:**

Los siguientes pasos son el resultados de ponderar la información que cada una de las pruebas arroja, definiendo con ello los filtros y concluyendo en la asignación de un dictamen específico.

- Identificar la presencia de rasgos patológicos (puntajes altos  $T > 65$ ) a través del MMPI-2.
- La presencia de cualquier indicador patológico es suficiente para ubicar a la persona en una de las dos categorías de exclusión.
- Si no hay indicadores patológicos, se procede a analizar los resultados de la prueba de inteligencia, si los puntajes obtenidos están por arriba de la media se ubica en una categoría de inclusión, si por el contrario aparece por abajo, se le remite a la categoría B que es de exclusión.
- Independientemente de que a una persona se le ubicara de entrada en una categoría de exclusión, se elaboró para cada uno de los sustentante un reporte donde se describió puntualmente los resultados de toda la batería de pruebas aplicadas.

## **ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

### ***Estadística de Ingreso***

La estadística realizada se aplicó al Inventario Multifásico de la Personalidad MMPI-2, la cual se realizó a través de un análisis descriptivo para el grupo dictaminado como de inclusión y el de exclusión. Por otra parte se realizó un análisis inferencial, mediante el contraste entre ambos dictámenes, por medio de la prueba de hipótesis para muestras dependientes "t" de Student.

Para el grupo de mujeres, el cual fue un grupo pequeño, se hizo un análisis no paramétrico denominado U de Mann-Whitney, para obtener la comparación entre el grupo de incluidas y excluidas.

### ***Estadística de Seguimiento***

Se contrastaron los resultados de ingreso y de la fase de seguimiento de la prueba psicológica MMPI-2, a través de la prueba de hipótesis para muestras relacionadas, "t" de Student. Para dicho análisis se obtuvo la correlación (Pearson) entre ambas mediciones para determinar el grado de influencia entre ellas.

Para el grupo de mujeres, el cual fue un grupo pequeño, se hizo un análisis no paramétrico para muestras relacionadas ("t" de Wilcoxon).

# RESULTADOS PRIMERA PARTE

## 1.1. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE INGRESO

La población de aspirantes que se evaluó psicológicamente fue de 402 personas siendo la mayoría de ellas hombres, como se puede observar en la figura siguiente:

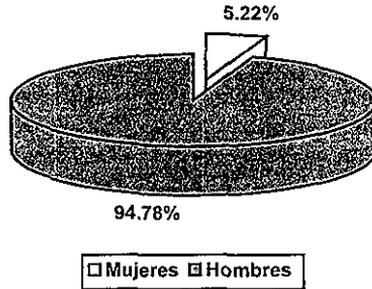


FIGURA 1

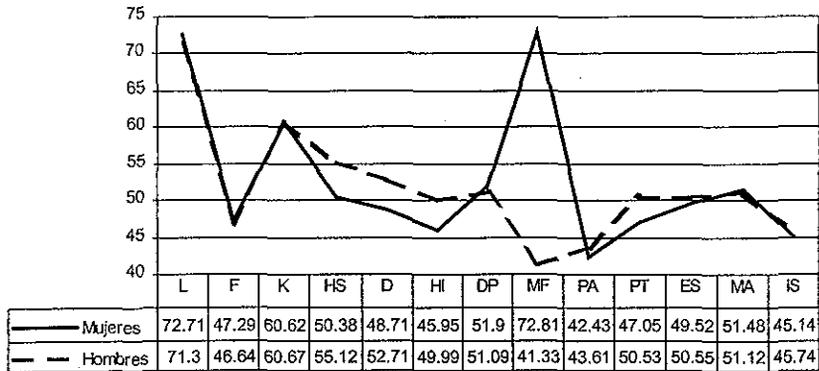
No obstante este porcentaje tan pequeño de mujeres, no deja de sorprender su aspiración ya que si bien en la actualidad han incursionado en todos los ámbitos laborales, éste en particular representa un alto riesgo y un cuestionamiento por parte de la sociedad para quien lo ejerce. Inclusive se puede afirmar, que dentro de este ámbito puede resultar más familiar ver a una mujer policía en cruceros o en patrullas ecológicas que como Judiciales.

Las características psicológicas de esta población exploradas a través de la pruebas de personalidad y de inteligencia se describen a continuación:

### 1.1.1. *Inventario Multifásico de la Personalidad (MMPI-2):*

En cuanto al patrón de comportamiento obtenido con esta prueba se pudo observar a través de las escalas de validez que tanto hombres como mujeres se mostraron defensivos (K), negando defectos (L) y expresando creencias que se desvían de la normatividad (F).

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



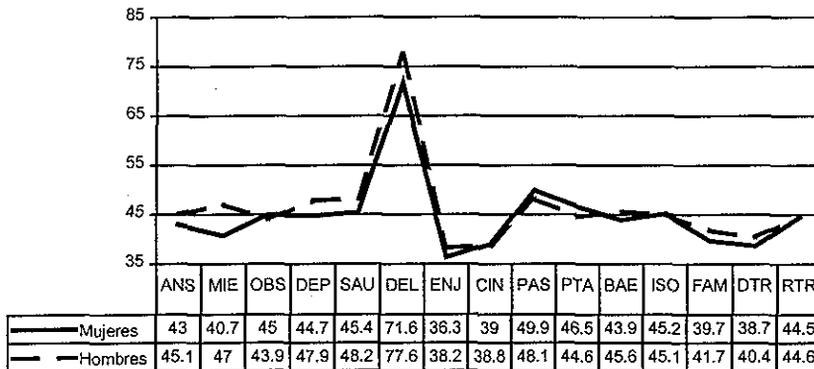
**FIGURA 2**  
**ESCALAS BÁSICAS**  
**POBLACIÓN EVALUADA EN EL INGRESO**

En la figura 2 se observa que las escalas clínicas se desplazan dentro de un nivel medio (41 a 55 de puntuación T), lo cual describe una población estable, realista y equilibrada.

El perfil de la población masculina y el de la femenina son tan parecidos que ambos ostentaron una imagen de rudeza, agresión y una tendencia a la acción (Mf), el hombre asumiendo los intereses masculinos más tradicionales otorgados por la cultura donde la actitud machista es esencial y la mujer igualándose a él, rompiendo con el esquema tradicional de mujer y adoptando el del hombre macho.

En cuanto a las Escalas de Contenido (figura 3) los puntajes de desplazan predominantemente entre el nivel bajo (40 o menos de puntaje T) y el medio (41 a 55 de puntaje T). Estos rangos se están considerando a partir de aquellos que se definen para las Escalas Básicas (Hathaway y Mckinley, 1989, pp. 46 a 51) ya que ni en las escalas de Contenido ni en las Suplementarias están señalados los niveles, es más únicamente hay referencia interpretativa para los puntajes altos.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

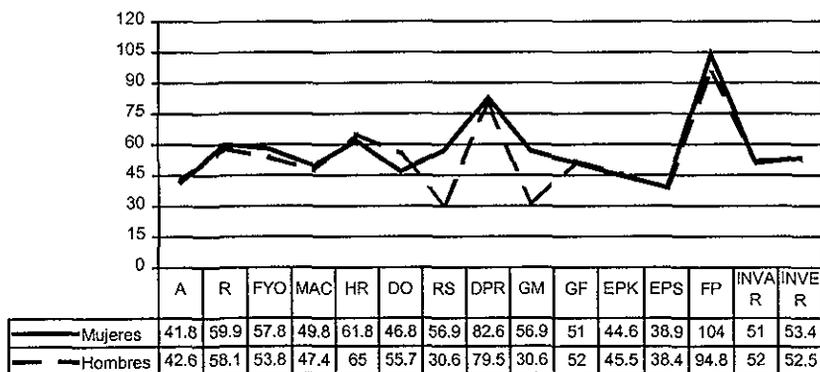


**FIGURA 3**  
**ESCALAS DE CONTENIDO**  
**POBLACIÓN EVALUADA EN EL INGRESO**

De acuerdo a las puntuaciones obtenidas, el patrón comportamental de la población describe estabilidad y equilibrio excepto por un solo indicador que es la escala de Delirio (Del) que rebasa la normatividad estadística de la prueba. Al respecto en la literatura más reciente publicada en México (Butcher, 2001) se señala que la puntuación alta en Delirio "implica síntomas psicóticos extremos" (p.84), sugiere alucinaciones auditivas, visuales u olfatorias y agrega que los individuos parecen sentir que tienen una misión o poder especial en la vida. Sin embargo, como se puede ver en la figuras 2 y 4 es un dato que no se correlaciona con ninguna otra escala que explore este mismo contenido, es decir, es un dato que aparece descontextualizado.

En cuanto a las Escalas Suplementarias hay mayor variabilidad ya que se desplazan desde un nivel bajo hasta uno muy alto, como se puede ver en la figura 4.

**TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN**



**FIGURA 4**  
**ESCALAS SUPLEMENTARIAS**  
**POBLACIÓN EVALUADA EN EL INGRESO**

Llama la atención que en la población masculina los puntajes de la escala de Responsabilidad Social (Rs) presenta uno de los puntajes más bajos, lo que describe a individuos poco confiables ya que no aceptan las consecuencias de sus actos, carecen de responsabilidad y tienen un pobre sentido de responsabilidad frente a su grupo de referencia.

El puntaje de la escala de Género Masculino (Gm) los describe como personas con poca confianza en sí mismas y llenos de temores. Esta interpretación se da infiriendo que es lo opuesto a lo que representa un puntaje alto, que es la única descripción que se hace de esta escala en el Manual del MMPI-2 (Hathaway y McKinley, 1989).

Respecto a la escala de alcoholismo de MacAndrew (A-Mac) hay que resaltar que de acuerdo a sus puntajes ni hombres ni mujeres presentan indicadores de abuso de sustancias. Sin embargo, el puntaje de las mujeres es ligeramente superior al de los hombres.

Otro dato significativo que se puede observar en esta figura es la escala de Desajuste Profesional (Dpr), la cual presenta niveles muy altos que describen al total de la población como poco adaptados, ineficientes y pesimistas.

Una vez descrita la población en su conjunto, se presenta en el cuadro 5 los resultados que se obtuvieron al analizarla de manera individual y clasificarla en función de tres indicadores:

“A” presencia de indicadores patológicos (niveles altos y muy altos) en las escalas 4 (Dp), 6 (Pa), 7 (Pt), 8 (Es), 9 (Ma) y aquellas otras vinculadas a un proceso psicótico o a una gran hostilidad.

“B” presencia de indicadores patológicos vinculados al manejo de estrés (niveles altos y muy altos) en las escalas 1 (Hs), 2 (D), 3 (Hi), 7 (Pt) y aquellas otras vinculadas a ellas.

“De inclusión” ausencia de indicadores patológicos, el perfil debe variar entre los niveles bajo, medio y moderado.

DICTÁMENES	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	
	No.	%	No.	%	No.	%
“A” “Patología Severa”	0	0 %	21	5.22 %	21	5.22 %
“B” “No afín al puesto”	5	1.24 %	76	18.90 %	81	20.14 %
<b>Subtotal</b>	<b>5</b>	<b>1.24 %</b>	<b>97</b>	<b>24.12 %</b>	<b>102</b>	<b>25.37 %</b>
De inclusión	15	3.73 %	285	70.89 %		
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>4.97 %</b>	<b>382</b>	<b>95.02 %</b>		

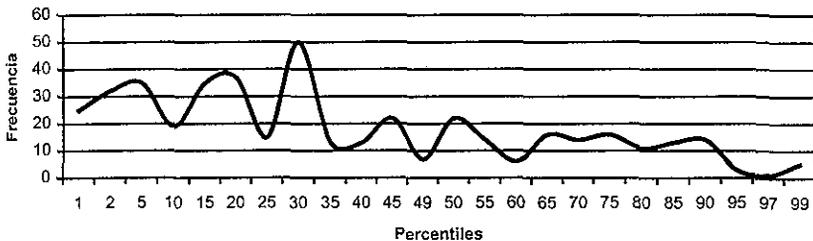
**CUADRO 5**  
**Distribución preliminar de los**  
**Dictámenes a partir de los resultados del MMPI-2**

Como se pudo observar en esta clasificación preliminar el 25.37% presentó puntajes altos o muy altos, es decir indicadores patológicos en una o más escalas de la prueba, siendo la mayoría hombres y sólo el 1.24% mujeres.

### 1.1.2. Prueba de Aptitudes (DAT):

Esta prueba no fue sensible para describir las diferencias individuales de esta población, ya que como se puede observar en la gráfica 5, su dispersión tendió a ubicarse muy por debajo de las puntuaciones percentiles del grupo de normas para varones y mujeres. Es importante señalar que de principio se cumplieron dos criterios

básicos: primero, el criterio mínimo indispensable que deberían cubrir los aspirantes fue el haber concluido el bachillerato y segundo el DAT tiene normas para hombres y mujeres a partir del 2º año de Secundaria. No obstante estos dos criterios, el rendimiento en su conjunto fue deficiente, lo que hace pensar que esta prueba debe recomendarse para personas con antecedentes socioculturales por arriba de los que corresponden a esta población.



**FIGURA 5**  
**PRUEBA DEL DAT**

Dado los resultados obtenidos con el DAT, fue indispensable generar una estrategia para contar con la información mínima indispensable respecto a inteligencia. El instrumento que más se aproximó a dicha información fue el *Cuestionario* (anexo 2), del cual se analizaron los reactivos vinculados al concepto de "Solución de Problemas".

Los reactivos seleccionados fueron:

1. ¿Toma decisiones con facilidad y las lleva a cabo?
2. ¿La mayoría de las veces logra las cosas que se propone?
3. ¿Cuál ha sido la decisión más significativa que ha tomado en su vida?
4. Describa brevemente que haría usted si se encuentra dentro de un grupo que permanece estancado en una discusión de asuntos inconexos y además observa que existen ataques sutiles en el ámbito personal.

Los indicadores considerados para el análisis fueron: tomar decisiones sin dificultad, capacidad conciliatoria y flexibilidad para tomar en cuenta la opinión de los demás. Los criterios para su evaluación fueron los siguientes:

- **Toma de decisiones**

Dificultad total, cuando sus respuestas involucran las siguientes expresiones:

- *Manifiesta verbalmente dicha dificultad*
- *Depende de la decisión de otros*
- *Presenta dificultad para encontrar la decisión más relevante de su vida*

Dificultad parcial. cuando sus respuestas involucran las siguientes expresiones:

- *Facilidad para tomar decisiones, pero no para llevarlas a cabo*
- *Toma decisiones sin considerar las consecuencias de las mismas*
- *Señala la decisión más relevante de su vida sin mayor valoración de la misma*

Sin dificultad. cuando sus respuestas involucran las siguientes expresiones:

- *Manifiesta verbalmente la capacidad para tomar decisiones y lograr lo que se propone*
- *Señala los probables resultados de la toma de decisiones que considera más relevante en su vida*

- **Capacidad conciliatoria**

Dificultad total. cuando sus respuestas involucran las siguientes expresiones:

- *Expresa hostilidad y necesidad de autoafirmarse*
- *Considera que su punto de vista es el único acertado*

Dificultad parcial. cuando sus respuestas involucran las siguientes expresiones:

- *Se hace a un lado mientras otros resuelven el problema y posteriormente toma partido*
- *Tiene la idea de la importancia que tiene el tomar en cuenta otros puntos de vista*
- *Su punto de vista, aunque pueda parecer razonable, no logra fundamentarlo*

Sin dificultad. cuando sus respuestas involucran las siguientes expresiones

- *Recurre a la lógica y a la razón para fundamentar su respuesta*
- *Busca incidir en los demás con su punto de vista pero sin descalificar el de los otros*
- *Puede encontrar que otros puntos de vista pueden enriquecer el propio*

El procedimiento para asignar el dictamen (2º. filtro) fue el siguiente:

- **“B – No afinidad al puesto”** es suficiente con que alguno de los dos factores presente *dificultad total*.
- **“C – Ejecutor de órdenes”** es suficiente que alguno de los dos factores presente *dificultad parcial*.
- **“D – Estratega”** y **“E – Potencial para la investigación”** si ambos factores presentan *sin dificultad*:
  - **“D”** para los que presentaban una escolaridad máxima de bachillerato
  - **“E”** para los que presentaban estudios de licenciatura

Con base en estos criterios, en el cuadro 6 se presenta la distribución de los dictámenes asignados a los 300 aspirantes a los se les descartó algún indicador patológico.

DICTÁMENES	MUJERES		HOMBRES	
	No.	%	No.	%
"B" No Afín al Puesto	3	1.00	15	5 %
"C" Ejecutor de órdenes	9	3.00	198	66 %
"D" Estratega	1	.33	48	16 %
"E" Potencial para la investigación	2	.66	24	8 %
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>5 %</b>	<b>285</b>	<b>95 %</b>

**CUADRO 6**  
**DISTRIBUCIÓN DE DICTÁMENES**  
**A PARTIR DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LA INTELIGENCIA**

De esta segunda evaluación se pudo observar que el mayor porcentaje de estos aspirantes (69%) cumple con los requisitos mínimos requeridos, es decir, fueron aquellos que al menos "tuvieron la idea" de cómo solucionar ciertos problemas. Hay por otro lado un 24.99% que respondieron de manera amplia y racional, buscando alternativas y considerando las posibles consecuencias de sus decisiones. Finalmente hubo un 6 % que no visualizó ninguna alternativa o bien eran receptivos a las soluciones dadas por los demás.

Una vez considerados los dos filtros (personalidad y solución de problemas), se tuvo el total de dictámenes asignados (cuadro 7).

MUJERES						HOMBRES					
Exclusión			Aceptación			Exclusión			Aceptación		
Nivel	No.	%	Nivel	No.	%	Nivel	No.	%	Nivel	No.	%
A	0	0	C	9	2.24	A	21	5.22	C	198	49.25
B	8	1.99	D	1	.25	B	91	22.63	D	48	11.94
-	-	-	E	2	.50	-	-	-	E	24	5.97
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>1.99</b>	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>2.98</b>	<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>27.86</b>	<b>Total</b>	<b>270</b>	<b>67.16</b>

**CUADRO 7**  
**DICTÁMENES ASIGNADOS A LA POBLACIÓN TOTAL**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

El total de hombres y mujeres que desde el punto de vista psicológico no debían ser aceptados por la institución fue del 29.85% de la población total. Considerando el total de aspirantes aceptados (282), el 73.40% de estos cumplieron con los criterios mínimos requeridos y el 26.59% fue ubicado en las categorías que definen mayores y mejores recursos tanto emocionales como intelectuales. Es importante señalar que este último porcentaje está constituido por un 25.53% de hombres y sólo el 1.06% de mujeres.

## 1.2. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO

### 1.2.1. Respecto de la población evaluada:

Desde el punto de vista psicológico, de los 402 aspirantes el 70.14% (282 policías) fueron aceptados, sin embargo, al someterse a otros exámenes como el de conocimientos, condición física, médica y social, quedaron 246, mismos que ingresaron al curso de formación y del cual egresaron solo 189 de ellos.

Ahora bien, de estos 189 egresados fueron evaluados 172 en fase de seguimiento una vez cumplidos nueve meses de estar en activo. De las personas que fueron aceptadas por la institución, solo dos de ellas fueron ubicadas con un dictamen psicológico de exclusión (B).

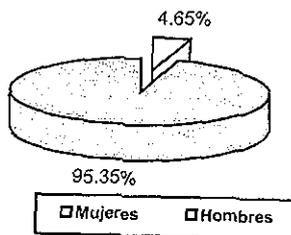


FIGURA 6

Las 172 personas evaluadas en fase de seguimiento fueron predominantemente hombres y solo el 4.65% mujeres, como puede verse en la figura 6.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En el cuadro 8 se presenta la distribución de dictámenes asignados a los individuos que se evaluaron en esta fase.

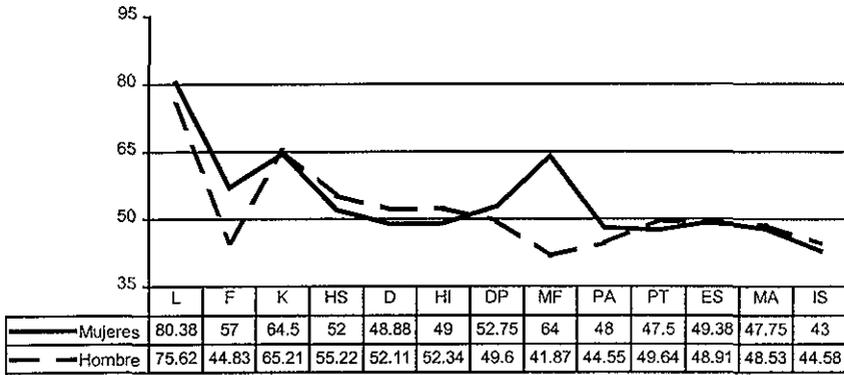
DICTÁMENES	NÚMERO DE ASPIRANTES		NÚMERO DE ASPIRANTES ACEPTADOS	
	No.	%	No.	%
"A" "Patología Severa"	21	5.22	0	0
"B" "No afín al puesto"	99	24.62	2	2.02
"C" "Ejecutor de órdenes"	207	51.49	127	61.35
"D" "Estratega"	49	12.18	27	55.10
"E" "Potencial para la investigación"	26	6.46	16	61.53
<b>TOTAL</b>	<b>402</b>	<b>99.9</b>	<b>172</b>	

**CUADRO 8  
DISTRIBUCIÓN DE LOS  
DICTÁMENES DE LAS PERSONAS QUE INGRESARON**

Como se puede observar en este cuadro, la evaluación psicológica tuvo un peso considerable para la institución, ya que de los aspirantes que desde el punto de vista psicológico estaban rechazados, sólo dos personas (2.02 %) dictaminadas como "No afín al puesto" fueron aceptadas y más del 50 % con dictámenes C, D y E.

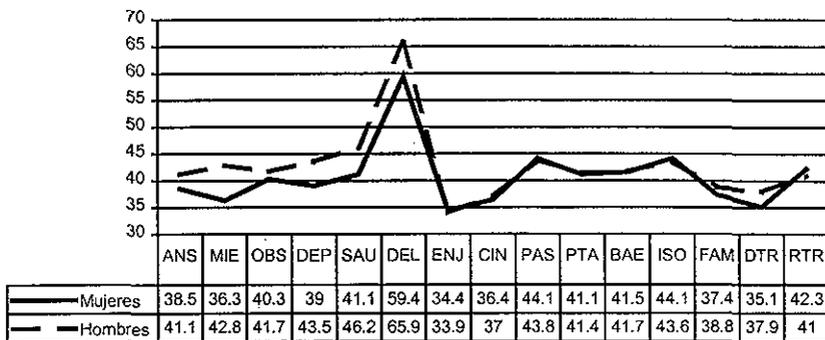
### **1.2.2. Inventario Multifásico de la Personalidad (MMPI-2):**

Con respecto a los individuos evaluados en fase de seguimiento se observa tanto en las Escalas Básicas, de Contenido y Suplementarias una variabilidad muy semejante a la que presentó la población total en el examen de ingreso como se puede ver a continuación.



**FIGURA 7**  
**ESCALAS BÁSICAS**  
**POBLACIÓN TOTAL EVALUADA EN FASE DE SEGUIMIENTO**

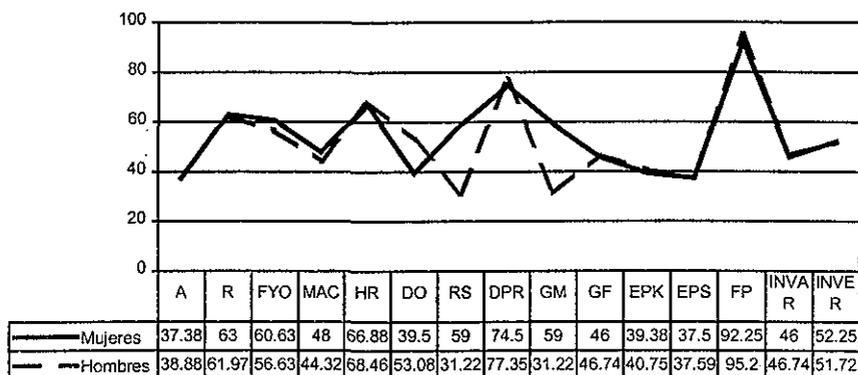
Los resultados que se describen en esta figura muestran ambos grupos la misma actitud defensiva, aunque es más enfática en las mujeres. Por otra parte el dato que vuelve a llamar la atención es el puntaje de la escala Mf, que como ya se señaló en la figura 2, tanto hombres como mujeres dieron una imagen de rudeza y se mostraron con una fuerte tendencia a la acción. Estos dos aspectos son elocuentes ya que la dispersión de sus puntajes tiende a mantenerse a pesar de haberse depurado la población.



**FIGURA 8**  
**ESCALAS DE CONTENIDO**  
**POBLACIÓN EVALUADA EN FASE DE SEGUIMIENTO**



En las Escalas de Contenido se muestra una disminución generalizada, lo que los describe como personas relajadas (Ans, Mie y Obs), sin problemas que puedan afectar su salud (Dep y Sau) o dificultades para controlar su agresión (Enj, Cin y Pas). No presentan problemas de autoestima (Bae), familiares (Fam) o en el trabajo (Dtr).



**FIGURA 9**  
**ESCALAS SUPLEMENTARIAS**  
**POBLACIÓN EVALUADA EN FASE DE SEGUIMIENTO**

Lo que resulta significativo en la figura 9 es la disminución en los hombres de los puntajes correspondientes a la escala de Responsabilidad Social (Rs) y a la de Genero Masculino (Gm). De acuerdo a lo cual se describe a este segmento de la población, con un pobre sentido de responsabilidad para el grupo ya que no están dispuestos a aceptar las consecuencias de su comportamiento.

Siguiendo el mismo procedimiento que en la fase de ingreso, se procedió a asignar el dictamen a cada uno de los evaluados una vez obtenidos los resultados del MMPI-2, el cuadro 9 describe los porcentajes de cada uno de los dictámenes.

Tendencia hacia el dictamen "Patología Severa"			Tendencia hacia el dictamen de "No afín al puesto"			Sin cambio		
"A"	No.	%	"B"	No.	%	Dictamen	No.	%
						BB	2	1.16
CA	14	8.13	CB	45	26.16	CC	68	39.53
DA	4	2.32	DB	2	1.16	DD	21	12.21
EA	1	.58	EB	2	1.16	EE	13	7.56
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>11.04</b>	<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>28.48</b>	<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>60.46</b>

**CUADRO 9**  
**DICTÁMENES DE SEGUIMIENTO Y ORIENTACIÓN DEL COMPORTAMIENTO**



De acuerdo a la interpretación que se realizó con este instrumento, al menos con nueve meses de estar en servicio, no se observaron cambios severos en el estilo de comportamiento.

Las pocas modificaciones que aparecieron son primordialmente respecto a la dificultad para manejar el estrés y en menor porcentaje problemas para controlar los impulsos agresivos.

Ahora bien, si analizamos estos cambios con relación a cada uno de los dictámenes asignados al ingreso tenemos la siguiente información:

<b>DICTÁMENES QUE REFLEJAN CAMBIOS</b>								
<b>"C"</b> <b>(127)</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>	<b>"D"</b> <b>(27)</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>	<b>"E"</b> <b>(16)</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
CA	14	11.02	DA	4	14.81	EA	1	6.25
CB	45	35.43	DB	2	7.40	EB	2	12.50
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>46.45</b>	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>22.21</b>	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>18.75</b>

**CUADRO 10**  
**VULNERABILIDAD DE LOS DICTÁMENES**

El mayor cambio se dio en aquellas personas a las que se les asignó el dictamen "C" y en un menor porcentaje los de dictamen "E". Es decir a mayores recursos intelectuales, menores fueron los cambios comportamentales.

Hasta aquí se ha descrito la forma y los criterios utilizados para dictaminar a los aspirantes a Policía Judicial. A continuación se presentará el análisis que identifique la consistencia al aplicar los criterios de aceptación y rechazo, el cual se realizó mediante la prueba de hipótesis para muestras dependientes.

## **SEGUNDA PARTE**

### **1. VALIDACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE INGRESO**

#### **1.1. Entrevista Psicológica**

Se realizaron entrevistas individuales (Anexo 1) con una duración aproximada de 20 minutos y cuya finalidad fue conocer la percepción y expectativas que tenían los aspirantes al querer ingresar a la Institución como Policías Judiciales. Para responder a este apartado se optó por seleccionar de dicho instrumento, dos de sus preguntas, una de ellas es **¿Por qué quiere ser Policía Judicial?** ya que popularmente se considera que el desempleo es la principal motivación por la cual desean ser Policías Judiciales y la segunda **¿Le gustan las emociones fuertes?** Pensando simplemente que el ser Policía Judicial también implica una emoción fuerte.

Dado que los reactivos fueron abiertos, se hizo un análisis de contenido y posteriormente la codificación de las respuestas, obteniendo para la primera pregunta las seis categorías que se describen a continuación:

##### **◆ Vocación**

Constituida por respuestas que refieren aspectos tales como:

- “Siempre he querido ser” o “Tengo vocación para ello”
- La niñez o adolescencia identificadas como el momento donde aparece dicha aspiración.

##### **◆ Social**

Constituida por respuestas donde se menciona:

- “Combatir la delincuencia”
- “Hacer justicia”
- “Servir a la sociedad”
- “Acabar con la corrupción”

##### **◆ Interés Profesional**

Constituida por respuestas donde se señala:

- La vinculación con su carrera profesional
- El deseo de hacer investigación
- La oportunidad de hacer una carrera

##### **◆ Empleo**

Constituida por respuestas donde se menciona:

- La necesidad de contar con un empleo
- Una situación económica apremiante

◆ **Actividad Policial**

Constituida por respuestas donde se menciona:

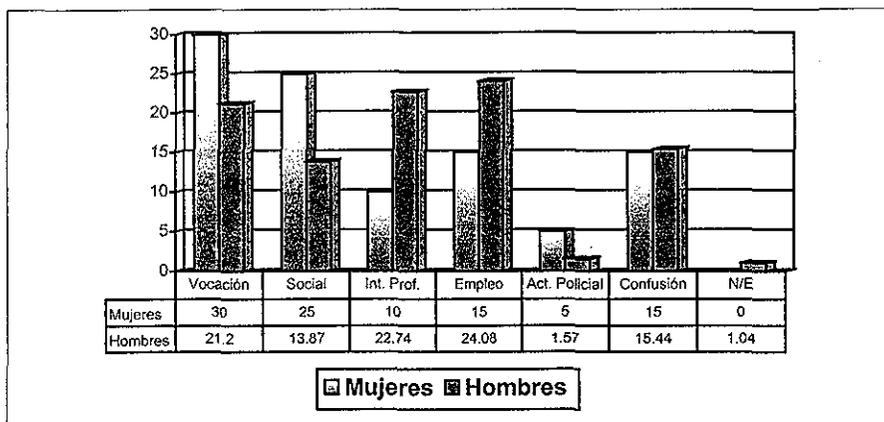
- El interés por el uso de patrullas o armas

◆ **Confusión**

• Constituida por respuestas ambiguas:

Por ejemplo: "Yo creo que se necesitan", "Pienso que es bueno"

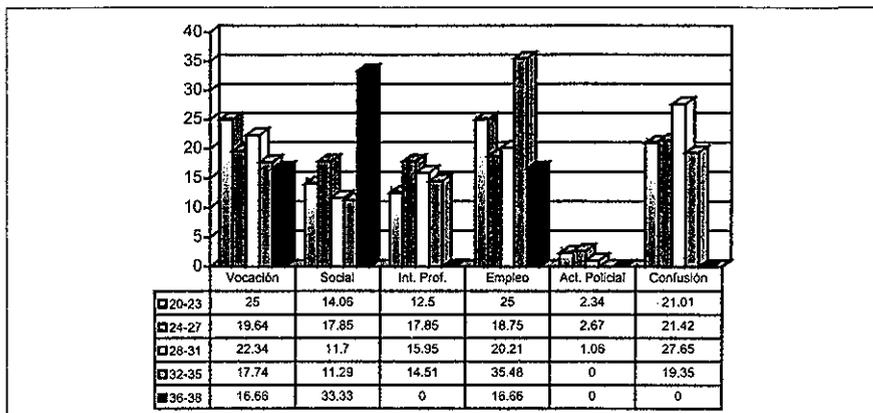
En las gráficas que aparecen a continuación se puede observar la descripción de estas categorías en relación al género (figura 10) y a la edad (figura 11).



**FIGURA 10**  
**INTERESES EN RELACIÓN AL GÉNERO**

La figura 10 señala que las dos principales razones por las cuales los hombres quieren ser Policías Judiciales son en primer lugar, contar con un **Empleo** y en segundo por un **Interés profesional**, como es el caso de los estudiantes y pasantes de Derecho que argumentan la vinculación de esta actividad con su profesión. A diferencia de las mujeres, que el mayor porcentaje se ubicó primero, en la categoría de **Vocación** y en segundo, en el aspecto **Social**, es decir el querer hacer justicia, combatir a la delincuencia y servir a la sociedad.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



**FIGURA 11**  
**INTERESES EN RELACIÓN A EDAD**

En la figura 11 se observa respecto a **Vocación** un porcentaje muy similar para los diferentes rangos, sobresaliendo ligeramente en aquellas personas que se ubican entre los 20 y 23 años y disminuida entre las personas de 36 a 38 años. Resulta notable con respecto a este último rango, que su prioridad es el **Interés Social y el Profesional**. En cuanto a considerarlo como la opción de tener un **Empleo** es mayor en las personas entre los 32 y 35 años, en cambio la **Confusión** se ubica primordialmente en las personas que se encuentran entre los 28 y 31 años de edad, es decir no tienen claro lo que quieren ser, al menos no lo definieron en la entrevista.

Respecto a la segunda pregunta el resultado obtenido puede observarse en los cuadros 11a. y 11b.

<b>GUSTA DE EMOCIONES FUERTES</b>			
<b>SI</b>		<b>NO</b>	
<b>No.</b>	<b>%</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
<b>259</b>	<b>64.42</b>	<b>143</b>	<b>35.57</b>

**CUADRO 11 a.**  
**RESULTADO GLOBAL**  
**DEL GUSTO POR LAS "EMOCIONES FUERTES"**

<b>EMOCIONES FUERTES</b>							
<b>MUJERES</b>				<b>HOMBRES</b>			
<b>SI</b>		<b>NO</b>		<b>SI</b>		<b>NO</b>	
<b>No.</b>	<b>%</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>	<b>No.</b>	<b>%</b>
<b>12</b>	<b>60</b>	<b>8</b>	<b>40</b>	<b>247</b>	<b>64.65</b>	<b>135</b>	<b>35.34</b>

**CUADRO 11 h.  
RESULTADO POR GÉNERO  
DEL GUSTO POR LAS "EMOCIONES FUERTES"**

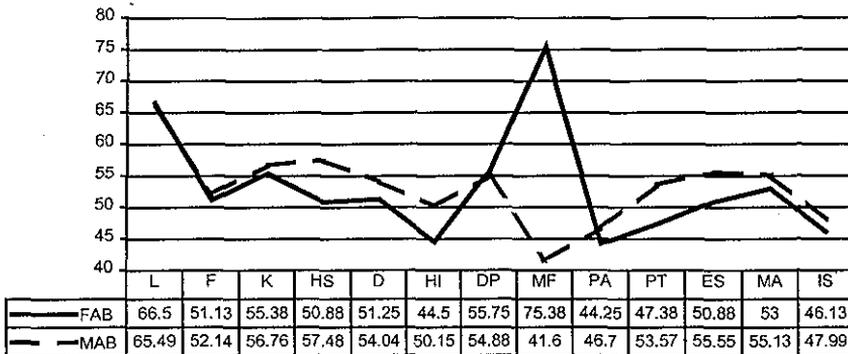
Como se puede observar el mayor porcentaje de los aspirantes gustan de las emociones fuertes, porcentaje que se mantiene tanto en los hombres como en las mujeres. Algunas de las actividades, que fueron señaladas bajo esta connotación son:

- Artes marciales
- Automovilismo
- Box
- Buceo
- Cacería
- Exploración de grutas
- Montañismo
- Motociclismo
- Navegación rápida
- Paracaidismo

### **1.2. Inventario Multifásico de la Personalidad (MMPI-2):**

De las gráficas 12 a la 17 se presenta la información que contrasta los perfiles de hombres y mujeres en relación tanto con las categorías de aceptación como con las de exclusión.

Para poder establecer diferencias entre los grupos, se van a realizar interpretaciones relativas, debido a que en casi todas las siguientes gráficas los puntajes presentan predominantemente un nivel medio, lo que no llega a definir el rasgo como tal.



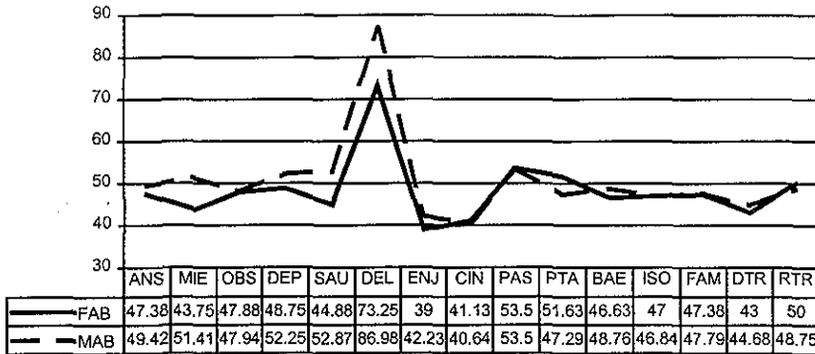
**FIGURA 12**  
**ESCALAS BÁSICAS**  
**COMPARACIÓN ENTRE MUJERES (FAB) Y HOMBRES (MAB) NO ACEPTADOS**

La gráfica 12 nos muestra un perfil muy similar entre hombres y mujeres no aceptados, en la que la diferencia estadísticamente significativa (ver Anexo 6) se da en la escala de MF donde las mujeres aparecen con el puntaje más alto y los hombres con el más bajo, sin embargo en términos de interpretación tienen exactamente el mismo significado, en los dos casos está la apariencia de ser rudos e impositivos.

En términos generales los hombres presentan una elevación mayor que las mujeres en casi todas las escalas excepto en la de Desviación Psicopática (Dp) en la cual la mujer puede resultar un poco más irritable.

En las Escalas de Contenido (figura 13) tampoco aparecen diferencias significativas y en ambos casos la escala de Delirio presenta puntajes muy altos, estando un poco más elevado en los hombres.

**TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN**



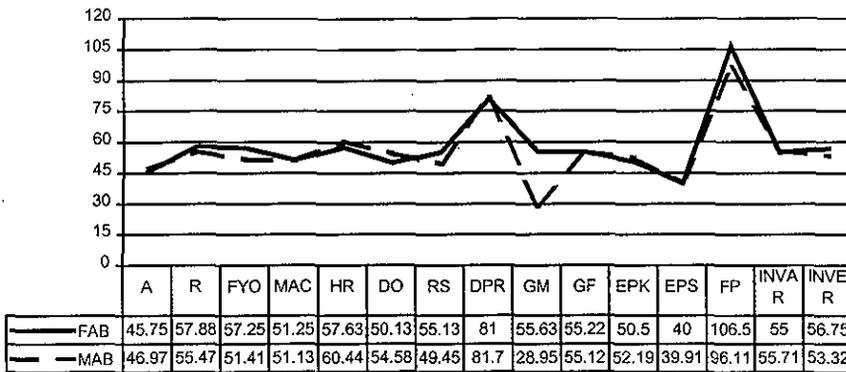
**FIGURA 13**  
**ESCALAS DE CONTENIDO**  
**COMPARACIÓN ENTRE MUJERES (FAB) Y HOMBRES (MAB) NO ACEPTADOS**

En esta gráfica se ve mayor variabilidad de puntajes entre ambos grupos, sin que llegaran a ser significativos. Por ejemplo para estos últimos la elevación se dio en las escalas de Ans, Mie, Dep, Sau, Del, Enj, Bae, Dtr. Esto significa que se encontraban un poco más pesimistas, tensos, con mayor interés por su salud, más temerosos, con pensamientos más extraños, mayor dificultad para controlar su enojo y con una opinión peor de sí mismo que lo que presentaron las mujeres.

Los puntajes de las mujeres que superan, aunque ligeramente, a los hombres corresponden a las escalas de Cin, Pta e Iso, lo que las describe un poco más negativas hacia los demás, irritables, apresuradas, con mayor preferencia para estar solas pero también más orientadas al trabajo.

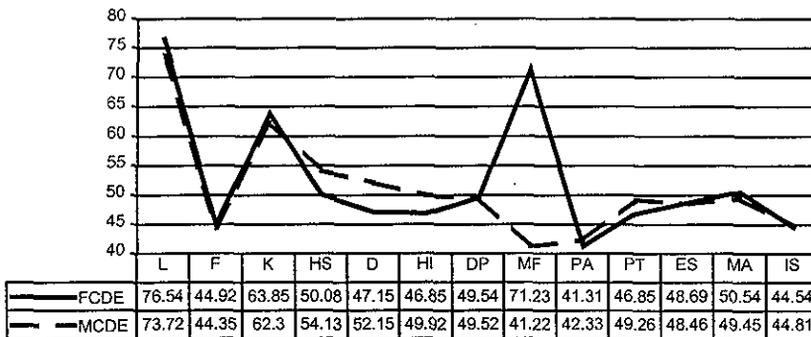
Tampoco en las escalas Suplementarias existen diferencias significativas entre ambos grupos (anexo 6). Los puntajes más elevados (figura 14) corresponden por igual a las escalas de Desajuste Profesional (Dpr) e Infrecuencia Posterior (Fp). El puntaje más bajo lo tiene la escala de Género Masculino (Gm) en los hombres.

**TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN**



**FIGURA 14**  
**ESCALAS SUPLEMENTARIAS**  
**COMPARACIÓN ENTRE MUJERES (FAB) Y HOMBRES (MAB) NO ACEPTADOS**

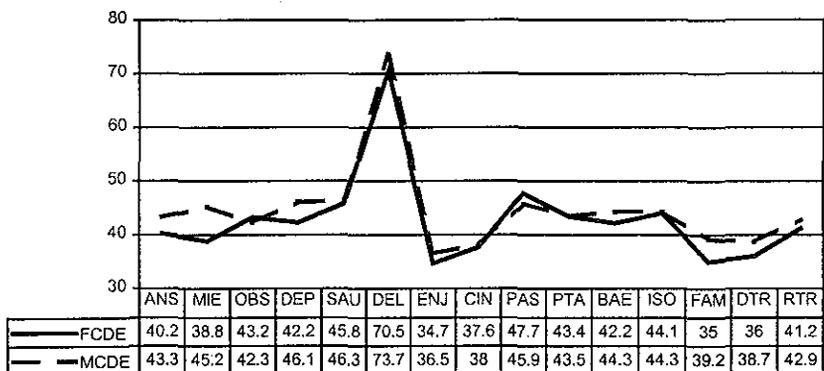
La comparación de hombres y mujeres aceptados se presenta en las figuras 15 a 17. En la primera de estas, al igual que con los no aceptados, es en la escala MF donde se presentan las diferencias significativas; apareciendo el puntaje alto en las mujeres y bajo en los hombres.



**FIGURA 15**  
**ESCALAS BASICAS**  
**COMPARACIÓN ENTRE MUJERES (FCDE) Y HOMBRES (MCDE) ACEPTADOS**

Por otra parte en esta misma gráfica se puede ver que las mujeres son más defensivas (L, K) y que los hombres se presentan un poco más pesimistas, preocupados por su salud, más demandantes de atención, desconfiados y ansiosos.

El patrón de comportamiento que describen las Escalas Suplementarias es muy similar en ambos grupos y se vuelve a ver que la escala de Delirio (figura 16) aún en los aceptados sigue apareciendo muy elevada.

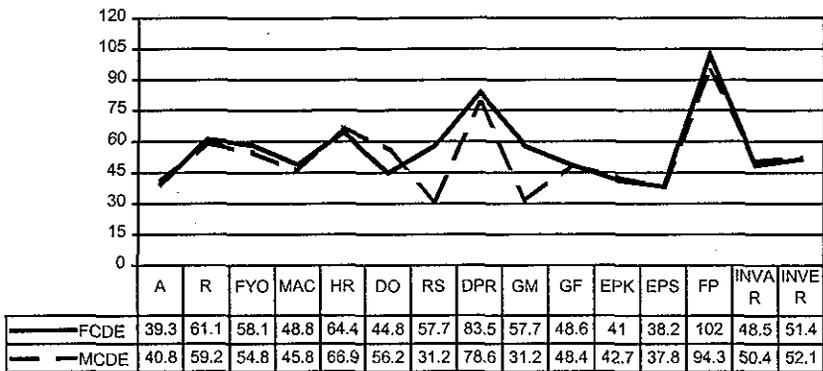


**FIGURA 16**  
**ESCALAS DE CONTENIDO**  
**COMPARACIÓN ENTRE MUJERES (FCDE) Y HOMBRES (MCDE) ACEPTADOS**

Al igual que en el grupo de los no aceptados se observa que los hombres presentan mayor puntaje en la escala de Ans, Mie, Dep, Sau, Del, Enj, Cin, Bae, Fam y Dtr. Dado los niveles en los que se ubican, la interpretación es similar a la que se proporcionó para la figura 13. Vale la pena señalar que para este grupo de hombres aceptados se incluyen las escalas de Cin y Fam, es decir son más negativos para interpretar las intenciones de los demás, incluyendo a la familia.

Otro señalamiento que puede hacerse para el grupo de mujeres, es que en varias de las escalas los puntajes fueron muy bajos (menos de 40). Si se considera el fundamento empírico que hasta ahora se le da a las Escalas Básicas, estos resultados pueden ser elocuentes del rasgo que las identifica, sin embargo, la carencia de información permite sólo hacer el señalamiento.

En las Escalas Suplementarias (figura 17) las diferencias que se presentan estadísticamente significativas (anexo 8) entre el grupo de hombres y de mujeres corresponden a las escalas de Rs y Gm donde los puntajes de los hombres aparecen más disminuidos.

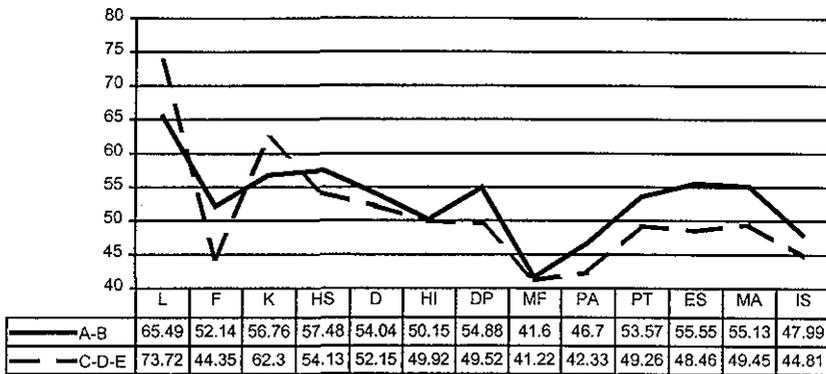


**FIGURA 17**  
**ESCALAS SUPLEMENTARIAS**  
**COMPARACIÓN ENTRE MUJERES (FCDE) Y HOMBRES (MCDE) ACEPTADOS**

El puntaje de la escala de Desajuste Profesional (Dpr) en ambos segmentos de la población es muy alto lo que los describe como poco adaptados e ineficientes.

En las figuras 18 a la 20 se contrastan los puntajes obtenidos por los aspirantes aceptados y los no aceptados.

En la figura 18 la escala de validez *Mentira* (L) describe al grupo de hombres aceptados con mayores reservas para contestar, buscaron dar una buena imagen y mejor aún pudieron hacerlo, porque indudablemente el grupo no aceptado también lo intentó y no lo logró. La diferencia significativa se dio únicamente en la escala de validez *Mentira* (L), en el resto de las escalas no aparecen diferencias y los puntajes se desplazan alrededor de un nivel medio (Anexo 10).



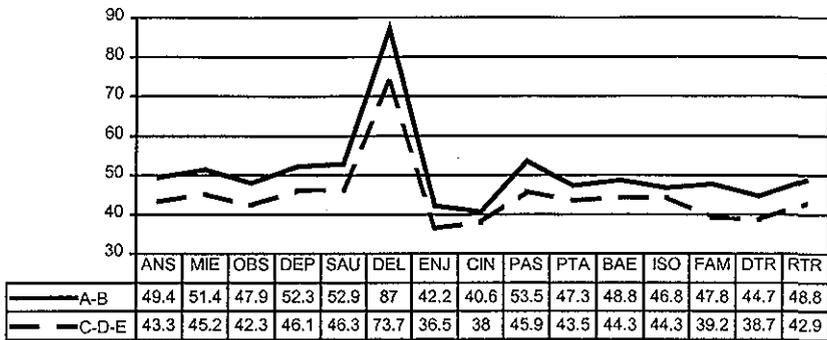
**FIGURA 18**  
**ESCALAS BÁSICAS**  
**COMPARACIÓN DE LOS DICTÁMENES DE EXCLUSIÓN Y DE INCLUSIÓN**  
**DE ASPIRANTES VARONES**

Vale la pena enfatizar que las escalas de validez son las que presentan la mayor elevación. Se observa que los varones aceptados (C-D-E) presentan una actitud más defensiva (K), buscaron dar una imagen más favorable de sí mismos, siendo muy reservados y cuidadosos al contestar (L) y negando cualquier posibilidad de conflicto (F).

En el patrón de comportamiento que se describe en esta figura no se identifican indicadores patológicos, ni diferencias estadísticamente significativas, por lo tanto se puede señalar, a partir de las diferencias mínimas; que los individuos no aceptados están un poco más preocupados por su salud física, son más irritables (Hs), impulsivos (Dp), desconfiados y cautelosos (Pa). Por otra parte se muestran poco prácticos, más fantasiosos (Es) e inquietos (Ma).

En cuanto a las Escalas de Contenido (figura 19), se presentan diferencias estadísticamente significativas (Anexo 10) en las escala de Depresión (Dep), Delirio (Del) y Cinismo (Cin).

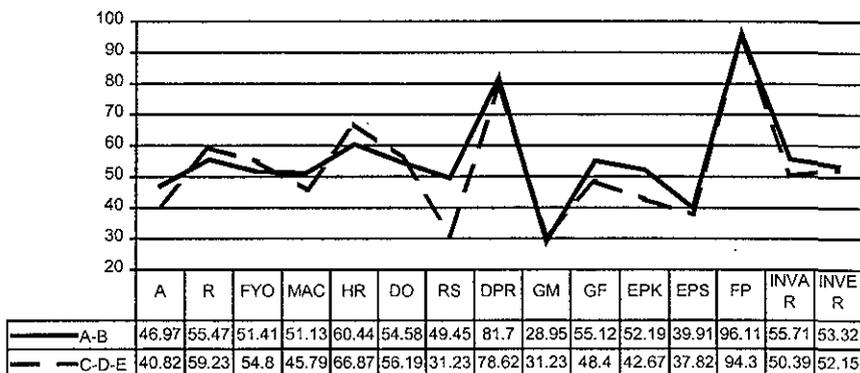
**TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN**



**FIGURA 19**  
**ESCALAS DE CONTENIDO**  
**COMPARACIÓN DE LOS DICTÁMENES DE EXCLUSIÓN Y DE INCLUSIÓN**  
**DE ASPIRANTES VARONES**

El grupo no aceptado describe mayores problemas somáticos, tensión (Ans y Sau), irritabilidad (Enj), temores (Mie) y baja autoestima (Bae). Así mismo son más aislados (Iso), desconfiados, menos realistas (Del y Cin) y presentan mayor tendencia para transgredir normas (Pas). Son mayores los problemas familiares (Fam) y en el trabajo (Dtr) que en los aceptados. En cuanto a la escala de Delirio en ambos grupos el puntaje es muy alto, es decir, tanto los que fueron aceptados como los que no lo fueron presentan ese indicador patológico.

Respecto de las Escalas Suplementarias (figura 20) es únicamente en la escala denominada Estrés Postraumático (Eps) donde se presentan diferencias significativas (anexo 10).



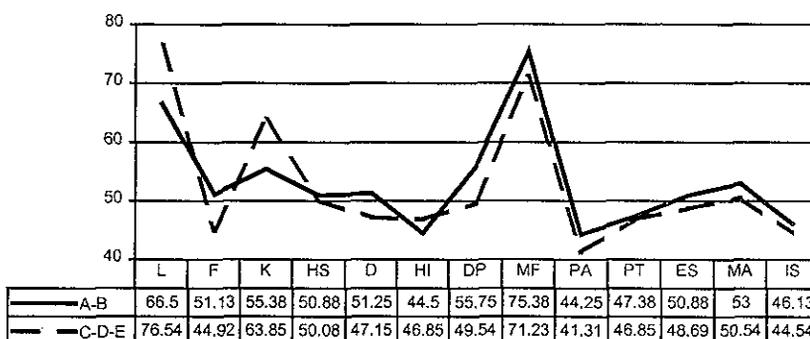
**FIGUR 20**  
**ESCALAS SUPLEMENTARIAS**  
**COMPARACIÓN DE LOS DICTÁMENES DE EXCLUSIÓN Y DE INCLUSIÓN**  
**DE ASPIRANTES VARONES**

En cuanto a la interpretación de estas escalas se ve mayor ansiedad, inconformidad y pesimismo entre los no aceptados (A). Son menos convencionales (R) y eficientes (Dpr) y con mayor posibilidad para abusar de sustancias (A-Mac) y dificultad para adaptarse (Fyo). Sobresale su Responsabilidad Social (Rs) respecto a los aceptados.

En síntesis los aceptados manejaron mucho mejor su imagen (escalas de validez), dando respuestas menos espontáneas y más deseables socialmente (L, F, K) y aunque no alcanzaron un nivel óptimo psicológico, lograron superar, en ocasiones ligeramente, a los no aceptados. Por ejemplo se mostraron convencionales (R), con mayor capacidad de control para responder a problemas (Hr) y con mayor perseverancia y seguridad (GM).

Ambos grupos presentaron gran inconsistencia al contestar (Invar e Inver).

En cuanto al grupo de mujeres aceptadas y excluidas los resultados se describen en la figura 21 a la 23.

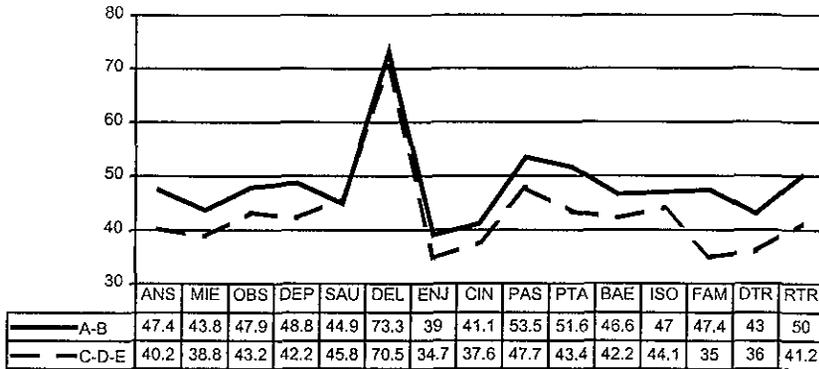


**FIGURA 21**  
**ESCALAS BÁSICAS**  
**COMPARACIÓN DE LOS DICTÁMENES DE EXCLUSIÓN Y DE INCLUSIÓN**  
**DE ASPIRANTES MUJERES**

En cuanto a las escalas de validez podemos observar que al igual que el resto de la población ambos grupos se mostraron muy defensivos intentando dar la mejor imagen, sin embargo esta característica se acentúa en el grupo de mujeres aceptadas.

El puntaje más alto en ambos grupos corresponde a la escala MF cuya característica fundamental es romper con su rol tradicional y mostrarse agresivas y dominantes.

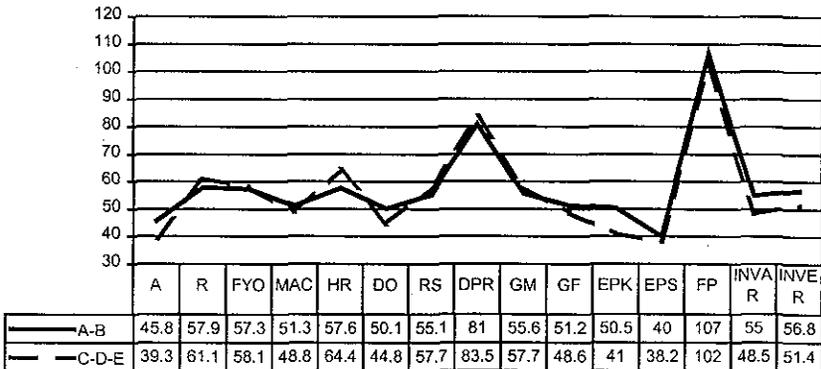
Lo mismo sucede con las Escalas de Contenido y las Suplementarias (figuras 16 y 17) donde las diferencias son mínimas.



**FIGURA 22**  
**ESCALA DE CONTENIDO**  
**COMPARACIÓN DE LOS DICTÁMENES DE EXCLUSIÓN Y DE INCLUSIÓN**  
**DE ASPIRANTES MUJERES**

En esta figura las diferencias mayores se ubican en las escalas de Personalidad Tipo A (Pta), Problemas Familiares (Fam) y Dificultad en el Trabajo (Dtr), donde el grupo de las aspirantes excluidas presentaron la mayor elevación, de lo que se deriva que son más energéticas, irritables, presentan una mayor problemática familiar y dificultad en el ámbito laboral. De estas escalas señaladas es únicamente en Fam donde se presenta una diferencia estadísticamente significativa (Anexo 11).

En las Escalas de Contenido (figura 23) las diferencias significativas (Anexo 11) se ubican en la de Responsabilidad Social (Rs) y en la de Estrés Postraumático (Epk) lo que significa que el grupo de mujeres aceptadas tiene mayor problema para aceptar las consecuencias de su conducta.



**FIGURA 23**  
**ESCALA SUPLEMENTARIA**  
**COMPARACIÓN DE LOS DICTÁMENES DE EXCLUSIÓN Y DE INCLUSIÓN**  
**DE ASPIRANTES MUJERES**

**TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN**

En esta misma figura vale la pena mencionar que los puntajes más elevados en ambos grupos corresponden a la escala de Infrecuencia Posterior (Fp) que es una escala de validez y a la de Desajuste Profesional (Dpr). En relación a esta última escala, se describen a ambos grupos como mal adaptados emocionalmente y frecuentemente ineficientes, pesimistas y angustiados.

Hasta ahora lo que se ha analizado es el comportamiento poblacional, sin embargo, esta información no deja traslucir esos comportamientos individuales que pueden ser un probable factor de riesgo y que llegan a cobrar una gran trascendencia en el momento que estas personas están en el ejercicio de sus funciones. Es decir, es importante señalar que hubo aspirantes que fueron aceptados y que de acuerdo a los resultados del MMPi-2 presentaban indicadores patológicos, es decir puntajes altos o muy altos en una o más de las escalas, como se describe a continuación:

*En la población de hombres:*

### **Categoría C**

Hubo nueve casos con puntuaciones altas y muy altas en la escala llamada Desviación Psicopática (DP); uno en la escala de Paranoia (PA); dos en la de Esquizofrenia (ES) y dos más en Personalidad Antisocial (PAS).

### **Categoría D**

Se identificó un caso con la escala de Desviación Psicopática (DP) alta.

### **Categoría E**

En esta categoría se presentó un caso con la escala de Depresión (D) alta.

*En la población de mujeres:*

De las 13 mujeres aceptadas el total de ellas presentaron puntajes altos o muy altos sin embargo, en la mayoría de los casos se ubicaron en aquellas escalas donde esos niveles implican deseabilidad social como son los casos de la Hostilidad Reprimida (HR), Responsabilidad Social (RS) y Fuerza del Yo (FYO).

Asimismo en casi todos los casos se presentaron niveles altos o muy altos en la escala de Masculinidad-Femineidad (MF) y en los pocos donde no fue así la elevación aparece en la escala de Género Masculino (GM). A partir de lo anterior, se interpreta que todas las mujeres que se evaluaron son o aparentaron ser, competitivas, energéticas, con pocos intereses femeninos tradicionales, dominantes, con confianza en si mismas y disposición para intentar nuevos retos.

Por otra parte, sólo se presentaron tres casos en donde la escala de Cinismo (Cin) y Salud (Sau) presentaron puntajes muy altos. Ahora bien, estos puntajes se ubican en perfiles donde además las escalas MF, GM y FYO también están elevadas y el resto de las escalas se encuentran en niveles medios y moderados.

### 5.2.2. Escala de respuesta individual criminológica (personalidad criminal)

Esta prueba resultó una propuesta interesante debido a los altos índices de violencia y delincuencia que existen en los diferentes cuerpos policiales.

En esta prueba se atribuye como una característica específica de la **Personalidad Criminal** que "Toda persona puede presentar en algún momento de su vida un ESTADO PELIGROSO (este término es similar al concepto PELIGROSIDAD) determinando que esta situación es el momento previo a la comisión de una CONDUCTA ANTISOCIAL, sea esta su primer CONDUCTA ANTISOCIAL (Estado Peligroso Predelincuencial) o una más de sus CONDUCTAS ANTISOCIALES (Estado Peligroso Postdelincuencial).

EL ESTADO PELIGROSO (PELIGROSIDAD) es aquella situación que propicia y/o permite que una persona tome la decisión de realizar una CONDUCTA ANTISOCIAL." (Chargoy, 1994, p. 4)

Bajo esta concepción **toda persona** puede presentar un **Estado Peligroso** ante una determinada situación. Es decir, pareciera ser que se habla de un umbral y que siempre habrá circunstancias que puedan trastornar el equilibrio de cualquier individuo. Por ejemplo ¿Qué haría una persona tranquila si ve que están dañando a sus hijos o a otra persona querida?

Se aplicó la prueba, no obstante la inconsistencia que se presentó entre el sustento teórico y el propio instrumento, es decir, mientras que el instrumento busca en lo interno del individuo el estado peligroso, los aspectos conceptuales hablan de las circunstancias para que se llegue a dar. Desde un principio se acordó que dada la inconsistencia de la prueba los resultados obtenidos se orientarían a la investigación y no a quedar plasmados en el reporte psicológico.

En el análisis estadístico que se hizo con esta prueba se buscó el coeficiente de correlación con el MMPI-2 y no se encontró ningún dato significativo.

### 5.2.3. *Comportamiento laboral (Clever)*

Esta es una prueba que en México se puso de moda hace aproximadamente 10 años o más, incluso por el entusiasmo con que fue recibida, parecía que iba a lograr lo que ninguna otra había podido, es decir, se creía que con ella se podría sustituir cualquier instrumento vigente hasta ese momento y además resolver al instante la conflictiva que versa alrededor de la selección de personal.

De acuerdo a la experiencia adquirida, lo anterior es un alarde injustificado, ya que la prueba sin querer calificarla de mejor o peor que otras, tiene sus virtudes y sus limitaciones. Por ejemplo, es una prueba en que se invierte poco tiempo tanto en su aplicación como en su calificación. Probablemente su mayor virtud es la referencia que hace del **factor humano**, pues a falta de perfiles definidos resulta práctico contar con la opinión del jefe inmediato acerca de la persona que se requiere.

Pero como en todo estudio donde esté implicada la subjetividad, el asunto de ninguna manera es mecánico, ya que la opinión del jefe se ve modificada por el evaluador, por ejemplo, para el caso que nos ocupa en este trabajo se les pidió a

tres funcionarios vinculados a la actividad policial que contestaran el formato "factor humano", considerando las funciones básicas de un Policía Judicial y el resultado que se obtuvo, fue el típico perfil de un vendedor.

Por otra parte, como en ese momento (1995), la prueba no se encontraba en el mercado, como parte del sondeo se logró conseguir diferentes hojas de respuestas, donde los conceptos de una a otra eran sustituidos en ocasiones por sinónimos, otras por antónimos y otras más por palabras sin ninguna conexión.

La experiencia con esta prueba permitió observar que es fácilmente manipulable e insensible a patologías. Su función dentro de esta batería fue simplemente enriquecer el reporte individual, ya que para tomar una decisión resultó irrelevante.

## 2. VALIDACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO

### 2.1. De la Entrevista Psicológica

En la fase de seguimiento también se realizaron entrevistas con una duración aproximada de 30 minutos. El objetivo fue lograr mayor comprensión de la función policial, identificar el impacto que tiene esta actividad en sus relaciones y en su estabilidad emocional.

Para el propósito de este trabajo se realizó el análisis de contenido de dos reactivos que conformaron la entrevista de seguimiento (Anexo 3), el primero fue el reactivo 21 que se relaciona con situaciones que en su ejercicio profesional les generan miedo, la información obtenida se clasificó en seis grandes rubros como lo muestra el cuadro 12.

SITUACIONES GENERADORAS DE TENSIÓN	PORCENTAJE
1. Desempeñar las funciones de su competencia	40.41 %
2. Repercusiones de su desempeño	35.62 %
3. La falta de apoyos	11.25 %
4. La falta de capacitación	8.33 %
5. Los actos de injusticia	2.70 %
6. No reconocen temor alguno	1.66 %
<b>Total</b>	<b>99.99 %</b>

**CUADRO 12**  
**SITUACIONES GENERADORAS DE MIEDO**

Como se puede observar, la principal fuente de tensión es el realizar sus funciones, ya que en ellas va implicado el medirse siempre con el delincuente. Otra de las categorías con mayor porcentaje es la relativa a las repercusiones que su actuación puede llegar a tener tanto en su persona como en la de sus seres queridos. Se presenta un porcentaje muy bajo de aquellos que dicen no tener miedo.

Para comprender mejor el concepto que subyace a cada una de las categorías, a continuación se desagregan:

<b>DESEMPEÑAR FUNCIONES DE SU COMPETENCIA</b>	
Enfrentarse a tiros	38.14 %
Participar en operativos peligrosos	14.43 %
Aprehender	17.01 %
Perseguir	15.46 %
Acudir a llamadas de emergencia	5.15 %
Traslado a reclusorios	4.12 %
Utilizar el arma	3.09 %
Vigilar delincuentes	2.06 %
Revisar autos con varias personas	.51

**CUADRO 13**  
**FUNCIONES COMO GENERADORAS DE MIEDO**

Lo que se presenta el cuadro 13 son las actividades que realiza cualquier Policía Judicial y que son parte de sus funciones las cuales no son ninguna novedad para nadie, sin embargo, ahora que ya están en servicio les genera un gran temor tener que llevarlas a cabo. En términos generales el mayor miedo que manifiestan es perder el control de la situación, por ejemplo enfrentarse a tiros, las respuestas inesperadas de resistencia por parte del delincuente, cuando a éste se le persigue o se le va a aprehender y acudir a barrios de reconocida peligrosidad.

En el cuadro 14 aparecen las "*Repercusiones de su desempeño*" que es la categoría que mayor número de componentes presentó y cubre el 35.62 % del total de respuestas dadas.

<b>REPERCUSIONES DE SU DESEMPEÑO</b>	
Familia:	20.45 %
• Perder o alejarse de la familia	(10.52%)
• Poner a la familia en riesgo	(7.60%)
• Dejar desamparada a la familia	(2.33%)
Sobre carga laboral (dormir poco)	16.95 %
Tener problemas legales en el cumplimiento del deber	12.86 %
Perder la vida	12.28 %
Perder el empleo	8.18 %
Ir a la cárcel	5.84 %
Hacer algo indebido o fuera de la ley	5.84 %
Quedar invalido	4.09 %
La muerte de un compañero	3.50 %
Lastimar o matar a alguien	2.92 %
Perder a un ser querido	2.33 %
Quedar herido	2.33 %
Tener problemas con superiores	1.16 %
Ser golpeado	.58 %
Sufrir un accidente automovilístico en una persecución	.58 %

**CUADRO 14  
REPERCUSIONES DE LA ACTUACIÓN COMO GENERADOR DE MIEDO**

Uno de los grandes temores que expusieron fue el que su familia pudiera verse afectada a causa de su actividad. Otro aspecto es que no estén en condición física y mental para realizar sus funciones a causa del cansancio. Enfatizan de manera particular el no dormir bien a causa de las largas jornadas de trabajo (24 x 48 hrs). El perder la vida y tener problemas legales en el cumplimiento del deber, son también otros factores generadores de temor.

Con un 11.25% (cuadro 12) está la categoría de "Falta de apoyos" la cual se analiza en el cuadro 15.

<b>FALTA DE APOYOS</b>	
Estar en desventaja al enfrentar al delincuente (armas o número de participantes)	61.11 %
Mandos autoritarios	7.40 %
Indiferencia institucional hacia el P.J. (mayor apoyo al delincuente)	7.40 %
Mandos ineficientes	5.55 %
Salir a patrullar sin identificación y sin arma	5.55 %
Mala relación con compañeros	3.70 %
Parejas corruptas	3.70 %
Menosprecio de los jueces hacia el P.J.	1.85 %
No contar con apoyo de la pareja	1.85 %
Que se encasquille el arma	1.85 %

**CUADRO 15**  
**FALTA DE APOYO COMO GENERADOR DE MIEDO**

En este cuadro el mayor porcentaje está concentrado en respuestas relativas al miedo que les da estar en desventaja con los delincuentes, ya sea por no contar con el equipo y armamento adecuado o por encontrarse frente a un número mayor de ellos. Hay un señalamiento que, aunque no alcanza un porcentaje alto, han experimentado todos al momento de pasar a ser personal en servicio y es el salir a cumplir su función sin armas, lo cual los pone en total desventaja con la delincuencia.

"La falta de capacitación" es la categoría que se ubicó en cuarto lugar con un 8.33% y cuyos componentes se describen en el cuadro 16.

<b>FALTA DE CAPACITACIÓN</b>	
Cometer errores al tomar decisiones	32.5
No saber como actuar	25
No tener condición física	15
Desconocimiento de la ley	15
La falta de logística en los operativos	7.5
Perder el arma	2.5
La inexperiencia	2.5

**CUADRO 16**  
**FALTA DE CAPACITACIÓN COMO GENERADOR DE MIEDO**

Aunque el porcentaje no es muy alto resulta un dato interesante ya que es personal que tiene poco que egresó de la formación policial y a sus nueve meses de estar en servicio está inseguro porque no siente que la capacitación haya sido suficiente.

En el cuadro 17 se presenta con un porcentaje pequeño (2.70%) la categoría "Actos de Injusticia" que comprende las imputaciones falsas o el involucrar a inocentes.

<b>ACTOS DE INJUSTICIA</b>	
Imputaciones falsas	61.53 %
Involucrar a inocentes	38.46 %

**CUADRO 17**  
**ACTOS DE INJUSTICIA COMO GENERADORES DE MIEDO**

De los aspectos que señalaron es que los propios delincuentes tienden a atribuirles ilícitos que no cometieron y que al confrontar su palabra contra la del otro, muchas veces el delincuente está más protegido legalmente para defenderse que ellos. Por otra parte, dentro de este rubro están los jefes que por incomodidad o revancha también pueden atribuirles acciones que no cometieron.

Sólo el 1,66% reporta no tener ninguna clase de miedo.

El segundo reactivo que se analizó fue el número 23: *¿Cómo ha repercutido la actividad que tiene en su vida cotidiana?* De acuerdo al análisis de contenido del mismo el resultado fue el siguiente:

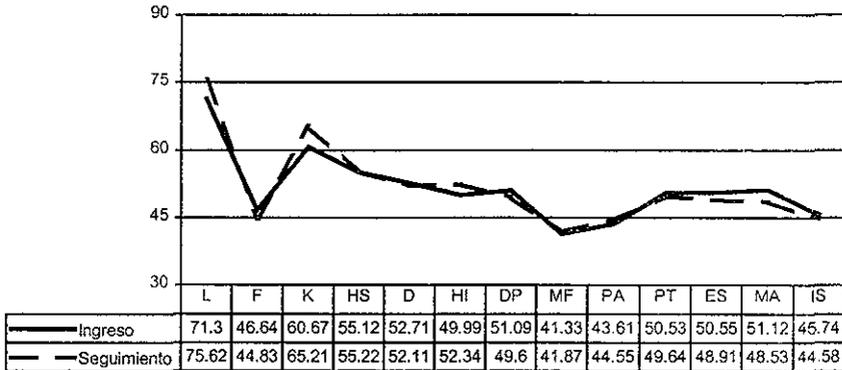
<b>ÁREA</b>	<b>EMPEORÓ</b>	<b>SIN CAMBIO</b>	<b>MEJORÓ</b>
Familia	16.56 %	47.33 %	36.09 %
Social	8.28 %	62.13 %	29.58 %
Recreación	60.94 %	22.48 %	16.58 %
Económica	4.14 %	44.37 %	51.47 %
Emocional	3.55 %	43.19 %	53.25 %
<b>Promedio</b>	<b>18.69 %</b>	<b>43.90 %</b>	<b>37.39 %</b>

**CUADRO 18**  
**REPERCUSIONES DE LA FUNCIÓN POLICIAL EN LA VIDA COTIDIANA**

A sólo nueve meses de ser personal en servicio, más de la mitad reconocen haber tenido cambios en su vida, para bien o para mal. El porcentaje más alto en cada una de las áreas indica mejorías en el ambiente familiar, nivel económico y en su estado emocional. En cuanto a sus actividades recreacionales, éstas tienden a disminuir.

## 2.2. Del Inventario Multifásico de la Personalidad (MMPI-2)

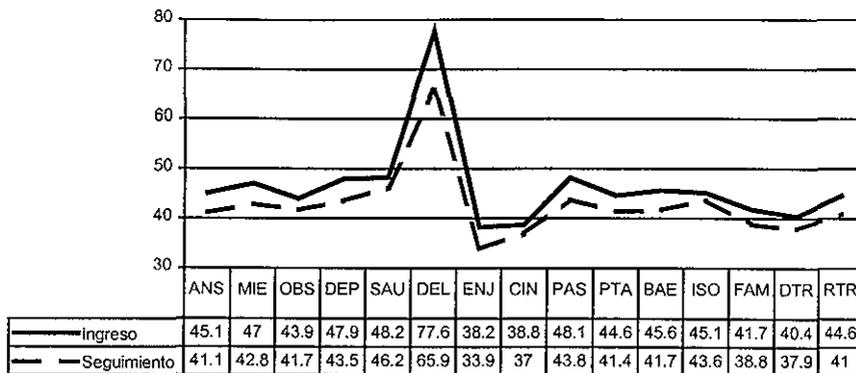
Al comparar a esta población a través del tiempo (figura 24) se pudo observar que conservan la actitud defensiva (L, F, K) para dar una buena imagen, incluso sus puntuaciones se ven ligeramente modificadas ya que en la última aplicación intentaron mostrarse aun más virtuosos (L, F).



**FIGURA 24**  
**ESCALAS BÁSICAS**  
**COMPARACIÓN DE VARONES AL INGRESO Y EN EL SEGUIMIENTO**

En esta figura una de las escalas que se elevó, pasando de un nivel medio a moderado, fue la escala Histeria (HI) y la Paranoia (Pa), lo que significa que se muestran más realistas (Hi) así como un poco más desconfiados. En cuanto a las escalas que disminuyeron se encuentran la Desviación Psicopática (Dp), Psicastenia (Pt), Esquizofrenia (Es), Manía (Ma) e Introversión Social (Is). Esto indica que se trata de personas que se muestran más adaptadas, equilibradas y responsables; un poco más entusiasta y sociables.

En las Escalas de Contenido (figura 25) no se encontró ninguna elevación de puntajes. Por el contrario, la tendencia fue la disminución, lo que los describe menos tensos (Ans), con menos temores irracionales (Mie) y preocupaciones (Obs), un mayor optimismo y una actitud más positiva para interpretar tanto los problemas familiares y laborales (Fam y Dtr) como para entender la conducta de los demás (Cin y Pas). Son más tolerantes (Pta) y ejercen un mayor control sobre su enojo (Enj). En términos generales su autoestima mejoró (Bae).

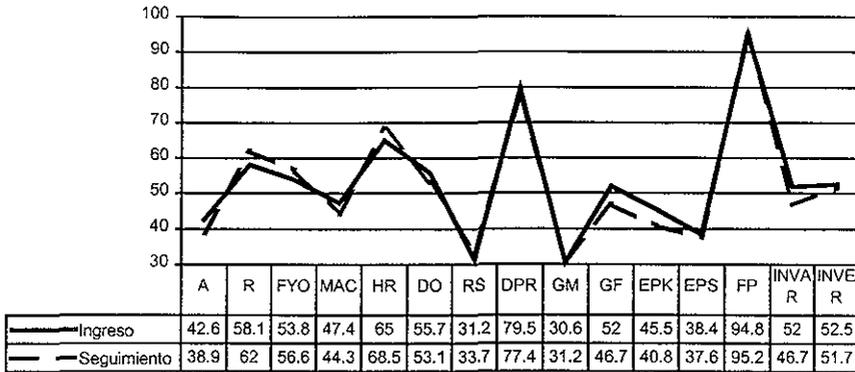


**FIGA 25**  
**ESCALAS DE CONTENIDO**  
**COMPARACIÓN DE VARONES AL INGRESO Y EN EL SEGUIMIENTO**

Desde el momento de la primera aplicación se pudo observar que la escala de Ansiedad (A) presentó un puntaje bajo. Sin embargo, en la segunda aplicación disminuyó aún más, como se puede observar en la figura 26, que de acuerdo al fundamento empírico los describe como más enérgicos, competitivos y con baja tolerancia a la frustración; tienen menos iniciativa social (Do) y su sentido de responsabilidad es menor (Rs). Por otra parte presentan una mejor capacidad adaptativa (Fyo) y un mayor esfuerzo por evitar situaciones desagradables.

Lo que resulta interesante observar es la diferencia en los puntajes de la escala de Alcoholismo de MacAndrew (A-MAC), ya que si bien desde el ingreso no se identificó ninguna tendencia al abuso de sustancias, su tendencia a disminuir resulta sorprendente.

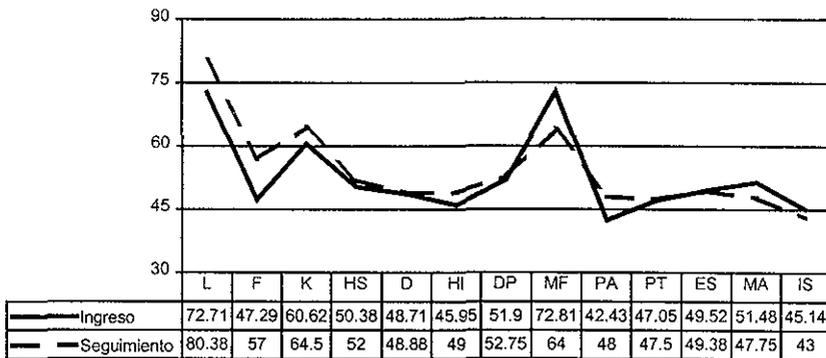
**TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN**



**FIGURA 26**  
**ESCALAS SUPLEMENTARIAS**  
**COMPARACIÓN VARONES AL INGRESO Y EN EL SEGUIMIENTO**

Frente a estos cambios hay que considerar también que la inconsistencia al responder las respuestas verdaderas (INVER) fue menor.

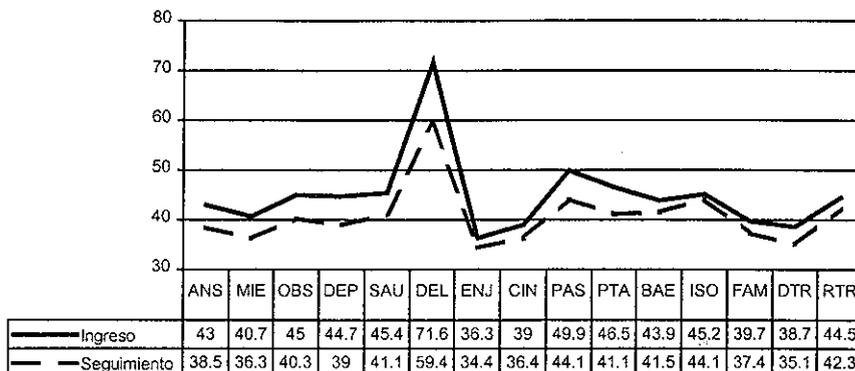
Los cambios que se observan en las mujeres se analizan en las figuras 27, 28 y 29.



**FIGURA 27**  
**ESCALAS BÁSICAS**  
**COMPARACIÓN DE MUJERES AL INGRESO Y EN EL SEGUIMIENTO**

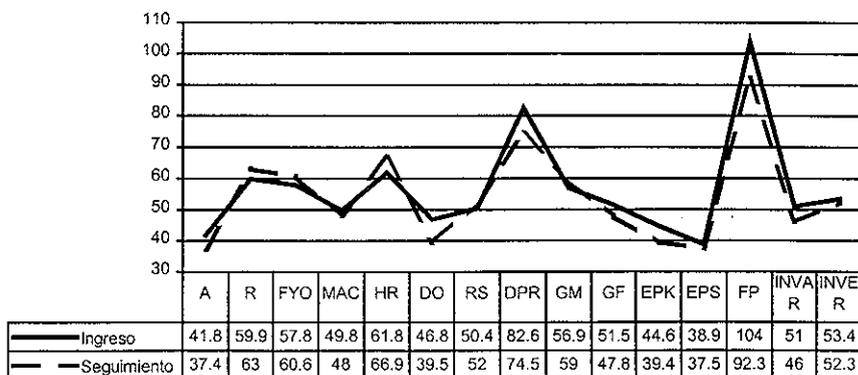
En cuanto a las escalas de validez se observa en la figura 27 una elevación de F, donde el "a mi no me pasa nada" se atenúa y dan la impresión de mayor franqueza al contestar.

Se muestran más tensas y preocupadas por su salud (Hs), son más sensibles, realistas (Hi) y más precavidas (Pa). Como un elemento interesante a considerar es que la escala de Masculinidad-Femineidad (MF) disminuyó, si bien las sigue describiendo como competitivas y enérgicas son un poco menos agresivas y dominantes y finalmente son más sociables y amigables (Ma, Is).



**FIGURA 28**  
**ESCALAS DE CONTENIDO**  
**COMPARACIÓN DE MUJERES AL INGRESO Y EN EL SEGUIMIENTO**

En cuanto a las Escalas de Contenido (figura 28) se observa en la fase de seguimiento, que en la mayoría de ellas los puntajes disminuyeron, de lo que se deriva que presentan menor tensión, pesimismo, preocupación, dificultad para tomar decisiones y preocupaciones físicas. Asimismo son menos negativas y desconfiadas. Tienen una mejor actitud al plantear las problemáticas familiares y laborales. En ninguna de las escalas se presentó elevación de puntajes.



**FIGURA 29**  
**ESCALAS SUPLEMENTARIAS**  
**COMPARACIÓN DE MUJERES AL INGRESO Y EN EL SEGUIMIENTO**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

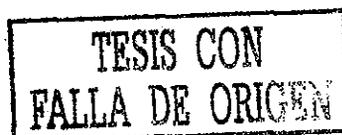
En la figura 29 se puede observar que la mayoría de las escalas que disminuyeron en la evaluación de seguimiento son: (A), (Mac), (Do), (Dpr), (Gf), (Epk), (Eps), (Fp), (Invar.) e (Inver). De manera particular podemos agregar que la escala de Dominio (Do) y de Género Femenino (Gf) en la segunda evaluación las describen como más sumisas, menos impositivas y que dudan de manejar adecuadamente sus problemas. Llama la atención la disminución que presenta la escala de Responsabilidad Social (Rs). Difícilmente se encuentra una explicación, ya que como se ha reiterado es una población que ha tratado de dar una buena imagen. En cuanto a la escala de Fuerza del Yo (FYO) y Género Masculino (GM) se interpreta que tienen más confianza en sí mismas, mayor perseverancia y control de su temperamento.

Para concluir el análisis se presenta en el cuadro 20 el total de escalas tanto de hombres como de mujeres que presentaron diferencias estadísticamente significativas en la fase de seguimiento.

ESCALAS	SE INCREMENTARON		DISMINUYERON	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
BÁSICAS	K,	L	MA, IS	MF
CONTENIDO			ANS, MIE, DEL DEP, DEL, ENJ, CIN, PTA, BAE, ISO, FAM, DTR, RTR	DEL
SUPLEMENT.	FYO, HR		A, GF, EPK, EPS	DPR, GF EPS

**CUADRO 20**  
**COMPARACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES**  
**RESPECTO DE LA VARIABILIDAD QUE SE TUVO EN EL TOTAL DE ESCALAS**

De acuerdo a este cuadro se observa que los puntajes tendieron a disminuir, se enfatiza con los hombres en las Escalas de Contenido. Las escalas que tendieron a elevarse fueron aquellas cuyo contenido se vincula con los recursos que tiene una persona para lograr dar una buena imagen: por un lado L y K que son escalas de validez y por otro la *Fuerza del Yo* (Fyo) y la *Hostilidad Reprimida* (Hr) que tienen que ver con el control y la racionalidad. No obstante que en casi todas las escalas del grupo de mujeres se observó variabilidad en los puntajes, las diferencias no llegaron a ser estadísticamente significativas, excepto en la de Masculinidad-Femineidad, que en la evaluación de ingreso el puntaje alto las describe con mayores intereses masculinos y a sólo nueve meses de estar como Policías Judiciales rescatan y le dan mayor importancia a los recursos femeninos.



## **DISCUSIÓN**

### **RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN PSICOLÓGICA A LOS POLICÍAS JUDICIALES:**

Uno de los aspectos que merece ser comentado y reflexionado es el tema de la mujer en el ámbito policial ya que, no obstante que comprende un porcentaje pequeño dentro de esta población, resulta de gran relevancia.

Es un hecho que la mujer no sólo ha incursionado laboralmente en todos los ámbitos sino que ha sobresalido. La mujer en la actualidad sabe que el trabajar fuera de casa, no implica solamente la posibilidad de contribuir al gasto familiar sino que también implica, satisfacción, superación y la posibilidad de tomar decisiones. En un principio la mujer que sufría grandes culpas al incorporarse al gremio de los asalariados por tener que "abandonar" a sus hijos o por "no atender a su marido". Ahora en muchos casos comprende de manera diferente la situación y frecuentemente se le escucha decir en los consultorios, escuelas o trabajos "sé que mi hijo tiene problemas de conducta pero también sé que no puedo dejar de trabajar porque me acaban de ascender". Es decir, la culpa se ha aminorado y hoy se comparte más con la pareja y se reparte con la escuela.

La mujer en los últimos años ha tenido una participación política de gran trascendencia, tanto dentro como fuera del gobierno. En sus diferentes expresiones busca y exige justicia y quién más que ella para hablar de lo que es justo e injusto o del trabajo que implica buscar y gozar de las mismas oportunidades que los hombres.

Conceptos tales como la justicia o violencia tienden a vincularse más a un género que a otro. Por ejemplo, las demandas de justicia nos pueden parecer más auténticas en la boca de una mujer y los grandes actos de violencia o trasgresión de las normas a las actuaciones de los hombres. Lo cual no quiere decir que no haya hombres que busquen y demanden justicia o mujeres que sean violentas y que trasgredan fácilmente las leyes.

De manera particular en esta población estudiada la segunda razón que manifestaron las mujeres para querer ser Policía Judicial fue la categoría denominada *Social* en la que están implicadas respuestas tales como "combatir la delincuencia", "hacer justicia", "servir a la sociedad" o "acabar con la corrupción" (ver figura 10).

Pero ¿qué hay más allá de esas razones manifiestas para que una mujer salga al encuentro de esas nuevas oportunidades destinadas previamente sólo para hombres? Puede ser quizá el gusto por la actividad, o el demostrar y demostrarse que la capacidad no la define el género o finalmente ocupar el lugar del hombre y demostrar que no hay nada exclusivo para ellos.

## **DISCUSIÓN**

### **RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN PSICOLÓGICA A LOS POLICÍAS JUDICIALES:**

Uno de los aspectos que merece ser comentado y reflexionado es el tema de la mujer en el ámbito policial ya que, no obstante que comprende un porcentaje pequeño dentro de esta población, resulta de gran relevancia.

Es un hecho que la mujer no sólo ha incursionado laboralmente en todos los ámbitos sino que ha sobresalido. La mujer en la actualidad sabe que el trabajar fuera de casa, no implica solamente la posibilidad de contribuir al gasto familiar sino que también implica, satisfacción, superación y la posibilidad de tomar decisiones. En un principio la mujer que sufría grandes culpas al incorporarse al gremio de los asalariados por tener que "abandonar" a sus hijos o por "no atender a su marido". Ahora en muchos casos comprende de manera diferente la situación y frecuentemente se le escucha decir en los consultorios, escuelas o trabajos "sé que mi hijo tiene problemas de conducta pero también sé que no puedo dejar de trabajar porque me acaban de ascender". Es decir, la culpa se ha aminorado y hoy se comparte más con la pareja y se reparte con la escuela.

La mujer en los últimos años ha tenido una participación política de gran trascendencia, tanto dentro como fuera del gobierno. En sus diferentes expresiones busca y exige justicia y quién más que ella para hablar de lo que es justo e injusto o del trabajo que implica buscar y gozar de las mismas oportunidades que los hombres.

Conceptos tales como la justicia o violencia tienden a vincularse más a un género que a otro. Por ejemplo, las demandas de justicia nos pueden parecer más auténticas en la boca de una mujer y los grandes actos de violencia o trasgresión de las normas a las actuaciones de los hombres. Lo cual no quiere decir que no haya hombres que busquen y demanden justicia o mujeres que sean violentas y que trasgredan fácilmente las leyes.

De manera particular en esta población estudiada la segunda razón que manifestaron las mujeres para querer ser Policía Judicial fue la categoría denominada *Social* en la que están implicadas respuestas tales como "combatir la delincuencia", "hacer justicia", "servir a la sociedad" o "acabar con la corrupción" (ver figura 10).

Pero ¿qué hay más allá de esas razones manifiestas para que una mujer salga al encuentro de esas nuevas oportunidades destinadas previamente sólo para hombres? Puede ser quizá el gusto por la actividad, o el demostrar y demostrarse que la capacidad no la define el género o finalmente ocupar el lugar del hombre y demostrar que no hay nada exclusivo para ellos.

Bleichmar (1989) al analizar el "lugar del hombre en el ideal del yo femenino secundario" señala que la niña tiene varios caminos posibles para restituir el narcisismo perdido de su género:

- 1) idealización del objeto sexual
- 2) localización del Ideal del Yo en el objeto
- 3) constitución de la masculinidad como Ideal del Yo
- 4) institución del deseo masculino como Ideal del Yo

De acuerdo a los datos obtenidos en la entrevista, la razón número uno para que una mujer quiera ser Policía Judicial está determinada por la *Vocación* (figura 10), es decir, esta decisión está enmarcada por el proceso de identificación durante la niñez y adolescencia, durante la cual hubo figuras significativas, primordialmente masculinas, vinculadas laboralmente al ámbito de procuración de justicia. Así mismo en el MMPI-2 uno de los indicadores más elocuentes fue la elevación de la escala MF (muy alto) en las mujeres, lo que las describe como dominantes, agresivas y poco amables; en términos generales han incorporado las características propias del hombre. Estos dos aspectos las hace compatibles con el punto tres de Bleichmar, es decir, "la mujer incorpora como metas propias de su Ideal del Yo rasgos que convencionalmente se consideran masculinos; por tanto la estructura intrapsíquica tendrá un doble carácter, femenino y masculino, con mayor o menor grado de integración de estos comportamientos de rol del género (lo que ha sido erróneamente considerado la bisexualidad de la mujer. La masculinidad perseguida atañe a modos de acción en la realidad, actividades, intereses, roles y derechos, no al deseo sexual que se conserva heterosexual, aunque la esfera de la sexualidad pueda verse afectada por la rivalidad con el hombre" (Bleichmar, 1989, p. 133).

En cuanto a los hombres, el interés por ser Policía Judicial lo ocupó, en primer lugar, su necesidad de tener un empleo (figura 11) y no obstante que el porcentaje fue el más alto respecto de las otras categorías, no abarcó a la mayoría de la población, es decir, no todos los desempleados quieren ser policías y no todos los que quieren ser policías son desempleados; evidentemente hay estilos, comportamientos, antecedentes e intereses que los vinculan a esta actividad.

A pesar de que la prueba del MMPI-2 es muy tardada y laboriosa tanto para aplicarla, como para calificarla e interpretarla, ha sido y es en la actualidad una de las pruebas más confiables que se conocen en México para identificar la estructura de personalidad y definir una gran variedad de rasgos patológicos, particularmente con las escalas básicas, ya que como ya se mencionó las escalas de Contenido y Suplementarias aún no han sido lo suficientemente trabajadas y requieren todavía de mucha investigación empírica, por ejemplo dentro de este estudio hay dos escalas que se distinguieron, una de ellas, Delirio (Del), por ser siempre el puntaje más alto (figuras 16, 25 y 28) y la otra, Responsabilidad Social (Rs), que en contraste siempre presentó los puntajes más bajos. En estas dos escalas no se encontró una cabal comprensión para poder interpretarlas, por lo que a continuación se reflexiona sobre algunos de sus componentes con relación a la población estudiada:

Es importante recordar, antes de continuar con esta reflexión, que la población evaluada es de nivel sociocultural bajo y aunque se pudieron comprobar estudios de bachillerato, el nivel de pensamiento abstracto no fue predominante (ver DAT en p. 72) como tampoco su repertorio verbal.

Ahora bien, de acuerdo a la base empírica de la escala de Delirio la principal característica de la población estudiada fue el "pensamiento psicótico", sin embargo este dato fue aislado ya que no encontró confirmación con ninguna escala más, incluso su correlación se dio únicamente con las escalas de validez y con ninguna otra de las Básicas (Anexo 4). En cuanto a las de Contenido se correlacionó casi con todas excepto con Miedo (Mie), Salud (Sau) e Incomodidad Social (Iso) (Anexo 4) y de las Suplementarias con 9 de 15 (Anexo 4). Es decir una escala que se correlaciona con otras de tal diversidad hace pensar que aún no queda claro lo que está evaluando.

Butcher (2001) señala que en la escala de Delirio: "Todos los reactivos (ver Anexo 17) son síntomas de trastorno mental grave" (p.84), sin embargo al analizarlos surge la duda al respecto y sólo a título de ejemplo se comentaran algunos de ellos:

Por ejemplo, el tener experiencias peculiares y extrañas o el escuchar cosas extrañas ¿es necesariamente un proceso psicótico? ¿es posible afirmar que cuando una persona califica algo como *extraño* o *peculiar* es signo de delirio? Este contenido aparece en los siguientes reactivos:

- 32 He tenido experiencias muy peculiares y extrañas
- 60 Cuando estoy con gente me molesta oír cosas muy extrañas
- 316 Tengo pensamientos extraños y poco comunes

Los policías, en especial los judiciales que participan en la investigación de delitos, están convencidos que "ven lo que los otros no" aunque esto resulte simplemente metafórico:

- 96 A mi a alrededor veo cosas, animales o personas que otros no ven

La pregunta 551 dice "*En ocasiones me parece escuchar lo que pienso en voz alta*" Popularmente "pensar en voz alta" significa hablar en voz alta, por lo tanto el escucharse es por demás un hecho.

¿Se tiene que ser psicótico o delirante para tener pensamientos terribles acerca de la familia, como aparece en el siguiente reactivo:

- 543 Algunas veces he tenido pensamientos terribles acerca de mi familia

Probablemente la construcción gramatical o la influencia transcultural le han quitado a los reactivos el sentido pleno que puede tener un proceso psicótico.

En cuanto a la escala de Responsabilidad Social (Rs) se desarrolló contrastando las respuestas de estudiantes identificados por compañeros o maestros percibidos como "más o menos responsables", por tal razón el contexto escolar tiene un gran peso en la definición de esta escala.

Se señala, que los sujetos con puntuaciones altas aceptan las consecuencias de su propia conducta, son confiables, íntegras y con sentido de responsabilidad para el grupo. En cambio el puntaje bajo es indicador de sujetos carentes de responsabilidad, faltos de integridad y con un pobre sentido de responsabilidad (Hathaway y Mckinley, 1995).

Llamó la atención lo bajo de este puntaje (figuras 17, 26 y 29) al menos por dos aspectos, el primero es que como ya se ha señalado repetidas veces, todos los sustentantes presentaron en la fase de ingreso y de seguimiento una actitud muy defensiva intentando dar la mejor imagen, lo cual es muy común en el ámbito laboral ya que de ello depende el tener empleo o no. Incluso se pudo observar que finalmente fueron aceptados los aspirantes más reservados, es decir aquellos que tuvieron más recursos para estructurar una mejor imagen (figuras 18 y 21). Esta actitud es excepcional en el ámbito clínico donde la gente llega a pedir ayuda y se espera que depositen su problemática.

El segundo aspecto a considerar es que la población estudiada concursó para ser Policía Judicial entonces lo esperado es que sus respuestas se acercaron lo más posible a lo que popularmente se sabe de dicha ocupación. Sin embargo, como se verá a continuación, en la medida que se acercaban más al concepto de este servidor público, se alejaban más de lo que implica la Responsabilidad Social en esta prueba. Por ejemplo, en la entrevista se les preguntó si gustaban de las emociones fuertes, porque se sabe que van a realizar, si son aceptados, una actividad de alto riesgo, a lo que la mayoría, hombres y mujeres, contestaron afirmativamente (cuadro 11a y 11b), respuesta que contraviene "la Responsabilidad Social":

100 Nunca he hecho algo peligroso sólo por el gusto de hacerlo (contestar con verdadero)

Como ya se señaló anteriormente los intereses académicos cobran gran relevancia en esta escala, de tal suerte que las personas que no hayan tenido oportunidades e intereses académicos pueden considerarse con una pobre responsabilidad social:

Contestar con *Verdadero*:

160 Me gustaba la escuela

199 Me gusta la ciencia

467 Me gusta leer libros sobre ciencia

Contestar con *Falso*:

235 Fui una persona lenta para aprender en la escuela

275 En la escuela me era muy difícil hablar frente a la clase

En ocasiones siento deseos de maldecir es la pregunta 29 que debe ser contestada con Falso. Es muy probable que toda la gente, sin excepción, en algún momento de su vida ha sentido deseos de maldecir, sin embargo, el problema no radica en que una persona se enoje mucho sino en que pierda el control y actúe sin medir las consecuencias de sus actos.

Hay preguntas que no responden a nuestra cultura o momento actual, por ejemplo de acuerdo a esta escala es deseable que contesten con Falso a la pregunta 7 *"Me gusta leer los artículos sobre crímenes en los periódicos"*, sin embargo, hay que recordar que en este país tanto el periódico *Alarma* como *La Prensa* han sido por mucho tiempo diarios de gran circulación. Es difícil pensar a un Policía sin leer alguno de estos diarios.

*"Leo notas rojas con frecuencia sin ser sanguinario ni sentirme morboso. Creo que de todas las noticias que se publican son las que presentan más directamente un panorama moral de nuestro tiempo y ciertos aspectos del ser humano que para el hombre común y corriente son en general desconocidos..."*

Jorge Ibarguengoitia  
(En Arellano et al, 1992, p.9)

*"El caso del horrorosísimo hijo que con tal de no matar a su horrorosísima madre leía la horrorosísima nota roja"*

Carlos Monsiváis  
(En Arellano et al, 1992, p.1)

Hay equivocaciones como en la afirmación que dice *"Es correcto tratar de evitar el cumplimiento de la ley, siempre que ésta no se viole"* (pregunta 418) ya que evitar el cumplimiento de la ley es por definición una violación. Este tipo de contenidos busca más confundir que identificar un tipo de comportamiento.

Probablemente tanto a la escala de Delirio como la de Responsabilidad Social les falta una concepción más amplia y adecuada a nuestra idiosincrasia, deben apegarse menos a convencionalismos y a prejuicios ya rebasados en donde no necesariamente está en duda la frontera de salud-enfermedad o la responsabilidad social.

Hay otras escalas como A-Mac que se puede pensar que son fácilmente manipulables, ya que se sabía de problemas de alcoholismo, por las visitas domiciliarias que las Trabajadoras Sociales realizaban, pero la prueba no los detectaba. Por otra parte en la evaluación de seguimiento algunos llegaron con aliento alcohólico y tomando leche porque les había tocado descanso (24 x 48 hrs) y comentaban que el alcohol les permitía relajarse. Sin embargo, la escala A-Mac presentó puntajes aun más bajos que en el ingreso (figura 9).

En cuanto al análisis que se hizo de los cambios de comportamiento de los Policías Judiciales a nueve meses de estar en servicio, se detectaron con la prueba MMPI-2, 19 casos a los que se les agregó, al dictamen de ingreso, la letra "A" (indicador de Patología Severa), de acuerdo a lo cual se interpretó que estas personas vieron severamente modificado su comportamiento (ver cuadro 9). El cambio fue aparente porque si bien, fue correcto asignarles la letra "A" con ello no se estaban marcando los cambios, sino que en realidad implicó la corrección de los dictámenes asignados al ingreso, ya que si se recuerda son los casos que por error se dejaron pasar en la evaluación de ingreso (p.95 y 96).

El total de personas que ingresaron a la institución vivieron desde ese momento un fuerte cambio en sus vidas al cual se están adaptando e inevitablemente les genera estrés tanto por los aspectos negativos a los que se han enfrentado o que están por enfrentar (ver cuadro 13), como por los aspectos positivos que esto conlleva: contar con un trabajo, un nuevo estatus, la mejoría económica y el reconocimiento por parte de la familia (ver cuadro 12). El MMPI-2 confirma esta información, de manera particular en los hombres los cuales ingresaron más energéticos y en un estado emocional más alterado que las mujeres pero en gran medida el trabajo les ha dado mayor tranquilidad (cuadro 19).

Excepto en el 1.66%, todos los evaluados aceptaron en la entrevista sus miedos y fueron muy descriptivos de una gran cantidad de situaciones estresantes a las que están expuesto como Policías Judiciales (ver cuadros 14 a 18). Respecto del porcentaje mínimo que negó la realidad, es importante señalar que la negación, como mecanismo de defensa, tiende a reducir la ansiedad temporalmente, lo cual no excluye el que esté consciente de las situaciones desagradables. Lazarus (1984) observó que "la negación puede tener el valor constructivo de ayudar a los individuos para que no se abrumen y proporcionarles el tiempo necesario para dominar otros recursos de afrontamiento" (en Meichenbaum, 1988, p. 90).

Los estresores que mencionaron los genera y mantiene en gran medida la institución policial son por lo tanto predominantemente psicosociales y son resultado de una serie de demandas inusuales o excesivas que amenazan el bienestar e integridad de una persona, se relacionan con conflictos, dificultades para tomar decisiones, coacción de los superiores en el trabajo, excesivo número de horas de trabajo y la presión del tiempo.

Pero el estrés no pertenece a la persona o al entorno, el estrés es una relación dinámica particular (que cambia constantemente y es bidireccional) entre la persona y el entorno, cuando uno actúa sobre el otro. Lazarus (1981) señaló que "los individuos no son meras víctimas del estrés, sino que su manera de apreciar los acontecimientos estresantes (interpretación primaria) y sus propios recursos y opciones de afrontamiento (interpretación secundaria) determinan la naturaleza del estrés (en Meichenbaum, 1988, p. 17).

El entorno laboral del Policía Judicial lo hace ser presa fácil del estrés ya que tiene que volverse "adicto al trabajo" no necesariamente por una condición interna sino porque así lo exigen sus funciones, trabaja 24 por 48 horas, mientras descansa difícilmente se desconecta de los casos pendientes, usa relajantes tales como alcohol, café y cigarros, no tiene el tiempo para la relajación física, la convivencia familiar disminuye debido a las largas jornadas de trabajo que lo llevan a buscar el absoluto descanso físico, entran en un ciclo en el que deben mantenerse activos y con una gran necesidad de probarse a sí mismos.

A esta dinámica que se da por igual en hombres y mujeres, probablemente se pueda agregar para estas últimas algunos factores como son la discriminación o la subestimación de habilidades "propiaamente masculinas", la edad de la mayoría de ellas (19 a 25 años), es decir son mujeres jóvenes en un mundo de hombres, el ser (las menos) jefas de familia y para las pocas casadas el estatus con la pareja puede llegar a conflictuarse.

Para dominar, reducir o tolerar las exigencias internas y/o externas creadas por las transacciones estresantes el individuo realiza esfuerzos conductuales y cognitivos que Lazarus y Folkman (1984) denominan recursos de afrontamiento (en Meichenbaum, 1988), algunos de los cuales se mencionan a continuación:

1. Materiales y económicos
2. Vitales: salud y energía
3. Psicológicos: creencias positivas
4. Técnicas de solución de problemas
5. Habilidades sociales
6. Apoyo social

Estos recursos y los factores de personalidad que determinan la importancia del estresor y la vulnerabilidad o tolerancia al estrés son indudablemente importantes, sin embargo, para una población como la que aquí se estudió no son suficientes ya que como se pudo ver en los resultados (cuadro 14 a 18) la reducción y prevención del estrés dependen en gran medida de la institución.

Es difícil por lo tanto preparar a los individuos para experiencias poco familiares, como es el caso de los policías que al enfrentar a delincuentes la realidad muchas veces supera la ficción, ya que las respuestas de estos no se repiten y van desde la sofisticación a lo más simple, de la lógica a lo ilógico y del desorden a la más precisa planeación. Por tal razón las creencias de los policías deben ser positivas pero no siempre tan racionales, su pensamiento debe de tener algo de mágico, por ejemplo un

comandante platicaba que cuando su gente tuvo que salir de urgencia a un operativo utilizaron chalecos que habían caducado y no obstante que él lo sabía guardó silencio, de tal manera que la gente al ponérselo se sintió segura y aunque la operación fue de alto riesgo, no le pasó nada a ninguno de ellos. El comandante estaba seguro que si su gente hubiera sabido la verdad, el operativo hubiera fracasado. Es decir el policía hasta cierto punto debe "sentirse inmortal" de ahí que las técnicas de autocontrol puedan ser una alternativa como lo establece Mayor y Labrador (1984) que observaron repercusiones positivas al atribuir los resultados de las acciones a sí mismo, percibirse con algún control sobre su medio y gozar de cierta capacidad de decisión.

A través de los resultados individuales obtenidos con el MMPI-2 se identificó un 28.48% de estos individuos en los cuales el estrés empezó a afectar su comportamiento (cuadro 13), a la mayoría de ellos se les asignó en el ingreso la categoría "C – Ejecutor de Órdenes" cuya característica esencial es que cuentan con los recursos mínimos indispensables para comprender y seguir instrucciones. En otras palabras a mayores recursos intelectuales (capacidad para solucionar problemas) mayor capacidad para manejar y tolerar condiciones estresantes.

## CONCLUSIÓN

En este trabajo confluye la experiencia en evaluación psicológica que tiene sus raíces en tradiciones con poco más de un siglo de antigüedad; una concepción teórica actual de la evaluación de la personalidad y por último los datos empíricos del presente estudio.

Los distintos apartados que aquí se exponen constituyen el mismo recorrido que tuvo este trabajo en su conjunto: *La evaluación Psicológica, El Policía como objeto de estudio* para finalizar con la descripción, en forma y contenido, del *Perfil del Policía Judicial*, que es lo que da nombre a esta tesis.

*La Evaluación Psicológica*, de manera específica a nivel institucional, pone el énfasis en la problemática y le quita protagonismo a los tests. En donde cada una de éstas es en sí misma un universo complejo que requiere de una metodología particular, que derive de una problematización y que permita ordenar los datos de manera tal que produzcan un conocimiento sistemático y ordenado y cuyo sentido se oriente a lograr la congruencia entre el juicio del evaluador y la institución respecto de lo que es útil o valioso.

En cuanto a la problemática de *El Policía* se señala todo aquel argumento que plantea la complejidad de la problemática y con ello los límites que la evaluación psicológica tiene al seleccionar aspirantes para solucionarla, por más rigurosa que ésta sea.

El último aspecto, *El Perfil Psicológico del Policía Judicial*, es el resultado de la investigación y la reflexión, en el cual se plantean algunas de las características de la personalidad recomendables para este tipo de población, así como los indicadores estructurales a considerar en este y cualquier otro tipo de perfil.

### **LA EVALUACIÓN PSICOLÓGICA:**

La evaluación es una de las funciones del psicólogo independientemente del área de especialización en la que se haya formado, sin embargo, evaluar la personalidad es más competencia del clínico, del educativo y el del trabajo. En cada uno de estos ámbitos hay razones particulares para realizar dicha actividad, pero lo que es una constante en todos ellos, es la necesidad de comprender al individuo en relación con su contexto. Por tal razón, atribuir la exclusividad de las pruebas a un ámbito específico es un error que frecuentemente se comete; ya que lo que da congruencia a las pruebas, y no-exclusividad, es por un lado, la elaboración de hipótesis respecto a los factores psicológicos que se requiere evaluar y por otro, las características propias de la población en cuestión. Los diversos ámbitos simplemente determinan diferencias en el lenguaje utilizado, en el tipo de reportes y algo muy importante en la cronología del análisis, ya sea partir del aquí y ahora para encontrar las causas o bien del aquí y ahora para dar un pronóstico.

Popularmente hay una actitud que se puede llamar "de péndulo" hacia las pruebas: o no sirven de nada para algunos o son el remedio y hasta la propia solución para otros. Por ejemplo, en ocasiones cuando se evalúa a los niños los padres atribuyen los cambios positivos de éste a dicha actividad y no al hecho mismo de que se preocupen por él.

Al elaborar un modelo de evaluación, indudablemente la etapa de mayor dificultad es la de definir el objeto de estudio, ya que una vez que esto se hace, la elección de los instrumentos es una tarea relativamente fácil. Sin embargo, como se pudo observar en las tesis revisadas y descritas en el capítulo de Antecedentes, frecuentemente el objeto de estudio está definido por los propios instrumentos y son ellos mismos quienes lo explican, alejados muchas veces de la naturaleza de la "realidad psicológica" que se pretende estudiar.

Por otra parte, es también común que se soliciten evaluaciones psicológicas sin tener claro el propósito y que el psicólogo como "sabe" de pruebas se sienta "obligado" a aplicar lo que conoce, para que una vez que obtiene los resultados su ansiedad se incrementa, particularmente si se da el caso de que encuentre expresiones atípicas de la personalidad. Esta confusión conceptual y metodológica lo llevan muchas veces a exponer innecesariamente la privacidad de un individuo y a transgredir con ello la ética profesional.

De ahí que una tarea fundamental es saber traducir la demanda del solicitante, problematizarla con él, analizando sus posibilidades, alcances y limitaciones. Es decir debe haber una corresponsabilidad entre el psicólogo y el solicitante en el momento que se acuerde la realización de una evaluación psicológica.

En el caso particular del presente trabajo la demanda fue "contar con los mejores policías" y partir de preguntas tales como ¿cuáles son las características que tienen los mejores policías o cuáles son las del peor? Fue claro que no se sabía lo que se quería pero sí lo que no se quería. La propuesta y el acuerdo fueron tener como referente un esquema de salud-enfermedad, incluir a personas con los más diversos estilos de comportamiento pero sin indicadores patológicos y con la capacidad mínima indispensable para comprender instrucciones. Posteriormente, a través del seguimiento, evaluar su desempeño y los cambios comportamentales.

Ahora bien, el esquema de salud-enfermedad implicó únicamente un referente y no un determinante ya que el mejor candidato, particularmente dentro del ejercicio policial, no necesariamente tiene que ser el más sano psicológicamente.

Las pruebas han sido y son en la actualidad el blanco de muchas críticas, que en el mejor de los casos, han promovido por una parte la actualización y la proliferación de nuevos instrumentos y por otra, han generado cambios de naturaleza técnica retomando la naturaleza ética de las mismas. Sin embargo, coincidimos con Aiken (1996) cuando señala que "las críticas a las pruebas psicológicas y educativas con frecuencia aparentan ser más de lo que en realidad son" (p. 370), porque por un lado



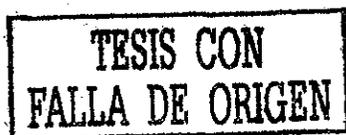
éstas han sido los escudos de quienes las utilizan y por otro se les ha enjuiciado hasta por atributos que en muchas ocasiones, ni los propios autores han llegado a plantear.

Por ejemplo, es frecuente encontrar a psicólogos, particularmente usuarios de las pruebas que tienden a expresar "fuertes" críticas cuando se enteran que se utilizan ciertas pruebas en un ejercicio profesional particular y al igual que los médicos nunca hay acuerdo al respecto, ya que siempre hay una "medicina mejor" para curar la enfermedad. Lo que resulta sorprendente es que poco se pregunta por el objetivo a evaluar, que es justo lo que va a dar lugar a la elección de los instrumentos, junto con otros criterios más como la edad, sexo y características socioculturales de la población, solo por mencionar algunos.

Críticas como éstas demuestran que, si bien se tiene el conocimiento de una o varias pruebas, se desconoce lo que implica un modelo de evaluación y bajo esa lógica cualquier prueba tiene la posibilidad de ser sustituida por otra "mejor". En otras palabras, el instrumento idóneo no necesariamente está determinado por su originalidad, validez, confiabilidad o estandarización, sino por su pertinencia con la naturaleza del problema que se quiere comprender ya que son únicamente la parte técnica para el acopio de información de un proceso más amplio de investigación.

Probablemente el Talón de Aquiles para muchos psicólogos es el responder respecto de las normas en las que se apoyan las pruebas con las que trabaja, por ejemplo, ¿son normas apropiadas para los mexicanos? ¿hay normas particulares para la población que actualmente está trabajando? La respuesta no puede negar la realidad, ya que fuera de contar con una población cautiva con la que se esté trabajando sistemáticamente, las normas que se utilizan, sin mayor reflexión, son aquellas con las cuales se publicó el instrumento.

El hecho de contar con las normas de un grupo, aunque tiene un gran valor, no resuelve en sí mismo nada. Por ejemplo, supongamos que utilizamos en una población de policías mexicanos una prueba de inteligencia normalizada en grupos norteamericanos y que incluso se recomendaba para analfabetas. Se sacan las normas para esta población de mexicanos y se detecta que están por debajo de la población norteamericana. Ante tal situación es preferible trabajar con las normas del grupo norteamericano y mejorar las características de la policía y no preservar o promover la deficiencia de la institución. En este caso las normas obtenidas deben de funcionar únicamente como un índice para valorar los cambios que se están generando y no como un parámetro estático que funcione como filtro, excepto en el momento de llegar al ideal. Nuevamente estamos en el punto donde el problema no es la información que se obtiene o con la que se trabaja, sino el sentido que se le da a la misma.



En este estudio prevaleció la interpretación clínica y no obstante, haber un acuerdo en los parámetros que se iban a utilizar hubo discrepancias en la intención o propósitos que se les atribuye a los rasgos o conductas manifiestas. Por tal razón hubo 19 casos (11.04%) que no debieron aceptarse, sin embargo lo fueron. Las razones pueden ser diversas, hay instrumentos cuyos resultados impactan y ensombrecen a otros. Eso sucede por ejemplo, con la entrevista que frecuentemente llega a predisponer al psicólogo ya sea favorable o desfavorablemente y se termina con grandes sorpresas ya que las expectativas que se generan pueden ser totalmente opuestas a los resultados de las pruebas. Otra de las razones es la presencia de factores psicológicos sobrevaluados, que se piensa, pueden compensar ciertas particularidades conflictivas. Una más es que probablemente por la novedad, se les atribuyó más valor a las escalas de Contenido y Suplementarias que a las básicas del MMPI-2, que son las que tienen base empírica.

Como ya se señaló en el capítulo de *Resultados*, no todas las pruebas utilizadas resultaron beneficiosas, lo cual no les quita la posibilidad que lo sean para otras poblaciones u otros propósitos.

Una de las que resultó fundamental fue la recién mencionada (MMPI-2), ya que la cantidad de información que se pudo obtener fue grande y elocuente. Al utilizar esta prueba, fue claro que en su actualización hay una propuesta muy interesante y un gran potencial en cada una de las nuevas escalas pero que aún requieren de mayor investigación.

Una vez que se cuenta con la gran cantidad de información que proporcionan las pruebas se procede a integrar el estudio, lo cual implica un proceso de análisis que debe concluir en una síntesis clara que brinde los elementos suficientes para comprender la situación particular y definir estrategias y planes de intervención.

La fase de la integración del estudio, comúnmente llamado *Reporte Psicológico*, permite "...evaluar la relación causa-efecto que ha dado lugar a los elementos de desarrollo y crecimiento de la persona y a las alteraciones que puede presentar" (Rivera et. al, 1987, p.12). El concepto es claro conceptualmente, sin embargo, en su parte operativa la literatura promueve el análisis fragmentado, que no es otra cosa que la propia disertación del psicólogo por tratar de entender una determinada problemática, sin que ello implique necesariamente esa esperada conclusión fundamentada y sus respectivas alternativas.

En esta evaluación psicológica el dictamen fue la conclusión en la que, como ya se ha mencionado, iba implicada la posible asignación de tareas, en caso de que la institución los incorporara.



Por otra parte se establecieron las siguientes estrategias para evitar que hubiera interpretaciones colaterales por parte de los responsables de canalizar a los aspirantes: el dictamen era de lo primero que se leía, inmediato a los datos de identificación. Por otra parte si alguien quería entrar en detalle del caso se contaba con los elementos suficientes para ello, pero si se requería abreviar podían remitirse únicamente al dictamen y finalmente para aquellos que no querían leer nada, también se logró establecer comunicación ya que los distintos casos correspondientes a una misma categoría fueron encuadrados con los siguientes colores:

Rojo	"A-Patología Severa"
Negro	"B-No afín al Puesto"
Azul	"C-Ejecutor de Órdenes"
Verde	"D-Estratega"
Blanco	"E-Apto para la Investigación"

En otras palabras se buscó hacer elocuentes los resultados por todos los medios: sintéticos, descriptivos y visuales. Era necesario llamar la atención tanto del riesgo como de la oportunidad y evitar que estuviera en ellos una segunda interpretación de los resultados.

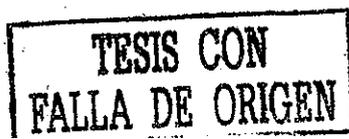
Sin lugar a dudas cada evaluación es una experiencia diferente que si bien requiere de ciertas precurrentes, cada una de ellas va a proporcionar nuevos aprendizajes.

Es evidente que el éxito o fracaso de un modelo o esquema de evaluación, es directamente proporcional a la formación del profesionista que lo lleva a cabo y no del instrumento que se utiliza. Desafortunadamente los intereses de los psicólogos al concluir la licenciatura se orientan primordialmente al ámbito de la intervención, quedando frecuentemente la función evaluativa, tan imprescindible, necesaria y de tan gran demanda, en manos de estudiantes que carecen aún de una sólida formación profesional.

### **EL POLICÍA COMO OBJETO DE ESTUDIO:**

Hablar de policías resulta por demás un tema espinoso, doloroso y frustrante:

Espinoso: debido a la estrecha y compleja relación que existe entre policía y sociedad, donde, como ya lo hemos mencionado, resulta simplista y parcial tachar a la primera como corrupta e ineficiente y a la segunda como su víctima. Ambas forman parte de lo mismo, la policía es producto de una dinámica social determinada como lo pueden ser también los delincuentes, el tipo de delincuencia o el número y tipo de profesionistas, por mencionar algunos. El sistema de relaciones que se establece entre ciudadanos y policías da cuenta que la iniciativa para la componenda y "la mordida" no siempre sale del policía y que, en más de una ocasión, no es menor la humillación que tienen que sufrir estos en manos de los ciudadanos.



Doloroso: por las frecuentes ilegalidades y abusos que los policías cometen, ya que si bien en un primer momento sus acciones pueden estar totalmente apegadas a derecho, llega un momento en que el rumbo cambia y florece entonces la impunidad y la injusticia. Todo ciudadano ha sido testigo de la delincuencia policial, por ejemplo, por las noticias sabemos que su presencia es muy frecuente en las bandas de secuestradores, robo de vehículos y narcotráfico, entre otros.

Frustrante: porque los profesionistas difícilmente pueden incidir en una problemática tan compleja, particularmente cuando no hay una verdadera voluntad de cambio por parte del Estado. El ámbito de procuración de justicia goza de un gran desprestigio debido a que la corrupción y la impunidad lo han permeado. Para reestructurarlo se requiere de un esfuerzo sostenido en el que participen de manera activa los diferentes sectores que componen nuestra sociedad y aún así pasarían años para lograrlo.

No obstante lo anterior es un reto que como profesionista hay que aceptar, de manera particular el psicólogo tiene mucho que hacer, decir e investigar como agente promotor de cambio.

Indudablemente los cuerpos policiales son indispensables en cualquier sociedad para salvaguardarla, sin embargo, lo que hoy no está claro son los valores sociales que el Estado quiere preservar. Pero como en todo "la cuerda se rompe por lo más delgado" y entonces los cuerpos policiales son los depositarios de nuestras catarsis, pareciera que son ellos los únicos responsables del incremento de la delincuencia. Los delincuentes y policías son considerados los enemigos número uno de la sociedad, pero hay que entender que ambos son producto natural de ésta, por lo tanto, si hablamos de una policía sin valores es porque estamos hablando también de una sociedad en crisis de valores.

Por otra parte no es un secreto la forma en que se ha institucionalizado la corrupción, entre otras, está el reparto obligado a los jefes inmediatos, para lo cual un policía común y corriente sólo puede obtener la cuota correspondiente recurriendo a la extorsión. Esto sin considerar que para tener los recursos necesarios para realizar sus actividades cotidianas, tiene que pagar por ejemplo, por una mejor pistola. Para un policía preventivo el uniforme es sumamente importante, le da la identidad y en lo simbólico la seguridad respecto a su entorno, sin embargo, en muchas ocasiones, particularmente en los lugares alejados de las grandes ciudades, son ellos quienes los tienen que comprar. Todos sabemos que en ese sentido Tepito es un gran apoyo institucional, ya que abastece a los policías de todo aquello que sus instituciones no les da. Como evidencia de ello el periódico *El Nacional* (26 de septiembre, 1994), da cuenta de la corrupción que prevalece en las instituciones de procuración de justicia, a través de la entrevista que le hizo a un policía municipal:



Para que un policía, pueda portar un arma debe pagar de 5 a 10 nuevos pesos, pero el préstamo solo se puede hacer con un previo resguardo avalado por un fiador o por las escrituras de su casa. Por eso no nos conviene y preferimos usar armas propias o prestadas por conocidos.

- **¿Y en todos los servicios pueden robar?**
- *No. Por eso cuando el jefe de turno me dice: ¡Te vas a cubrir el banco o receptoría! le contesto: ¿pero cómo, mi jefe, si yo le entro machín? Y con la mano extendida le paso un billete. Así, el jefe ya no me da servicios en rastros, bibliotecas, estancias del DIF, bancos o receptorías. Son lugares delicados donde no se puede recaudar nada.*
  
- **¿Y por qué aceptan que les cobren tarifas y los manden a robar?**
- *Cuando un elemento causa alta en la policía municipal no lleva la idea de servicio a la comunidad, sino que va a ganar mucho dinero sin mayores problemas y pues aquí estamos (p. 15).*

Al respecto Martínez de Murguía (1999) señala "hay muchos factores que ayudan a explicar el comportamiento habitual de los agentes policiacos: sueldos muy bajos, extracción social muy baja, falta de preparación para la función policial, falta de espíritu de servicio público y la propia estructura informal de las corporaciones policiacas en las que hay un sistema de corrupción (de reparte de ganancias) organizado y donde la corrupción se convierte en criminalidad abierta con una enorme facilidad" (pag. 21).

De tal forma que "La criminalidad no es un problema originado en deficiencias tácticas, científicas o tecnológicas, sino que está sostenido en profundas raíces sociales y políticas" (Saravia, 2000, p.7).

Una de las disciplinas que rige predominantemente el área de procuración de justicia es el Derecho y con ella los conceptos de justicia, ley y seguridad, entre otros que difícilmente tienen una concepción homogénea debido a las connotaciones ideológicas que subyacen a ellos. Por tal razón y como complemento agregamos parte del análisis histórico que hace Antaki (2000) al señalar que *detrás del Derecho está la fuerza del Estado:*

*"Platón: el jefe no estará por encima de las leyes, éstas deben ser intangibles; los hombres imperfectos no pueden pasarse de las leyes so pena de volverse unos animales... Se necesitan dioses para dar leyes a los hombres" (p. 47).*

*Epicuro (341-270 a.C) quien "llama justo a lo que es conforme al interés general; define lo útil como el interés que los hombres tienen en no dañarse mutuamente. El derecho es la negación de una negación, que neutraliza las agresiones por medio de un contrato de "no agresión". De ahí que la utilidad de las leyes es negativa; no son las que impiden el mal, sino las que preservan del mal. El género humano estaba fatigado de vivir en la violencia, por eso se sometió a sí mismo a las leyes" (pag. 48).*

Hobbes (1588-1679) tenía una perspectiva mecanicista: "antes de establecer las leyes, no había ni justicia ni injusticia; allá donde no hay poder común, no hay ley y donde no hay ley no hay justicia. La ley es un orden, y en ella está la razón suficiente para obedecerle" (p. 49).

"La desobediencia de las leyes genera el caos, la violencia y la corrupción y representa entonces una rebelión contra el Estado, la sociedad se vuelve como ese niño que ha sufrido golpes y abusos por parte del padre y como consecuencia va a ser el futuro golpeador. Violencia genera violencia" (*ibid*).

La corrupción es por otra parte una relación, por lo tanto no es suficiente que una de las partes pretenda llevarla a cabo, requiere necesariamente del otro, de allí que hoy la sociedad debe estar clara del poder que juega en la posibilidad de un cambio, hoy más que nunca se requiere "0 tolerancia" al beneficio personal en detrimento del de la comunidad (*ibid*).

*"Construir un estado de Derecho requiere entre muchas otras cosas, leyes justas y sabias; un poder judicial independiente, justo, confiable y transparente en la administración de la justicia; una cultura de Derecho; un ciudadano común que se sabe obligado a participar en los asuntos de gobierno. Pero sobre todo, el estado de Derecho requiere de toda una trama de participación y organización civil, que ejerza un sólido contrapeso al poder del Estado"* (Saravia, 2000, p. 27-28).

El problema como se puede ver es multideterminado y tan complejo que aun con la voluntad sistemática de los gobernantes tendrían que pasar muchos años para solucionarla.

"Limpiar" y entrenar a la policía no ha sido una preocupación reciente, se señala a Ávila Camacho como uno de los tantos presidentes que "anunció como medida impostergable en su informe de 1942, la depuración y capacitación de la policía" (Ruiz, p. 21).

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

## **EL MODELO PARA EVALUAR PSICOLÓGICAMENTE AL POLICÍA JUDICIAL:**

Las características generales de un modelo de evaluación psicológica para la selección de personal deben contemplar al menos los siguientes puntos:

### **1. El "ideal institucional":**

La validez y pertinencia de los conceptos acerca de una persona, en cualquiera de las etapas de evaluación, reflejan un juicio de valor respecto al ideal institucional. Es importante comprender el contexto de donde se requiere la evaluación, el qué y para qué de la misma.

Los psicólogos deben tener muy claro este punto, porque en muchas ocasiones la disciplina psicológica, ha sido el argumento por excelencia para que, en particular los policías, sean dados de baja porque "no cumplen con el perfil", no obstante, de tener dentro de la institución 20 o 30 años y un expediente sin problemas.

### **2. Abordaje "positivo" ó "negativo" de personalidad:**

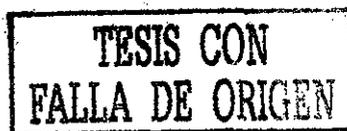
*El abordaje positivo*, que por lo regular nunca se utiliza, es aquel que define puntualmente las características de personalidad vinculadas a un buen desempeño.

*El negativo*, determina aquellos factores psicológicos considerados inaceptables y obstaculizadores de un buen desempeño profesional.

### **3. Flexibilidad:**

No debe circunscribirse la aceptación o el rechazo de una persona a rasgos que no se han demostrado que se vinculen a un buen o mal desempeño, por ejemplo hay personas introvertidas y extrovertidas que pueden ser igualmente eficientes o ineficientes; en cualquier organización hay personas más inteligentes que otras.

Hay que sustituir los dictámenes rígidos como el de "apto y no apto" por una amplia gama de posibilidades que advierta de las diferencias individuales, de sus alcances y limitaciones. Es decir la persona más afín a lo que se está buscando va a tener algo, aunque sea poco, que resulte un incompatible y la incompatible puede tener algo afín, no deben verse las cosas en blanco o negro



#### **4. Describir más que garantizar un comportamiento:**

La evaluación debe establecerse como un proceso de investigación: recopilación y análisis de datos que proporcionen, en un primer momento, un referente del cual se analice su maleabilidad a través del tiempo para poder garantizar el valor de la actividad social.

#### **5. Recomendaciones al elegir o utilizar unos instrumentos psicológicos:**

- El primer elemento a considerar para la elección de las pruebas es la problemática a estudiar.
- Se recomienda que la evaluación inicial sea de patrones comportamentales consistentes como es la personalidad y no actitudes o valores, a menos que haya una intencionalidad clara para modificarlos o mantenerlos.
- De preferencia elegir instrumentos con probada eficacia (lo cual no necesariamente garantiza lo propio en la población que se va a estudiar).
- Si se selecciona un instrumento que no ha sido debidamente probado y que está en duda su validez y confiabilidad, pero es congruente con la problemática que se está estudiando, hay que considerar su aplicación como piloteo y utilizar otro más que pueda fundamentar los resultados que se obtengan.
- Seleccionar preferentemente instrumentos psicométricos con la finalidad de llevar a cabo el seguimiento, las pruebas proyectivas no lo permiten.
- La elaboración del reporte psicológico no debe estar contaminada con la entrevista, es decir, el profesionista que elabore el reporte psicológico que no realice previamente la entrevista.
- La mejor batería no es la que tiene mayor número de pruebas sino la que tiene un objetivo claro. Por ejemplo, lo ideal cuando se comparan entre sí a varios sustentantes es utilizar, dos pruebas: una que explore inteligencia, solución de problemas o capacidad de abstracción y otra de personalidad (ponderando un segmento de personalidad); si hay claridad en lo que se busca no se requiere más.

#### **6. Recomendaciones al interpretar:**

- Tener siempre presente la problemática y la demanda específica
- Tener siempre presente la edad, género y el contexto sociocultural de la persona
- Evitar especulaciones
- Tener presente las características del interlocutor al elaborar el informe
- Responder a la demanda dando alternativas para abordar la problemática.

## **7. Dominio de los criterios de aceptación o de exclusión:**

Cuando sean más de dos los evaluadores es importante que juntos analicen, discutan y acuerden los criterios para aceptar o rechazar a una persona, teniendo claro que el mejor candidato no es el más sano.

## **EL PERFIL DEL POLICÍA JUDICIAL:**

### **I. Criterios Generales:**

- No ser proclives al estrés, que de acuerdo a Beck (1984) son aquellas personas que tienden a exagerar, generalizar o personalizar los acontecimientos (en Meichenbaum, 1988).
- Inteligencia por arriba del promedio, particularmente la capacidad para solucionar problemas, ya que quedó demostrado que a mayores capacidades intelectuales mejores recursos para controlar y tolerar situaciones de estrés
- Suficiente energía para actuar siempre y cuando no se caiga en la dispersión
- Ausencia de indicadores patológicos severos

### **II. El Perfil del Policía Judicial a través de las escalas Básicas del MMPI-2:**

#### **II.1. Escalas de validez:**

La propuesta que se hace al respecto de estas escalas deriva puntualmente de los resultados obtenidos al contrastar a las personas que fueron aceptadas y las que no lo fueron (gráfica 18 y 21). Ambos grupos tuvieron una actitud muy defensiva y muchas reservas para proteger y maquillar su imagen, sin embargo fueron los aceptados a los que mejor les funcionó, al menos estos puntajes les garantizaron de entrada una estructura defensiva eficiente para lograr lo que se proponían y más adelante para enfrentar con mejores recursos situaciones de estrés. Los niveles y puntajes que se proponen son los siguientes:



L (70-79 puntajes T)

F (41-55 puntajes T)

K (60-70 puntajes T)



Persona con defensas eficientes que le permiten dar una buena imagen de sí misma, negando cualquier posibilidad de conflicto o problema. Cuenta con los recursos suficientes para compensar su inseguridad

En cuanto a las escalas básicas se definen en un cuadro con la finalidad de dejar claramente contrastados los niveles que se proponen en cada una de ellas.

ESCALAS	NIVELES DE PUNTUACIÓN T				
	Muy alto (76 o más)	Alto (66 a 75)	Moderado (56 a 65)	Medio (41 a 55)	Bajo (40 o menos)
Hs				Hay poco o ningún interés por el cuerpo	Con ciertas reservas, pueden negar el sentirse mal
D				Estables y equilibrados	Activos y entusiastas
Hi				Equilibrados y razonables	
Dp			Impulsivos y aventureros. Sociables y confiados en sí mismo	Tenaces y responsables	
Mf		(HOMBRES) Creativo, tolerante y empático (MUJERES) Competitiva, enérgica y fría emocionalmente	(HOMBRES) Autocontrolado y sensible (MUJERES) Activa y arriesgada		
Pa			Cautelosos	Actúan racionalmente, precavidos y flexibles	Cautelosos y evasivos
Pt				Adaptables y confiados	
Es			Tienen poco interés en la gente, creativos	Adaptables y equilibrados	
Ma			Presentan poca tolerancia a la monotonía	Sociables y amigables	
Is			Reservados y serios	Equilibrados y amistosos	

Cada uno de los componentes de este cuadro se fundamentan a continuación:  
Si tomamos en cuenta que la actividad policial implica un fuerte desgaste emocional, estrés por salvaguardar tanto la integridad física como la de los demás y grandes tentaciones que lo pueden llevar gradual o intempestivamente a transgredir la normatividad, entonces tenemos que pensar en individuos que sean desconfiados, recelosos (Paranoia en nivel moderado), un tanto agresivos, que gusten de las aventuras (Desviación Psicopática en nivel moderado) y que rechacen la monotonía (Manía (Ma) en nivel moderado). Esta propuesta a lo más presenta puntajes moderados, excepto en MF, lo cual no implica de ninguna manera la propuesta de indicadores de patológicos, ni en esta última.

Los rangos que se proponen son amplios y sería deseable que las personas que se incorporen a la institución no los rebasen ya que se sostiene que este trabajo, a mediano o a largo plazo, va a alterar el patrón de comportamiento existente. En el presente estudio se observó que a corto plazo los cambios son incipientes y no causan mayor perturbación.

Si consideramos que todos los policías sin excepción viven condiciones periódicas de estrés entonces para ingresar se debe aceptar a gente que no tenga la menor tendencia a ello, por tal razón los puntajes de Hipocondriasis (Hs) y Depresión (D) no deben ubicarse en un nivel moderado ya que estaríamos hablando de personas tensas, intranquilas e irritables. Así tampoco la Psicastenia (PT) debe llegar a ese nivel donde el perfeccionismo puede ser una causal de estrés. Por otra parte pensar esta escala en un nivel bajo va a describir a alguien tan tranquila y relajada que no le va a impactar su entorno, es decir, se requiere de cierto nivel de ansiedad para actuar y lograr metas y como observó Seyle (1974), "la vida sería aburrida sin el desafío de situaciones estresantes" (en Meichenbaum, 1988, p. 19).

En cuanto a las relaciones interpersonales no deben ser proclives a involucrarse emocionalmente o a presentar grandes necesidades de atención y afecto porque esto los hace influenciables y vulnerables para involucrarse en situaciones que en el peor de los casos pueden resultar indeseables socialmente, por tal razón no deben ser tan extravertidos e inmaduros, es decir mientras que en la escala de Histeria (Hi) no es recomendable llegar a un nivel moderado en Introversión Social (Is) sería ideal.

Hay dos escalas más por señalar la Esquizofrenia (Es) y la Masculinidad-Femineidad (Mf). En cuanto a la primera se propone un nivel moderado ya que si bien los hace ser poco prácticos, también les da cierta creatividad y fantasía, que mucho requieren para enfrentarse día con día a situaciones de riesgo. En la última escala se sugiere romper con esa marcada dicotomía hombre y mujer y ponerlos en un justo medio, es decir, lo ideal es que el hombre presente intereses femeninos (nivel alto) y la mujer masculinos (nivel alto). Dentro de esos niveles puede resultar un poco más preocupante la actitud de la mujer porque la hace ser emocionalmente fría, sin embargo como ya se observó en este estudio, en tan sólo nueve meses de estar en servicio se vio modificada su actitud y pasaron a ser arriesgadas pero firmes para expresar sus puntos de vista (nivel



moderado). En cambio en los hombres se mantuvo el puntaje, por lo tanto, si se aceptaran con un puntaje alto y logran mantenerse sería ideal, ya que van a caracterizarse por ser individualistas, empáticos y tolerantes con otros puntos de vista, características deseables en los policías. Pero si acaso se dirigen los puntajes hacia un nivel moderado sería igualmente aceptable.

***Recursos de enfrentamiento que puede proporcionar la institución:***

- Conocimiento jurídico que delimite perfectamente sus funciones
- Conocimiento de técnicas y tácticas policiales avanzadas (simuladores)
- Conocimiento de las garantías individuales (Derechos Humanos)
- Conocimiento de los delitos en los que pueden incurrir en el ejercicio de sus funciones
- Conocimiento puntual sobre sus derechos como ciudadano y como parte de una institución de procuración de justicia
- Crear una defensoría para aquellos policías que al cumplir con su deber se ven involucrados en algún ilícito
- Asignarles tareas determinadas tomando en cuenta sus capacidades intelectuales
- Incorporar a su actividad cotidiana la asistencia al gimnasio

***Estrategias para prevenir trastornos emocionales:***

- Disminuir las jornadas de trabajo
- Cambiar las actividades que realizan, al menos cada año a lo más dos (con esto también se puede prevenir la corrupción)
- Promover dinámicas grupales periódicas, dirigidas por psicólogos, para que los policías verbalicen experiencias y las resignifiquen, con la finalidad de fortalecer sus recursos cognitivos y conductuales para manejar el estrés
- Proporcionar apoyo psicológico de inmediato a todo policía que se vea expuesto a una situación de alto impacto

Para finalizar este capítulo es necesario señalar que el problema de la corrupción y falta de preparación de los policías no acaba con una escrupulosa selección o incrementando el número de policías, estas son sólo medidas aisladas que por sí solas no tienen el futuro que la sociedad espera. Querer que ingresen los mejores hombres para contar con "excelentes policías" es una ilusión, ya que lo bueno o lo malo no necesariamente está dentro del individuo en el momento de ingresar sino al momento de incorporar la cultura institucional.

*"La cultura es el conjunto de valores, creencias, conocimientos y formas de pensar que sirven de guía, que comparten los miembros de una organización y que se enseña a nuevos integrantes como la correcta. Representa la parte no escrita de los sentimientos de la organización. Todo mundo participa en ella, pero por lo general pasa inadvertida. Sólo cuando las organizaciones tratan de implantar nuevas estrategias o programas que van contra las normas básicas de la cultura y sus valores, tienen que enfrentarse a su poder... Los atributos de la cultura se exhiben en muchas formas, pero por lo general evolucionan en un conjunto de actividades que se realizan mediante interacciones sociales. Estos patrones pueden usarse para interpretar la cultura" (Daft, 2000, p. 368).*

Lo importante entonces es identificar los valores que transmite la institución, el momento en que los individuos los incorporan y el punto en que el comportamiento empieza a conflictuarse. También conocer la personalidad de los más vulnerables para incurrir en ilícitos o para desestabilizarse emocionalmente. De ahí que la evaluación de ingreso puede ser solo el parámetro para valorar la dirección y la calidad de los cambios que con el tiempo vayan ocurriendo.

La historia de delincuencia e ineficacia policial es un problema multideterminado donde intervienen factores sociales, económicos y culturales entre otros y para revertirlo se requieren años de voluntad institucional y de una serie de acciones conjuntas con la sociedad para abordar de manera integral esta problemática.

El área de Procuración de Justicia tienen hoy más que nunca una gran trascendencia social, sin embargo poco ha incidido la disciplina psicológica, por tal razón es muy importante que desde los diferentes enfoques, los psicólogos participen e identifiquen tanto los factores causales como las alternativas que coadyuven a lograr el orden social.

Y para cada uno de los protagonistas, de los factores y momentos que intervienen en esta problemática de la seguridad pública, la psicología, tiene mucho que decir, pero para ello el psicólogo requiere de una formación que lo vincule directamente a los grandes problemas nacionales, donde el ejercicio de la problematización y el pensamiento crítico deben estar siempre presentes en su intervención profesional.

En cuanto a la enseñanza de las pruebas psicológicas debe ser indudablemente teórico-práctica. En ella debe analizarse en primer lugar la teoría que la sustenta, debe plantear los alcances y las limitaciones de los instrumentos en cuestión, ya que todos ellos tienen su parte fuerte y débil. En la parte práctica esta enseñanza debe orientarse a problemas reales, los cuales deberán analizarse teóricamente y a partir de ello derivar las hipótesis que darán congruencia a los instrumentos y a los resultados que de ellos se obtengan.

Por otra parte, la Facultad de Psicología de la UNAM debe asumir la responsabilidad de la enseñanza de las pruebas psicológicas y no dejarla en manos de despachos o persona que más que cubrir el espacio que suponen no lo ha hecho la Universidad, lo único que hacen es negocio. Tampoco debe ser el espacio laboral del psicólogo donde se aprendan, ya que si bien éste último es importante para adquirir experiencia, no es el mejor lugar para adquirir la fundamentación teórica.

Para concluir espero que el presente trabajo contribuya a la reflexión y superación de los problemas que han sido señalados en el transcurso del mismo, tales como que los modelos de evaluación se desarrollen bajo un marco ético, sean útiles, adecuen procedimientos y técnicas a las situaciones particulares de cada individuo y problemática y que se logren estructurar reportes psicológicos que no sólo beneficien al que los realiza sino de manera particular al que los recibe.

## **SUGERENCIAS DE OTROS ESTUDIOS**

Realizar estudios sobre:

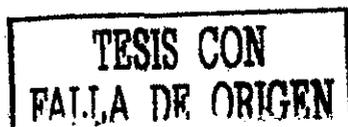
1. La personalidad del personal en servicio, clasificándolos en rangos de antigüedad no mayor a cinco años.
2. La contrastación de la actitud, personalidad y el desgaste emocional de los diferentes servidores públicos tales como: Policías Judiciales, Jueces, Peritos, Ministerios Públicos y otros cuerpos policiales (Granaderos, Policías Preventivos y grupos especiales).
3. Psicodiagnóstico laboral.
4. La mujer en el ámbito de la Procuración de Justicia.
5. Los problemas de salud, física y mental, genera este tipo de trabajo.
6. Realizar estudios respecto de la percepción de riesgo de los Policías.
7. El impacto del trabajo policial en la dinámica familiar.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aiken, L.R. (1996). Tests Psicológicos y Evaluación. (8ª. Ed.). México: Prentice Hall, Hispanoamericana, S.A.
- Álvarez, G. y Rivero, F. (1993). El devenir histórico de la medición psicológica en México, esquema de trabajo para el tema: "La medición psicológica en México: Las pruebas psicológicas". Documento inédito.
- American Psychological Association (2001). Manual de estilo de publicaciones (4ª. Ed.). México; El Manual Moderno, S.A. de C.V.
- Anastasi, A. y Urbina, S. (1998). Tests Psicológicos. (7ª. Ed.). México: Prentice Hall.
- Antaki, I. (2000). El manual del ciudadano contemporáneo (1ª. Ed.). México: Planeta Mexicana, S.A. de C.V. Colección Ariel.
- APA; AERA; NCME. (1974). Standards for educational & psychological tests. Washington, D.C.: American Psychological Association, INC.
- Arellano, A., Camargo, J., García C.G., Jiménez, A., Luna, E. y Rojas, T. (1992). Fuera de la ley. La nota roja en México 1982-1990. (1ª Ed.). México; Cal y Arena.
- Arias, G. (1976 Y 1999). Administración de Recursos Humanos. (5ª. Ed.). México:Trillas.
- Arias, G. (1999). Administración de Recursos Humanos. (5ª. Ed.). México:Trillas.
- Ashenhust, P. (1983). La policía y la sociedad. México: Limusa.
- Aubrym, A. y Caputo, R. (1990). Técnicas del Interrogatorio Policiaco. (6ª Ed.). México: Limusa.
- Avila, A. y Rodríguez, C. (1992). Psicodiagnóstico Clínico. (1ª Ed.). Madrid: Eudema, S.A.
- Baeza, J.C. (1993). Principios de deontología policial en Ética. España: Instituto de Estudios de Policía.
- Berger, P. y Luckman T. (1983). La construcción social de la realidad. Buenos Aires: Amorrortu.

- Bleichmar, E.D. (1989). El feminismo espontáneo de la histeria. Estudio de los trastornos narcisista de la feminidad. (1ª. Ed. Mexicana), México;Fontamara.
- Borrás, L. (1987). A mano armada. La delincuencia en la ciudad de México. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Butcher, J.N. (2001). MMPI-2 Guía para principiantes. (1ª Ed.) México: Manual Moderno.
- Butcher, J. and Williams, C. (1991). Essentials of MMPI-2 and MMPI-A Interpretation. Minneapolis: University of Minnesota Press. .
- Butcher, J., Graham, J., Williams, C. y Ben-Porath, Y. (1989). Development and Use of the MMPI-2 Content Scales. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Campillo, S.J. (1998). Dignidad del abogado. (8ª. Ed.). México: Porrúa.
- Cárdenas, C. (Coordinador, 1997). . Voces del Distrito Federal. La ciudad que tenemos, la ciudad que queremos. (1ª Ed.). México: Océano.
- Carranza, E. (Coordinador, 1997). Delito y Seguridad de los habitantes. (1ª. Ed.). México: Siglo XXI editores, S.A. de C.V.
- Carrillo, I., González S. y Mendieta, E. (1992). Hacia la profesionalización de la Policía Judicial Federal Mexicana. México: Instituto Nacional de Ciencias Penales.
- Celener, G. (1999). Las Técnicas Proyectivas. Su estatus epistemológico actual. (2ª. Ed. Corregida y aumentada). Argentina: Colección Psiqué. JVE ediciones.
- Chargoy, R.J. (1994). Escala de Respuesta Individual Criminológica. Manual. México.
- Cizek, G.I. (1997). Learning, Achievement, and Assessment: Constructs at a Crossroads en G. D. Phye Handbook of Classroom Assessment. Learning, Adjustment, and Achievement. San Diego: Academic Press.
- Clemente, D.M. (1995). Fundamentos de la Psicología Jurídica. (1a. Ed.) Madrid: Ediciones Pirámide, S.A.
- Cohen, R.J. y Swerdlik, M.E. (2000). Pruebas y evaluación psicológicas. Introducción a las pruebas y a la medición. (4ª. Ed.). México: McGraw-Hill.
- Cohen, S. y Wills, T.A. (1985). *Stress, social support and the buffering hipótesis.* Psychological Bulletin, 98, p. 310-357.

- Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología. Taller de Jurica. (1978). Definición del perfil profesional del psicólogo mexicano en Urbina, J., (compilador, 1989), El Psicólogo: formación, ejercicio profesional y prospectiva. (1ª Ed.) Universidad Nacional Autónoma de México. 509-512.
- Correa, A.I. (1995). Determinación de Expectativas y las probables causas de la deserción. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM.
- Chargoy, E. (1994). Escala de Respuesta Individual Criminológica. Tesis de Maestría. Facultad de Psicología. UNAM.
- Daft, R. (2000). Teoría y diseño organizacional. (6ª. Ed.). México: International Thomson Editores, S.A. de C.V.
- De Montmollin, M. (1975). Los Psicofarsantes. (6ª. Ed.). México: Siglo XXI. Colección mínima.
- Devereux, G. (1989). De la ansiedad al método en las ciencias del comportamiento. (5ª Ed.). México: Siglo Veintiuno Editores.
- Fuentes, M.J. (1998). Derechos Humanos, medio ambiente y seguridad pública. Ciudades 40, octubre-diciembre. Puebla, México: Red Nacional de Investigación Urbana.
- Foucault, M. (1976). Vigilar y Castigar. (1ª Ed.). México: Siglo Veintiuno Editores.
- Galván, E. (1980). Actividades de los prestadores del Servicio social en las Instituciones del Sector Público en Urbina J. (1989). El Psicólogo: formación, ejercicio profesional y prospectiva. (1ª. Ed.). Universidad Nacional Autónoma de México, 523-538.
- García, H. A. y García H.H. (2000). El Perfil de Puesto del Agente de la Policía Fiscal Federal mediante la técnica Cleaver. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM.
- García, S. R. (1996). ¿Cómo afronta el Policía Judicial del D.F. las situaciones de estrés? Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología UNAM.
- Girón, B., Urbina, J. y Jurado, I. (1989). El ejercicio profesional de la psicología en Urbina, J. (1989). El Psicólogo: formación, ejercicio profesional y prospectiva. (1ª. Ed.) Universidad Nacional Autónoma de México, 621-636.
- González, P.L. (Coordinador, 1997). La supervisión de los Derechos Humanos en la prisión. (1ª. Ed.) México: Comisión Nacional de Derechos Humanos.



- González, R. (1993). Política Criminológica Mexicana, (1ª Ed.). México: Porrúa, S.A.
- Gourley, D. y Bristow, A., (1981). Administración de patrullas policiacas. (1ª Ed.). México: Limusa.
- Grados, E.J. (1988). Inducción, Reclutamiento y Selección. (1ª. Ed.) México: El Manual Moderno, S.A. de C.V.
- Grande, G.L. y Vázquez, A. C. (1999). Normalización del Test Beta II-R en Policías Judiciales del D.F. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM.
- Hathaway, S.R. y Mckinlye, J.C. (1994). Inventario Multifásico de la personalidad Minnesota-2 MMPI-2. México: Manual Moderno, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1995). Metodología de la investigación. México: McGraw - Hill Interamericana de México, S.A. de C.V.
- Holyst, B. (1994) Criminología, concepto de sistema. (1ª. Ed.) Tomo 1 y 2. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Dirección General de Fomento Editorial.
- Instituto de Formación Profesional de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal. (1996). Informe de Labores.
- Instituto Mexicano de Estudios de la Criminalidad Organizada, A.C. (1998). Todo lo que debería saber sobre el crimen organizado en México. (1ª.Ed.). México: Océano de México, S.A. de C.V.
- Jiménez, N. (1992). Rasgos de personalidad entre aspirantes a Policía Judicial y pasantes de la Licenciatura en Derecho. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM.
- Joyner, A. (18 de Noviembre de 2000). *Más miedo de morir que de no cumplir la orden en Milenio*, p. 9.
- Jurado, S., Colotla, V. y Gallegos, K. (1989). *David Pablo Boder: Su breve estancia en la Psicología Mexicana* en Revista Mexicana de Psicología, Vol. 6 No. 2, 205-209.
- Korchin, S. y Schuldbber, D. (1981). *El futuro de evaluación clínica* en Avila, A. y Rodríguez, C. (coordinadores, 1992) Psicodiagnóstico Clínico, Madrid: EUDEMA, S.A., 46-61.
- Lazo, C. H. (1985). Higiene y Seguridad Industrial. La Salud en el Trabajo. (9ª. Ed.) Editorial Porrúa, S.A.

- León, R., Rivero, J.F. y Álvarez, G. (1993). Lucubraciones acerca de las historias de la medición psicológica en México. Documento inédito.
- Levy-Leboyer, C. (1992). Evaluación del Personal. Madrid: Díaz de Santos.
- López-Portillo, V., (1999). *América Latina. Corrupción y violencia policial en Nexos*. Octubre 1999.
- Lozano, G.F. (1998). Compromiso con la Justicia. Informe de Gestión diciembre 1994 - noviembre 1996. (1a. Ed.). México: Epressa.
- Luna, G. (1992). Subjetividad del Policía Uniformado. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM.
- Maceda, A. (5 de septiembre de 1997). *Mueren más policías que delincuentes en el país: De la Barreda*. La Jornada.
- Macotela, S., Bermúdez, P. y Castañeda, I. (1994). *Alternativas contemporáneas de evaluación en Evaluación de problemas de aprendizaje y bajo rendimiento*. Facultad de Psicología. UNAM.
- Márquez, R., (1991). Criminología. (1ª Ed.). México: Trillas.
- Martín, C.A., McKean, H.E. y Veltkamp, L.J. (1986). *Post-Traumatic Stress Disorder en Police and working with victims; a pilot study*. Journal of Police Science and Administration, 14, 98-101.
- Martínez de Murguía, B. (1999). La Policía en México. (1ª. Ed.) México: Planeta Mexicana, S.A. de C.V.
- Martínez, J. y Urbina, J. (1989). *Análisis de los estudios sobre el perfil profesional y el mercado de trabajo de los psicólogos en Urbina, J. (1989). El Psicólogo: formación, ejercicio profesional y prospectiva*. (1ª. Ed.) Universidad Nacional Autónoma de México, 513-522.
- Megargee, E.I. (1971). Métrica de la personalidad. (1ª. Ed.). México: Trillas.
- Meichenbaum, D. (1988). Manual de inoculación de estrés. México; Ediciones Roca, S.A.
- Miranda, E. (1997). *Seguridad Pública y Derechos Humanos en Cardenas, C. (coordinador, 1997). Voces del Distrito Federal. La ciudad que tenemos, la ciudad que queremos*. (1ª Ed.). México: Océano, 76-81.

- Molina, R.J. (2000). Sobre la justicia en Nexos. Foro abierto al futuro. La condición posthumana. Octubre 274.
- Monedero, J.J. (1998). Bases Teóricas de la Evaluación Educativa. Malaga: Aljibe.
- Montemayor, J. (1996). El perfil psicológico del policía moderno en El Informador. Monterrey, N.L.: Revista Noviembre-Diciembre.
- Montenegro, C. (1991). Acerca del uso y selección de las pruebas psicológicas en Resúmenes del VI Congreso Mexicano y II Iberoamericano.
- Muñoz, V. (1978). Estudio Comparativo entre un grupo de internos y un grupo de policías preventivos. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM.
- Nunnaly, J. (1973). Introducción a la Medición Psicológica. Buenos Aires: Paidós.
- Paez, M. y Pallares, M. (1991). Revisión del contenido de tesis de Maestría y Doctorado en Psicología Clínica. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM.
- Pérez, A. (1981). Psicología clínica problemas fundamentales. (1ª. Ed.). México: Trillas.
- Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal. (1995). Programa de Procuración de Justicia para el Distrito Federal 1995-2000.
- Procuraduría General de la República. (1993). Código de ética profesional para los agentes federales del Ministerio Público y de la Policía Judicial.
- Quintana, R.R. (1996). Reclutamiento, Selección y Perfil Psicológico del Policía Preventivo. Una comparación con población abierta. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM.
- Ramírez C. C. (1993). Selección y Reclutamiento de Personal en México. (1a. Ed.) Editorial Pac, S.A. de C.V.
- Ramírez, P.A. y Sánchez, G.M. (1996). Actitud hacia la muerte comparando dos grupos policiales: Policías Federales de Caminos en activo y aspirantes a Policías Judiciales del Distrito Federal. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM.
- Raskin, D.C. (1990). Métodos psicológicos en la investigación y pruebas criminales. (1a. Ed.). Bilbao: Desclée De Brouwer, S.A.
- Reyes, V.J. (2000) Sobre la seguridad en Nexos. Foro abierto al futuro. La condición posthumana. Octubre, 274.

- Ríos, A. (1983). El "entre" policiaco. México: Edamex, S.A.
- Rivera, O., Esquivel, F. y Lucio, E. (1987). Integración de estudios psicológicos. (1ª Ed.). México: Diana.
- Rivero, J. F. y Álvarez, G. (1993). Desarrollo de la Psicometría en México 1889-1936: Un punto de vista. Documento inédito.
- Robinson, H.M., Sigman, M.R. y Wilson, J.P. (1997). *Duty-Related Stressors and PTSD Symptoms in Suburban Police Officer*. Psychological Reports. 81 (3), 835-845.
- Romero, C.C. y Camaras, R.G. (1997). El uso y el abuso de las pruebas psicológicas. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM.
- Rosas, C.M. y Olguín, R.A. (1995). Perfil Psicológico del Agente de la Policía Judicial Federal, otras alternativas de medición. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM.
- Ruiz, H. (1998). Criminalidad y mal gobierno. (1ª Ed.). México: Sansores & Aljure.
- Sánchez, C. (1996). Reclutamiento, Selección y Perfil Psicológico del Policía Preventivo. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM.
- Sandoval, U. (2000). Introducción al estudio del Sistema Nacional de Seguridad Pública. (2ª, Ed.). México: JM Impresión y Diseño.
- Saravia, C.C. (2000). La Criminalidad en México, Causas, efectos y alternativas. (2ª. Ed.). México: Imagen.
- Sarre, M. (1992). Guía del Policía. Comisión Nacional de Derechos Humanos. Asociación Mexicana para las Naciones Unidas, A.C.
- Soto, A. (2000). Preferencias valorativas de los aspirantes a ingresar a la Policía Auxiliar del Distrito Federal. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM.
- Spielberg, C.D., Westberry, L.G., Grier, K. S. y Greenfield, G. (1980). *The Police Stress Survey: sources of stress in law enforcement*. Human Resource Institute Monograph Series. Tampa: University of South Florida.
- Stearns, G.; Moore, R. (1993). *The physical and psychological correlates of job burnout in the Royal Canadian Mounted Police* en Canadian Journal of Criminology.
- Stratton, J.G., Parker, D.A. y Snibbe, J.R. (1984). *Post-Traumatic Stress: study of police officers involved in shootings*. Psychological Reports, 55, 127-131.

- Stubbeibine, R. (s/f) Evaluación del Factor Humano en la Organización (CLEAVER)  
Apuntes de cursos institucionalizados.
- Székeley, B. (1973). Los Tests: Técnicas de Exploración Psicológica. (5ª. Ed.)  
Buenos Aires: Kapeluz.
- Tavella, N. (1978). Análisis de los ítemes en la construcción de instrumentos  
psicométricos. (2ª. Ed.). México: Trillas.
- Trueba, J.L., (1996). Los primeros en morir. Biografía de un policía mexicano. (1ª.  
Ed.). México: Nueva Imagen.
- Valderrama, P., Colotta, V., Gallegos, X. y Jurado, S. (1994). Evolución de la  
Psicología en México. México: El Manual Moderno, S.A. de C.V.
- Valdez, F.L. (1984). Perfil de Personalidad del Policía Judicial en el Estado de Hidalgo.  
Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM.
- Vanderwood, P.J. (1986). Desorden y progreso. Bandidos, policías y desarrollo  
mexicano. (1ª. Ed.). México: Siglo Veintiuno Editores.
- Zacker, J. (1997). *Rorschach Responses of Police Applicants* en Psychological  
Reports. 80 (2), 523-528.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

# ANEXO 1

## ENTREVISTA DE INGRESO

1. ¿Por qué quiere ser Policía Judicial?
2. ¿Cuál es la meta que le gustaría alcanzar como Policía Judicial?
3. ¿En su familia hay Policías Judiciales?  
Si ( )                      No ( )  
¿Quién?
4. ¿Qué opina su familia de que usted quiere ser Policía Judicial?
5. ¿Cuál es su opinión del Policía Judicial?
6. ¿Por qué cree que se le teme al Policía Judicial?
7. ¿Considera que el Policía Judicial debe cambiar su imagen?  
Si ( )                      ¿Cómo?  
No ( ) ¿Por qué?
8. ¿Cuál considera que es el principal problema del país?
9. ¿Qué haría usted para solucionarlo?
10. ¿Por qué considera que ha crecido la delincuencia?
11. ¿Cree usted que puede evitarse?  
Si ( )                      ¿Cómo?  
No ( ) ¿Por qué?
12. De acuerdo a su opinión ¿por qué las personas se vuelven delincuentes?
13. ¿Qué es para usted la justicia?
14. ¿En qué otra actividad buscaría trabajar si no fuera aceptado?

## ANEXO 2

### CUESTIONARIO DE INGRESO

**Datos Personales:**

Nombre  
 Edad  
 lugar de Nacimiento  
 Domicilio actual

**Escolaridad**

NIVEL	PÚBLICA/PRIVADA	PROMEDIO	FECHA
Primaria			19 a 19
Secundaria			19 a 19
Preparatoria			19 a 19

◆ **Licenciatura:**

Carrera: \_\_\_\_\_  
 No. de semestres \_\_\_\_\_ Concluida ( ) Titulado ( )

◆ **Otros estudios:**

Especifique \_\_\_\_\_

◆ **Si suspendió los estudios, especifique las razones**

◆ **¿Cómo puede calificar la relación que tuvo con sus profesores?**

Excelente ( ) Indiferente ( )  
 Buena ( ) Mala ( )  
 Regular ( ) Pésima ( )

◆ **¿Alguna vez fue jefe de grupo en algún nivel escolar?**

Si ( ) Primaria ( ) Secundaria ( ) Preparatoria ( )  
 No ( )

◆ **¿Cómo calificaría su participación en los grupos escolares?**

Mucha ( ) Me mantenía a la expectativa ( )  
 Mediana ( ) Nula ( )  
 Escasa ( )

◆ **Durante su trayectoria escolar ¿qué tipo de actividades prefirió?**

Grupales ( ) Individuales ( )

- ◆ Marque el o los tipos de actividades en las que participó durante su vida escolar:  
Deportivas ( )      Culturales ( )      De servicio a la comunidad ( )  
Religiosas ( )

- ◆ Sus actividades recreativas como estudiante las realizaba preferentemente:  
En grupo ( )      Con un amigo ( )      Solo ( )

### Experiencia Laboral:

- ◆ ¿A qué edad empezó a trabajar:
- ◆ Mencione los nombres de los tres últimos puestos o trabajos que ha desempeñado, incluyendo el actual:

<b>PUESTO</b>	<b>ANTIGÜEDAD</b>	<b>RAZÓN DE LA SEPARACIÓN</b>

- ◆ Los puestos que con mayor frecuencia ha desempeñado han sido:  
De confianza ( )      Sindicalizado ( )
- ◆ Mencione la actividad laboral en la que tenga mayor experiencia:  
¿Por qué?
- ◆ ¿Cuál o cuales de los puestos le causaron mayor satisfacción?  
¿Por qué?
- ◆ ¿Cuál o cuáles de los puestos desempeñados le causaron mayor insatisfacción?  
¿Por qué?
- ◆ ¿Cuántas personas ha tenido bajo sus órdenes?  
Ninguna ( )      De 1 a 5 ( )      De 6 a 10 ( )      Más de 11 ( )
- ◆ ¿Cuáles fueron las características del jefe que recuerda con mayor agrado?
- ◆ ¿Cuáles fueron las características del jefe que recuerda con mayor desagrado?

### Aspectos Socio-Económicos:

- ◆ ¿Pertenece o ha pertenecido a sociedades deportivas, culturales, políticas, profesionales o religiosas?  
Si ( )      Especifique:  
No ( )

- ◆ ¿Qué tipo de actividades prefiere realizar en su tiempo libre?  
Reuniones sociales ( )      Lectura ( )  
Música ( )      Deporte ( )  
Conciertos ( )      Cine/Teatro ( )  
Otros ( )      Especifique:

- ◆ ¿Qué lugar prefiere para vacacionar?

- ◆ Ingreso mensual en su último empleo:

- ◆ Su vivienda es:
  - Propia ( )
  - Rentada ( )
  - Otros ( )
- ◆ ¿Tiene coche?
  - Si ( )
  - No ( )

**Intereses:**

- ◆ Tiene preferencia por actividades:
    - Conocidas ( )
    - Desconocidas ( )
  - ◆ ¿Le gusta realizar actividades que implique emociones fuertes aunque sean peligrosas?
    - Si ( )
    - No ( )
- Especifique

**Antecedentes familiares:**

- ◆ Padre
  - ¿Vive? Si ( ) No ( )
  - Edad:
  - Escolaridad:
  - Ocupación:

- ◆ Madre
  - ¿Vive? Si ( ) No ( )
  - Edad:
  - Escolaridad:
  - Ocupación:

- ◆ Hermanos:
  - Número de hermanos:
  - Lugar que ocupa entre ellos:

- ◆ Si está casado:
  - Número de años

- ◆ Pareja:
  - Edad:
  - Escolaridad
  - Ocupación

- ◆ Si está separado:
  - Número de años

- ◆ Si tiene hijos:
  - ¿Cuántos?
  - Especifique edad y sexo

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

- ◆ ¿Con quién vive actualmente? Marque las opciones necesarias:
- |          |     |         |                       |
|----------|-----|---------|-----------------------|
| Padre    | ( ) | Esposa  | ( )                   |
| Madre    | ( ) | Hijos   | ( )                   |
| Hermanos | ( ) | Suegros | ( )                   |
|          |     | Otros   | ( ) Especifique _____ |

### Liderazgo, Solución de problemas y Toma de decisiones:

- ◆ En su historia laboral ha realizado predominantemente actividades relacionadas con:
- |                 |     |                     |     |
|-----------------|-----|---------------------|-----|
| Tareas en grupo | ( ) | Tareas individuales | ( ) |
|-----------------|-----|---------------------|-----|

- ◆ En su participación grupal ha realizado predominantemente actividades consistentes en (marque tres opciones en orden jerárquico 1, 2, 3):

- |  |     |
|--|-----|
| Proponer tareas                                  | ( ) |
| Organizar al grupo                               | ( ) |
| Buscar medio para lograr los objetivos del grupo | ( ) |
| Realizar las tareas que le asignen               | ( ) |

- ◆ Marque en orden jerárquico (1, 2, 3) las tres actividades que prefiere trabajar:

- |            |     |           |     |
|------------|-----|-----------|-----|
| Crear      | ( ) | Organizar | ( ) |
| Promover   | ( ) | Analizar  | ( ) |
| Capacitar  | ( ) | Planear   | ( ) |
| Supervisar | ( ) |           |     |

- ◆ Describa brevemente que haría usted en una situación como la siguiente: "Usted se encuentra dentro de un grupo que está estancado en una discusión de asuntos inconexos y además hay ataques sutiles a nivel personal".

- ◆ Desde su punto de vista la conducta de un superior debe ser:

- |  |     |
|--|-----|
| Decidir y anunciar la decisión   | ( ) |
| Decidir y hacer que se reconozca la decisión                             | ( ) |
| Definir el problema, presentar ideas e invitar a que se hagan propuestas | ( ) |
| Permitir que el grupo defina el problema y tome la solución              | ( ) |
| Definir límites, presentar opciones y el grupo decide                    | ( ) |
| Otros, Especifique   |     |

- ◆ Cuando sus familiares y amigos tienen problemas o dudas acuden a usted:

- |                  |     |                    |     |
|------------------|-----|--------------------|-----|
| Siempre          | ( ) | Muy frecuentemente | ( ) |
| De vez en cuando | ( ) | Nunca              | ( ) |

- ◆ Cuando usted se presenta ante un grupo desconocido, considera que sus intervenciones:

- |                                  |     |                                     |     |
|----------------------------------|-----|-------------------------------------|-----|
| Impactan                         | ( ) | Son escuchadas con interés          | ( ) |
| (son definitivas)                |     | (No modifican la actitud del grupo) |     |
| Influyen                         | ( ) | No despiertan interés               | ( ) |
| (modifican la actitud del grupo) |     | (Son rechazadas)                    |     |

◆ ¿Qué haría usted si tiene que exponer una opinión y sabe de antemano que va a ser atacado?

No la expongo ( ) Intento convencer ( )

Trato de imponerme ( ) Intento negociarla ( )

Intento convencer con argumentos ( )

Otros, especifique:

◆ Hablar en público:

Me gusta ( )

Lo hago cuando es necesario ( )

Prefiero no hacerlo ( )

◆ ¿Toma decisiones con facilidad y las lleva a cabo?

Si ( ) No ( )

◆ ¿La mayoría de las veces logra las cosas que se propone?

Si ( ) No ( )

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

◆ Cuando las cosas no salen como usted espera (puede marcar varias opciones):

Se pone de mal humor ( )

Considera que no es el único responsable ( )

Se desquita con el primero que se le ponga en el camino ( )

Se deprime ( )

No descansa hasta que las cosas mejoren ( )

Piensa que no vale la pena vivir ( )

Se conforma y sigue adelante ( )

Analiza el por qué y lo retoma ( )

## Salud:

◆ ¿Cuáles son los problemas de salud que más frecuentemente presenta? (puede marcar varias opciones):

Dolores de cabeza ( )

Problemas gastrointestinales ( )

Hipotensión ( )

Hipertensión ( )

Neurodermatitis ( )

Cambios significativos de peso ( )

Otros, especifique:

**Valores:**

- ◆ ¿Cuáles son sus características o áreas más fuertes y las más débiles?
- ◆ ¿Piensa usted que las personas que tienen preferencias sexuales diferentes a lo establecido deberían ser mejor comprendidas?  
Si ( )                      No ( )  
¿Por qué?
- ◆ ¿Rechazaría la amistad de alguna persona si se enterara que tiene preferencias sexuales diferentes a las de usted?  
Si ( )                      No ( )  
¿Por qué?
- ◆ ¿Cree usted que una persona homosexual puede tener problemas en su trabajo con mayor frecuencia que las que no lo son?  
Si ( )                      No ( )  
¿Por qué?
- ◆ ¿Cuáles serían los obstáculos que lo harían desertar de esta carrera?  
La familia ( )  
Choques con sus valores personales ( )  
Choque con sus superiores ( )  
Otros, especifique

## **ANEXO 3**

### **ENTREVISTA DE FASE DE SEGUIMIENTO**

1. ¿Qué aspectos le han atraído más de esta profesión?
2. ¿Qué es lo que menos le gusta de las actividades que realiza?
3. Mencione el conocimiento que adquirió en su formación y que lo considera indispensable para su ejercicio profesional como Policía Judicial.
4. Mencione el conocimiento adquirido en su actividad profesional y que considera indispensable en su ejercicio como Policía Judicial.
5. ¿Cuáles son las principales características o habilidades que debe tener un buen Policía Judicial?
6. Describa brevemente un día común y corriente en la Corporación.
7. ¿Qué hace usted, cuando siente gran presión en el trabajo?
8. De un ejemplo de una situación difícil que haya superado y explique como lo hizo.
9. ¿Cuál ha sido la peor decisión que hasta el momento ha tomado en su actividad profesional y cuáles fueron sus repercusiones?
10. ¿Cuál ha sido la mejor decisión que ha llegado a tomar en su actividad profesional y cuáles fueron sus repercusiones?
11. ¿Cuáles son las decisiones que le cuesta más trabajo tomar?
12. Antes de tomar una decisión importante dentro de su trabajo la discute con alguien?  
Si ( ) No ( )  
¿Con quién?
13. ¿Cómo podría definir el ambiente dentro de su grupo de trabajo?
14. ¿Cuáles son los principales problemas que han existido dentro del grupo de trabajo?
15. ¿Cuál ha sido el mayor desacuerdo que ha tenido con su jefe?

16. ¿Cree que el Policía Judicial tiene aceptación social?

Si ( ) No ( )

¿Por qué?

17. Considera que se le reconoce adecuadamente su trabajo?

18. ¿Cuál es el mayor logro que ha alcanzado como Policía Judicial?

19. ¿Qué sugerencias haría para mejorar las condiciones actuales del Policía Judicial?

20. ¿Qué características o habilidades sugeriría que deben de tener los aspirantes a Policía Judicial?

21. De acuerdo a su experiencia, mencione tres situaciones que puedan generar miedo a un Policía Judicial. Menciónelas de mayor a menor intensidad

22. De acuerdo a su experiencia, mencione tres situaciones que puedan generarle satisfacción a un Policía Judicial. Menciónelas de mayor a menor intensidad.

23. ¿Cómo ha repercutido la actividad que tiene como Policía Judicial en su vida cotidiana?

Familia	Mayor convivencia	Separación	Sin cambios
Socialmente	Mayor aceptación	Menor aceptación	Sin cambios
Recreación	Se incrementó	Disminuyó	Sin cambios
Económicamente	Mejóro	Empeoró	Sin cambios
Emocionalmente	Más estable	Menos estable	Sin cambios

ANEXO 4

INTERCORRELACIONES  
DE LAS ESCALAS BÁSICAS PARA 382 VARONES  
ASPIRANTES A POLICÍA JUDICIAL

Escala	L	F	K	Hs	Z	3	4	5	6	7	8	9	10
				Dp	Hi	Hi	Dp	MF	Pa	Pl	Es	Ma	Is
L	1	-0.2361	0.6545	0.3906	0.3145	0.4719	-0.0418	0.0358	0.0417	0.0769	0.0426	-0.2877	-0.025
Mentira													
F	-0.2361	1	-0.4035	0.1774	0.1561	0.0205	0.3123	0.1357	0.083	0.2074	0.4189	0.1653	0.3577
Infravalencia													
K	0.6545	-0.4035	1	0.4393	0.2979	0.5951	0.2112	-0.0113	0.1959	0.2881	0.1965	-0.3088	-0.2402
Consec													
Hs	0.3906	0.1774	0.4393	1	0.5905	0.7309	0.4459	0.1401	0.1996	0.3281	0.5293	-0.1736	0.1747
Hipocord													
D	0.3145	0.1561	0.2979	0.5905	1	0.4946	0.4461	0.1809	0.1769	0.4119	0.4047	-0.2887	0.4283
Depresión													
Hi	0.4719	0.0205	0.5951	0.7309	0.4946	1	0.4261	0.2327*	0.2771	0.402	0.4202	-0.2619	0.0011
Histeria													
Dp	-0.0418	0.3123	0.2112	0.4459	0.4481	0.4261	1	0.158	0.3341	0.4706	0.5351	0.0382	0.1631
Dest. Psicopat													
MF	0.0358	0.1357	-0.0113	0.1401	0.1809	0.2327	0.1580*	1	0.1665	0.1693	0.1788	0.0139	0.1003
Maso-Fem													
Pa	0.0417	0.083	0.1959	0.1996	0.1769	0.2771	0.3341*	0.1665	1	0.2193	0.3031	0.0156	-0.0422
Paranoia													
Pl	0.0769	0.2074	0.2881	0.3281	0.4119	0.402	0.4706	0.1693	0.2193	1	0.574	0.0349	0.1759
Psicosten													
Es	0.0426	0.4189	0.1965	0.5293	0.4047	0.4202	0.5351	0.1768	0.3031	0.574	1	0.0949	0.2586
Esquizof													
Ma	-0.2877	0.1653	-0.3088	-0.1736	-0.2887	-0.2619	0.0382	0.0139	-0.0156	0.0349	0.0949	1	-0.2227
Mania													
Is	-0.025	0.3577	-0.2402	0.1747	0.4283	0.0011	0.1631*	0.1247*	0.1003	0.1759	0.2586	-0.2227	1
Infrav Social													

Significación al .05

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

INTERCORRELACIONES  
DE LAS ESCALAS BÁSICAS CON LAS DE CONTENIDO PARA  
382 VARONES ASPIRANTES A POLICÍA JUDICIAL

Escala	L	F	K	H5	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				HE	D	D	H	Op	ME	Pa	PL	Es	Mi	Es
Ansiedad	-0.4723	0.4522	-0.6838	0.0004	0.1617	-1.862	0.1215	0.1437	0.0211	0.1582	0.1767	0.2001	0.357	
Mia	-3.389	0.3562	-0.4269	-0.0018	0.0217	-0.0971	0.1667	0.1612	0.0527	0.1146	0.1446	0.1719	0.1808	
Miedo	-0.5614	0.3319	-0.6634	-0.1796	-0.1079	-0.3598	0.0493	0.0102	-0.0708	0.0666	0.0789	0.3202	0.1891	
Crisis	-0.4361	0.5522	-0.6442	0.0002	0.1831	-0.201	0.2597	0.0869	0.0447	0.1668	0.2903	0.2842	0.3657	
Depresión	0.0837	0.4183	-0.059	0.7142	0.444	0.4196	0.287	0.1945	0.1447	0.2523	0.487	0.0285	0.308	
Salud	-0.4225	0.5637	-0.5908	-0.0866	-0.1649	-0.236	0.0621	0.0436	0.0622	0.0515	0.3224	0.3755	0.1123	
Delirio	-0.6078	0.3032	-0.6524	-0.2377	-0.1834	-0.3579	0.0384	0.0815	-0.0347	-0.1529	-0.0224	0.2144	0.0884	
Ergo	-0.527	0.3696	-0.804	-0.289	-0.2536	-0.5872	-0.1416	-0.0922	-0.3639	-0.2611	-0.0925	0.3931	0.2245	
Guiltismo	-0.6054	0.4055	-0.6996	-0.2327	-0.2782	-0.4948	-0.0172	-0.0882	-0.2833	-0.1465	0.0119	0.4437	0.1284	
Prácticas antisociales	-0.5638	0.2472	-0.6862	-0.358	-0.2788	-0.5193	-0.136	-0.0976	-0.1576	-0.1559	-0.1231	0.3657	0.1249	
Pia	-0.4433	0.4689	-0.5919	-0.0871	0.0323	-0.197	0.1242	0.0462	0.0278	0.1235	0.1931	0.1834	0.3541	
Autorefinancia	-0.1892	0.3355	-0.2921	0.0592	0.2525	-0.0917	0.0956	0.1044	0.0603	0.1439	0.2286	-0.0814	0.7008	
Incomod. Social	-0.5566	0.5681	-0.6407	-0.0695	0.0405	-0.2576	0.2702	0.1715	0.0249	0.1199	0.3028	0.3133	0.316	
Problemas Familiares	-0.5407	0.487	-0.6893	-0.1219	0.0465	-0.3109	0.0951	0.0805	-0.0126	0.1018	0.1952	0.1991	0.3952	
Dificultad en el trabajo	-0.365	0.4655	-0.5816	-0.0458	0.0634	-0.2567	0.0908	0.0218	-0.0489	0.0723	0.246	0.1765	0.3609	
Rtr														

Significación al .05

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**INTERCORRELACIONES  
DE LAS ESCALAS BÁSICAS CON LAS SUPLEMENTARIAS PARA  
382 VARONES ASPIRANTES A POLICÍA JUDICIAL**

Escala	L	F	K	Hs.	D.	HI	4	ME	Pa	PI	Es	Ma	S
A	-0.5282	0.4672	-0.7445	-0.1504	0.0137	-0.3456	0.0738	0.0672	-0.0027	0.1376	0.2074	0.2738	0.3626
Ansiedad													
B	0.5983	-0.0844	0.6226	0.4653	0.5557	0.565	0.2244	0.0574	0.1664	0.2586	0.2139	-0.4204	0.2762
Reserção													
C	0.1262	-0.3372	0.2502	-0.1462	-0.1887	-0.0729	-0.1545	-0.2449	-0.0968	-0.2158	-0.288	-0.044	-0.2616
Eurocentrismo													
D	-0.4891	0.1642	-0.4695	-0.2715	-0.3202	-0.3626	0.0156	-0.0359	-0.0255	-0.1299	-0.0842	0.5504	-0.2633
Alcoholismo													
E													
Masochismo													
<b>SUPLEMENTARIAS ADICIONALES</b>													
H	0.5193	-0.2239	0.4502	0.1561	0.1242	0.2668	-0.0512	0.0878	-0.0066	0.0664	0.0254	-0.2694	-0.1027
Hostilidad													
I	0.3206	-0.3332	0.4374	0.0281	-0.034	0.2127	-0.0926	0.0746	0.0686	-0.0994	-0.2333	-0.2311	-0.3047
Demencia													
J	0.6144	-0.3669	0.6209	0.1374	0.1362	0.3375	-0.1234	0.0647	0.0388	-0.0065	-0.1052	-0.3432	-0.1101
Res. Social													
K	-0.488	0.526	-0.654	0.0444	0.1687	-0.1809	0.2375	0.0645	-0.0339	0.1545	0.2919	0.2241	0.4451
Desapate													
L	0.134	-0.3211	0.2937	-0.2027	-0.1601	-0.0729	-0.159	-0.2399	-0.0618	-0.1014	-0.2015	-0.0665	-0.2364
Genio													
M	0.3843	-0.1816	0.2997	0.1349	0.2047	0.1906	-0.051	0.3034	-0.0041	0.0112	-0.0017	-0.2671	0.1207
Genio													
N	-0.5725	0.6386	-0.7071	-0.0512	0.1159	-0.2174	0.2634	0.1311	0.0647	0.2485	0.3502	0.3499	0.3886
Esfuerzo													
O	-0.4936	0.6527	-0.6916	0.0622	0.122	-0.152	0.2564	0.1373	0.0756	0.2348	0.3904	0.276	0.3833
Postura													
P	-0.3044	0.4657	-0.429	0.0469	0.0347	-0.1321	0.1574	0.0357	0.1186	0.1424	0.3379	0.1676	0.2289
Influencia													
Q	-0.1742	0.115	-0.2082	-0.022	0.0263	-0.1157	-0.0328	0.0051	-0.0081	0.0266	0.0409	0.1475	0.0575
Influencia													
R	-0.3606	0.3636	-0.4816	-0.027	0.0448	-0.1555	0.093	0.0233	-0.006	0.0741	0.1544	0.1651	0.2874
Influencia													

Significación al .05

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**INTERCORRELACIONES  
DE LAS ESCALAS DE CONTENIDO PARA 382 VARONES  
ASPIRANTES A POLICÍA JUDICIAL DEL D.F.**

Escala	Ans	Mie	Obs	Dep	Sal	Del	Em	Cin	Pas	Pta	Bac	Iso	Fam	Dtr	Rtr
Ans	1	0.9275	0.6468	0.6748	0.3353	0.522	0.533	0.5627	0.5153	0.4692	0.6246	0.3648	0.6292	0.7478	0.9305
Ans/dep															
Mie	0.9275	1	0.387	0.4394	0.2746	0.3303	0.3267	0.3943	0.4103	0.3687	0.4223	0.1934	0.4768	0.4303	0.3844
Mie/obs															
Obs	0.6468	0.387	1	0.5845	0.1495	0.5283	0.5423	0.5943	0.5325	0.5693	0.5852	0.2852	0.592	0.6822	0.5382
Obs/dep															
Dep	0.6748	0.4394	0.5845	1	0.3012	0.5347	0.4652	0.562	0.536	0.4349	0.629	0.3753	0.6575	0.6782	0.6851
Dep/obs															
Sal	0.3353	0.2746	0.1495	0.3012	1	0.2241	0.0245	0.1064	0.1025	-0.015	0.1988	0.2358	0.2436	0.1769	0.2275
Sal/obs															
Del	0.522	0.3303	0.5283	0.5347	0.2241	1	0.4381	0.5577	0.5452	0.4332	0.4954	0.2248	0.5752	0.5355	0.5189
Del/obs															
Em	0.533	0.3267	0.5423	0.4652	0.0245	0.4381	1	0.5441	0.4936	0.5688	0.5014	0.2006	0.5933	0.5535	0.4225
Em/obs															
Cin	0.5627	0.3943	0.5943	0.562	0.1064	0.5577	0.5441	1	0.8072	0.679	0.4935	0.2424	0.5954	0.5804	0.5646
Cin/obs															
Pas	0.5153	0.4103	0.5325	0.536	0.1025	0.5452	0.4936	0.8072	1	0.5955	0.4595	0.1861	0.5765	0.5422	0.4928
Pas/obs															
Pta	0.4692	0.3687	0.5693	0.4349	-0.015	0.4332	0.5688	0.679	0.5955	1	0.4764	0.1993	0.5006	0.5209	0.4145
Pta/obs															
Bac	0.6246	0.4223	0.5852	0.629	0.1988	0.4954	0.5014	0.4395	0.4595	0.4764	1	0.3934	0.6254	0.6875	0.5645
Bac/obs															
Iso	0.3648	0.1934	0.2852	0.3753	0.2358	0.2248	0.2006	0.2424	0.1861	0.1993	0.3934	1	0.3779	0.4566	0.4335
Iso/obs															
Fam	0.6292	0.4768	0.592	0.6575	0.2436	0.5752	0.5933	0.5954	0.5765	0.5006	0.6254	0.3779	1	0.7348	0.6203
Fam/obs															
Dtr	0.7478	0.4303	0.6822	0.6782	0.1769	0.5355	0.5535	0.5804	0.5422	0.5209	0.6875	0.4566	0.7348	1	0.6782
Dtr/obs															
Rtr	0.9305	0.3844	0.5382	0.6851	0.2275	0.5189	0.4225	0.5646	0.4928	0.4145	0.5645	0.4335	0.6203	0.6782	1
Rtr/obs															

Significación al .05

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**INTERCORRELACIONES  
DE LAS ESCALAS SUPLEMENTARIAS  
PARA 382 VARONES ASPIRANTES A POLICÍA JUDICIAL**

ESCALA	A	R	FYO	A-MAC	HR	DC	RS	DPR	GM	GF	EPR	EPS	FP	RVAR	RVVER
A	1	-0.4133	-0.357	0.3147	-0.3664	-0.5705	-0.577	0.7749	-0.3601	-0.2085	0.806	0.843	0.5816	0.2495	0.5497
Ansiedad															
R	-0.4133	1	0.0281	-0.6547	0.4005	0.1876	0.5314	-0.3035	0.0938	0.3362	-0.3776	-0.3447	-0.2287	-0.1527	-0.2655
Represión															
FYO	0.0281	0.0281	1	-0.0353	-0.0214	0.2054	0.2121	-0.3416	0.3165	-0.0762	-0.3901	-0.4098	-0.3225	-0.1	-0.2526
Fuerza del Yo															
A-MAC	0.3147	-0.6547	-0.0353	1	-0.358	-0.2235	-0.529	0.2467	-0.0901	-0.3507	0.3938	0.2762	0.1805	0.1512	0.2009
Alcoholismo															
HR	-0.3664	0.4005	-0.0214	-0.358	1	0.2115	0.3963	-0.3619	0.122	0.2795	-0.4018	-0.3756	-0.2156	-0.1032	-0.2201
Hostilidad															
DC	-0.5705	0.1876	0.2054	-0.2235	0.2115	1	0.4328	-0.4825	0.2182	0.1629	-0.5277	-0.4926	-0.342	-0.175	-0.3596
Domitian															
RS Resp.	-0.577	0.5314	0.2121	-0.529	0.3963	0.4328	1	-0.601	0.3567	0.4324	-0.6203	-0.6247	-0.3819	-0.1592	-0.3621
Societ															
DPR	0.7749	-0.3035	-0.3416	0.2467	-0.3619	-0.4825	-0.601	1	-0.482	-0.2129	0.7914	0.8186	0.5128	0.2083	-0.2591
Desajuste prof.															
GF Género masculino	-0.3601	0.0938	0.3165	-0.0901	0.122	0.2162	0.3567	-0.462	1	0.0618	-0.3761	-0.3938	-0.2936	-0.1015	-0.2591
GF Género femenino	-0.2085	0.3362	-0.0762	-0.3507	0.2795	0.1629	0.4324	-2129	0.0618	1	-0.2922	-0.2645	-0.0886	-0.0073	-0.1875
EPK	0.806	-0.3778	-0.3901	0.3936	-0.4018	-0.5277	-0.6203	0.7914	-0.3761	-0.2922	1	0.8911	0.5296	0.1923	0.5345
Estrés posit.															
EPS	0.843	-0.3447	-0.4098	0.2762	-0.3756	-0.4926	-0.6247	0.8186	-0.3938	-0.2645	0.8911	1	0.6133	0.2223	0.5366
Estrés postraumati															
FP	0.5816	-0.2287	-0.3225	0.1805	-0.2156	-0.342	-0.3819	0.5128	-0.2936	-0.0886	0.5298	0.6133	1	0.2198	0.4327
Infracción posterior															
RVAR	0.2495	-0.1527	-0.1	0.1512	-0.1032	-0.175	-0.1592	0.2083	-0.1055	-0.0073	0.1923	0.2223	0.2198	1	-0.0098
Infracción verbal															
RVVER	0.5497	-0.2655	-0.2526	0.2009	-0.2201	-0.3596	-0.3621	0.4926	-0.2591	-0.1875	0.5345	0.5366	0.4327	-0.0098	1
Infracción verbal															

Significación al .05

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

INTERCORRELACIONES  
DE LAS ESCALAS DE CONTENIDO CON LAS SUPLEMENTARIAS PARA  
382 VARONES ASPIRANTES A POLICÍA JUDICIAL

Escala	ANS	INE	OBS	DEP	SAL	DEL	ENU	GIN	PAS	PJA	BAE	ISO	FAN	DTR	RTR
A	0.7998	0.4585	0.7529	0.7779	0.2129	0.5891	0.5703	0.6295	0.5628	0.5347	0.7321	0.3899	0.6945	0.8182	0.7046
R	-0.3453	-0.2512	-0.4604	-0.3246	0.1608	-0.4214	-0.5294	-0.5873	-0.5776	-0.618	-0.3043	0.0878	-0.3991	-0.3997	-0.2711
Fuerza FVO	-0.3952	-0.3581	-0.2993	-3507	-0.3453	-3823	-0.1185	-0.2047	-0.1584	-0.1286	-0.2713	-0.232	-0.2956	-0.3058	-0.309
A-IIIAC Alcoholi	0.2709	0.3246	0.4058	0.3511	-0.0309	0.3651	0.3958	0.4281	0.5074	0.5449	0.2381	-0.0877	0.3288	0.2553	0.1636
HR	-0.306	-0.2036	-0.3648	-0.371	-0.0251	-0.2804	-0.4517	-0.3283	-0.3786	-0.4101	-0.3335	-0.16	-0.3719	-0.3846	-0.2532
BO	-0.4617	-0.2132	-0.4597	-0.5292	-0.1724	-0.4058	-0.3323	-0.438	-0.4468	-0.3628	-0.4429	-0.3037	-0.4076	-0.4956	-0.4885
Domina RS	-0.5877	-0.3349	-0.5892	-0.5244	-0.1764	-0.5078	-0.5383	-0.5659	-0.615	-0.5416	-0.475	-0.2085	-0.5345	-0.5515	-0.4575
Resp.	0.7576	0.4559	0.6075	0.7421	0.3025	0.5366	0.5442	0.6093	0.5751	0.4636	0.6728	0.3938	0.7934	0.7605	0.608
De- EIN	-0.432	-0.413	-0.3184	-0.3515	-3432	-0.344	-0.2404	-0.2614	-0.1992	-0.198	-0.3154	-0.175	-0.3514	-0.3907	-0.2929
Género	-0.2296	-0.1009	-0.3365	-0.1651	0.0214	-0.24	-0.2796	-0.267	-0.3614	-0.3394	-0.1828	-0.0601	-0.2051	-0.2408	-0.1603
Gravero	0.7529	0.452	0.6738	0.8258	0.2799	0.6399	0.5621	0.5827	0.5827	0.5086	0.6881	0.4186	0.7577	0.7525	0.6087
Estres	0.7892	0.4888	0.6612	0.7938	4037	0.6671	0.5868	0.5933	0.5769	0.4403	0.6991	0.4155	0.7817	0.7645	0.6916
EPS	0.5188	0.3939	0.4174	0.5703	0.2744	0.5758	0.3162	0.3901	0.3889	0.28	0.527	0.4113	0.5502	0.5467	0.6448
FF	0.2169	0.0927	0.2582	0.2599	0.1347	0.2254	0.1341	0.214	0.192	0.1795	0.1757	0.1532	0.1852	0.2258	0.2198
INVAR	0.5215	0.3424	0.4259	0.4876	0.2314	0.4252	0.3548	0.4381	0.3876	0.3987	0.5548	0.3267	0.4685	0.4741	0.4671

Significación al .05

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## ANEXO 5

### MUJERES Y HOMBRES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (105) EXCLUIDAS A-B (8) Y EXCLUIDOS A-B (97) ESCALAS BÁSICAS

ESCALA	MEDIA		DESVIACION ESTANDAR	
	Mujeres (A-B)	Hombres (A-B)	Mujeres (A-B)	Hombres (A-B)
L	66.5	65.4911	13.9079	16.5235
F	51.125	52.1429	7.2198	9.2676
K	55.375	56.7589	9.8842	11.234
Corrección 1	50.875	57.4821	5.0551	11.6688
2	51.25	54.0357	9.8814	9.999
3	44.5	50.1518	7.3095	12.6948
Histeria 4	55.75	54.8839	9.9821	9.8573
Desviación Psicopática 5	75.375	41.5982	16.3876	7.4368
Masculinidad- Feminidad 6	44.25	46.6964	6.4973	10.7409
7	47.375	53.5714	10.3225	8.732
8	50.875	55.5536	8.6922	8.8101
Esquizofrenia 9	53	55.125	11.2122	10.6375
Mania 0	46.125	47.9911	9.3264	7.338
Socialización				

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

MUJERES Y HOMBRES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (105)  
EXCLUIDAS A-B (8) Y EXCLUIDOS A-B (97)

ESCALA	MEDIA		DESVIACION ESTANDAR	
	Mujeres (A-B)	Hombres (A-B)	Mujeres (A-B)	Hombres (A-B)
ANS Ansiedad	47.375	49.4196	10.0703	7.785
MIE Miedo	43.75	51.4107	10.3751	10.4937
OBS Obsesión	47.875	47.9375	11.9814	10.0542
DEP Depresión	48.75	52.25	9.8234	7.4198
SAL Salud	44.875	52.8661	7.0394	10.3849
DEL Pensamiento Delirante	73.25	86.9821	21.4059	20.7599
ENJ Enojo	39	42.2321	3.9279	8.6096
CIN Cinismo	41.125	40.6429	5.2763	4.4253
PAS Prácticas Antisociales	53.5	53.5	13.3202	11.5009
PTA Personalidad tipo "A"	51.625	47.2946	8.863	8.7895
BAE Baja autoestima	46.625	48.7589	5.6045	7.9074
ISO Incomodidad Social	47	46.8393	10.3785	7.2827
FAM Prob. Familiares	47.375	47.7946	11.3507	9.7113
DTR En trabajo	43	44.6786	10.9153	9.0357
RTR Rechazo al tratamiento	50	48.75	13.8564	8.7245

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

MUJERES Y HOMBRES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (105)  
EXCLUIDAS A-B (8) Y EXCLUIDOS A-B (97)  
ESCALAS SUPLEMENTARIAS

ESCALA	MEDIA		DESVIACION ESTANDAR	
	Mujeres (A-B)	Hombres (A-B)	Mujeres (A-B)	Hombres (A-B)
A				
Ansiedad	45.75	46.9732	9.6622	8.6154
R				
Represión	57.875	55.4732	6.5343	13.2726
FYO				
Fuerza del Yo	57.25	51.4107	6.9847	8.1258
A-MAC				
Alcoholismo de MacAndrew	51.25	51.125	9.8234	11.918
<b>ADICIONALES</b>				
HR				
Hostilidad Reprimida	57.625	60.4375	11.8555	9.671
DO				
Dominancia	50.125	54.5804	22.7561	16.8029
RS				
Responsabilidad Social	55.125	49.4461	8.6001	7.219
DPR				
Prof. Desajuste	81	81.6964	7.0711	16.0185
GM				
Gen. Masculino	55.625	28.9464	8.6013	6.2685
GF				
Gen. Femenino	55.21951	55.11549	7.7214	9.317
EPK				
Estrés Posttraum.	50.5	52.1875	10.0995	10.3432
EPS				
Estrés Posttraum.	40	39.9107	3.6645	3.6823
FP				
Infrecuencia posterior	106.5	96.1071	10.8628	27.2001
INVAR				
Infrec. Variable	55	55.7143	9.5019	10.3875
INVER				
Infrecuencia verdad	56.75	53.3214	9.3159	6.1134

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

# ANEXO 6

## MUJERES Y HOMBRES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (105) EXCLUIDAS A-B (8) Y EXCLUIDOS A-B (97) ESCALAS BÁSICAS

ESCALA	Valor "T"	Hipótesis Nula (Ho)
L	0.19556	Se acepta
Mentira		
F	-0.37718	Se acepta
Infrecuencia		
K	-0.37893	Se acepta
Corrección		
1	-3.14628	Se acepta
Hipocondriasis		
2	-0.76972	Se acepta
Depresión		
3	-1.9837	Se acepta
Histeria		
4	0.23728	Se acepta
Desviación Psicopática		
5	5.78731	Se rechaza
Masculinidad-Femineidad		
6	-0.97415	Se acepta
Paranoia		
7	-1.65607	Se acepta
Psicastenia		
8	-1.46945	Se acepta
Esquizofrenia		
9	-0.51961	Se acepta
Mania		
0	-0.55381	Se acepta
Socialización		

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

MUJERES Y HOMBRES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (105)  
EXCLUIDAS A-B (8) Y EXCLUIDOS A-B (97)  
ESCALAS DE CONTENIDO

ESCALA	Valor "T"	Hipótesis Nula (Ho)
ANS Ansiedad	-0.5624	Se acepta
MIE Miedo	-2.01608	Se acepta
OBS Obsesión	-0.0144	Se acepta
DEP Depresión	-0.98782	Se acepta
SAU Salud	-2.98701	Se acepta
DEL Pensamiento Delirante	-1.75643	Se acepta
ENJ Enojo	-2.0082	Se acepta
CIN Cinismo	0.2522	Se acepta
PAS Prácticas Antisociales	0	Se acepta
PTA Personalidad tipo "A"	1.33581	Se acepta
BAE Baja autoestima	-1.00767	Se acepta
ISO Incomodidad Social	0.04305	Se acepta
FAM Problem. Familiares	-0.10194	Se acepta
DTR En trabajo	Dif.	Se acepta
RTR Rechazo al tratamiento	-0.42469	Se acepta
	0.25162	Se acepta

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

MUJERES Y HOMBRES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (105)  
EXCLUIDAS A-B (8) Y EXCLUIDOS A-B (97)  
ESCALAS SUPLEMENTARIAS

ESCALA	Valor "T"	Hipotesis Nulla (Ho)
A Ansiedad	-0.34832	Se acepta
R Represión	0.91369	Se acepta
FYO Fuerza del Yo	2.25798	Se acepta
A-IMAC Alcoholismo de MacAndrew	0.03424	Se acepta
<b>ADICIONALES</b>		
HR Hostilidad Reprimida	0.65559	Se acepta
DO Dominancia	-0.54329	Se acepta
RS Responsabilidad Social	5.1754	Se acepta
DPR Desajuste Prof.	-0.2383	Se acepta
GM Género masculino	8.6111	Se rechaza
GF Género femenino	0.13527	Se acepta
EPK Estrés posttraumático	0.45583	Se acepta
EPS Estrés posttraumático	0.06656	Se acepta
FP Infrecuencia posterior	2.24894	Se acepta
INVAR Infrec. Variable	-0.20409	Se acepta
INVER Infrecuencia verdad	1.02531	Se acepta

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

# ANEXO 7

## MUJERES Y HOMBRES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (282) ACEPTADAS C-D-E (12) Y ACEPTADOS C-D-E (270) ESCALAS BÁSICAS

ESCALA	MEDIA		DESVIACIÓN ESTÁNDAR	
	Mujeres (C-D-E)	Hombres (C-D-E)	Mujeres (C-D-E)	Hombres (C-D-E)
L	76.5385	73.7175	9.8117	11.4772
F	44.9231	44.3457	5.5747	5.9503
K	63.8462	62.3048	8.5814	7.7139
Corrección	50.0769	54.1301	8.2205	7.9608
1				
Hipocondriasis				
2				
Depresión	47.1538	52.1524	4.8622	6.714
3				
Histeria	46.8462	49.9219	9.7455	8.5097
4				
Desviación Psicopática	49.5385	49.5167	8.2827	7.3401
5				
Masculinidad-Femineidad	71.2308	41.2156	11.8894	8.0418
6				
Paranoia	41.3077	42.3309	5.0726	8.2547
7				
Psicastenia	46.8462	49.2639	7.712	7.296
8				
Esquizofrenia	48.6923	48.4647	8.0248	6.5309
9				
Mania	50.5385	49.4461	5.7968	7.219
0				
Socialización	44.5385	44.8067	4.719	6.6276

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

MUJERES Y HOMBRES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (282)  
 ACEPTADAS C-D-E (12) Y ACEPTADOS C-D-E (270)  
 ESCALAS DE CONTENIDO

ESCALA	MEDIA		DESVIACION ESTANDAR	
	Mujeres (C-D-E)	Hombres (C-D-E)	Mujeres (C-D-E)	Hombres (C-D-E)
ANS Ansiedad	40.2308	43.2862	5.8474	5.9829
MIE Miedo	38.8462	45.223	5.625	7.1028
OBS Obsesión	43.2308	42.2788	7.5405	7.987
DEP Depresión	42.2308	46.0967	5.2146	5.3145
SAL Salud	45.7692	46.2714	7.865	6.5663
DEL Pensamiento Delirante	70.5385	73.7175	18.3286	18.1974
ENJ Enojo	34.6923	36.5242	4.6616	5.0183
CIN Cinismo	37.6154	37.9888	3.7536	4.5927
PAS Prácticas Antisociales	47.6923	45.8736	9.0956	8.3142
PTA Personalidad tipo "A"	43.3846	43.4758	3.8197	6.5833
BAE Baja autoestima	42.1538	44.29	5.0472	5.8773
ISO Incomodidad Social	44.0769	44.3197	4.3677	5.0544
FAM Probl. Familiares	35	39.2305	3.6742	7.0021
DTR En trabajo	36	38.6506	4.6368	5.6901
RTR Rechazo al tratamiento	41.1538	42.8625	5.4749	5.637

TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN

MUJERES Y HOMBRES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (282)  
 ACEPTADAS C-D-E (12) Y ACEPTADOS C-D-E (270)  
 ESCALAS SUPLEMENTARIAS

ESCALA	MEDIA		DESVIACION ESTANDAR	
	Mujeres (C-D-E)	Hombres (C-D-E)	Mujeres (C-D-E)	Hombres (C-D-E)
A	39.3077	40.8178	3.6603	4.6296
Ansiidad				
R	61.0769	59.2342	9.8781	9.4174
Represion				
FYO	58.0769	54.7955	5.0902	6.8376
Fuerza del Yo				
A-MAC	48.8462	45.7881	6.0532	7.3675
Alcoholismo de MacAndrew				
<b>ADICIONALES</b>				
HR	64.3846	66.8699	7.8266	7.2226
Hostilidad Reprimida				
DO	44.7692	56.1896	23.6895	20.9336
Dominancia				
RS	57.7002	31.227	6.199	5.7683
Responsabilidad Social				
DPR	835385	78.6208	13.0168	21.7927
Desajuste Profesional				
GM	57.6923	31.2268	6.088	5.7573
Género masculino				
GF	48.6032	48.4042	8.0428	6.3509
Género femenino				
EPK	41	42.6729	3.9791	5.9366
Estrés postraumático				
EPS	38.1538	37.8216	1.0682	1.3733
Estrés postraumático				
FP	102.0769	94.3011	25.3951	34.7094
Infrecuencia posterior				
INVAR	48.4615	50.3866	9.1707	8.8012
Infrecuencia variable				
INVER	51.3846	52.1487	4.9923	5.9713
Infrecuencia verdad				

**TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN**

# ANEXO 8

## MUJERES Y HOMBRES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (282) ACEPTADAS C-D-E (12) Y ACEPTADOS C-D-E (270) ESCALAS BÁSICAS

ESCALA	Valor "T"	Hipótesis Nula (Ho.)
L	1.00398	Se acepta
Mentira		
F	0.36354	Se acepta
Infrecuencia		
K	0.63531	Se acepta
Corrección		
1	-1.73878	Se acepta
Hipocondría		
2	-3.54686	Se acepta
Depresión		
3	-1.11755	Se acepta
Histeria		
4	0.00929	Se acepta
Desviación Psicopática		
5	9.00331	Se rechaza
Masculinidad-Femineidad		
6	-0.68476	Se acepta
Paranoia		
7	-1.1067	Se acepta
Psicastenia		
8	0.10067	Se acepta
Esquizofrenia		
9	0.65533	Se acepta
Mania		
0	-0.19582	Se acepta
Socialización		

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

MUJERES Y HOMBRES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (282)  
 ACEPTADAS C-D-E (12) Y ACEPTADOS C-D-E (270)  
 ESCALAS DE CONTENIDO

ESCALA	Valor "T"	Hipotesis Nula (Ho)
ANS Ansiedad	-1.8381	Se acepta
MIE Miedo	-3.93855	Se acepta
OBS Obsesión	0.44333	Se acepta
DEP Depresión	-2.60833	Se acepta
SAU Salud	-0.22641	Se acepta
DEL Pensamiento Delirante	-0.61098	Se acepta
ENJ Enojo	-1.37877	Se acepta
CIN Cinismo	-0.34642	Se acepta
PAS Prácticas Antisociales	0.70681	Se acepta
PTA Personalidad tipo "A"	-0.08052	Se acepta
BAE Baja autoestima	-1.4783	Se acepta
ISO Incomodidad Social	-0.19423	Se acepta
FAM Problemas familiares	-3.82896	Se acepta
DTR Dificultad en el trabajo	-1.98992	Se acepta
RTR Rechazo al tratamiento	-1.09746	Se acepta

TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN

FACTA

PAG

1524

## ANEXO 9

### HOMBRES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (382) EXCLUIDOS A-B (97) E INCLUIDOS C-D-E (285) ESCALAS BÁSICAS

ESCALA	MEDIA		DESVIACIÓN ESTÁNDAR	
	Exclusión (A-B)	Inclusión (C-D-E)	Exclusión (A-B)	Inclusión (C-D-E)
L	65.4911	73.7175	16.5235	11.4772
Mentira				
F	52.1429	44.3457	9.2676	5.9503
Infrecuencia				
K	56.7589	62.3048	11.234	7.7139
Corrección				
1	57.4821	54.1301	11.6688	7.9608
Hipocondriasis				
2	54.0357	52.1524	9.999	6.714
Depresión				
3	50.1518	49.9219	12.6948	8.5097
Histeria				
4	54.8839	49.5167	9.8573	7.3401
Desviación Psicopática				
5	41.5982	41.2156	7.4368	8.0418
Masculinidad-Feminidad				
6	46.6964	42.3309	10.7409	8.2547
Paranoia				
7	53.5714	49.2639	8.732	7.296
Psicastenia				
8	55.5536	48.4647	8.8101	6.5309
Esquizofrenia				
9	55.125	49.4461	10.6375	7.219
Mania				
0	47.9911	44.8067	7.338	6.6276
Socialización				

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

HOMBRES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (382)  
EXCLUIDOS A-B (97) E INCLUIDOS C-D-E (285)  
ESCALAS DE CONTENIDO

ESCALA	MEDIA		DESVIACION ESTANDAR	
	Exclusión (A-B)	Inclusión (C-D-E)	Exclusión (A-B)	Inclusión (C-D-E)
ANS	49.4196	43.2862	7.785	5.9829
Anxiedad				
MIE	51.4107	45.223	10.4937	7.1028
Miedo				
OBS	47.9375	42.2788	10.0542	7.987
Obsesión				
DEP	52.25	46.0967	7.4198	5.3145
Depresión				
SAL	52.8661	46.2714	10.3849	6.5663
Salud				
DEL	86.9821	73.7175	20.7599	18.1974
Pensamiento Delirante				
ENJ	42.2321	36.5242	8.6096	5.0183
Erojo				
CIN	40.6429	37.9888	4.4253	4.5927
Cinismo				
PAS	53.5	45.8736	11.5009	8.3142
Prácticas Antisociales				
PTA	47.2946	43.4758	8.7895	6.5833
Personalidad tipo "A"				
BAE	48.7589	44.29	7.9074	5.8773
Baja autoestima				
ISO	46.8393	44.3197	7.2827	5.0544
Incomodidad Social				
FAM	47.7946	39.2305	9.7113	7.0021
Problemas familiares				
DTR	44.6786	38.6506	9.0357	5.6901
Dificultad en el trabajo				
RTR	48.75	42.8625	8.7245	5.637
Rechazo al tratamiento				

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

HOMBRES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (382)  
EXCLUIDOS A-B (97) E INCLUIDOS CDE (285)  
ESCALAS SUPLEMENTARIAS

ESCALA	MEDIA		DESVIACIÓN ESTANDAR	
	Exclusión (A-B)	Inclusión (C-D-E)	Exclusión (A-B)	Inclusión (C-D-E)
A	46.9732	40.8178	8.6154	4.6296
Ansiedad				
R	55.4732	59.2342	13.2726	9.4174
Represión				
FYO	51.4107	54.7955	8.1258	6.8376
Fuerza del Yo				
A-MAC	51.125	45.7881	11.918	7.3675
Alcoholismo de MacAndrew				
<b>ADICIONALES</b>				
HR	60.4375	66.8699	9.671	7.2226
Hostilidad Reprimida				
DO	54.5804	56.1896	16.8029	20.9336
Dominancia				
RS	49.4461	31.227	7.219	5.7683
Responsabilidad Social				
DPR	81.6964	78.6208	16.0185	21.7927
Desordenes profesionales				
GM	28.9464	31.2268	6.2685	5.7573
Género masculino				
GF	55.11549	48.4042	9.317	6.3509
Género femenino				
EPK	52.1875	42.6729	10.3432	5.9366
Estrés postraumático				
EPS	39.9107	37.8216	3.6823	1.3733
Estrés postraumático				
FP	96.1071	94.3011	27.2001	34.7094
Infrecuencia posterior				
INVAR	55.7143	50.3866	10.3875	8.8012
Infrecuencia variable				
INVER	53.3214	52.1487	6.1134	5.9713
Infrecuencia verdad				

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

# ANEXO 10

HOMBRES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (382)  
EXCLUIDOS A-B (97) E INCLUIDOS C-D-E (285)  
ESCALA BÁSICA

ESCALA	Valor "T"	Hipótesis Nula (Ho)
L	-4.808	Se rechaza
Mentira		
F	8.2258	Se acepta
Infrecuencia		
K	-4.7767	Se acepta
Corrección		
1	2.7824	Se acepta
Hipocondriasis		
2	1.829	Se acepta
Depresión		
3	0.1759	Se acepta
Histeria		
4	5.1939	Se acepta
Desviación Psicopática		
5	0.4465	Se acepta
Masculinidad-Femineidad		
6	3.8536	Se acepta
Paranoia		
7	4.5953	Se acepta
Psicastenia		
8	7.6818	Se acepta
Esquizofrenia		
9	5.1754	Se acepta
Mania		
0	3.9679	Se acepta
Socialización		

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

HOMBRES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (382)  
EXCLUIDOS A-B (97) E INCLUIDOS C-D-E (285)  
ESCALA DE CONTENIDO

ESCALA	Valor "T"	Hipótesis: Nula (Ho.)
ANS Ansiedad	7.4698	Se acepta
MIE Miedo	5.7187	Se acepta
OBS Obsesión	5.3006	Se acepta
DEP Depresión	7.9669	Se rechaza
SAU Salud	6.2225	Se acepta
DEL Pensamiento Delirante	5.8858	Se rechaza
ENJ Enojo	6.5672	Se acepta
CIN Cinismo	5.2737	Se rechaza
PAS Prácticas Antisociales	6.3598	Se acepta
PTA Personalidad tipo "A"	4.1399	Se acepta
BAE Baja autoestima	5.393	Se acepta
ISO Incomodidad Social	3.3416	Se acepta
FAM Problemas familiares	8.4619	Se acepta
DTR Dificultad en el trabajo	6.5409	Se acepta
RTR Rechazo al tratamiento	6.5918	Se acepta

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

HOMBRES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (382)  
EXCLUIDOS A-B (97) E INCLUIDOS C-D-E (285)  
ESCALA SUPLEMENTARIA

ESCALA	Valor "T"	Hipótesis Nula (Ho)
A Ansiedad	7.1439	Se acepta
R Represión	-2.7267	Se acepta
FYO Fuerza del Yo	-3.8742	Se acepta
A-MAC Alcoholismo de MacAndrew	4.4018	Se acepta
<b>ADICIONALES</b>		
HR Hostilidad Reprimida	-6.3411	Se acepta
DO Dominancia	-0.79	Se acepta
RS Responsabilidad Social	1.7083	Se rechaza
DPR Desorden profesional	1.5271	Se acepta
GM masculino	-3.3119	Se acepta
GF Género femenino	7.5404	Se acepta
EPK Estrés postraumático	9.1292	Se acepta
EPS Estrés postraumático	5.8376	Se rechaza
FP Infrecuencia posterior	0.5425	Se acepta
INVAR Infrecuencia variable	4.7626	Se acepta
INVER Infrecuencia verdadera	1.7175	Se acepta

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

# ANEXO 11

## MUJERES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (20) EXCLUIDAS A-B (8) E INCLUIDAS C-D-E (12) ESCALAS BÁSICAS

ESCALA	MEDIA		DESVIACIÓN ESTÁNDAR	
	Exclusión. (A-B)	Inclusión. (C-D-E)	Exclusión (A-B)	Inclusión (C-D-E)
L				
Mentira	66.5	76.5385	13.9079	9.8117
F				
Infrecuencia	51.125	44.9231	7.2198	5.5747
K				
Corrección	55.375	63.8462	9.8842	8.5814
1				
Hipocondriasis	50.875	50.0769	5.0551	8.2205
2				
Depresión	51.25	47.1538	9.8814	4.8622
3				
Histeria	44.5	46.8462	7.3095	9.7555
4				
Desviación Psicopática	55.75	49.5385	9.9821	8.2827
5				
Masculinidad-Femineidad	75.375	71.2308	16.3876	11.8894
6				
Paranoia	44.25	41.3077	6.4973	5.0726
7				
Psicastenia	47.375	46.8462	10.3225	7.712
8				
Esquizofrenia	50.875	48.6923	8.6922	8.0248
9				
Mania	53	50.5385	11.2122	5.7968
0				
Socialización	46.125	44.5385	9.3264	4.719

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

MUJERES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (20)  
EXCLUIDAS A-B (8) E INCLUIDAS C-D-E (12)  
ESCALAS DE CONTENIDO

ESCALA	MEDIA		DESVIACION ESTANDAR	
	Exclusión (A-B)	Inclusión (C-D-E)	Exclusión (A-B)	Inclusión (C-D-E)
ANS Ansiedad	47.375	40.2308	10.0703	5.8474
MIE Miedo	43.75	38.8462	10.3751	5.625
OBS Obsesión	47.875	43.2308	11.9814	7.5405
DEP Depresión	48.75	42.2308	9.8234	5.2146
SAL Salud	44.875	45.7092	7.0394	7.865
DEL	73.25	70.5385	21.4059	18.3286
Pensamiento Delirante				
ENJ Enojo	39	34.6923	3.9279	4.6616
CIN Cinismo	41.125	37.6154	5.2763	3.7536
PAS Prácticas Antisociales	53.5	47.6923	13.3202	9.0956
PTA Personalidad tipo "A"	51.625	43.3846	8.863	3.8197
BAE Baja autoestima	46.625	42.1538	5.6045	5.0472
ISO Incomodidad Social	47	44.0769	10.3785	4.3677
FAM Problemas familiares	47.375	35	11.3507	3.6742
DTR Dificultad en el trabajo	43	36	10.9153	4.6368
RTR Rechazo al tratamiento	50	41.1538	13.8564	5.4749

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

MUJERES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (20)  
EXCLUIDAS A-B (8) E INCLUIDAS C-D-E (12)  
ESCALAS SUPLEMENTARIAS

ESCALA	MEDIA		DESVIACION ESTANDAR	
	Exclusión (A-B)	Inclusión (C-D-E)	Exclusión (A-B)	Inclusión (C-D-E)
A				
Ansiedad	45.75	39.3077	9.6622	3.66.03
R				
Represión	57.875	61.0769	6.5343	9.8481
FYO				
Fuerza del Yo	57.25	58.0769	6.9847	5.0902
A-MAC				
Alcoholismo de MacAndrew	51.25	48.8462	9.8234	6.0532
<b>ADICIONALES</b>				
HR				
Hostilidad Reprimida	57.625	64.3846	11.8555	7.8266
DO				
Dominancia	50.125	44.7692	22.7561	23.6895
RS				
Responsabilidad Social	55.125	57.7002	8.6001	6.099
DPR				
Dificultad profesional	81	83.5385	7.0711	13.0168
GM				
Género masculino	55.625	57.6923	8.6013	6.088
GF				
Género femenino	55.2195	48.6032	7.7214	8.0428
EPK				
Estrés postraumático	50.5	41	10.0995	3.9791
EPS				
Estrés postraumático	40	38.1538	3.6645	1.0682
FP				
Infrecuencia posterior	106.5	102.0769	10.8628	25.3951
INVAR				
Infrecuencia variable	55	48.4615	9.5019	9.1707
INVER				
Infrecuencia verdaderas	56.75	51.3846	9.3159	4.9923

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

# ANEXO 12

MUJERES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (20)  
EXCLUIDAS A-B (8) E INCLUIDAS C-D-E (12)  
ESCALA BÁSICA

ESCALA	Valor "T"	Hipótesis Nula (Ho.)
L		
Mentira	-1.78622	Se acepta
F		
Infrecuencia	2.07817	Se rechaza
K		
Corrección	-2.00354	Se acepta
1		
Hipocondriasis	0.27549	Se acepta
2		
Depresión	1.09381	Se acepta
3		
Histeria	-62739	Se acepta
4		
Desviación Psicopática	1.47508	Se acepta
5		
Masculinidad-Femineidad	0.62164	Se acepta
6		
Paranoia	1.09229	Se acepta
7		
Psicastenia	0.12502	Se acepta
8		
Esquizofrenia	0.57523	Se acepta
9		
Mania	0.57543	Se acepta
0		
Socialización	0.44721	Se acepta

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

MUJERES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (20)  
EXCLUIDAS A-B (8) E INCLUIDAS C-D-E (12)  
ESCALA DE CONTENIDO

ESCALA	Valor "T"	Hipótesis: Nula (Ho.)
ANS Ansiedad	1.82607	Se acepta
MIE Miedo	1.23023	Se acepta
OBS Obsesión	0.98307	Se acepta
DEP Depresión	1.73282	Se acepta
SAU Salud	-0.2702	Se acepta
DEL Pensamiento Delirante	0.29742	Se acepta
ENJ Enojo	2.2703	Se acepta
CIN Cinismo	1.64285	Se acepta
PAS Prácticas Antisociales	1.08707	Se acepta
PTA Personalidad tipo "A"	2.4912	Se acepta
BAE Baja autoestima	1.84295	Se acepta
ISO Incomodidad Social	0.75646	Se acepta
FAM Problemas familiares	2.9888	Se rechaza
DTR Dificultad en el trabajo	1.72085	Se acepta
RTR Rechazo al tratamiento	1.72476	Se acepta

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

MUJERES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (20)  
EXCLUIDAS A-B (8) E INCLUIDAS C-D-E (12)  
ESCALA SUPLEMENTARIA

ESCALA	Valor "u"	Hipótesis Nula (Ho)
A		
Ansiedad	1.80774	Se acepta
R		
Represión	-0.89347	Se acepta
FYO		
Fuerza del Yo	-0.29071	Se acepta
A-MAC		
Alcoholismo de MacAndrew	0.62315	Se acepta
<b>ADICIONALES</b>		
HR		
Hostilidad Reprimida	-1.43203	Se acepta
DO		
Dominancia	0.5156	Se acepta
RS		
Responsabilidad Social	0.57523	Se acepta
DPR		
Dificultad profesional	-0.57807	Se acepta
GM		
Género masculino	-0.59434	Se acepta
GF		
Género femenino	1.5516	Se acepta
EPK		
Estrés postraumático	2.54189	Se acepta
EPS		
Estrés postraumático	1.38909	Se acepta
FP		
Infrecuencia posterior	0.55134	Se acepta
INVAR		
Infrecuencia variable	1.55172	Se acepta
INVER		
Infrecuencia verdad.	1.5017	Se acepta

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

# ANEXO 13

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS FASES  
DE INGRESO Y SEGUIMIENTO  
APLICADOS A LOS HOMBRES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (164)  
ESCALAS BÁSICAS

ESCALA	MEDIA		DESVIACION ESTÁNDAR	
	Primera aplicación	Segunda aplicación	Primera aplicación	Segunda aplicación
L Mentira	71.29921	75.62195	13.66516	11.79387
F Infrecuencia	46.6378	44.82927	7.919	8.52683
K Corrección	60.67454	65.20732	9.23204	7.28599
1 Hipocondriasis	55.11549	55.21951	9.31706	7.72141
2 Depresión	52.70604	52.10976	7.85712	6.1375
3 Histeria	49.9895	52.33537	9.90746	8.31606
4 Desviación Psicopática	51.09449	49.59756	8.50736	7.8002
5 Masculinidad-Femineidad	41.32808	41.85585	7.86096	6.25876
6 Paranoia	43.61417	44.54878	9.25861	9.19743
7 Psicastenia	50.53018	49.64024	7.97973	6.78313
8 Esquizofrenia	50.54856	48.90854	7.95056	5.43203
9 Mania	51.11549	48.53049	8.74747	6.11488
0 Socialización	45.74278	44.57927	6.98698	4.90522

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS FASES  
DE INGRESO Y SEGUIMIENTO  
APLICADOS A LOS HOMBRES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (164)  
ESCALAS DE CONTENIDO**

ESCALA	MEDIA		DESVIACIÓN ESTANDAR	
	Primera aplicación	Segunda aplicación	Primera aplicación	Segunda aplicación
ANS Ansiedad	45.08924	41.14024	7.12574	4.95735
MIE Miedo	47.04199	42.84756	8.70138	6.55472
OBS Obsesión	43.94226	41.71341	9.01004	8.05942
DEP Depresión	47.90551	43.46341	6.62424	4.92943
SAU Salud	48.20997	46.17683	8.42384	6.95201
DEL Pensamiento Delirante	77.6168	65.85976	19.90094	18.89652
ENJ Enojo	38.2021	33.92683	6.79656	3.1904
CIN Cinismo	38.76903	36.95122	4.69705	3.42098
PAS Prácticas Antisociales	48.11549	43.81707	9.97456	8.38876
PTA Personalidad tipo "A"	44.59843	41.35366	7.49448	5.9153
BAE Baja autoestima	45.60367	41.71951	6.83974	5.37153
ISO Incomodidad Social	45.06037	43.60366	5.90174	4.31664
FAM Problemas familiares	41.74803	38.80488	8.7971	6.42453
DTR Dificultad en el trabajo	40.42257	37.92073	7.3651	5.21323
RTR Rechazo al tratamiento	44.59318	41	7.20123	4.94013

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS FASES  
DE INGRESO Y SEGUIMIENTO  
APLICADOS A LOS HOMBRES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (164)  
ESCALAS SUPLEMENTARIAS**

ESCALA	MEDIA		DESVIACION ESTANDAR	
	Primera aplicacion	Segunda aplicacion	Primera aplicacion	Segunda aplicacion
A Ansiedad	42.6273	38.88415	6.68444	3.25482
R Represion	58.12861	61.96951	10.81431	9.58874
FYO Fuerza del Yo	53.80052	56.62805	7.39218	5.20754
A-MAC Alcoholismo de MacAndrew	47.35696	44.32317	9.25735	6.50053
<b>ADICIONALES</b>				
HR Hostilidad Reprimida	64.979	68.45732	8.52764	6.44405
DO Dominancia	55.71654	53.07927	19.80068	22.95233
RS Responsabilidad Social	31.21951	33.7068	6.19524	4.19
DPR Desajuste profesional	79.52493	77.35366	20.29448	23.019
GMI Género masculino	30.55643	31.21951	5.99474	6.19524
GF Género femenino	46.7276	52	9.46245	10.20212
EPK Estrés postraumático	45.46982	40.75	8.65705	4.30775
EPS Estrés postraumático	38.4357	37.58537	2.48981	1.00857
FP Infrecuencia posterior	94.83202	95.19512	32.65656	35.37024
INVAR Infrecuencia variable	51.95276	46.7378	9.59456	8.19686
INVER Infrecuencia verdad.	52.49344	51.71951	6.02915	6.89496

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

# ANEXO 14

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS FASES  
DE INGRESO Y SEGUIMIENTO  
APLICADOS A LOS HOMBRES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (164)  
ESCALA BÁSICA

ESCALA	Valor T'	Hipótesis Nula (Ho)
L	3.7367	Se acepta
Mentira		
F	-2.31952	Se acepta
Infrecuencia		
K	6.12652	Se rechaza
Corrección		
1	0.13527	Se acepta
Hipocondriasis		
2	-0.95271	Se acepta
Depresión		
3	2.8462	Se acepta
Histeria		
4	-1.99865	Se acepta
Desviación Psicopática		
5	0.84918	Se acepta
Masculinidad-Femineidad		
6	1.08587	Se acepta
Paranoia		
7	-1.33007	Se acepta
Psicastenia		
8	-2.7888	Se acepta
Esquizofrenia		
9	-3.94744	Se rechaza
Mania		
0	-2.21936	Se rechaza
Socialización		

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS FASES  
DE INGRESO Y SEGUIMIENTO  
APLICADOS A LOS HOMBRES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (164)  
ESCALA DE CONTENIDO**

ESCALA	Valor "T"	Hipótesis Nula (Ho)
ANS Ansiedad	-7.42166	Se rechaza
MIE Miedo	-6.17964	Se rechaza
OBS Obsesión	-2.85577	Se acepta
DEP Depresión	-8.65628	Se rechaza
SAU Salud	-2.9317	Se acepta
DEL Pensamiento Delirante	-6.5552	Se rechaza
ENJ Enojo	-9.98559	Se rechaza
CIN Cinismo	-5.05597	Se rechaza
PAS Prácticas Antisociales	-5.17383	Se acepta
PTA Personalidad tipo "A"	-5.40211	Se rechaza
BAE Baja autoestima	-7.10663	Se rechaza
ISO Incomodidad Social	-3.21704	Se rechaza
FAM Problemas familiares	-4.3642	Se rechaza
DTR Dificultad en el trabajo	-4.50733	Se rechaza
RTR Rechazo al tratamiento	-6.73158	Se rechaza

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS FASES  
DE INGRESO Y SEGUIMIENTO  
APLICADOS A LOS HOMBRES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (164)  
ESCALA SUPLEMENTARIA

ESCALA	Valor "u"	Hipótesis Nula (Ho)
A Ansiedad	-8.77717	Se rechaza
R Represión	4.1236	Se acepta
FYO Fuerza del Yo	5.08841	Se rechaza
A-MAC Alcoholismo de MacAndrew	-4.3671	Se acepta
<b>ADICIONALES</b>		
HR Hostilidad Reprimida	5.21965	Se rechaza
DO Dominancia	-1.28057	Se acepta
RS Responsabilidad Social	-2.46629	Se acepta
DPR Desajuste profesional	-1.04563	Se acepta
GM Género masculino	1.15717	Se acepta
GF Género femenino	6.16405	Se acepta
EPK Estrés postraumático	-8.47902	Se rechaza
EPS Estrés postraumático	-5.67224	Se rechaza
FP Infrecuencia posterior	0.11244	Se acepta
INVAR Infrecuencia variable	-6.46188	Se acepta
INVER Infrecuencia verdad.	-1.24683	Se acepta

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

# ANEXO 15

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS FASES  
DE INGRESO Y SEGUIMIENTO  
APLICADOS A LAS MUJERES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (8)  
ESCALAS BÁSICAS

ESCALA	MEDIA		DESVIACIÓN ESTÁNDAR	
	Primera aplicación	Segunda aplicación	Primera aplicación	Segunda aplicación
L	72.71429	80.375	12.26435	9.66492
Mentira				
F	47.28571	57	6.8128	20.04994
Infrecuencia				
K	60.61905	64.5	9.80549	11.47668
Corrección				
1	50.38095	52	7.04611	5.73212
Hipocondriasis				
2	48.71429	48.875	7.24667	5.64263
Depresión				
3	45.95238	49	8.77768	3.6645
Histeria				
4	51.90476	52.75	9.25151	7.68579
Desviación Psicopática				
5	72.80952	64	13.53004	6.80336
Masculinidad-Femineidad				
6	42.42857	48	5.68833	8.63548
Paranoia				
7	47.04762	47.5	8.54679	3.54562
Psicasteria				
8	49.52381	49.375	8.14014	5.12522
Esquizofrenia				
9	51.47619	47.75	8.1032	5.33854
Mania				
0	45.14286	43	6.66548	5.23723
Socialización				

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS FASES  
DE INGRESO Y SEGUIMIENTO  
APLICADOS A LAS MUJERES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (8)  
ESCALAS DE CONTENIDO**

ESCALA	MEDIA		DESVIACIÓN ESTÁNDAR	
	Primera aplicación	Segunda aplicación	Primera aplicación	Segunda aplicación
ANS Ansiedad	42.95238	38.5	8.28539	3.92792
MIE Miedo	40.71429	36.25	7.91292	5.97016
OBS Obsesión	45	40.25	9.47101	6.31891
DEP Depresión	44.71429	39	7.78552	4.72077
SAU Salud	45.42857	41.125	7.39305	5.40998
DEL Pensamiento Delirante	71.57143	59.375	19.07242	21.38716
ENJ Enojo	36.33333	34.375	4.79931	5.01248
CIN Cinismo	38.95238	36.375	4.60951	4.27409
PAS Prácticas Antisociales	49.90476	44.125	10.95858	10.11982
PTA Personalidad tipo "A"	46.52381	41.125	7.28436	6.57783
BAE Baja autoestima	43.85714	41.5	5.58825	5.47723
ISO Incomodidad Social	45.19048	44.125	7.15974	3.83359
FAM Problemas familiares	39.71429	37.375	9.54538	5.90248
DTR Dificultad en el trabajo	38.66667	35.125	8.16905	2.74838
RTR Rechazo al tratamiento	44.52381	42.25	10.22555	4.74342

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS FASES  
DE INGRESO Y SEGUIMIENTO  
APLICADOS A LAS MUJERES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (8)  
ESCALAS SUPLEMENTARAS**

ESCALA	MEDIA		DESVIACIONESESTANDAR	
	Primera aplicacion	Segunda aplicacion	Primera aplicacion	Segunda aplicacion
A				
Ansiedad	41.7619	37.375	7.14076	2.72226
R				
Represión	59.85714	63	8.71944	12.21241
FYO				
Fuerza del Yo	57.7619	60.625	5.7263	5.20817
A-MAC				
Alcoholismo de MacAndrew	49.7619	48	7.56244	8.73417
<b>ADICIONALES</b>				
HR				
Hostilidad Reprimida	61.80952	66.875	9.86215	4.08613
DO				
Dominancia	46.80952	39.5	22.91423	22.09072
RS				
Responsabilidad Social	50.3608	52	7.05011	5.73414
DPR				
Desajuste profesional	82.57143	74.5	10.98896	20.45902
GM				
Género masculino	56.90476	59	7.01359	3.33809
GF				
Género femenino	51.47619	47.7502	8.10519	5.34854
EPK				
Estrés posttraumático	51.47619	47.7502	8.21874	2.82527
EPS				
Estrés posttraumático	38.85714	37.5	2.49571	0.75593
FP				
Infrecuencia posterior	103.7619	92.25	20.81083	44.08028
INVAR				
Infrecuencia variable	50.95238	46	9.62536	8
INVER				
Infrecuencia verdad.	53.42857	52.25	7.24273	6.36396

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

# ANEXO 16

ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS FASES  
DE INGRESO Y SEGUIMIENTO  
APLICADOS A LAS MUJERES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (8)  
ESCALA BÁSICA

ESCALA	Valor "T"	Hipótesis Nula (Ho)
L		
Mentira	5.72248	Se rechaza
F		
Infrecuencia	5.77387	Se acepta
K		
Corrección	2.81442	Se acepta
1		
Hipocondriasis	1.57849	Se acepta
2		
Depresión	0.15681	Se acepta
3		
Histeria	3.25609	Se acepta
4		
Desviación Psicopática	0.71403	Se acepta
5		
Masculinidad-Femineidad	-7.20567	Se rechaza
6		
Paranoia	4.79458	Se acepta
7		
Psicastenia	0.49062	Se acepta
8		
Esquizofrenia	-0.14675	Se acepta
9		
Mania	-3.63089	Se acepta
0		
Socialización	-2.17344	Se acepta

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS FASES  
DE INGRESO Y SEGUIMIENTO  
APLICADOS A LAS MUJERES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (8)  
ESCALA DE CONTENIDO**

<b>ESCALA</b>	<b>Valor "T"</b>	<b>Hipótesis Nula (Ho)</b>
ANS Ansiedad	-4.7314	Se acepta
MIE Miedo	-4.21257	Se acepta
OBS Obsesión	-4.26414	Se acepta
DEP Depresión	-5.82958	Se acepta
SAU Salud	-4.24394	Se acepta
DEL Pensamiento Delirante	-6.44457	Se rechaza
ENJ Enojo	-2.11777	Se acepta
CIN Cinismo	-2.96867	Se acepta
PAS Prácticas Antisociales	-4.32385	Se acepta
PTA Personalidad tipo "A"	-4.99312	Se acepta
BAE Baja autoestima	-2.41714	Se acepta
ISO Incomodidad Social	-1.17652	Se acepta
FAM Problemas familiares	-2.1423	Se acepta
DTR Dificultad en el trabajo	-4.13799	Se acepta
RTR Rechazo al tratamiento	-2.18812	Se acepta

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS FASES  
DE INGRESO Y SEGUIMIENTO  
APLICADOS A LAS MUJERES ASPIRANTES A POLICIA JUDICIAL (8)  
ESCALA SUPLEMENTARIA**

ESCALA	Valor "u"	Hipótesis Nula (Ho.)
A Ansiedad	-5.31866	Se acepta
R Represión	2.25542	Se acepta
FYO Fuerza del Yo	2.979	Se acepta
A-MAC Alcoholismo de MacAndrew	-1.46223	Se acepta
<b>ADICIONALES</b>		
HR Hostilidad Reprimida	5.11588	Se acepta
DO Dominancia	-3.72407	Se acepta
RS Responsabilidad Social	-3.4181	Se acepta
DPR Desajuste profesional	-4.59863	Se rechaza
GM masculino	2.41737	Se acepta
GF Género femenino	-3.63089	Se acepta
EPK Desorden de estrés postraumático	-6.07752	Se acepta
EPS Desorden de estrés postraumático	-2.93829	Se rechaza
FP Infrecuencia posterior	-4.51498	Se rechaza
INVAR Infrecuencia variable	-4.10094	Se acepta
INVER Infrecuencia verdad.	-1.10365	Se acepta

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

## ANEXO 17

### ESCALA DE DELIRIO

Deben ser contestadas como Verdaderas:

- 24. En ocasiones los espíritus malignos se posesionan de mí
- 32 He tenido experiencias muy peculiares y extrañas
- 60 Cuando estoy con gente me molesta oír cosas muy extrañas
- 96 A mí a alrededor veo cosas, animales o personas que otros no ven
- 138 Creo que están conspirando contra mí
- 162 Alguien ha intentado envenenarme
- 198 Frecuentemente oigo voces sin saber de donde vienen
- 228 Raras veces noto los latidos de mi corazón y muy pocas veces me falta la respiración
- 259 Estoy seguro (a) de que la gente habla de mí
- 298 A veces percibo olores raros
- 311 Muchas veces siente como si las cosas no fueran reales
- 316 Tengo pensamientos extraños y poco comunes
- 319 Oigo cosas extrañas cuando estoy solo (a)
- 333 La gente dice cosas ofensivas y vulgares acerca de mí
- 336 Alguien controla mi mente
- 355 Una o más veces en mi vida he sentido que alguien me obligaba a hacer cosas hipnotizándome
- 361 Alguien ha tratado de influir en mi mente
- 466 Algunas veces estoy seguro (a) que los demás pueden saber lo que estos pensando
- 490 Los fantasmas o espíritus pueden influir en las personas para bien o para mal
  
- 508 Frecuentemente siento que puedo leer la mente de otras personas
  
- 543 Algunas veces he tenido pensamientos terribles acerca de mi familia
- 551 En ocasiones me parece escuchar lo que pienso en voz alta

Deben ser contestadas con Falso:

- 427 Nunca he tenido una visión

## ANEXO 18

### ESCALA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Deben ser contestadas como Verdaderas:

- 100 Nunca he hecho algo peligroso sólo por el gusto de hacerlo
- 160 Me gustaba la escuela
- 199 Me gusta la ciencia
- 266 Nunca he tenido problemas con la ley
- 440 Generalmente hago las cosas por mí mismo (a), en vez de buscar a alguien que me enseñe a hacerlas
- 467 Me gusta leer libros sobre ciencia

Deben ser contestadas con Falso:

- 7 Me gusta leer los artículos sobre crímenes en los periódicos
- 27 Por principio, cuando alguien me hace algún mal siento que, de ser posible, debería pagarle con la misma moneda
- 29 En ocasiones siento deseos de maldecir
- 32 He tenido experiencias muy peculiares y extrañas.
- 84 Cuando joven me suspendieron de la escuela una o más veces por mala conducta
- 103 Disfruto más de una carrera o de un juego cuando apuesto
- 105 En la escuela algunas veces me llevaron ante el director por mala conducta
- 145 Siento que frecuentemente he sido castigado (a) sin motivo
- 164 Nunca o casi nunca tengo mareos
- 169 Cuando me aburro me gusta provocar algo emocionante o divertido
- 201 Me gusta mucho cazar
- 202 A menudo mis padres se oponían a la clase de gente que frecuentaba
- 235 Fui una persona lenta para aprender en la escuela
- 275 En la escuela me era muy difícil hablar frente a la clase
- 358 A menudo me he encontrado personas que envidian mis buenas ideas, sólo porque a ellas no se les ocurrieron primero
- 412 Cuando era chico (a) frecuentemente no iba a la escuela aunque debía haberlo hecho
- 417 Me gustaría ser corredor (a) de autos
- 418 Es correcto tratar de evitar el cumplimiento de la ley, siempre que ésta no se viole
- 430 Frecuentemente me siento apenado (a) por ser tan irritable y gruñón (a)
- 431 En la escuela mis calificaciones en conducta generalmente eran malas
- 432 Me fascina el fuego
- 456 Me gustaría vestir ropa cara
- 468 Tengo miedo de estar solo (a) en un sitio al descubierto
- 470 Un gran número de personas son culpables de mala conducta sexual