



UNIVERSIDAD ALZATE DE OZUMBA

CLAVE DE INCORPORACIÓN A LA

U.N.A.M. 8898-25

**PROCESO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE ASPIRANTES
A POLICÍA DEL ESTADO DE VERACRUZ Y REVALIDACIÓN
DE LICENCIA OFICIAL COLECTIVA**

REPORTE LABORAL Y ACTUALIZACIÓN TEMÁTICA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A

PASCUAL PEREA CORONA

ASESOR:

LIC. JUAN MARTÍNEZ HERNÁNDEZ

OZUMBA, EDO. MÉX.

OCTUBRE 2019



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A Dios por darme la dicha de poder culminar esta etapa de mi vida, sus tiempos sí que son perfectos ya que mi camino ha estado lleno bellas bendiciones.

A mis padres, Elena Corona Flores y Susano Perea Flores, por todo su esfuerzo, dedicación y limitaciones por las que los hice pasar. Gracias por ayudarme a salir adelante, tengan bien presente que mi formación es la mejor herencia que he recibido.

A mi hermana, Reyna Perea Corona, por ser mi ejemplo a seguir durante nuestra vida estudiantil, y a esos bellos angelitos que Dios ha puesto en nuestras vidas, mi Naty y mi Andy, esto es por ustedes y ahora me toca ser su ejemplo a seguir, y le pido mucho a Dios ser en algún momento su inspiración para salir adelante en esta vida.

*A mi novia, Michelle Cano Gómez, por hacer que retome este sueño y meta personal, sabes que hago lo que me gusta y que sin tu empuje en el tobogán de mi vida creo que esta meta aún no estaría culminada, eres el sentimiento más bonito de mi vida.
¡Te AMO!*

A mi jefa de área y amiga, Psic. Sanybel Karen Rosas Báez por darme la confianza de poder estar dirigiendo a su lado todo el peso del área de Psicología de la SSP Ver.

A todos y a cada uno de mis compañeros trabajo, por hacer que el profesional que hay en mí se pule día con día, y tengan presente que la experiencia que depositaron en mí será bien aprovechada.

A mis compañeros de la Lic. en Psicología, Almita, Artur, Bety, Blanca, Dianis, Joan, Yalil, y todos aquellos que me faltaron, es un verdadero gusto ser su colega y un honor, porque a pesar de los años siempre estamos al pendiente de nuestra amistad.

A mi rooming, El Sargento Luis Eleno Santamaría Picazo, por enseñarme a ver la vida desde otra perspectiva, y por ser una de las principales personas con las que sé que puedo contar en todo momento y que siempre va a estar a orden y sin novedad.

*A mi asesor de Reporte Laboral Prof. Juan Martínez Hernández, por ser mi guía en todo este camino y estar al pendiente cada que me encontraba en penumbras
¡Gracias!*

Hay gente que con su vida ha transformado el mundo, construido grandes pirámides o llegado a la luna, pero hay gente que se ha sentado toda la vida a quejarse.

Omar Villalobos

ÍNDICE

RESUMEN	6
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I. CONTEXTO LABORAL	
1.1 Características generales de la institución.....	9
1.2 Misión y visión institucional.....	9
1.2.1 Misión.....	9
1.2.2 Visión.....	10
1.3 Misión y visión del área en psicología.....	10
1.3.1 Misión.....	10
1.3.2 Visión.....	10
1.4 Organigrama.....	11
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Psicología del trabajo.....	12
2.2 Reclutamiento de personal.....	16
2.3 Selección y evaluación de personal.....	17
2.3.1 Selección de personal.....	17
2.3.2 Elaboración del perfil.....	19
2.3.3 Evaluación psicológica.....	20
2.3.4 Test psicológicos.....	21
2.3.4.1 Test de figura humana.....	26
2.3.4.2 Test de Persona bajo la lluvia.....	27
2.3.4.3 Test de MMPI-2.....	28
2.3.4.4 Test de Gordon.....	30

2.3.4.5 Test de Raven.....	31
2.3.5 La entrevista.....	33
2.3.6 El informe psicológico.....	38
2.3.7 Software Darpa Soft.....	42

CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTO

3.1 Actividades del área de psicología primer día de evaluación.....	43
3.1.1 Aplicación de solicitud laboral.....	43
3.1.2 Aplicación de pruebas proyectivas.....	44
3.1.2.1 Test de Figura Humana.....	44
3.1.2.2 Test de Persona bajo la lluvia.....	44
3.1.3 Aplicación de pruebas digitales por medio de un sistema operativo Darpasoft.....	45
3.1.3.1 Test de MMPI-2.....	46
3.1.3.2 Test de Raven.....	46
3.1.4 Análisis e interpretación de pruebas.....	46
3.1.5 Indagatoria.....	46
3.2 Actividades del área de psicología segundo día de evaluación.....	47
3.2.1 Proceso de entrevista.....	47
3.2.2 Emisión del resultado.....	48
3.2.3 Digitalización del informe psicológico.....	50
3.3 Evaluación y recertificación de la Licencia Oficial Colectiva.....	50
3.3.1 Aplicación de solicitud para la LOC.....	51

3.3.2 Aplicación de pruebas proyectivas.....	52
3.3.2.1 Test de Figura Humana.....	52
3.3.2.2 Test de Persona bajo la lluvia.....	52
3.3.3 Aplicación de pruebas digitales por medio de un sistema operativo DarpaSoft.....	52
3.3.3.1 Test de Gordon.....	53
3.3.3.2 Test de Raven.....	54
3.3.4 Análisis e interpretación de pruebas.....	54
3.3.5 Indagatoria.....	54
3.3.6 Proceso de entrevista opcional.....	55
3.3.7 Emisión de resultado.....	55
3.3.8 Digitalización del informe psicológico.....	57
3.4 Atención psicológica a cadetes y elementos activos de la Secretaría de Seguridad Pública de Veracruz.....	57

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y EVALUACIÓN

4.1 Perfil psicológico esperado y no esperado.....	58
4.2 Descripción de resultados.....	61
4.3 Cambios producidos.....	67

CONCLUSIONES.....	68
--------------------------	-----------

ANEXOS.....	70
--------------------	-----------

REFERENCIAS.....	82
-------------------------	-----------

RESUMEN

A lo largo de este reporte laboral se describe el proceso de selección del Área de Psicología de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Veracruz, que consta de una evaluación de dos días para aspirantes a policía preventivo con la finalidad de que cumplan con los criterios y lineamientos de evaluación del área en particular, y de esta manera puedan ser contemplados como posibles candidatos al curso de formación inicial impartido en el Centro de Estudios e Investigación en Seguridad (CEIS). Una vez finalizado el curso de formación inicial, el oficial de policía podrá ser acreedor de una constancia emitida por el área de psicología para hacer constar que es apto para la portación de armas de fuego, la cual se maneja de manera interna y es enviada al área de adscripción del oficial. Por otra parte, cada dos años, al personal que cuente con la certificación de portación de armas de fuego y se encuentre activo dentro de la institución, se le solicitará acudir al Área de Psicología para actualizar su licencia de portación de armas de fuego, así mismo, será revalorado por el área con la finalidad de cumplir con el protocolo de evaluación para la renovación de la Licencia Oficial Colectiva (LOC) y poder continuar con el uso y manejo de armas de fuego. Es importante mencionar que el área brinda el servicio de asistencia psicológica a personal de cadetes, oficiales de policía y familiares de los mismos en dado caso de que sea solicitada.

INTRODUCCIÓN

El presente reporte laboral, tiene como objetivo principal dar a conocer el proceso de evaluación y selección de aspirantes a policía preventivo del estado de Veracruz, además de la recertificación psicológica que se realiza a elementos activos de la Secretaría de Seguridad Pública en relación a la Licencia Oficial Colectiva solicitada por la SEDENA, para continuar con la portación de armas de fuego. Además, la metodología y herramientas de apoyo psicológico para así poder determinar un resultado.

En el primer capítulo, se habla de las características generales de la institución, la misión y visión de la dependencia, como del área en psicología, también se representa por medio de un organigrama la estructura de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Veracruz y del área en psicología en particular.

En el segundo capítulo, se hace mención desde un enfoque teórico a la psicología del trabajo, el reclutamiento, la selección y evaluación de personal, al igual que los métodos y técnicas utilizadas por el psicólogo en la aplicación de test y el desarrollo de la entrevista y de esta manera emitir un informe psicológico.

El tercer capítulo, describe el procedimiento y la forma en cómo se desarrollan las actividades del área de psicología para la selección de personal que aspira a ser policía del estado de Veracruz, además de la recertificación psicológica en relación a la Licencia Oficial Colectiva a elementos

activos dentro de la institución. Asimismo la atención psicológica que se brinda a cadetes y elementos activos de la corporación.

Y por último, en el cuarto capítulo, se presenta un análisis del perfil psicológico esperado y no esperado, al igual que una descripción y evaluación de los resultados obtenidos, así como los cambios producidos mediante la intervención psicológica.

CAPÍTULO I.

CONTEXTO LABORAL

1.1 Características generales de la institución

Las respectivas evaluaciones de selección de personal en materia de psicología son desarrolladas en Centro de Estudios e Investigación en Seguridad, ubicado en Carretera Federal Xalapa-Veracruz Km. 11.5, en El Lencero, Municipio Emiliano Zapata, Estado de Veracruz.

Como reseña histórica este fue inaugurado en 1982, por el Presidente José López Portillo, da inicio como el Colegio de Policía “El Lencero”; para 1985 cambia su denominación y personalidad convirtiéndose en Academia de Policía, hasta el año 2014 en el cual atendiendo la evolución del modelo educativo y de la formación y profesionalización de los cuerpos policiales en el Estado de Veracruz se transforma, en el actual Centro de Estudios e Investigación en Seguridad (CEIS).

1.2 Misión y visión institucional

1.2.1 Misión

Conservar la paz y el orden público con la finalidad de que prevalezca un ambiente de tranquilidad social, procurando siempre la protección de la integridad física, patrimonial de las personas y el fortalecimiento del Estado de Derecho dentro del territorio veracruzano.

1.2.2 Visión

Ser una dependencia que brinde atención en materia de Seguridad Pública, Tránsito, Transporte, Ejecución de Medidas Sancionadoras, así como de Prevención y Reinserción Social, apegada a estándares internacionales de calidad, vocación de servicio, ética profesional y transparencia, utilizando tecnología de vanguardia, sistemas de inteligencia policial, la continua profesionalización y evaluación de sus cuerpos policiales, así como la promoción de la prevención del delito, a través de la participación ciudadana.

1.3 Misión y visión del área en psicología

1.3.1 Misión

Coadyuvar en los procesos de selección de aspirantes a Policía del Estado de Veracruz y candidatos a puestos administrativos; así como fomentar el desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida del personal que integra la Secretaría de Seguridad Pública de Veracruz por medio de evaluaciones y servicios de apoyo y orientación psicológica.

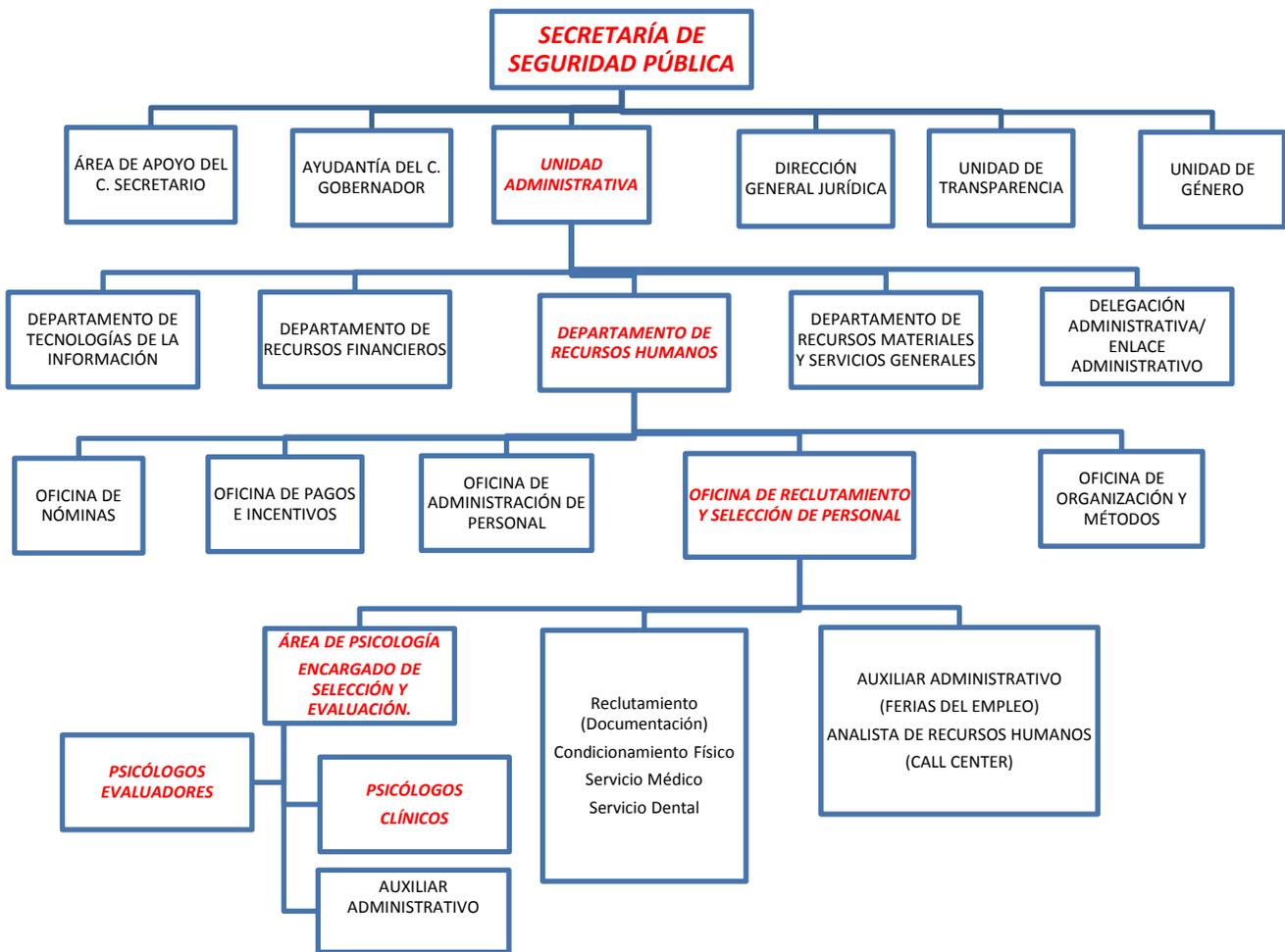
1.3.2 Visión

Ser un área confiable, versátil y ajustada a las necesidades de la institución que brinde servicios de manera integral, capaz de implementar mecanismos de selección y evaluación acordes

a los estándares de control y confianza, así como ser un promotor activo del bienestar psicológico del personal y sus familiares.

1.4 Organigrama

Figura 1.4.1 Desarrollo de la composición de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Veracruz.



CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1 Psicología del trabajo

La psicología del trabajo en relación a Uribe (2016) la describe como: “Un campo de la psicología aplicada, relacionado con el desarrollo y aplicación de principios científicos en el lugar de trabajo” (p.37). Así mismo se ocupa de todos los aspectos del comportamiento, pensamientos, sentimientos y las experiencias del ser humano en relación al trabajo (Arnold, Randall et al. 2012).

La psicología del trabajo proviene de, por lo menos, dos raíces distintas dentro de la psicología aplicada. Una reside en un par de tradiciones que a menudo se conocen como “ajustar el hombre (sic) al trabajo” (AHT) y “ajustar el trabajo al hombre (sic)” (ATH). La tradición de AHT se manifiesta en la selección de personal, la capacitación y la orientación vocacional. Estos esfuerzos tienen en común un intento por lograr hacer coincidir de manera eficiente el trabajo y la persona, concentrándose en la última. En cambio, la tradición de ATH se enfoca en el trabajo y sobre todo en el diseño de las tareas, el equipo y las condiciones laborales que se ajustan a las características físicas y psicológicas del individuo. (Arnold, et al., 2012, p.16-17)

La psicología del trabajo ha recibido diversos nombres, lo que llega a generar hasta cierto grado confusión. Por ejemplo en el Reino Unido y Estados Unidos, el término es psicología industrial, y

solo es ya usado en algunas ocasiones. Una denominación más nueva y usada en Estados Unidos es psicología industrial/organizacional (o psicología I/O). En contraste con Reino Unido que frecuentemente se le conoce como psicología ocupacional, aunque este término aún no es muy común en la mayoría de los demás países. Por otra parte a lo largo de Europa se ha incrementado el uso del término psicología del trabajo y de las organizaciones, psicología del trabajo y psicología organizacional para poder describir el área. En algunas ramas específicas se le ha dado el nombre de psicología vocacional, psicología gerencial y psicología del personal. Ahora bien, hay otras áreas mayores de estudio para las cuales la psicología aporta de manera significativa. Encierran el comportamiento organizacional y la gestión de recursos humanos. (Arnold, et al., 2012).

Los psicólogos del trabajo no atienden los problemas emocionales de una manera directa, pero sí estudian, investigan, recomiendan, y actúan en la solución de problemas clínicos, por ejemplo el alcoholismo en el ámbito laboral. Además de que interviene ante situaciones de capacitación al personal (Uribe, 2016).

A continuación se enumeran ocho áreas en donde los psicólogos del trabajo operan como maestros, investigadores y asesores. Arnold, et al., (2012). Menciona:

1. Selección de personal y asesoría: para todos los tipos de puestos de trabajo con una variedad de métodos, incluyendo pruebas y entrevistas.

2. Capacitación: identificación de las necesidades en entrenamiento, así como diseño, aplicación y evaluación de la capacitación.
3. Evaluación del desempeño y desarrollo de carrera: identificación de los aspectos clave del desempeño en el trabajo; diseño de sistemas para la realización de una evaluación del desempeño y desarrollo precisa; capacitación en el uso de la evaluación y el desarrollo de intervenciones como los planes de desarrollo de personal.
4. Desarrollo y cambio organizacionales: análisis de sistemas y relaciones, habilidades de liderazgo y negociación; análisis y cambio de la cultura y/o el clima organizacionales.
5. Interacción hombre-máquina: análisis y diseño de equipo de trabajo y ambientes, para adecuarlos a las capacidades humanas físicas y cognitivas.
6. Asesoría y desarrollo personal: técnicas para escuchar y aconsejar en cuanto a temas relacionados con el trabajo y la carrera; asesoría y análisis de los intereses y aspiraciones de carrera de los individuos.
7. Diseño de ambientes y trabajo, salud y seguridad: evaluación sobre las características existentes y preferidas del ambiente, como niveles de luz, posicionamiento del espacio de trabajo y fuentes de peligro, riesgo o estrés.

8. Relaciones con los empleados y motivación de estos: asignación y diseño de puestos de trabajo que sean motivantes y satisfagan lo más posible; formación de equipos; negociación y regateo; y técnicas para analizar y mejorar las relaciones intergrupales.

Estas son las áreas de contenido de la psicología del trabajo. También se espera que los psicólogos del trabajo calificados no tan solo las conozcan, sino que también posean habilidades generales como diseño de cuestionarios, realización de entrevistas, redacción de informes, estrategias de presentación y métodos de análisis de datos que hayan desarrollado al usar su conocimiento. Además, para muchas de estas áreas requieren tener considerable experiencia en la realización de diagnóstico de problemas, investigación, consultoría, intervención, evaluación y habilidades para dar capacitación. (p. 20)

En México los psicólogos del trabajo se pueden desempeñar en casi todo tipo de organización e industria. Uribe (2016) señala el sector privado como bancos, industria química, manufactura, por citar algunos y por otro lado en el ámbito público como Secretarías de Estado.

Es por ello indispensable que los psicólogos del trabajo demuestren su competencia académica y práctica, además de que se adhieran a los principios éticos, con la finalidad de proteger los derechos y el bienestar de quienes pagan por sus servicios o intervienen en su investigación. (Arnold, et al., 2012).

2.2 Reclutamiento de personal

Se considera como un conjunto de técnicas y procedimientos que plantean atraer aspirantes potencialmente calificados y sean capaces de ocupar puestos dentro de una organización. Además de que esencialmente es un sistema de información, mediante el cual la organización da a conocer al mercado de RH oportunidades de empleo que pretende cubrir. Si se requiere que el reclutamiento sea eficaz, se debe atraer un contingente suficiente de candidatos para así proveer de manera adecuada el proceso de selección. El reclutamiento se crea a partir de las necesidades de la organización para atraer candidatos, y se elija a los futuros integrantes de la organización. (Chiavenato, 2007). Tal como, Muniain (2016) afirma, “Todo es reclutamiento, es decir, el don de elegir y de elegir al mejor, reclutar eficientemente y encontrar grandes talentos para tu empresa siempre será la diferencia entre tener éxito y no tenerlo” (p.8).

El reclutamiento es un proceso que varía de acuerdo con la organización. El inicio del proceso de reclutamiento va a depender de una decisión de línea. En otras palabras, el departamento de reclutamiento no posee autoridad para efectuar ninguna actividad al respecto sin que el departamento en el que se encuentre la vacante a ser ocupada haya tomado la decisión correspondiente, lo que se conoce como requisición de personal para el desempeño en un área específica dentro de la organización y se coordina con el departamento de recursos humanos. Cabe mencionar que hay dos tipos de reclutamiento:

- Reclutamiento externo: cuando es dirigido a candidatos, reales o potenciales, disponibles o empleados en otras empresas o instituciones, su consecuencia es una entrada de recursos humanos.
- Reclutamiento interno: cuando es dirigido a candidatos, reales o potenciales, empleados dentro de la propia empresa o institución, además de que su consecuencia es el reclutamiento interno de recursos humanos (Chiavenato, 2007).

2.3 Selección y evaluación de personal

2.3.1 Selección de personal

La selección de personal en el ámbito laboral se ha convertido en una de las principales áreas de apoyo, es por ello que tiene como objetivo básico escoger y clasificar a los solicitantes adecuados para cubrir las necesidades laborales de una institución gubernamental o privada. En otras palabras se dice que la selección consiste en elegir al personal adecuado para el sitio adecuado. Para mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, al igual que la eficacia de la organización. De esta manera la selección busca solucionar dos problemas básicos:

- a) Adecuación de la persona al trabajo.
- b) Eficacia y eficiencia de la persona en el puesto.

La variabilidad entre seres humanos es enorme: las diferencias individuales tanto en el plano físico (estatura, peso, complexión física, fuerza, agudeza visual y auditiva, resistencia a la

fatiga, etc.) como en el plano psicológico (temperamento, carácter, inteligencia, aptitudes, habilidades mentales, etc.) llevan a que las personas se comporten de manera diferente, a que perciban las situaciones y a que tengan desempeños también diferentes (con mayor o menor éxito) en las organizaciones. Las personas difieren tanto en la capacidad para aprender una tarea como en la manera de realizarla una vez aprendida. Es por ello que el proceso selectivo debe proporcionar, no sólo un diagnóstico, sino especialmente un pronóstico en el tiempo de aprendizaje y nivel de realización de una actividad. Por lo que no sólo consiste en dar una idea actual, sino también una proyección de cómo serán en el futuro el aprendizaje y el nivel de realización (Chiavenato, 2007).

Además de que la importancia de generar una buena selección radica en tener las mejores expectativas de un trabajador en el buen desempeño de sus actividades dentro de la empresa o dependencia de gobierno; por consiguiente, la evaluación debe realizarse de manera secuencial y precisa, contemplando los siguientes aspectos:

- Experiencia laboral.
- Trayectoria académica.
- Aspectos psicológicos.

Es por ello que puede decirse que la selección es la aplicación de una serie de técnicas que van encaminadas a encontrar a la persona adecuada para el puesto adecuado. Así que se habla de una selección de personal a partir del momento en que se cuenta con los probables candidatos para ocupar la vacante; éstos deberán ser evaluados con la finalidad de elegir al que mejor se adecue al puesto (Grados, 2013).

2.3.2 Elaboración del perfil

El psicólogo evaluador, al momento de recibir una requisición, se verá en la necesidad de elaborar un perfil psicológico que va enfocado principalmente en las necesidades de la empresa o dependencia de gobierno. Es por ello que cuando se tramita una requisición de personal, tienen que estar claros los datos de la vacante. Grados (2013) refiere que para elaborar un perfil el psicólogo transcribirá la información de carácter psicológico y así seleccionará al candidato mejor preparado con base en el perfil que resulte de los datos, que permitan elaborar un método más conveniente de evaluación. Los datos se refieren al plano intelectual, de personalidad y habilidad. De tal forma que la estructuración de una batería psicológica debe estar basada claramente en los datos contenidos en el perfil, y éste a su vez en los que sostiene la requisición.

2.3.3 Evaluación psicológica

En este proceso se reúnen datos en relación a la capacidad intelectual y emocional del aspirante. Los cuales se obtienen por medio de baterías psicológicas que deben considerarse tomando en cuenta los siguientes aspectos: nivel de aplicación, características del perfil, tiempo de aplicación y costo.

Es por ello que una batería de pruebas psicológicas contiene los siguientes aspectos básicos tal como lo menciona Grados (2013):

Inteligencia

Se refiere a la medición de la capacidad para resolver situaciones del entorno mediante los siguientes factores:

- Factor general de la inteligencia (factor g).
- Factores específicos de la inteligencia, como análisis y síntesis, nivel de pensamiento, entre otros.

Habilidad

Se refiere a la medición de las capacidades más desarrolladas, como la comunicación oral o escrita, ventas, entre otros.

Personalidad

Medición de los factores del estilo de afrontamiento a la vida de la persona.

Autobiografía

Evaluación apreciativa de información, en texto libre, que pudo haber pasado por alto el reclutador en la entrevista inicial (aspectos de la familia, como el lugar que la persona ocupa en el contexto familiar; si es el padre, hijo segundo, u otros; el orden en que menciona a cada uno de ellos indicaría la trascendencia que tienen para la persona), desarrollo del discurso (ortografía, coherencia en la ilación de las ideas, congruencia con lo expresado en otras etapas de la selección, modo de solucionar problemas, entre otros), antecedentes laborales (quizá mencione alguno que no incluyó en su solicitud de empleo) e incluso académicos. También se exploran expectativas en forma de metas.

(p. 235)

2.3.4 Test psicológicos

Son una herramienta de la cual se valen los psicólogos, para conocer posibles rasgos de personalidad e intelecto de sus evaluados. Kaplan y Zacuzzo (como se citó en Gómez y León, 2003). Afirma que: “Una prueba psicológica puede definirse como una serie de reactivos que miden características de los seres humanos que determinan su conducta” (p.1). Es de vital importancia que los psicólogos se apoyen de test que cuentan con una validez internacional además

que sean cuantificables y estén estandarizados en su país, ya que de esta manera le da mayor valor, credibilidad, confiabilidad y respaldo a su investigación.

Cuando se hace uso de la palabra batería se debe tener presente que se habla de un conjunto de pruebas mediante las cuales se busca obtener un mayor conocimiento acerca del individuo, en relación a su inteligencia, personalidad, intereses y habilidades. Por lo que se entiende que una prueba psicológica va a constituir una medida objetiva y tipificada de una muestra de conducta. Es por ello que el encargado de reclutamiento y selección en primera instancia tendrá que elegir las pruebas que integrarán a sus baterías. Cabe mencionar que no se va a encontrar a una sola prueba la cual sea capaz de medir todas y cada una de las capacidades que se necesita medir para poderse desempeñar en un empleo. Por lo que se considera importante realizar un diseño de las baterías que serán usadas; lo cual se realizará en función de las especificaciones del análisis de puesto, además de que será necesaria una amplia información de las pruebas existentes, y de este modo cubrir las necesidades. Para la elaboración del diseño es necesario tener presente el tipo de informe que será utilizado (Grados, 2013).

En la actualidad existen diversos tipos de pruebas psicométricas en el mercado. Hace algunos años, las pruebas se aplicaban de manera presencial, y el evaluarlas era aún más tedioso, además de que consumía mucho tiempo en el momento de ser revisadas. Realmente el internet ha logrado revolucionar el mercado de las pruebas psicométricas, ya que estas se han vuelto más

económicas además de que las evaluaciones se logran realizar de una manera más rápida y autónoma mediante una misma aplicación o sistema operativo (Muniain, 2016).

A continuación se clasifican cuatro tipos de pruebas psicométricas, de acuerdo a los aspectos que pretendan medir en una persona. Muniain (2016) refiere:

1. Test de inteligencia: Las pruebas de inteligencia ordinarias miden aspectos cognitivos, de cultura general, matemáticas simples o avanzadas, mientras que las de alto nivel se enfocan en la capacidad de un candidato para aprender y aplicar lo aprendido de manera inmediata. Es decir, en la comprensión y la rapidez de lectura, la toma de decisiones y la forma en que una persona resuelve situaciones específicas, con lo que se infiere su forma de negociar y de adaptarse a una situación determinada.

2. Test de personalidad: En este tipo de pruebas se miden aspectos de competencias, como carácter, valores y actitudes; el potencial emprendedor, los estilos de gestión (gente-tarea) y su correspondencia con la cultura y el ambiente laboral de la empresa. Aplicar este tipo de pruebas facilita conocer de antemano el comportamiento del candidato ante una tarea determinada y la forma en que se relacionará con el equipo de trabajo.

3. Test de aptitudes y habilidades: Esta prueba mide específicamente las destrezas pero también la forma como una persona desarrolla tres niveles: a) El pensamiento: Cómo evalúa, cómo analiza y cómo crea e imagina b) La influencia en los demás: Si es sociable. Qué tan firme es en sus decisiones. Y también cuánto impacto tiene en otras personas. Por ejemplo, la capacidad del candidato para crear un entorno de confianza generadora de vínculos y lealtad con la empresa.

4. Pruebas proyectivas: Estas pruebas, aunque aparentan ser simples y antiguas, sirven para valorar aspectos personales y sociales de adaptación, relación y conflictos internos de la vida de la persona. Esta valoración se basa en la forma en que el individuo interpreta la realidad aquí y ahora. Algunas empresas las realizan porque son gratis, y fáciles de aplicar, aunque siempre es necesaria la interpretación de un psicólogo profesional. (p. 101-102)

Al momento de elegir una prueba psicológica se debe elegir el tipo de puesto y a quien va dirigida además de la institución, al igual que las necesidades organizacionales (tiempo, costo, entre otros). El psicólogo será quien se encargue del uso e interpretación de las pruebas, exclusivamente por razones éticas. Por lo que al momento de seleccionar una prueba hay que considerar que se deben tener las siguientes características según Grados (2013):

1. Graduable, es decir, que su resultado pueda ser expresado en cifras.

2. Estandarizada, lo que significa que fue verificada en una gran cantidad de sujetos.
3. Válida, que se refiere a que cuantifica con precisión lo que desea medir.
4. Confiable, es decir, que puede ser aplicada varias veces a un mismo sujeto en circunstancias similares y obtenerse resultados análogos.
5. Inédita, lo que significa que la prueba no debe ser conocida por el examinado.
6. Debe contener dispersión, es decir, que los examinandos pueden tipificarse en grupos, según su clasificación.
7. Interesante, que se refiere a que atraiga la atención del examinando.
8. Resultados uniformes (confiabilidad), es decir, que los resultados sean rígidos, que no puedan ser variados.
9. Objetiva, es decir, que los resultados no dependan de opiniones ni juicios personales.
10. Constante, lo que significa que no deberá alterarse sin previa autorización.

2.3.4.1 Test de figura humana

Es una prueba proyectiva de personalidad y del papel que desempeña el individuo en su medio ambiente. Portuondo (1973) afirma que: “está íntimamente relacionada con los impulsos, ansiedades, conflictos y compensaciones características de su personalidad” (p.14). Contar con el apoyo y asesoría de un especialista en constante roce en la aplicación e interpretación de pruebas proyectivas va a generar una mayor retroalimentación y se evita caer en interpretaciones propias las cuales pudieran llevar a generar prejuicios o malas interpretaciones.

Al aplicarse de manera individual se pueden obtener grandes resultados, siempre y cuando se proporcione el material adecuado y se dé la consigna de una manera correcta. Por otra parte en los procesos de selección pudiera llegar a existir mucha demanda laboral o una gran cantidad de vacantes a cubrir, se puede aplicar de manera grupal, siempre y cuando se cuente con el apoyo de más psicólogos para estar al pendiente del proceso de aplicación y tomar nota de todas y cada una de las características por las que inicia y concluye el evaluado sus pruebas, para así de esta manera tenga mayor control en relación a la confiabilidad de las mismas y de los evaluados.

Material.

- Dos hojas tamaño carta.
- Lápiz del número dos.

- Goma y sacapuntas.

Una de las cosas fundamentales y medulares para la aplicación de la prueba es brindar de manera correcta la consigna. Portuondo (1973) refiere. “Dibuje una persona” (p. 11). Por lo que si dibujó a un hombre, se le pide que posteriormente dibuje a una mujer, o viceversa, además de que al reverso de cada hoja se le pide que realice una historia que esté relacionada con el dibujo que acaba de plasmar. Y para finalizar debajo de la historia se le pide que ponga su edad, nombre, firma y fecha, de tal manera que la prueba tenga legitimidad y en algunos casos se llega a solicitar la huella dactilar del evaluado para tener mayor respaldo y sustento de la información que se recibe por parte del mismo.

2.3.4.2 Test de Persona bajo la lluvia

Es una de las principales pruebas de apoyo de los psicólogos y es utilizada desde 1980 para conocer los rasgos de personalidad de los evaluados, es por ello que se tiene que elaborar una buena interpretación de la misma.

Es una prueba proyectiva, ya que el sujeto se manifiesta en su acción: él debe hacer el trabajo, no se le ofrece copia. De este modo impregna el dibujo con su propio estilo, forma de percibir su esquema corporal. En síntesis, deja la huella de su vida interior. (Mabel y Chaves, 2005, p. 11)

Es importante ser claro y preciso en relación al material y consigna que se les presenta a los aspirantes. Mabel y Chaves (2005) refieren que se debe entregar una hoja a lo largo la cual se considera en tamaño carta, así mismo se le proporcionar un lápiz del número dos con goma y punta. Si el sujeto cambia la posición la hoja, debe respetarse esta elección. La consigna es solicitarle que "dibuje una persona bajo la lluvia". Cabe mencionar que al finalizar la aplicación, se interpretará la información obtenida mediante la prueba, tomando en cuenta dimensión, emplazamiento, trazos, presión, tiempo, secuencia, movimiento y sombreados. Los cuales son estudiados minuciosamente, y los rasgos que resulten ser relevantes se podrán cotejar durante el proceso de entrevista.

2.3.4.3 Test de MMPI-2

Conocido como Inventario Multifacético de la Personalidad, es un test psicológico el cual fue creado en 1939 por Starke Hathaway y J.C. McKinley, los cuales dan inicio a la investigación de instrumentos útiles para poder trabajar con sus pacientes y posteriormente con el paso del tiempo surge la publicación de MMPI como una herramienta para evaluar y diagnosticar a sus pacientes con trastornos mentales, mientras se desempeñaban en los hospitales de la Universidad de Minnesota. (Gómez y León, 2003).

A finales del decenio de 1960-1969, el Dr. Rafael Núñez junto con su colaborador el Dr. Abelardo Mena, hicieron la publicación del MMPI en español para la población mexicana,

conforme este se daba a conocer también se fueron detectando problemas lingüísticos además de deficiencias culturales en la traducción mexicana. Sin embargo se siguió utilizando en el aspecto clínico y en el laboral ya que no había otro instrumento de evaluación el cual pudiera sustituirlo, debido a que proporcionaba una información tanto integral y multifacética sobre la persona, por lo que se llegó a constituir como una herramienta valiosa para el aspecto clínico, educativo y la selección de personal (Gómez y León, 2003).

Cabe mencionar que en la década de los 90's el MMPI tuvo mejoras de tal modo que surge el MMPI-2. (Gómez y León, 2003) refieren que este pasó a ser un instrumento más claro y adecuado para poder detectar problemas emocionales en las personas. Otra de las cosas en las cuales hubo mejoras fue en el aspecto del lenguaje ya que este permitió que la aplicación de la misma fuera más fluida. En la actualidad esta prueba existe en diferentes formatos, tanto en pasta gruesa o delgada, cintas grabadas y en versiones a computadora, las cuales facilitan la aplicación del instrumento.

El MMPI-2 es un inventario de lápiz y papel, además de que existe la versión en digital, la aplicación de la prueba es relativamente sencilla, la consigna para esta prueba es la siguiente: “le presentamos una serie de enunciados o proposiciones numéricas, acerca de lo que la gente piensa o le gusta. Lea cada una de ellas y decida si es verdadera o falsa en referencia a usted”. Es conveniente que la prueba sea aplicada por psicólogos o estudiantes de psicología, ya que es un

instrumento el cual explora aspectos profundos de personalidad, además de que genera reacciones emocionales en las personas. Otro de los aspectos de los cuales el aplicador tiene que estar pendiente de que la persona conteste de manera adecuada, ya sea por cansancio, fastidio, este puede empezar a contestar al azar, aunque en un principio haya respondido apropiadamente. Cuando la prueba se aplica de manera grupal se debe de tener un cuidado especial, ya que si el grupo es de 50 personas o más, es conveniente que estos se dividan al cincuenta por ciento, ya que de esta manera se tendrá mayor control en el grupo, de ser necesario se recomienda se lean las instrucciones en voz alta al grupo o mediante el apoyo de un micrófono (Gómez y León, 2003).

2.3.4.4 Test de Gordon

Es un test creado por Leonard V. Gordon el cual proporciona una apreciación de ocho rasgos de la personalidad importantes para el funcionamiento diario del individuo. Y puede ser utilizado en la selección y evaluación de personal, la orientación vocacional, consejería, entrenamiento gerencial y docente, así como en la investigación. Su aplicación puede ser de manera individual y colectiva, al igual que el formato de aplicación puede ser de manera física o digital. Los rangos de edad en los que se puede aplicar son de los dieciocho a los sesenta y cinco años de edad. El tiempo promedio en el que se puede aplicar es de veinte a veinticinco minutos.

Las sub escalas que analiza el test son: Ascendencia (A), Responsabilidad (R), Estabilidad Emocional (E) y Sociabilidad (S). Y la suma de las puntuaciones de las cuatro escalas proporciona

una medida de la Autoestima (A). Por su parte, El Inventario de Personalidad (IPG) está compuesto por las siguientes escalas: Cautela (C), Originalidad (O), Relaciones Personales (P) y Vigor (V).

La consigna principal para esta prueba tanto de manera digital como de manera presencial es similar: En cada conjunto de cuatro opciones, elige la opción que más te identifique (+) y la que menos te identifique (-) solo es posible una opción en cada caso (Universidad de Lima, 2013).

2.3.4.5 Test de Raven

Es una prueba psicométrica que tiene como objetivo principal medir el nivel de inteligencia, que también dentro de la prueba es conocido como factor G. Fue creado por John C. Raven y en 1938 se administró por primera vez. La prueba se basa en averiguar qué elemento le falta a la matriz.

Los resultados se pueden emplear para un examen psicotécnico, una prueba psicológica o para un proceso de selección de personal. Además de que se puede suministrar tanto de manera digital para una pronta aplicación e interpretación y de manera física la cual ayuda a tener un mayor control a la hora de suministrar la prueba.

Charles Spearman, quien fuera el profesor del autor del test de Raven, realizó una teoría conocida como la teoría de los factores. Dicha teoría sostenía que todas las habilidades del ser humano tienen un factor específico (factor e) y, a su vez un factor en común (factor g). Por lo que a partir de esta teoría, John C. Raven elaboró este test para así medir la inteligencia general de un

individuo. De acuerdo al modelo bifactorial de Spearman, podemos medir la inteligencia de distintas maneras, y es por eso que Raven utilizó la deducción de relaciones y correlatos en su test para poder medir el factor G. Es por ello que el test de las matrices progresivas sigue siendo utilizado por gran parte de la comunidad de psicólogos y psiquiatras.

La capacidad de resolver problemas lógicos, matemáticos y la capacidad educativa general que tiene un individuo, son parámetros a los que equivale el factor G. Una de las cosas a resaltar es que no solo mide el razonamiento lógico, ya que al ser una prueba no verbal basada en imágenes, también mide la capacidad de abstracción que permite imaginar y organizar.

La aplicación consiste en proporcionar sesenta láminas de matrices progresivas, lápiz y una hoja de respuestas para medir los resultados o en su versión digital una PC que contenga la prueba con sus respectivas instrucciones y un ejemplo muestra para poder dar inicio. Al tener la prueba el evaluado se pide que analice la matriz que se le presenta y que escoja una de las opciones que mejor encaje en el hueco que se observa en cada matriz, tanto de manera horizontal como vertical. Es un test que resulta muy útil para medir la inteligencia independientemente del nivel educativo. Además, de que la interpretación de los resultados resulta muy sencilla y rápida en su versión en físico o digital. Por lo que se considera como una prueba psicométrica práctica que a la actualidad se sigue utilizando por sus numerosos beneficios. (Pradas, 2018).

2.3.5 La entrevista

Es de vital importancia entender que existen diversos tipos de entrevista. Grados (2013) refiere que estos se han utilizado diferentes términos para llamar o mencionar estos diferentes tipos de entrevista: dirigida, semidirigida y no dirigida; cerrada y abierta; estructurada y no estructurada; los que realmente da un mismo enfoque. Para poder tener una mayor comprensión se clasifican de la siguiente manera:

Entrevista directa: Se ejecutan preguntas las cuales son previamente diseñadas, además de que sirve para obtener datos sobre aspectos más específicos de la persona a evaluar. Por consiguiente, se espera que las respuestas sean más cortas y concretas. Este tipo de entrevista se considera dentro de las primeras fases del proceso de selección, las ventajas que tiene durante su aplicación es que se realiza en un tiempo reducido, ayuda a identificar que los candidatos cubran con los requisitos mínimos para el puesto que pretenden desempeñar y así determinar si puede continuar con la siguiente fase del proceso de selección.

Entrevista indirecta: Se ejecutan preguntas abiertas las cuales hasta cierto grado pudieran ser indefinidas la con el objetivo de indagar solo en el área de interés y así el candidato toma la iniciativa de hablar de manera abierta como este lo desee. Es importante mencionar que para este tipo de entrevista se requiere de personal capacitado y con experiencia para llegar a un buen desarrollo de la misma. En este sentido el entrevistador no solo tienen que prestar especial interés

a las preguntas sino también al lenguaje tanto verbal como no verbal del evaluado, ya que estos pueden ser indicadores principales para poder generar, una selección satisfactoria.

Entrevista mixta: Se ejecutan preguntas tanto de manera directa como indirecta. Por lo que es de vital importancia que el entrevistador tenga la habilidad para no dejar caer la confianza establecida en un principio.

Uno de los principales aspectos en los que tiene que prestar especial interés el entrevistador para no llegar a cometer errores durante el proceso de entrevista, es el sentirse identificado con el entrevistado sin justificación alguna. Otro de los parámetros en los cuales se tiene que prestar especial interés, es el no prolongarse del tiempo promedio de una entrevista, ya que de lo contrario se pudiera llegar a la conclusión de que se invirtió tiempo para satisfacer la curiosidad del entrevistador y no para conseguir la información adecuada. El influir en las respuestas se puede interpretar como engaño, lo cual surge a raíz de la necesidad del entrevistador para que se le dé respuesta a lo que este quiere escuchar.

La entrevista se selección consiste de las siguientes etapas Chiavenato (2007) afirma además de que merece cuidados especiales:

1. Preparación de la entrevista:

Esta preparación es vital, para que el entrevistador pueda, con relativa precisión, verificar y comparar la adecuación de los requisitos necesarios para el puesto con las características personales del candidato. De esta manera, el entrevistador puede funcionar como un instrumento de comparación entre lo que el puesto exige y lo que el candidato ofrece.

2. Ambiente:

Físico de la entrevista tiene que ser reservado en el cual se respete la privacidad y confortabilidad del evaluado, en el cual no haya ruidos, interrupciones. Por ejemplo el hacer uso de una sala pequeña o un par de sillas, aisladas en donde la presencia de personas sea un detonante para que el evaluado no se pueda expresar. Una sala pequeña, aislada y libre de la presencia de otras personas que puedan interferir en su desarrollo.

Psicológico de la entrevista tienen que ser ameno y cordial, sin incertidumbre. Por lo que en la sala de espera se debe de contar con una buena cantidad de butacas y sillas, además de que cabe la posibilidad de que se tengan periódicos o revistas los cuales sean internos y puedan informar sobre la organización a la que se pretende ingresar.

3. Desarrollo de la entrevista:

Por medio de preguntas que presenta el entrevistador se pretende estudiar las respuestas y reacciones de comportamiento, de esta manera se generan más preguntas para realimentar el

proceso de entrevista. La única finalidad que tiene el entrevistador es obtener información la cual sea necesaria para emitir un resultado dentro del proceso de selección. Una de las cosas fundamentales durante el proceso de entrevista es proporcionar al candidato información sobre las oportunidades existentes y que puede encontrar dentro de la institución, ya que se busca transmitir una imagen favorable y positiva para reforzar su interés por querer ser parte de la institución.

4. Cierre de la entrevista:

Se dice que el cierre tiene que ser elegante ya que en este sentido el entrevistador tiene que hacer una señal clara la cual indique que la misma ha finalizado, por lo que se le comenta al candidato las acciones que debe de tomar para conocer posteriormente su resultado en relación al puesto que busca.

5. Evaluación del candidato:

Una vez finalizado el proceso de entrevista, el psicólogo tendrá que realizar un análisis de los datos obtenidos mediante el proceso de entrevista ya que de este modo se aprovecha que los detalles acerca de su evaluación se encuentran frescos, además de que de igual manera se pueden hacer una comparativa con otros candidatos que de igual manera van en busca de la misma vacante

y así de esta manera determinar quién es más viable para el poderse desempeñar en el puesto que se está buscando, por medio de la empresa o institución.

A continuación se describen tres momentos los cuales son indispensables identificar y llevar a cabo dentro del proceso de entrevista según Morrison (2015):

- El rapport: se genera desde los primeros minutos de contacto con el evaluado puede y aumentar en gran medida a lo largo de la entrevista, además de que se puede considerar como el punto medular del proceso de entrevista el cual se da a través de sentimientos de armonía y confianza.
- La mentira: se da principalmente para poder obtener un beneficio social, como el de aspirar a un puesto de trabajo o mantenerlo, evitar un castigo o sentirse más respetados. El detectar inconsistencias en la historia de vida que presenta el evaluado como el hablar de su conducta con temas que quizá hagan sentir avergonzado como el consumo de drogas, temas sexuales, conductas suicidas y violencia.

El observar conductas que puedan estar asociadas con el mentir como el mantener la mirada fijamente o el no hacer contacto visual, bostezar, tartamudear, sudar, inquietud motriz o no dejar de moverse, tono de voz alto, habla principalmente de conductas que pueden tener otra causa, por lo que no es conveniente generar conclusiones apresuradas, ya que de alguna manera se considera confirmar las sospechas con más observación y con otros informes.

Independientemente de las oportunidades y justificaciones objetivas, el evaluado va a negar todos los atributos negativos, ya que para buscar un puesto siempre va querer dar su mejor versión de sí mismo.

- **La confrontación:** es señalar algo que necesita ser aclarado durante la entrevista, por lo que pudiera hablarse de una inconsistencia entre dos aspectos de la historia planteada por el evaluado. Su propósito es mejorar la comunicación entre el evaluado y el entrevistador. Además, puede ser recomendable llevarla a cabo en la parte final de la entrevista, de esta manera se pone en menos riesgo la información obtenida durante la entrevista. Uno de los principales errores que puede llegar a cometer el entrevistador es mostrar una actitud de enojo, lo que estaría generando un cierre de los canales de comunicación con el entrevistado y elevaría sus mecanismos de defensa para poder proporcionar o aclarar la información solicitada.

2.3.6 El informe psicológico

Se considera dentro del proceso de selección como la integración de los datos obtenidos en relación a pruebas psicométricas, entrevista y análisis psicológico.

En el informe psicológico se describe la personalidad de tal manera que cualquiera que lo lea, se espera, que al terminar de leerlo, tenga una impresión cercana a la realidad, del examinado. Antes de redactar el informe, se debe formar un todo coherente con los datos

obtenidos, para que se presente un cuadro comprensivo de la persona que se evalúa.

(Mancilla, 2012, p.9)

Es por ello, que el psicólogo tiene como obligación afinar su capacidad de comunicación de manera clara y práctica en relación a la información recabada durante el estudio de cada caso en particular (Grados, 2013).

Así que el informe psicológico debe de ser equilibrado en relación a los datos y no debe de ser exagerado o recargado hacia un solo lado. Tiene que ser asertivo, modesto y que ayude al lector a entenderlo. Además de que cada una de las partes que lo compone sea discutible y a partir de ello se pueda facilitar la toma de decisiones en relación al evaluado (Mancilla, 2012).

Por lo que al redactar un informe Mancilla (2012) refiere que debe poseer:

- Un lenguaje bien definido, específico y concreto: específico, no general, definido, no vago, concreto, no abstracto.
- No sacrificar la claridad por lo tanto no abreviar, no siglas como WAIS, DFH, HTP
- Ser claro, no enigmático: quién dijo, quién es...
- Evitar palabras rebuscadas

- Evitar palabras innecesarias: frases de adornos, ejemplo: “su hermano que también es miembro del mismo club, porque tiene buenos ingresos...”
- Agrupar, la información que se refiere a lo mismo, ideas afines, por ejemplo, el desarrollo temprano, las fechas de los ingresos, si los hay.
- No ser jactancioso o crítico o exagerado: ¡ pueden creer que fue capaz de..!
- No exagerar: no usar superlativos o ser muy categórico: “no existe...” “es muy...”
- Evitar el uso de calificativos: bueno, malo, bastante, poco, mucho.
- Procurar ser positivo o no ser negativo. Decir lo que sí puede, no lo que no puede hacer, ejemplo: “el examinado no reconoce los colores sin embargo logró...”

De igual manera el psicólogo ha realizado diferentes tipos de conclusiones que sean accesibles a personas no especializadas y estén de acuerdo con las necesidades de la empresa o institución que las solicita. Según Grados (2013) las conclusiones psicológicas se pueden dividir en cuatro tipos:

Conclusión abierta: Se construye en forma de oficio y debe contener los siguientes datos: nombre del candidato y puesto para el que es propuesto; resultados obtenidos en las pruebas aplicadas de inteligencia, personalidad, intereses y aptitudes; diagnóstico y pronóstico, además de la firma de quien elaboró el reporte y su respectivo departamento. No debe olvidarse que la

presentación, ortografía y redacción (que debe hacerse en un lenguaje conciso, objetivo y cotidiano) dicen mucho de la imagen del psicólogo.

Conclusión cerrada: Los resultados se expresan de manera gráfica, ya sea mediante rangos numéricos de 0 a 100, en forma porcentual o indicando la puntuación escalar (CI, valores t, percentiles, entre otros) obtenida por las diferentes pruebas aplicadas al candidato, o, en su defecto, el diseño o calificación hechos en la misma empresa, si así lo establece, al igual que los datos que contiene. Esta conclusión debe contener los siguientes datos: nombre del candidato, puesto que solicita y una explicación genérica o interpretación de los resultados expresados de acuerdo con las características más sobresalientes.

Conclusión mixta: Se expresan los resultados combinando las dos formas de conclusión anteriores. Debe considerarse que existen aspectos subjetivos que se pueden expresar en la conclusión abierta, pero difícilmente mediante una gráfica en una conclusión cerrada. El psicólogo debe aprovechar sus conocimientos para explicar la gráfica de los resultados, sin que pueda existir alguna duda para ello. Para disminuir los problemas en la comunicación de las conclusiones es conveniente que el psicólogo defina y explique cada uno de los aspectos que está midiendo, de manera que los ejecutivos puedan saber qué significado tienen y no interpreten mal los datos, que quizá resulten valiosos en alguna decisión.

Conclusión condicionada: En este sentido, si los resultados de los exámenes y las entrevistas no son satisfactorios al 100%, pero existen circunstancias que prometen un desempeño aceptable bajo ciertas condiciones, deben expresarse éstas y someter al candidato a un proceso de cambio para ser contratado una vez que ha cumplido con los requerimientos que no habían sido cubiertos; por ejemplo, estar condicionado a la aprobación del examen TOEFL (Test of English as a Foreign Language), o de evaluaciones en un Centro de Control y Confianza como puede ser el caso de aspirantes a policía y elementos activos.

2.3.7 Software Darpa Soft

El cual es: “un sistema de evaluaciones psicométricas automatizadas, herramienta que ayuda a optimizar el proceso de reclutamiento y selección en una empresa u organización”. (Darpasoft S.A de C.V., 2016).

Y uno de los beneficios principales es que: “está diseñado para su fácil operación, obtención inmediata de resultados, administración y seguimiento de proyectos, confidencialidad en la información. Estos factores permiten un ahorro considerable en tiempo y recursos tanto humanos como materiales en la obtención de resultados y toma de decisiones, aumentando la productividad”. (Darpasoft S.A de C.V., 2016).

CAPÍTULO III.

PROCEDIMIENTO

3.1 Actividades del área de psicología primer día de evaluación

En el primer día de evaluación del aspirante a policía preventivo del estado de Veracruz se le da la bienvenida e informa de las actividades a realizar a lo largo de su estancia en el área de psicología, posteriormente se procede a retirar su teléfono celular con la finalidad de evitar distractores que influyan con su proceso de evaluación a lo largo de su estancia (Ver anexo 5).

3.1.1 Aplicación de solicitud de Ingreso

En este paso al aspirante se le administra una solicitud de ingreso institucional con la finalidad de que proporcione datos relacionados con su entorno de vida:

- Identificación.
- Domicilio actual.
- Escolaridad.
- Datos laborales.
- Datos familiares.
- Hábitos y tiempo libre.
- Referencias personales.

- Historial clínico.
- Datos Complementarios.

De acuerdo a la información proporcionada por el evaluado, el entrevistador cotejará y corroborará la autenticidad y dará veracidad de la misma. Tiempo de aplicación: 1 hora, aproximadamente (Ver anexo 1).

3.1.2 Aplicación de pruebas proyectivas

Son utilizadas por el área de psicología para la obtención de rasgos proyectivos de personalidad, los cuales el evaluador podrá contemplar durante el proceso de entrevista. Tiempo de aplicación: 1 hora 30 minutos, aproximadamente.

3.1.2.1 Test de Figura Humana

Material proporcionado: 2 hojas blancas de manera vertical, un lápiz del número 2 con punta y una goma. De manera individual o grupal se pide la atención de los aspirantes para proporcionar la consigna en relación al Test de Figura Humana y se dé inicio en la prueba.

3.1.2.2 Test de Persona bajo la lluvia

Material proporcionado: 1 hoja blanca de manera vertical, un lápiz del número 2 con punta y una goma. De manera individual o grupal se pide la atención de los aspirantes para proporcionar la consigna en relación al Test de Persona Bajo la Lluvia y se dé inicio en la prueba.

3.1.3 Aplicación de test digitales por medio de un sistema operativo Darpasoft

El cual es: “un sistema de evaluaciones psicométricas automatizadas, herramienta que ayuda a optimizar el proceso de reclutamiento y selección en una empresa u organización”. (Darpasoft S.A de C.V., 2016).

Y uno de los beneficios principales es que: “está diseñado para su fácil operación, obtención inmediata de resultados, administración y seguimiento de proyectos, confidencialidad en la información. Estos factores permiten un ahorro considerable en tiempo y recursos tanto humanos como materiales en la obtención de resultados y toma de decisiones, aumentando la productividad”. (Darpasoft S.A de C.V., 2016).

En esta parte del proceso al aspirante se le asigna un usuario con sus datos personales en el software Darpasoft y se le da de alta, con la finalidad de que pueda ser ubicado fácilmente a la hora de realizar su interpretación de pruebas. Tiempo de aplicación: 2 horas 30 minutos, aproximadamente. Es importante saber si el aspirante cuenta con conocimientos básicos para poder manipular una computadora, ya que de no ser así, el aplicador tiene la capacidad de instruirlo en la manipulación del equipo de cómputo para que este no tenga ningún inconveniente a la hora de dar respuesta a los siguientes Test Psicométricos:

3.1.3.1 Test de MMPI-2

Se le brinda al aspirante la consigna correspondiente en relación a la prueba para que pueda dar inicio a esta, y si a lo largo de la aplicación de la prueba surge una duda en relación a la prueba se le asiste en la misma al momento.

3.1.3.2 Test de Raven

Se le brinda al aspirante la consigna correspondiente en relación a la prueba para que pueda dar inicio a esta, y si a lo largo de la aplicación de la prueba surge una duda en relación a la prueba se le asiste en la misma al momento.

3.1.4 Análisis e interpretación de pruebas

En cuanto el aspirante haya concluido sus pruebas de manera física y virtual, el psicólogo evaluador tendrá que realizar un análisis e interpretación de las mismas, para que de acuerdo a los rasgos de personalidad obtenidos el psicólogo tenga a bien abordarlos a lo largo de la entrevista, y así este tenga una mayor visión del evaluado.

3.1.5 Indagatoria

El psicólogo evaluador genera una indagatoria de información relacionada en el contexto de vida del aspirante ya sea en redes sociales o buscadores de internet que permitan al evaluador detectar eventualidades que involucren al aspirante en situaciones en las cuales este pueda

desmentir o inclusive este quiera negar mediante la confrontación durante la entrevista las cuales pudieran estar relacionadas con: robo, denuncias, detenciones, uso y manejo de armas de fuego, consumos y adicciones, relaciones sociales.

3.2 Actividades del área de psicología segundo día de evaluación

El aspirante permanece en una sala que es de uso exclusivo para aspirantes a policía, en donde espera a ser nombrado por el psicólogo evaluador y ser entrevistado. Además de que es espacio sirve para mantener alejado al aspirante de los que ya fueron evaluados y no exista intercambio de información.

3.2.1 Proceso de entrevista

En su segundo día de evaluación el aspirante es abordado por medio de una técnica mixta de entrevista, en donde se cotejan los datos obtenidos mediante la aplicación de pruebas y la información recopilada en la indagatoria realizada por medio de redes sociales e internet. Además de que la entrevista se encuentra ampliamente apegada a la solicitud de ingreso que llenó previamente el aspirante. Tiempo de aplicación: 1 hora 30 minutos - 2 horas, aproximadamente (Ver anexo 3 y 4).

3.2.2 Emisión del resultado

Depende principalmente del proceso de entrevista y la información obtenida mediante esta, tomando en cuenta la proxemia, paralingüística y la kinestésia presentada durante la evaluación del aspirante y así posteriormente determinar si es viable para la institución o no. Cabe mencionar que para llegar este punto se cuenta con cuatro criterios de resultado con los cuales el psicólogo evaluador puede determinar de manera definitiva la situación en la que se encuentra el aspirante:

AR (Apto con reserva): Hasta ese día de la evaluación realizada, el aspirante cubre con el perfil psicológico de acuerdo a las necesidades del servicio, además de que puede hacer uso de armas de fuego suministradas por la institución una vez finalizado su curso de formación inicial en el ámbito policial. Es por ello que se determina con reserva el resultado, debido a que el ser humano es cambiante y no se puede determinar el tipo de acontecimientos por los que vaya a pasar el aspirante después a su fecha de evaluación, un cambio de conducta puede influir en evaluaciones posteriores a la ya realizada. Por parte del área de psicología se considera un plazo no mayor a 6 meses para que se pueda seguir contemplando este resultado, de no ser así el aspirante o evaluado tendrá que volver a realizar sus evaluaciones.

AR-1 (Apto con reserva -1): Hasta ese día de la evaluación realizada, el aspirante cubre con ciertos aspectos del perfil psicológico de acuerdo a las necesidades del servicio, por lo cual no se considera como NA, cabe mencionar que en este caso se hacen excepciones para que el aspirante

se pueda contemplar como reserva por parte del área de psicología. Además de que puede hacer uso de armas de fuego suministradas por la institución una vez finalizado su curso de formación inicial en el ámbito policial. Es por ello que se determina con reserva -1 el resultado, debido a que el ser humano es cambiante y no se puede determinar el tipo de acontecimientos por los que vaya a pasar el aspirante después a su fecha de evaluación, un cambio de conducta puede influir en evaluaciones posteriores a la ya realizada. Por parte del área de psicología se considera un plazo no mayor a 6 meses para que se pueda seguir contemplando este resultado, de no ser así el aspirante o evaluado tendrá que volver a realizar sus evaluaciones.

NA (No apto): Hasta ese día de la evaluación realizada al aspirante este no cubre con el perfil psicológico de acuerdo a las necesidades del servicio. Es por ello que se determina como No Apto el resultado, debido a que el ser humano es cambiante y no se puede determinar el tipo de acontecimientos por los que vaya a pasar el aspirante después a su fecha de evaluación, un cambio de conducta puede influir en evaluaciones posteriores a la ya realizada. Por parte del área de psicología se considera un plazo no mayor a 6 meses para que se pueda seguir contemplando este resultado, de no ser así el aspirante o evaluado tendrá que volver a realizar sus evaluaciones y pueda ser reconsiderado por el área de psicología, lo cual va depender de su primer solicitud presentada a la institución y la información proporcionada al psicólogo evaluador y la información plasmada en el informe psicológico.

EA (Evaluación Anulada): Se considera en dado caso de que el aspirante no se presente a su segundo día de evaluación, o decida desistir durante la entrevista o aplicación de pruebas. En algunos casos este tipo de personas son informadas por el área de servicio médico o de documentación que no cubrieron con los parámetros que solicita la convocatoria por lo cual no podrán continuar con sus evaluaciones.

3.2.3 Digitalización del informe psicológico

El psicólogo evaluador tiene a bien realizar un informe de manera digital en donde se redacten los datos generales del aspirante y los datos obtenidos en la evaluación psicológica, además del resultado generado. Así de esta manera la información puede ser cotejada para posteriores evaluaciones y confrontarla. Además de que el informe esté presente al ser solicitado por el Director General del CEIS o por el Secretario de Seguridad Pública del Estado de Veracruz. Es importante mencionar que la información proporcionada por el aspirante durante la entrevista es resguardada con fundamento en el artículo 3, 6, 7, 10, 13, 20, 29, 30, 34, 41, 44, y demás aplicables de la Ley 581 para la Tutela de los Datos Personales en el Estado de Veracruz.

3.3 Evaluación y recertificación de la licencia oficial colectiva

La Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA) es la encargada de solicitar a la Secretaría de Seguridad Pública (SSP) del Estado de Veracruz los requisitos pertinentes y evaluaciones

médicas, psicológicas y doping, para la recertificación a oficiales de policía y puedan continuar con el uso y portación de armas de fuego (Ver anexo 5).

3.3.1 Aplicación de solicitud para la LOC

En este paso al oficial de policía se le administra una solicitud para ser evaluado y agregue los siguientes datos relacionados con su entorno de vida:

- Identificación.
- Domicilio actual.
- Escolaridad.
- Datos laborales.
- Antigüedad en la corporación.
- Cursos adquiridos en la institución.
- Datos familiares.
- Referencias personales.

De acuerdo a la información proporcionada por el evaluado, el entrevistador cotejará y corroborará la autenticidad y dará veracidad de la misma. Tiempo de aplicación: 45 minutos, aproximadamente (Ver anexo 2).

3.3.2 Aplicación de pruebas proyectivas

Son utilizadas por el área de psicología para la obtención de rasgos proyectivos de personalidad, los cuales el evaluador pueda contemplar durante el proceso de entrevista. Tiempo de aplicación: 1 hora 30 minutos, aproximadamente.

3.3.2.1 Test de Figura Humana

Material proporcionado: 2 hojas blancas de manera vertical, un lápiz del número 2 con punta y una goma. De manera individual o grupal se pide la atención de los oficiales de policía para proporcionar la consigna en relación al Test de Figura Humana y se dé inicio en la prueba.

3.3.2.2 Test de Persona bajo la lluvia

Material proporcionado: 1 hoja blanca de manera vertical, un lápiz del número 2 con punta y una goma. De manera individual o grupal se pide la atención de los oficiales de policía para proporcionar la consigna en relación al Test de Persona Bajo la Lluvia y se dé inicio en la prueba.

3.3.3 Aplicación de pruebas digitales por medio de un sistema operativo Darpasoft

El cual es: “un sistema de evaluaciones psicométricas automatizadas, herramienta que ayuda a optimizar el proceso de reclutamiento y selección en una empresa u organización”. (Darpasoft S.A de C.V., 2016).

Y uno de los beneficios principales es que: “está diseñado para su fácil operación, obtención inmediata de resultados, administración y seguimiento de proyectos, confidencialidad en la información. Estos factores permiten un ahorro considerable en tiempo y recursos tanto humanos como materiales en la obtención de resultados y toma de decisiones, aumentando la productividad”. (Darpasoft S.A de C.V., 2016).

Al oficial de policía se le asigna un usuario con sus datos personales en el software Darpasoft, con la finalidad de que pueda ser ubicado fácilmente a la hora de realizar su interpretación de pruebas por parte del psicólogo evaluador. Tiempo de aplicación: 1 hora 30 minutos - 2 horas, aproximadamente. Es importante saber si el oficial de policía cuenta con conocimientos básicos para poder manipular una computadora, ya que de no ser así el aplicador pueda instruirlo en la manipulación del equipo de cómputo para que este no tenga ningún inconveniente a la hora de dar respuesta a los siguientes Test Psicométricos:

3.3.3.1 Test de Gordon

Se le brinda al oficial de policía la consigna correspondiente en relación a la prueba para que pueda dar inicio a esta, además de que se le hace mención del tiempo promedio con el cual cuenta para poder concluir.

3.3.3.2 Test de Raven

Se le brinda al oficial de policía la consigna correspondiente en relación a la prueba para que pueda dar inicio a esta, además de que se le hace mención del tiempo promedio con el cual cuenta para poder concluir.

3.3.4 Análisis e interpretación de pruebas

En cuanto el oficial de policía haya concluido sus pruebas de manera física y virtual, el psicólogo evaluador tendrá que realizar un análisis e interpretación de las mismas, para que de acuerdo a los rasgos de personalidad obtenidos el psicólogo tenga a bien abordarlos a lo largo de la entrevista, y así este tenga una mayor visión del evaluado.

3.3.5 Indagatoria

El psicólogo evaluador genera una indagatoria de información relacionada en el contexto de vida del oficial de policía ya sea en redes sociales o buscadores de internet que permitan al evaluador detectar eventualidades que involucren al aspirante en situaciones en las cuales este pueda desmentir o inclusive este quiera negar mediante la confrontación durante la entrevista las cuales pudieran estar relacionadas con: robo, denuncias, detenciones, uso y manejo de armas de fuego, consumos y adicciones, relaciones sociales.

3.3.6 Proceso de entrevista opcional

El oficial de policía es abordado por medio de una técnica mixta de entrevista ya que de esta manera se puede obtener una amplia información en relación a los rasgos de personalidad y el nivel de inteligencia obtenidos mediante pruebas psicométricas y proyectivas, además de que esto va relacionado con la indagatoria de información realizada por el entrevistador en redes sociales y buscadores de internet, y está ampliamente apegada a la solicitud de ingreso aplicada previamente al oficial de policía, para que posteriormente se emita un resultado. Tiempo de aplicación: 1 hora - 1 hora 30 minutos, aproximadamente (Ver anexo 3 y 4).

3.3.7 Emisión de resultado

Depende principalmente del proceso de entrevista y la información obtenida mediante esta, tomando en cuenta la proxemia, paralingüística y la kinestésia presentada durante la evaluación del oficial de policía y así posteriormente determinar si es viable para la institución o no. Cabe mencionar que para llegar este punto se cuenta con solo dos criterios de resultado con los cuales el psicólogo evaluador puede determinar de manera definitiva la situación en la que se encuentra el aspirante:

AR (Apto con reserva): Hasta ese día de la evaluación realizada, el oficial de policía cubre con el perfil psicológico de acuerdo a las necesidades del servicio, además de que puede hacer uso de armas de fuego suministradas por la institución una vez finalizado su curso de formación inicial

en el ámbito policial. Es por ello que se determina con reserva el resultado, debido a que el ser humano es cambiante y no se puede determinar el tipo de acontecimientos por los que vaya a pasar el oficial de policía después a su fecha de evaluación, un cambio de conducta puede influir en evaluaciones posteriores a la ya realizada. Por parte del área de psicología se considera un plazo no mayor a dos años para que se pueda seguir contemplando este resultado, de no ser así el oficial de policía tendrá que volver a realizar sus evaluaciones.

NA (No apto): Hasta ese día de la evaluación realizada, el oficial de policía no cubre con el perfil psicológico de acuerdo a las necesidades del servicio. Es por ello que se determina como No Apto el resultado, debido a que el ser humano es cambiante y no se puede determinar el tipo de acontecimientos por los que vaya a pasar el oficial de policía después a su fecha de evaluación, un cambio de conducta puede influir en evaluaciones posteriores a la ya realizada. Por parte del área de psicología se considera un plazo no mayor a dos años para que se pueda seguir contemplando este resultado, de no ser así el oficial de policía tendrá que volver a realizar sus evaluaciones y pueda ser reconsiderado por el área de psicología, lo cual va depender de su primer solicitud presentada a la institución y la información proporcionada al psicólogo evaluador y la información plasmada en el informe psicológico.

3.3.8 Digitalización del informe psicológico

El psicólogo evaluador tiene a bien realizar un informe de manera digital en donde se redacten los datos generales del oficial de policía y los datos obtenidos en la evaluación psicológica, además del resultado generado. Así de esta manera la información puede ser cotejada para posteriores evaluaciones y confrontarla. Además de que el informe esté presente al ser solicitado por el Director General del CEIS o por el Secretario de Seguridad Pública del Estado de Veracruz. Es importante mencionar que la información proporcionada por el aspirante durante la entrevista es con fundamento en el artículo 3, 6, 7, 10, 13, 20, 29, 30, 34, 41, 44, y demás aplicables de la Ley 581 para la Tutela de los Datos Personales en el estado de Veracruz.

3.4 Atención psicológica a cadetes y elementos activos de la Secretaría de Seguridad Pública de Veracruz

El psicólogo se encarga de brindar atención psicológica en dado caso de que esta sea requerida por los cadetes o personal de base de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Veracruz.

Al igual que mediante el taller “Todos somos SSP”, se fomenta el sentido de pertenencia y permanencia de los cadetes hacia la institución, ya que de esta manera se contribuye con la disminución de bajas o deserciones por parte de los cadetes (Ver anexo 6).

CAPÍTULO IV.

ANÁLISIS Y EVALUACIÓN

4.1 Perfil psicológico esperado y no esperado

Una vez generado el perfil de puesto para la selección de personal deben delimitar los criterios y las características que se esperan y las que no. De esta manera las personas que llegan a ser seleccionadas, tengan un buen desempeño a lo largo de su curso de formación inicial como cadetes y posteriormente como elementos activos de la corporación.

Esperado	No esperado
<p data-bbox="203 1037 625 1066"><i>Capacidades cognitivas básicas.</i></p> <ul data-bbox="251 1129 776 1812" style="list-style-type: none"><li data-bbox="251 1129 584 1159">• Capacidad de análisis.<li data-bbox="251 1222 776 1346">• Capacidad de alerta y atención concentrada.<li data-bbox="251 1409 722 1438">• Capacidad de atención sostenida.<li data-bbox="251 1501 776 1625">• Capacidad de análisis rápido de situaciones complejas.<li data-bbox="251 1688 422 1717">• Memoria.<li data-bbox="251 1780 495 1810">• Fluidez verbal.	<p data-bbox="797 1037 1268 1066"><i>Alteraciones de la sensopercepción.</i></p> <ul data-bbox="846 1129 1370 1812" style="list-style-type: none"><li data-bbox="846 1129 1370 1253">• Ideas delirantes (Grandeza, Persecución, Corporales).<li data-bbox="846 1316 1370 1440">• Alucinaciones Auditivas, Visuales, Corporales).<li data-bbox="846 1503 1201 1533">• Pensamientos extraños.<li data-bbox="846 1596 1370 1719">• Dones, misiones o poderes especiales.<li data-bbox="846 1782 1208 1812">• Lenguaje desorganizado

<p>Valores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tolerancia. • Responsabilidad. • Compromiso. • Actitud de servicio. • Respeto. • Honradez. • Perseverancia. <p>Emocionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad emocional. <p>Habilidades sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de empatía / Manejo de relaciones personales. • Capacidad de integración al grupo / Desarrollo de conductas cooperativas. <p>Habilidades de negociación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trastornos psiquiátricos / Psicológicos. • Depresión. <ul style="list-style-type: none"> • Estado de ánimo depresivo. • Bajo interés o capacidad de placer. • Aumento o baja de peso (sin dieta). • Hipersomnia o insomnio. • Fatiga o baja energía. • Sentimiento de inutilidad. • Falta de concentración. • Pensamientos de muerte (Visualización, Meditación, Suicida). • Trastornos del sueño o alimentarios.
---	--

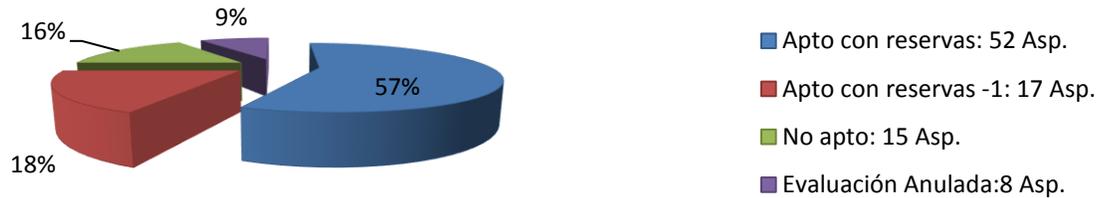
<ul style="list-style-type: none"> • Neutralidad afectiva en el ejercicio profesional (Asertividad). • Objetividad. • Iniciativa / Capacidad de automotivación. • Capacidad de adaptación. • Capacidad de seguir órdenes. <p><i>Autoestima.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguridad de sí mismo. • Sentido de autoridad / Firmeza personal. <p><i>Autocontrol.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Manejo adecuado de impulsos y emociones. • Tolerancia a la frustración. • Respuesta a la ira. • Respuesta a la provocación. • Autopercepción. 	<ul style="list-style-type: none"> • Consumo de medicamentos controlados. <p><i>Conductas de riesgo.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Consumo de sustancias (Alcohol, Cigarro y Drogas). ✓ Antecedentes de consumo. ✓ Consumo actual. ✓ Consecuencias. • Actos antisociales (Riñas, Robo). • Ausencia de antecedentes legales. • Relación con gente de la delincuencia organizada. • En caso de ser ex militar que no sea desertor.
--	---

<ul style="list-style-type: none"> • Autoconocimiento. • Sentido de autocrítica. <p><i>Contextuales.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad de horario. • Disponibilidad para el cambio de residencia. • Estabilidad laboral. • Estabilidad Familiar. • Ausencia de vínculos con la delincuencia organizada. 	
---	--

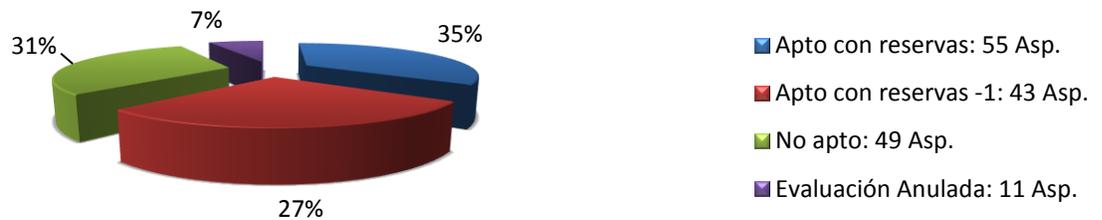
4.2 Descripción de resultados

En la siguientes gráficas se muestra por generación y de manera global los resultados obtenidos en el área de Psicología, y se muestra la demanda que tienen tanto hombres como mujeres para el puesto de Policía Operativo de la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Veracruz.

19 Generación.
Del 16/02/2017 al 11/04/2017
Atendidos por el área: 1627
Evaluados: 91



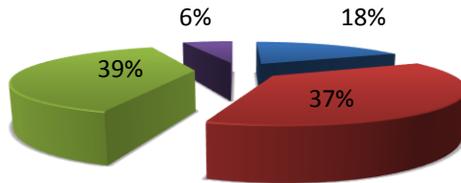
20 Generación.
Del 12/04/2017 al 28/07/2017
Atendidos por el área: 1942
Evaluados: 158



21 Generación.
Del 31/07/2017 al 20/09/2017
Atendidos por el área: 516
Evaluados: 33

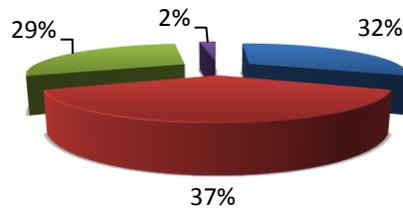


22 Generación.
Del 21/09/2017 al 05/01/2018
Atendidos por el área: 761
Evaluados: 49



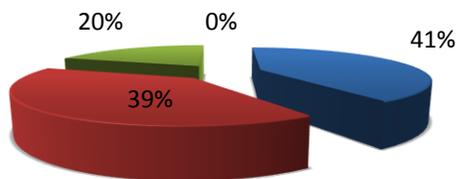
- Apto con reservas: 9 Asp.
- Apto con reservas -1: 18 Asp.
- No apto: 19 Asp.
- Evaluación Anulada: 3 Asp.

23 Generación.
Del 08/01/2018 al 23/04/2018
Atendidos por el área: 1095
Evaluados: 89



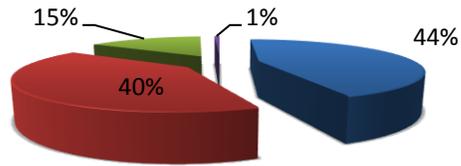
- Apto con reservas: 28 Asp.
- Apto con reservas -1: 33 Asp.
- No apto: 26 Asp.
- Evaluación Anulada: 2 Asp.

24 Generación.
Del 24/04/2018 al 10/08/2018
Atendidos por el área: 960
Evaluados: 61



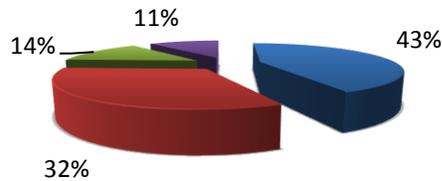
- Apto con reservas: 25 Asp.
- Apto con reservas -1: 24 Asp.
- No apto: 12 Asp.
- Evaluación Anulada: 0 Asp.

25 Generación.
Del 13/08/2018 al 05/04/2019
Atendidos por el área: 2149
Evaluados: 152



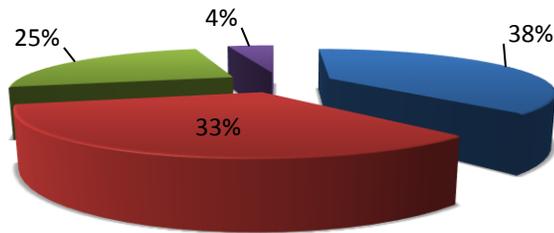
- Apto con reservas: 67 Asp.
- Apto con reservas -1: 61 Asp.
- No apto: 23 Asp.
- Evaluación Anulada: 1 Asp.

26 Generación.
Del 08/04/2019 al 14/06/2019
Atendidos por el área: 545
Evaluados: 37



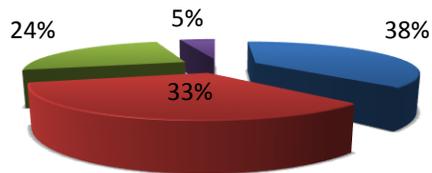
- Apto con reservas: 16 Asp.
- Apto con reservas -1: 12 Asp.
- No apto: 5 Asp.
- Evaluación Anulada: 4 Asp.

**Aspirantes 19va - 26va Generación.
Mujeres y Hombres
Atendidos por el área: 9595
16/02/2017 al 14/06/2019
Total: 670**



- Apto con reservas: 257 Asp.
- Apto con reservas -1: 219 Asp.
- No apto: 164 Asp.
- Evaluación Anulada: 30 Asp.

**Aspirantes 19va - 26va Generación.
Hombres
2017/2019
Evaluados: 569**



- Apto con reservas: 216 Asp.
- Apto con reservas -1: 186 Asp.
- No apto: 140 Asp.
- Evaluación Anulada: 27 Asp.

Aspirantes 19va - 26va Generación.

Mujeres
2017/2019
Total: 101



Aspirantes a Policia Municipal.

Del 2017 al 2018
Total: 62



Aspirantes a Custodio.

2018
Total: 13



4.3 Cambios producidos

La selección y reclutamiento ayuda a filtrar todos y cada uno de los aspirantes que pasan a la segunda fase de evaluación que es realizada por el Centro de Evaluación y Control de Confianza, de tal manera que el personal que haya acreditado esta segunda fase, será convocado para poder dar inicio a su Curso Básico de Formación Policial el cual puede tener una duración de tres a seis meses y va a depender principalmente de las necesidades del servicio.

La evaluación de personal operativo para la recertificación de la Licencia Oficial Colectiva (LOC), se genera por medio de grupos de psicólogos que son comisionados a la zona norte, centro y sur del estado de Veracruz, para colaborar en coordinación con las delegaciones de la policía estatal para que de esta manera los elementos no disminuyan la seguridad que están brindando en cada zona y estén al pendiente de la ciudadanía.

La asistencia psicológica personalizada que se brinda a cadetes es de vital importancia para incrementar su permanencia dentro del curso de formación inicial, con la finalidad de evitar la baja del mismo y se refuerza mediante pláticas que fomenten su sentido de permanencia en la institución. Al personal activo que ya se encuentra en funciones, se le hace ver los beneficios de tener una higiene mental dentro del ambiente laboral mediante pláticas de concientización emocional tanto de manera grupal y de manera individual ya sea que este solicite la asistencia psicológica.

CONCLUSIONES

A las conclusiones que llega este reporte laboral es que los psicólogos del trabajo con el paso de los años se han convertido en una pieza fundamental en los procesos de selección, tanto para empresas privadas como para instituciones de gobierno, ya que el recurso humano es el que se encarga de cumplir las metas y objetivos de las mismas, siempre y cuando sean bien seleccionados.

En el ámbito policial, el psicólogo que se encarga de hacer la selección de personal para puestos operativos, además de que tiene que ser claro y conciso con la selección de elementos, ya que los posibles candidatos portarán dos armas de fuego que pudieran poner en riesgo su vida, la de sus compañeros y de la sociedad para la cual van a servir. Una vez que los elementos hayan acreditado sus evaluaciones en el Centro de Control y Confianza del Estado, y concluido su curso de formación inicial en el Centro de Estudios e Investigación Policial, se agrega a su expediente una constancia psicológica con el número de cedula profesional y firmada por el psicólogo que acredita que el ahora policía cubre con el perfil psicológico para poder portar armas de fuego, con una validez oficial de dos años de acuerdo a la SEDENA, el elemento activo se recertificará por el área de psicología para que este pueda continuar con su licencia de portación de armas de fuego. El área de psicología tiene que realizar día a día durante el año evaluaciones de selección, debido a la demanda que se tiene por parte de la sociedad civil para poder ingresar, de igual manera

también se pueden cubrir las bajas que se dan durante el año, mientras se tiene personal de cadetes capacitándose en el plantel educativo.

Debido a que el área de psicología no cuenta con cubículos para entrevistar, se realizó una petición a los principales representantes de la institución para que puedan apoyar al área de psicología con la creación de cubículos para llevar a cabo entrevistas para la selección de personal o con fines clínicos, y así evitar la mayor cantidad de distractores que puedan influir durante el proceso.

ANEXOS



**POLICÍA
ESTATAL**

SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA



CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN EN SEGURIDAD

SOLICITUD DE INGRESO

Estimado Aspirant:

La Secretaría de Seguridad Pública agradece su interés en formar parte de la Nueva Policía Estatal.

Para procesar sus evaluaciones con mayor rapidez le pedimos seguir las siguientes instrucciones: **lea cuidadosamente, conteste a todas las preguntas con información verídica y escriba con letra legible.**

La información que proporcione será de carácter confidencial.

De antemano, gracias por su cooperación.

Atentamente
Secretaría de Seguridad Pública

I. IDENTIFICACION		Fecha de solicitud: _____ / _____ / _____			
_____	_____	_____	_____	_____	_____
Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre (s)	Sexo	Edad	
_____	_____	_____	_____	_____	_____
Lugar de Nacimiento	Estado	Fecha de Nacimiento	Nacionalidad	Estado Civil	
_____	_____	_____	_____	_____	_____
Lugar de Procedencia: _____	Evaluación:		1a.	2a.	3a. +3
		Fecha de evaluación anterior: _____ / _____ / _____			
II. DOMICILIO ACTUAL					
_____	_____	_____	_____	_____	_____
Calle y Número	Colonia	Localidad y Municipio	C.P.		
_____	_____	_____	_____	_____	_____
Tiempo de Residencia	Correo electrónico	Teléfono de casa	Celular		
_____	_____	_____	_____	_____	_____
Peso: _____	Estatura: _____	Cicatrices: _____	Tatuajes: _____		



II. ESCOLARIDAD

Nivel	Escuela	Ciudad	Fecha de Inicio/Termino	Certificado
Primaria	_____	_____	_____	Si No
Secundaria	_____	_____	_____	Si No
Preparatoria o Bachillerato	_____	_____	_____	Si No
Profesional (Carrera)	_____	_____	_____	Si No
Carrera Técnica	_____	_____	_____	Si No

¿Estudia Actualmente? Si No ¿Que estudia? _____ Horario: _____

III. DATOS LABORALES

	Empleo Actual ó Último	Empleo Anterior	Empleo Anterior	Empleo Anterior
Nombre de la Empresa	_____	_____	_____	_____
Giro de la Empresa	_____	_____	_____	_____
Puesto Desempeñado	_____	_____	_____	_____
Fecha de Ingreso/Salida	Mes - Año / Mes - Año	Mes - Año / Mes - Año	Mes - Año / Mes - Año	Mes - Año / Mes - Año
Sueldo Inicial/Final	/	/	/	/
Motivo de Separación	_____	_____	_____	_____
Jefe Inmediato	_____	_____	_____	_____
Domicilio	_____	_____	_____	_____
Teléfono	_____	_____	_____	_____



POLICIA
ESTATAL



IV. DATOS FAMILIARES

	Nombre y Apellidos	Edad	Estado Civil	Domicilio	Ocupación	Empresa
Padre	_____	_____	_____	_____	_____	_____
Madre	_____	_____	_____	_____	_____	_____
Hermanos	_____	_____	_____	_____	_____	_____
	_____	_____	_____	_____	_____	_____
	_____	_____	_____	_____	_____	_____
	_____	_____	_____	_____	_____	_____
Pareja	_____	_____	_____	_____	_____	_____
Hijos	_____	_____	_____	_____	_____	_____
	_____	_____	_____	_____	_____	_____
	_____	_____	_____	_____	_____	_____
	_____	_____	_____	_____	_____	_____
	_____	_____	_____	_____	_____	_____
Personas que dependen de usted económicamente: _____						

V. HÁBITOS Y TIEMPO LIBRE

¿Maneja equipo de cómputo? Si () No () Programas: _____

¿Vehículos que sepa manejar? _____

¿Qué tipos de armas ha manejado y en dónde aprendió su manejo? _____

¿A qué religión pertenece? _____

¿Qué acostumbra hacer en su tiempo libre? _____

En caso de ser aceptado, ¿qué espera de la institución? _____

¿Cómo considera su estado de salud actual? Bueno Regular Malo

¿Operaciones que le hayan practicado? _____

¿Padece alguna enfermedad crónica? _____ Antecedentes familiares de enfermedades crónicas: _____

¿Puede realizar todo tipo de actividades físicas? _____

¿Cuántos cigarrillos fuma al día? _____ ¿Cuántas veces a la semana ingiere bebidas alcohólicas? _____



¿Ingiere o ha ingerido algún tipo de droga? _____ ¿Cuándo y en que cantidad? _____
 ¿Cuántos accidentes laborales ha sufrido en su vida? _____

VII. REFERENCIAS PERSONALES

Mencione al menos tres personas que no sean familiares ni menores de 20 años y que lo recomienden ampliamente.

Nombre Completo	Edad	Dirección	Teléfono	Tipo de Relación
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____

VII. DATOS COMPLEMENTARIOS

La casa donde vive es: Propia () Rentada () De familiares () Hipotecada () Otros ()
 ¿Cuenta con crédito hipotecario? Si () No () ¿Cuál? _____
 Si renta ¿cuánto paga mensualmente? \$ _____ ¿Cuenta con recibos de pago? Si () No ()
 ¿Posee automóvil propio? Si () No () Marca: _____ Modelo: _____ Color: _____
 ¿Tiene otros ingresos? _____ Importe Mensual: \$ _____
 ¿Tiene algún familiar o amigo que labore en la Secretaría de Seguridad Pública o algún otra institución de gobierno?
 Nombre: _____
 Parentesco: _____ Área: _____

¿Cómo se enteró de la convocatoria? Periódico ___ Radio ___ T.V ___ Reclutamiento ___ Personal de la inst. ___ Internet ___

Firma de conformidad

Hago constar que la información es verídica, cualquier inexactitud en la misma cancelará el proceso en el que me encuentre y autorizo que se investiguen todos los datos de esta solicitud.

_____	_____
_____	_____

Observaciones del entrevistador: _____

Anexo 2.



SECRETARÍA DE SEGURIDAD PÚBLICA



Evaluación Psicológica para la Licencia Oficial Colectiva

Para procesar sus evaluaciones con mayor rapidez le pedimos seguir las siguientes instrucciones: **lea cuidadosamente, conteste con información verídica y escriba con letra legible.**

La información que proporcione será de carácter confidencial.

De antemano, gracias por su cooperación.

Atentamente
Secretaría de Seguridad Pública

DATOS GENERALES					Fecha de aplicación: / /	
Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre (s)	M Sexo	F Edad:		
Lugar de Nacimiento	Estado	Fecha de Nacimiento	Nacionalidad	Estado Civil		
DOMICILIO ACTUAL						
Calle y Número	Colonia	Delegación o Municipio	C.P.			
Tiempo de Residencia	Matricula Cartilla Militar	Teléfono de casa	Celular			
DATOS LABORALES						
Fecha de ingreso (S.S.P.):	/ /	Grado:	Tiempo de pertenencia al agrupamiento actual:			
Agrupamiento actual:	Cargo:					
Distintivo:	Agrupamientos anteriores:					
II. Empleos Anteriores						
Institución:	Unidad o Agrupamiento (incluir municipio y estado)	Grado	Fecha de Ingreso/Egreso	Oficio de Baja		
Ejército o Marina				Si No		
Policía Federal				Si No		
Policía Estatal				Si No		
Policía Municipal				Si No		
III. Cursos recibidos						
Nombre:						
Institución:						
Año:						

Anexo 3.

REPORTE DE ENTREVISTA



POLICIA
ESTATAL

Evaluated: _____

Interviewer: _____

Initial Impression



Date: _____

Position: _____

	Apariencia Comportamiento Lenguaje Motivación Conductas de ocultamiento
--	---

Family Environment

	Familia primaria Familia secundaria Con quién habita Cohesión familiar Parientes con relevancia Ocupaciones
--	--

Economic Situation

	Gastos Mensuales Ingresos mensuales Deudas - Créditos Empeños Apoyo familiar Dependientes Ingresos extra Hipotecas Propiedades
--	---

Life History

	Ajuste emocional y social Problemas con la ley y/o autoridades Consumo de sustancias Conductas antisociales Cigarro y alcohol Problemas laborales y/o con vecinos Educación (Estudios) Infancia Adolescencia Adultez Entorno Social Conductas de Riesgo
--	--

Anexo 4.

Guía de puntos a tratar durante la entrevista.

Alteraciones Vínculos Depresión Consumo Control de impulsos

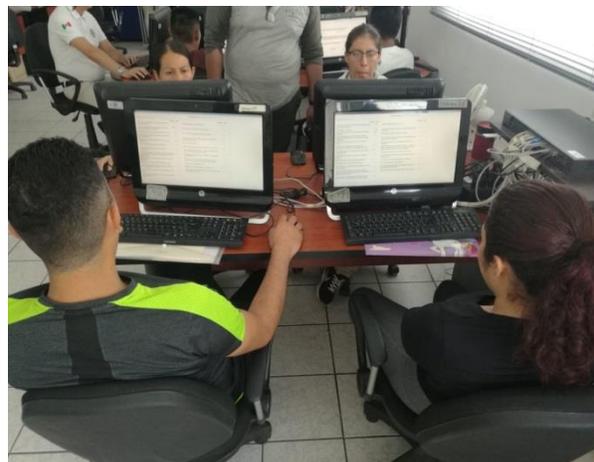
Vínculos en general: amigos, vecinos, compañeros que vendan o consumen algún tipo de droga, hayan sido detenidos o estado involucrados en algún problema legal.

Consumo: edad de inicio, frecuencia, cantidad, situación, duración, contexto, motivo, consecuencias.

- **Economía:** Ingresos vs. egresos, en que se lo gasta, que hace cuándo le sobra, que hace cuando le falta, servicios (teléfono, internet, celular por plan). Número de dependientes, personas que aportan al gasto, deudas (créditos, préstamos, empeños).
 - **Problemas:**
 - Legales: Figuras: Demandado, acusado, demandante, testigo. Juicios o asuntos: penal, civil, familiar, laboral.
 - Autoridad: Arrestos, llamadas de atención, faltas administrativas.
 - Entorno: amigos, familia, compañeros laborales, vecinos (peleas, gritos, golpes).
 - **Inestabilidad:**
 - LABORAL: duración, motivo de salida e ingreso.
 - FAMILIA: cambios de domicilio, número de parejas e hijos, hermanos y ½ hermanos, convivencia en general.
 - **Experiencia con armas (SDN, SEMAR, Pol. Fed, Pol. Edo. y Mpal. IPAX, etc.).**
 - Datos Generales: Grado, Arma, Unidad, Ubicación, Antigüedad, Motivo de ingreso y baja.
 - Cursos.
 - Eventos relevantes.
 - Problemas: arrestos y actas administrativas.
 - Relaciones con jefes, compañeros.
 - **Lugar donde vive:**
 - Condiciones y características de la vivienda (número de habitaciones, tipo de material).
 - Servicios.
 - Delincuencia, drogas, pleitos.
 - **Alteraciones en la senso-percepción (experiencias fuera de lo común):**
 - Ideas delirantes (grandeza, persecución, corporales).
 - Alucinaciones (auditivas, visuales, corporales).
 - Pensamientos extraños.
 - Dones, misiones o poderes especiales.
 - Lenguaje desorganizado (disperso o incoherente).
 - **Depresión.**
 - estado de ánimo depresivo.
 - bajo interés o capacidad de placer.
 - aumento o baja de peso (sin dieta).
 - hipersomnía o insomnio.
 - fatiga o baja energía.
 - sentimiento de inutilidad.
 - falta de concentración.
 - pensamiento de muerte (visualización, meditación, suicida).
 - **Control de impulsos**
 - Tolerancia a la frustración y manejo de esta.
 - Explosividad.
 - Respuesta ante insultos, desprecios, decepciones, desilusiones.
 - Conductas peligrosas (manejar a exceso de velocidad, en estado de ebriedad, intoxicado, comportamientos sexuales riesgosos).
 - Capacidad de planeación.
 - Agresividad y violencia.
- Indicadores**
-respiración – mirada – movimientos – postura – gestos –concordancia –
entonación –énfasis –pausas –silencios –ritmo. ENGAÑO AGUDO (BEBE) OCULTA
GRAVE (GRUESA).

Labilidad emocional: Fluctuación entre estados de ánimo repentinos.
Desinhibición: descontrol de los impulsos manifestado por indiscreciones sexuales o poco convencionalismo social.
Agresión: gritos, insultos, descalificaciones hasta golpes (detonantes).
Apatía: indiferencia al dolor o sufrimiento del otro.
Paranoide: sensibilidad a la crítica exagerada, sensación de que la gente siempre está al pendiente de él.

Anexo 5.





Anexo 6.



REFERENCIAS

Arnold, J., Randall, R., y et al. (2012). *Psicología del trabajo*. México: Pearson.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.

Darpasoft S.A de C.V. (2016). *Psicometría*. Recuperado el 25 de Marzo de 2019, de Darpasot

Psicometria y Poligrafia.: <https://www.darpasoft.com.mx/pruebas-psicometricas-en-linea/>

Gómez, E. L., y León, M. I. (2003). *Uso e interpretación del MMPI-2 en español*. México: El Manual Moderno.

Grados, J. A. (2013). *Reclutamiento, selección, contraración e inducción del personal*. México: El Manual Moderno.

Mancilla, B. E. (2011). *Manual para Elaborar los Informes Psicológicos*. Textos de Apoyo Didáctico para la materia de Integración de Estudios Psicológicos: Facultad de Psicología. UNAM.

Morrison, J. (2015). *La entrevista psicológica*. México: El Manual Moderno.

Muniain Gómez, J. (2016). *Reclutamiento Inteligente*. México: Paidós.

Portuondo, J. A. (1973). *Test Proyectivo de Karen Machover*. Madrid, España : Biblioteca Nueva .

Pradas, C. (26 de Octubre de 2018). *Test de Raven: interpretación de los resultados*. Recuperado el 17 de Mayo de 2019, de Psicología - Online: <https://www.psicologia-online.com/test-de-raven-interpretacion-de-los-resultados-4178.html>

Querol, S., y Chaves, M. (2005). *Test de la persona bajo la lluvia*. Buenos Aires: Lugar Editorial.

Universidad de Lima. (2013). *PERFIL – INVENTARIO DE LA PERSONALIDAD DE GORDON (2ª EDICIÓN)*. Recuperado el 17 de Mayo de 2019, de Universidad de Lima: <http://www.ulima.edu.pe/pregrado/psicologia/gabinete-psicometrico/perfil-inventario-de-la-personalidad-de-gordon-2a-edicion>

Uribe, J. F. (2016). *Psicología del trabajo*. México: El Manual Moderno.