

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**



FACULTAD DE PSICOLOGIA

**EL PERFIL PSICOLOGICO DE LOS ASPIRANTES A
POLICIA PREVENTIVO DE LA CIUDAD DE MEXICO**

REPORTE LABORAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A :

SANDRA LUZ MALDONADO MARTINEZ

DIRECTORA DEL REPORTE: DRA. CALUDETTE DUDET LIONS

CIUDAD UNIVERSITARIA, D.F.

MAYO, 2009



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



UNAM, 164
2009

M.
Tps.

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| | 3 |
| RESUMEN | |
| INTRODUCCIÓN | 4 |
| CAPÍTULO 1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS DIFERENTES ESCUELAS DE POLICÍA EN EL DISTRITO FEDERAL. | 7 |
| 1.1. Curso Básico de Formación Policial | 9 |
| CAPÍTULO 2. CONTEXTO LABORAL | 11 |
| 2.1. Estructura Orgánica del Instituto Técnico de Formación Policial. | 13 |
| CAPÍTULO 3. PROCEDIMIENTO | 14 |
| 3.1. Examen Psicométrico. | 15 |
| 3.2. Examen Médico. | 16 |
| 3.3. Examen Físico. | 17 |
| 3.4. Etapas del Procedimiento. | 19 |
| 3.5. Descripción de los instrumentos aplicados. | 22 |
| 3.6. Descripción de la Población. | 23 |
| CAPÍTULO 4. MARCO TEÓRICO. | 24 |
| 4.1. Evaluación Psicodiagnóstica. | 24 |
| 4.2. Revisión de Conceptos para la evaluación psicodiagnóstica. | 26 |
| 4.3. Funciones de la Evaluación. | 30 |
| 4.4. Perfil Psicológico. | 31 |
| 4.5. Instrumentos de Medición (Pruebas Psicométricas) | 32 |
| 4.6. Batería de Pruebas Psicométricas. | 34 |
| 4.7. Descripción de la Batería de Pruebas Psicométricas. | 34 |
| 4.8. La Orientación Psicológica. | 44 |
| 4.8.1. Introducción al Counseling. | 44 |

| | |
|--|-----------|
| 4.8.2. Orientación Psicológica Individual. | 47 |
| 4.8.3. Orientación Psicológica Grupal. | 47 |
| 4.8.4. Técnicas utilizadas en la población con la que se trabajó. | 51 |
| CAPÍTULO 5. ANÁLISIS Y EVALUACIÓN | 54 |
| 5.1. Área de inteligencia. | 54 |
| 5.2. Área de organicidad. | 58 |
| 5.3. Área de personalidad. | 59 |
| 5.4. Resultados de la integración de los instrumentos aplicados. | 64 |
| 5.5. Perfil Grupal. | 68 |
| 5.6. Intervención psicológica en la población. | 69 |
| CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES | 74 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 83 |
| ANEXO | 87 |

RESUMEN

En el Distrito Federal, la selección de los aspirantes a policía preventivo es una responsabilidad conferida legalmente al Instituto Técnico de Formación Policial; sin embargo el proceso lo realizaba otra área dependiente de la Secretaría de Seguridad Pública.

Debido a la deficiencia con que actuaban los policías en activo, el titular del Instituto Técnico de Formación Policial tomó la decisión de evaluar a los aspirantes a fin de determinar el perfil real de los mismos y establecer un comparativo con el perfil ideal elaborado por el Departamento de Factores Criminógenos.

Este reporte laboral se fundamenta en cinco años de trabajo en el Instituto Técnico de Formación Policial durante los que coordiné y evalué psicométricamente (pruebas de inteligencia, personalidad y de organicidad) a 36,000 aspirantes a policía y policías en funciones del Distrito Federal y algunas entidades federativas. De ellos para fines de este reporte se trabajó únicamente con los aspirantes a policía preventivo en el D.F. cuyo número total fue de 800 en el ultimo año de labores del 2007.

Una vez integrados los expedientes los resultados fueron objeto de análisis estadístico relativo a series estáticas cuyos valores de intensidad, variabilidad y la aplicación de la función de la ley general de la distribución de frecuencias derivó en conclusiones inferenciales tanto inmediatas como a largo plazo.

INTRODUCCIÓN

La situación actual del país hace de la Seguridad Pública una función prioritaria del Estado, para la cual, con el tiempo, se han realizado modificaciones legislativas tendientes a la adaptación de la ley a las necesidades sociales. Así, la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal a través del Instituto Técnico de Formación Policial, tiene la tarea de formar a los futuros policías de la Ciudad de México, lo que es una misión fundamental ya que en los últimos años, la policía en general en nuestro país y particularmente la Policía Preventiva del Distrito Federal, ha dado muestras de deterioro en el cumplimiento de las responsabilidades que como organismo encargado de la seguridad pública está obligado a realizar. Dado que tales acciones en la práctica no se llevan a cabo de manera eficiente, dichas anomalías han dado lugar a la comisión de actos ilícitos, como nos dejan ver acontecimientos recientes que se manifiestan en: ineficiencia, corrupción, abuso de autoridad y alto nivel de agresión, por parte de un alto índice de elementos de la policía.

En tal sentido los cuerpos de policía son los receptores de la desconfianza y la opinión negativa que la sociedad se ha formado respecto de las actividades corruptas y abusivas, por parte del Estado. Así, es el policía quien recibe insultos tanto verbales como de mímica y sonidos ofensivos emitidos por los cláxones de los vehículos, lo que contribuye al deterioro emocional de los elementos.

La inseguridad pública es un problema multifactorial provocado, entre otros aspectos, por deficiencias en las actividades del Estado, tales como: la falta de generación de empleo, la pobre educación pública y la carencia de políticas económicas así como el deterioro en perspectivas familiares e individuales como la educación, los códigos de valores y la vida social en general.

Por lo anterior, la autoridad, independientemente de ser su responsabilidad legal, debe cumplir cabalmente con un estricto proceso de selección de personal, adecuados planes de estudio y supervisión de su ejecución para elegir a los aspirantes a formar parte de los cuerpos policiales.

Este Reporte Laboral se refiere de manera específica a la policía preventiva, uno de los diversos cuerpos policíacos que existen ya que se cuenta con: policía turística, ribereña, bancaria, auxiliar, protección ciudadana, granaderos, fuerza de tarea, tránsito y vialidad y judicial entre otros cuerpos locales, que en la Ciudad de México rivalizan entre sí y cuerpos federales como la Federal Preventiva y la Judicial Federal.

Tal rivalidad conlleva a actitudes agresivas que, aunadas a la descoordinación administrativa institucional, así como a las características de personalidad no apegadas a un perfil psicológico de los aspirantes (derivado de un inadecuado proceso de selección de personal) puede provocar actitudes psicopatológicas que lesionan los intereses de la sociedad a la que prestan sus servicios.

Ahora bien, debido a la situación actual de crisis económica y del gran desempleo que afecta a la población juvenil, que en nuestro país es el sector mayoritario, la carrera policial es una opción, ya que en la mayoría de los casos es la última alternativa para tener un empleo "estable", debido a que un alto número de los aspirantes tienen un historial laboral inestable.

La experiencia laboral en el Instituto Técnico de Formación Policial donde laboré por cinco años, me permitió detectar irregularidades de diversos órdenes, tales como que servidores públicos con funciones ajenas al Instituto emitan lineamientos extra oficiales, arbitrarios, con desconocimiento del tema y en contravención a las disposiciones legales vigentes; generando la aceptación de aspirantes que han sido rechazados o destituidos de otras corporaciones policiales, desertores militares, personas con datos registrales (antecedentes penales), personas con limitaciones

intelectuales de leves a profundas y otras cuyos conocimientos equivalen al nivel elemental (primaria).

Por otra parte, el índice delincencial sufre un incremento constante sin que el Estado tenga el potencial para prevenirlo, enfrentarlo, o erradicarlo; lo que aunado a las deficiencias de los cuerpos de seguridad complica la situación, la cual por un lado obedece a que los objetivos de los procesos de selección y capacitación no se logran y los aspirantes ya en funciones de policía, como resultado de las irregularidades mencionadas, da lugar a que exista un personal deficiente para la operación y por otro lado el suministro de equipo (tolete, gas lacrimógeno, arma, patrulla, en su caso, y placa) empeora la situación. En resumen, se provee de instrumentos que pueden ser letales a personal sin preparación, con poca capacidad de análisis, síntesis, abstracción y, en general, pobreza de juicio y criterio para la utilización de dicho equipo.

Dado que la selección de personal, aun cuando es una función del Instituto Técnico de Formación Policial, la llevó a cabo otra unidad administrativa -la Dirección General del Centro de Control de Confianza- de la Secretaría de Seguridad Pública reduciéndose la participación del Instituto a la recepción de aspirantes y su inclusión al Curso Básico de Formación Policial. Por tal razón, el objetivo de la aplicación de los exámenes psicométricos por parte de la Unidad Departamental de Factores Criminogénos, consistió en demostrar un indispensable apego a un perfil psicológico ideal, como base para el proceso de selección.

Por lo anterior, el interés de este reporte laboral se centró en el trabajo psicológico realizado con 800 aspirantes que conformaron cuatro generaciones durante el año 2007, inscritos en el curso básico que tenía una duración de seis meses. La labor profesional consistió en la aplicación de exámenes psicométricos cuya interpretación e integración individual de expedientes fue tratada estadísticamente para determinar el perfil psicológico real de los aspirantes. Asimismo, se reportaron las intervenciones psicológicas individuales y grupales que se llevaron a cabo en dicho semestre.

1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS DIFERENTES ESCUELAS DE POLICÍA EN EL DISTRITO FEDERAL.

De acuerdo a Torres (1985) la historia de la institución policial en la Ciudad de México se inició a mediados del siglo XIX. El reglamento de la Guardia de la Policía obliga a instruir a todos sus elementos, desde el soldado policía hasta el comandante.

La instrucción básica incluía el conocimiento de las ordenanzas y leyes sobre el respeto a las autoridades jerárquicas, normas acerca de nombramientos, separación del empleo, reglamentación de servicios y conocimiento de penas impuestas por incumplimiento, manejo de armas y operaciones tácticas.

En el período presidencial de Francisco I. Madero 1912 se creó el primer Centro Social y Educativo de la Policía del Distrito Federal, en las calles de Juárez y Balderas. Y fue durante el Gobierno del General Álvaro Obregón 1923, que se expidió el decreto con el que nace la Escuela Técnica de Policía, en la calle de Bucareli, teniendo como primer director al Profesor Gonzalo García Trabéis. Es en esta época que se modifica el plan de estudios con la intención de dar cabida e instrucción a los diversos puestos, desde gendarmes y técnicos hasta agentes de policía judicial (Torres, 1985).

En 1930 esta institución cambia de Escuela Técnica de Policía a Academia de Policía Científica en la que se da especial interés a la planeación de programas y selección de asignaturas para la preparación de policías de línea, los cursos de preparación duraban entre seis y ocho meses, la plantilla de profesores (normalistas titulados), era de 35 integrantes, se complementaba la educación con prácticas en escenarios reales a fin de que los policías novatos se familiarizaran con su actividad futura.

En el año de 1977 el Profesor Carlos Hank González Jefe del Departamento del Distrito Federal, aprueba el proyecto para la construcción del nuevo plantel para el

Colegio de Policía y autoriza las gestiones para comprar las instalaciones de la ex Universidad Militar Latinoamericana del Desierto de los Leones (S.S.P., 2002).

El 8 de enero de 1979, el Lic. José López Portillo, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, inauguró las instalaciones del Colegio de Policía en el Camino al Desierto de los Leones número 5715, Colonia Olivar de los Padres, y en el acto alusivo expreso: "Crear un cuerpo de Policía surgido del Pueblo y para mejor servicio de la sociedad capitalina, ha sido y sigue siendo preocupación trascendental del Gobierno Mexicano" (S.S.P., 2002).

Las instalaciones del Colegio de Policía contaban con una superficie total de 120,000 metros, de los cuales 67,500 fueron destinados a jardinería y 18,500 al conjunto de construcción (S.S.P., 2002).

A finales de 1982, surgen en el país diversos cambios sociales y políticos que repercutieron en las actividades académicas y operativas del plantel; debido a esos motivos se requería implementar una serie de medidas para eficientar la educación de los elementos policíacos; estas medidas culminaron el 16 de marzo de 1983, cuando el Colegio de Policía reestructuró su organigrama y sus programas de estudio, así como su nombre, tomando el de Academia de Policía.

El 12 de marzo de 1994, deja de existir la Academia de Policía al entrar en vigor el Reglamento Interno del Instituto Técnico de Formación Policial, el que hasta la fecha se encarga de la capacitación y profesionalización policial (S.S.P., 2002).

En la actualidad, el Instituto Técnico de Formación Policia se ha transformado en su infraestructura; en sus 109,342 metros se han levantado nuevas edificaciones que permiten al alumnado un mejor desarrollo en la carrera policial; así mismo la estructura orgánica de la Institución también se ha modificado.

Curso Básico de Formación Policial

Objetivo general del curso: los alumnos de procedencia civil, adquirirán los conocimientos fundamentales, así como las habilidades, destrezas y actitudes que les permitan realizar las funciones y atribuciones propias de un policía preventivo del Distrito Federal orientados a actuar bajo los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez, respetando siempre los derechos humanos, preservando el estado de derecho y el orden social establecido.

Duración: 6 meses/ 26 semanas.

Horario: Lunes a viernes, de 8:00 a 18:00 horas.

Sábados, de 8:00 a 11:00 horas.

Modalidad: Escolarizada - internado.

Etapa Académica: 13 semanas/ 3 meses.

Objetivo: el estudiante adquirirá los conocimientos, valores, habilidades y actitudes, que serán herramientas básicas para su desarrollo en el ámbito policial.

Etapa de instrucción activa: 13 semanas/ 3 meses.

Objetivo: el alumno desarrollará los conocimientos y habilidades adquiridos, reforzará las destrezas, aptitudes y actitudes que le permitan ejercitar sus competencias profesionales, mediante la aplicación en la práctica.

El detalle de las materias del Curso Básico de Formación Policial se indica a continuación en la tabla 1.

Tabla 1. Materias del Curso Básico de Formación Policial*

| ETAPA ACADÉMICA | ETAPA INSTRUCCIÓN ACTIVA |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Marco Jurídico en Seguridad Pública I. • Derechos Humanos. • Ética y valores en el ámbito policial. • Procedimientos documentales en la labor policial. • Organización y operación de la S.S.P. • Territorialidad y mapeo. • Reglamentación y empleo del Armamento Policial I. • Instrucción Policial (sábado) • Adiestramiento físico I. • Prevención del delito. • Protección civil. • Inglés I. | <ul style="list-style-type: none"> • Marco jurídico en Seguridad Pública II. • Vinculación ciudadana. • Estrategias y acciones policiales. • Conducción vehicular. • Investigación e Inteligencia policial. • Criminología. • Reglamentación y empleo del armamento policial II. • Inducción y análisis de la operatividad policial. • Adiestramiento físico II. • Inglés II. |

*(Secretaría de Seguridad Pública del D.F. 2007).

2. CONTEXTO LABORAL

El gobierno del Distrito Federal, dentro de su estructura, contempla a la Secretaría de Seguridad Pública a través de la cual y derivada de la Ley Orgánica debe mantener el orden público, proteger la integridad física de las personas y de sus bienes, prevenir la comisión de delitos e infracciones de la policía así como auxiliar a la población en caso de siniestros o desastres (S.S.P., 1995).

Dado que las características sociales sufren modificaciones constantes debido a factores diversos, entre los que se destaca el índice de migración de las diferentes entidades federativas hacia el Distrito Federal propiciando problemas de vivienda, de educación (falta de cupo en las escuelas públicas), servicios en general y de empleo, actualmente los actos delictivos del fuero común, como el robo se han incrementado de manera significativa, independientemente de los actos derivados del crimen organizado como el tráfico de estupefacientes.

Quienes llevan a cabo estos últimos delitos tienen recursos económicos que les permiten capacitarse y operar con equipo de alta tecnología y una infraestructura de la que carece el Estado por una parte y por otra la falta de planeación, capacitación, carencia de voluntad de servicio y el hecho de que grandes cantidades de dinero han corrompido a las autoridades en todos los niveles. En tal sentido, se ha legislado para modificar algunos aspectos de la Ley de Seguridad Pública del D.F., lo que no ha dado resultado porque es letra muerta generada por la corrupción y la ineptitud de un gran número de servidores públicos de nivel ejecutivo, entre otros.

No obstante, el Instituto Técnico de Formación Policial fue creado para reclutar, seleccionar, capacitar a los aspirantes y actualizar a los policías en funciones. Para ello cuenta con una estructura organizacional cuya línea de mando es directa del Secretario de Seguridad Pública, que comprende una Dirección General, las Direcciones Académica, Pedagógica e Instrucción Policial, la Subdirección de Enlace Administrativo, seis Subdirecciones y catorce Unidades Departamentales cuyo organigrama se presenta en la página siguiente (S.S.P. 2007).

La Dirección Académica contaba en el año 2007 con dos Subdirecciones, la de Investigación e Intercambio y la Coordinación Académica, la primera disponía con dos Unidades Departamentales, la de Factores Criminógenos (que es la corresponde a este Reporte Laboral) y la de Cooperación e Intercambio.

La Unidad Departamental de Factores Criminógenos tenía el siguiente objetivo y funciones:

Objetivo: Realizar investigaciones de forma interdisciplinaria, de campo y documental, con la finalidad de formular líneas de acción que coadyuven en el mejoramiento del servicio que ofrece la Secretaría de Seguridad Pública del D.F. (S.S.P. 2007).

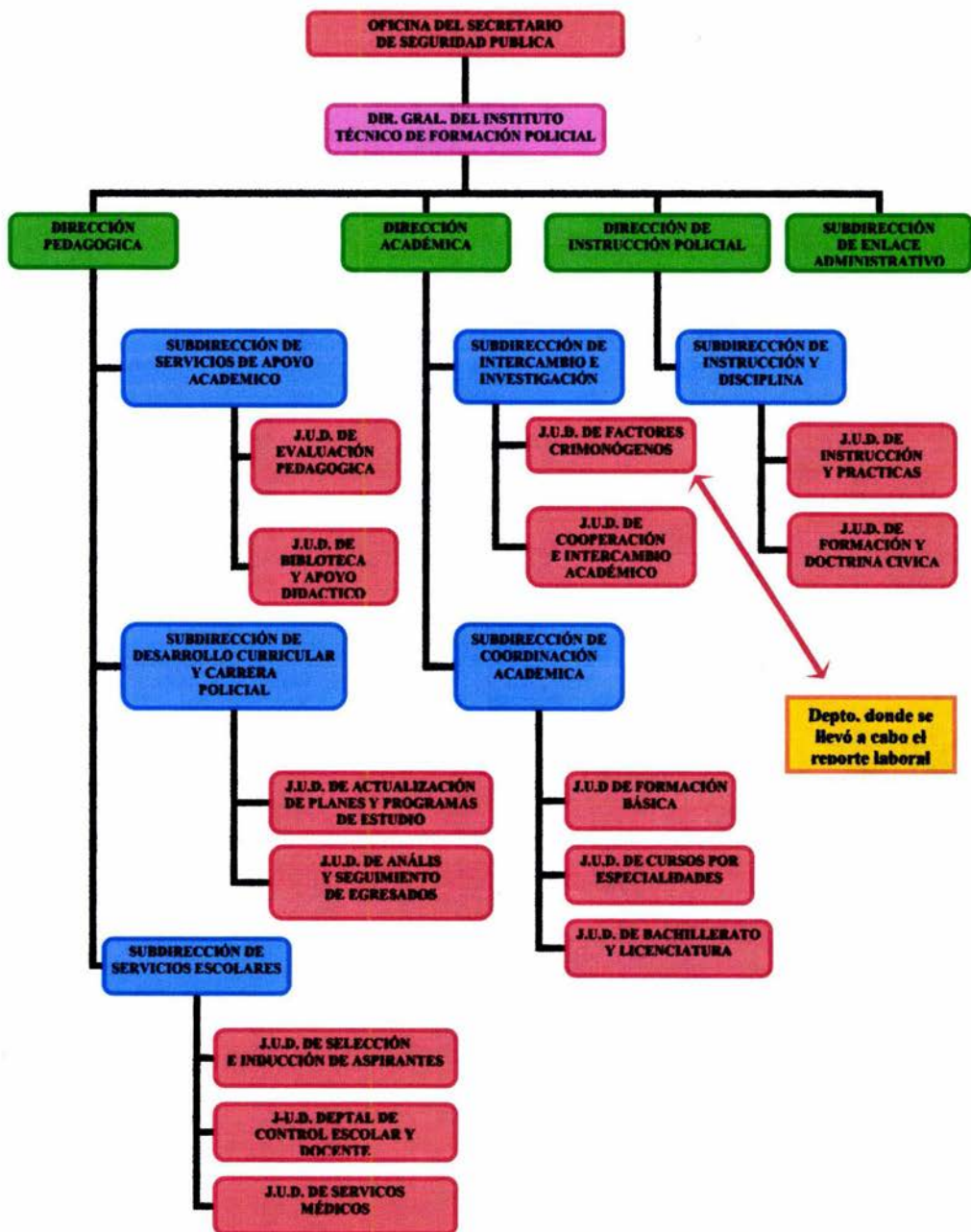
Funciones:

1. Elaborar investigaciones de campo y documentales enfocadas a identificar las características psicológicas de los aspirantes a ser policías. Mediante una evaluación Psicológica de ingreso.
2. Realizar investigación de campo y documental para detectar factores de tipo criminógeno que inhiben o entorpecen la labor policial.
3. Presentar alternativas de capacitación tendientes a apoyar la prevención del delito con base en problemas y necesidades identificadas.
4. Implementar métodos y mecanismos de investigación que permitan identificar los factores psicosociales y criminógenos que influyen en el desempeño académico de los alumnos.
5. Evaluar con una batería de pruebas psicológicas a los alumnos que cuentan con datos registrales con el propósito de conocer el tipo de conducta que éstos presentan.

En lo que respecta a los Recursos Humanos se contaba con:

Tres Psicólogas y un Administrador Educativo.

2.1 ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL INSTITUTO TÉCNICO DE FORMACIÓN POLICIAL*



*MANUAL ADMINISTRATIVO DEL ITFP 2007.

3. PROCEDIMIENTO

Basados en La Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal y en las reglas para el establecimiento y operación del Sistema de Carrera Policial (1993), todo aspirante debe reunir los siguientes requisitos:

Artículo 26.- El Instituto Técnico de Formación Policial seleccionará entre sus aspirantes a formar parte de los cuerpos de Seguridad Pública a quienes acrediten los conocimientos y aptitudes que se requieran, para ello los aspirantes deberán someterse a un proceso de evaluación, previa convocatoria y siempre que cumplan con los requisitos de ingreso:

- I. Ser ciudadano mexicano por nacimiento en pleno goce y ejercicio de sus derechos.
- II. Ser de notoria buena conducta y reconocida solvencia moral.
- III. Poseer el grado de escolaridad mínimo de secundaria en caso de la Policía Preventiva del Distrito Federal y preparatoria en caso de la Policía Judicial.
- IV. No tener antecedentes penales ni estar sujeto a proceso por delito doloso.
- V. Contar con la edad y con el perfil físico, médico, ético y de personalidad necesarios para realizar las actividades policiales.
- VI. No hacer uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares.
- VII. No padecer alcoholismo.
- VIII. Tener acreditado el servicio militar.
- IX. No estar suspendido ni haber sido destituido o inhabilitado del mismo u otro cuerpo policiaco.

Para cumplir con el requisito establecido por la fracción V, será necesario que el aspirante cumpla con el siguiente perfil general:

Tabla 2. Perfil General de Ingreso.

| | |
|--------------|--|
| GÉNERO | Indistinto |
| EDAD | 18 a 26 años |
| ESCOLARIDAD | Secundaria terminada o equivalente, promedio mínimo de 8. |
| ESTATURA | Mujeres: 1.55 m Hombres: 1.65 m |
| ESTADO CIVIL | Indistinto |
| DOCUMENTOS | - Identificación Oficial (IFE). - Acta de nacimiento. - Certificado de Secundaria o Bachillerato. - Comprobante de domicilio. - 2 Cartas de Recomendación. - Solicitud de Admisión. - CURP. - Cartilla de Servicio Militar liberada o en trámite (hombres). |
| EXÁMENES | Clínicos (V.D.R.L. No gravidez y Tele de Tórax). Acreditar Examen Médico, Físico y Psicológico. |

El proceso de selección de aspirantes lo llevaba a cabo la Unidad Departamental de Servicios Médicos, que se encuentra en la línea de mando de otra dirección, la Pedagógica, es decir, el grupo de aspirantes a evaluar por el Departamento de Factores Criminógenos se encontraba ya definido. Los exámenes aplicados por el Departamento de Servicios Médicos eran:

3.1 EXAMEN PSICOMÉTRICO:

- Test de Inteligencia No Verbal de Pordue.
- Test de la Figura Humana de Karen Mochover.
- Entrevista.

3.2 EXAMEN MÉDICO:

La salud física de los aspirantes a formar parte del cuerpo policial es indispensable para que estén en condiciones adecuadas permanentemente con el fin de que realicen sus funciones con eficiencia.

El término "salud" se refiere tanto al aspecto mental como físico. Por lo que toca al primer aspecto, éste ya ha sido tratado y en cuanto a la salud física, ésta abarca aspectos clínicos, antropométricos, optométricos-oftalmológicos y odontológicos.

ASPECTOS METODOLÓGICOS.

De la aplicación de los exámenes psicométricos, interpretados e integrados por personal calificado y profesional, se determinó el perfil psicológico que debieron cubrir los subsecuentes grupos de aspirantes a través de la aplicación de tratamiento estadístico de la totalidad de los resultados.

Sería conveniente que se aplicara la Ley General de la curva binomial ó de Gauss y obtener medidas extremas, cuantiles y de tendencia central así como coeficientes de variabilidad absoluta y relativa así como grado de asimetría para inferencia y extrapolación de los datos.

Con esta base se definirá el rango de normalidad en cada uno de los aspectos y la inferencia estadística de cómo se presentarán modificaciones en el futuro, en qué aspectos y con qué frecuencia; datos precisos que permitirán la toma de decisiones en materia de administración de personal y apoyo en lo correspondiente a los aspectos normativos de los elementos.

3.3 EXAMEN FÍSICO.

La acción preventiva de la comisión de delitos que lleva a cabo la Policía del Distrito Federal requiere que los elementos de la corporación posean una capacidad física superior al término medio de la población. Para diagnosticar tal capacidad, es necesaria la aplicación de pruebas de evaluación de fuerza, de resistencia, de velocidad y de coordinación.

Las citadas pruebas se califican de conformidad con la "Tabla de Tiempos y Repeticiones" sustentada en estudios relativos, realizados en diferentes países, tanto a hombres como mujeres.

DE FUERZA

Lagartijas.- Con esta prueba se valora la fuerza de los miembros superiores y para obtener la máxima puntuación realizan, en 30 segundos, 25 repeticiones el sexo masculino y 20 el sexo femenino.

Abdominales.- Este ejercicio valora la fuerza del abdomen y para obtener el puntaje máximo deben efectuar, en 30 segundos, 25 repeticiones el sexo masculino y 20 el sexo femenino.

Sentadillas.- En este ejercicio se valora la fuerza de los miembros inferiores y se obtiene el máximo puntaje de 25 repeticiones el sexo masculino y 20 en el mismo tiempo el sexo femenino.

DE RESISTENCIA

Carrera de 2000 metros.- Evalúa la capacidad aeróbica de los sujetos y la máxima puntuación se obtiene si concluye la carrera en 8 minutos, el sexo masculino y 10 minutos el sexo femenino.

DE VELOCIDAD

Carrera de 50 metros.- Con este ejercicio se evalúa la capacidad anaeróbica del aspirante y se obtiene la máxima calificación si concluye la carrera en 7 segundos el sexo masculino y 8 segundos el sexo femenino.

DE COORDINACIÓN

Rodadas.- Este ejercicio valora el dominio tiempo espacio y obtiene la máxima puntuación la realizan de 10 en 10 segundos, ambos sexos.

De acuerdo en la tabulación previamente definida la obtención del 60% del puntaje total, acumulado la totalidad de las pruebas, corresponde al cumplimiento del perfil requerido.

Como el objetivo del Departamento de Factores Criminógenos era la definición del perfil psicológico de los aspirantes, con fundamento en los exámenes aplicados para la selección y los requisitos que por ley debía cubrir el grupo de aspirantes, se determinó obtener información de diferentes aspectos como: inteligencia, organicidad y personalidad. Los aspectos de personalidad e inteligencia se miden en cualquier empleo al que se desee acceder; sin embargo con base en la función específica del policía y el riesgo que conlleva de manera permanente, así como el hecho de que se le dota de equipo cuyo manejo inadecuado puede ser letal, no sólo para los individuos a quienes se les puede clasificar como delincuentes. sino para la población civil, se determinó buscar aspectos de organicidad. Con ello se pretendió detectar adicción a drogas, alcoholismo, fallas en el control de impulsos, tendencias al acting out, mínima tolerancia a la frustración y a la demora y la presencia de daño orgánico cerebral.

En ese sentido, se decidió conformar la batería de pruebas con:

1. Test Rápido de Inteligencia de Barranquilla de Barsit.
2. Cuestionario de Personalidad.
3. Test Guestáltico Visomotor de Lauretta Bender.
4. Hoja de Datos Personales.

3.4 Etapas del Procedimiento.

El procedimiento aplicado comprendió las siguientes etapas:

- I. Planeación.- En esta fase se llevó a cabo la organización de grupos, preparación de los instrumentos y papelería, disposición del aula y asignación de los psicólogos aplicadores.
- II. Aplicación de los Instrumentos (tres días por generación).- El Departamento de Factores Criminógenos solicitó a la Unidad Departamental de Biblioteca por medio de un oficio, el audiovisual con 50 mesa-bancos para evaluar a los becarios en grupos de 50. La población fue evaluada por medio de la batería de pruebas psicológicas mencionada. Se hizo una presentación de los psicólogos que participaron en la evaluación. A los alumnos se les explicó cual era el objetivo de la evaluación y se estableció un "rapport" con ellos. La evaluación tuvo una duración de una hora y media.
- III. Calificación (dos semanas por generación).- Se realizó de manera manual utilizando plantillas y los parámetros de cada prueba. Una vez evaluada la población, se procedió a organizar las pruebas psicológicas por batería y se repartieron por igual cantidad a los psicólogos que integraban el Departamento de Factores Criminógenos para conformar el Perfil Psicológico.
- IV. Integración de los resultados de las pruebas (dos semanas por generación).- Una vez calificadas las pruebas, se realizó la integración de los tres instrumentos utilizados por medio de un reporte psicológico.

- V. Diagnóstico Individual.- Es el resultado de las características que se encontraron en el reporte psicológico, en este caso sería el tipo de personalidad que el sujeto presenta y como Diagnóstico si es Recomendable, Recomendable con Reservas y No Recomendable.
- **Recomendable:** Significa que el evaluado cumple con las características del Perfil Psicológico establecido para aspirantes a ser policías preventivos (Anexo 1 Perfil Psicológico del Policía Preventivo del D.F.).
 - **Recomendables con Reservas:** Esto quiere decir que el alumno tiene algunos rasgos de personalidad que pueden ser situacionales. Estos alumnos son a los que se les hizo el seguimiento psicológico por medio de la Orientación Psicológica, entrevista o una evaluación más profunda.
 - **No Recomendables:** Cuando los sujetos No cumplen con el Perfil Psicológico.
- VI. Análisis Estadístico (tres días con equipo de cómputo por generación).- Con objeto de obtener el perfil de estas generaciones se llevó a cabo el análisis estadístico con series estáticas, obteniendo valores de intensidad centrales, laterales y extremos, la variabilidad absoluta y relativa así como la función matemática de la ley general de la distribución de las frecuencias a través de la que se obtuvieron los valores teóricos de la curva binomial o de Gauss. Así pues, los resultados obedecen a dos tipos de análisis, descriptivo e inferencial.
- VII. Definición del Perfil Psicológico por generación.
- VIII. Análisis Estadístico Global (cuatro generaciones) y elaboración del Perfil Real del Aspirante a Policía.

El procedimiento se aplicó a un total de 36,000 aspirantes a policía preventivo clasificados en 120 generaciones. De la Policía Turística 400; de la policía Ribereña 300 aspirantes; del 21 escalón del Curso Básico 175; de Vialidad 600 alumnos; del Curso Básico de Policía en Función 1,000; de la Policía Auxiliar de Transferencia a las

Unidades de Protección Ciudadana 2,860 aspirantes; apoyo a los Estados de México (Ecatepec) 200 y Michoacán 300.

Adicionalmente y como resultado de los diagnósticos obtenidos se presentaron al servicio de Orientación Psicológica (Teoría de Rogers) 70 personas.

Como primer paso se llevó a cabo una entrevista individual a fin de explicar la detección de la problemática particular que motivó su captación como sujeto de proceso terapéutico, obteniendo adicionalmente consecuencias positivas como el establecimiento del rapport e inducir la convicción personal de la necesidad de acudir a las sesiones de orientación psicológica individual.

Derivado de la entrevista individual se determinaron, con base en aspectos comunes, los grupos a los que se atendió con asesoría de carácter grupal.

Las características, tanto de las sesiones individuales como grupales, se detallan en el capítulo de resultados.

Para fines del presente Reporte se consideraron cuatro generaciones a aspirantes a policía en el Distrito Federal constituidos por 800 individuos.

Una vez calificados los exámenes psicométricos se procedió a la codificación e interpretación de datos y finalmente a la integración de expedientes y a la aplicación del análisis estadístico.

3.5 Descripción de los Instrumentos aplicados

Tabla 3. Instrumentos Aplicados

| TEST APLICADO | ÁREA QUE MIDE | DESCRIPCIÓN |
|---|--------------------------------|--|
| TEST DE INTELIGENCIA DE BARRANQUILLA DE BARSIT | INTELIGENCIA | <p>Obtener rápidamente un índice de Inteligencia en escolares y adultos con secundaria concluida.</p> <p>Abarca 5 áreas: Información, comprensión, razonamiento verbal, razonamiento lógico y razonamiento numérico.</p> |
| TEST GUESTÁLTICO VISOMOTOR DE LAURETTA BENDER. | PERCEPTOMOTORA | <p>La alteración de las funciones psicológicas como percepción, concentración, memoria, raciocinio y habla puede ocurrir a cualquier edad y de manera súbita o gradual, y ser además transitorias o permanentes.</p> |
| <p>CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD</p> <p>Cabe mencionar que este cuestionario se diseñó y aplicó con base a las características socio-culturales de la población.</p> | PERSONALIDAD | <p>Constituido por 110 ítems divididos en 11 Escalas de Personalidad.</p> <p>Es una prueba personalidad objetiva estructurada, de ejecución máxima. Puede administrarse en forma individual o colectiva.</p> |
| CUESTIONARIO DE DATOS PERSONALES | DATOS GENERALES DE LOS SUJETOS | <p>Características de los evaluados como: Estado Civil, Fecha de Nacimiento, Escolaridad, etc.</p> |

3.6 Tabla 4. Descripción de la Población

| Población Evaluada: 800 aspirantes a policía | | Femeninos:162 | Masculinos:638 |
|--|-------------|----------------|----------------|
| Variable | Descripción | | |
| Edad en años: | Cantidad | Porcentaje (%) | |
| 18 a 20 | 427 | 69 | |
| 21 a 24 | 362 | 45 | |
| 25 a 26 | 10 | 1 | |
| 27 a 30 | 1 | 1 | |
| Estado Civil: | Cantidad | Porcentaje (%) | |
| Soltero(a) | 553 | 69 | |
| Casado(a) | 77 | 10 | |
| Unión Libre | 129 | 16 | |
| Separado(a) | 13 | 2 | |
| Madre Soltera | 25 | 3 | |
| Divorciado(a) | 1 | 1 | |
| Padre Soltero | 2 | 1 | |
| Escolaridad: | Cantidad | Porcentaje (%) | |
| Secundaria | 298 | 37 | |
| Secundaria Abierta | 13 | 2 | |
| Bachillerato | 308 | 39 | |
| CONALEP | 56 | 7 | |
| Vocacional | 5 | 6 | |
| Normal | 1 | 1 | |
| Carrera Técnica | 80 | 10 | |
| Bachillerato Abierto | 3 | 1 | |
| Licenciatura Trunca | 25 | 3 | |
| Licenciatura | 11 | 1 | |
| Lugar de Nacimiento: | Cantidad | Porcentaje (%) | |
| Distrito Federal | 504 | 63 | |
| Estado de México | 189 | 24 | |
| Veracruz | 24 | 3 | |
| Puebla | 19 | 2 | |
| Oaxaca | 15 | 2 | |
| Hidalgo | 14 | 2 | |
| Guerrero | 9 | 1 | |
| Tlaxcala | 9 | 7 | |
| Morelos | 4 | 5 | |
| Michoacán | 2 | 3 | |
| Chiapas | 3 | 4 | |
| San Luis Potosí | 2 | 3 | |
| Guanajuato | 2 | 3 | |
| Querétaro | 2 | 3 | |
| Baja California Sur | 1 | 3 | |
| Coahuila | 1 | 3 | |
| Tabasco | 1 | 3 | |
| Zacatecas | 1 | 3 | |

4. MARCO TEÓRICO.

4.1 EVALUACIÓN PSICODIAGNÓSTICA

En toda indagación científica, la definición del objeto es uno de los pasos iniciales que, con frecuencia, puede ser obviado sin menoscabo del conjunto. En psicología, en cambio, es corriente que el mismo término signifique cosas diferentes en diferentes contextos, o que dos vocablos signifiquen lo mismo (Ávila, 1992).

Podríamos considerar una definición restringida del psicodiagnóstico, como la que ofrece Weiner (1983) "El psicodiagnóstico puede ser definido como la utilización clínica de tests psicológicos para facilitar la evaluación de la personalidad" (Ávila, 1992, p. 451).

Según esto, evaluación de la personalidad es un concepto más amplio que "psicodiagnóstico" y a la vez englobador. Sin embargo, en la literatura, "evaluación de la personalidad", "evaluación psicológica" y "psicodiagnóstico" se emplean frecuentemente como sinónimos. (Ávila, 1992, p. 451).

La confusión se disipa desde un punto de vista histórico. Cuando los autores conductuales comenzaron, en los años sesenta, a desechar el modelo de evaluación imperante, dinámico y psicométrico, evitaron también el término con que entonces se conocía, en un sentido amplio, la evaluación de la personalidad (psicodiagnóstico), posiblemente por sus reminiscencias del lenguaje médico. Korchin y Schulberg (1981) distinguen cuatro culturas de la evaluación psicológica: psicométrica, psicodiagnóstica, conductual y humanista. Sin estar plenamente satisfechos, deciden mantener el término "psicodiagnóstico" para referirse a la orientación que incorpora la tradición psicométrica y psicodinámica y se caracteriza por la utilización de los tests clínicos: MMPI, Rorschach, TAT, DAP, etc. Weiner (1983), es uno de los representantes actuales de dicha orientación. Sin embargo, para evitar confusión de

niveles, es preferible que cuando nos refiramos a este modelo hablemos de "psicodiagnóstico tradicional" y que, en cambio, empleemos "psicodiagnóstico", a secas, cuando no hagamos ninguna distinción de escuela, al igual que con los sinónimos "evaluación psicológica" y "evaluación de la personalidad".

Tras esa aclaración podría ser aceptable la definición que proporcionan Maloney y Ward (1976).

"La evaluación psicológica es un proceso de resolución de problemas (responder a preguntas) en el que los tests psicológicos a menudo son utilizados como uno de los métodos para reunir datos relevantes" (Ávila, 1992, p.5).

El psicodiagnóstico es un proceso de resolución de problemas, de responder a una serie de preguntas, necesarias según estos autores, para planificar la intervención en un caso particular. Este proceso requiere un tipo de fundamentación científica diferente, aunque no distinta, de lo habitual en otros campos de la psicología, a la que llaman "validez conceptual". La validez conceptual comienza con un individuo único, lo que atenúa la posibilidad de los constructos a priori. Lo importante es la observación, la recolección de datos y la generación de hipótesis única sobre dicho individuo, a fin de elaborar un modelo de su personalidad, que sería validado mediante la confirmación y la recolección de nuevos datos coherentes con el mismo. La coherencia interna del modelo es fundamental. La diferencia de este proceso respecto a la validez de constructo es que no comienza sino que termina con constructo.

4.2 REVISIÓN DE CONCEPTOS PARA LA EVALUACIÓN PSICODIAGNÓSTICA.

INTELIGENCIA

En líneas generales, capacidad mental para entender, recordar y emplear de un modo práctico y constructivo, los conocimientos en situaciones nuevas (Bruno, 1997).

Wechsler (1995) define la Inteligencia como la capacidad global del individuo para actuar con propósito para pensar racionalmente y conducirse adecuada y eficientemente en su medio ambiente. La inteligencia la medimos al evaluar estas capacidades, aunque sin perder de vista que la inteligencia no es la mera suma de ellos.

La noción central en Psicología, indica el nivel de desarrollo. Autonomía y dominio del medio que va alcanzando el ser vivo a lo largo de la evolución. El hombre, permite su apertura a la realidad, conocimiento reflexivo, la personalización de su conducta y la integración de su cultura (Székely, 1960).

En Psicología el estudio de la Inteligencia ha sido abordado mediante múltiples enfoques teóricos y metodológicos, los que se pueden reducir a tres principales: general, genético y diferencial, que tratan de la naturaleza de la inteligencia, su desarrollo y sus modalidades según los individuos y los grupos (Székely, 1960).

Como resultado de la evaluación de la inteligencia, se debe conocer la estructura de la percepción (facilita la capacidad de aprendizaje), capacidad de juicio, de abstracción, de análisis y síntesis, razonamiento sistemático y tolerancia a la frustración, esta última para asegurar que no se incrementen los niveles de ansiedad ante situaciones de presión (Székely, 1960).

PERSONALIDAD

Estructura psíquica de cada individuo, la forma como se revela por su modo de pensar y expresarse, en sus actitudes e intereses y en sus actos. Son patrones duraderos de percibir, relacionarse y pensar acerca del ambiente y de uno mismo. Los rasgos de personalidad son aspectos prominentes que se manifiestan en una amplia gama de contextos sociales y personales importantes. Los rasgos de personalidad sólo constituyen un trastorno de personalidad cuando son inflexibles y desadaptativos y provocan malestar subjetivo o déficit funcional significativo (Bruno, 1997).

Es la suma total de las reacciones de un individuo a su medio ambiente, determinadas por sus percepciones, es el patrón único e individual de la vida de una persona, es la suma de sus actitudes características hacia otras personas, sus hábitos de pensamiento y forma de expresión, sus intereses y ambiciones, su plan de vida y la actitud general hacia la misma (Engle y Snellgrove, 1982).

No existe un acuerdo total acerca de lo que es la personalidad; sin embargo la mayoría de los estudiosos en la materia aceptan como definición genérica el "Conjunto estructurado de elementos cognitivos y no cognitivos relativamente permanentes que nos permiten identificarnos a nosotros mismos e identificar a los demás. Se trata de un conjunto sistematizado de respuestas o, para retomar una definición más reciente, una organización de sistemas, subsistemas y rasgos que traducen, transforman e integran información (Engle y Snellgrove, 1982).

Se pretende conocer también el nivel de conciencia de la propia problemática mediante la autocrítica, aumento ó disminución de los niveles de energía, intereses, estado emocional, grado de adaptación a su ambiente y manera de percibir su mundo.

Se detectará la necesidad del individuo de buscar aprobación y aceptación de su grupo, a través de las demandas exageradas de afecto y grado de dependencia ó evitación al establecer relaciones interpersonales.

Por otra parte se debe conocer el manejo de los impulsos hostiles y agresivos del individuo y el control que ejerce sobre sus descargas impulsivas así como el grado de dificultad para incorporarse ó aceptar las normas y valores sociales y el tipo de relaciones que establece con la autoridad.

También se obtendrán datos sobre las características masculinas y femeninas que se asignan convencionalmente a los papeles sociales del hombre y la mujer, lo que va a señalar el grado de ajuste y aceptación del individuo con respecto del rol social.

Así mismo se detectan actitudes de desconfianza, cautela excesiva, suspicacia y tendencia a la sobreinterpretación de los estímulos, los cuales pueden estar acompañados de frecuentes descargas agresivas. Además, información acerca de la ansiedad con que un individuo enfrenta los diversos aspectos de la vida así como la manera de reaccionar ante situaciones estresantes y lograr tomar decisiones acertadas, ó bien, inseguridad sobre la propia capacidad del individuo.

Igualmente se obtendrán datos respecto de la tendencia del individuo a aislarse, utilizando la fantasía como mecanismo de defensa para evitar situaciones que resulten amenazantes, sintiéndose rechazado e incomprendido como si no formara parte de su ambiente familiar.

Finalmente se deben identificar las características del individuo para mostrarse ante los demás de manera abierta o reservada en sus relaciones interpersonales así como el interés del sujeto sobre su medio ambiente y sobre la toma de responsabilidades y su participación en actividades de su entorno ambiental.

DAÑO ORGÁNICO CEREBRAL

Es una lesión anatómica estructural del sistema nervioso que produce un déficit ó alteración del funcionamiento cerebral. En los sujetos que lo presentan puede observarse alguno ó algunos de los siguientes síntomas: inestabilidad afectiva, explosiones agresivas, notable deterioro de la capacidad de juicio, apatía, indiferencia, suspicacia y hostilidad y otras reacciones emocionales fijas como sentimientos de inseguridad, rechazo, culpa y dependencia (Luria,1966).

Los sujetos pueden manifestar impulsividad, la que expresan en forma de agresividad y conducta impredecible debido a los cambios de humor. Los rasgos de perseverancia que se detectan pueden traducirse en dificultades para suspender a tiempo una actividad repetitiva, esta conducta repercute en un retrato social inadecuado debido a que se actúa antes de pensar, desviación excesiva de una actividad a otra, baja tolerancia ante situaciones de presión, dificultad para organizar el trabajo y una evidente necesidad de supervisión continua, en general son personas más proclives a cometer actos poco juiciosos.

La evaluación psicológica reúne datos de capacidad intelectual y emocional del sujeto, se realiza por medio de baterías psicológicas que deben seleccionarse tomando en consideración el nivel de preparación académica, tiempo de aplicación y costo, entre otros.

La evaluación tiene como misión principal recoger información fidedigna sobre el proceso en su conjunto.

4.3 FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN SON:

Estas funciones según Pichot (1976):

- De diagnóstico.- Comprobar hasta qué punto han conseguido los objetivos propuestos, determinando el grado de identificación ó discrepancia entre éstos y los resultados conseguidos.
- De orientación ó Reorientación del proceso.- En su estructura, funcionamiento y en todos sus elementos, a través de la retroalimentación de la información conseguida.
- De pronóstico ó predicción.- De las posibilidades del sujeto con base para su orientación personal.

Una batería psicológica es un conjunto de pruebas mediante las que se trata de obtener un conocimiento acerca de las características de un individuo en lo que respecta a su inteligencia, personalidad, organicidad, intereses y habilidades.

Una prueba psicológica constituye una medida objetiva y tipificada de una muestra de conducta. No existe una prueba que por sí sola sea capaz de medir todas las capacidades. Por lo tanto hace imprescindible el empleo de un conjunto de pruebas.

Para seleccionar las pruebas se deben considerar las siguientes características:

- Graduable.- Que su resultado pueda expresarse en cifras.
- Estandarizada.- Que fue verificada en un gran número de sujetos.
- Válida.- Que cuantifica con precisión lo que desea medir.
- Confiable.- Que pueda ser aplicada varias veces a un mismo sujeto, en circunstancias similares y obtenerse resultados análogos.
- Inédita.- La prueba no debe ser conocida por el examinado.
- Debe contener dispersión.- Que los examinados pueden tipificarse en grupos según su calificación.
- Interesante.- Debe atraer la atención del examinado.
- Resultados Uniformes.- Que los resultados no puedan ser variados, que sean rígidos.

- Objetiva.- Que los resultados no dependan de las opiniones ni de juicios personales.

Ya considerados los puntos señalados no se debe pensar que una sola prueba pueda arrojar los datos necesarios, también se debe tomar en cuenta que la batería debe ser sistematizada e integrada para obtener un resultado global.

4.4 PERFIL PSICOLÓGICO.

Es la representación gráfica de los resultados de un test o batería de tests (Bruno, 1997).

En Psicología el término perfil fue introducido en 1911 con Rossolino, quien lo aplicó para representar el estado de desarrollo de las capacidades psíquicas del individuo, (atención, observación, memoria, comprensión y abstracción). El fondo de sus perfiles estaba constituido por un parámetro establecido con base en estadísticas realizadas previamente con un número suficiente de individuos. Más tarde los llamados perfiles psicométricos representaron gráficamente los resultados obtenidos en la aplicación de varias pruebas o tests, con el propósito de apreciar, con una visión de conjunto, las capacidades psíquicas de una persona al mismo tiempo que cada test conservaba su independencia y podía utilizarse con fines particulares.

Es la proyección de las características que son establecidas como deseables, así como conductas que se espera que se presenten en una población determinada, integran un conjunto de expectativas que se proyectan para las personas referidas en cuanto a sus conocimientos, habilidades y destrezas.

Reyes (1990) define el Perfil Psicológico como la representación gráfica y descriptiva de las características intelectuales y de personalidad que se requieren para el desempeño de un puesto.

Tradicionalmente en el área de Psicología Industrial, se aplican exámenes para evaluar el coeficiente intelectual (C.I.) y áreas de personalidad; sin embargo para el caso concreto de la policía, se consideró conveniente evaluar aspectos de organicidad que puedan aportar información de probable daño orgánico cerebral, alcoholismo y dificultades de coordinación visomotora, características importantes en quienes, por su función, llevarán a cabo manejo de armamento (Bender, 1989. p. 122).

El perfil psicológico es por tanto un conjunto de diversas características con base a la descripción del puesto y las demandas de la requisición de personal que definen a un puesto y lo que una persona debe tener al aspirar a dicha posición dentro de la corporación (Reyes, 1990).

Mehrens y Lehmann (1982) definen el perfil psicológico como una representación gráfica de los resultados de varias pruebas, ya que para cada individuo o grupo, una vez que estos resultados han sido expresados en términos uniformes o comparables; la representación de los perfiles permite identificar áreas de fuerza o debilidad.

4.5 INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN (PRUEBAS PSICOMÉTRICAS)

“Son medidas objetivas y estandarizadas de una muestra de conducta” (Anastasi y Urbina, 1984, p.4).

El supuesto que yace debajo del uso de los tests psicológicos en la Psicología moderna es el de que el sujeto lleva en su interior, a la situación inmediata de la prueba, todo lo que atañe a su adaptación o inadaptación o lo que emana debajo de ella; y el objetivo del uso de los tests consiste, de este modo, en colocar al sujeto en situaciones estandarizadas en las que su conducta - porcentual o de otra naturaleza - sirva como base segura para inferir su tipo de adaptación o inadaptación (Rappaport, 1985, p.23).

El diseño de la batería utilizada se determinó en función de las características que de acuerdo a la ley debe cubrir como requisito el aspirante a policía preventivo.

Una batería bien planeada debe estar sistematizada e integrada por varias pruebas que consideren el examen de diversas funciones psicológicas, pues debe suponer una base firme para la interpretación y conclusiones.

Para definir la batería se tomaron en cuenta aspectos tales como tiempo: las pruebas deben requerir de poca inversión de éste, tanto para su administración como para la calificación e interpretación de los datos y la posibilidad de ser aplicados en un universo del que se tienen datos de preparación académica diversos; factor sociocultural.

Tradicionalmente la población aspirante es económica y culturalmente pobre con poca preparación académica y en general condiciones que limitan el desarrollo de su potencial humano:

Aspecto intelectual.- Dado que el grado académico mínimo para acceder corresponde al nivel de educación básica se definió aplicar un test de fácil comprensión.

Facilidad de aplicación.- En función del volumen de personas a evaluar fue indispensable seleccionar pruebas aplicables de manera grupal.

Recursos humanos.- Se valoró el número de integrantes del equipo evaluador que estuvo conformado por cinco personas.

Recursos materiales.- El Instituto Técnico de Formación Policial carecía del material psicométrico por lo que los recursos materiales fueron propiedad particular.

4.6 BATERÍA DE PRUEBAS PSICOMÉTRICAS.

Es un conjunto de instrumentos de medición psicológica de diferentes órdenes: de personalidad, inteligencia, proyectivas, de valores, aptitudes, preferencias vocacionales, y perceptomotoras. La elección de la batería es a criterio del evaluador que debe ser un psicólogo y éste debe ser según el fin de la evaluación (Rappaport, 1985, p. 25).

4.7 DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS QUE CONFORMAN LA BATERÍA DE PRUEBAS PSICOMÉTRICAS.

PRUEBAS DE INTELIGENCIA.

Nos dan una idea del alcance y eficiencias intelectuales del sujeto. Además, la relación entre la eficiencia y la ineficiencia de las diversas funciones que yacen debajo del rendimiento con los subtests, y que se hallan representadas por puntajes de los tests; está estrechamente vinculada con la configuración del sujeto, que es característica de su grado de adaptación (Rappaport, 1981, p. 31).

Las pruebas de inteligencia suministran un coeficiente intelectual, miden la disminución mental y son utilizadas para comprender la estructura de la inteligencia.

TEST RÁPIDO DE BARRANQUILLA (BARSIT) MEDICIÓN RÁPIDA INTELLECTUAL

Autor: Francisco del Olmo

Publicada: 1980 en Colombia.

Objetivo Principal de la Prueba:

- Determinar el cociente intelectual, factor general, de las personas que cuenten con un grado de escolaridad suficiente con el que puedan comprender problemas expuestos en forma escrita.
- Proporcionar una medida de la inteligencia para examinados adultos, está orientada para personas con nivel escolar de secundaria y bachillerato.
- Características: Es una prueba estructurada, de ejecución máxima. Puede administrarse en forma individual o colectiva.
- Material: Lápiz, papel, cuadernillo de instrucciones y preguntas, hoja de respuestas, plantilla de calificación y normas de calificación.
- Tiempo de Aplicación: El tiempo total de aplicación es de diez minutos. La prueba consta de cinco subtests, según se describe en el cuadro siguiente:

Tabla 5. Características de los Subtests.

| SUBTEST | MIDE |
|-----------------------|--|
| INFORMACIÓN | Conocimientos adquiridos, memoria e intereses. |
| COMPRENSIÓN | Capacidad de juicio para evaluar una situación dada (solución de problemas y experiencias pasadas). |
| RAZONAMIENTO LÓGICO | Pensamiento abstracto y asociaciones. |
| RAZONAMIENTO VERBAL | Capacidad para comprender conceptos expresados y palabras, habilidad para razonar, abstraer y generalizar en forma organizada. |
| RAZONAMIENTO NÚMÉRICO | Habilidad para razonar con números y manipular relaciones numéricas, comprender conceptos cuantitativos, concentración y atención a estímulos dados. |

Aplicación: Se distribuyen las hojas de respuesta a los candidatos y se les pide que anoten su nombre, género, estado civil, escolaridad, edad y fecha.

Calificación: Con ayuda de la plantilla de calificación, se da un punto por cada respuesta correcta.

Para obtener el Cociente Intelectual, se suman los puntos logrados en toda la prueba, la puntuación total se multiplica por 130 y se divide entre el número de reactivos que son 60. Para fines estadísticos se obtuvieron equivalencias.

Una vez obtenido el CI, se busca el rango correspondiente.*

Tabla 6. Coeficiente Intelectual.

| COEFICIENTE INTELLECTUAL (C.I.) | CLASIFICACIÓN |
|--|--|
| 130 - MÁS | Muy Superior |
| 129 - 120 | Superior |
| 119 - 110 | Superior al Término Medio |
| 109 - 90 | Término Medio (promedio normal) |
| 89 - 80 | Inferior al Término Medio (por debajo del promedio) |
| 79 - 70 | Inferior (Limitrofe) |
| 69 - 60 | Deficiente |
| 59 - 50 | Deficiente Leve** |
| 49 - 40 | Deficiente Moderado** |
| 39 - 30 | Deficiente Grave** |
| 29 - 20 | Deficiente Profundo** |

*Clasificación de Wechsler (Goldman, 1989 p.226).

PRUEBAS DE PERSONALIDAD (OBJETIVAS)

Proporcionan un esquema general de la personalidad; proveen una estimación de la dotación del individuo e indican la forma como éste trata sus propios afectos, ansiedades e impulsos. De tal manera que, permiten la evaluación del tipo de adaptación o inadaptación del sujeto (Megargee, 1971).

RASGOS DE PERSONALIDAD

Es un conjunto de respuestas similares que ocurren y varían juntas, de manera que se pueda describir la colección con un solo término, el rasgo se infiere a partir de las respuestas. Los rasgos de la personalidad suelen ser adjetivos, como celoso, inquisitivo, cruel y cínico. Una actitud es un rasgo de personalidad con significado social, político o religioso. Un rasgo de carácter es un rasgo de la personalidad con significado ético o moral como honrado sincero.

Allport (1980), menciona que un rasgo de la personalidad es una forma característica de la conducta más generalizada que la reacción aislada de simples hábitos. Se le debe considerar como hábito generalizado y tendencia determinante y "prominente" en la conducta.

CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD

Mide rasgos de personalidad que pueden definirse según Megargee:

- Con respecto a un sistema psicológico clásico (extraversión-introversión; dominio-sumisión; masculinidad-feminidad; etc.)
- Con respecto a un sistema psicológico derivado de la nosología psiquiátrica (MMPI).
- Con respecto a factores de personalidad definidos por el análisis factorial.

ANTECEDENTES DEL CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD UTILIZADO PARA ESTA POBLACIÓN

El proceso de Modernización Administrativo del Gobierno del Distrito Federal tuvo como objetivo principal hacer labores más eficientes y eficaces por lo que la aplicación del Inventario Multifásico de la Personalidad del Minnesota (M.M.PI.); instrumento que se aplicaba requería una inversión significativa de tiempo y costo (personal). En tal virtud se elaboró el Cuestionario constituido por 110 ítems divididos en 11 Escalas de Personalidad.

Debido a las dificultades resultantes de la aplicación del Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota (MMPI) a los aspirantes en cuanto a tiempo de respuesta y costo del material, elaboré el cuestionario de personalidad que consta de 110 ítems los que son un extracto de los contenidos de éste y se estructuraron en 11 escalas de personalidad. Previo a la determinación de aplicarlo como instrumento integrante de la batería de pruebas psicométricas, se administró a 2,860 aspirantes mismos, que fueron evaluados con ambos instrumentos.

Como resultado de la interpretación se obtuvieron los mismos diagnósticos en el 95% de los casos.

Características: Es un cuestionario de personalidad objetiva estructurada, de ejecución máxima. Puede administrarse en forma individual o colectiva.

Material: Lápiz, papel, cuadernillo de instrucciones y preguntas, hoja de respuestas, plantilla de calificación y normas de calificación.

Tiempo de Aplicación: El tiempo total de aplicación es de veinte minutos. La prueba consta de un cuestionario de personalidad con 110 ítems.

Aplicación: Se distribuyen las hojas de Respuestas a los candidatos y se les pide que anoten su nombre, género, estado civil, escolaridad, edad y fecha. Los evaluados deben anotar en la hoja de respuesta la palabra SÍ o NO según la pregunta.

Calificación: Con ayuda de la plantilla de calificación, se da un punto malo por cada respuesta que no coincida con la respuesta esperada de sí o no.

ESCALAS DE PERSONALIDAD:

**Tabla 7. Rasgos de Personalidad
Perfil Cuestionario de Personalidad**

| Escala / Puntajes | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | + |
|---|---|---|---|---|---|---|
| A. Nivel de Ansiedad | | | | | | |
| B. Rasgos Esquizoides | | | | | | |
| C. Rasgos Depresivos | | | | | | |
| D. Impulsividad | | | | | | |
| E. Rasgos Sociopáticos | | | | | | |
| F. Riesgo Suicida | | | | | | |
| G. Inclinación al Alcoholismo | | | | | | |
| H. Inclinación a la Fármaco-dependencia | | | | | | |
| I. Rasgos Masculinidad - Feminidad | | | | | | |
| J. Dificultad en la Relación con figuras de autoridad | | | | | | |
| K. Rasgos Paranoides | | | | | | |

(A) Nivel de Ansiedad: Mide la presencia de angustia con la que el individuo enfrenta los diversos estímulos de vida. En este sentido puede considerarse, en relación a la dinámica de la personalidad, como indicador de la angustia.

Cuando hay puntajes altos arriba de dos, las características principales de la persona pueden ser: Incapacidad para tomar decisiones rápidas, actitudes de exigencia hacia sí mismo y en ocasiones, hacia los demás; reducción en la tolerancia a las propias fallas o a las de otros; búsqueda de patrones pre-estructurados de comportamiento; delimitación precisa o marcada de las situaciones que se tienen que enfrentar, tratando de reunir el máximo de seguridad antes de actuar; meticulosidad; tendencia al

perfeccionismo y a reaccionar ante fragmentos de estímulos, generalizando la respuesta en forma inadecuada.

Las relaciones interpersonales de los sujetos con esta escala elevada, pueden ser bastante problemáticas, ya que por su exigencia y falta de tolerancia con frecuencia rechazan a los demás y son también poco tolerados por otros, con lo que experimentan sentimientos de soledad (Graham, 1987; Nuñez, 1994; Rivera, 1987).

(B) Rasgos Esquizoides: Cuando la puntuación es elevada más de dos los sujetos presentan: relaciones sociales distantes, expresión emocional aplanada, ni desean ni disfrutan de las relaciones interpersonales, le agradan mas las actividades solitarias, regularmente no tienen amigos cercanos o personas de confianza, aparte de los familiares de primer grado, muestran indiferencia a los halagos o a las críticas, muestran frialdad emocional, distanciamiento o aplanamiento afectivo (Graham, 1987; Nuñez, 1994; Rivera, 1987).

(C) Rasgos Depresivos: Cuando presentan la escala elevada -más de dos puntos- pueden presentar algunos de los siguientes síntomas: pérdida o aumento de apetito, insomnio o hipersomnia, falta de energía o fatiga, baja autoestima, dificultades para concentrarse o para tomar decisiones, sentimientos de desesperanza (Graham, 1987; Nuñez, 1994; Rivera, 1987).

(D) Impulsividad: Cuando las puntuaciones se encuentran por arriba de dos puntos los sujetos: no pueden controlar sus descargas impulsivas por ser intolerable para su autoestima. Este puntaje hace pensar en la posibilidad de que su control sea bastante frágil y propicie la aparición de descargas impulsivas ocasionales de tipo *acting out* (Graham, 1987; Nuñez, 1994; Rivera, 1987).

(E) Rasgos Sociopáticos: Cuando la puntuación es de dos puntos o más, se describe al individuo como egocéntrico y narcisista, con dificultades para establecer relaciones interpersonales duraderas y profundas, y con tendencias a evitar asumir responsabilidades y compromisos.

Se podría decir que el individuo trata de conseguir de inmediato lo que desea, en ocasiones sin reflexionar lo suficiente acerca de las consecuencias de sus actos y sin capacidad para postergar la satisfacción de sus necesidades. En la medida en que el puntaje se eleva, estas características se asocian además, con problemas para relacionarse con figuras que representan autoridad y con dificultad para someterse a imposiciones externas, mostrando una conducta que va desde la inconformidad encubierta, hasta la rebelión más abierta (Graham, 1987; Nuñez, 1994; Rivera, 1987).

(F) Riesgo Suicida: Cuando la puntuación rebasa los tres puntos, los sujetos expresan ansiedad severa, agitación, preocupaciones suicidas, depresión preocupaciones sexuales, falta de vida emocional y síntomas hipocondríacos (Graham, 1987; Nuñez, 1994; Rivera, 1987).

(G) Inclinación al alcoholismo (H) Inclinación a la Farmacodependencia: Puntuaciones arriba de tres reflejan un alto índice de frecuencia en sujetos con evidente necesidad de dependencia, en estos casos son a las sustancias de tipo adictivo como son las drogas y el alcohol (Graham, 1987)

(I) Rasgos de Masculinidad-Feminidad: Esta escala se refiere a las características masculinas y femeninas que el grupo asigna convencionalmente a los papeles sociales del hombre y de la mujer.

Por ello esta escala debe ser tomada como una medida de actitudes de ajuste hacia aspectos sociales y de intentos por ofrecer una apariencia en la relación a la vivencia de un papel psicosexual (Graham, 1987; Nuñez, 1994; Rivera, 1987).

(J) Dificultad en la Relación con Figuras de Autoridad: La puntuación elevada por arriba de tres puntos indica conductas o actitudes que provocan un desempeño laboral pobre. Algunos de los problemas de estas personas se relacionan con poca confianza en sí mismos, falta de concentración, y una falta de respeto a las personas que representan la autoridad, así como dificultad para tomar decisiones (Graham, 1987; Nuñez, 1994; Rivera, 1987).

(K) Rasgos Paranoides: Al elevarse la puntuación de dos, se ponen de manifiesto principalmente, actitudes de desconfianza, cautela excesiva, suspicacia, y tendencia a la sobreinterpretación de los estímulos, acompañado de frecuentes descargas agresivas que se pueden entender como formas de defensa anticipada ante posibles situaciones de ataque que el sujeto percibe como amenazantes para su seguridad (Graham, 1987; Nuñez, 1994; Rivera, 1987).

PRUEBAS PERCEPTOMOTORAS

La alteración de las funciones psicológicas como percepción, concentración, memoria, raciocinio y habla, puede ocurrir a cualquier edad y de manera súbita o gradual, y ser además transitorias o permanentes. La alteración puede relacionarse con algún acontecimiento como traumatismo o accidente, o quizá no pueda atribuirse a ninguna causa manifiesta.

Son de utilidad diversas pruebas relativamente simples que se incluyen a menudo en las baterías psicológicas para identificar las indicaciones manifiestas de trastorno mental orgánico.

TEST GUESTÁLTICO VISOMOTOR DE LAURETTA BENDER:

Es un test clínico, guesáltico y visomotor: guesáltico porque explora la gestalten (percepción de la forma) y visomotor porque el examinado realiza su trabajo con el modelo a la vista. Es un test no verbal, de tipo lápiz-papel, que se puede administrar en forma individual y colectiva. También se utiliza como test proyectivo (Bender, 1989, p 15).

Aplicaciones: Este test tiene como objetivo el examen de la función guesáltica visomotora, su desarrollo y regresiones. Explora la patología Orgánica Cerebral.

Si el adulto presenta un Probable Daño Orgánico Cerebral se considera como una patología mental: retrasos globales de la maduración, disociación, desórdenes preceptuales, desórdenes contusionales, afasias, alcoholismo y fármacodependencia.

Material de la Prueba:

- Juego de 9 figuras geométricas, impresas en negro sobre láminas de cartulina blanca.
- Protocolos de la Prueba: Hojas de papel blanco liso, tamaño carta. Al sujeto se le entrega una hoja de papel.
- Un lápiz mediano del número 21/2
- Una goma.

Tiempo:

No hay límite, pero regularmente la prueba requiere de un lapso de 30 a 45 minutos en su aplicación colectiva.

4.8 LA ORIENTACIÓN PSICOLÓGICA.

Rogers (1978) dió inicio a una de las grandes corrientes de *counseling*: el método que se concentra en la persona. Este método lo desarrolla en su obra "*Counseling y psicoterapia*" aparecido en 1942.

En el diccionario de términos psicológicos y psicoanalíticos de McKay (1958) se define al "*Counseling*" como "una relación en la que alguien trata de ayudar a otro a que entienda y a que solucione los problemas que tiene que enfrentar".

Según Tourette (1996), "El principio de coherencia del *counseling* se basa fundamentalmente en lo siguiente: Muchas situaciones de la vida son motivo, en ellas y sólo en ellas, de sufrimiento psicológico y social, por lo que se les debe conceptualizar para luego instalar dispositivos de ayuda según el público. "

En los años 80, la Organización Mundial de la Salud va a escoger y a recomendar el *Counseling* como el método más apropiado de ayuda, de apoyo y de prevención, a nivel mundial, para así enfrentar las innumerables amenazas individuales, comunitarias y colectivas (Ruch y Zimbardo, 1979 p.463)

4.8.1 Introducción al *counseling* (Rogers, 1978)

(Acompañamiento, Asesoramiento)

- El ***counseling*** se basa en la creencia de que la mayoría de las personas son capaces de resolver sus propios problemas si se les da la oportunidad.
- Utilizando técnicas de ***counseling*** se ayuda a clarificar los **pensamientos** y **sentimientos** del paciente y se le ayuda a explorar las **distintas** opciones o soluciones.
- El aspecto más importante del apoyo emocional es la elaboración de los sentimientos.

- Los sentimientos son el origen de la mayoría de los problemas. Nuestra sociedad enseña a las personas a intelectualizar sus problemas.
- La parte más importante del proceso de **counseling** es la focalización de los propios sentimientos; utilizarlos de forma constructiva nos permite también aprender a reconocer y explorar los de los demás.

OCHO NORMAS PARA EL APOYO EMOCIONAL DE ACUERDO A ROGERS.

- NO JUZGUES
- SÉ ÉMPATICO
- NO DES CONSEJOS
- NO PREGUNTES NUNCA PORQUÉ?
- NO TOMES LA RESPONSABILIDAD DEL PROBLEMA DEL OTRO
- NO INTERPRETES LA SITUACIÓN DEL OTRO
- CONCÉNTRATE EN EL AQUÍ Y AHORA
- CONCÉNTRATE PRIMERO EN LOS SENTIMIENTOS

De acuerdo a Rogers (1978) se presentan los siguientes aspectos:

La forma más común de comunicarnos (no es bueno mostrar y expresar lo que sentimos) no nos anima a abrirnos fácilmente, pero los sentimientos están ahí y a no ser que la persona nos tenga mucha confianza, normalmente desconocemos cómo es en realidad y lo que siente.

El proceso de escucha normalmente no es efectivo porque no somos capaces de identificar los **momentos** en que la persona lo único que espera de nosotros es comprensión.

También por **nuestra** incapacidad de escuchar el tiempo suficiente y con la suficiente **atención** ya que cuando escuchamos a alguien expresar una dificultad, una pérdida o un acontecimiento doloroso, su historia nos evoca nuestros propios sentimientos respecto a experiencias personales similares (Rogers, 1978).

EL PROCESO DE ESCUCHA

Escucha inefectiva

- Interrupción del proceso de escucha
- Ordenar
- Avisar, reñir
- Amonestar, moralizar
- Discutir, enseñar
- Criticar, culpabilizar
- Alabar, aprobar
- Simpatizar
- Cuestionar
- Evitar, desviar
- Bromear, ridiculizar

Escucha activa:

Las parafrases:

- Frases cortas que reflejan lo que la otra persona ha dicho. Ejemplo: Creo que lo que quieres decir es....

Preguntas abiertas:

- Que no se puedan responder con un "sí" o un "no". Ejemplo: ¿Cómo te hace sentir ésto?

Trabajando los sentimientos:

- Llegando a los sentimientos
- Definiendo y clarificando sentimientos
- Reconociendo los sentimientos
- Expresión emocional.

Integración y resolución del conflicto:

- La persona después de expresar sus sentimientos ve con más claridad el problema y las opciones que tiene y es importante en nuestro papel resumir la esencia de lo que ha sucedido en el encuentro.

4.8.2 ORIENTACIÓN PSICOLÓGICA INDIVIDUAL.

Es una técnica que no tiene ningún carácter directivo, es la terapia centrada en el cliente (Rogers, 1978), se funda en la premisa que un individuo suficientemente motivado puede lidiar con su propio problema si logra liberarse lo suficiente del autoengaño y del miedo a reconocer el problema tal cual es. En consecuencia se alienta, en una entrevista cara a cara con el terapeuta, para que hable de todo lo que le preocupe y enfoque sus problemas de la manera que quiera.

La teoría de la terapia que no es directiva es de la que permitiéndosele hablar en una atmósfera permisiva, el cliente llegará a descubrir por sí mismo algunas relaciones entre sus sentimientos y su conducta. Se considera a la terapia como “un proceso de crecimiento” en el que el paciente utiliza sus propias potencialidades para alcanzar un nivel más maduro de ajuste emocional (Rogers, 1978).

4.8.3 ORIENTACIÓN PSICOLÓGICA GRUPAL

Es importante mencionar que en este punto se decidió manejar como técnica de orientación psicológica grupal, la Dinámica de Grupos, por el tipo de población que se maneja.

Las técnicas de grupo son:

Maneras, procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar la actividad de grupo, sobre la base de conocimientos suministrados por la teoría de la Dinámica de Grupo. Dicho de otro modo: “Los medios, o los métodos empleados en situaciones de grupo para lograr la acción del grupo, se denominan técnicas grupales” (Bohlen y Raudabaugh, 1965, p. 131).

Las técnicas de grupo constituyen procedimientos fundados científicamente y suficientemente probados en la experiencia. Esta experiencia es la que permite afirmar que “una técnica adecuada tiene el poder de activar los impulsos y las motivaciones individuales y de estimular tanto la dinámica interna como la externa, de manera que las fuerzas puedan estar mejor integradas y dirigidas hacia las metas del grupo” (Bohlen y Raudabaugh, 1965, p.39).

Las técnicas otorgan estructura al grupo, le dan una cierta base de organización para que el grupo funcione realmente como tal; puesto que no hay grupo que pueda operar si no crea una mínima organización interna.

Se advierte sobre el riesgo de considerar que el uso de una técnica basta por sí sólo para obtener el éxito deseado. Las técnicas tendrán siempre el valor que sepan transmitirle las personas que las utilizan. Como cualquier otro método, las técnicas de grupo han de ser “vivificadas” por el espíritu creador de quien las maneje: su eficacia dependerá en alto grado de su habilidad personal, de su buen sentido y don de la oportunidad, de su capacidad creadora e imaginativa para adecuar en cada caso las normas a las circunstancias y conveniencias del momento (el aquí y ahora).

Cómo elegir la técnica adecuada.

Las diversas técnicas de grupo poseen características diversas que las hacen aptas para determinados grupos en distintas circunstancias (Villaverde, 1995). La elección de la técnica adecuada en cada caso corresponde generalmente al conductor del grupo, salvo cuando el grupo es lo suficientemente maduro para decidir por sí mismo al respecto.

Para seleccionar la técnica de grupo más conveniente habrá que tomar los siguientes factores (Villaverde, 1995):

1. Según los objetivos que se persiguen. Hay técnicas especialmente elaboradas para promover el intercambio de ideas y opiniones (*Discusión*); las hay para

lograr el entrenamiento en la toma de decisiones (*Estado Mayor*); para favorecer el aprendizaje de conocimientos (*Entrevista*); comprensión vivencial de situaciones (*Role-playing*); promover la participación rápida total (*Phillips 66*); desarrollar el pensamiento creador (*Torbellino de Ideas*); promover las actitudes positivas (*Riesgo*), capacidad de análisis (*Estudio de Casos*); etc.

2. Según la madurez y entrenamiento del grupo. Algunas técnicas son fácilmente aceptadas por el grupo y otras provocan al principio ciertas resistencias por su novedad, por ser ajenas a los hábitos y costumbres adquiridos, por promover actitudes poco desarrolladas, etc.
3. Según el tamaño del grupo. El comportamiento de los grupos depende en gran medida de su tamaño. En los grupos pequeños (hasta 15-20 personas) se da una mejor cohesión e interacción, existe más seguridad y confianza, las relaciones son más estrechas y amistosas. En este tipo de grupos se pueden utilizar las técnicas de *Debate Dirigido*, *Pequeño Grupo de discusión*, o *Estudio de Casos*.
4. Según el ambiente físico. Cuando se elige deben tenerse en cuenta las posibilidades reales de espacio y tiempo.
Por otra parte, algunas técnicas requieren el uso de elementos auxiliares: pizarrón, láminas, grabadora, mesas, escenario, etc. La disponibilidad de estos elementos afectará también a la selección de las técnicas.

Algunas normas generales

Cada una de las técnicas de grupo poseen sus propias reglas específicas derivadas de su naturaleza particular. No obstante, pueden establecerse ciertas normas de carácter general sustentadas en las leyes de la Dinámica de Grupo, que las

comprenden a todas ellas. Entre tales normas figuran las siguientes, que resumen en cierto modo lo dicho hasta aquí (Villaverde, 1995):

1. Quien se proponga utilizar las técnicas de grupo, debe conocer previamente los fundamentos teóricos de la Dinámica de grupo.
2. Antes de utilizar una técnica de grupo debe conocerse suficientemente su estructura, su dinámica, sus posibilidades y sus riesgos.
3. Debe seguirse en todo lo posible el procedimiento indicado en cada caso.
4. Las técnicas de grupo deben aplicarse con un objetivo claro y bien definido.
5. Las técnicas de grupo requieren una atmósfera cordial y democrática.
6. En todo momento debe existir una actitud cooperante.
7. Debe incrementarse en todo lo posible la participación activa de los miembros.
8. Los miembros deben adquirir conciencia de que el grupo existe en y por ellos mismos, y sentir que están trabajando en "su" grupo.
9. Todas las técnicas de grupo se basan en el trabajo voluntario, la buena intención y el "juego limpio".
10. Todas las técnicas de grupo tienen como finalidad implícita:
 - a. Desarrollar el sentimiento de "nosotros".
 - b. Enseñar a pensar activamente.
 - c. Enseñar a escuchar de modo comprensivo.
 - d. Desarrollar capacidades de cooperación, intercambio, responsabilidad, autonomía y creación.
 - e. Vencer temores e inhibiciones, superar tensiones y crear sentimientos de seguridad.
 - f. Crear una actitud positiva ante los problemas de las relaciones humanas, favorable a la adaptación social del individuo.

4.8.4 TÉCNICAS UTILIZADAS EN LA POBLACIÓN CON LA QUE SE TRABAJA

Debate Dirigido o Discusión Guiada

Esta técnica consiste en el intercambio informal de ideas e información del tema, realizado por un grupo bajo la conducción estimulante y dinámica de una persona (especialista) que hace de guía e interrogador. Se caracteriza por varios detalles a saber (Villaverde, 1995):

- Para que haya debate – y no meras respuestas formales - el tema debe ser cuestionable, posible de diversos enfoques o interpretaciones.
- El director del debate debe hacer previamente un plan orgánico de preguntas que llevará escritas.
- Los participantes conocen el tema con suficiente antelación como para informarse por sí mismos, y poder así intervenir con conocimiento en la discusión
- No se trata de una técnica de “comprobación del aprendizaje”, sino una técnica de aprendizaje por medio de la participación activa en el intercambio y elaboración de ideas de información múltiple.
- El número de miembros no suele pasar de 12 ó 13. En casos de grupos mayores, se puede hacer por subgrupos guiados por subdirectores previamente entrenados.

Cómo se realiza

Preparación

Elegido el tema del Debate, el director prepara el material de información previa (bibliografía, fuentes, etc.) y lo comunica a los participantes. Prepara las preguntas más adecuadas para estimular y conducir el debate. El tema debe ser analizado en todos sus aspectos, y las preguntas deben seguir un orden lógico que mantenga el enlace entre las distintas partes. Puede calcularse que cada pregunta central consumirá 15 minutos de discusión.

Desarrollo

- El director hace una breve introducción del tema.
- Formula la primera pregunta e invita a participar.
- Una vez en marcha el Debate, el director lo guía prudentemente sin ejercer presiones, intimidación y sometimiento.
- Es probable que el Debate se desvíe del objetivo central. Se realiza un breve resumen y se debe reencausar la actividad.
- Se puede hacer uso de ayudas audiovisuales.
- El director prestará atención al desarrollo del contenido del Debate, a las actitudes de los miembros y detalles del desarrollo del proceso de grupo.
- El director no debe “entrar” en el Debate, su función es conducir.
- Antes de dar por terminado el Debate debe llegarse a alguna conclusión o a un cierto acuerdo sobre lo discutido.

“ROLE-PLAYING”

(Desempeño de Roles)

Dos o más personas representan una situación de la vida real asumiendo los roles del caso, con el objeto de que pueda ser mejor comprendida y tratada por el grupo.

Cuando se desea que alguien comprenda lo más íntimamente posible una conducta o situación, se le pide que “se ponga en el lugar” de quien la vivió en realidad. Si en lugar de evocarla mentalmente se asume el rol y se revive dramáticamente la situación, la comprensión íntima (*insight*) resulta mucho más profunda y esclarecedora. En ésto consiste esta técnica: representar (teatralizar) una situación típica (un caso concreto) con el objeto de que se tome real, visible, vívido, de modo que se comprenda mejor la actuación de quién o quiénes deben intervenir en ella en la vida real.

El objetivo citado se logra no sólo en quienes representan los roles, sino en todo el grupo que actúa como observador participante por su compenetración en el proceso.

Los actores transmiten al grupo la sensación de estar viviendo el hecho como si fuera en la realidad.

La representación es libre y espontánea, sin uso de libretos ni ensayos. Los actores representan posesionándose del rol descrito previamente, como si la situación fuera verdadera. Ésto requiere de una madurez a nivel grupal.

Cómo se realiza

Preparación

El problema o situación puede ser previsto de antemano o sugerir en un momento dado de una reunión de grupo. En todos casos debe ser bien delimitado y expuesto con toda precisión.

Los miembros aportan todos los datos posibles para describir y enriquecer la escena por representar, imaginando la situación, el momento, la conducta de los personajes, etc. Ésto ayudará al encuadre de la escena y servirá como "material" para que los intérpretes improvisen un contexto significativo y lo más aproximado a la realidad. El grupo decidirá si desea dar una estructura bien definida a la escenificación, o prefiere dejarla librada en mayor medida a la improvisación de los "actores".

Entre los miembros del grupo se elige a los "actores" que se harán cargo de los papeles. Cada personaje recibirá un nombre ficticio, lo cual ayuda a posesionarse del papel y reduce la implicancia personal del intérprete.

5. ANÁLISIS Y EVALUACIÓN

5.1 ÁREA DE INTELIGENCIA

Una vez obtenido el registro de la totalidad de los puntajes arrojados mediante la aplicación de los diferentes instrumentos psicométricos se llevó a cabo el análisis estadístico con series de frecuencias simples obteniéndose valores de intensidad, centrales, laterales y extremos, así como coeficientes de variabilidad tanto absoluta como relativa y la aplicación de la Ley General de la Curva Normal de Gauss.

Por lo que hace a los resultados en el área de Inteligencia se obtuvieron los siguientes datos:

Tabla 8. Distribución del Coeficiente Intelectual.

| RANGO DE COEFICIENTE INTELLECTUAL | FRECUENCIA | % | CLASIFICACIÓN |
|-----------------------------------|------------|-------|---------------------------|
| 29 A 20 | 3 | 0.38 | DEFICIENTE PROFUNDO* |
| 39 A 30 | 4 | 0.50 | DEFICIENTE GRAVE |
| 49 A 40 | 8 | 1 | DEFICIENTE MODERADO |
| 59 A 50 | 53 | 6.63 | DEFICIENTE LEVE |
| 60 A 69 | 107 | 13.38 | DEFICIENTE |
| 79 A 70 | 158 | 19.75 | INFERIOR |
| 89 A 80 | 237 | 29.60 | INFERIOR AL TERMINO MEDIO |
| 99-90 | 143 | 17.88 | TERMINO MEDIO |
| 109 A 100 | 64 | 8 | TERMINO MEDIO |
| 119 A 110 | 21 | 2.63 | SUPERIOR AL TERMINO MEDIO |
| 129 A 120 | 2 | 0.25 | SUPERIOR |
| TOTAL | 800 | 100% | |

*Se incluyó una persona con un Coeficiente Intelectual de 15 debido a que de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud ya no se utiliza el Término de "Morón", siendo la clasificación más baja de "Deficiente Profundo"

Como valores extremos fueron **15** y **121** con un valor medio de 81.27 correspondiente a una clasificación de "Inferior al Término Medio".

El valor del modo(a) es de 84.5 es decir, "Inferior al Término Medio" (237 personas, 30%).

Se señala que el valor de la media representa las siguientes capacidades intelectuales:

Información: Poca memoria, bajo potencial de aprendizaje, los sujetos no tienen interés en el mundo que los rodea y en adquirir mayores conocimientos.

Comprensión: Personas con poca capacidad de juicio, puede haber rasgos impulsivos, no saben solucionar problemas y tienen poca iniciativa.

Razonamiento Lógico: Los sujetos manifiestan pensamiento concreto, es decir perciben funciones o usos comunes de manera que carecen de abstracción para obtener las características esenciales de hechos y fenómenos.

Razonamiento Verbal: Los sujetos ponen de manifiesto deficiencias del proceso del pensamiento que se expresa con el lenguaje por lo que se infiere un medio ambiente pobre en estimulación.

Razonamiento Numérico: Sujetos que cometen errores de cálculo, tal vez por ansiedad; no logran concentrar su atención, no manejan conceptos aritméticos.

Se puede deducir que estos sujetos provenían de un ambiente cultural pobre y un bajo nivel socioeconómico por lo que carecieron en su desarrollo de oportunidades culturales, de educación y de estimulación en general.

En esta población el no aprender y acumular conocimientos no les proporciona seguridad. No logran adaptarse convencionalmente al ambiente con su pobre capacidad de juicio (bajos en comprensión). No tienen la capacidad de dar respuestas pertinentes y con buen sentido común a situaciones estructuradas. Tienden a desorganizarse, además de que parecen tener problemas para anticipar y planear y ésto en su vida práctica puede ocasionar que, al no planear y anticipar la consecuencia de sus propios actos, tengan problemas en su interacción con los demás.

La memoria a largo plazo (información) no es muy buena y esto hace que la capacidad de aprendizaje se vea afectada por el nivel escolar limitando y la posibilidad de retener nuevos conocimientos.

No son capaces de concentrarse cuando tratan de obtener marcos de referencia que les den seguridad, su atención está disminuida debido a la presencia de ansiedad.

En la mayoría el pensamiento es de tipo concreto lo que no les permite llevar a cabo con éxito funciones de análisis y síntesis.

Por lo antes mencionado se percibe a una población con una baja tolerancia a la frustración y un pobre control de impulsos.

En cuanto se refiere a las medidas laterales se encontraron valores cuantiles que oscilan entre **72** y **90** es decir, el coeficiente intelectual "Normal" para esta población fluctúa entre clasificaciones "inferior" y "término medio".

Por lo que toca a los coeficientes de variabilidad tanto absoluta como relativa se obtuvieron las siguientes cifras:

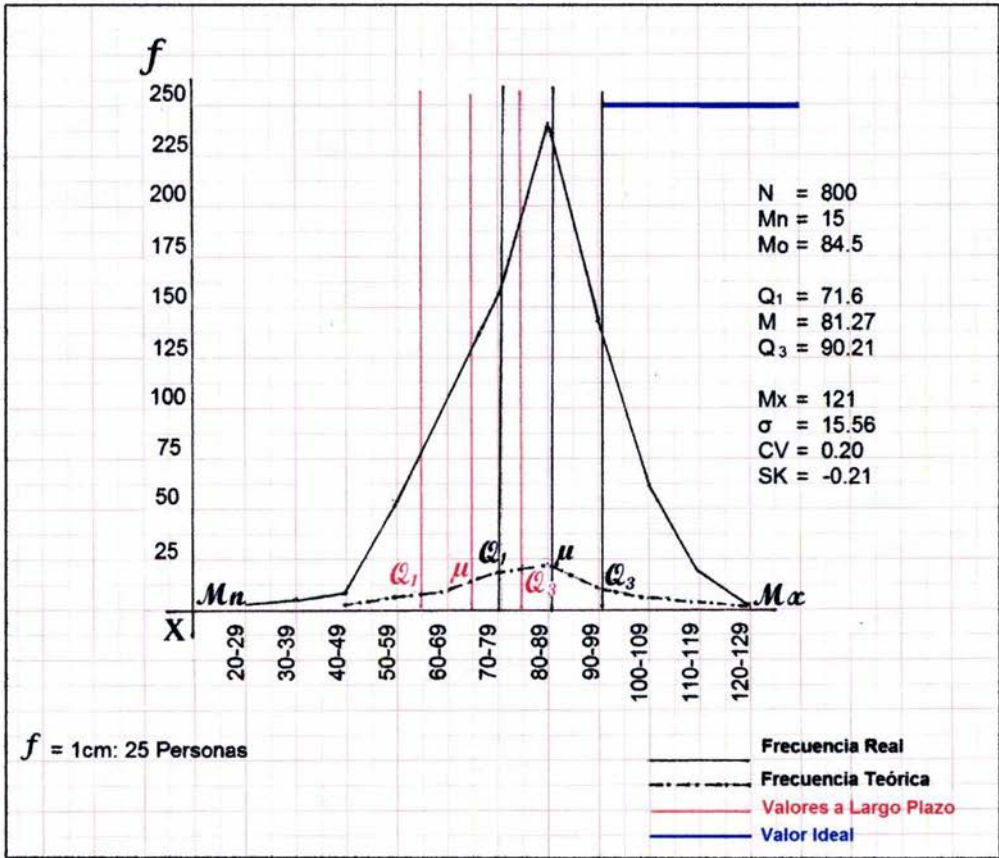
Variabilidad Absoluta (σ) = 15.56

Variabilidad Relativa (CV) = 0.2 y el grado de Asimetría (SK) fue de -0.21.

En tal sentido se prevé que el Coeficiente Intelectual se modifique en un futuro de manera negativa en el **21%** de los casos, es decir el nivel normal en la población de aspirantes a policía será entre **57** y **75** correspondientes a la clasificación "Deficiente Leve" a "Inferior".

Esto quiere decir que 175 personas (21.87%) no debieron ser aceptados ya que se encuentran por debajo del rango de normalidad del grupo lo que posteriormente se modificará de manera negativa en el 21% de los aspirantes por lo que se estima que habrá un total de 343 personas (42.87%) que no deberían haber sido aceptadas por la misma razón.

GRÁFICA 1. COEFICIENTE INTELECTUAL / RANGO DE NORMALIDAD



5.2 ÁREA DE ORGANICIDAD

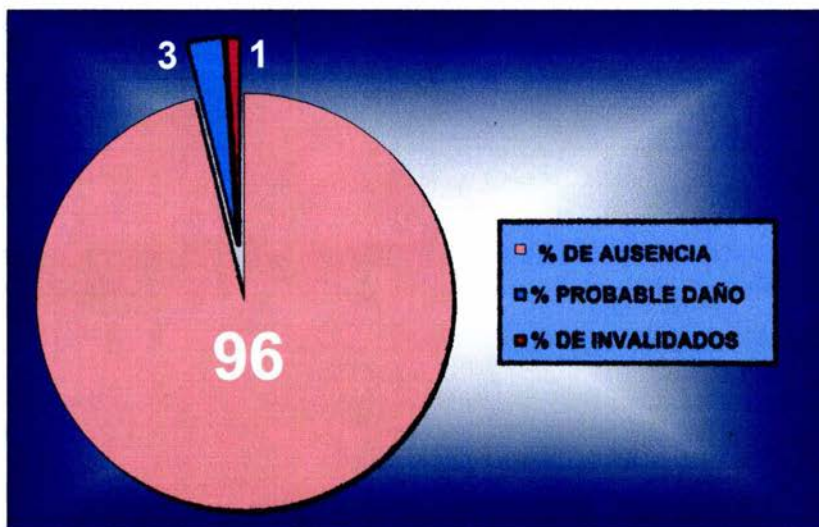
Los valores porcentuales obtenidos se distribuyen en dos grandes rubros:

El daño orgánico cerebral es una lesión anatómico estructural del sistema nervioso que produce un déficit o alteración del funcionamiento cerebral. En los sujetos que lo presentan pueden observarse alguno o algunos de los siguientes síntomas:

Inestabilidad afectiva, explosiones agresivas, notable deterioro de la capacidad de juicio social, apatía, indiferencia, suspicacia y hostilidad y otras reacciones emocionales fijas como sentimientos de inseguridad, rechazo, culpa y dependencia.

El 96% de la población evaluada (770) muestra ausencia, se puede deducir que no presentan problemas relevantes a nivel de percepción, concentración, memoria y raciocinio, el 3% (23) presenta posible daño orgánico y en el .9% (7) se invalidaron las pruebas ya que los sujetos presentaron dificultad para seguir instrucciones.

GRÁFICA 2. ORGANICIDAD.



5.3 ÁREA DE PERSONALIDAD

En el análisis que se llevó a cabo en cuanto a los diferentes aspectos medidos con la prueba aplicada se consignan tanto datos individuales como la interpretación global que mediante la proyección estadística nos permite conocer, en su caso la situación psicopatológica que en un futuro tendrán los aspirantes al puesto de policía.

En lo que se refiere al rubro **(A) Ansiedad** encontramos que 83 personas (10%) resultaron no recomendables ya que presentan preocupación por los problemas más insignificantes. Se encuentran personas con ansiedad, indecisión y tensión. Y los puntajes se incrementarán **un punto** en el 86% de los casos lo que significa que habrán 536 personas no recomendables ya que se presentarán preocupadas en extremo, rígidas, meticulosas, insatisfechas con sus vidas y especialmente con sus relaciones sociales. A este nivel existe ansiedad severa, tensión en todas sus actividades lo cual hace la vida difícil.

En cuanto a los **(B) Rasgos Esquizoides** se encontró que 57 personas (7%) no son recomendables ya que pueden presentar un cuadro esquizoide: éste es que son inusuales, egocéntricos pero pueden mantener una adaptación social y vocacional. Lo que se incrementará a 187 sujetos (23%) con un punto adicional y se distinguen por ser impulsivos inaceptables buscando la realización de sus fantasías. Pueden presentar desórdenes del pensamiento, confusión y pensamientos extraños.

En lo relativo a **(C) Rasgos Depresivos**, 41 personas (5%) resultaron no recomendables ya que presentan depresión severa, preocupación extrema y pesimismo. Se caracterizan por conducta indecisa y aislamiento, número que se incrementará a 108 (14%) ya que el coeficiente de variabilidad indica un punto adicional por lo que presentarán sentimientos de depresión con rasgos delirantes, cuadros de apatía extrema y reacciones psicomotoras lentas.

En lo que corresponde a los rasgos de **(D) Impulsividad** se encontró que 57 personas (7%) no son recomendables ya que son sujetos que ocasionalmente son irritables e

impulsivas; hecho que se modificará a futuro en un punto en 270 personas (34%) que presentarán inmadurez, hostilidad, rebeldía, impulsividad, inquietud, bajo nivel de tolerancia a la frustración, falta de respeto a la autoridad y mala adaptación en relaciones interpersonales.

Por lo que toca a los **(E) Rasgos Sociopáticos** los datos obtenidos indican que hubieron 10 personas no recomendables (1%) ya que a este nivel se encuentran individuos rebeldes, resentidos e inconformes con tolerancia a la frustración limitada, insatisfechos, e inadaptados a la sociedad. Además se observan impulsivos, sus relaciones interpersonales son superficiales, tienen conflictos con el grupo social. Cuando expresan sus impulsos tienen éxito en evadir censura y evitan conflictos con las autoridades por la manipulación hacia éstos; y con base en la proyección tendremos 47 sujetos no recomendables es decir, 6% con un cuadro clásico de personalidad antisocial. Carecen tanto de juicio social, como de incapacidad de beneficiarse de la experiencia; la conducta antisocial y conflicto con figuras de autoridad pueden convertirse en un problema serio. Son individuos que se interesan por los demás solamente cuando los pueden utilizar y explotar para sus propios intereses.

Por lo que respecta a los rasgos de **(F) Riesgo Suicida** se detectaron 74 personas (9%) como no recomendables que tienden a ser impulsivos, prefieren la acción al pensamiento y tienen juicio escaso; situación que se modificará en **un punto** en el 82% de los casos, es decir, 659 personas presentarán evidencias clínicas de que el riesgo suicida será probable, gravemente deprimidos, cuando esta depresión desaparezca pueden entrar en riesgo.

En lo relativo a la **(G) Inclinación al Alcoholismo** se encontró que 28 personas clasificaron como no recomendables (4%) y de acuerdo con la proyección estadística, en un futuro tendremos no recomendables en el orden de 264 personas (33%). La tendencia al alcoholismo está presente a este nivel. Este grupo reacciona con excitación e ineffectivamente cuando se enfrenta a la menor situación frustrante, su capacidad de razonar es inadecuada en estas situaciones, sus relaciones

interpersonales son influidas con emotividad fluctuante debido a la hostilidad incontrolada a sentimientos de culpa y ansiedad.

En lo que se refiere a la **(H) Tendencia a la Farmacodependencia**, los datos arrojados fue que 107 personas (13%) no son recomendables y el porcentaje se incrementará a 37%, es decir, a 298 personas. Las características son de crear una impresión favorable en sus contactos superficiales con otras personas y en situaciones sociales ya que no tienen inhibiciones, ni ansiedad ni integridad. Son personas de fácil expresión y aparentemente francas; participan abiertamente en juegos y fiestas sin desconfianza ni timidez. Sin embargo, su falta de juicio adecuado y su descontrol les conduce a excederse en tal forma que se vuelven negligentes en sus obligaciones, sobrepasando las normas sociales.

En lo que respecta a los **(I) Rasgos Masculinidad-Femineidad** en el caso de los hombres el universo asciende a 638 personas de las que 264 (41%) no resultaron recomendables y se estima que de acuerdo al grado de asimetría y la varianza los resultados se incrementarán en **un punto y medio** en el 24% de los casos, es decir habrá 416 personas que serán no recomendables lo que representa el 65% de la población. La característica de personalidad que presenta esta población es básicamente pasividad, siendo incapaces de dirigir y controlar sus propias vidas. Evitan situaciones problemáticas y con frecuencia sienten que pueden ser explotados y manipulados por los demás, ante la ausencia de una respuesta abierta de su parte por oponerse a situaciones que los sometan, lo que les da apariencia de fragilidad.

En cuanto a las mujeres, el universo fue de 162 personas de las cuales 84 resultaron no recomendables (52%) y esta situación se modificará de manera positiva ya que se calcula que con posterioridad únicamente 48 personas resultarán no recomendables, es decir el 30%.

Las características que presentan son la forma de autodescripción como frágiles, sometidas, pasivas y exageradamente femeninas.

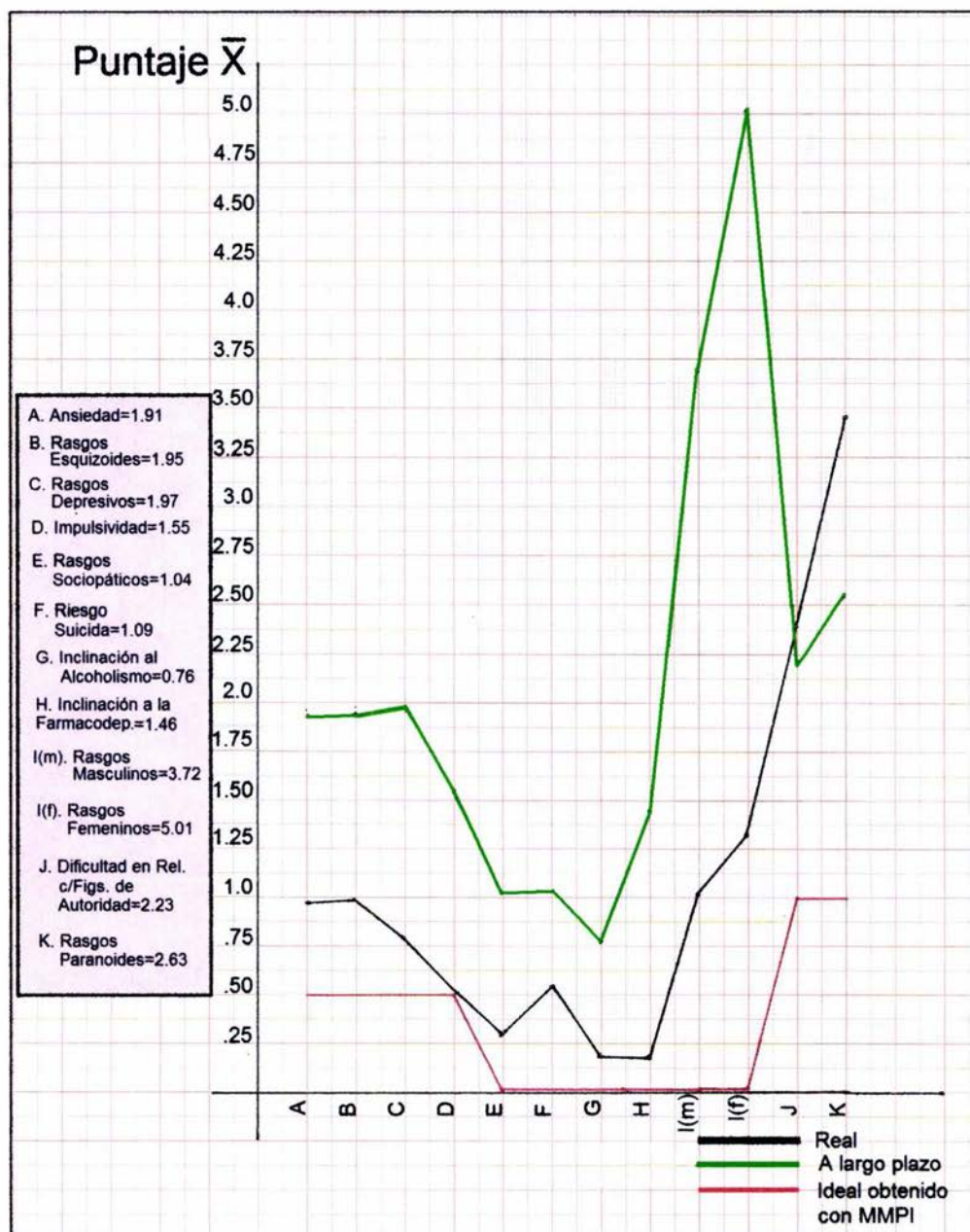
Por lo que hace a la **(J) Dificultad en Relación con Figuras de Autoridad** se encontró que 87 personas (11%) resultaron no recomendables, lo que se incrementará en **un punto** dando como resultado un porcentaje de 30 de personas no recomendables, es decir, 242 sujetos se encuentran en este grupo en que la socialización es errónea debido a la falta de experiencias adecuadas con la figura paterna y a un desequilibrio con ella en relación a la integración de la vivencia de amor a la autoridad.

Finalmente en cuanto a **(K) Rasgos Paranoides** los resultados arrojaron que 131 personas (16%) fueron no recomendables ya que se caracterizan por su inadecuada flexibilidad y falta de sensibilidad, están alertas, son sensibles, suspicaces y astutas; estos datos se elevaran a 289 personas no recomendables lo que corresponde al 36% de la población. A este nivel presentan rasgos más caracterológicos y francamente delirantes, se presenta cuadro patológico muy marcado, ya que manifiestan ideas de referencia, de persecución y sentimientos de relaciones interpersonales inadecuadas.

Haciendo un análisis integral de la totalidad de los casos se encontró que si bien en los rasgos sociopáticos tenemos un índice del 6% de personas que lo presentaron; sin embargo la relación de estos rasgos con otros como ansiedad, esquizoides, depresivos, impulsividad, inclinación al alcohol, tendencia a la farmacodependencia y dificultad frente a las figuras de autoridad adquieren relevancia y se estima que de acuerdo a la proyección estadística todos ellos en su conjunto darán como resultado un 40% de la población como no recomendable, es decir, 320 individuos.

Por otra parte los rasgos paranoides en sí mismos representaron el 16% de los casos, correlacionados con los rasgos de ansiedad, impulsividad y esquizoides permiten inferir que en conjunto podrán reflejar un cuadro psicopatológico severo lo que impedirá su aceptación como aspirantes en un 38% de los casos lo que aunado al porcentaje ya señalado como promedio de los rasgos asociados a los rasgos sociopáticos nos arrojaron un 39% de individuos que por sus características psicopatológicas no podrán aspirar a ser candidatos a policía.

GRÁFICA 3. PERSONALIDAD



5.4 RESULTADOS DE LA INTEGRACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS APLICADOS.

Esta población presenta **Coefficiente Intelectual Deficiente** en un 22% (175); es decir, tienen deteriorado sus conocimientos generales (Información), Comprensión de Vocabulario, Razonamiento Verbal, Razonamiento Lógico y Razonamiento Numérico.

El tipo de personalidad con rasgos **Paranoides** lo presenta el 22% (172) de la población, lo que pone de manifiesto actitudes de desconfianza, cautela excesiva, suspicacia y tendencia a la sobreinterpretación de los estímulos, acompañado de frecuentes descargas agresivas que se pueden entender como formas de defensa anticipada ante posibles situaciones de ataque que el sujeto percibe como amenazantes para su seguridad, dificultad para establecer relaciones interpersonales, percibe a los demás como la causa de sus situaciones conflictivas, sus problemas y sus propias fallas.

Los rasgos **Antisociales o Sociopáticos** lo presenta el 9% (71) de la población. Se pueden presentar algunos de los siguientes rasgos en mayor o menor proporción, según el nivel en que se encuentre: un patrón general de desprecio y violación de los derechos de los demás, presentándose desde la etapa de la adolescencia; fracasan para adaptarse a las normas sociales en lo que respecta al comportamiento socialmente aceptado; deshonestidad, indicada por mentir repetidamente; estafar a otros por placer y recibir beneficios personales; impulsividad o incapacidad para planificar el futuro, exagerada expresión emocional, es fácilmente influenciado por los demás.

Exhiben además en un 7% (52) **Agresión y/o Impulsividad**. Presentan las siguientes características: incapacidad para planear el futuro, irritabilidad y agresividad, indicados por peleas físicas repetidas o agresiones, despreocupación imprudente por la seguridad propia y de los demás, incapacidad para mantener el trabajo con constancia. De acuerdo al nivel en que se presente será el grado en que se presente la impulsividad.

Dependencia: lo presenta el 6% (50) de la población, las características de personalidad que se ponen de manifiesto son la falta de seguridad y de confianza en las propias habilidades, con una fuerte tendencia a buscar reconocimiento y aprobación del grupo social. Es interesante observar cómo, al perder el apoyo del grupo, el sujeto exagera su necesidad de dependencia a través de actitudes de abatimiento y de una disposición a someterse a las situaciones convencionales.

Rasgos Pasivo/Dependiente lo presenta el 6% (51) de la población. Las características más sobresalientes de estas personas son la tendencia imperiosa de éxito y reconocimiento de sus logros. También expectativas elevadas para sí mismas y se sienten culpables cuando no logran sus objetivos. Tienden a ser bastante indecisas y abrigan sentimientos de inadecuación, inseguridad e inferioridad. Se autocastigan culpándose por todos los problemas en sus situaciones vitales.

Rasgos Pasivo/Agresivos lo presenta el 6% (49) de la población. Las características más sobresalientes es ira intensa, crónica. Abrigan impulsos agresivos y hostiles, pero no son capaces de expresar sus sentimientos negativos de manera apropiada. Parecen estar excesivamente controlados la mayor parte del tiempo, pero pueden ocurrir episodios de *acting out* agresiva y violenta. La mayor parte de sus dificultades surgen de sentimientos profundos crónicos y hostilidad. Demandan la atención y aprobación de los demás. Son muy sensibles al rechazo y se vuelven hostiles cuando son criticadas. Aunque parezcan estar socialmente conformes por fuera internamente son bastante rebeldes.

Esta población presenta **Rasgos Depresivos** en un 14.3%, Se pueden presentar algunos de los siguientes síntomas: pérdida o aumento de apetito, insomnio o hipersomnia, falta de energía o fatiga, baja autoestima, dificultades para concentrarse o para tomar decisiones, sentimientos de desesperanza.

El 13% de la población presenta **Tendencia a las Adicciones**; las características principales de estos consisten en que los individuos no parecen adaptarse a sus ambientes. Son vistos por los demás como extraños. No están conformes con la

autoridad y guardan rencor. Su conducta es errática e impredecible, tienen notables problemas en el control de impulsos. Sus historias, por lo general, indican un bajo nivel de éxito, desempeño irregular y una adaptación marginal.

Los **Rasgos Obsesivos** los presentan 4% (30) de la población. Las características principales podrían ser: incapacidad para tomar decisiones rápidas, actitudes de exigencia hacia sí mismo y en ocasiones hacia los demás; reducción en la tolerancia hacia las propias fallas o a las de otros; búsqueda de patrones pre-estructurados de comportamiento; delimitación precisa y marcada de las situaciones que se tienen que enfrentar, tratando de reunir el máximo de seguridad antes de actuar; meticulosidad; tendencia al perfeccionismo y a reaccionar ante fragmentos de estímulos.

Esquizo/Paranoide lo presenta el 2% (19) de la población, estas personas abrigan sentimientos intensos de inferioridad e inseguridad, carecen de autoconfianza, autoestima y se sienten culpables por sus defectos, son comunes el aislamiento de sus actividades diarias y una apatía emocional. Tienen deficiencias graves y evitan los vínculos emocionales profundos.

Presenta **Rasgos Histriónicos** el 2% (17) de la población. Se refiere a la búsqueda de aceptación, cariño y tolerancia que el individuo demanda de su grupo. La conducta adquiere características infantiles, en las que la petición de afecto se hace más exagerada. Las relaciones interpersonales se caracterizan principalmente por una fuerte dependencia hacia las personas por las que se sienten aceptados, con muy poca tolerancia a la frustración y al rechazo.

Los **Rasgos Esquizoides** lo muestra el 1% (9) de los evaluados. Los rasgos más significativos que presenta esta población son los siguientes: relaciones sociales distantes, expresión emocional aplanada; ni desea ni disfruta de las relaciones interpersonales, le agradan más las actividades solitarias; regularmente no tienen amigos cercanos o personas de confianza, aparte de los familiares de primer grado, muestra indiferencia a los halagos o a las críticas: muestran frialdad emocional y distanciamiento o aplanamiento afectivo.

El **Síndrome Orgánico de la Personalidad** lo presenta el 0.9% (7) de los evaluados presentan: inestabilidad afectiva, explosiones agresivas, notable deterioro de la capacidad de juicio social, apatía, indiferencia, suspicacia y hostilidad y otras reacciones emocionales fijas como sentimientos de inseguridad, rechazo, culpa y dependencia.

Tabla 9. Resultados.

| Resultados válidos | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------|-------------------|-------------------|
| Recomendable | 199 | 24.9 |
| No recomendable | 460 | 57.5 |
| Recomendable con reservas | 141 | 17.6 |
| Total | 800 | 100.0 |

El 25% de la población evaluada cumple con los requerimientos mínimos solicitados para el desempeño de esta función, en contraste con el 58% que son no recomendables por no cumplir con el nivel de rendimiento intelectual así como tampoco cumple con el perfil de personalidad que el desempeño de esta función requiere. El 18% que son recomendables con reservas, se interpreta que los sujetos pueden estar bajos en rendimiento intelectual, pero pueden realizar actividades administrativas dentro de la misma corporación, sin que expongan su vida en actividades de mayor riesgo.

5.5 PERFIL GRUPAL

Figura 1.



COEFICIENTE INTELECTUAL
81 INFERIOR AL TÉRMINO MEDIO.

AUSENCIA DE ORGÁNICO CEREBRAL
96% (770)

PROBABLE DAÑO ORGÁNICO CEREBRAL
3% (23)

INVALIDARON LA PRUEBA
.9% (7)

• **RASGOS DE PERSONALIDAD QUE PREDOMINAN EN LA POBLACIÓN.**

| | |
|------------------------|-----|
| PARANOIDES | 22% |
| ANTISOCIALES | 9% |
| AGRESIVOS | 7% |
| PASIVO/DEPENDIENTES | 7% |
| DEPENDIENTES | 6% |
| PASIVO/AGRESIVOS | 6% |
| DEPRESIVOS | 5% |
| TEND/ADICCIONES | 5% |
| OBSESIVOS | 2% |
| ESQUIZO/PARANOIDES | 2% |
| HISTRIÓNICOS | 2% |
| EQUIZOIDES | 1% |
| SINDR/ORG/PERSONALIDAD | .9% |

Los beneficios que provee el que cualquier institución con perfiles psicológicos por puesto son múltiples ya que se asegura la contratación de personal con aptitudes idóneas para el desempeño de las funciones encomendadas a cada uno de ellos. Esta situación adquiere carácter trascendente en una dependencia como la Secretaría de Seguridad Pública por las características de su función en relación con la correcta convivencia comunitaria ya que el bienestar de la sociedad en su conjunto es uno de los programas prioritarios que deben atender los diferentes órdenes de gobierno.

En tal virtud, podría pensarse que la Dependencia en cuestión haría un buen uso de los resultados obtenidos a través de las muchas generaciones que han sido capacitadas en su formación en el Instituto Técnico de Formación Policial; sin embargo, dado de que los servidores públicos con cargos ejecutivos en el Instituto carecen no sólo del espíritu de servicio sino de los conocimientos básicos para el desarrollo de las funciones específicas de sus cargos, aun cuando se les expuso la conveniencia de utilizar los resultados favoreciendo la integración de nuevos elementos al cuerpo de policía, no se comprendió la conceptualización ni el contexto que beneficiaría a la sociedad en general y no fue sino hasta finales del año 2006 cuando pudo aplicarse, aunque sea en un porcentaje no significativo, la orientación y asesoría a los aspirantes que se detectaron como Recomendables con Reservas con lo que se pretendió y logró su adaptación a la convivencia diaria dentro de las instalaciones del internado, disminuyendo notablemente los conflictos de interrelación personal con los demás educandos.

5.6 INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA EN LA POBLACIÓN

El procedimiento concreto fue el siguiente:

Una vez detectados los alumnos que obtuvieron algún tipo de personalidad con cierto grado de psicopatología se les programó una cita para asistir al Departamento de Factores Criminogénos para realizarles una entrevista. La asistencia fue con carácter voluntario y fue un total de 70 personas (17 mujeres y 53 hombres) de 261 citados pertenecientes a una generación.

De ellos únicamente 23 (8 mujeres y 15 hombres) asistieron de manera constante y a todos se les proporcionó orientación psicoterapéutica clínica individual y sólo dos alumnos concluyeron su plan terapéutico. Los datos significativos fueron los siguientes:

Tabla 10. Seguimiento de Aspirantes.

| TIPO DE PROBLEMÁTICA | FEMENINO | MASCULINO |
|-------------------------|----------|-----------|
| PROBLEMAS FAMILIARES | 3 | 2 |
| PROBLEMAS DE PAREJA | 2 | 1 |
| PROBLEMAS DE ADAPTACIÓN | 2 | 2 |
| FARMACODEPENDENCIA | | 2 |
| DEPRESIÓN | 1 | 1 |
| AGRESIVIDAD | | 4 |
| C.I. DEFICIENTE | | 3 |
| TOTAL | 8 | 15 |

Posteriormente tres alumnas que tenían problemas familiares y una con depresión solicitaron orientación psicológica.

De los alumnos que solicitaron esta atención a los que tenían problemas familiares y de pareja se les dio la orientación psicológica con un plan de trabajo de una vez a la semana en una sesión de 50 a 60 minutos. Los resultados fueron que algunos alumnos asistieron a tres o cuatro sesiones y de los 23 sólo dos alumnas concluyeron con la duración de la orientación psicológica que fue de 3 meses.

Adicionalmente se proporcionó intervención grupal a una de las generaciones femeniles que se evaluaron para este reporte.

Respecto al grupo femenino que estaba constituido por 28 alumnas. La jefa de grupo habló con la Directora Académica pidiendo la intervención del Departamento de Factores Criminógenos, ya que el grupo estaba presentando problemas de adaptación al medio, de aceptación a la jefa de grupo y riñas de tipo verbal.

La primera intervención grupal que se realizó fue la dinámica de grupo del Debate Dirigido o Discusión guiada y se llevó a cabo de la siguiente forma:

Se eligió el tema para el debate, éste fue la falta de adaptación de las alumnas del grupo femenino al medio del internado en el Instituto Técnico de Formación Policial. Se prepararon únicamente cinco preguntas ya que únicamente se contaba con una hora para trabajar en grupo.

Las preguntas y respuestas del debate fueron las siguientes.

1. ¿Cuánto tiempo tienen como alumnas en el Instituto Técnico de Formación Policial?

R. Tenemos un mes y ya empezamos con problemas.

2. ¿Cómo se han sentido en este mes que llevan aquí?

R. La mayoría contestó que les había cambiado la vida totalmente y mencionaron varios motivos por los cuales pensaban que no se sentían adaptadas:

- No estaban acostumbradas a levantarse tan temprano 4:00 a.m.
- Bañarse con tantas mujeres al mismo tiempo y en la misma regadera, la mayoría.
- Vestirse rápido.
- Seguir o recibir órdenes de la Jefa de grupo.
- La comida de mala calidad y comer apresuradas.
- No poder conciliar el sueño por extrañar a su familia y hogar.

- Convivir con tantas mujeres en el dormitorio y que por la noche estuvieran platicando y haciendo mucho ruido.
- Discutir dentro del dormitorio con las compañeras de la misma generación y de otras generaciones.
- Estar constantemente molestas ante la actitud pasivo/agresivo de la Jefa de grupo, ya que a la mayoría no les agradaba la forma cómo daba las órdenes, con falta de carácter y de mando.

3. ¿Cómo es la relación de todas en el salón de clases?

R. La mayoría respondió:

- La jefa y la subjefa de grupo no saben ejercer el mando en el grupo, entre las dos se contradicen, ambas no se ponen de acuerdo, y por cualquier cosa les piden la credencial a las alumnas para arrestarlas.
- Tienen su grupito de "consentidas", a ellas no les piden la credencial y no se les arresta.
- El grupo está dividido en dos grupos, las de la jefa y la subjefa y otro grupo de las que siempre arrestan.
- Con los profesores refirieron tener problemas por la conducta de varias compañeras del grupo, los profesores las mandaban callar con la jefa de grupo.

4. ¿Ustedes creen que ha pasado el tiempo necesario para adaptarse?

R. La mayoría del grupo respondió:

- Necesitar más tiempo para adaptarse y para conocerse más
- Darle una oportunidad a la Jefa y subjefa de grupo para conocerlas mejor.

5. ¿Cómo piensan ustedes que se puede resolver este problema?

R. Respondieron:

- La mayoría opinó que sustituyendo a la Jefa de grupo.
- Algunas opinaron que relevando a la subjefa del grupo.
- Madurar y hacer conciencia de que estaban dentro del I.T.F.P.
- La mayoría refirió "echarle ganas" "todavía nos faltan cinco meses que aguantar"

Se realizó el cierre de la dinámica y se llegó a un acuerdo sobre lo discutido.

Las alumnas refirieron necesitar que se les apoyara con otras dos intervenciones grupales.

Se acordó que iban a tomar conciencia de la manera en que estaban manifestando su falta de adaptación y pensar si la solución era sustituir a la Jefa de grupo.

A la conclusión a que se llegó como dirigente de la dinámica fue la siguiente:

- La adaptación al medio donde se desenvuelven es un internado con una disciplina paramilitar y ésta se da con el tiempo.
- Tomar conciencia que están en este medio.
- Se detectó a tres alumnas como posibles líderes, dos de ellas positivas y una con tendencias negativas.
- La Jefa del Grupo no es lo suficientemente estable emocionalmente para desempeñar esa responsabilidad.
- Por tal motivo se pensó en la intervención grupal con otra Dinámica de Grupo (*Role playing*)

Finalmente no se pudo continuar ante la negativa del titular del Instituto.

6. CONCLUSIONES

La Seguridad Pública, como es de todos conocido, es un problema multicausal que, por lo mismo, su solución requiere de un conjunto de respuestas sistemáticas por parte del Estado, no obstante, la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, como responsable en la materia en el ámbito de la Ciudad de México, debiera encaminar esfuerzos a hechos concretos que no sólo sentarán las bases para la solución permanente, sino, que empezarán a dar resultados en el corto plazo, en beneficio de la comunidad.

Es el cuerpo de policía en quien recae de manera directa la tarea genérica de "mantener el orden público" incluyendo en ésta, acciones diversas, para las que se requiere cada vez más de una preparación sólida que posibilite una reacción expedita, precisa y calificada que resuelva los imponderables en el momento que se presentan.

La Seguridad Pública como demanda social requiere de una actuación coherente y sistemática por parte de los órganos del estado encargados de esa prestación como servicio público y de la participación ciudadana a través de formas y canales amplios y precisos. Así, el conseguir lograr mejores niveles de seguridad debe ser resultado de un esfuerzo compartido.

Para que el cumplimiento de las obligaciones que tienen encomendadas los cuerpos de seguridad pública sea eficiente, se considera que la prevención del delito y el abatimiento de su incidencia es una tarea para la sociedad en su conjunto, a través de esquemas de corresponsabilidad, lo que implica necesariamente una adecuada conformación de los órganos responsables por mandato de ley y una revaloración comunitaria hacia esa función. De aquí se desprende que los cuerpos policiales juegan un papel importante como órgano con poder de convocatoria social tanto para una cultura de prevención como para el combate a la delincuencia.

El Estado ha llevado a cabo modificaciones legislativas que entre otras cosas prevén la articulación de esfuerzos de las diversas instituciones que participan y son corresponsables de la seguridad pública, no obstante y aun cuando como apoyo a las mencionadas reformas las distintas corporaciones han recibido recursos presupuestales para su equipamiento en armas, vehículos, mejoras en las áreas de adiestramiento y capacitación, incrementos salariales y ampliación del número de plazas para la contratación de nuevos elementos, la seguridad pública no se ha visto aliviada sustancialmente.

En este sentido la preparación reviste carácter de "formación", es decir, no basta con capacitar al cuerpo de policía para actividades tradicionales ó procesos cotidianos, sino, que sus conocimientos deben adaptarse a la dinámica social y tecnológica que se presenta de manera constante y que ha sido adoptada por quienes hacen de la comisión de delitos su *modus vivendi*. Así la formación policial debe contemplar conocimientos en la gama de disciplinas cuyo estudio incide en los actos delictivos y con base en lo preceptuado en la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal.

Por tal razón la Secretaría de Seguridad Pública se propuso llevar a cabo un programa general de formación policial en el que se concibe la preparación con ese carácter de "formación, es decir, consideró no únicamente la capacitación en cuanto a las funciones propias del actuar policial sino también contempló la introducción de valores ético-morales, creación de hábitos físico-deportivos, alimentarios y de disciplina en sentido genérico; entendidos éstos como "modo especial de proceder" o conducirse, adquirido por repetición de actos durante una larga y constante práctica" (S.S.P. 1995).

Así se planeó el Curso Básico en su modalidad de internado, que facilita la adquisición de conocimientos, de habilidades o destrezas que son columna vertebral de las funciones a desempeñar por los policías en su área de actuación.

Como se observa, los fundamentos teórico-jurídicos están bien estructurados; sin embargo no proporcionan los resultados esperados debido a diferentes aspectos:

1. La selección de aspirantes a los cuerpos de policía no se apega a la ley. Tal situación se evidencia con los resultados consignados en el presente Reporte Laboral ya que no es posible que 175 personas con un nivel intelectual con clasificación de "Deficiente" en nuestro objeto de estudio hayan concluido con éxito el nivel básico de secundaria.
2. Los exámenes de selección (psicométricos) se aplican sin parámetro establecido, como el perfil psicológico independientemente del proceso que se lleva a cabo sin ética lo que queda de manifiesto con la aceptación de personas que tienen un Coeficiente Intelectual de 15, actualmente a la clasificación de "Deficiente Profundo" antiguamente denominado "Morón", situación en la que cae el 22% de las cuatro generaciones objeto de este Reporte.
3. La recepción de documentos se realiza en forma adecuada "en apariencia" ya que muchos de los documentos "oficiales" presentados, son apócrifos. Algunos documentos no son apócrifos, no son veraces. Es el caso del documento de antecedentes no penales que por ley se debe presentar.

Los aspirantes provienen de diversas entidades federativas principalmente del Estado de México, Veracruz, Puebla, Oaxaca, Guerrero, Chiapas, Michoacán, Querétaro y Tabasco y en un porcentaje menor del Distrito Federal.

Debido a la deficiente coordinación ó falta de ésta entre las dependencias encargadas de la emisión de los datos registrales, tanto a nivel Estatal como Federal, quienes tienen antecedentes en su lugar de origen solicitan el documento en la Ciudad de México y la dependencia correspondiente emiten un documento oficial donde se consignan sin antecedentes penales.

Actualmente el citado documento aun cuando la ley lo establece ya no les es requerido para su ingreso como aspirantes, aplicando en su lugar un procedimiento cuyas fases son: a) Toma de huellas dactilares a los

aspirantes; b) Remisión de las mismas a la Coordinación General de Servicios Periciales, Dirección de Especialidades Médicas e Identificación, Subdirección de Identificación Humana del la Procuraduría General del Distrito Federal; c) En un plazo que va de 30 a 45 días la Coordinación General de Servicios Periciales informa si existen datos registrales en el Distrito Federal; d) Cuando se lleva a cabo la recepción del mencionado informe los aspirantes ya se encuentran realizando el Curso Básico de Formación Policial.

Una vez recibido el informe quienes presentan Datos Registrales en el Distrito Federal no son dados de baja y se han presentado casos en los que, dicho por los propios aspirantes en entrevista, se pagaron para obtener una carta aclaratoria emitida por un Magistrado donde se certificó que no existieron Datos Registrales a nombre de esos interesados, documento no oficial que por instrucciones superiores invalida el contenido del informe.

4. En cuanto a los exámenes médicos los requisitos son: la presentación de radiografía torácica, análisis de sangre VDRL y, en el caso de las mujeres, constancia de no gravidez.

En cuanto a los dos primeros, podían suplirse mediante pago en numerario y por lo que se refiere al tercero en los casos que se presentó embarazo se les autorizó ausentarse del curso y retomarlo una vez que dieron a luz y en un caso la aspirante dio a luz en el sanitario del propio internado.

Otro requisito por parte de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal es la no presentación de tatuajes y perforaciones o *piercing* hecho que no se respeta y los cuales son admitidos indiscriminadamente.

Así mismo se aceptaban aspirantes con notorio sobrepeso, estatura por debajo de los límites requeridos, edad superior al límite de 26 años que se condonaba mediante "dispensa" interna de la Dirección Pedagógica.

El Instituto Técnico de Formación Policial depende de manera directa del Titular de la Secretaría de Seguridad Pública; sin embargo, el Subsecretario de Desarrollo Institucional supervisaba al Instituto e instruía al mismo en el sentido que no importaba qué características aunque estas sean negativas, poseía el grupo de aspirantes, lo esencial era cubrir el número de nuevos policías con los que públicamente se había comprometido el Gobierno del Distrito Federal, lo que se utilizó como justificación.

5. Los aspirantes eran sujeto de engaño por parte de la autoridad ya que ingresan al Instituto Técnico de Formación Policial en calidad de becarios y los pagos (cuando se llevan a cabo) se realizaban de manera extemporánea con un retraso de hasta cuatro ó cinco semanas y se ha dado el caso en que una vez concluido el curso básico, se les indica que la Secretaría de Seguridad Pública no cuenta con el presupuesto correspondiente.

Por otra parte los uniformes de que se les provee son de rehúso por lo que la compostura para adaptarse a la talla debe pagarla el aspirante.

En cuanto se refiere a las cobijas, aquellos aspirantes que llegan del interior de la república y que no cuentan con un cobertor, deben "rentarlo".

6. El Instituto estaba invadido de corrupción ya que los aspirantes pagan por: no ser arrestados, por estar en la sombra y por contar con una banca en la guardia, entre otros.
7. Los alimentos eran de pésima calidad.

Por lo anterior, es fundamental que se reconozca que la corrupción es una o tal vez la mayor de las debilidades del sistema de seguridad pública, no importando los riesgos que corre la comunidad ya que no existe una justificación para que personas intelectualmente deficientes y con características psicológicas severas se encuentren

en la calles armadas, es decir, la población padece un doble riesgo al enfrentarse con los delincuentes y con los policías.

Así mismo se debe reconocer que la delincuencia es un problema que se ha agudizado y complicado de manera que su combate necesita de acciones firmes, enérgicas, con conocimientos, habilidades, destrezas, capacidad de juicio y apegadas estrictamente a la ley para evitar el alto grado de impunidad que prevalece en el país. Por ello el gobierno debe establecer auténticos mecanismos entre las instituciones involucradas en la seguridad pública.

La participación del Psicólogo en el proceso de reclutamiento y selección en el ámbito específico de la seguridad pública juega un papel fundamental para evitar que accedan a las corporaciones policiales personas que no reúnen los requisitos mínimos para desarrollar sus funciones.

De continuar con los tradicionales hábitos corruptos en el corto plazo, tendremos como sociedad, nuestra integridad personal y la protección de nuestros bienes bajo la tutela de personas con evidentes limitantes intelectuales ya que el 89% de los integrantes del cuerpo policial caerán bajo la clasificación de "Inferior" (límitrofe) como máximo nivel intelectual.

Se llevó a cabo la revisión de cinco tesis con temas afines en las que si bien se alude a un perfil psicológico, éste es para otro tipo de corporaciones, tales como: policía judicial, policía estatal del Estado de Hidalgo y correlaciones entre pasantes de derecho y policías e internos reclusos y policías judiciales. Como se observa, dichos perfiles se refieren a grupos ya integrados a las corporaciones, de lo que se puede inferir que los sujetos se encuentran ya inmersos en vicios y corruptelas al interior de las mismas, lo cual marca una diferencia significativa con la evaluación de sujetos que todavía no están incorporados a la policía preventiva, ya que por ser aspirantes.

Como consigna en el capítulo de resultados, las características de aspirantes a policía presentan una tendencia negativa en general, con deterioro de funciones inherentes



al coeficiente intelectual, con un incremento en la presentación de probable daño orgánico cerebral y con trastornos de personalidad de tipo patológico, principalmente de rasgos antisociales, paranoides, agresivos y tendencia a las adicciones como: características más sobresalientes es una indiferencia notable hacia las normas y valores sociales (conducta antisocial). Estas personas tienen conciencias poco desarrolladas, morales laxas y valores éticos fluctuantes. Las adicciones, los pleitos, problemas de pareja, el **“acting out”** agresivo y sexual y una amplia variedad de conductas delictivas están entre las dificultades en las que se pueden involucrar.

Son narcisistas, egoístas e inmoderadas. Bastante impulsivas e incapaces de retrasar la satisfacción de sus impulsos. Muestran poco juicio, con frecuencia actúan sin considerar las consecuencias de sus actos y no aprenden a través de la experiencia. No están dispuestas a aceptar la responsabilidad de su propia conducta, racionalizan sus defectos y fallas, culpan a los demás por sus dificultades. Tienen una baja tolerancia a la frustración, a menudo parecen malhumoradas, irritables y mordaces. Abrigan sentimientos intensos de ira y hostilidad, los cuales expresan mediante explosiones emocionales ocasionales.

En situaciones sociales tienden a ser desinhibidas, extrovertidas y platicadoras, crean una primera impresión buena. Sin embargo, debido a su egocentrismo y desconfianza hacia los demás, es probable que en sus relaciones sean superficiales y no especialmente recompensantes. Parecen incapaces de crear vínculos emocionales profundos, y mantienen a los demás a una distancia emocional.

El hecho de que personas con estas tendencias psicopatológicas sean equipadas con instrumentos letales como armas y toletes, representan la antítesis de la seguridad.

Es opinión personal que la solución de esta problemática, independientemente de llevar a cabo un adecuado proceso de reclutamiento y selección de los aspirantes, debe iniciar con el saneamiento real de la plantilla del personal de la Secretaría de Seguridad Pública desde el nivel ejecutivo hasta el personal operativo pues por razones, de corrupción principalmente, las actividades de las corporaciones han sido

percibidas como una forma fácil de obtener dinero propiciando que éste sea el interés fundamental de quienes acudan a incorporarse a ellas.

No se puede soslayar el hecho de que las actividades propias de estos grupos son altamente estresantes por el permanente riesgo a que están expuestos y que esa situación puede alterar el equilibrio emocional y repercutir no sólo en el servicio sino en la salud mental y física individual. Por ello sería conveniente que con base en otra investigación más amplia cuyos resultados se fundamente, promover una limitante al periodo del servicio durante el cual se esté en posibilidad de cumplir con eficiencia es decir, la contratación del personal operativo tendría carácter de tiempo determinado.

Con esta medida no sólo se pretende la búsqueda de calidad en el servicio sino en el cuidado de la salud de los elementos. Aun cuando pueda parecer injusta esta medida en lo que se refiere al personal en funciones, la separación del servicio sólo sería aplicable para aquellos elementos cuya valoración clínica los descalifique, sin olvidar que dicha valoración deberá cubrir niveles de mando con la aplicación de la misma política.

Como resultado de las citadas valoraciones únicamente formarán parte de las corporaciones quienes posean características psicológicas y físicas que permitan si no asegurar, por lo menos disminuir significativamente la comisión de ilícitos por parte de los integrantes de las mismas.

Una vez concluida la primera valoración (que debe tener carácter permanente, es decir, por lo menos dos veces al año) y contando ya con una plantilla específica, se podrán aplicar los programas de capacitación pertinentes con la certeza de que con base en el potencial de los elementos, serán aprovechados al máximo.

Sin pretender ser reiterativa, la plantilla final que se determine y la incorporación de nuevos elementos a través de una "sana selección" de personal, evitará adicionalmente el dispendio de recursos y se garantizará que se provee de armamento a elementos que tengan un adecuado control de impulsos, auténtica vocación de servicio, capacidad física suficiente, identificación con la corporación y orgullo de pertenecer a la misma.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allport, G. (1971). Psicología de la Personalidad. Buenos Aires: Paidós.
- Anastasi, A.; Urbina, S. (1998). Tests Psicológicos. México: Prentice Hall.
- Ávila, A. (1992). Psicodianoóstico, Clínico Fundamentos, Preceptuales y Perspectiva. Madrid: Eufemia.
- Bender, L. (1989). Test Guestáltico Vasomotor. Usos y Aplicaciones Clínicas (B.G.). (5ª. Ed.) México: Paidós.
- Bruno, I. J. (1997). Diccionario de Términos Psicológicos Fundamentales. Barcelona: Paidós.
- Camacho, R. J. (2006). Estadística con SPSS para Windows Versión 12. México: Alfaomega.
- D'Andrea, V. (1995). Peer Counseling. Skills, Ethics and Perspectiva. California: Stanford Univesity.
- Departamento del Distrito Federal. (1995). Manual Jurídico de Seguridad Pública de la Policía del Distrito Federal. México.
- Engle, T. L. ; Snellgrovr, L. (1990). Psicología, Principios y Aplicaciones. México: Publicaciones Cultural.
- English, H.B., and English, A.C. (1958). A Comprehesive Dictionary of Psychological and Psychoanalitical Terms. New York: Mackay.
- Goldman, H. H. (1989). Psiquiatría General. México, D.F.: El Manual Moderno.
- Graham, J.R. (1987). MMPI Guía Práctica. México, D.F.: El Manual Moderno.

Jiménez, N. S. (1992). Rasgos de Personalidad entre Aspirantes a Policía Judicial y Pasantes de la Licenciatura en Derecho. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. U.N.A.M. México.

Ley de Seguridad Pública del D.F. (1993). México, D.F.: PAC, S.A. de C.V.

Luria, A. R. (1996) (COMP). Human Brain and Psychological Processes. New York: Harper and Row.

Magargee, E. I. (1971). Métrica de la Personalidad. México: Trillas.

Mehrens, W. A. & Lehman, I. J. (1982). Medición y evaluación en educación. México: Continental.

Moloney, M. P. & Ward, M. P. (1976). Psychological Assessment. A Conceptual Approach. New York: Oxford University.

Montenegro, N. M. (2002). Aportaciones de la Psicología al Proceso de Evaluación para la Selección y Seguimiento de Policías Judiciales. Tesis de maestría inédita. Universidad Nacional Autónoma de México.

Munro, E. A.; Manthei, R. J.; Small, J.J. (1983). Counselling: A Skills Approach. New Zealand: Methuen.

Nuñez, R. (1994). Aplicación del M.M.P.I. a la Psicopatología. (3ª. Ed) México: El Manual Moderno.

Página Electrónica de la Secretaría de Seguridad Pública del D.F. <http://www.ssp.df.gob.mx>, consultada durante el mes de mayo de 2007.

Pichot, P. (1976). Los Tests Mentales. Buenos Aires: Paidós.

Priestley, P.; Mcguire, J. (1983). Learning To Help. London and New York: Tavistock.

Quintana, R. R.; Sánchez, C. A. (1996). Reclutamiento, Selección y el Perfil Psicológico del Policía Preventivo. Una comparación abierta. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología U.N.A.M. México.

Rappaport, D. (1965). Tests de Diagnóstico Psicológico. Buenos Aires: Paidós.

Reyes, P. A. (1984). Administración de Personal. México: Limusa.

Rivera, J. O. (1987). Interpretación Clínica y Psicodinámica del M.M.P.I. Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota. México: Diana.

Rogers, C.R. (1978). Orientación Psicológica y Psicoterapia. Buenos Aires: Paidós.

Rogers, C.R. (1986). Psicoterapia Centrada en el Cliente. Buenos Aires: Paidós.

Rosas, C. M.; Olguin, R. P. (1995). El Perfil Psicológico del Agente Judicial Federal. Otras Alternativas de Medición. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología U.N.A.M.

Ruch, F. L; Zimbardo P. G. (1979). Psicología y Vida. (4ª. Ed.) México D.F.: Trillas.

Secretaría de Seguridad, Pública. (1995) Manual Jurídico de Seguridad Pública del D.F.

Secretaría de Seguridad, Pública. (2002) Orígenes e Instalaciones del Instituto Técnico de Formación Policial.

Secretaria de Seguridad Pública (2004). Programa de Trabajo. México D.F.

Secretaría de Seguridad Pública (2006). Manual Administrativo del Instituto Técnico de Formación Policial. México, D.F.

Székely, B. (1960) Los Tests. Buenos Aires, Kapeluz.

Torres, E. J. (1985). Evolución de la Institución Policial en la Ciudad de México. (Vols. 1-3) México: Secretaria de Protección y Vialidad.

Tourette, T. C. (1996). El Counseling: Théorie et pratique. France: Preses Unniversitaires.

Villaverde, C. (1995). Dinámica de Grupos y Orientación. México: El Ateneo.

Wechsler , D. (1955) La Medición de la Inteligencia del Adulto. La Habana: Cultural.

ANEXO

Derivado del análisis, tanto de las obligaciones de la Institución, como de las funciones del puesto de policía, se elaboró en agosto de 2002 el Perfil "Ideal" que deben cubrir los elementos que formen parte de la Corporación, sin embargo se debe considerar que el término "Ideal" presupone perfección, lo que implica una situación fantasiosa o inexistente.

En el presente anexo se contemplan las características integrales que deben poseer los individuos, es decir, tanto emocionales, como físicas, incluyendo una historia clínica.

Cabe señalar que cualquier Perfil "Ideal" es teórico ya que para que un perfil pueda considerarse como un parámetro referencial es indispensable que éste sea el resultado de una evaluación psicológica al total de los elementos activos que proporcione información real de las características que poseen los elementos de la corporación así como la evaluación del desempeño laboral de los mismos, de manera que una vez que se aplique un análisis estadístico de ambos aspectos se obtengan índices de correlación,

Una vez que se cuente con esta información se estaría en posibilidad de establecer un Perfil "Real Ideal" con rangos de normalidad que "aseguren" la eficiencia de los elementos de nuevo ingreso.

Por otra parte se habrán de tomar las previsiones administrativas para el caso de los elementos que ya formen parte de la corporación cuyas características queden por debajo de los parámetros establecidos.

Se sugiere que se implemente un proceso de seguimiento a los elementos de nuevo ingreso que implique cuando menos una evaluación psicométrica anual por un mínimo de 3 años consecutivos cuyos resultados permitirán ratificar y/o modificar las políticas de selección de personal específicas del puesto de policía.

Adicionalmente convendría que a los elementos de nuevo ingreso se les otorgara para su incorporación un contrato de 3 años al término de los cuales, de no cubrir con las expectativas, cabría la posibilidad de separarlos del servicio sin perjuicio para la Institución.

Se destaca que el desconocimiento de las características reales de los elementos de la corporación y por ende del perfil correspondiente, deriva generalmente en un dispendio de recursos en todos los órdenes ya que una de las soluciones más frecuentes se circunscribe a la operación de un sistema de capacitación que redunde en el incremento de la eficiencia en el desempeño de las labores a través de la actualización y especialización de los elementos, situación que no ha producido los resultados esperados con motivo del desconocimiento del potencial de los elementos a quienes va dirigido,

Por lo anteriormente expuesto se recomienda que tanto el perfil como los parámetros de selección obedezcan al conocimiento de las especificidades de los elementos activos de la corporación de manera que se garantice una adecuada selección de los elementos de nuevo ingreso.

PERFIL PSICOLÓGICO IDEAL DEL POLICÍA

CARACTERÍSTICAS PSICOLÓGICAS

| | | | | | | | |
|--------------------------------|--|---|---|---|---|---|---|
| 1. ÁREA DE INTELIGENCIA | | A | B | C | D | E | F |
|--------------------------------|--|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|--|--|
| A. COEFICIENTE INTELECTUAL. | | | | | X | | |
| B. ANÁLISIS Y SÍNTESIS. | | | | | X | | |
| C. ATENCIÓN Y CONCENTRACIÓN. | | | | | X | | |
| D. ANTICIPACIÓN Y PLANEACIÓN. | | | | | X | | |
| E. RENDIMIENTO EN SITUACIONES DE PRESIÓN. | | | | | X | | |
| F. CAPACIDAD PARA SEGUIR INSTRUCCIONES. | | | | | X | | |
| G. MEMORIA. | | | | | X | | |
| H. PENSAMIENTO ABSTRACTO. | | | | | X | | |

| | | | | | | | |
|--------------------------------|--|---|---|---|---|---|---|
| 2. ÁREA DE PERSONALIDAD | | A | B | C | D | E | F |
|--------------------------------|--|---|---|---|---|---|---|

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|---|--|
| A. MANEJO DE IMPULSOS. | | | | | X | | |
| B. TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN. | | | | | X | | |
| C. RESISTENCIA A LA DEPRESIÓN. | | | | | X | | |
| D. TACTO Y SENTIDO COMÚN. | | | | | X | | |
| E. RESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO. | | | | | | X | |
| F. MOTIVACIÓN AL TRABAJO. | | | | | | X | |
| G. CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES. | | | | | | X | |
| H. ADAPTACIÓN AL TRABAJO. | | | | | | X | |
| I. ACEPTACIÓN DE FIGURAS DE AUTORIDAD. | | | | | | X | |
| J. INTEGRACIÓN Y TRABAJO DE GRUPO | | | | | | X | |
| K. CAPACIDAD DE ESFUERZO MENTAL. | | | | | | X | |
| L. HABILIDAD VERBAL. | | | | | X | | |

| | | | |
|--------------------------------|--|----------|-----------|
| 3. ÁREA DE ORGANICIDAD. | | AUSENCIA | PRESENCIA |
|--------------------------------|--|----------|-----------|

1.1 DAÑO ORGÁNICO CEREBRAL

| | |
|----|---------------------------|
| A. | DEFICIENTE |
| B. | INFERIOR |
| C. | INFERIOR AL TÉRMINO MEDIO |
| D. | TERMINO MEDIO |
| E. | SUPERIOR AL TÉRMINO MEDIO |
| F. | SUPERIOR |