



00661
11
rej.

Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Contaduría y Administración

LA CAPACITACION DE LOS
RECURSOS HUMANOS
EN LOS CUERPOS DE SEGURIDAD
PRIVADA DEL ESTADO DE HIDALGO

TESIS

QUE EN OPCION PARA OBTENER
EL GRADO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACION (ORGANIZACIONES)

PRESENTA:

Francisco Martínez Gómez



Asesor:

M.A. PEDRO MARQUEZ FERNANDEZ

México, D.F.

1999

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

274723



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.

PAGINACION

DISCONTINUA



Sinodales

M. A. Ricardo Varela Juárez


M. F. J. O. Napoleón Serna Solís

Dra. María Elena Acosta Velasco

M. A. Mauricio de la Orta Zamora

M. A. Pedro Márquez Fernández






*Los grandes triunfos se logran,
con un poco de valor agregado.*

El Autor.

*Soy parte del universo
y puedo alcanzar cuanto yo deseo,
porque tengo el valor suficiente,
de materializar las cosas que yo quiero.*

Olaf.





*A mis hijos y
Esposa*


*Como testimonio del apoyo que en todo momento, me
brinda.*

A mis padres:

*Por haber plantado en mi la semilla del mejoramiento,
superación, honradez, lealtad y fortaleza de espíritu.*

A mi asesor:

*Por sus experiencias, conocimientos y su valioso tiempo
invertido en la revisión de ésta investigación.*



“Si hay visión ... ¡la gente se integra! Cuando no hay
visión el pueblo se relaja “

Así escribió el sabio Salomón

NOTAS DEL INVESTIGADOR

El nuevo milenio exige en todos los aspectos excelencia, calidad, personal más profesional, para enfrentar los nuevos escenarios de globalización y libre comercio, lo que ha propiciado la necesidad que en nuestro país **las cosas se hagan bien y a la primera** y esto se logra en base a la superación y capacitación permanente, para poder ser día a día más competitivos.

La apertura económica nos permite allegarnos de los recursos herramientas y conocimientos que coadyuven a nuestra labor cotidiana, lo que nos permite estar en igualdad de circunstancias con los países que se encuentran a la vanguardia en el rubro de seguridad.

Lo más importante es que nosotros queramos trascender y hacer historia la tecnología de punta, moderna y sofisticada. no resuelven los nuevos retos, si no lo principal es que el personal en las organizaciones no se resista al cambio y sienta el compromiso de ser parte de ellas, integrándose en todos los aspectos como parte substancial de estas.

“La organización necesita que los individuos que la integran cumplan, etapas profesionales a fin de desarrollar la capacidad necesaria para cubrir las necesidades humanas en varios niveles y tipos de trabajo”

La seguridad es un reclamo constante que debemos enfrentar y combatir todos participando en cada una de nuestras esferas. Los gobiernos como lo marca nuestra carta magna y participando en la modificación de las leyes, reglamentos y códigos para dar castigos más severos a los responsables de hechos delictivos, La ciudadanía comprometiéndose directamente con las autoridades denunciando las irregularidades que detecten.

De igual manera al contratar un servicio de seguridad privada es indispensable verificar que verdaderamente cumplan con todos los requisitos legales de funcionamiento, conocer sus instalaciones oficinas centrales, áreas de capacitación equipo con que cuenten, lista de clientes que reciben sus servicios y si no denunciarlos para poder erradicar todas aquellas empresas fantasmas que denigran a los cuerpos policiacos y que en muchas ocasiones improvisan elementos para obtener un botín.

Además merecen mi agradecimiento especial algunas personas quienes me brindaron su ayuda y apoyo.

Estoy eternamente en deuda con Elizabeth Tellez Gómez, quien me a motivado a superarme, sus consejos han sido muy valiosos y a tenido la gentileza de escucharme, a mi amigo Enrique Martínez Muñoz Maestro en Administración, que me ha dado buenas ideas y participo en la integración del documento, a Gloria Martínez quien en todo momento me a impulsado a superarme otorgando su amor y cariño, mejorando mi lenguaje e ideas, revisando el proceso de redacción.

Al general de brigada Vicente Osorio Hernández, conocedor de la materia de seguridad y quien me apoyo asignándome a puestos con autoridad, inculcándome lealtad y disciplina, al Magistrado y Licenciado Julio Menchaca Salazar que me ha brindado su confianza y me ha dado lecciones invaluable de eficiencia, mesura y habilidad para tomar decisiones, permitiendo relacionarme con personas visionarias y emprendedoras, también estoy muy agradecido con mis compañeros del posgrado quienes formamos el grupo de los 7 y luchamos hombro con hombro transmitiendo ideas, conocimientos y experiencias, para salir adelante gracias a Alberto Escamilla vital, Fernando Castillo Gallegos, Librado Monroy Garnica, Enrique Martínez Muñoz, Jaime González Nava y a Martha Díaz Rodríguez, a mis hermanos Basilia, Rafael, María Cristina, María del Refugio y Carolina, quienes han tenido confianza en todo lo que realizo, otorgándome apoyo y cariño **a todos ellos muchas gracias.**

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I MARCO TEORICO

1.1	CAPACITACION A NIVEL NACIONAL	
1.1.1	Conceptos y Definiciones de Capacitación	2
1.1.2	Antecedentes	6
1.1.3	Marco Legal	9
1.1.4	Importancia de la Capacitación	12
1.1.5	Fortalecimiento de la Capacitación	13
1.2	POLITICAS DE LA SEGURIDAD PRIVADA NIVEL NACIONAL	
1.2.1	Creación	15
1.2.2	Normatividad	17
1.3	SEGURIDAD PRIVADA EN EL ESTADO DE HIDALGO	
1.3.1	Semblanza de el Estado	23
1.3.2	Inicio de función	26
1.3.3	Creación de nuevas empresas	27
1.3.4	Situación Actual	28

CAPITULO II METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1	Importancia de la investigación	30
2.2	Justificación de la Investigación	31
2.3	Planteamiento del problema	32
2.4	Unidad de análisis	33
2.5	Identificación de variables	34
2.5.1	Variables dependientes	34
2.5.2	Variables independientes	34
2.6	Objetivos de la investigación	35
2.6.1	Objetivos generales	35
2.6.2	Objetivos específicos	35
2.6.3	Objetivos particulares	36

2.7	Hipótesis	37
2.8	Población objetivo	40
2.9	Ubicación Geográfica	41
2.10	Determinación del tamaño de la muestra	44
2.11	Marco muestral	46
2.12	Procedimiento muestral	47
2.13	Selección del instrumento de trabajo	48
2.14	Prueba piloto	54
2.15	Validez y confiabilidad	55
2.16	Prueba de campo	56
2.17	Tabulación	57
2.18	Metodología estadística	58
CAPITULO III	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN	59
CAPITULO IV	CONCLUSIONES	94
	PROPUESTAS	97
Bibliografía		100

APENDICES

Anexo A Gráficas por pregunta en porcentaje.

Anexo B Análisis estadístico, tablas de contingencia y prueba de hipótesis.

INTRODUCCION

El presente documento describe los antecedentes y el funcionamiento de las empresas que prestan servicios de seguridad privada, enmarcando el panorama general y principalmente la capacitación, destacando el servicio real que otorgan en esta entidad federativa.

Las difíciles situaciones de la vida actual crean circunstancias propicias para la alteración de la convivencia humana, las conductas se desbordan y surgen: la violencia, el delito, el orden quebrantado es una peligrosa espiral ascendente que debe detenerse.

En México, la justicia y la seguridad, son reclamos insoslayables, a los que el Gobierno Federal, Estatal y Municipal dirigen crecientes esfuerzos presupuestales, administrativos y de renovación legislativa, para dar cumplimiento a compromisos contraídos con la sociedad. ¹

Tenemos claro que los cuerpos policiacos, deben servir a la sociedad, con un alto grado de profesionalismo, características que han de desarrollar mediante una formación científica y técnica, que ante todo, les permita desempeñarse eficientemente dentro de las atribuciones que les concede las disposiciones del sistema jurídico mexicano. ²

Es por ello, que para el mejor desempeño de sus funciones, es absolutamente esencial conocer el camino a seguir para el logro de los objetivos y metas trazados.

Hidalgo, hoy en día experimenta una etapa de transformación en su desarrollo económico, al transitar en pocos años, hacia el proceso de industrialización para dejar en el pasado las actividades tradicionales agrícolas y mineras.

De ahí la importancia de que en la actualidad la mayoría de las empresas inviertan en programas de capacitación para conformar su plantilla con trabajadores profesionales y así evitar al máximo la **improvisación**, que no es otra cosa que un desgaste para la misma organización, los conocimientos, habilidades y destreza traen como beneficio una mayor y mejor productividad.

La época moderna requiere de instrumentar planes y programas de capacitación en las empresas, pero estos deben ser acordes a la realidad y no basados en modelos de otros países con diferentes culturas, es necesario formar trabajadores con espíritu de servicio, eficiencia y eficacia para lograr alcanzar la calidad total, que permita el desarrollo de las organizaciones y como consecuencia del país.

1 Memorias de la II Reunión Nacional de Seguridad Pública de Funcionarios de la Seguridad Pública Cita pag.3

2 Código de Ética Policial Secretaría de Gobernación Cita pag. 11

CAPITULO I. MARCO TEORICO

CAPACITACION A NIVEL NACIONAL

1.1.1. CONCEPTO Y DEFINICION

En el ámbito de la capacitación se escuchan palabras tales como capacitación, entrenamiento, adiestramiento y desarrollo, provocando confusiones ya sea por el desconocimiento o la semántica de las mismas, por este motivo profundizaremos en dichos términos para establecer criterios en cuanto a su estudio.

En una primera instancia la palabra capacitación es una palabra de uso genérico que se refiere a una actividad en su totalidad; además de referirse a una área administrativa o a las tareas que ésta desempeña.

Así pues la capacitación es una actividad formal, planeada y basada en necesidades reales de una empresa orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes de su personal.

Sin embargo también tiene connotaciones específicas como veremos posteriormente. A continuación se enlistan algunas definiciones más específicas de lo que es la **capacitación**.

“Es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo”.

“Es un entrenamiento adicionado de habilidad y conocimientos intelectuales para crear solución a problemas”.

“Es proporcionar conocimientos, sobre todo, en los aspectos técnicos del trabajo”

De los puntos de vista mencionados se desprende que este término se utiliza para funciones y conocimientos intelectuales. La capacitación busca que el individuo conozca el por qué de las cosas, o sea la importancia de su trabajo, trascendencia, ubicación en la sociedad, la empresa y su propia existencia.

Al hablar de **adiestramiento** las definiciones más usuales se detallan a continuación:

“Es la habilidad o destreza adquirida, por regla general, en el trabajo preponderantemente físico”

“Es proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos, de carácter muscular o motriz”. 3

En base a estos conceptos se observa que únicamente se refiere a que el individuo haga las cosas, esto es, que se vuelva diestro.

Entrenarse significa prepararse, mediante alguna estrategia, para un esfuerzo físico o mental, para poder desempeñar una labor.

Finalmente, el **desarrollo** se refiere al resultado o conducta permanente del individuo, como producto de su participación en eventos enfocados al área actual y que logra conciencia de superación.

PROCESO DE LA CAPACITACION

Detención de necesidades :	Manifiestas Sentidas Encubiertas
Elaboración del diagnóstico :	Jerarquizar necesidades Definir áreas y niveles Viabilidad
Determinación de necesidades :	Elaboración de planes Venta de los planes Definición de recursos humanos, financiero y técnicos Registro de planes Calendarización y difusión
Elaboración de programas:	Redacción de objetivos Estructuración de contenido Elección de metodología Instrumentación de la evaluación
Ejecución de programas :	Establecer sistemas, procedimientos políticas, habilidades de conducción
Evaluación de resultados :	Análisis e interpretación cuantificable de datos. Análisis de costo—beneficio Retroalimentación

PROPOSITOS DE LA CAPACITACION

Para los individuos	Desarrollo de conocimientos y destrezas Actualización Satisfacción de las necesidades de logro Desarrollo personal Integración individual Pertenencia al grupo Mínimo de riesgos de trabajo
Para los grupos	Mayor integración Satisfacción de logro en grupo Dirección coordinada Gestión eficaz Clima de trabajo
Para la institución	Mayores niveles de productividad Eficacia y eficiencia en las operaciones Utilidades Bienes y servicios útiles a la comunidad Perpetuidad y crecimiento Beneficio e imagen frente al entorno

PROPOSITOS DE LA CAPACITACION (ventajas)

1. Requiere preparación del instructor.
(Técnicas pedagógicas)
2. Resultado de una detección de necesidades.
3. Lograr grupos homogéneos.
4. Procura la integración del personal.
(Adapta al cambio)
5. Toma en cuenta necesidades psicológicas del participante.
6. Toma en cuenta necesidades de la empresa.
(A presente y futuro)
7. Procura el desarrollo del personal
8. Equilibra teoría y práctica
9. Aumenta la productividad.

Dentro del proceso de capacitación se busca abatir el inconsecuente "intelectualismo" basado en la pura memorización de temas, la intención es lograr el cambio de actitud en los participantes.

LA DIDACTICA EN LA CAPACITACION

La diferencia entre la capacitación y la educación radica en que esta última tiene una dimensión muy amplia, la educación tiene como función preparar a la persona para que desempeñe en la sociedad el papel que le corresponde. Formar al hombre para que lleve una vida normal, útil y de servicio a la comunidad, despertando y fortaleciendo su sentido de humanidad y libertad, así como, el de su obligaciones, derechos y responsabilidades.

Cuando se hace referencia a la función de educación en la empresa se usa genéricamente el término de: capacitación y se mencionan también adiestramiento, desarrollo, habilidades, etc.

La capacitación debe presentarse de manera simultánea, continua y recíproca, ya que el que enseña también aprende en la misma tarea de la enseñanza.

Es continuo porque proporciona situaciones y elementos al individuo, a las nuevas necesidades que día con día exigen sus funciones o puestos y es recíproca, dado que el personal contribuye con sus nuevas conductas a cimentar así la cultura organizacional.

1.1.2. ANTECEDENTES HISTORICOS.

El proceso enseñanza – aprendizaje ha estado presente desde la época primitiva, la interdependencia, la necesidad de preservar los conocimientos y habilidades obtenidas al enfrentarse a determinadas circunstancias; la confección de herramientas, armas, vestido, vivienda y lenguaje determinó el uso de ejemplos deliberados por medio de signos y palabras creando así el proceso de transmisión que ahora se conoce como entrenamiento.

A medida que los estudios del hombre permiten descifrar los descubrimientos arqueológicos, se hace patente la importancia que tuvo la transmisión y preservación de los conocimientos en las civilizaciones antiguas; como ejemplo de está podemos citar las construcciones en ladrillos del palacio sumario de kish, en la Mesopotamia (3,500 años A.C.), la torre de Babel, la construcción tan compleja que tienen las pirámides y otras construcciones como el templo de Salomón.

Es evidente que para llevar a cabo estas construcciones se emplearon albañiles, carpinteros, canteros, artistas y científicos de los tiempos pasados que forzosamente debieron ser adiestrados en estas actividades.

El código de **Hammurabi** (2,100 años a.C.), es el primer escrito que proporciona reglas y procedimientos para la transmisión de habilidades y conocimientos.

Anteriormente esa transmisión se efectuaba a través de la instrucción directa debido a que la alfabetización nunca llegaba al artesano o campesino quienes aprendían únicamente de las experiencias y habilidades de sus mayores.

En el periodo de civilizaciones antiguas, como Egipto y Babilonia, la capacitación era organizada para mantener una cantidad adecuada de artesanos.

En la Roma algunos artesanos eran esclavos, logrando posteriormente organizarse en el "COLLEGIA" con el propósito de mantenerse activas las normas de sus artes y oficios.

En el siglo XII y XV, aparecen los gremios de artesanos, primeros intentos de lo que ahora son las empresas ya que estaban constituidas por tres clases de trabajadores : los maestros, que eran propietarios de materia prima y herramientas, estos supervisaban y aseguraban la destreza y capacitación de cada uno de los recién integrados, supervisando la calidad de empleo de cada grupo de artesanos de una ciudad.

Los aprendices que no recibían pago alguno, solo alimentación y enseñanza, y los trabajadores que eran personas que ya habían pasado la etapa del aprendizaje recibían un pago fijo por su trabajo.

Los recién llegados se integraban después de un periodo de capacitación como aprendices, el cual duraba de cinco a siete años, siendo un método apto para el proceso doméstico. Al maestro no le era permitido tener más aprendices de los que pudiera capacitar en forma efectiva, el aprendiz era aceptado como maestro después de que completaba toda la capacitación y demostraba su habilidad mediante un examen práctico.

La función de capacitación se presenta como una fase intermedia en la evolución de una sociedad agrícola tradicional a una industrial.

La **“Revolución Industrial”** que se produjo en Europa a fines del siglo XVIII provocó grandes cambios en el ámbito comercial y en las estructuras sociales, sus características esenciales :**“El paso de la capacidad y de la energía humana del hombre a las maquinas”**, provocó profundas consecuencias para la administración.

La revolución industrial altero el método de capacitación existente, las máquinas podían ser operadas por el personal con poca experiencia, con lo cual los gremios empezaron a decaer más tarde, fueron asimilados con el remplazo del proceso domestico por el proceso fabril, provocando un nuevo tipo de aprendizaje, en donde el dueño de la maquinaria era propietario de la factoría y el aprendiz, después de su capacitación, pasaba a ser un trabajador de ella.

El siglo XIX trae consigo la era industrial la enseñanza especializada a los trabajadores cobra relevante importancia, así cobran auge las llamadas “Escuelas industriales”.

A principios de este siglo surge el método de la educación corporativa en la Universidad de Cincinnati. Este método requiere que los alumnos asistan a la escuela tiempo completo en un periodo de la enseñanza, y en otro lo trabajen en la fábrica para después volver de nuevo a la escuela a recibir entrenamiento adicional y así poder regresar a la fábrica y tener una experiencia práctica complementaria.

En 1915 nace un método de enseñanza norteamericano a nivel militar con el nombre de “Método de los cuatro pasos” o “Herbartian”, (Mostrar, decir, hacer, comprobar). En la primera guerra mundial el sistema cobra auge sus precursores Charles Allen y Michael J. Kane, sientan las bases de lo que será más tarde el entrenamiento dentro de la Industria Militar.

En la década de 1920 a 1930 surge la educación por correspondencia.

En Norte América la capacitación se introdujo de Inglaterra durante el siglo XVII, y jugó un papel menos importante que en Europa, esto fue debido principalmente a que gran número de trabajadores expertos venían entre los inmigrantes.

En México, el desarrollo de la industria, la instalación de grandes fabricas y la consolidación de regiones donde se concreta la actividad económica, crean la base de un proceso natural de agrupaciones de los trabajadores. Así mismo, la división del

trabajo entre las diversas ramas de la producción y servicios, pone un alto grado de contacto e interacción a los diferentes oficios y profesiones.

También la división del trabajo de una misma fabrica conduce a los trabajadores a estar en contacto continuo, pues la producción se desarrolla por una gran cadena de obreros que no ejecutan todas las actividades de la producción de un bien o servicio, sino que solo participan en una mínima parte integrando con el trabajo especializado de cada uno el procesos productivo moderno.

En nuestro país, se tienen antecedentes de una estructura aplicada de la capacitación, las grandes empresas dieron gran importancia a la capacitación del personal aunque de manera individual, analizaron y diseñaron sus propios subsistemas de capacitación, y recurrieron a la opción de cursos de capacitación de manera no programada, ofreciéndola a personal pre-seleccionado.

En México la Ford Motor Co., S.A. de México, D.F. es la primera empresa que en coordinación con el IESM, en el año de 1965, utiliza el método alterno de capacitación practica industrial con la teoría académica.

La Banca Mexicana realizó grandes esfuerzos importantes en materia de capacitación.

Posteriormente aparecen los lineamientos normativos; las leyes mexicanas de nuestro país se consignan en la Constitución Política y en la Ley Federal del Trabajo, constituyendo una de las legislaciones mas avanzadas del mundo.

La promulgación de la ley que rige la obligación de la capacitación se origino en 1970, cuando fue incluida en la fracción XV del articulo 132 de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, a fin de supervisar el cumplimiento de esta obligación patronal, se creo el Departamento de la Vigilancia de Capacitación de los Trabajadores, dependiendo de la Dirección General de Trabajo de la STyPS; la actividad que realizó tal departamento, fue la de recabar los programas de capacitación que realizaban las empresas, así como analizar los resultados obtenidos.

1.1.3. MARCO LEGAL

La Ley establece la obligación que tienen los patrones de capacitar a sus trabajadores, las condiciones en que deberá ofrecerse dicha capacitación y otras características y requisitos que en relación a ella habrán de cumplirse. No obstante este ordenamiento general, las características de la capacitación y los resultados de la misma han dependido, de las especificidades y dinámica del sector en que se ubican, de su vinculación con el mercado interno o externo y de su grado de competitividad.

Se considera a la capacitación como uno de los insumos mas importantes, de los lineamientos normativos. La Constitución Política y la Ley Federal del Trabajo hace referencia a la capacitación en la fracción XIII del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, otorgando algunas ventajas: espontaneidad, apertura, economía y simplicidad. De manera paralela, el sistema nacional de capacitación ha otorgado su apoyo para que el sector privado genere centros de capacitación que beneficien sus respectivas actividades productivas, como ejemplos están:

- * Instituto de capacitación de la industria de la construcción (ICIC).
- * Instituto de capacitación azucarera (ICIA).
- * Instituto de capacitación automotriz (ICA).
- * Centro de capacitación textil (CATEX).

En muchos países la capacitación es obligatoria por ley. En nuestro país, la Ley Federal del Trabajo ha convertido en obligatoria la capacitación, el capítulo III bis de dicha ley analiza y regula esta obligación de los patrones en su fracción A, el Artículo 153 dice textualmente “ **todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel y productividad conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social**”.

Podemos concluir diciendo que la productividad es un medio no solo para producir más y fortalecer la competitividad con el exterior, sino también para lograr un mejor reparto de la riqueza e incrementar los niveles de bienestar social. Es vital que los aumentos de productividad se distribuyan con equidad para que los trabajadores y empresarios estén igualmente motivados para incrementarla.

Por ello la “**política de capacitación**” esta estrechamente vinculada con la productividad. La capacitación, además de facilitar la obtención de mayores rendimientos en las empresas, permite elevar el bienestar, por los ingresos superiores y la movilidad social a que dan lugar mejores niveles de calificación de la fuerza de trabajo y mejores métodos de organización del trabajo.

El desarrollo nacional requiere indudablemente de políticas de capacitación . Sin embargo, para que la competencia y el desarrollo se refuercen mutuamente es

necesario lograr un equilibrio adecuado entre ambos. Si la capacitación es insuficiente, esta puede impedir mayor desarrollo. Si la capacitación no se relaciona con las oportunidades que para su ejercicio ofrece el desarrollo logrado, habrá derroche de recursos. De esta manera, la capacitación es a la vez resultado y condición del desarrollo nacional.

TEMA	ARTICULO	CONTENIDO
Sobre el propósito de la capacitación	153-A	<ul style="list-style-type: none"> • Elevar el nivel de vida y la productividad del trabajador. • Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; proporcionarle información sobre nueva tecnología; prepararlo para una vacante; prevenir riesgos de trabajo, e incrementar la productividad.
Sobre las obligaciones de la empresa	25-VIII y 391-VII 132-XV 132-XXVIII 153-O	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir en el contrato colectivo puntos referentes a capacitación • Proporcionar capacitación y adiestramiento. • Participar en las comisiones para este fin. • Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), sobre la Constitución y bases generales de las Comisiones Mixtas.
	153-E	<ul style="list-style-type: none"> • Impartir la capacitación durante la jornada de trabajo, salvo cuando el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta.
	153-K	<ul style="list-style-type: none"> • Atender convocatoria para la constitución de las comisiones.
	153-N	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar a la STyPS los planes y programas, e informar de los avances y/o modificaciones de los mismos.
	153-Q	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar inmediatamente los planes.
	153-V	<ul style="list-style-type: none"> • Enviar a la STyPS lista de constancia de habilidades.
Sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores.	153-A	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho del trabajador a la Capacitación y adiestramiento.
	153-H	<ul style="list-style-type: none"> • Obligación de asistir puntualmente a los eventos; atender las indicaciones de los instructores y presentar exámenes de adiestramiento.
	153-I	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a formar parte de la comisión

		mixta de capacitación y adiestramiento.
	153-T-V	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a constancia respectiva y a figurar los registros.
	153-U	<ul style="list-style-type: none"> • Obligación de acreditar o presentar examen de suficiencia cuando se niegue a recibir la capacitación.
Sobre las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento	153-I	<ul style="list-style-type: none"> • Integración y facultades de las comisiones.
Sobre planes y programas.	153-Q	<ul style="list-style-type: none"> • Requisitos de los planes.
Sobre las sanciones.	153-S	<ul style="list-style-type: none"> • Hace referencia a lo dispuesto en el Art. 878-IV.

1.1.4. IMPORTANCIA DE CAPACITACION

La capacitación de personal es un proceso que se relaciona con el mejoramiento y el crecimiento de las aptitudes de los individuos y de los grupos de la organización. La importancia de la Capacitación de personal no se puede subestimar, con frecuencia, los directivos lo consideran un detalle que se favorece en tiempos de buena economía, pero rápidamente se reduce o elimina cuando la economía es mala. Esta visión a corto plazo con frecuencia ocasiona que las organizaciones sufran las consecuencias a largo plazo.

Casi todas las organizaciones progresistas invierten una gran cantidad de dinero en recursos humanos; sin embargo, no le dedican la atención debida. Este es un error que puede eliminarse mediante la capacitación; es decir, el trabajo para contribuir al perfeccionamiento de las aptitudes, tanto del personal de capacitación como administrativo, exige del apoyo directivo y de una organización lógica del trabajo.

Tanto el sector privado como el público y otros segmentos de nuestra sociedad están dando más y mayor importancia a la necesidad de capacitar y desarrollar los recursos humanos.

Es evidente que la capacitación puede tener una importancia durante toda la carrera, ayudando a los aprendices a desarrollarse para responsabilidades futuras. La importancia de la capacitación radica en que ésta: Ayuda al individuo mediante la capacitación y el desarrollo, se interiorizan y ponen en práctica las variables de motivación, realización, crecimiento y progreso.

Ayuda a las relaciones humanas en el grupo de trabajo. Fomenta la cohesión en los grupos de trabajo mediante la mejora de las comunicaciones entre grupos e individuos.

Es posible que la manera más simple de resumir la importancia de la capacitación sea considerándola como una inversión que hace la organización en su personal, esa inversión paga dividendos al patrón, a la organización y a los demás trabajadores.

La capacitación constituye un medio para hacer más competitivos a los trabajadores mexicanos y dotarlos de las competencias que les exige el nuevo entorno productivo, tecnológico y económico que prevalece a nivel internacional. Por esta razón se busca aumentar permanentemente el nivel de escolaridad de la población, con lo cual se procura desarrollar mejores bases de preparación para la vida productiva y el aprendizaje continuo a lo largo de ella.

1.1.5. FORTALECIMIENTO DE LA CAPACITACION

Una de las atribuciones de la STyPS es promover y vigilar el cumplimiento de la obligación patronal de promover capacitación a los trabajadores. El artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo establece, para las empresas, el requisito de constituir comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, integradas paritariamente por representantes de los trabajadores y los patrones, así como de elaborar y registrar los planes y programas de capacitación que en ellas se definan. Sin embargo existen obstáculos tanto de índole económica como de conocimientos sobre metodologías y organización del proceso, que impiden a buena parte de las empresas beneficiarse de las ventajas que representa tener trabajadores capacitados.

La STPS impulsa la capacitación de los trabajadores en activo de empresas micro y pequeñas, mediante la asesoría y el apoyo económico del programa CIMO, en un marco de corresponsabilidad, con la intención de difundir y reproducir en centros de trabajo similares, los beneficios de las experiencias que más éxito han tenido.

Por otra parte, entre los factores que determinan el bajo crecimiento de la productividad, destacan la ausencia sistemática de estímulos a su incremento, una concepción de los procesos productivos desvincula de los conceptos de calidad y competitividad, además de la insuficiencia de la capacitación, tanto de empresarios como de trabajadores, en amplios segmentos de empresas.

Asimismo, ante la necesidad imperiosa de que exista una mejor vinculación entre los centros educativos y la planta productiva nacional, la STyPS y la SEP desarrollan, con el concurso de los sectores productivos, los sistemas de normalización y de certificación de competencias laborales que posibilitarán tener una clara definición del perfil de habilidades y destrezas de los trabajadores. Estos sistemas permitirán que los trabajadores, en forma análoga al sistema escolarizado, puedan contar con un certificado de conocimientos y habilidades, independientemente de la manera en que los hayan adquirido.

A pesar de la amplia cobertura de estas instancias de capacitación, en términos generales los sistemas de formación técnica aún no están suficientemente vinculados con el aparato productivo. La oferta de programas se estructura en principio de manera escolarizada, en función de una caracterización de puestos que no necesariamente coincide con la demanda de trabajo. Por consiguiente, en muchos casos las personas se incorporan a cursos que no les facilitan su inserción al mercado laboral, su desarrollo en el área para la que tienen mejores aptitudes y habilidades, o bien en la que cuentan con una relativa especialización.

La capacitación en el trabajo, por su parte, ha respondido fundamentalmente a un modelo de organización laboral altamente jerárquico y lineal, donde a cada puesto corresponde un determinado conjunto de tareas y responsabilidades. Esta concepción propicia que la calificación adicional que adquiere el trabajador lo habilite

para desempeñar funciones concretas del puesto que ocupa, o eventualmente, como lo prevé la ley, el puesto inmediato superior, pero restringe su capacidad para que sus habilidades puedan ser ampliadas de manera significativa y aumente su potencial de participación en la actividad productiva. Así, en adición a lo anterior, la persona ve mermada su posibilidad de adaptarse a los cambios en la estructura ocupacional que ocurren hoy con mayor frecuencia que nunca, en la mayoría de las unidades productivas, por lo que el empresario incurre en la subutilización de los recursos humanos con los que cuenta y reduce su competitividad.

Además, las competencias que adquieren las personas durante su vida laboral no tiene una articulación directa con los sistemas educativos tradicionales, ni son formalmente validadas y certificadas, ya que por lo general son reconocidas sólo por las empresas que proporcionan la capacitación.

Las características actuales del sistemas de capacitación se traducen en que la población ocupada no cuenta con una base suficiente de conocimientos, aptitudes y actitudes para poder adaptarse a las necesidades cambiantes del proceso productivo y participar activamente en su transformación.

Hasta hace pocos años, los trabajadores ingresaban a la fuerza laboral con un conjunto de habilidades que les eran útiles prácticamente a lo largo de toda su vida productiva; ahora se requiere de mano de obra capacitada y flexible, con un entrenamiento que no solo se enfoque al manejo de maquinaria y herramientas, sino también a entender la tecnología, a participar en su funcionamiento y diseño y a desarrollar su capacidad para aprender, en forma continua, a lo largo de su vida activa.

Los conocimientos y la habilidades del trabajador son un acervo de capital productivo que si bien no rinde frutos de manera inmediata, si constituye una riqueza capitalizable que le permite conservar su empleo, ser competitivo e incrementar sus oportunidades de progreso; la empresa representa la base fundamental para impulsar su calidad y competitividad.

Ante la apertura comercial y la globalización, las empresas requieren altos niveles de competitividad y de productividad, para ser capaces de responder a la dinámica de los mercados internacionales, al progreso técnico, a los avances en la informática y las comunicaciones y a los cambios en el mercado regulatorio. Esto implica el abandono paulatino del modelo tradicional de empresas, que respondía a la producción en masa y a un entorno tecnológico y de mercado estable, en donde el proceso productivo se llevaba a cabo a través de una organización relativamente compleja, con tareas simples que requerían periodos cortos de aprendizaje, por lo que podían ser realizados prácticamente por cualquier trabajador, independientemente de su formación.

En contraste, las empresa más competitivas se basan ahora en una estructura simplificada, con empleos más complejos que requieren polivalencia funcional, mayores niveles de capacitación, organización integrada del trabajo y sistemas de remuneración que estimulen la productividad.

1.2. POLITICAS DE LA SEGURIDAD PRIVADA A NIVEL NACIONAL

1.2.1. CREACION

El Estado, como garante de la preservación del estado de derecho; de los principios de supremacía constitucional y de legalidad; de la armonía y convivencia social, tiene el compromiso ineludible y el deber constitucional de incrementar los mecanismos y controles necesarios para cubrir los aspectos relacionados a la prestación de los servicios de seguridad pública y cuidar que los mismos estén encaminados a una efectiva protección ciudadana.

En este sentido, y conforme a las disposiciones emanadas de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a nivel nacional, exceptuando al ejército y las fuerzas armadas, aéreas y navales, funcionan dos tipos de policías: la preventiva y la judicial, a quienes les compete y corresponde desarrollar y ejecutar las medidas precautorias y persecutorias en la comisión de infracciones administrativas y de delitos.

Sin embargo, en fechas recientes, la capacidad de respuesta y la infraestructura en Seguridad Pública del Estado, se ha visto restringida e imposibilitada ante el crecimiento de los índices de criminalidad y de delincuencia, en forma especial, por la existencia de grupos u organizaciones conformados exprofesamente para tales efectos.

Ante esta situación, los gobernados, en sus niveles particular y empresarial, se han visto precisados a recurrir a servicios de seguridad especiales, que les ofrecen y han venido otorgando personas físicas y morales a título privado.

Los prestadores de los servicios de seguridad privada, en el desarrollo de sus actividades, realizan funciones similares, colaterales o paralelas a las de las corporaciones de seguridad pública y, en algunos ocasiones, llegan a abarcarlas e inclusive a excederlas, incurriendo en actos u omisiones tipificadas y sancionadas por la ley.

Por lo anterior, corresponde al propio Estado cuidar y vigilar que este tipo de prestadores de servicio, en su actuar, no invaden la esfera de competencia de sus policías constitucionales y no vulneren las garantías individuales ni los derechos humanos de sus gobernados.

Si bien es cierto que el amparo del derecho consagrado en el artículo 5º de la Constitución Política, toda persona puede dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, sus actividades las podrán realizar, siempre y cuando sea con estricto apego y ajustada a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que las regulen o normen, sobre todo tratándose de

aquéllas que por disposición expresa de la propia Carta Magna , le corresponden en forma exclusiva al Estado, como lo es la seguridad pública y la protección ciudadana.

Ante el constante crecimiento delictivo en nuestro país y para responder al vacío o rezago en la Seguridad Pública, se hizo necesario establecer un programa para coadyuvar con los cuerpos de policía constitucionales, creando mas de 100 empresas de seguridad privada cuyo crecimiento ha sido de manera significativa.

La creación de estos cuerpos es para que de forma conjunta, se haga un solo frente contra la delincuencia organizada, que se incrementa cotidianamente por la falta de empleos, carencia de recursos, explosión demográfica y como consecuencia de los asentamientos irregulares derivados de la crisis económica, que se presentan con mayor frecuencia en las grandes ciudades.

Estos cuerpos se fortalecen por la creciente demanda de servicios en industrias, comercios, así como por personajes que conforman la elite de las finanzas e inversiones en nuestro país, debido a que en últimas fechas se presentaron una ola de secuestros acompañada de otros delitos que ponen en riesgo la integridad física de estas personalidades.

Además otro de los objetivos de las empresas de seguridad privada, es la de prestar seguridad individualizada a empresas, bancos, industrias, centros comerciales, personas en general y todo aquel que requiera del servicio. A pesar de toda la normatividad que existe para la creación de una empresa de seguridad privada, ésta no cumple con la que se refiere al sistema de capacitación permanente del cuerpo policiaco, representando un problema de eficacia y eficiencia del servicio prestado por estas empresas, debido a que no cuentan con una estructura bien conformada y no cumple con la normatividad estipulada por los organismos de seguridad pública, **improvisando los recursos humanos.** 4

La definición exacta de las atribuciones de los órganos responsables de protección ciudadana, la disponibilidad de estructuras administrativas acordes a las demandas sociales de seguridad, la precisión de los objetivos que motivan la actuación de la autoridad y la exposición de derechos y obligaciones de los miembros de los cuerpos policiacos, son el fundamento para generar la confianza y credibilidad de la sociedad en las corporaciones policiacas.

1.2.2. NORMATIVIDAD

Estas empresas están sustentadas por el Decreto Presidencial publicado en el **Diario Oficial de la Federación** del 13 de octubre de 1948, en éste se plasma la autorización para concesionar el servicio de seguridad a empresas. Instrumentando el gobierno mecanismos, mediante diferentes decretos emanados de la Secretaría de Gobernación para la operatividad legal y control de las mismas. Esto en la actualidad no se lleva a cabo en Pachuca Hgo., no existe una supervisión permanente a las empresas de seguridad privada por parte de las autoridades correspondientes

Artículo 52.- Además de cumplir con las disposiciones de la Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos, los particulares que presten servicios de seguridad, protección, vigilancia o custodia de personas, lugares o establecimientos, de bienes o valores, incluido su traslado, deberán obtener autorización previa de la Secretaría de Gobernación, cuando los servicios comprendan varias entidades federativas, o de la autoridad administrativa que establezcan las leyes locales, cuando los servicios se presten sólo en el territorio de una entidad. Conforme a las bases que esta ley dispone, las instancias de coordinación promoverán que dichas leyes locales prevean los requisitos y condiciones para la prestación del servicio, la denominación, los mecanismos para su supervisión y las causas y procedimientos para determinar sanciones.

Artículo 53.- Los servicios privados de seguridad son auxiliares a la función de seguridad pública. Sus integrantes coadyuvarán con los autoridades y las instituciones de seguridad pública en situaciones de urgencia, desastre o cuando así lo solicite la autoridad competente de la Federación, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios, de acuerdo a los requisitos y condiciones que establezca la autorización respectiva.

Los particulares que presten este servicio estarán impedidos para ejercer las funciones que corresponden a las autoridades de seguridad pública.

Artículo 54.- Los particulares que se dediquen a estos servicios, así como el personal que utilicen, se regirán en lo conducente, por las normas que esta ley y las demás aplicables establecen para las instituciones de seguridad pública; incluyendo los principios de actuación y desempeño y la obligación de aportar los datos para el registro de su personal y equipo y, en general, proporcionar la información estadística y sobre la delincuencia al Sistema Nacional.

TRANSITORIOS

Primero.- Esta ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el **Diario Oficial de la Federación**.

Segundo.- Conforme a las disposiciones legales aplicables, el Ejecutivo Federal realizará las transferencias presupuestarias necesarias, a efecto de que el sistema Nacional de seguridad Pública y las instancias, los instrumentos, mecanismos y programas que lo conformen, puedan establecerse y desarrollar las funciones ordenadas en la presente ley.

Tercero.- El Consejo Nacional de Seguridad Pública, en su primera sesión, determinará los procedimientos y los plazos máximos, para que se instalen las demás instancias de coordinación y se establezcan los instrumentos y servicios que prevé esta ley.

Quinto.- Se derogan todas las disposiciones jurídicas que se opongan a lo establecido por la presente ley.

Sexto.- Se deroga el Acuerdo por el que se crea la Coordinación de Seguridad Pública de la Nación, publicado en el **Diario Oficial de la Federación** el 26 de abril de 1994.

México, D.F., a 21 de noviembre de 1995.- Sen. **Ernesto Navarro González**, Presidente.- Dip. **Fernando Salgado Delgado**, Presidente.- Sen. **Graciela Larios Rivas**, Secretario.- Dip. **Aurelio Marín Huazo**, Secretario.-Rúbricas".

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los ocho días del mes de diciembre de mil novecientos noventa y cinco.- **Ernesto Zedillo Ponce de León**.- Rúbrica.-El Secretario de Gobernación, **Emilio Chuayffet Chemor**.-Rúbrica.

REQUISITOS A COMPLEMENTAR

NORMATIVIDAD

- Solicitud de alta ante el Registro Nacional de Servicios Policiales en papel membretado de la empresa y en los mismos términos de redacción del formato que al efecto entrega la Dirección General de supervisión de los Servicios de Protección Ciudadana.
- Domicilio de la oficina matriz y de todas sus oficinas auxiliares o sucursales.
- Solicitud, y en su caso respuesta a los trámites de registro o aviso de inicio de actividades como organismos privados de seguridad, realizados ante otras dependencias.

COPIA CERTIFICADA DE:

- Documento donde acredite su personalidad, el representante legal de la empresa.
- Testimonio del acta constitutiva de la sociedad, si es persona moral, acta de nacimiento, si es persona física o decreto o acto jurídico constitutivo, si es entidad paraestatal.
- Relación de los accionistas actuales, señalando el número de acciones de las que sean propietarios.
- Licencia de portación de armas de fuego.
- Registro Federal de Contribuyentes.
- Formato del contrato de prestación de servicios que se celebre con el cliente, registrando ante la Procuraduría Federal del Consumidor.
- Permiso de instalación y uso de frecuencia del equipo de radio comunicación, expedido por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

CAPACITACION:

- Copia certificada de la Constancia y demás documentación, sobre capacitación, presentada, para su registro respectivo ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Requisitos de ingreso para el personal operativo y nombre de los exámenes psicológicos, que les apliquen.
- Domicilio de las academias o centros de capacitación.
- Nombre de los capacitadores, su curriculum vitae, los documentos que acrediten sus estudios y materiales que impartirán.

ORGANIZACIÓN.

- Manuales y programas de operación, seguridad y procedimientos que se apliquen a sus actividades.
- Listado de personas, dependencias o entidades a las que se les preste el servicio.

EQUIPAMIENTO Y TECNOLOGIA.

- Inventario de equipo y armamento con que se cuenta, indicando clase, marca, calibre, modelo, número de serie o matrícula, folio, propiedad.
- Fotografía a color de los uniformes que utilice el personal operativo y de los automóviles que se utilicen en el servicio de seguridad.
- Presentar las divisas o distintivos que se porten en los uniformes.
- Formato original de la credencial que se utilice por el personal operativo, para identificarse como elemento de la empresa.
- Relación de los campos o stands de tiro, con la autorización de las autoridades competentes.

REGISTRO NACIONAL DE SERVICIOS POLICIALES.

- Listado y antecedentes del personal operativo de seguridad, señalando el nombre completo, Registro Federal de Contribuyentes y lugar de su adscripción o comisión.
- Formatos de inscripción al Registro Nacional de Servicios Policiales.

**SOLICITUD DE ALTA ANTE EL REGISTRO NACIONAL DE SERVICIOS
POLICIALES.**

SECRETARIA DE GOBERNACION
DIRECCION GENERAL DE SUPERVISION DE
LOS SERVICIOS DE PROTECCION CIUDADANA.

LIC. JOAQUIN PEREZ SERRANO
DIRECTOR GENERAL
P R E S E N T E

C. _____, en mi carácter de representante legal de la Empresa denominada, _____ con domicilio en _____ vengo a solicitar de esa Entidad Normativa Federal, corrobore que las actividades de la empresa que represento se ajustan al marco legal y no invaden la esfera de competencia de las policías constitucionales, para que en caso de resultar procedente se le inscriba ante el Registro Nacional de Servicios Policiales, Sección Organismos Privados de Seguridad, que se encuentra a su digno cargo.

PARA TALES EFECTOS MANIFIESTO LO SIGUIENTE:

1.- Que la principal actividad realizada por la empresa que represento consiste en _____

_____.

2.- Que esta empresa cuenta con _____ sucursal (es) ubicada en los Estado (s) de _____

_____.

3.- Que cuenta con _____ elementos operativos y _____ administrativos, que dependen directamente de la empresa señalada en el presente o curso.

4.- Que los elementos operativos en la prestación del servicio utilizan el equipo que a continuación se describe _____

_____.

5.- Manifiesto la buena disposición de mi representada para que personal comisionado al efecto por esa dirección General verifique los sistemas de funcionamiento, en nuestras instalaciones.

6.- Declaro bajo protesta de decir verdad, que los datos asentados en el presente documento y en los anexos que se acompañan son ciertos y en caso de que resulten falsos, se proceda a la cancelación del registro.

Sirven de fundamento a la presente solicitud y dan competencia a esta Unidad Administrativa los Artículos 8º Constitucional, 27 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 21 del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobernación, 2º, 61, 59 Fracción I y demás disposiciones relativas, aplicables del Título Noveno de la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal.

CON BASE EN LO ANTES EXPUESTO Y FUNDADO:

A ESA AUTORIDAD ATENTAMENTE SOLICITO:

- 1.- Tener por presentado en forma el presente escrito y en su caso acordar de conformidad a lo solicitado.
- 2.- Previo estudio y evaluación de la presente petición, determinar si las actividades que realiza esta empresa invaden la esfera de competencia de las Policías Constitucionales.
- 3.- En caso de proceder la misma, otorgar el alta correspondiente ante el Registro Nacional de Servicios Policiales, Sección Empresas Privadas de Seguridad dependiente de esa Entidad Normativa Federal.

México, D.F., a ____ de _____ de _____.

PROTESTO LO NECESARIO
ATENTAMENTE .

FIRMA DEL SOLICITANTE.

1.3. SEGURIDAD PRIVADA EN EL ESTADO DE HIDALGO

1.3.1 GENERALIDADES SOBRE EL ESTADO DE HIDALGO.

Descripción General

Desde muchos puntos de vista, el Estado de Hidalgo podría catalogarse como un buen resumen de la Geografía Mexicana. Digamos que es como un México en miniatura al que sólo le falta poseer nieves eternas y acceso al mar.

Precisamente por encontrarse en la parte central del país entre los paralelos 19° 36' y 21° 24' de latitud Norte y los Meridianos 97° 58' y 99° 54' de longitud Oeste, le toca tanto de la aridez norteña como de la exuberancia del Sur. En él se conjugan los tres principales climas que predominan en la República Mexicana : el cálido, que ha registrado temperaturas hasta de 44° C a la sombra veraniega en Pisaflores; el templado, que también tiene lo suyo en calor, pero refresca el viento y la niebla que lo acompañan; y el clima frío, que recuerda aquella nevada del mes de Enero de 1906 en Pachuca con el termómetro a 5°C bajo cero en el día y hasta 15° C bajo cero en la Noche.

La Sierra Madre Oriental es la causa directa por la que las nubes del Golfo de México descargan su lluvia sobre el lado Este de las montañas, sin alcanzar a bañar el lado opuesto. Así, mientras en Huejutla la lluvia sube fácilmente a niveles de 2800 mm al año -apenas ligeramente inferior al promedio que cae en Teapa, Tabasco, considerado el lugar más lluvioso de México, en la resequedad de Ixmiquilpan se han llegado a registrar escasos 250 mm que nada tienen que envidiar a los desiertos de Chihuahua y Sonora.

Al igual que en muchos otros Estados del país, en Hidalgo los cambios de altitud son bruscos. Por ejemplo, en el extremo norte del Estado tenemos a Huejutla que esta a 172 m. sobre el nivel del mar, y en el otro extremo a dos poblaciones como Real del Monte y Singuilucan a 2679 metros sobre el nivel.

La flora hidalguense a la de nuestra nación entera por su diversidad, que abarca desde el medio millón de hectáreas de matorral de tipo desértico que hay en el altiplano meridional, hasta la misma superficie de pinos y encinos que pueblan la sierra Como si no fuera suficiente con esta riqueza, Hidalgo es la única entidad del centro y norte del país que, cuentan con vegetación de selva alta en la Huasteca: 50 hectáreas con árboles superiores a los 25m de altura.

En lo que respecta a la fauna, para citar sólo algunos casos, Hidalgo es la sede de por lo menos 31 variedades de serpientes (incluyendo una cuyo nombre científico demuestra que es originaria de la entidad: HIDALGOENSIS), 13 especies de Patos,

6 de Palomas, 4 de Codornices y Gorriones, 3 de Halcones, otras tantas de Zorrillos y 2 de Tortugas. También hay una infinidad de animales que están en peligro de extinción como la Nutria, el Águila real americana, el Mono araña, el Jabalí de collar, el Hoco faisán, el Oso hormiguero y la Zorra gris

Tamaño y vecindad

El Estado de Hidalgo no es muy grande. Según datos de la Secretaría de Programación y Presupuesto, por su tamaño ocupa el lugar número 26 entre las 32 entidades Federativas que constituyen los Estados Unidos Mexicanos.

Con sus 20,870 km² es apenas el 1.06% de la superficie total del país. Tiene el doble de tamaño que su vecino Querétaro, y es 20 veces más grande que el Distrito Federal del que solo nos separan 89 km por carretera. Si pudiéramos reunir los estados más pequeños: Tlaxcala, Morelos, Colima y Aguascalientes. Llenarían todos en conjunto el territorio Hidalguense.

En cambio, Hidalgo cabría hasta 12 veces y media en Chihuahua que es la entidad más grande de la República Mexicana; mientras que Puebla tiene espacio suficiente para alojar a casi dos Hidalgos juntos, San Luis Potosí a tres y Veracruz a cuatro de ellos. Por lo que corresponde al Estado de México, éste mide unos cuantos km. más que nosotros, de manera que podríamos trasladarnos a él con todo y superficie, y hasta nos sobraría un pequeño rincón por si tuviésemos necesidad de crecer.

Digamos entonces que Hidalgo es un Estado mediano, pero no por eso deja de tener su arte de grandeza territorial. Por ejemplo, si quisiéramos atravesarlo de extremo a extremo, caminando en línea recta y sin cruzar otros estados, habríamos de recorrer casi 174 km. a todo lo largo, desde la esquina más baja y alejada del municipio de Orizatlán en el norte, hasta llegar a las altas llanuras que forman el de Emiliano Zapata por el sur. O bien, caminaríamos 160 km. a lo ancho, comenzando en el este por el municipio de Tenango de Doria para concluir al oeste en el de Huichapán. Y ya que hablamos de vecindario basta una mirada al mapa para recordar que Hidalgo comparte su buena vecindad con otras seis entidades del país. A decir verdad no son muchas fronteras, sobre todo si las comparamos con San Luis Potosí, que llega a los nueve linderos estatales; pero nuestro sexteto de vecinos seguramente resultaría abrumador para los habitantes de Baja California Sur, para quien solo existe un límite que los distingue del Estado de Baja California Norte.

Estos son, nuestros estados limítrofes: por rumbos del norte, colindamos con San Luis Potosí, bajo el común denominador de la tierras huastecas. Hacia donde nace el sol, Veracruz e Hidalgo nos prestamos mutuamente otra Huasteca y parte de la Sierra. También por el este, Puebla llega a confundirse con nosotros a través de la misma Sierra Madre Oriental. En cambio, Tlaxcala es una continuación de la planicie que nos identifica en los alrededores de Apan. El sur es confín obligado con diversos paisajes del Estado de México, desde los suaves declives de la cuenca del río Tula

hasta los ventosos llanos de Cazadero. Por fin, de Querétaro nos separa el único límite natural que nos ha dado la historia: EL RÍO MOCTEZUMA.

Los municipios que lo componen

De acuerdo a los cuadros preliminares del Censo de Población y Vivienda 1995, mismos que reemplazan al paquete de tabulaciones del XI Censo General de Población y Vivienda de 1990, las estadísticas demostraron que en Hidalgo vivimos algo más de 2,111,782 Habitantes, de los cuales 1,042,104 son hombres y 1,069,678 son mujeres. Claro está que este total de habitantes o hidalguenses no estamos repartidos de la mejor manera posible, ya que mientras en algunos lugares como Eloxochitlán y Juárez Hidalgo habitan menos de seis mil vecinos, hay otros sitios como Tulancingo y Tula con más de 190 mil, e inclusive uno mayor de 220 mil pobladores, que es Pachuca, la capital. Por lo demás, es común que cada municipio tenga un promedio de 25 mil individuos, aunque esto depende de la superficie que cada uno posea, ya que algunos municipios son pequeños, de escasos 60 km. cuadrados como Real del Monte, y otros muy extensos, de 900 km. cuadrados como Zimapán.

La cifra de 82 municipios hidalguenses que se mantenía estable hace cerca de 40 años, recientemente se elevó a 84 con la creación de los de Progreso y Tlahuelilpan. En este aspecto, al igual que en la cantidad de estados limítrofes, Hidalgo cuenta con un número intermedio de municipios si lo comparamos, por ejemplo con el Estado de Baja California que solo tiene cuatro y con Oaxaca que llega a más de 400.

1.3.2. INICIO DE FUNCION.

En Hidalgo, en la época de los 70's surge la Policía Industrial y Bancaria dependiente de una área del Gobierno del Estado, La Dirección General de Seguridad Pública y Tránsito, en el año de 1982 se le da el carácter de oficial.

Los directivos de este cuerpo de policía son nombrados por el Director General de Policía y Tránsito, recibe apoyo en los rubros de armamento y radio comunicación así como de la participación en operativos de manera conjunta pero sin reportar los ingresos financieros al Gobierno del Estado.

Por ser en la época la única entidad que presta los servicios de seguridad privada en corto plazo tiene un crecimiento significativo en recursos humanos y cobertura de servicios, ya que sus principales clientes son: Instituciones de crédito, y organismos empresariales, Por lo que le permite ser rentable con los servicios que presta de seguridad.

Conforme se da el crecimiento urbano y económico en el Estado, estos cuerpos hacen presencia en las diferentes regiones, donde se da la concentración industrial principalmente en los municipios de Tepeji del Río, Tula de Allende, Atitalaquia, Tepeapulco, Tizayuca, Tulancingo etc.

Cabe destacar que este organismo inicia sus actividades, sin Marco jurídico con una estructura administrativa en base a la visión del titular de la Dirección de la Policía y Tránsito, esta se va modificando en función de las necesidades o conforme el Director General en turno lo requiera, no cuentan con un plan o programa de capacitación, así como de reclutamiento y selección ya que este se da en los mismos elementos; por lo que el perfil del puesto no es idóneo; sino improvisado.

1.3.3. CREACION DE NUEVAS EMPRESAS

La sociedad mexicana, caracterizada por el acelerado crecimiento urbano, las concentraciones y migraciones demográficas y el desarrollo de un mayor dinamismo y participación social, ha experimentado un proceso de transformación y cambios en distintos ámbitos como el social, económico, político, cultural y educativo.

Como la seguridad es demanda constante de la sociedad para proteger su patrimonio, sus bienes, su familia y su integridad física, y ante el surgimiento de las empresas de seguridad privada en el Distrito Federal, así como en algunas entidades federativas, como consecuencia del incremento delictivo y la escasa respuesta de las corporaciones policiacas, se fortalecen estas empresas como una alternativa para los ciudadanos.

Desde 1948 a la fecha se han venido instrumentando mecanismos de control y supervisión para este tipo de prestadores, expidiéndose normas de carácter general, aplicables y delimitatorias de la actuación del ámbito de la seguridad privada. También se han creado órganos e instituciones de la administración pública para la instrumentación y ejecución de estos mecanismos. ⁷

En la entidad aparecen empresas de seguridad privada de otros estados otorgando servicios, ya que la única opción en Hidalgo, es la Policía Industrial y Bancaria.

Ante este fenómeno personal que pertenecieron a cuerpos militares o paramilitares; solicitan su registro para funcionar o algunos inician operaciones fuera del marco legal o clandestinamente y así se inicia la competencia por prestar servicios de seguridad; saliendo del Estado las empresas con registro en otra entidad federativa.

La ventaja de las empresas es que pueden funcionar únicamente realizando el trámite de registro de la creación de una empresa ante las diferentes instancias gubernamentales, las empresas de seguridad privada pueden funcionar tentativamente en lugar donde marca su domicilio, así como establecer sucursales en toda la República Mexicana, sin tener una revisión o supervisión por parte de alguna autoridad, fomentando con esto la creación de empresas fantasmas, sin arraigo y muchas veces están conformadas por elementos nocivos o con antecedentes penales creando desconfianza con los inversionistas y la ciudadanía.

⁷ Estudio Preliminar Sobre la Prestación de los Servicios de Seguridad Privada, pag.4

1.3.4. SITUACION ACTUAL

En la actualidad existen doce empresas de seguridad privada en el Estado de Hidalgo, y cada día aparecen más debido al requerimiento de servicios en instalaciones de diferentes giros, como consecuencia del desarrollo económico en la Entidad, así como la política de la Dirección General de Seguridad Pública de retirar los servicios internos de las instituciones de crédito.

La Dirección General de Seguridad Pública y Tránsito cuenta con un registro de las empresas existentes como control para evitar que empresas fantasmas se instalen en el Estado, pero no tienen la facultad para supervisar o controlar operativamente ni administrativamente.

En el año de 1996 fue creada la Coordinación Estatal de Seguridad, en la cual, se prevé recaerá la responsabilidad de normar a las empresas privadas de seguridad, sin embargo a la fecha no existe legislación alguna en vigor; esta falta de previsión jurídica provoca y alienta la proliferación de algunas que no cuentan con la capacitación adecuada pudiendo representar en su caso serios riesgos para el contratante.

Es evidente que al no existir un control sobre las actividades de las empresas de seguridad trae como consecuencia que estas aumenten, ya que amparan sus actividades con la solicitud de registro ante la Secretaría de Gobernación. Pero eso no indica que verdaderamente sea una empresa confiable y profesional que reúna los requisitos básicos para prestar un servicio, que su personal ha sido bien seleccionado para el empleo, que aprobó los exámenes de conocimiento, psicológicos y físicos, pero si bien es cierto esta es una forma de constituir grupos de individuos que sustentados con una razón social se dediquen a delinquir ya que conocen perfectamente bien a sus clientes, sus movimientos y actividades.

Lo anterior ha ocasionado que el mismo personal que labora en las empresas sea el que delinque o que pasa información para obtener un beneficio.

CAPITULO II. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

El objetivo de la investigación estriba en conocer el grado de capacitación de los cuerpos de seguridad privada, así como proponer métodos y procedimientos para aplicarlos en un campo de la seguridad.

La premisa fundamental de la investigación es la creación de conocimientos acerca de la estructura, el funcionamiento o el cambio de algún aspecto de la realidad.

Para tal efecto, hemos decidido emplear el método científico que lo comprenden las siguientes etapas:

- Planteamiento del problema.
- Elaboración de la hipótesis.
- Identificación de variables.
- Selección del instrumento de trabajo.
- Recopilación y procesamiento de datos.
- Explicación e interpretación.
- Comunicación y solución.

2.1 IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION

Exige la nueva realidad social que el ejercicio de la autoridad se modernice en cuanto al combate de la delincuencia, para ampliar la capacidad de solución a los problemas que afectan a la sociedad, siendo prioritario el de la Seguridad Pública. Para lograrlo resulta indispensable que se mejore la organización y procedimientos de los órganos administrativos responsables de las tareas de protección ciudadana.

Como la seguridad de la sociedad es uno de los objetivos prioritarios del gobierno, y la preservación de la paz pública con respecto a la libertad es reclamo social inaplazable, se requiere que la organización de los cuerpos de protección ciudadana, seguridad pública así como la seguridad privada, se adecúen a las necesidades y demandas actuales de la comunidad.

La definición exacta de las atribuciones de los órganos responsables de protección ciudadana, la disponibilidad de estructuras administrativas acordes con las demandas sociales de seguridad, la precisión de los objetivos que motiven la actuación de la autoridad y la exposición de derechos y obligaciones de los miembros de los cuerpos policíacos (públicos o privados), son el fundamento para generar la confianza y credibilidad de la sociedad en las corporaciones policíacas.

Hidalgo, hoy en día experimenta una etapa de transformación en su desarrollo económico, al transitar en pocos años hacia el proceso de industrialización para dejar en el pasado las actividades tradicionales agrícolas y mineras. Por lo que se hace necesario contar con empresas de seguridad privada, profesionales, modernas, actualizadas y principalmente comprometidas con la población.

Las empresas deberán cumplir verdaderamente con el requisito que exige la Secretaría de Gobernación como primer punto la **profesionalización** ya que los gobernantes continuamente hacen mención .

Llego la hora de redoblar esfuerzos de comprometernos a cumplir con los programas de capacitación, mejora continua , calidad y excelencia y brindar a los trabajadores mexicanos una mejor cultura , una mejor preparación, mayores conocimientos y sobre todo una mejor forma de vida.

2.2. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

Hasta el momento a las Empresas de Seguridad Privada, no se les a dado la importancia necesaria que requieren para poder estudiar y conocer la preparación y habilidad de sus elementos, y así desarrollar planes y programas de **capacitación** a corto, mediano y largo plazo, para formar personal con espíritu de servicio, profesional y comprometido con la sociedad.

Hoy México vive un momento de transición caracterizado de modo substancial por el debate de proyectos a futuro, en un contexto nacional y mundial; la seguridad es premisa indispensable para que los pueblos crezcan, generando confianza a los inversionistas nacionales y extranjeros para crear nuevos empleos que satisfagan necesidades prioritarias y contribuyan al desarrollo nacional.

La competencia es una forma de obtener mejore servicios y contar con más opciones para erradicar la improvisación, buscando la **excelencia**, eficientando los recursos humanos mediante la calidad total. Basados en cursos de capacitación que permitan a los elementos, desempeñar sus funciones cotidianas de manera más eficiente, y eficaz.

Pero no únicamente deben quedar en cursos sino que estos deberán tener un seguimiento permanente para ser adecuados y corregidos cuando se requiera.

Por esta razón la presente investigación tiene como objetivo primordial, determinar la importancia de la **capacitación de los recursos humanos en las empresas de seguridad privada en el Estado de hidalgo**, y en base a los resultados, dar propuestas de mejora o soluciones.

2.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En épocas donde las difíciles circunstancias económicas, políticas y sociales por las que atraviesa nuestro país, la incertidumbre de estabilidad y de crecimiento sostenidos para todos los sectores de la economía, es necesario que existan fórmulas que auxilien a las organizaciones públicas y privadas para buscar la estabilidad y en muchos casos la sobrevivencia.

En esta época cambiante de modernización y utilización de tecnología de punta, como la que vive el País así como el resto del mundo, los cuerpos policiacos públicos y privados deben de establecer y crear herramientas indispensables que les permitan adecuarse a las necesidades cambiantes y poder ofrecer más y mejores servicios de vigilancia y protección.

Es evidente que la formación de los policías deberá apoyarse en una planeación rigurosa de la currícula, frente a las necesidades de cambio de modernización, moralización, equipamiento y marco normativo vertientes importantes e indispensables para el desempeño de sus funciones, sin perder de vista la **profesionalización**.

De manera permanente es imprescindible realizar tareas de capacitación para obtener el perfil deseado. Esta capacitación debe permitir ajustes para cumplir con las necesidades de los clientes.

Y ante la imprescindible necesidad de coadyuvar a las tareas policiacas para combatir con eficacia los crecientes hechos delictivos será necesario aplicar todos los recursos, voluntades y esfuerzos para lograr los objetivos.

Por lo que nos formularemos las siguientes interrogantes:

- ¿La capacitación del personal de las empresas de seguridad privada tiene un impacto en la calidad del servicio?
- ¿La eficiencia del personal de las empresas de seguridad privada tiene relación directamente con los cursos de actualización, y el mejoramiento del servicio prestado?
- ¿El resultado óptimo de los servicios prestados por parte de las organizaciones de la seguridad privada en el Estado de Hidalgo, se debe a las adecuadas políticas de capacitación del personal contratado?.

2.4. UNIDAD DE ANALISIS

La población objetivo para la presente investigación esta representada por el personal que labora en las 12 empresas de seguridad privada que se encuentran ubicadas en los diferentes municipios del Estado de Hidalgo.

2.5 IDENTIFICACION DE VARIABLES

2.5.1.Variable Dependientes

La importancia de la capacitación de los Recursos Humanos en las Empresas de Seguridad Privada en el Estado de Hidalgo.

La eficiencia es un concepto más amplio que el de eficacia, los indicadores de capacitación conjuntan las diversas características que sean relevantes a medir en cada proceso y por lo tanto, lo mide en forma mas amplia y rigurosa. De su cumplimiento puede inferirse que el proceso se realiza con la calidad deseada. Por lo mismo su construcción no se restringe a una sola forma, de hecho existen muchas posibilidades para determinarlo de acuerdo al tipo de proceso que se evalúa.

2.5.2. Variables Independientes.

1).- Factores individuales.

- Edad
- Sexo
- Estado civil
- Escolaridad
- Desempeño
- Antigüedad
- Lugar de origen
- Capacitación
- Actividades
- Actitudes

2).- Factores institucionales.

- Evaluación
- Forma de enseñanza
- Instalaciones
- Presupuestos
- Organización curricular
- Incentivos
- Ascensos

2.6. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

A. OBJETIVOS GENERALES

Comprobar que las empresas privadas de seguridad, no cuentan con las políticas y procedimientos para: desarrollar un programa de capacitación sistemática.

Conocer el nivel de capacitación de los elementos que integran las empresas de seguridad privada.

Demostrar que el personal improvisado afecta el crecimiento y crea desconfianza ciudadana.

B. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Conocer la situación actual de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, su proceso seguimiento y utilidad, como herramienta esencial de los elementos.

Evaluar la calidad de los cursos y su impacto en las actividades cotidianas de los elementos que prestan su servicios.

Conocer el nuevo rendimiento que obtienen los elementos con los cursos de capacitación

C. OBJETIVOS PARTICULARES

Como profesional de la seguridad pública y funcionario de la procuración e investigación del delito, pretendo demostrar con esta investigación, la necesidad apremiante de que las empresas de seguridad privada coadyuven verdaderamente en la prevención del delito, para que conjuntamente con los cuerpos policíacos del Estado de Hidalgo, hacer un frente común en contra de la delincuencia organizada y así proporcionar una paz y tranquilidad social al pueblo hidalguense.

Por lo que me interesa conocer si la capacitación y el adiestramiento son verdaderamente instrumentos eficaces para contar con elementos **profesionales** que garanticen una mayor y mejor seguridad al patrimonio de la ciudadanía. En consecuencia, que la **improvisación** puede convertirse en el factor desestabilizador de la seguridad de las empresas y comercios donde prestan sus servicios.

2.7. HIPOTESIS

El resultado óptimo de los servicios prestados por parte de las organizaciones de la seguridad privada se debe a las políticas de capacitación del personal contratado.

La eficiencia de los servicios prestados por parte de las organizaciones de seguridad privada en el Estado de Hidalgo, se debe a las adecuadas políticas de reclutamiento y selección del personal.

La falta de supervisión en la normatividad por parte de las instancias correspondientes hacia las empresa privada de seguridad, propicia la ineficiencia del servicio.

La hipótesis es una proposición, conjetura, suposición, o argumento que trata de explicar ciertos hechos; que puede someterse a contratación y se acepta temporalmente para deducir otros que se esperan que ocurran.

En este contexto la hipótesis representa ante el problema planteado, una explicación tentativa respecto a los fenómenos que interesan y las situaciones relacionadas con estos.

Por lo que la hipótesis debe cumplir con una serie de requisitos lógicos, deben ser cimentación de toda la investigación, y cumplir con las siguientes características:

1. Establecer las variables a estudiar
2. Establecer relaciones entre variables
3. Mantener la consistencia ente hechos e hipótesis
4. Necesita un mínimo de supuestos, es decir deben ser formuladas en forma sencilla, sin supuestos difíciles de comprender.

Además deben de cumplir con las siguientes funciones:

1. Explicación inicial
2. Estímulo a la investigación
3. Fuente de metodología
4. Principios organizadores
5. Elemento para tomar decisiones para nuestro proyecto de investigación

En nuestro trabajo todas las hipótesis se expresan en su forma de nulidad (H_0) de la siguiente manera:

Factores individuales:

1. La edad no tiene una relación significativa con la capacitación de los recursos humanos en las empresas de seguridad privada.
2. El sexo no tiene una relación significativa con la capacitación de los recursos humanos en las empresas de seguridad privada.
3. El Estado civil no tiene una relación significativa con la capacitación de los recursos humanos en las empresas de seguridad privada.
4. El grado máximo de estudios no tiene una relación significativa con la capacitación de los recursos humanos en las empresas de seguridad privada.
5. Las actividades que desempeña el personal no tiene una relación significativa con la capacitación de los recursos humanos en las empresas de seguridad privada.
6. La antigüedad del personal no tiene una relación significativa con la capacitación de los recursos humanos en las empresas de seguridad privada.
7. El lugar de origen del personal no tiene una relación significativa con la capacitación de los recursos humanos en las empresas de seguridad privada.
8. Los conocimientos del personal no tienen una relación significativa con la capacitación de los recursos humanos en las empresas de seguridad privada.
9. Los hábitos no tienen una relación significativa con la capacitación de los recursos humanos en las empresas de seguridad privada
- 10.El tiempo de duración de los cursos no tiene una relación significativa con la capacitación de los recursos humanos en las empresas de seguridad privada.
- 11.Los simulacros de los operativos no tiene una relación significativa con la capacitación de los recursos humanos en las empresas de seguridad privada.

Factores institucionales:

1. La evaluación del personal no tiene una relación significativa con la capacitación de los recursos humanos en las empresas de seguridad privada.
2. La forma de enseñanza no tiene una relación significativa con la capacitación de los recursos humanos en las empresas de seguridad privada.
3. Las instalaciones no tiene una relación significativa con la capacitación de los recursos humanos en las empresas de seguridad privada
4. Los presupuestos no tiene una relación significativa con la capacitación de los recursos humanos en las empresas de seguridad privada
5. La organización curricular no tiene una relación significativa con la capacitación de los recursos humanos en las empresas de seguridad privada
6. Los incentivos no tiene una relación significativa con la capacitación de los recursos humanos en las empresas de seguridad privada
7. Los ascensos no tiene una relación significativa con la capacitación de los recursos humanos en las empresas de seguridad privada

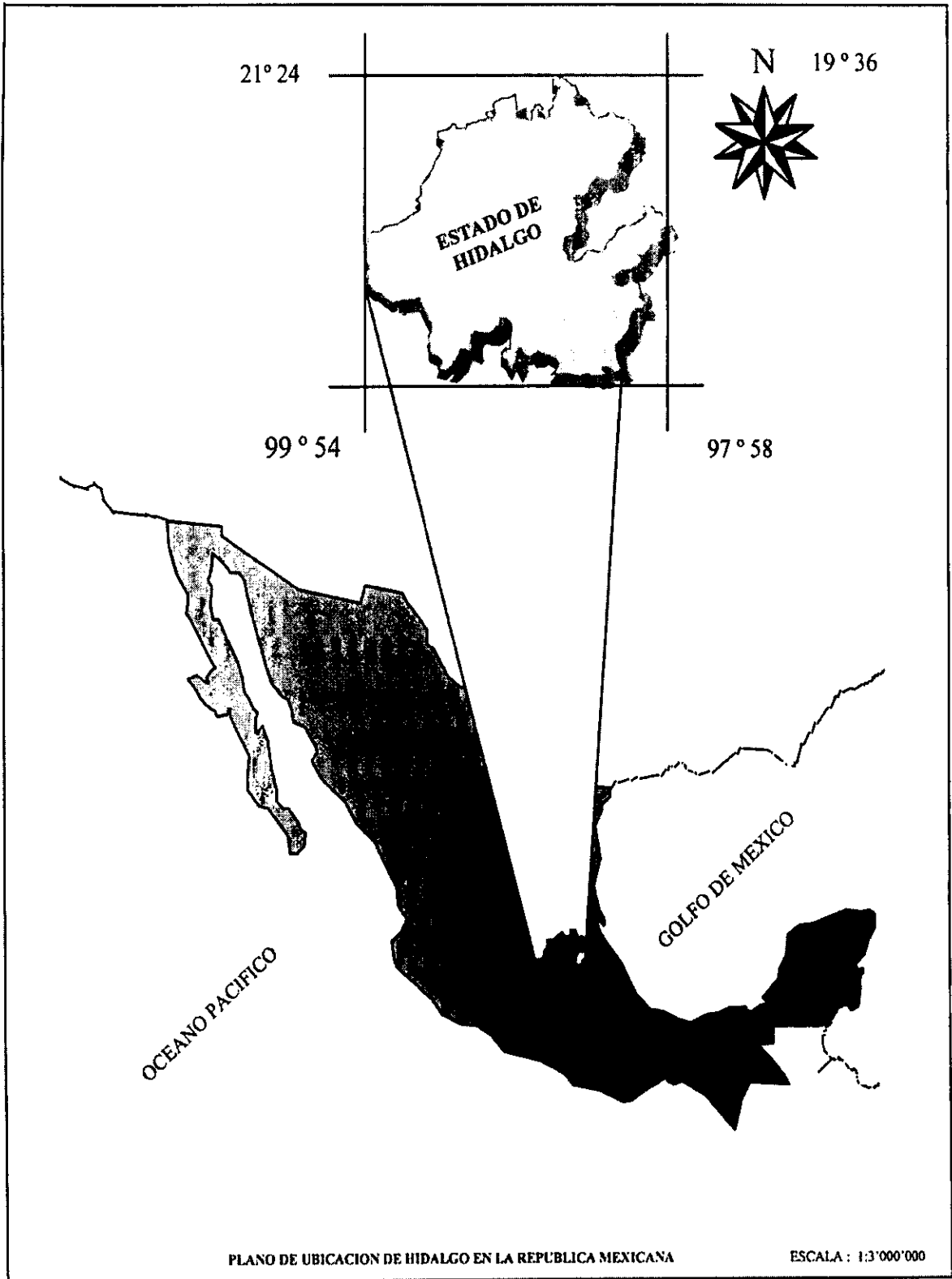
2.8. POBLACION OBJETIVO

La población objetivo para la presente investigación esta representada por el personal que labora en las 12 empresas de seguridad privada que se encuentran instaladas en el Estado de Hidalgo, las cuales suman 1,915 elementos.

EMPRESA	DIRECTIVOS	SUPERVISORES..	ADMITIVOS	OPERATIVOS	TOTAL
MAXIMA SEGURIDAD PRIVADA S.A. DE C.V.	2	1	2	21	26
POLICIA INDUSTRIAL BANCARIA	3	42	44	1,196	1.285
SIGMA S.A. DE SEGURIDAD SISTEMA DE PROTECCION Y SEG. PRIVADA "REBAFER"	2	1	4	125	132
"COSEPA" S.A. DE C.V. SEGURIDAD PRIVADA COORPORATIVA	2	2	4	39	47
SEGIRIDAD PRIVADA	2	2	2	32	38
SECNOOR JEVISA JEFATURA DE VIGILANCIA	2	1	1	15	19
SERVICIOS PROFESIONALES DE VIGILANCIA	2	2	2	40	46
SEGURIDAD PRIVADA PACHUCA	2	4	2	40	48
SEPROSA	2	2	4	120	128
SEPS SIGLO XXI	2	2	1	55	60
TOTALES	25	62	72	1,756	1,915

2.9. UBICACION GEOGRAFICA

Las empresas de seguridad privada a estudiar se encuentran en el Estado de Hidalgo, para efectos de ejemplificar su ubicación se agregan mapas, de la República Mexicana así como de la Entidad Federativa.





Cuenta el Estado de Hidalgo con 84 Municipios
en los que un 50% cuentan con cobertura de policía privada.

2.10 DETERMINACION DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

El número de personas laborando en las 12 empresas suman un total de 1915, las cuales son la base para determinar el marco muestral.

FORMULA

$$n = \frac{p(1-p)}{E^2/Z^2 + \{P(1-p)/N\}}$$

Donde:

N = Tamaño de la población

Z = n° de unidades de desviación estándar en la distribución normal que producirá el grado deseado de confianza; para una confianza del 95%, Z = 1.96.

P = Proporción de la población que posee la característica de interés; se considera normalmente una p = 0.50.

E = Error o máxima diferencia entre la proporción muestral y la proporción de la población que estamos dispuestos a aceptar en el nivel de confianza que hemos señalado, empleamos el 5% = 0.05.

APLICACION

$$n = \frac{0.5(1-0.5)}{(0.05)^2 / (1.96)^2 + \{0.5(1-0.5)/1915\}} = 320$$

Lo anterior nos indica que la muestra por realizar será de 320 trabajadores de las empresas de seguridad privada.

Considerando que nuestra población de estudio está constituida por 1915 elementos que representan el 100% de nuestra población, y que la empresa de la Policía Industrial y Bancaria tiene 1285 elementos que representa el 67.1% de la población y las demás empresas el 32.9%; por lo cual considero que la aplicación muestra del cuestionario de 320 encuestas sería en base al porcentaje incidente de muestra, en tal sentido se aplicarían 215 encuestas de la Policía Industrial y Bancaria y las restantes a las demás empresas de seguridad.

2.11 MARCO MUESTRAL

Determinar el tamaño de la muestra que se tomará del universo, es un problema complejo, pues aunque se utilicen las fórmulas que más convengan según sea el caso, hay otros factores que se deben considerar.

El área de trabajo se determinó en las empresas en las cuales prestan sus servicios los trabajadores de seguridad privada, una desventaja es la dispersión del personal a evaluar.

2.12. PROCEDIMIENTO MUESTRAL

El diseño de muestreo, consiste en determinar el método de selección de la muestra y es sólo una de las actividades de una investigación por muestreo.

El alcance de un estudio por muestreo está en función de la precisión deseada por el investigador que va hacer uso de la información para tomar decisiones.

Los diseños de muestreo más usuales, en la investigación administrativa son:

1. Muestreo aleatorio simple
2. Muestreo aleatorio estratificado
3. Muestreo polietápico
4. Muestreo sistemático

En la presente investigación los elementos muestrales se eligen aleatoriamente, para asegurar que cada uno tenga la misma posibilidad de ser elegido, en consecuencia el cuestionario se aplicará en forma personal, dirigiéndose a las diferentes empresas y localidades de ubicación de los elementos.

1. En base a la lista de nómina ordenada alfabéticamente del personal adscrita a las empresas de seguridad privada, procediendo a numerarlos en orden ascendente de 1 al 1915.
2. Apoyándonos de una tabla de números aleatorios, procedimos a seleccionar los elementos que contendrán a la muestra, la cual es de 320.
3. Una vez seleccionado el número aleatorio, se verificó en la lista de nómina, para saber el nombre del personal a encuestar.
4. Al total de la muestra de 320 elementos se les aplicó el cuestionario personalmente.

2.13 SELECCION DEL INSTRUMENTO DE TRABAJO

CUESTIONARIO “LA CAPACITACION DE LOS RECURSOS HUMANOS”

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

Seleccione su respuesta tachando o encerrando en un circulo la opción elegida.
Favor de responder solo una.

Este cuestionario tiene como finalidad evaluar capacitación del factor humano de la empresas de seguridad privada.

La información que sea vertida en este cuestionario será de uso confidencial y no se utilizará para otros fines que los anteriormente expuestos.

CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN DE LOS CUERPOS DE SEGURIDAD PRIVADA.

(Marque con una cruz la respuesta correspondiente)

I. DATOS GENERALES

1.- ¿EDAD (AÑOS CUMPLIDOS)?

- | | | |
|------------|------------|-------------|
| 1) 18 A 25 | 3) 34 A 42 | 5) 51 A MAS |
| 2) 26 A 36 | 4) 43 A 50 | |

2.- ¿SEXO?

- | | |
|--------------|-------------|
| 1) MASCULINO | 2) FEMENINO |
|--------------|-------------|

3.- ¿ESTADO CIVIL?

- | | | |
|-----------|------------|---------|
| 1) CASADO | 2) SOLTERO | 3) OTRO |
|-----------|------------|---------|

4.- ¿CUAL ES SU GRADO MAXIMO DE ESTUDIOS?

- | | | |
|---------------|-----------------|----------------|
| 1) PRIMARIA | 3) BACHILLERATO | 5) PROFESIONAL |
| 2) SECUNDARIA | 4) TECNICO | |

5.- ¿QUE TIPO DE ACTIVIDADES DESEMPEÑA?

- | | |
|--------------------|---------------|
| 1) DIRECTIVAS | 3) OPERATIVAS |
| 2) ADMINISTRATIVAS | |

6.- ¿ANTIGÜEDAD EN LOS CUERPOS POLICIAOS PUBLICOS O PRIVADOS (AÑOS) ?

- | | | |
|--------------|---------------|----------------------|
| 1) DE 1 AÑOS | 4) DE 8 A 10 | 7) DE 17 EN ADELANTE |
| 2) DE 2 A 4 | 5) DE 11 A 13 | |
| 3) DE 5 A 7 | 6) DE 14 A 16 | |

7.- ¿CUAL ES SU LUGAR DE ORIGEN ?

- | | |
|-------------------|----------------------------|
| 1) ESTA CAPITAL | 3) OTRA ENTIDAD FEDERATIVA |
| 2) OTRO MUNICIPIO | 4) OTROS |

CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN DE LOS CUERPOS DE SEGURIDAD PRIVADA.

(Marque con una cruz la respuesta correspondiente)

20.- ¿LA FORMA DE ENSEÑANZA DE LOS INSTRUCTORES ES:?

- | | |
|--------------|---------------------|
| 1) MUY BUENA | 4) MALA |
| 2) BUENA | 5) MUY MALA |
| 3) REGULAR | 6) SIEMPRE LO MISMO |

21.- ¿CREE USTED QUE LOS INSTRUCTORES TIENEN LOS CONOCIMIENTOS DE LA MATERIA QUE IMPARTEN?

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| 1) ESTOY DE ACUERDO | 4) LES FALTA MUCHO |
| 2) EN DESACUERDO | 5) SON IMPROVISADOS |
| 3) NO TENGO OPINION DEFINIDA | |

22.- ¿ LOS INSTRUCTORES QUE IMPARTEN SUS CURSOS SON:?

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------|
| 1) DE SU EMPRESA | 4) O DEL EXTRANJERO |
| 2) DE OTRAS POLICIAS DEL ESTADO | 3) DE OTRAS POLICIAS DEL PAIS. |

IV.- INSTALACIONES.

23.- ¿CUENTAN EN SU EMPRESA CON SALONES DE CLASE O ESPACIOS PARA APRENDER?

- | | |
|-------|-------|
| 1) SI | 2) NO |
|-------|-------|

24.- ¿SUS INSTALACIONES SON MODERNAS Y ADECUADAS?

- | | |
|-------|-------|
| 1) SI | 2) NO |
|-------|-------|

25.- ¿EN SUS INSTALACIONES SE UTILIZA EQUIPO INNOVADOR PARA SU ENSEÑANZA?

- | | |
|-------|-------|
| 1) SI | 2) NO |
|-------|-------|

26.- ¿DONDE RECIBE SU CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO?

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| 1) INSTALACIONES PROPIAS | 2) FUERA DE LA EMPRESA. |
|--------------------------|-------------------------|

CUESTIONARIO DE CAPACITACIÓN DE LOS CUERPOS DE SEGURIDAD PRIVADA.

(Marque con una cruz la respuesta correspondiente)

V.- DIRECTIVOS Y ESTRATEGIAS.

27.- ¿EN SUS PRESTACIONES LES INFORMAN QUE TIENE DERECHO A CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO?

1) SI 2) NO

28.- ¿SABE USTED SI EN SU EMPRESA EXISTE PRESUPUESTO PARA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO?

1) SI.
2) NO.
3) NO SABE.

29.-¿ CUANDO TERMINAN LOS CURSOS LOS ESTIMULAN CON RECONOCIMIENTOS O DIPLOMAS?

1) SI 2) NO

30.- ¿LOS CURSOS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO CUENTAN PARA EL ASCENSO?

1) SI 2) NO

31.-¿ AL INGRESAR A SU EMPRESA LE SOLICITAN HABER CURSADO DIFERENTES MATERIAS DE CAPACITACION?

1) SI 2) NO

2.14 PRUEBA PILOTO

La prueba piloto se utiliza para probar el cuestionario y los procedimientos empleados en el trabajo de campo, también se utiliza para hacer una exploración de las características de la población y determinar a grandes rasgos, estimaciones de parámetros como distribuciones de frecuencia, pruebas de hipótesis, determinar los coeficientes de contingencia y V de Cramer, así como verificar la confiabilidad y validez de las preguntas.

En la presente investigación los elementos muestrales se eligen aleatoriamente, para asegurar que cada elemento tenga la misma probabilidad de ser elegido.

Se llevó a cabo la prueba piloto mediante la aplicación del cuestionario a 12 elementos, 5 cuestionarios al personal administrativo y 3 a supervisores de las empresas, obteniendo los siguientes resultados:

1. El número original de preguntas del cuestionario de 40 se redujo a 31.
2. Se redactaron nuevamente 5 preguntas, debido a que se utilizaban cuestiones demasiado técnicas.
3. Se modificó el orden de ocho preguntas ya que correspondían a otra agrupación de los 5 rubros de clasificación propuestos para el objeto de estudio.
4. El tiempo promedio de contestar el cuestionario fue aproximadamente de 20 minutos.

2.15. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Toda medición o instrumento de recolección de los datos debe reunir dos requisitos esenciales: confiabilidad y validez.

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados.

En la práctica es casi imposible que una medición sea perfecta. Generalmente se tiene un grado de error, desde luego, se trata de que ese error sea el mínimo posible.

Existen diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición, todos utilizan fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad, estos coeficientes pueden oscilar entre 0 y 1, donde 0 significa nula confiabilidad y 1 representa un máximo de confiabilidad (confiabilidad total). Entre más se acerque el coeficiente a 0, hay mayor error en la medición.

La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. La validez es una cuestión compleja que debe alcanzarse en todo instrumento de medición que se aplica. Kerlinger (1979, p. 138) plantea la siguiente pregunta respecto a la validez: ¿Está usted midiendo lo que usted cree que está midiendo? si es así, su medida es válida; si no, no lo es.

En el presente trabajo de investigación, el desarrollo de la prueba de validez y confiabilidad estuvo apoyado en el método de Cronbach, el cual está sustentado en la fórmula de varianza total y varianza de error, y en el procedimiento de prueba y contraprueba, éste se utilizó en cinco ocasiones con diferentes grupos de personas, tiempo y circunstancias para desarrollar un estudio analógico entre los resultados obtenidos en las diferentes corridas.

El procedimiento se realizó con el paquete SPSS (STATISTICS PACKAGE SCIENCIAS SOCIAL) versión 6.0 para Windows.

La manera en que se llevó a cabo este estudio consistió en diseñar el cuestionario en el paquete, posteriormente se estableció la base de datos y finalmente a cada pregunta se le requirió la varianza. Al final de cada corrida se conservaban los resultados finales, y se comparaba pregunta por pregunta.

En lo que compete a los resultados obtenidos, estos estuvieron cercanos a la unidad, lo cual nos indicó un grado aceptable de validez y confiabilidad. Lo que demuestra que el instrumento tiene una solidez teórica y una fundamentación práctica, elementos importantes en cualquier instrumento de investigación.

2.16. PRUEBA DE CAMPO

Se realizará una prueba de campo en donde se obtendrán los datos necesarios para ser procesados y pasar posteriormente a la sección de análisis.

Para la realización de la prueba de campo se llevarán a cabo los siguientes pasos:

- Se emplearán a 15 personas de servicio social , canalizadas por la bolsa de trabajo del gobierno del Estado de Hidalgo.
- Se les capacitara en una semana para que entiendan el grado de seriedad y profesionalismo que deberán mostrar en la aplicación de esta prueba.
- La coordinación del trabajo será responsabilidad de un servidor, quien recogerá a diario el número de encuestas realizadas.
- Algunas empresas establecieron horario y lugar para aplicar el cuestionario.
- En el caso de los elementos de la Policía Industrial y Bancaria, se tuvo apoyo por parte del director, quien con la población formo 5 grupos para aplicarles el cuestionario personalmente.
- Terminando de contestar el cuestionario por parte de los elementos, el suscrito los revisaba y en caso de que alguno estuviera mal contestado, se le pedía al policía que lo repitiera o modificara según el caso.

2.17 TABULACION

Se aplicaran 320 cuestionarios, los cuales se tabularan de una manera sencilla, solo aquellos que no están perfectamente contestados serán anulados.

La tabulación será manual y automática con el auxilio de una computadora clasificando las frecuencias de las respuestas que se realizó con la utilización del paquete estadístico SPSS. Versión 6.0 para windows. (ver anexo A).

2.18 METODOLOGIA ESTADISTICA

En la presente investigación se seleccionó para el análisis de datos, la prueba estadística pragmática Ji cuadrada, la cual nos servirá para evaluar las hipótesis acerca de la relación entre dos variables categóricas, hipótesis correlacionales, la Ji cuadrada se calcula a través de una tabla de contingencia o tabulación cruzada, que es una tabla de dos dimensiones y cada dimensión contiene una variable.

Una vez aplicada la encuesta, se procedió a conjuntar todos los datos obtenidos y se utilizó para su análisis el paquete SPSS (STATISTICAL PACKAGE FOR THE SOCIAL SCIENCES) versión 6.0 para Windows. (Ver anexo B).

Todas las hipótesis individuales e institucionales se probaron por medio de la técnica de la Ji cuadrada. Dicha técnica es una prueba no paramétrica la cual determina si las variables son o no estadísticamente independientes.

Se empleo a la vez el coeficiente de contingencia y la V de Cramer, los cuales nos muestran la fuerza de la asociación o relación que existe entre las variables.

También se determinó el nivel de significancia con el fin de aceptar o rechazar las hipótesis establecidas en la presente investigación.

CAPITULO III. ANALISIS E INTERPRETACION DE LA INFORMACION

El análisis de datos es la manipulación de hechos y números para lograr ciertas informaciones en una técnica que ayuda al investigador a tomar decisiones de una manera apropiada. La idea principal de cualquier investigación es lograr cierta información válida y confiable.

El investigador casi siempre aplica técnicas estadísticas con ayuda de una computadora. A menos que tenga muy pocos datos y tenga el interés de realizar análisis simple. El investigador no debe ser experto en programación sino simplemente saber cómo usar los datos estadísticos.

Este capítulo está dividido en dos partes; en la primera se utiliza la distribución de frecuencias, el cual es un método de clasificación de datos en clases de manera que se puedan establecer el número o porcentaje de las observaciones de cada pregunta del cuestionario; en la segunda se prueban las hipótesis establecidas mediante el mecanismo de rechazo o aceptación que para tal efecto existe.

Los resultados obtenidos se agruparán en cinco rubros, los cuales son:

- 1.-Datos Generales
- 2.-Elementos
- 3.-Instructores
- 4.-Instalaciones
- 5.-Directivas y Estrategias

PRUEBA DE HIPOTESIS

En la presente investigación para probar las hipótesis establecidas, empleamos la técnica de Ji – cuadrada, la cual se aplica para determinar si las variables están estadísticamente relacionados o no entre sí, además de que se dispone de tablas de contingencia con filas y columnas correspondientes a la observación de muestras de dos variables, con sus respectivas categorías.

Se emplea el coeficiente de contingencia el cual es una extensión del coeficiente Phi al caso de que al menos una de las dos variables presente más de dos categorías; esto es que, se emplea para tablas de contingencia de cualquier tamaño. Este coeficiente nos muestra la fuerza de la asociación que hay entre las variables, su valor mínimo es 0 lo cual nos indica que no hay asociación entre las variables, pero su valor máximo depende del tamaño de la tabla de contingencia. Con las tablas de 2x2 varía de 0 a 0.707. Si se trata de tablas de 3x3 varía de 0 a 0.816, indicándonos estos valores una fuerte asociación.

También se utilizó la V de Cramer, la cual es otra extensión del coeficiente phi al caso de variables con más de dos categorías que, a diferencia del coeficiente de contingencia, toma valores entre 0 y 1, no dependiendo de una cuota superior. Valores de V próximos a 0 indican no asociación entre las variables y valores próximos a 1, fuerte asociación.

El nivel de significancia que se utilizó fue el de 0.05, el cual nos indica que existe una probabilidad de 5% de que la decisión tomada sea errónea.

La variable dependiente: Esta se midió con la pregunta 8 por ser la más importante en nuestra investigación, dicha pregunta se refiere a:

¿Considera usted que la capacitación es importante?

- Si
- no

MECANISMO DE RECHAZO O ACEPTACION DE HIPOTESIS

1. Si la significancia resultante es menor que 0.05, se rechaza H_0 .
2. Si la significancia resultante es mayor que 0.05, se acepta H_0 .
3. El coeficiente de contingencia y la V de Cramer nos indica que tanta asociación hay entre las variables.

I.- DATOS GENERALES

1.-Del total de encuestados, predominan los que tienen de 26 a 36 años representando el 40%, seguido de los que tienen de 18 a 25 años equivalentes al 25.9% , luego los de 37 a 42 años con el 21.3%, posteriormente los de 43 a 50 años con un 6.9% y por ultimo de 51 años en adelante con el 5.9% (Ver anexo A, Gráfica 1)

2.-El 97.2% son hombres y el 2.8% son mujeres (ver anexo A gráfica 2).

3.-La mayoría de la población es casada equivalente al 73.4%, en segundo lugar los solteros con el 15.6% y otros con el 10.9% (ver anexo A grafica3).

4.-Respecto al grado máximo de estudios el 47.5% termino la primaria, el 40.3% tiene el grado de secundaria, el 7.5% bachillerato, el 3.4% una carrera técnica y el 1.3% tienen una carrera profesional (ver anexo A gráfica 4).

5.-El 85.9% de los elementos encuestados realizan actividades operativas, seguido del 7.2% cuyas actividades son admitivas. y el 6.9% actividades directivas. (ver anexo A gráfica 5).

6.-Respecto a la antigüedad en las corporaciones de seguridad privada nos arroja que el 34.7% tienen de 2 a 4 años, seguidos del 24.7% de 1 año, el 16.6% de 5 a 7 años, posteriormente el 15.3% de 8 a 10 años, luego 3.4% de 11 a 13 años, así como el 3.1% son de 17 años en adelante y por ultimo 2.2% de 14 a 16 años. (ver anexo A gráfica 6).

7.-Se observa que el lugar de origen, el 35.9% son de esta capital, el 34.4% son de otra entidad federativa, por otro lado el 26.9% son de otro municipio y el 3.1% de otros lugares. (ver anexo A gráfica 7).

II ELEMENTOS

8.-Referente a que si el personal al ingresar fue capacitado el 90.9% contestaron que no, seguido del 9.1% si recibió este derecho (ver anexo A gráfica 8)

9.-La capacitación que han recibido se observa en defensa personal con 41.6%, el 27.2% en relaciones humanas, seguido del 9.1%, del manejo de bastón o tolete, posteriormente el 4.1% en prevención y control, el 3.8% manejo de escopeta, luego el 31.1% en radio comunicación, el 2.8% protección y escolta a ejecutivos, 2.5% en emergencias medicas, de igual manera el 2.5% balística y manejo de arma, el 1.3 % en prevención y manejo de explosivos, el .9% en manejo de revolver, después el .6% en tácticas contra el secuestro y la extorsión y por ultimo el .6% en practicas evasivas con vehículo. (ver anexo A gráfica 9).

10.-El 76.3% del total de encuestados si tienen los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo, el 18.1% lo están adquiriendo sobre la marcha, y el 5.6% no. (ver anexo A gráfica 10)

11.-En cuanto a la duración de cursos el 34.1% son de más de un mes, el 27.8% su duración es de un día, el 13.4% de un mes, el 12.8% de una semana y finalmente el 11.9% de dos semanas. (ver anexo A gráfica 11).

12.-Respecto al periodo de cursos el 64.1% se imparten cuando son necesarios, el 22.2% cada tres meses, el 9.7% cada seis meses, el 2.8% cada nueve meses, y finalmente el 1.2% cada doce meses. (ver anexo A gráfica 12).

13.-El 94.4% de los encuestados consideran que los cursos de capacitación si benefician sus funciones cotidianas, el 5.6% no,(ver anexo A gráfica 13).

14.-Referente a la evaluación de los cursos el 50.0% contesto que siempre los evalúan, el 25.6% regularmente, y el 24.4% nunca los evalúan. (ver anexo A gráfica 14).

15.-El 39.7% de los encuestados contestaron que nunca efectúan simulacros de operativos, el 31.9% siempre los realizan, y el 28.41% regularmente los realizan. (ver anexo A gráfica 15).

III DE LOS INSTRUCTORES

16.-El 40.0% del total de los encuestados consideran que son buenos los instructores, el 32.2% consideran que son muy buenos, el 18.8% los califican como regular, y finalmente el 9.1% como malos (ver anexo A gráfica 16)

17.-Con respecto a si los instructores solucionan sus dudas el 47.2% contesto que siempre, el 45.3% que regularmente y el 7.5% nunca las resuelven. (ver anexo A gráfica 17).

18.-El 64.7% de los encuestados no son motivados a leer cosas practicas y el 35.3% si los motivan a la lectura. (ver anexo A gráfica 18).

19.-Respecto a la comunicación con los instructores el 41.9 % coincidieron que es buena, el 31.3% muy buena, el 25.9 % regular y finalmente el .9% la considera mala. (Ver anexo A gráfica 19).

20.-El 40.9% califica la forma de enseñanza como buena, el 30.9% como muy buena, el 20.0% regular y finalmente el 8.1% considera que siempre es lo mismo. (ver anexo A gráfica 20).

21.- Con respecto al nivel de conocimientos de los instructores, el 64.7% están de acuerdo, el 15.9% no tiene opinión definida, el 10.6.% considera que les falta mucho

y el 4.4% están en desacuerdo y finalmente el 4.4% son improvisados. (ver anexo A gráfica 21).

22.-El 90.6% de los instructores que imparten sus cursos son de la misma empresa, el 8.8% de otros Estados, .6% de otros policías del país. (ver anexo A gráfica 22).

IV INSTALACIONES

23.- De las aulas de enseñanza el 92.2% confirma que si tiene aulas, el 7.8% dicen que no. (ver anexo A gráfica 23).

24.-Respecto de las instalaciones adecuadas el 67.8% dicen que si son modernas y adecuadas, y el 32.2% no tienen instalaciones modernas. (ver anexo A gráfica 24).

25.-El 56.9% de los encuestados si cuentan con equipo moderno para su enseñanza, el 43.1% no. (ver anexo A gráfica 25).

26.-El lugar donde se imparten los cursos, el 82.5% contesto que se llevan a cabo en las instalaciones de su empresa, el 17.5 % contestaron que fuera de la empresa. (ver anexo A gráfica 26).

V DIRECTIVOS Y ESTRATEGIAS

27.-El 62.2% fueron informados que tienen derecho a capacitación, mientras que el 37.2% no. (ver anexo A gráfica 27).

28.-En cuanto a que si existe presupuesto para cursos el 51.6% contesto que si, el 30.6% no sabe, y por ultimo el 17.8% no. (ver anexo A gráfica 28).

29.-Son estimulados con reconocimientos el 69.1% dice que si, mientras el 30.9% no. (ver anexo A gráfica 29).

30.-El 50.3% de los encuestados contestaron que los cursos no sirven para ascender, y el 49.7% opinaron que si. (ver anexo A gráfica 30).

31.-Referente al ingreso de los elementos a las empresas el 61.3% contesto que no le solicitan haber cursado diferentes materias de capacitación, el 38.8% dice que si. (ver anexo A gráfica 31).

ANALISIS DE LAS HIPOTESIS

1. "La pregunta 8 vs Pregunta 1 (Edad)"

H0: "La edad no tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos"

H1: "La edad si tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos"

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
4.38091	4	0.35690	0.11621	0.11701

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.35690 es mayor que la significancia de 0.05, se rechaza H1 y se acepta H0; lo cual nos indica que no hay relación significativa entre la capacitación de los elementos con la edad, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 1, observando lo siguiente:

- El 92.2% del personal de 26 a 36 años, considera que la capacitación no tiene una relación significativa con la edad, y solamente el 7.8% considera que si.
- El personal que considera que la capacitación si tiene una relación significativa con la edad es de 15.8% y tienen edades de 51 años o más.
- Lo cual prueba que es dependiente de la no importancia.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es muy débil, ya que el valor de la V de Cramer de 0.11701 y el coeficiente de contingencia de 0.11621 así lo demuestran. Ver anexo B.

2. “La pregunta 8 vs Pregunta 2 (Sexo)”

H0: “El sexo no tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”.

H1: “El sexo si tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”.

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
0.92286	1	0.33672	0.05363	0.05370

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.33672 es mayor que la significancia de 0.05, se rechaza H1 y se acepta H0; lo cual nos indica que no hay relación significativa entre la capacitación de los elementos con el sexo, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 2, observando lo siguiente:

- El 90.7% del personal masculino considera que la capacitación de los elementos no tienen una relación significativa con el sexo.
- El personal femenino que considera que la capacitación si tiene relación con el sexo representa el 9.3%.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es relativamente débil, ya que el valor de la V de Cramer de 0.05370 y el coeficiente de contingencia de 0.05363 así lo demuestran. Ver anexo B.

3. "La pregunta 8 vs Pregunta 3 (Estado Civil)"

H0: "El Estado civil no tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos."

H1: "El Estado civil si tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos."

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
2.27808	2	0.32013	0.08408	0.08437

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.32013 es mayor que la significancia de 0.05, se rechaza H1 y se acepta H0; lo cual nos indica que no tiene relación significativa entre la capacitación de los elementos con el estado civil, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 3, observando lo siguiente:

- El personal que considera que la capacitación no tiene relación con el estado civil de los elementos representa el 90.9% del total de la muestra.

217 son casados
43 son solteros
31 otros

- El personal que considera que la capacitación de los elementos no tiene una relación significativa con el estado civil, representa el 92.3% y solamente el 7.7% del personal dicen que si y son casados.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es relativamente buena, ya que el valor de la V de Cramer de 0.8437 y el coeficiente de contingencia de 0.08408 así lo demuestran. Ver anexo B.

4. "La pregunta 8 vs Pregunta 4 (Grado Máximo de Estudios)"

H0: "El grado máximo de estudios no tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos".

H1: "El grado máximo de estudios si tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos".

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
10.63948	4	0.03093	0.17938	0.18234

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.03093 es menor que la significancia de 0.05, se rechaza H0 y se acepta H1; lo cual nos indica que si hay relación significativa entre la capacitación de los elementos con el grado máximo de estudios, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 4, observando lo siguiente:

- El personal que considera que la capacitación si tiene relación con el grado de escolaridad, representa el 85.5%% y estudiaron primaria, así como el 95.3% y estudiaron secundaria.
- El 100% del personal que estudio bachillerato considera que si hay relación de independencia.
- El personal que considera que la capacitación no tiene relación con el grado de estudios son los que representan el 14.5% con estudios de primaria.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es relativamente débil, ya que el valor de la V de Cramer de 0.18234 y el coeficiente de contingencia de 0.17938 así lo demuestran. Ver anexo B.

5. “La pregunta 8 vs Pregunta 5 (Actividades que Desempeña)”

H0: “Las Actividades que desempeña no tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”

H1: “Las Actividades que desempeña si tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
9.53486	2	0.00850	0.17010	0.17262

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.00850 es menor que la significancia de 0.05, se rechaza H0 y se acepta H1; lo cual nos indica que si hay relación significativa entre la capacitación de los elementos con las actividades que desempeñan, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 5, observando lo siguiente:

- El personal que considera que la capacitación tiene una relación significativa con la actividad que desempeñan los elementos representan el 92.4% y son operativos y el 8.7% dice que no y son administrativos.
- Los elementos que son operativos son 254 del total de la muestra.
- El personal que considera que la capacitación no tiene una relación significativa con la actividad que desempeñan los elementos representan el 27.3% y son directivos.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es relativamente débil, ya que el valor de la V de Cramer de 0.17262 y el coeficiente de contingencia de 0.17010 así lo demuestran. Ver anexo B.

6. "La pregunta 8 vs Pregunta 6 (Antigüedad)"

H0: "La Antigüedad no tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos"

H1: "La Antigüedad si tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos"

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
13.90824	6	0.03068	0.20409	0.20848

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.03068 es menor que la significancia de 0.05, se rechaza H0 y se acepta H1; lo cual nos indica que si hay relación significativa entre la capacitación de los elementos con la antigüedad, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 6, observando lo siguiente:

- El personal que considera que si hay relación entre la capacitación con la antigüedad, representan el 94.6% y tienen de 2 a 4 años, así como el 89.9% que tienen un año en la institución.
- El personal que considera que son dependientes a la capacitación con la antigüedad, representan el 20.4% y tienen de 8 a 10 años en la institución.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es relativamente débil, ya que el valor de la V de Cramer de 0.20848 y el coeficiente de contingencia de 0.20409 así lo demuestran. Ver anexo B.

7. "La pregunta 8 vs Pregunta 7 (Lugar de Origen)"

H0: "El Lugar de origen no tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos"

H1: "El Lugar de origen si tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos"

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coeficiente de Contingencia	V de Cramer
6.36876	3	0.09498	0.13969	0.14108

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.09498 es mayor que la significancia de 0.05, se rechaza H1 y se acepta H0; lo cual nos indica que no hay relación significativa entre la capacitación con el lugar de origen de los elementos, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 7, observando lo siguiente:

- El personal que considera que la capacitación de los elementos no tienen una relación significativa con el lugar de origen, representa el 88.7% y son de esta capital, así como el 88.2% de otra entidad federativa.
- El personal que considera que la capacitación si es importante en relación con el lugar de origen de los elementos, es el 2.4% y son de otros municipios.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es relativamente débil, ya que el valor de la V de cramer de 0.14108 y el coeficiente de contingencia de 0.13969 así lo demuestran. Ver anexo B.

8. “La pregunta 8 vs Pregunta 9 (En que Actividades se ha Capacitado)”

H0: “La Actividades en que se han capacitado no tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”.

H1: “La Actividades en que se han capacitado si tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”.

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
37.90559	12	0.00016	0.32544	0.34417

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.00016 es menor que la significancia de 0.05, se rechaza H0 y se acepta H1; lo cual nos indica que si hay relación significativa entre la capacitación de los elementos con la actividad en que se han capacitado, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 9, observando lo siguiente:

- El personal que considera que la capacitación tiene relación con las actividades en que se han capacitado los elementos, representa el 92.5% capacitado en defensa personal, seguido del 90.0% que fue capacitado en radio comunicación, el 89.7% en manejo de bastón.
- El personal que considera que la capacitación es dependiente en relación con las materias en que se ha capacitado, el 37.5% del personal fue capacitado en emergencias medicas.
- De 320 que es la población, el 90.9% están de acuerdo.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es relativamente débil, ya que el valor de la V de Cramer de 0.34417 y el coeficiente de contingencia de 0.32544 así lo demuestran. Ver anexo B.

9. “La pregunta 8 vs Pregunta 10 (Tiene los conocimientos necesarios)”

H0: “Los conocimientos necesarios para efectuar su trabajo actual no tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”.

H1: “Los conocimientos necesarios para efectuar su trabajo actual si tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”.

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
3.61038	2	0.16444	0.10562	0.10622

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.1644 es mayor que la significancia de 0.05, se rechaza H1 y se acepta H0; lo cual nos indica que no hay relación significativa entre la capacitación de los elementos con los conocimientos que tienen para efectuar su trabajo, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 10, observando lo siguiente:

- El 89.3% del personal considera que la capacitación no tiene una relación significativa con los conocimientos actuales de los elementos.
- El personal que considera que la capacitación si tiene relación con los conocimientos actuales de los elementos para desempeñar su trabajo, representa el 5.2% y son los que están adquiriendo los conocimientos.
- Cabe destacar que el 94.8% del personal están adquiriendo los conocimientos sobre la marcha.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es relativamente débil, ya que el valor de la V de cramer de 0.10622 y el coeficiente de contingencia de 0.10562 así lo demuestran. Ver anexo B.

10. “La pregunta 8 vs Pregunta 11 (La Duración de los Cursos)”

H0: “La Duración de los cursos que se han tomado no tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”.

H1: “La Duración de los cursos que se han tomado si tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”.

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
10.83568	4	0.02847	0.18098	0.18401

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.02847 es menor que la significancia de 0.05, se rechaza H0 y se acepta H1; lo cual nos indica que si hay relación significativa entre la capacitación con la duración de los cursos, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 11, observando lo siguiente:

- El 85.3% del personal que considera que si es importante la capacitación con el tiempo de duración de los cursos, son los que recibieron cursos con duración de más de un mes.
- El personal que considera, que no hay relación entre el tiempo del curso con la capacitación es el 2.2% y son los que han tomado cursos de 1 día.
- La mayoría del personal considera que el periodo de los cursos es importante.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es relativamente débil, ya que el valor de la V de Cramer de 0.18401 y el coeficiente de contingencia de 0.18098 así lo demuestran. Ver anexo B.

11. “La pregunta 8 vs Pregunta 12 (El tiempo en que se imparten los cursos)”

H0: “El tiempo en que se imparten los cursos no tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”.

H1: “El tiempo en que se imparten los cursos si tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”.

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
13.94857	4	0.00746	0.20437	0.20878

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.00746 es menor que la significancia de 0.05, se rechaza H0 y se acepta H1; lo cual nos indica que si hay relación significativa entre la capacitación de los elementos, con el tiempo en que se imparten los cursos, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 12, observando lo siguiente:

- El 93% del personal que considera que hay relación del tiempo en que se imparten los cursos con la capacitación. Porque consideran que estos se llevan acabo cuando son necesarios, de igual manera el 91.5% del personal que contesto que se realizan cada 3 meses.
- El personal que considera que la relación es dependiente representan el 25.8% y reciben cursos en un período de 6 meses.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es relativamente débil, ya que el valor de la V de Cramer de 0.20878 y el coeficiente de contingencia de 0.20437 así lo demuestran. Ver anexo B.

12 “La pregunta 8 vs Pregunta 13 (Los Cursos han sido de Beneficio para su Trabajo)”

H0: “Los Beneficios de los cursos no tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos

H1: “Los Beneficios de los cursos si tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
8.10620	1	0.00441	0.15718	0.15916

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.00441 es menor que la significancia de 0.05, se rechaza H0 y se acepta H1; lo cual nos indica que si hay relación significativa entre la capacitación del personal con los beneficios de los cursos, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 13, observando lo siguiente:

- El 92.1% del personal considera que si hay relación de la capacitación con el beneficio de los cursos para su trabajo.
- El personal que considera que no existe relación de la capacitación con el beneficio de los cursos para su trabajo representa el 27.8% y lo representa 5 elementos de la muestra.
- Cabe mencionar que 274 elementos de la muestra consideran que si hay dependencia.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es relativamente débil, ya que el valor de la V de Cramer de 0.15916 y el coeficiente de contingencia de 0.15718 así lo demuestran. Ver anexo B.

13. "La pregunta 8 vs Pregunta 14 (Después de los Cursos aplican Evaluación)"

H0: "La Evaluación de los cursos no tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos

H1: "La Evaluación de los cursos si tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
11.02523	2	0.00404	0.18250	0.18562

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.00404 es menor que la significancia de 0.05, se rechaza H0 y se acepta H1; lo cual nos indica que si hay relación significativa entre la capacitación de los elementos con la aplicación de evaluación a los cursos, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 15, observando lo siguiente:

- El 86.9% del personal que considera que la capacitación de los elementos tienen relación con la evaluación de los cursos, de igual manera el 90.2% que contesta que regularmente les aplican evaluación.
- El personal que considera que la capacitación de los elementos no tienen relación con la evaluación de los cursos es el 100%, y contestaron que nunca les aplican evaluación.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es relativamente débil, ya que el valor de la V de Cramer de 0.18562 y el coeficiente de contingencia de 0.18250 así lo demuestran. Ver anexo B.

14. “La pregunta 8 vs Pregunta 15 (Efectúan simulacros de operativos)”

H0: “Los simulacros de los operativos no tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”.

H1: “Los simulacros de los operativos si tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”.

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
16.89778	2	0.00021	0.22396	0.22979

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.00021 es menor que la significancia de 0.05, se rechaza H0 y se acepta H1; lo cual nos indica que si hay relación significativa entre la capacitación de los elementos, con que se efectúan simulacros de operativos, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 15, observando lo siguiente:

- El 92.3% del personal que considera que la capacitación tiene relación con los simulacros de operativos que se llevan a cabo , y los realizan regularmente.
- El personal que considera que es dependiente la capacitación con el efectuar simulacros de operativos, representa el 16.5% y nunca los realizan.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es relativamente débil, ya que el valor de la V de Cramer de 0.22979 y el coeficiente de contingencia de 0.22396 así lo demuestran. Ver anexo B.

15. “La pregunta 8 vs Pregunta 16 (Como califica sus instructores)”

H0: “La habilidad de los instructores no tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”.

H1: “La habilidad de los instructores si tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”.

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
12.24288	3	0.00660	0.19196	0.19560

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.00660 es menor que la significancia de 0.05, se rechaza H0 y se acepta H1; lo cual nos indica que si hay relación significativa entre la capacitación de los elementos, con la habilidad de los instructores, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 16, observando lo siguiente:

- El 89.1% del personal considera que si hay relación entre la habilidad de los instructores y consideran a los instructores como buenos, de igual manera, el 94.2% y catalogan a los instructores como muy buenos.
- El 24.1% del personal que considera que no hay relación entre la habilidad de los instructores con la capacitación y los consideran malos.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es relativamente débil, ya que el valor de la V de Cramer de 0.19560 y el coeficiente de contingencia de 0.19196 así lo demuestran. Ver anexo B.

16. “La pregunta 8 vs Pregunta 17 (Los instructores resuelven siempre sus dudas).”

H0: “El que resuelvan los instructores siempre sus dudas no tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos.”

H1: “El que resuelvan los instructores siempre sus dudas si tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”.

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
8.08501	2	0.01755	0.15698	0.15895

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.01755 es menor que la significancia de 0.05, se rechaza H0 y se acepta H1; lo cual nos indica que si hay relación significativa entre la capacitación de los elementos, con el que resuelvan los instructores sus dudas, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 17, observando lo siguiente:

- El personal que considera que la capacitación de los elementos tienen una relación significativa, con el que los instructores resuelvan siempre sus dudas, representan el 92.1% y contestaron que siempre se resuelven, así como, el 91.7% que contestaron que regularmente lo resuelven.
- El personal que considera que la capacitación no tiene relación significativa con el que los instructores resuelvan siempre sus dudas, representan el 25.0% y contestaron que nunca las resuelven.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es relativamente débil, ya que el valor de la V de Cramer de 0.15895 y el coeficiente de contingencia de 0.15698 así lo demuestran. Ver anexo B.

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

17. “La pregunta 8 vs Pregunta 18 (Los instructores los motivan a leer)”

H0: “La motivación de leer casos prácticos no tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”.

H1: : “La motivación de leer casos prácticos si tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”.

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
4.55907	1	0.03275	0.11852	0.11936

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.03275 es menor que la significancia de 0.05, se rechaza H0 y se acepta H1; lo cual nos indica que si hay relación significativa entre la capacitación de los elementos con la motivación a leer casos prácticos, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 18, observando lo siguiente:

- El 88.4% del personal considera que hay relación significativa entre la capacitación de los elementos con la motivación de leer casos prácticos.
- El personal que considera que son dependientes representa el 4.4%, y contestaron que si leen casos prácticos.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es relativamente débil, ya que el valor de la V de Cramer de 0.11936 y el coeficiente de contingencia de 0.11852 así lo demuestran. Ver anexo B.

18. “La pregunta 8 vs Pregunta 19 (La comunicación con los instructores)”

H0: “La comunicación con los instructores no tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”.

H1: “La comunicación con los instructores si tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”.

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
17.16612	3	0.00065	0.22564	0.23161

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.00065 es menor que la significancia de 0.05, se rechaza H0 y se acepta H1; lo cual nos indica que si hay relación significativa entre la capacitación de los elementos con la comunicación de los instructores, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 19, observando lo siguiente:

- El 87.4% del personal considera que la capacitación de los elementos si tiene relación con la comunicación de los instructores y contestaron que si hay relación, de igual manera el 87.3%.
- El personal que considera que no son dependientes es el 6.0% y la consideran Muy buena lo representan 6 elementos.
- Cabe destacar que 29 de los elementos que se les aplico el cuestionario contestaron que no hay relación.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es relativamente débil, ya que el valor de la V de Cramer de 0.11936 y el coeficiente de contingencia de 0.11852 así lo demuestran. Ver anexo B.

19. “La pregunta 8 vs Pregunta 20 (La forma de enseñanza)”

H0: “La forma de enseñanza de los instructores no tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos.”

H1: “La forma de enseñanza de los instructores si tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos.”

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
9.26047	3	0.02602	0.16771	0.17011

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.02602 es menor que la significancia de 0.05, se rechaza H0 y se acepta H1; lo cual nos indica que si hay relación significativa entre la capacitación de los elementos con la forma de enseñanza de los instructores, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 20, observando lo siguiente:

- El 85.5% del personal considera que si hay relación de la capacitación con la forma de enseñanza de los instructores y la consideran como buena.
- De igual manera el 92.9% de los elementos, consideran que hay relación, y manifestaron que es buena.
- El 14.5% del personal que considera que hay relación de la capacitación con la forma de enseñanza de los instructores, y la consideran como buena.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es relativamente débil, ya que el valor de la V de Cramer de 0.17011 y el coeficiente de contingencia de 0.16771 así lo demuestran. Ver anexo B.

20. “La pregunta 8 vs Pregunta 21 (Los instructores tienen los conocimientos de la materia que imparten)”

H0: “Los conocimientos de la materia que imparten los instructores no tienen una relación significativa con la capacitación de los elementos”.

H1: : “Los conocimientos de la materia que imparten los instructores si tienen una relación significativa con la capacitación de los elementos”.

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
11.79494	4	0.01894	0.18854	0.19199

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.01894 es menor que la significancia de 0.05, se rechaza H0 y se acepta H1; lo cual nos indica que si hay relación significativa entre la capacitación de los elementos los conocimientos de los instructores, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 21, observando lo siguiente:

- El personal que considera que la relación significativa es independiente del conocimiento de los instructores con la capacitación de los elementos, representan el 87.9%
- El personal que considera la dependencia significativa de la capacitación de los elementos con el conocimiento de los instructores es de 3.9 %, puesto que dicen son improvisados, les falta mucho conocimiento y hay desacuerdo.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es relativamente débil, ya que el valor de la V de Cramer de 0.19199 y el coeficiente de contingencia de 0.18854 así lo demuestran. Ver anexo B.

21. “La pregunta 8 vs Pregunta 22 (El origen de los instructores)”

H0: “El origen de los instructores no tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”

H1: “El origen de los instructores si tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
0.29532	2	0.86272	0.03036	0.03038

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.86272 es mayor que la significancia de 0.05, se rechaza H1 y se acepta H0; lo cual nos indica que no hay relación significativa entre la capacitación con el origen de los instructores, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 22, observando lo siguiente:

- El personal que considera que la capacitación de los elementos no tienen relación significativa con el origen de los instructores, representa el 91.0%
- El personal que considera que la capacitación de los elementos tienen relación con el origen de los instructores, representa el 0.0% considerándolos de otro país.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es sumamente débil, ya que el valor de la V de Cramer de 0.03038 y el coeficiente de contingencia de 0.03036 así lo demuestran. Ver anexo B.

22. “La pregunta 8 vs Pregunta 23 (Cuentan en su empresa con salón de clases)”

H0: “Los salones de clases con que cuentan las empresas no tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”

H1: “Los salones de clases con que cuentan las empresas si tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
2.70255	1	0.10019	0.09151	0.09190

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.10019 es mayor que la significancia de 0.05, se rechaza H1 y se acepta H0; lo cual nos indica que no hay relación significativa entre la capacitación de los elementos con los salones de clases, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 23, observando lo siguiente:

- El personal que considera que no contar con salones de clases en su empresa no tienen relación significativa con la capacitación de los elementos representa el 90.2% en comparación del 9.8%.
- El 9.8% del personal considera que no hay relación entre el contar con aulas en su empresa con la capacitación.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es sumamente débil, ya que el valor de la V de Cramer de 0.09190 y el coeficiente de contingencia de 0.09151 así lo demuestran. Ver anexo B.

23. "La pregunta 8 vs Pregunta 24 (Las instalaciones son modernas y adecuadas)"

H0: "Las instalaciones modernas y adecuadas no tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos".

H1 "Las instalaciones modernas y adecuadas si tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos".

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
6.97059	1	0.00829	0.14601	0.14759

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.00829 es menor que la significancia de 0.05, se rechaza H0 y se acepta H1; lo cual nos indica que si hay relación significativa entre la capacitación de los elementos con las instalaciones modernas y adecuadas, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 24, observando lo siguiente:

- El 88.0% del personal considera que la capacitación tiene dependencia con el tener aulas modernas y adecuadas, en comparación del 12.0% que manifiesta que no.
- El 97.1% del personal que contesto que no tienen instalaciones adecuados, consideran que si tienen relación con la capacitación de los elementos.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es muy débil, ya que el valor de la V de Cramer de 0.14759 y el coeficiente de contingencia de 0.14601 así lo demuestran. Ver anexo B.

24. “La pregunta 8 vs Pregunta 25 (Utilizan equipo innovador para su enseñanza)”

H0: “El utilizar equipo innovador para su enseñanza no tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”.

H1: “El utilizar equipo innovador para su enseñanza si tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”.

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
3.13934	1	0.07642	0.09857	0.09905

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.07642 es mayor que la significancia de 0.05, se rechaza H1 y se acepta H0; lo cual nos indica que no hay relación significativa entre la capacitación de los elementos con el equipo innovador que se utiliza para su enseñanza, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 25, observando lo siguiente:

- El personal que considera que la capacitación no tiene relación significativa con la utilización de equipo innovador para la enseñanza, representa el 88.5%.
- El 94.2% del personal considera que la capacitación no tiene relación significativa con el equipo innovador que se utiliza para la enseñanza, además contestaron que no tienen el equipo.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es muy buena, ya que el valor de la V de Cramer de 0.09905 y el coeficiente de contingencia de 0.09857 así lo demuestran. Ver anexo B.

25. "La pregunta 8 vs Pregunta 26 (Lugar de los cursos)"

H0: "El lugar donde se imparten los cursos no tienen una relación significativa con la capacitación de los elementos".

H1: "El lugar donde se imparten los cursos si tienen una relación significativa con la capacitación de los elementos".

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
0.30352	1	0.58169	0.03078	0.03080

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.58169 es mayor que la significancia de 0.05, se rechaza H1 y se acepta H0; lo cual nos indica que no hay relación significativa entre el la capacitación de los elementos con el lugar donde se imparten los cursos, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 26, observando lo siguiente:

- El 90.5% del personal que considera que la capacitación de los elementos, no tienen relación significativa con el lugar donde se imparten los cursos, y mencionan que son en sus instalaciones.
- El 92.9% del personal considera que la capacitación tiene dependencia significativa con el lugar donde se imparten los cursos.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es relativamente débil, ya que el valor de la V de Cramer de 0.03080 y el coeficiente de contingencia de 0.03078 así lo demuestran. Ver anexo B.

26. "La pregunta 8 vs Pregunta 27 (Le informan de la capacitación)"

H0: "El ser informado del derecho de la capacitación no tienen una relación significativa con la capacitación de los elementos".

H1: "El ser informado del derecho de la capacitación si tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos".

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coeficiente de Contingencia	V de Cramer
5.73895	1	0.01659	0.13273	0.13392

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.01659 es menor que la significancia de 0.05, se rechaza H1 y se acepta H0; lo cual nos indica que si hay relación significativa entre la capacitación de los elementos con el ser informado del derecho de la capacitación, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 27, observando lo siguiente:

- El 62.2% del personal considera que la capacitación tiene relación significativa con el ser informado del derecho de esta, en consecuencia el 12.1% manifiesta que no.
- El personal que considera que la capacitación tiene una relación significativa con el que se informe del derecho de esta, representa el 95.1% manifestando que no fueron informados.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es relativamente débil, ya que el valor de la V de Cramer de 0.13392 y el coeficiente de contingencia de 0.13273 así lo demuestran. Ver anexo B.

27. “La pregunta 8 vs Pregunta 28 (conoce si hay presupuesto para cursos)”

H0: “El conocer si hay presupuesto para los cursos no tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos”.

H1: “El conocer si hay presupuesto para los cursos si tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos.”.

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
5.55257	2	0.06227	0.13060	0.13173

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.06227 es mayor que la significancia de 0.05, se rechaza H1 y se acepta H0; lo cual nos indica que no hay relación significativa entre la capacitación de los elementos con el conocer si hay presupuesto para los cursos, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 28, observando lo siguiente:

- El personal que considera que la capacitación de los elementos tienen una relación dependiente, con el conocer si existe presupuesto para los cursos, represente el 87.3% contestaron que si fueron informados.
- El 94.9% del personal no saben si existe presupuesto para los cursos de capacitación.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es relativamente débil, ya que el valor de la V de Cramer de 0.13173 y el coeficiente de contingencia de 0.13060 así lo demuestran. Ver anexo B.

28. "La pregunta 8 vs Pregunta 29 (Los estimulan con reconocimientos)"

H0: "El recibir un reconocimiento no tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos".

H1: "El recibir un reconocimiento si tiene una relación significativa con la capacitación de los elementos".

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
2.79977	1	0.09428	0.09313	0.09354

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.09428 es mayor que la significancia de 0.05, se rechaza H1 y se acepta H0; lo cual nos indica que no hay relación significativa entre la capacitación de los elementos con el recibir un reconocimiento o diploma, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 29, observando lo siguiente:

- El 89.1% del personal que han recibido reconocimientos, consideran que no tienen dependencia.
- El personal que considera que la capacitación no tiene relación con el recibir un estímulo representa el 90.9% de la población que se le aplico el cuestionario.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es relativamente buena, ya que el valor de la V de Cramer de 0.09354 y el coeficiente de contingencia de 0.09313 así lo demuestran. Ver anexo B.

29. “La pregunta 8 vs Pregunta 30 (Los cursos sirven para el ascenso)”

H0: “En los ascensos los cursos que recibe no tiene una relación significativa con la capacitación”.

H1: “En los ascensos los cursos que reciben si tiene una relación significativa con la capacitación”.

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
3.19654	1	0.07379	0.09945	0.09995

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.07379 es mayor que la significancia de 0.05, se rechaza H1 y se acepta H0; lo cual nos indica que no hay relación significativa entre la capacitación con los cursos que toman los elementos, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 30, observando lo siguiente:

- El 88.1% del personal considera que la capacitación tiene relación significativa con que los cursos que toman y estos sirven para el ascenso.
- El personal que considera que la capacitación no tiene una relación significativa con los cursos que han tomado y se consideren para el ascenso, lo representa el 93.8%.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es buena, ya que el valor de la V de Cramer de 0.09995 y el coeficiente de contingencia de 0.09945 así lo demuestran. Ver anexo B.

30. “La pregunta 8 vs Pregunta 31 (Al ingresar le solicitaron capacitación)”

H0: “Al ingresar a la empresa le solicitaron cursos y estos no tienen una relación significativa con la capacitación de los elementos”.

H1: “Al ingresar a la empresa le solicitaron cursos y estos si tienen una relación significativa con la capacitación de los elementos”.

RESULTADOS:

Ji Cuadrada	Grados de Libertad	Significancia	Coefficiente de Contingencia	V de Cramer
0.09289	1	0.76054	0.01704	0.01704

COMENTARIOS:

Como la significancia de 0.76054 es mayor que la significancia de 0.05, se rechaza H1 y se acepta H0; lo cual nos indica que no hay relación significativa entre la capacitación de los elementos con el que al ingresar le solicitaran cursos, demostrando lo anterior en la tabla de contingencia en el anexo B, en donde se visualizan las tablas de contingencia y la relación entre la variable 8 y la variable 31, observando lo siguiente:

- El 91.3% del personal considera que no hay relación y tampoco le solicitaron al ingresar a su empresa haber cursado diferentes materias de capacitación.
- El 90.3% del personal que fue cuestionado considera que no existe relación con la capacitación de los elementos, con al haber ingresado le solicitaran tener cursos.

Por otro lado, la relación entre variables nos indica que es relativamente débil, ya que el valor de la V de cramer de 0.01704 y el coeficiente de contingencia de 0.01704 así lo demuestran. Ver anexo B.

CAPITULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1.CONCLUSIONES

En los tiempos actuales de innovación tecnológica la imprescindible necesidad de superarse y actualizarse en las diferentes esferas que rodean al mundo moderno son fundamentales, los constantes cambios que afectan a la vida cotidiana de los ciudadanos requieren que las empresas y corporaciones de seguridad privada, no se queden en el rezago o en el abandono sino todo lo contrario que establezcan estrategias que permitan ser cada día más profesionales.y además cuenten con mejores elementos.

A partir de esta premisa, en la presente investigación se obtuvieron resultados sumamente importantes, que una vez analizados e interpretados nos permiten arribar a las conclusiones, las cuales están representadas por líneas de acción a adoptar.

Para organizar las conclusiones del presente trabajo, se considero conveniente definir ciertas categorías que permitan ordenar lógicamente los juicios que se derivaron de los resultados y análisis de la información.

De esta manera se consideraron cuatro categorías, la primera categoría relacionada a las características del personal que integran las empresas de seguridad, la segunda categoría, concerniente a los cursos, la capacitación y los instructores, la tercera categoría relativa a la infraestructura que apoya el proceso de capacitación y finalmente la cuarta categoría, relacionada con los Directivos y las estrategias (importancia).

Por lo que se refiere a la **primera categoría**, puede concluirse que el 92.2% de los elementos tienen una edad de 26 a 36 años y consideran que es importante la capacitación cuando ingresaron a un cuerpo de seguridad, el 90.7% es personal masculino y opinaron lo mismo, en lo referente al grado de preparación académica nos encontramos que el mayor porcentaje tiene el nivel básico, la mayoría realiza funciones operativas, además que el 96.4% de los elementos tienen una antigüedad de 2 a 4 años en la corporación y no fueron capacitados al ingresar, y respecto al lugar de origen la mayoría son de la capital del Estado de Hidalgo..

En relación con la **segunda categoría**, que se refiere a los cursos, la capacitación y los instructores que apoyan el proceso de actualización, puede concluirse que hay carencias, pues aunque algunas empresas han realizado esfuerzos no son los óptimos, ya que los cursos que más porcentaje tienen son los de defensa personal, y relaciones humanas 89.3% conoce al inicio su trabajo, de igual manera el 85.3% manifestaron que los cursos duran más de un mes.

Por lo que respecta a los periodos en que son capacitados el 93.2% consideró que se realizan los cursos cuando son necesarios, y el 92.1% manifestó que la capacitación si es de beneficio para su trabajo, así mismo el 86.9% contestaron que no son evaluados al terminar los cursos, también el mayor porcentaje manifestó que no realizan simulacros de operativos lo que coadyuvaría a obtener experiencia.

Sobre los instructores se obtuvieron resultados importantes, la mayoría los considera como buenos, la mitad de estos solucionan sus dudas, pero desgraciadamente la mayoría no los motivan a la lectura de casos prácticos, el 72.8% manifestó que existe una buena comunicación, de igual manera la forma de enseñanza es buena, el 75.3% considera que les falta mucho conocimiento a los instructores, ya que la mayoría de estos son de sus mismas empresas.

En la **tercera categoría** que es la infraestructura que apoya el proceso de capacitación, no encontramos que el 79.1% manifestaron que no cuentan en su empresa con aulas de enseñanza, y tampoco cuentan con instalaciones adecuadas para recibir sus cursos, mucho menos tienen equipo innovador para su aprendizaje por lo que nos damos cuenta que existe un rezago importante en estos rubros que no va permitir la actualización de los elementos para poder desempeñar sus actividades de manera profesional.

Los mínimos cursos que reciben son en instalaciones fuera de su empresa por lo que se tienen que ajustar a las condiciones y equipo que en estas se encuentren.

Por lo que concierne a la **cuarta categoría** , relativa a los directivos y las estrategias puede concluirse que aún es insatisfactoria, pues todavía las empresas no le dan la importancia que requiere la capacitación que los va a convertir en más competitivos, profesionales y mejores servidores del servicio de seguridad privada.

El 87.9% conoce que tienen derecho por ley recibir capacitación, conociendo el más alto porcentaje que existen presupuestos para estos programas pero que no se llevan a cabo por alguna razón.

El 89.1% coincidieron en que reciben reconocimientos al finalizar los cursos pero que estos no los motivan ya que no tienen validez y no cuentan en muchas ocasiones para el ascenso; respecto a que si al ingresar a alguna de las empresas de seguridad les solicitan haber cursado diferentes materias de capacitación el 91.3% manifestó que no.

Con base en los y conclusiones citadas, se puede afirmar que la capacitación de los recursos humanos en los cuerpos de seguridad privada del Estado de Hidalgo, es mínimo o casi nulo, ya que tanto directivos como personal que laboran están conscientes que la capacitación, la actualización y la preparación son indispensables en la época moderna, hasta la fecha no han realizado dentro de sus organizaciones planes o programas de capacitación, para subsanar deficiencias y enfrentar los problemas que persisten y algunos se ha agudizado, pues los avances alcanzados a la fecha así lo demuestran.

después de conocer la información se analizaran los resultados y se comprenderá la razón que no a permitido a las empresas lograr un mejor servicio de calidad y excelencia profesionalizando a su personal.

2. PROPUESTAS

A partir de los resultados obtenidos se determino la gran necesidad de aplicar acciones, que permitan tener un mayor aprovechamiento de lo que es y significa la **capacitación**, valorar la gran utilidad de la información que coadyuvara a una mejor toma de decisiones en beneficio de las empresas de seguridad privada.

Una vez identificada la problemática mediante el **FODA** , vamos a poder realizar una planeación estratégica apegada a una detección real de necesidades, con metas sustentadas para poder otorgar un mejor servicio.

FORTALEZAS

Ya existe una reglamentación a nivel nacional
Planes y programas estatales, municipales
Reconocimiento de las autoridades hacia los
Organismos de seguridad.
Visión directiva
Adaptabilidad y flexibilidad de la estructura
Organizacional.

OPORTUNIDADES

Mercado potencial
La inseguridad existente
Desarrollo industrial
Crecimiento poblacional
Falta de supervisión y
control gubernamental

DEBILIDADES

Falta de capacitación
Bajos salarios
Horarios extensos
Condiciones de trabajo por de bajo de la ley
Personal con mínima instrucción educativa
Bajos incentivos o nulos
No existen motivación
Falta de equipo
Falta de reconocimientos

AMENAZAS

No existe confianza
ciudadana
No existen condiciones
laborales
Liderazgo autoritario
Organismos paramilitares
Cuerpos de seguridad
privada clandestinos
se extienden permisos
Control y supervisión
Mucha oferta por lo tanto
Devaluación del concepto
De seguridad.

La capacitación cobra sentido y adquiere relevancia cuando sus resultados orientan la toma de decisiones y ayudan a instrumentar acciones, para tratar de disminuir la problemática detectada.

De esta forma, a continuación se expresaran de manera general, las propuestas que de acuerdo al estudio realizado , deberán seguir las empresas de seguridad privada del Estado de Hidalgo, para elevar la competitividad y eficiencia de las organizaciones, nuestras recomendaciones se fundamentan en las siguientes estrategias.

1. Crear un órgano rector de estas corporaciones

- ✓ Elaborar y aplicar el marco jurídico para estas empresas (Leyes y Reglamentos).
- ✓ Es necesario que exista un organismo con carácter formal que controle, asesore y supervise las funciones de las empresas de seguridad privada, que prestan los servicio en el Estado.
- ✓ La importancia de esa área coadyuvara a fomentar la confianza y legalidad de estos cuerpos.
- ✓ Establecer políticas para revisar las curriculas de los elementos, antecedentes penales y otros.
- ✓ Continuamente evaluar los programas de capacitación y la eficiencia del personal en servicio.
- ✓ Detectar si los elementos en activo, con anterioridad laboraron en alguna corporación policiaca e investigar la causa de la baja.
- ✓ Establecer como requisito indispensable, cursar examen de conocimientos, aptitudes y sobre todo el psicológico.
- ✓ Realizar periódicamente estudios socio-económicos.
- ✓ Aplicar examen medico periódicamente.
- ✓ Aplicar examen antidoping.

2. Crear el instituto de capacitación policial

- ✓ Debidamente legalizado y sustentado en el marco jurídico.
- ✓ Establecer criterios y normas de formación académica a nivel federal, estatal, regional y municipal del personal directivo administrativo y operativo.
- ✓ Establecer programas obligatorios de capacitación a todas las empresas que presten el servicio de seguridad privada.
- ✓ Los programas de estudio deben tener la misión de formar elementos profesionales, con vocación de servicio.
- ✓ Crear la carrera policial en el Estado, así como en el país, que estimule al elemento y les permita sentirse seguros en el lugar que laboran o en su defecto si desean cambiarse de Entidad Federativa se les reconozca su carrera y su grado.
- ✓ Tener instalaciones e inmuebles apropiados a la formación académica de los elementos y personal de otros niveles jerárquicos.
- ✓ Implementar el programa de mejora continua.

3. Programa de moralización

- ✓ Fomentar el arraigo del personal
- ✓ Sueldos dignos
- ✓ Otorgar estímulos y reconocimientos
- ✓ Mejores prestaciones, en sueldo, seguro de vida, seguridad social, equipo de seguridad, becas para los hijos , vivienda y otras tantas más.
- ✓ Fomentar el deporte en la organización
- ✓ Realizar convenios con dependencias estatales, para otorgar capacitación a las esposas de los elementos en: confección, cocina, artes manuales y otras.

4. Realizar convenios de colaboración para capacitación, entrenamiento y manejo de experiencias.

- ✓ Con instituciones educativas de nivel medio y superior (Universidades Tecnológicas, etc.)
- ✓ Con corporaciones policiacas Federales y Estatales.
- ✓ Con las policías del Distrito Federal.
- ✓ Con las embajadas de los distintos países.
- ✓ Con las cámaras de la industria, del comercio y transporte.

BIBLIOGRAFIA

- ALVAREZ, Manuel. Manual para elaborar programas de adiestramiento. Servicio Nacional ARMO. México, 1978. 5ª. Edición .
- ANUARIO Estadístico del Estado de Hidalgo, Edición 1996, Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática.
- APPLGARTH, Michael. Programas de capacitación. Como realizar una auditoría. Legis, Fondo Editorial. Bogotá, Colombia, 1992.
- ARIAS, Galicia, Fernando. Capacitación para la excelencia. Editorial ARGUS, S.A. de C.V. México, 1988.
- ASHENHUST, H. Paul, La policía y la Sociedad. México, D.F. Editorial Limusa. Cuarta edición 1988.
- CLIFORD L. Scott, Guía de Superación Policiaca. México. Editorial Limusa. Quinta edición 1994.
- CODIGO DE ETICA POLICIAL. Secretaria de Gobernación 1990.
- CONTRERAS, Narváez, Luis Alberto. Evaluación del impacto de la capacitación (hacia un método). En revista laboral N0.23. Agosto de 1994. ECASA.pp.76-79.
- CUADERNO DE RENOVACION NACIONAL. Fondo de Cultura Económica.
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. DECRETO 14 ENERO DE 1991.
- DECRETO OFICIAL DE LA FEDERACION. DECRETO 17 MARZO.
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. DECRETO 22 SEPTIEMBRE 1948.
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. DECRETO 25 ENERO 1991.
- ESTUDIO PRELIMINAR SOBRE LA PRESTACION DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA. DIRECCION GENERAL DE SUPERVISION DE LOS SERVICIOS DE PROTECCION CIUDADANA. PRIMERA SECCION 1994.
- FERNANDEZ, Arena, José Antonio. La auditoria administrativa. Editorial Diana. México, D. F. 1980.
- GILSTON, H. David (1992). Manual práctico del policía. México, D.F. Editorial Limusa. Cuarta Edición.

- GONZALEZ DE LA VEGA, Rene, POLITICA CRIMINOLOGÍA MEXICANA.
- GONZALEZ, S. LOPEZ PORTILLO, E. Yañez, J.A. Seguridad pública en México. UNAM, COORDINACION DE HUMANIDADES 1994.
- GOURLEY, D. Douglas Y Allen P. Briston. Administración de Patrullas Policiacas. Limusa México 1991.
- GUERREIRO de Castillo-Elejabeitia, Antonio. La valoración de resultados de la capacitación y el adiestramiento en las empresas .Acuerdo complementario de cooperación técnica en materia socio - laboral entre México y España. STPS. México, 1981.
- GUIZAR M. Rafael 1998, Desarrollo Organizacional Principios y Aplicaciones, México D.F. Editorial Mc. Graw Hill 1° Edición.
- GUIA DEL CAPACITADOR POLICIAL. Secretaria de Gobernación 1990.
- HAZELET, C, John, (1992).Tecnica de los Informes Policiacos. México, D.F. Editorial Limusa. Séptima edición.
- HERNANDEZ Sampieri R. Fernández, C., Baptista, P. 1991. Metodología de la Investigación México D. F. , Mc. Graw Hill 1° Edición.
- JESUS Carlos Reza Trosinos,- Como desarrollar y evaluar programas de capacitación en las organizaciones, PANORAMA EDITORIAL, S.A. DE C.V.
- JOSE Guillermo Vallarta Plata, PROTECCION CIUDADANA, TOMO I SECRETARIA DE GOBERNACION
- KENNEY, P. Jhon., (1980). Planeación y Dirección administrativa de la Policía. México D.F. Editorial Limusa.
- KIRKPATRICK L. Donald. Cómo seleccionar y capacitar supervisores de primer nivel. Grupo Editorial Expansión. Colección Ejecutiva. México,1987.
- MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LA POLICIA PREVENTIVA
- MARQUEZ Cabrera, Norberto , (1988). Manuales de Capacitación de la Policía Judicial. México D.F. Editorial Limusa.
- MEMORIAS DE LA II REUNION NACIONAL. DE FUNCIONARIOS RESPONSABLES DE LA SEGURIDAD PUBLICA.

- MORA, Carrillo, Enrique. Capacitación sobre capacitación. México, D: F: 1985
Diseño y artesanías.
- ROBERT L. Craig, Lester R. Bittle.- Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal Edit. Diana 1979.
- SCOTT, L. Clifford. (1994),-Guía de Superación Policiaca. México, D.F. Editorial Limusa. Quinta edición.
- SEHEIN, E. psicología de la Organización, México Prentice-Hall 1988.
- USTED Y LA SEGURIDAD PUBLICA. Revista Especializada del No. 1 al 9 1990-1991
- WILSON, O. W. Administración de la policía. Limusa México D.F. 1992
- WILSON,O.W. (1990). Archivos Policiacos. México D.F. Editorial Limusa.
- WILSON,O.W. (1990). Planeación de la Policía. México, D.F. Editorial Limusa. Sexta edición.
- WILSON,O.W. (1992). Administración de la Policía. México, D.F. Editorial Limusa.

ANEXO "A"

Gráficas por pregunta en porcentajes

Gráfica No. 1

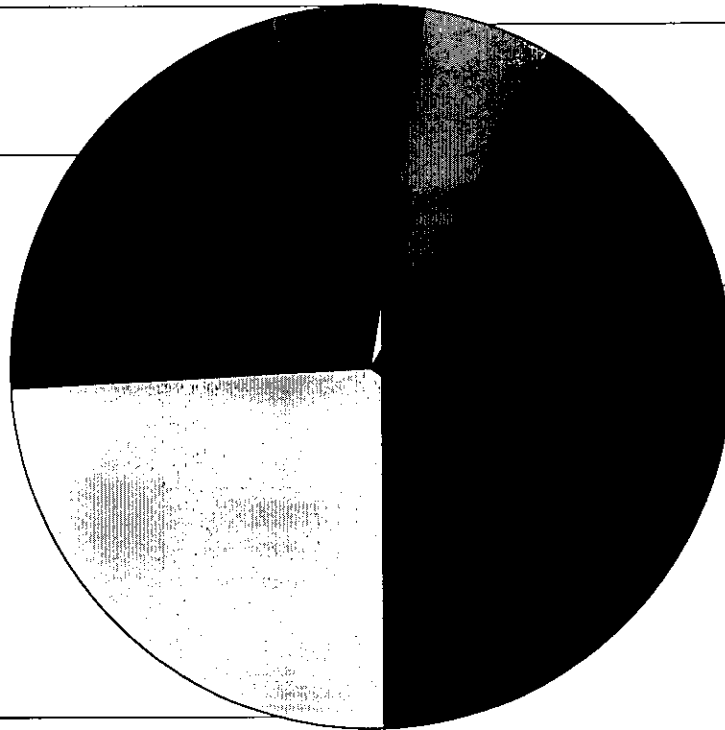
43 A 50
6.9%

51 A MAS
5.9%

37 A 42
21.3%

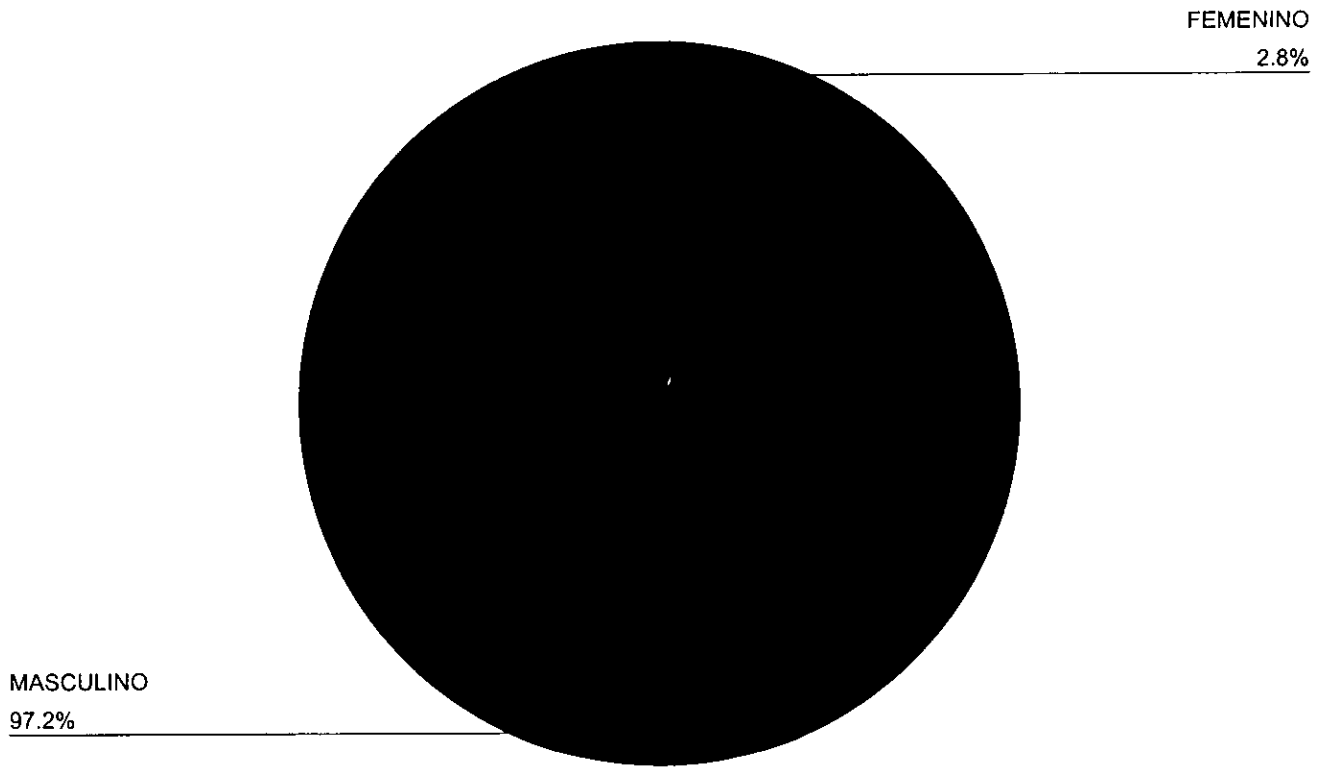
18 A 25
25.9%

26 A 36
40.0%



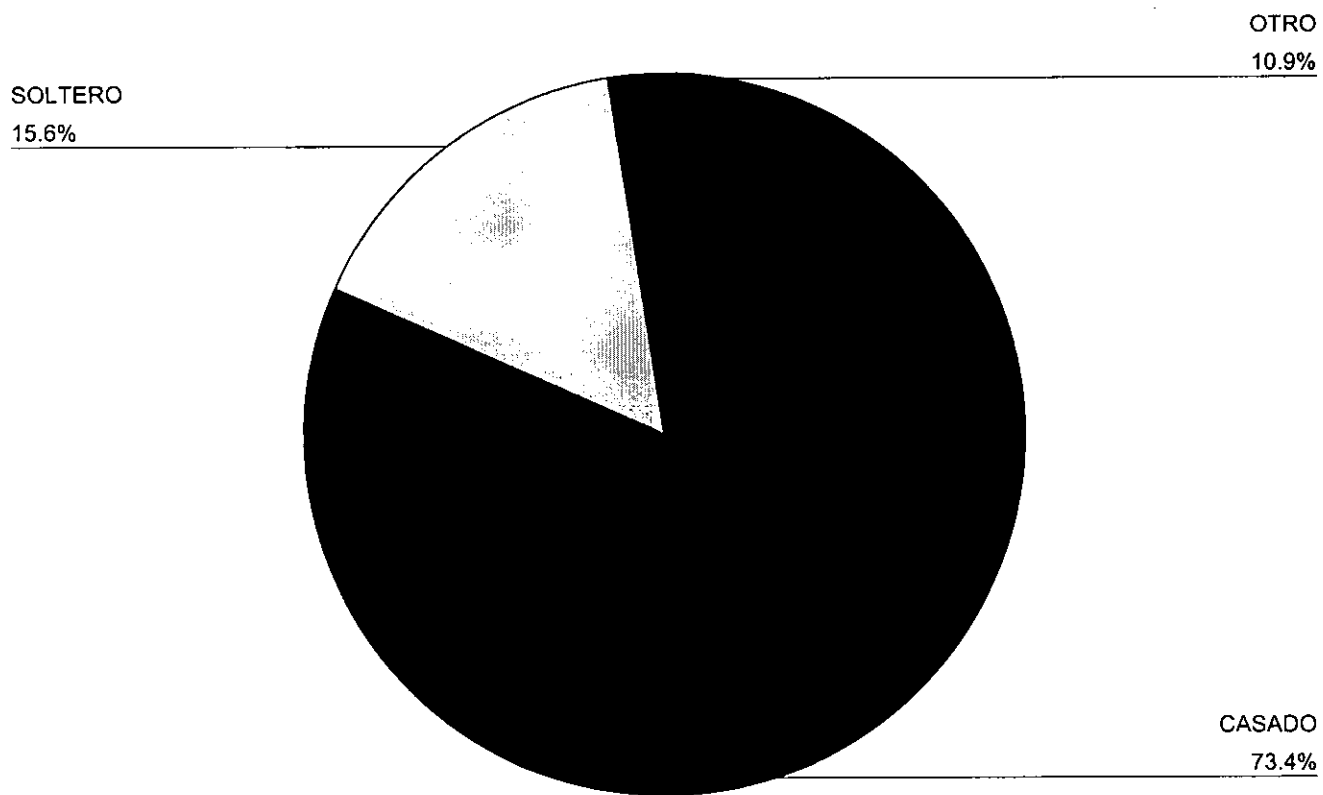
Edad

Gráfica No. 2



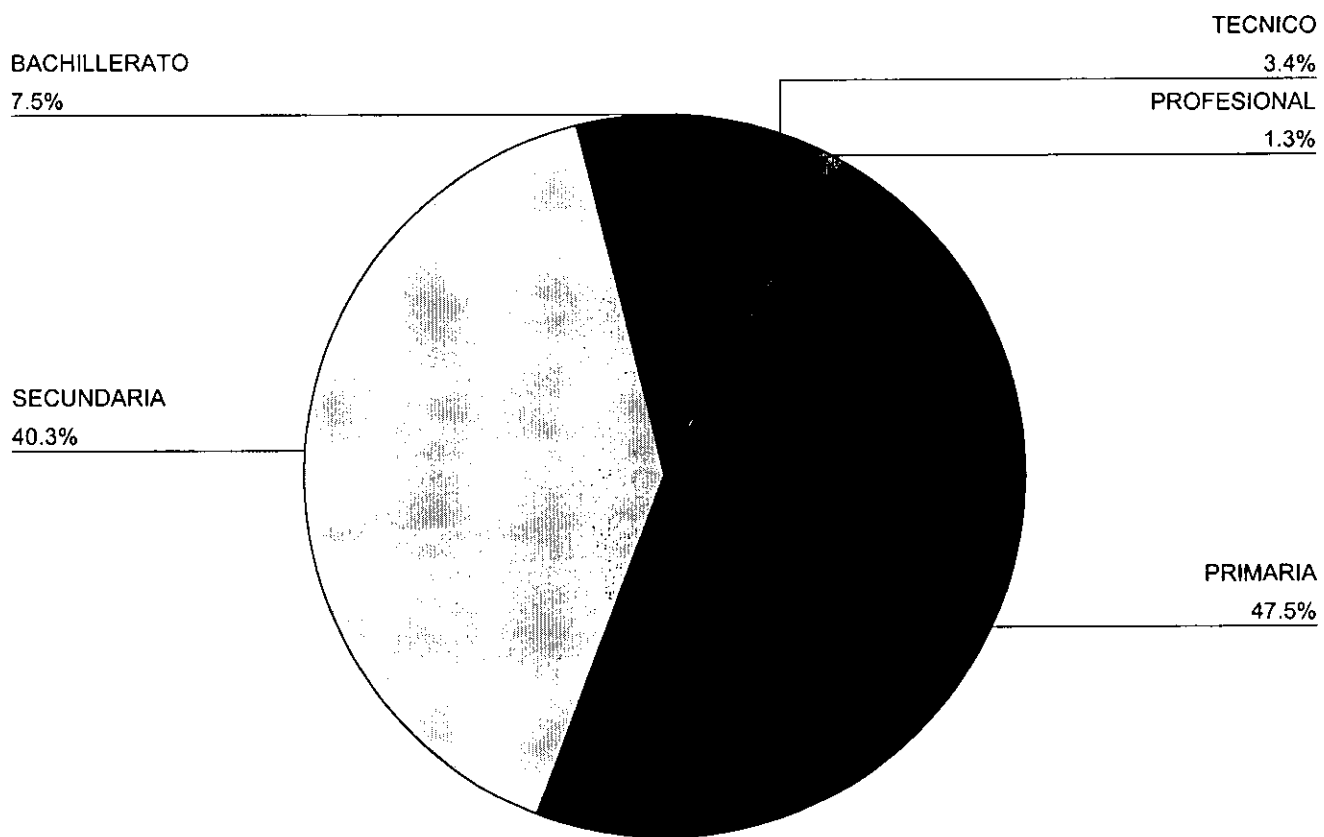
Sexo

Gráfica No. 3



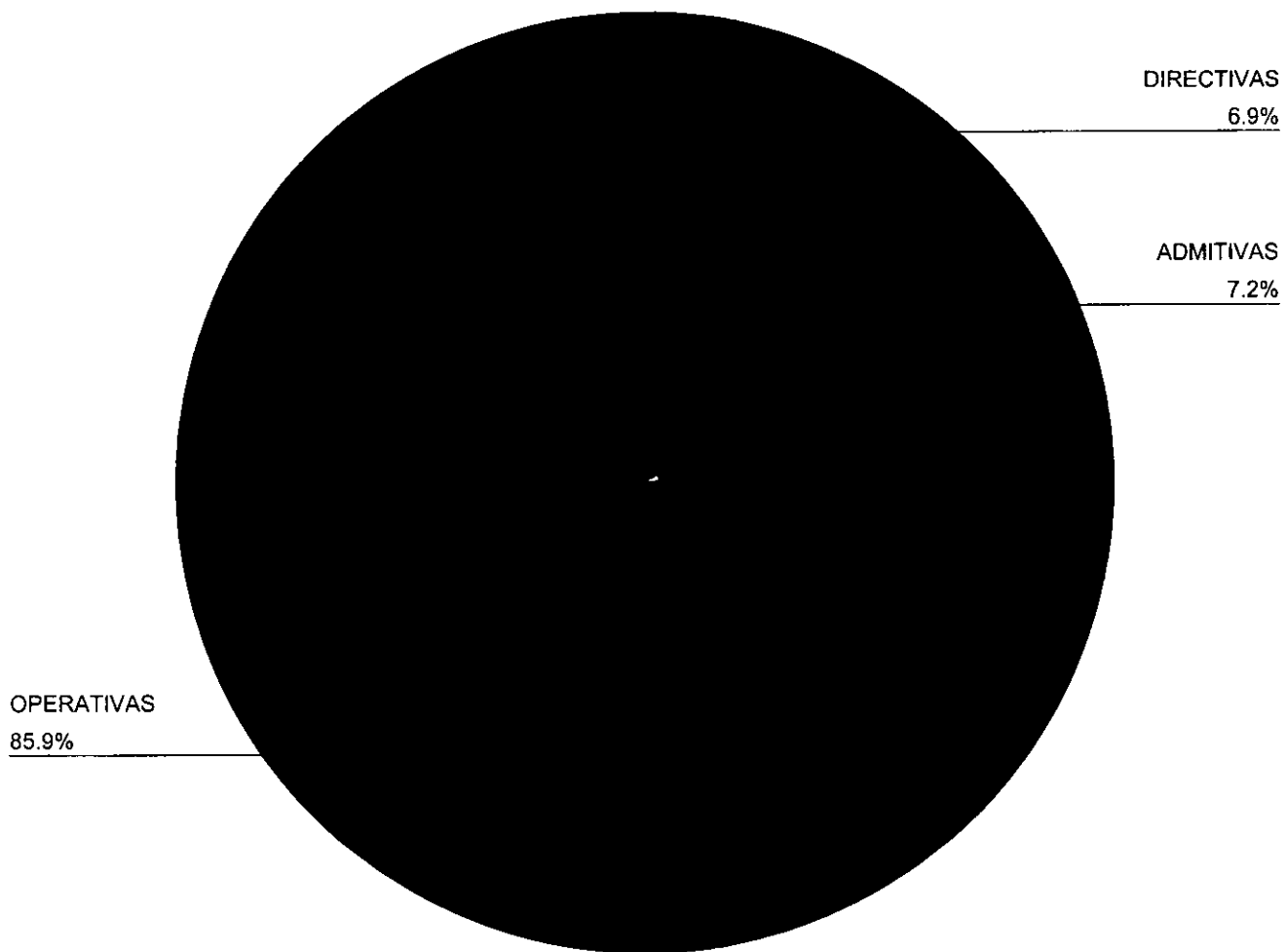
Estado civil

Gráfica No. 4



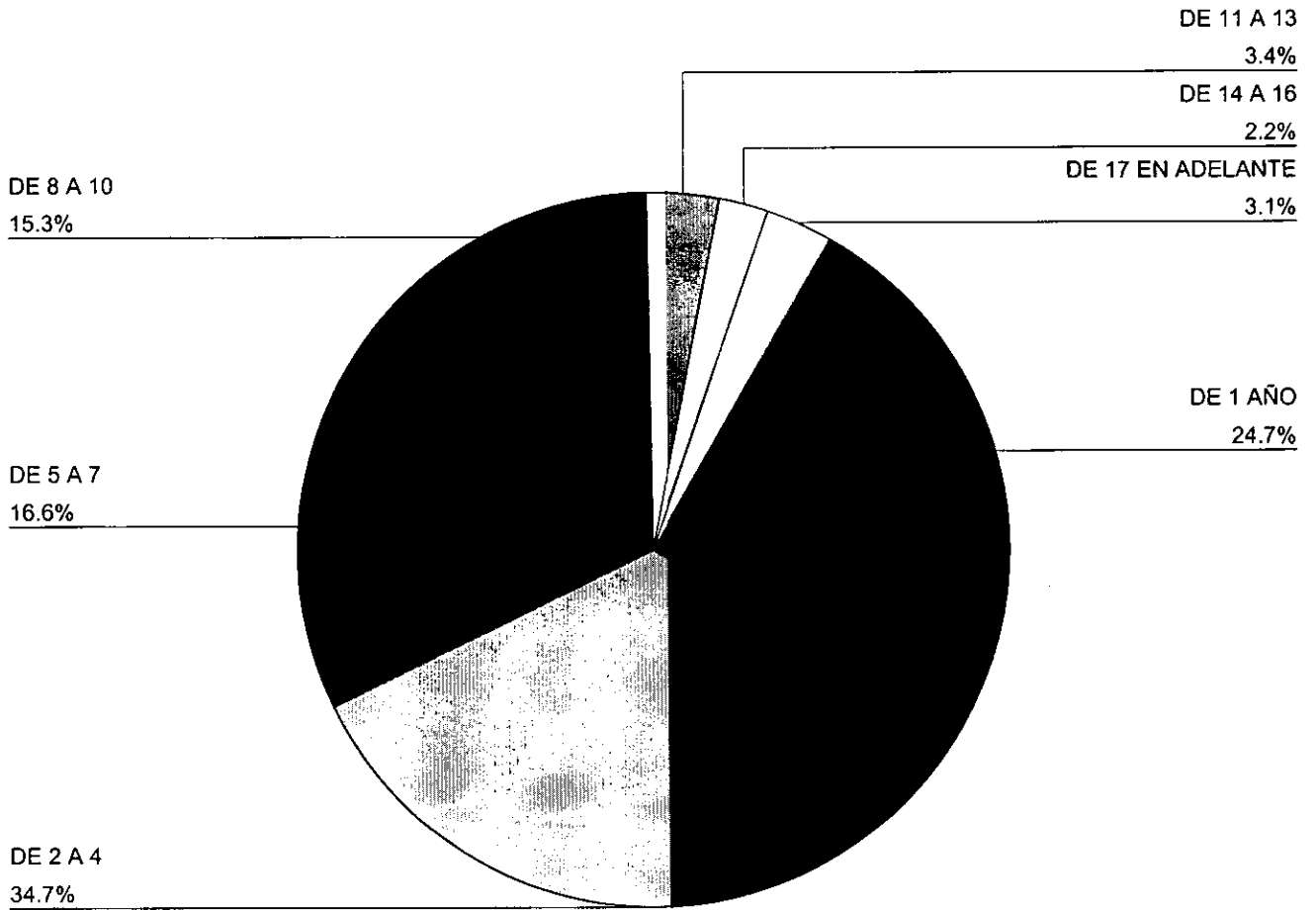
Grado máximo de estudios

Gráfica No. 5



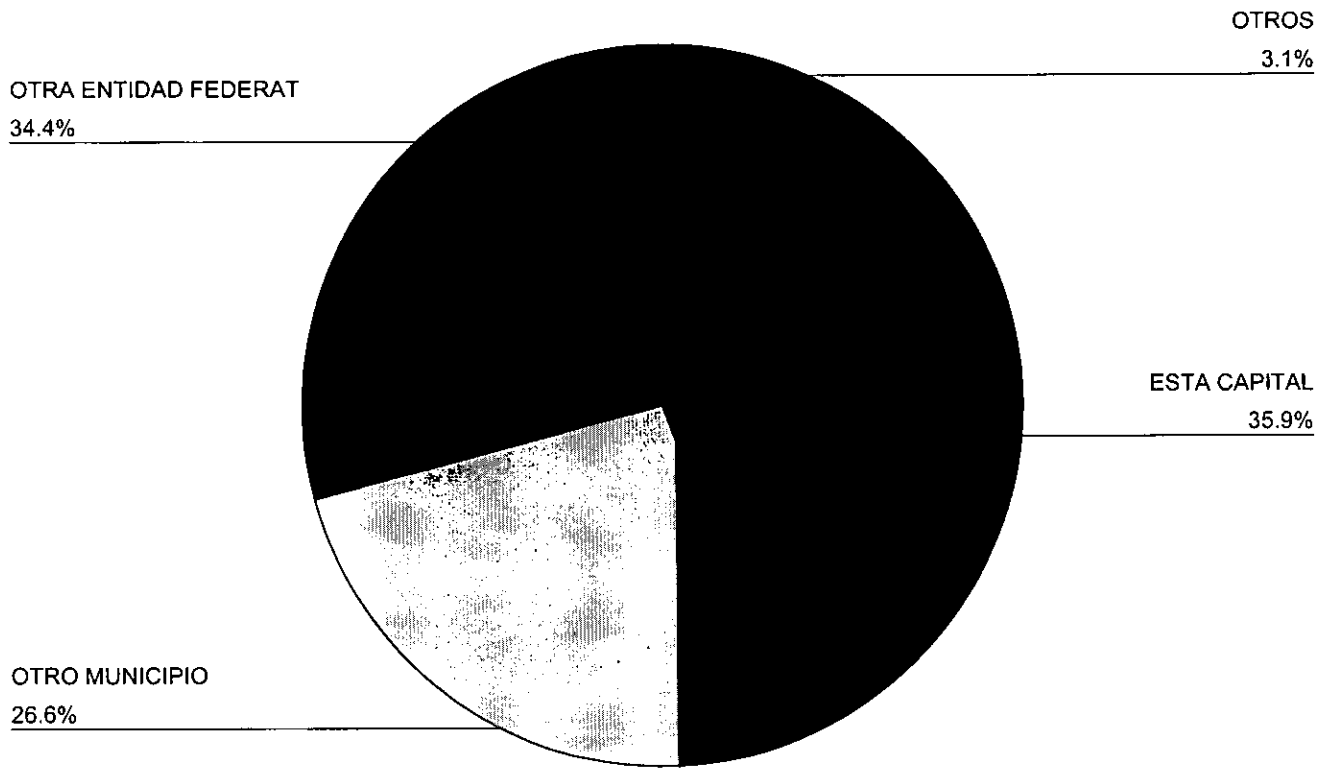
Actividades que desempeña

Gráfica No. 6



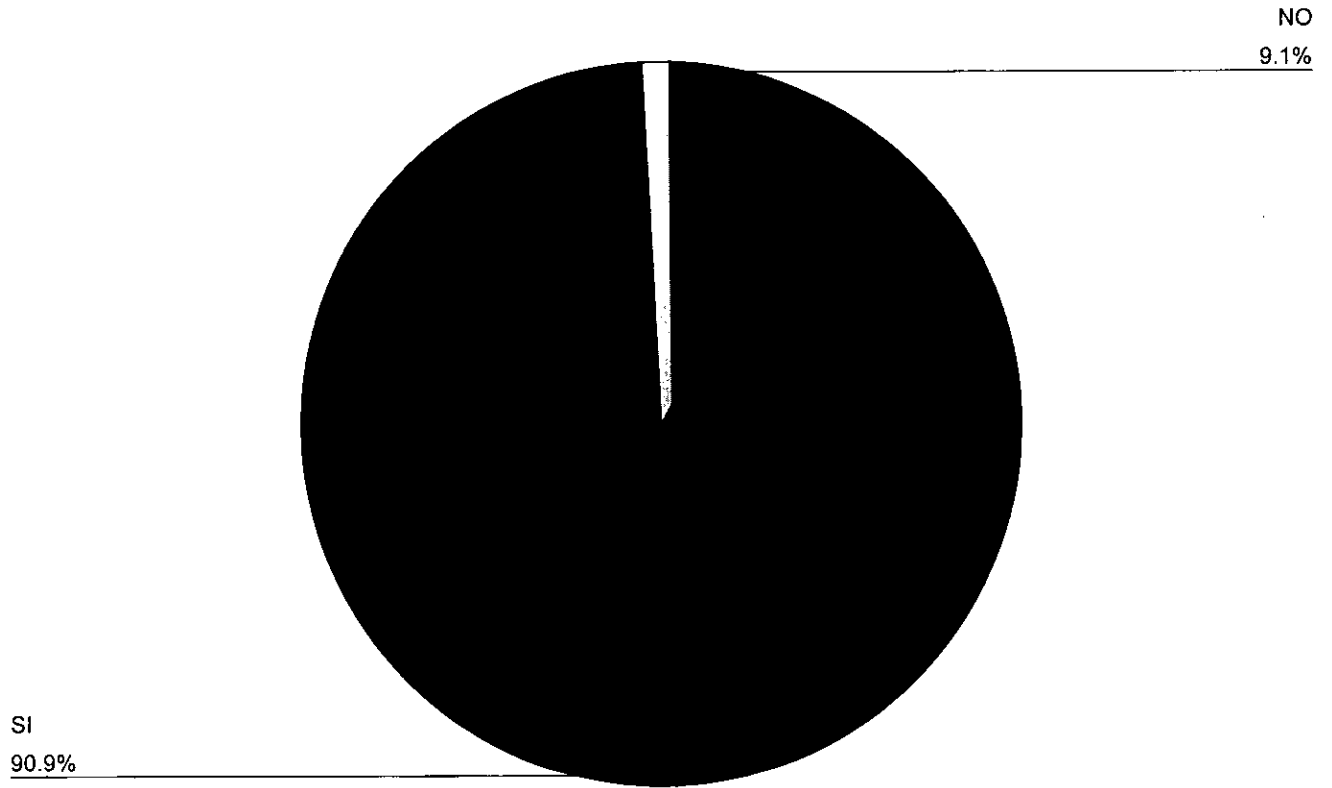
Antigüedad

Gráfica No. 7



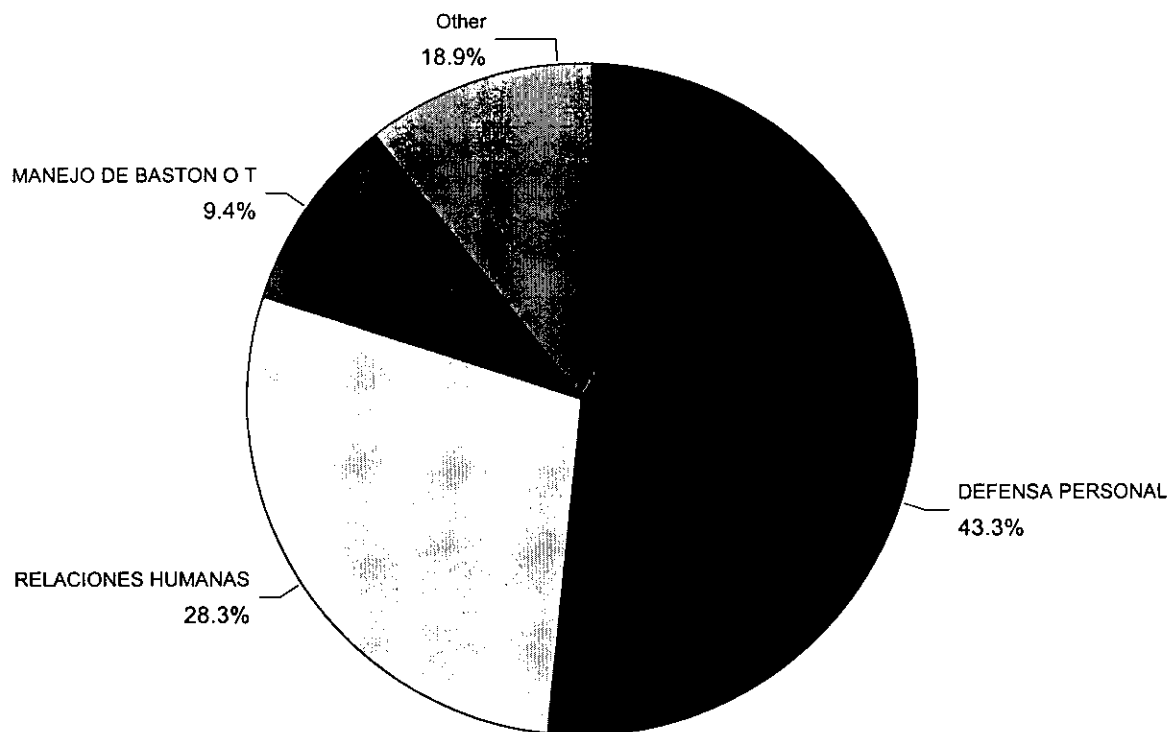
Lugar de origen

Gráfica No. 8



Importancia de la capacitación

Gráfica No. 9



Actividades que se ha capacitado

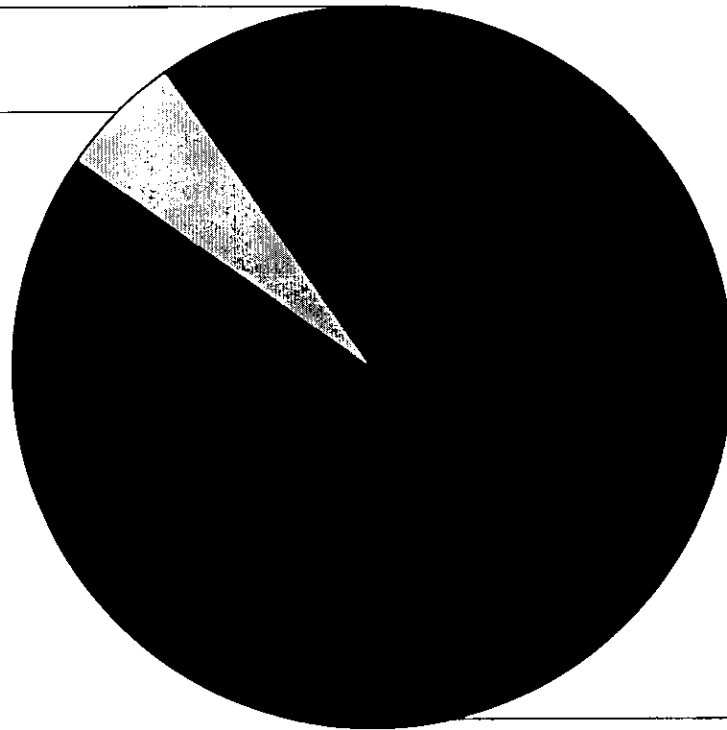
Gráfica No. 10

LO ESTOY ADQUIRIENDO

18.1%

NO

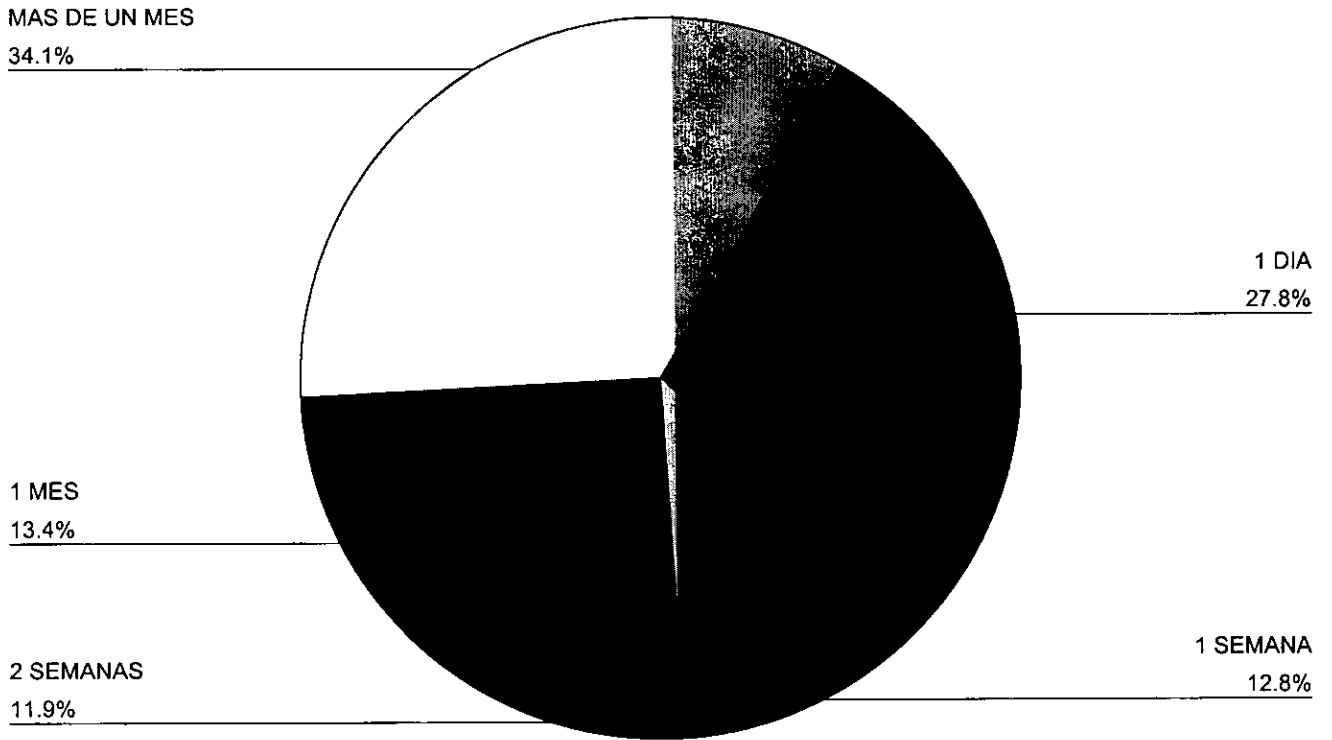
5.6%



SI
76.2%

Conocimientos para realizar su trabajo

Gráfica No. 11

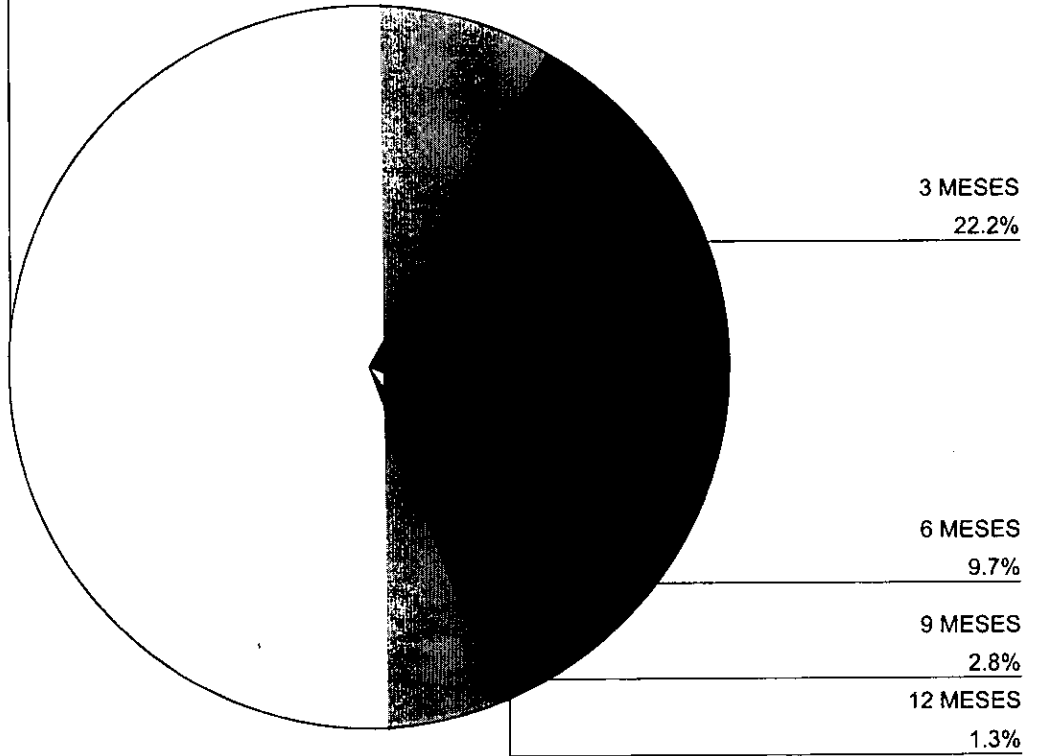


Duración de cursos de capacitación

Gráfica No. 12

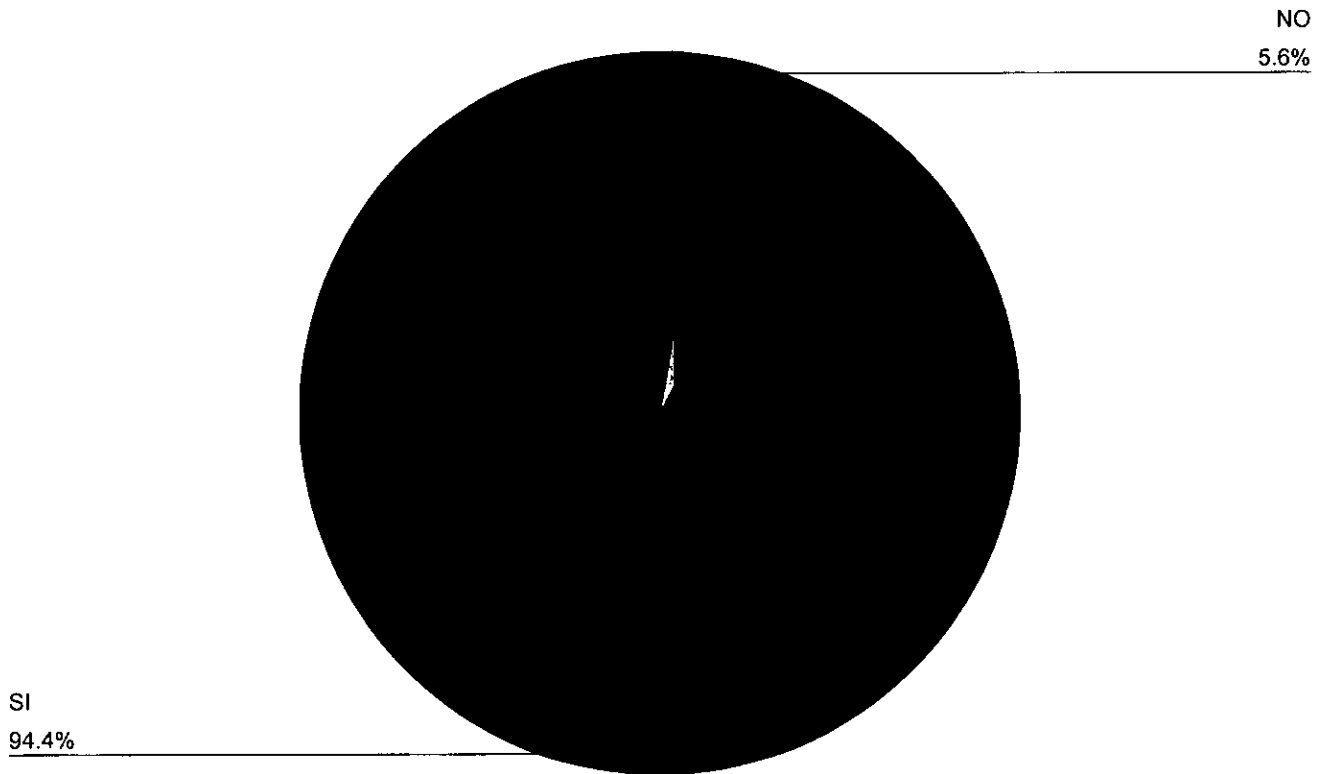
CUANDO SON NECESARIO

64.1%



Periodicidad de cursos de capacitación

Gráfica No. 13



Beneficio de los cursos

Gráfica No. 14

NUNCA

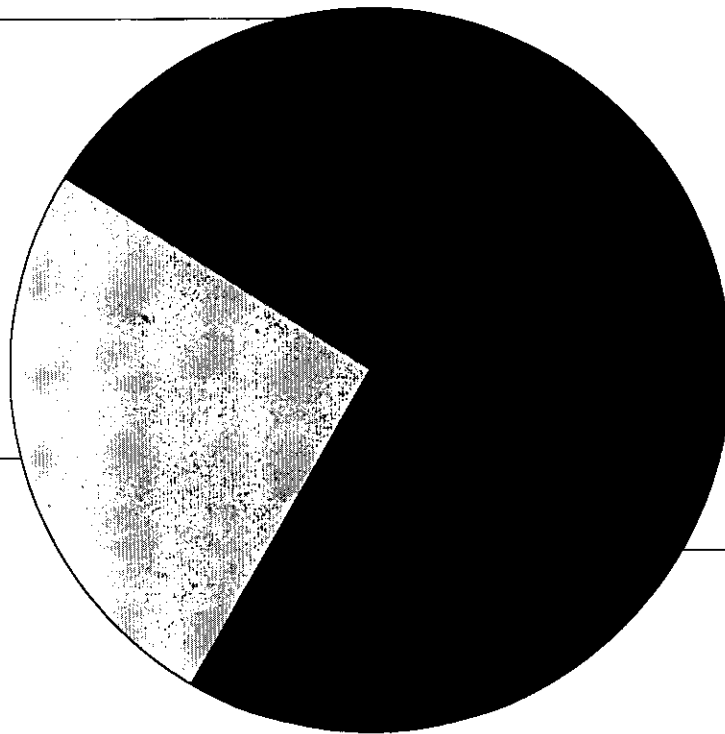
24.4%

REGULARMENTE

25.6%

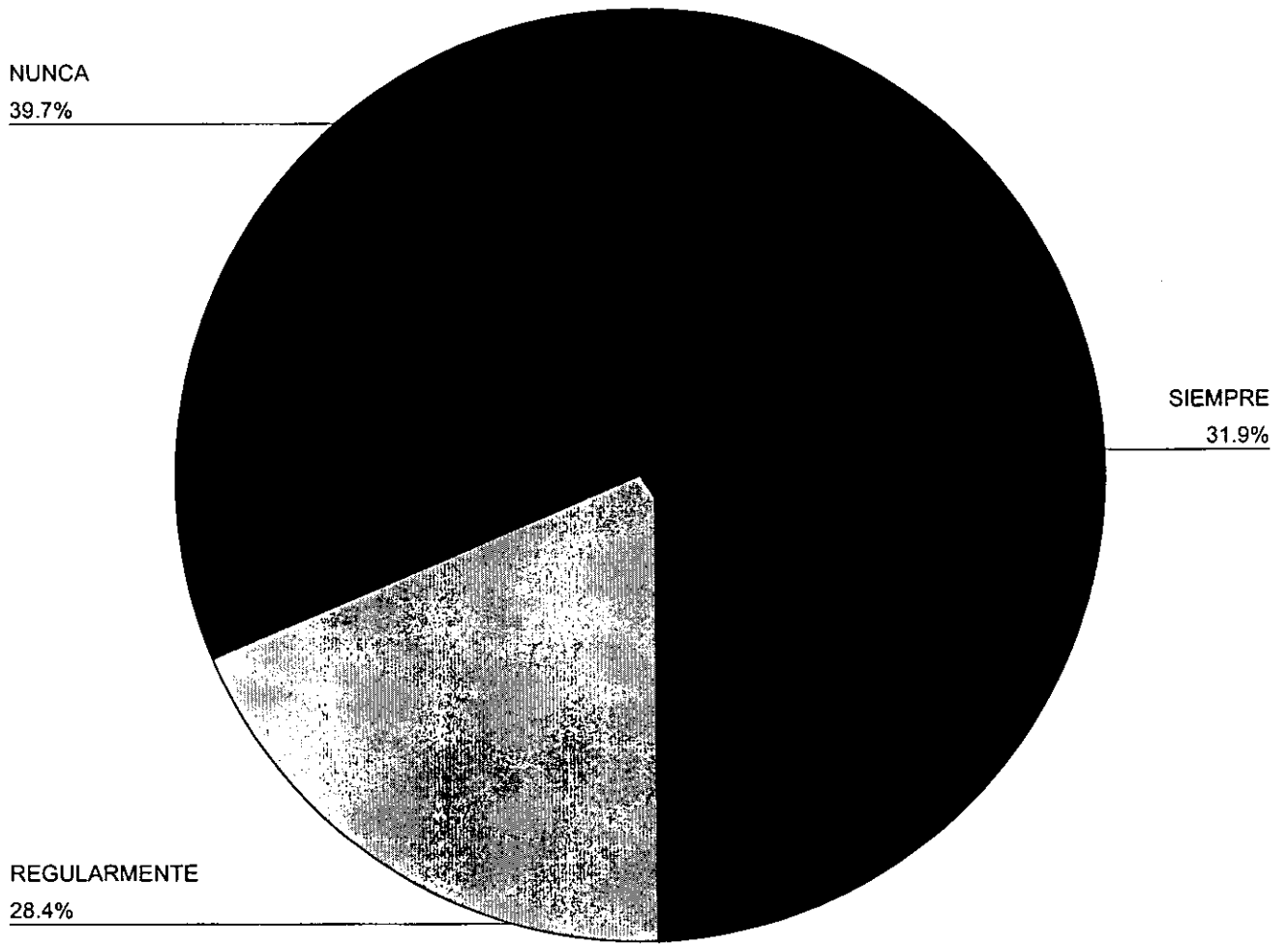
SIEMPRE

50.0%



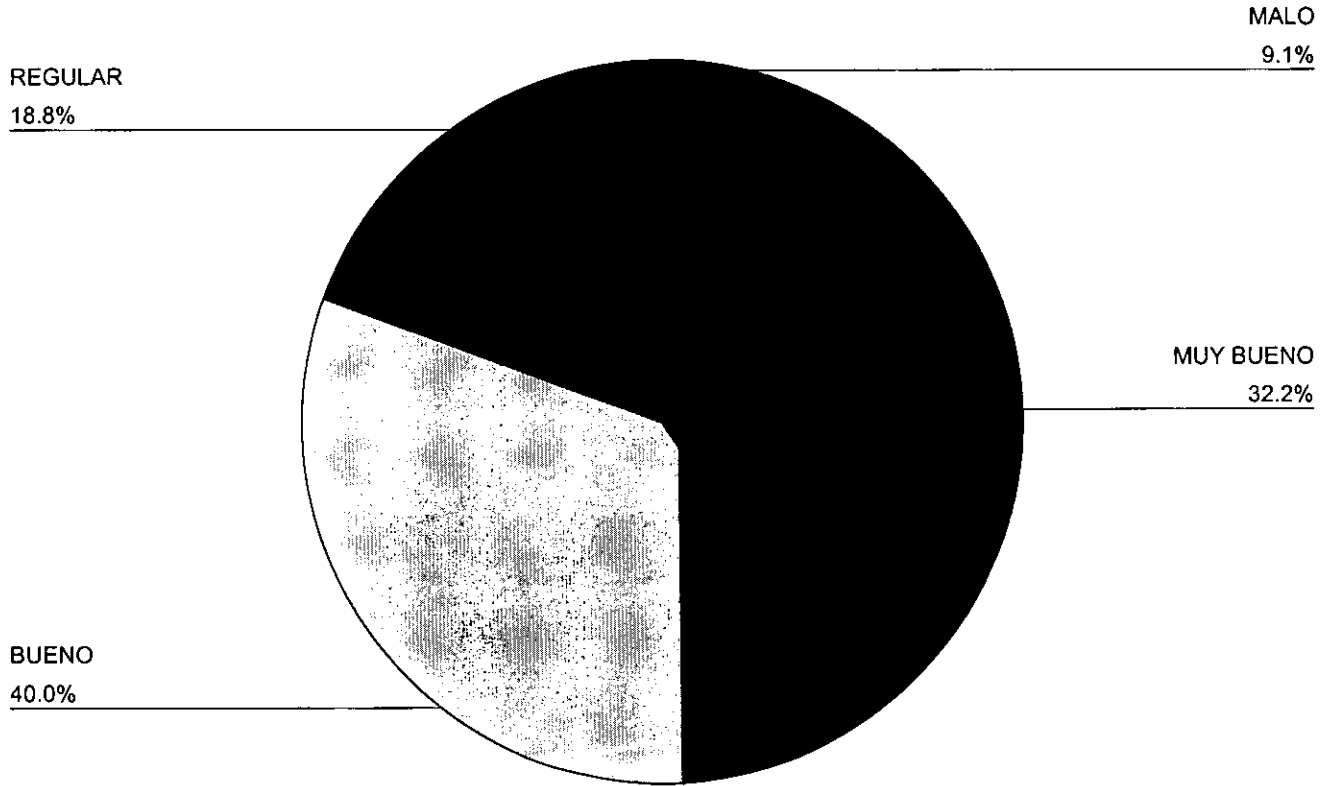
Evalúan los cursos

Gráfica No. 15



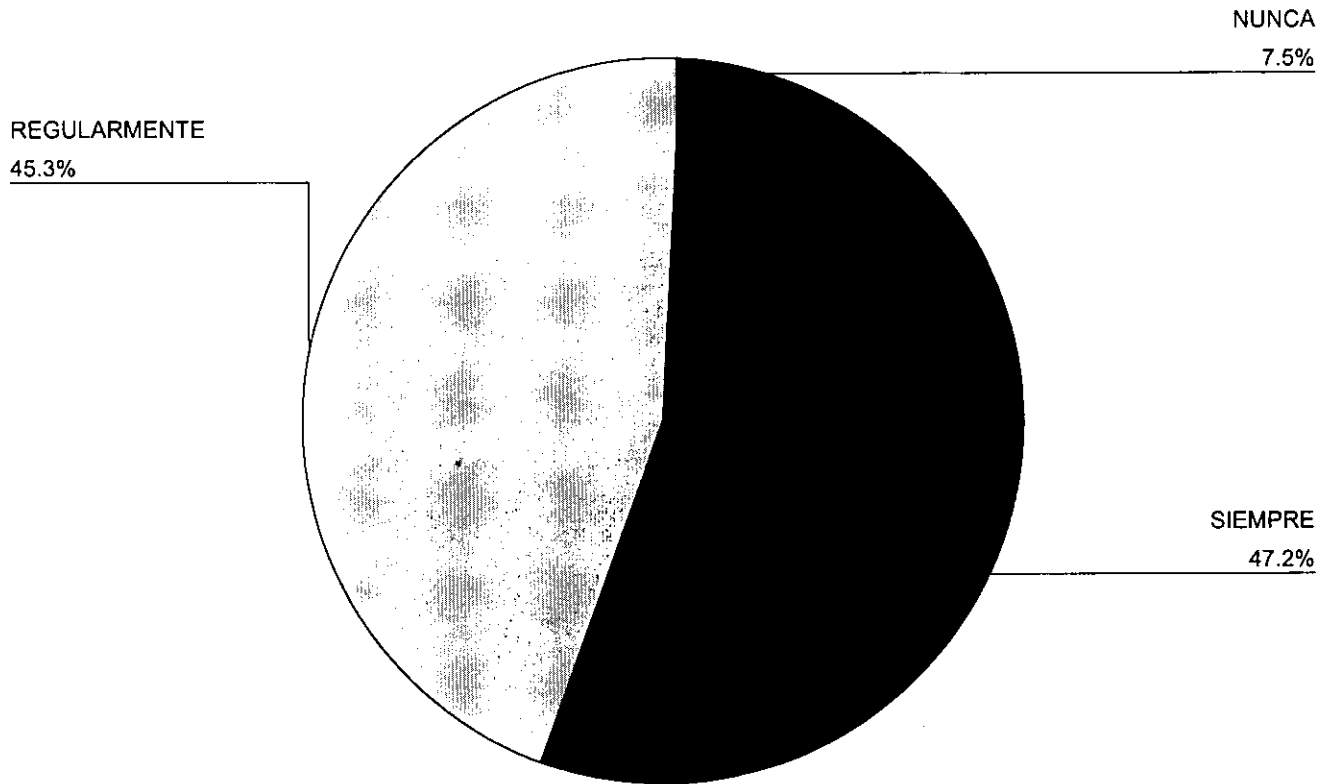
Efectuan simulacros operativos

Gráfica No. 16



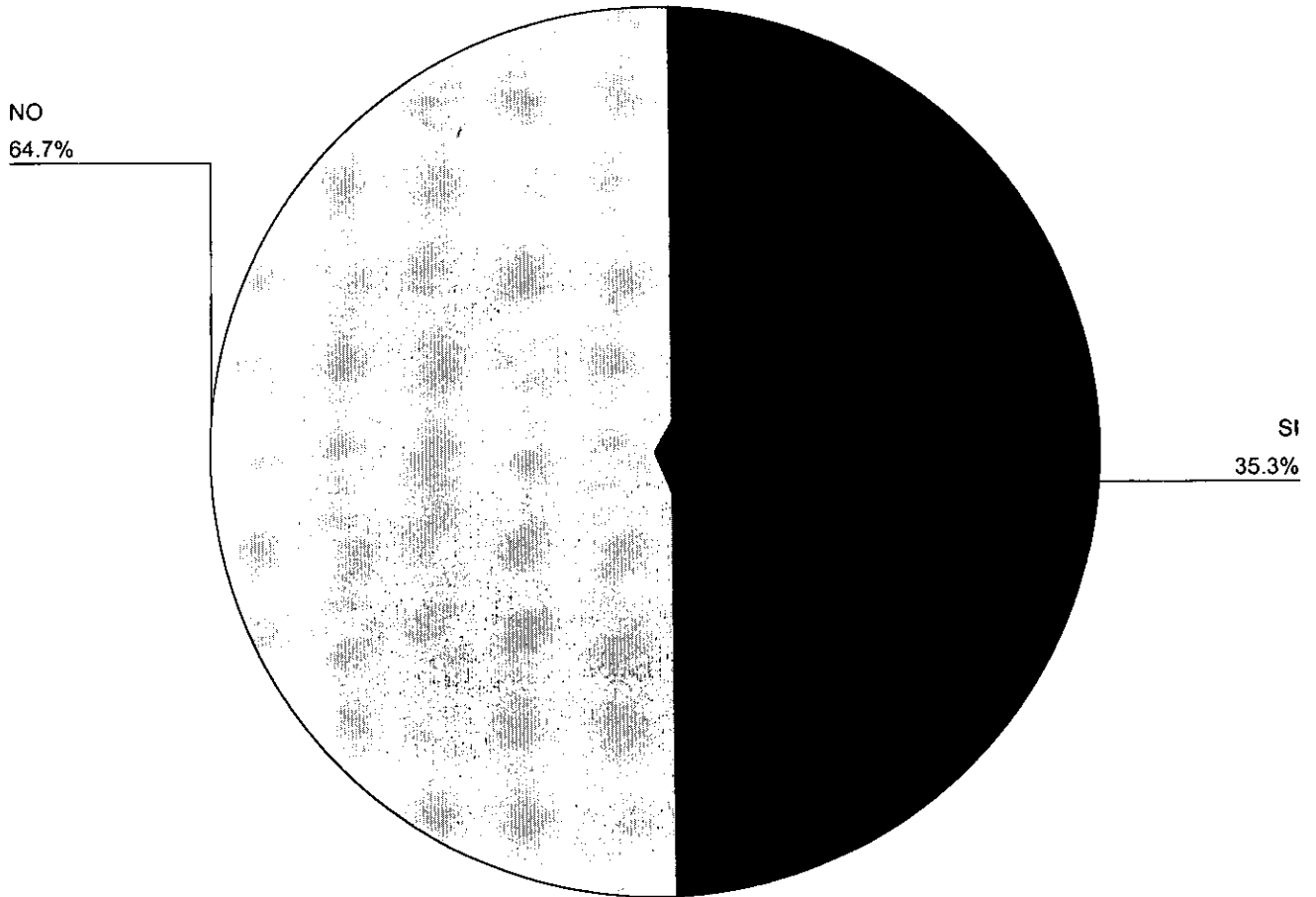
Como califica a sus instructores

Gráfica No. 17



Los instructores resuelven siempre sus dudas

Gráfica No. 18



Los instructores motivan a leer casos
practicos en revistas o periodicos

Gráfica No. 19

REGULAR

25.9%

MALA

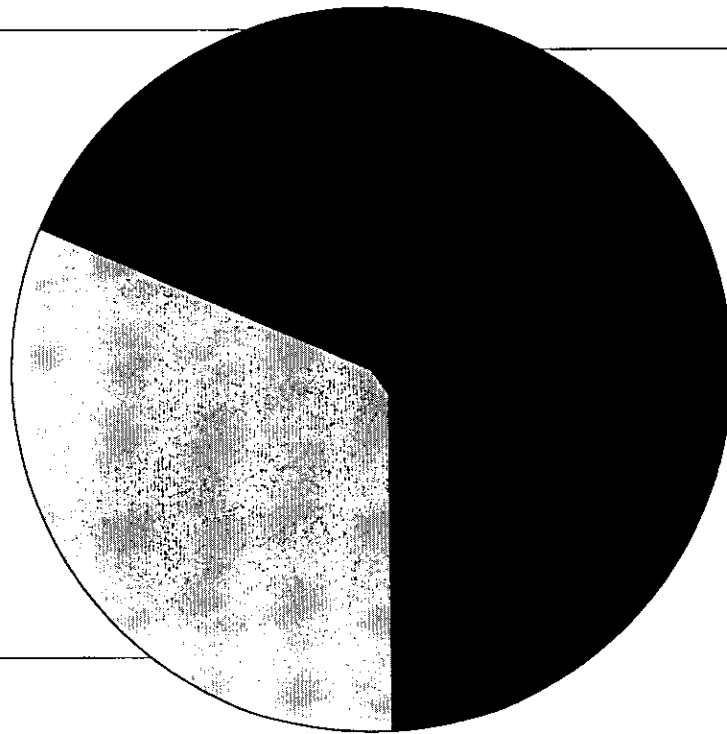
.9%

MUY BUENA

31.3%

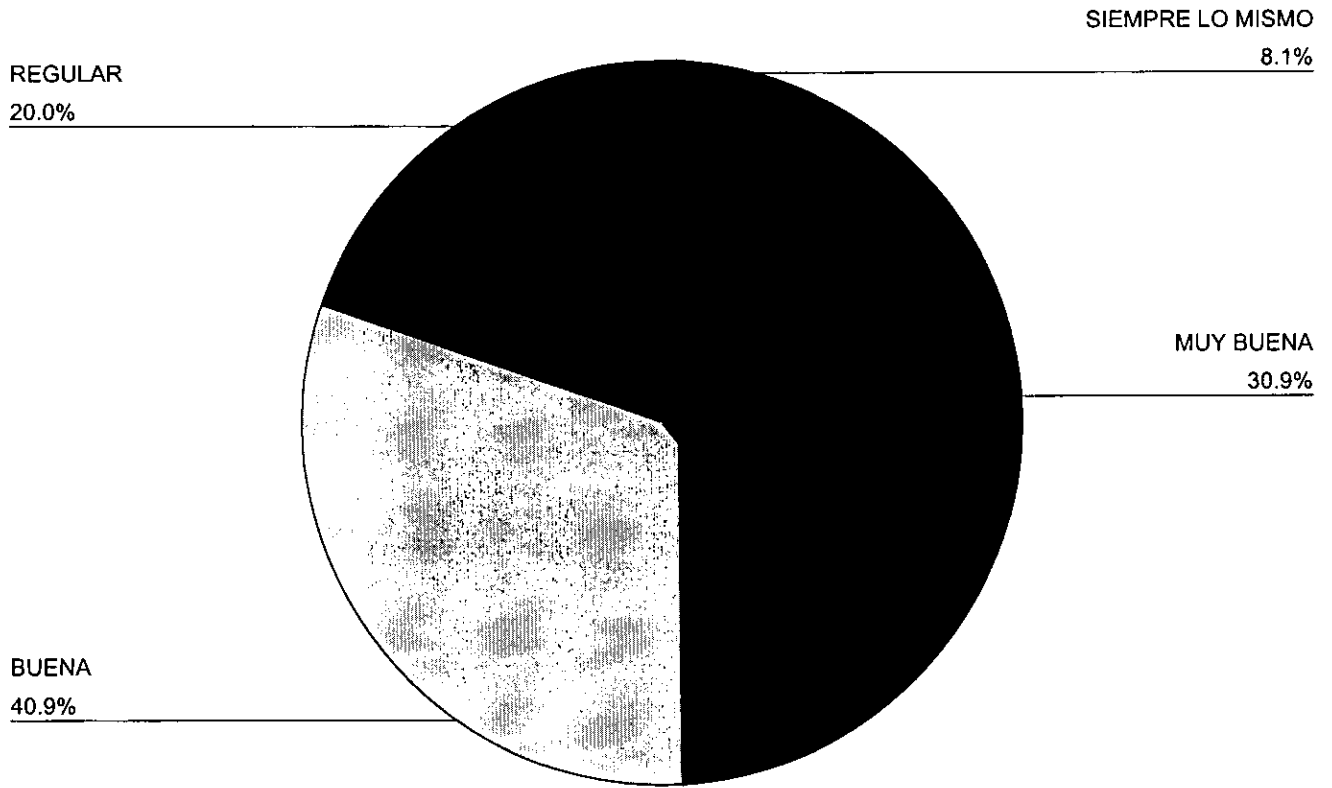
BUENA

41.9%



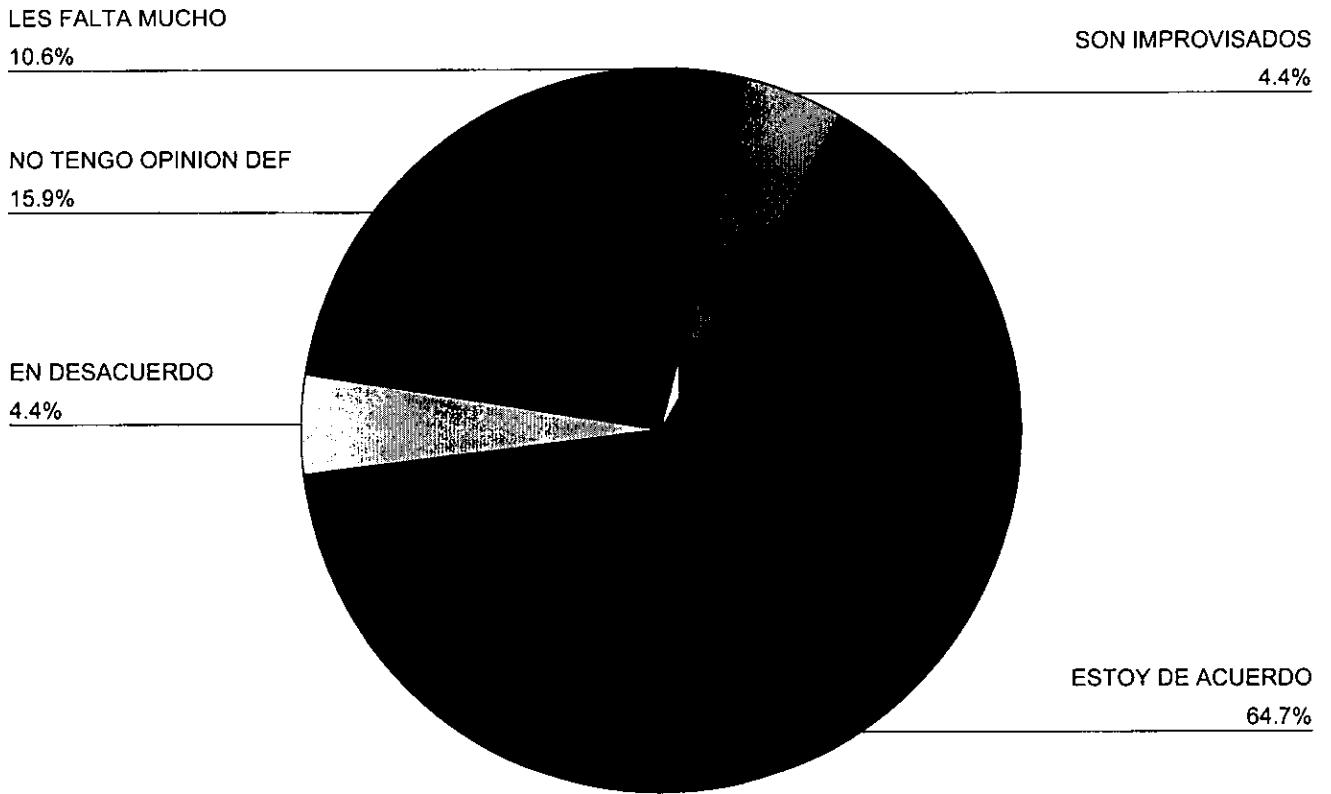
Comunicación de los instructores

Gráfica No. 20



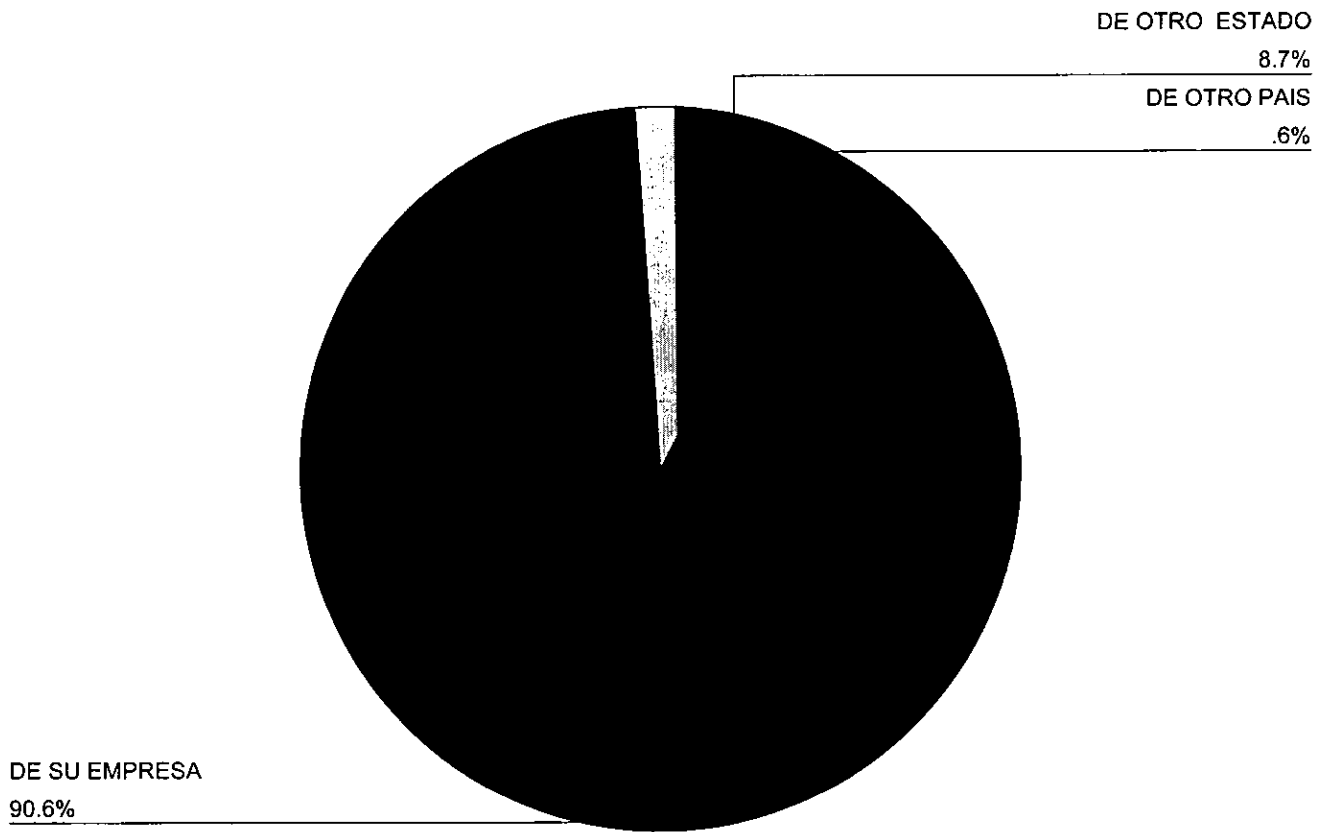
Forma de enseñanza de los instructores

Gráfica No. 21



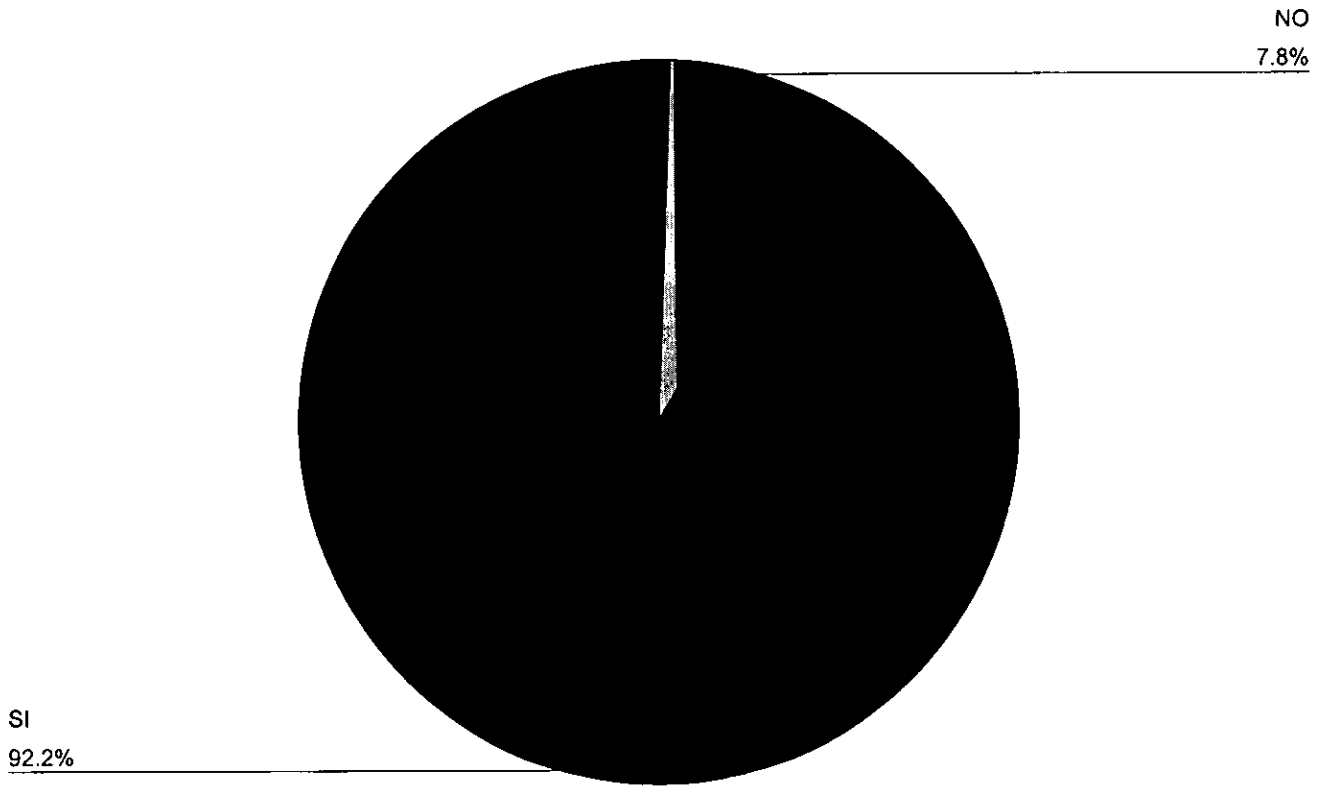
Los instructores tienen conocimiento en la materia

Gráfica No. 22



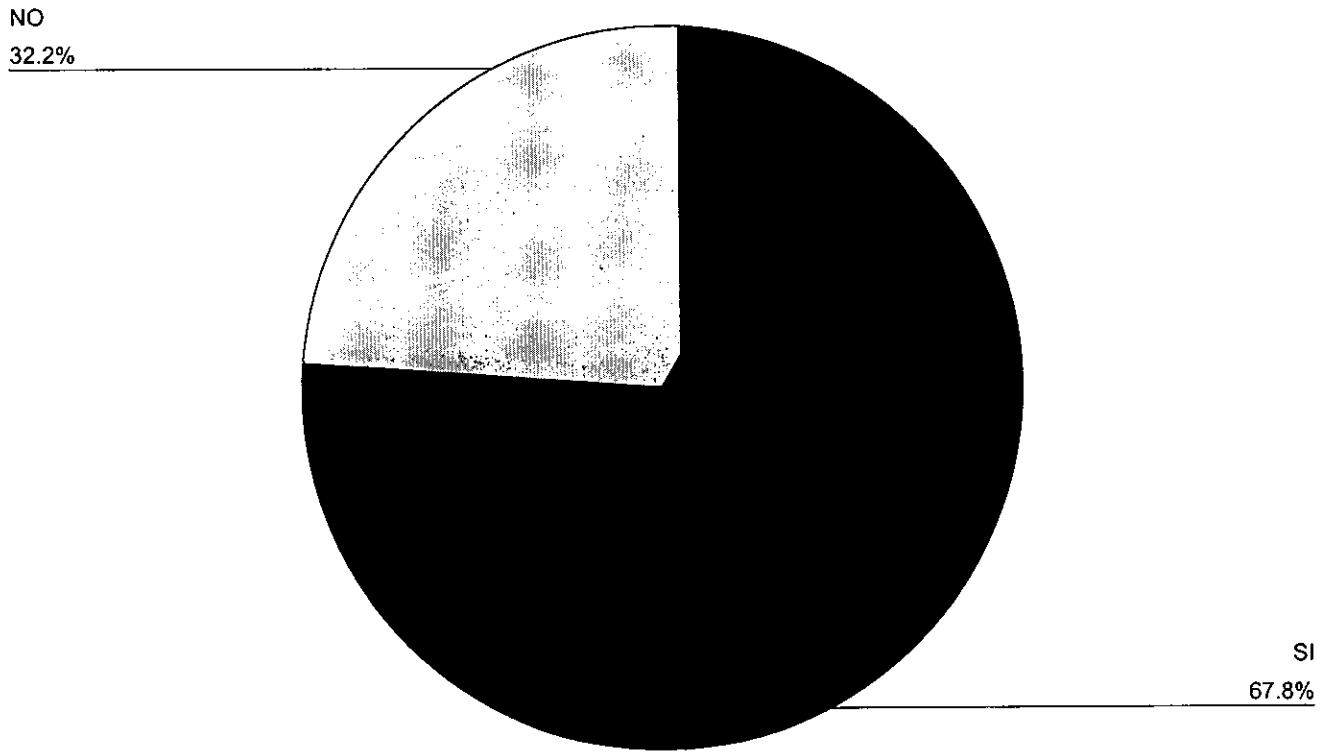
Donde imparten cursos los instructores

Gráfica No. 23



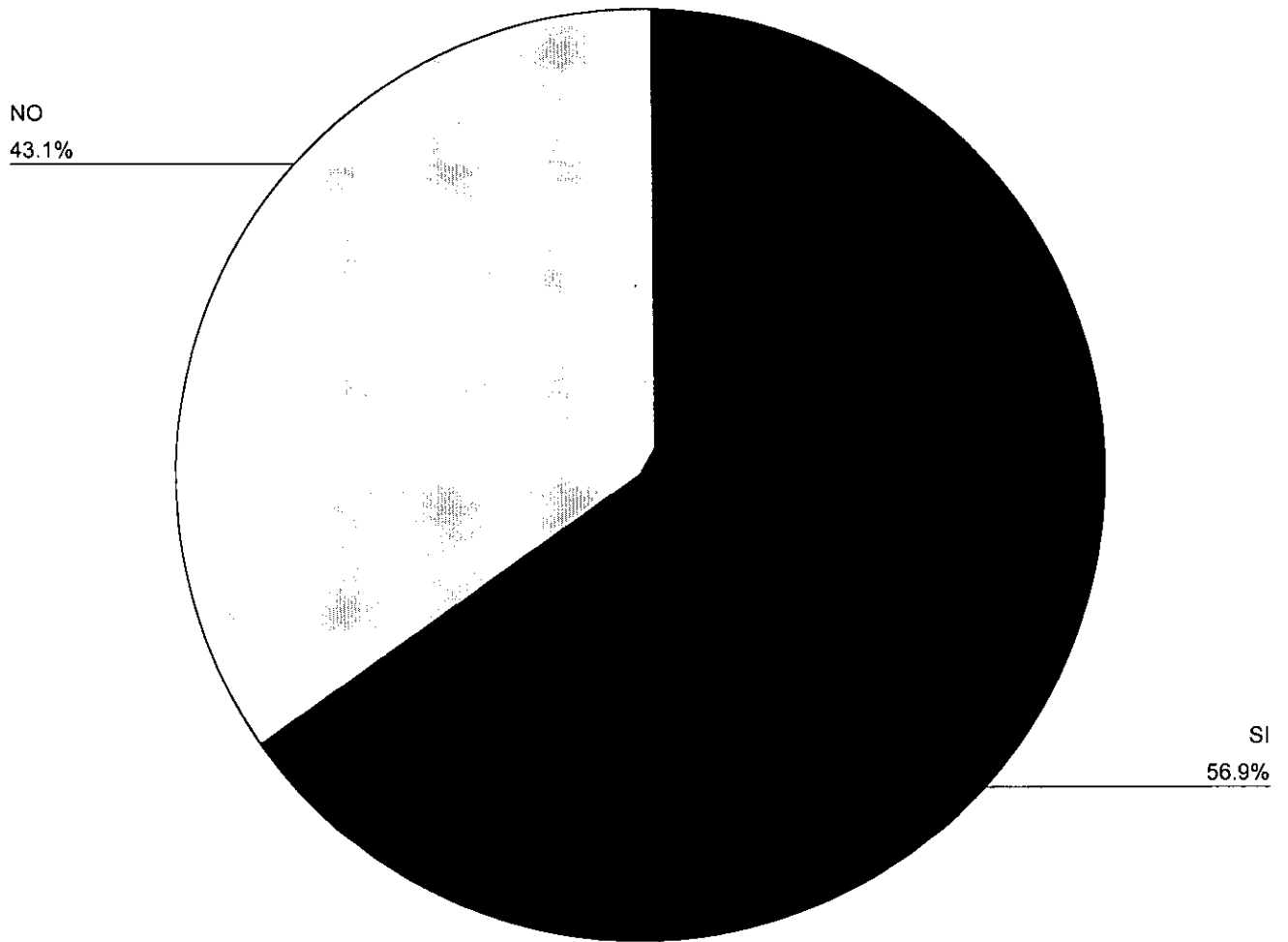
Cuentas con instalaciones para cursos

Gráfica No. 24



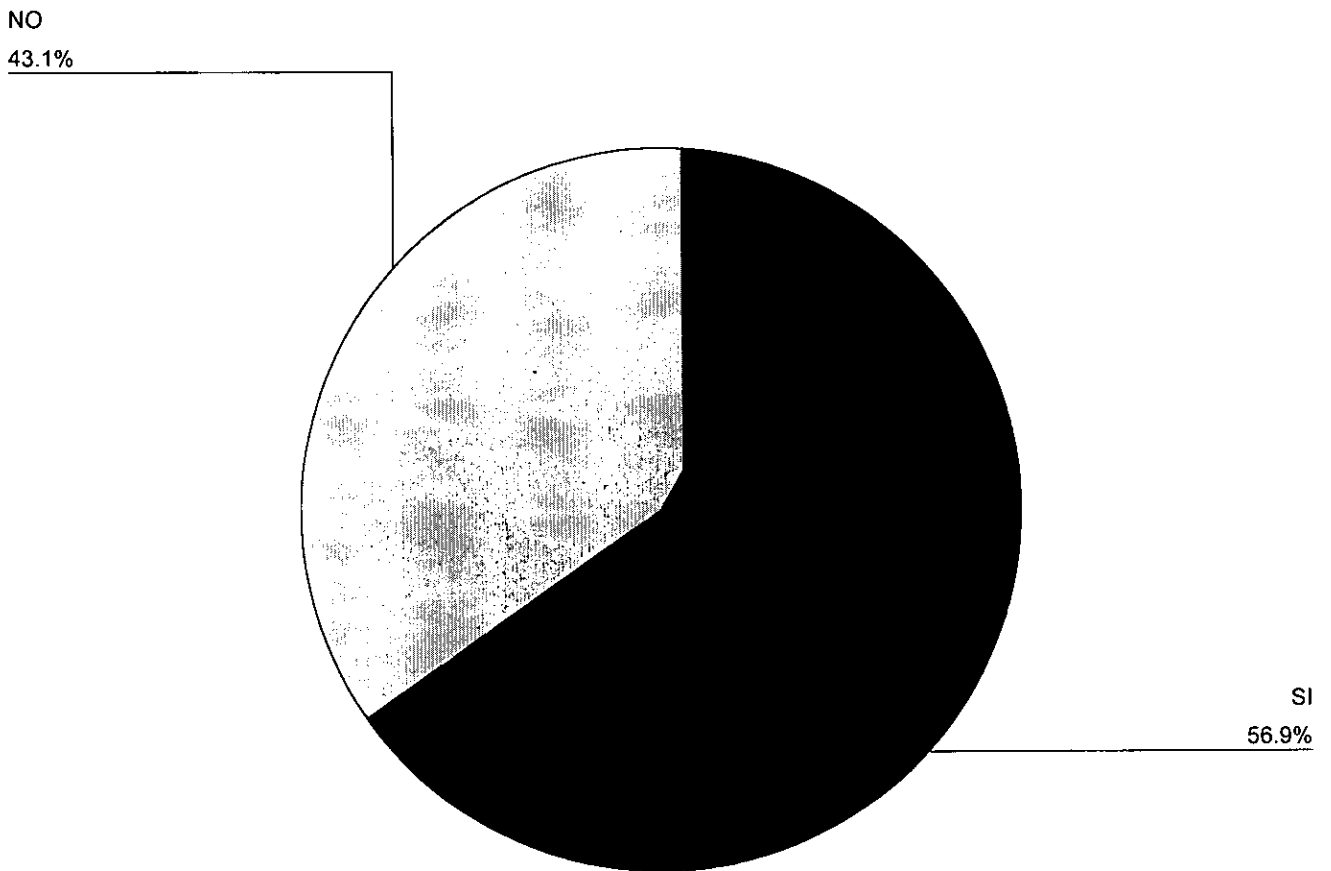
Las instalaciones son modernas y adecuadas

Gráfica No. 25



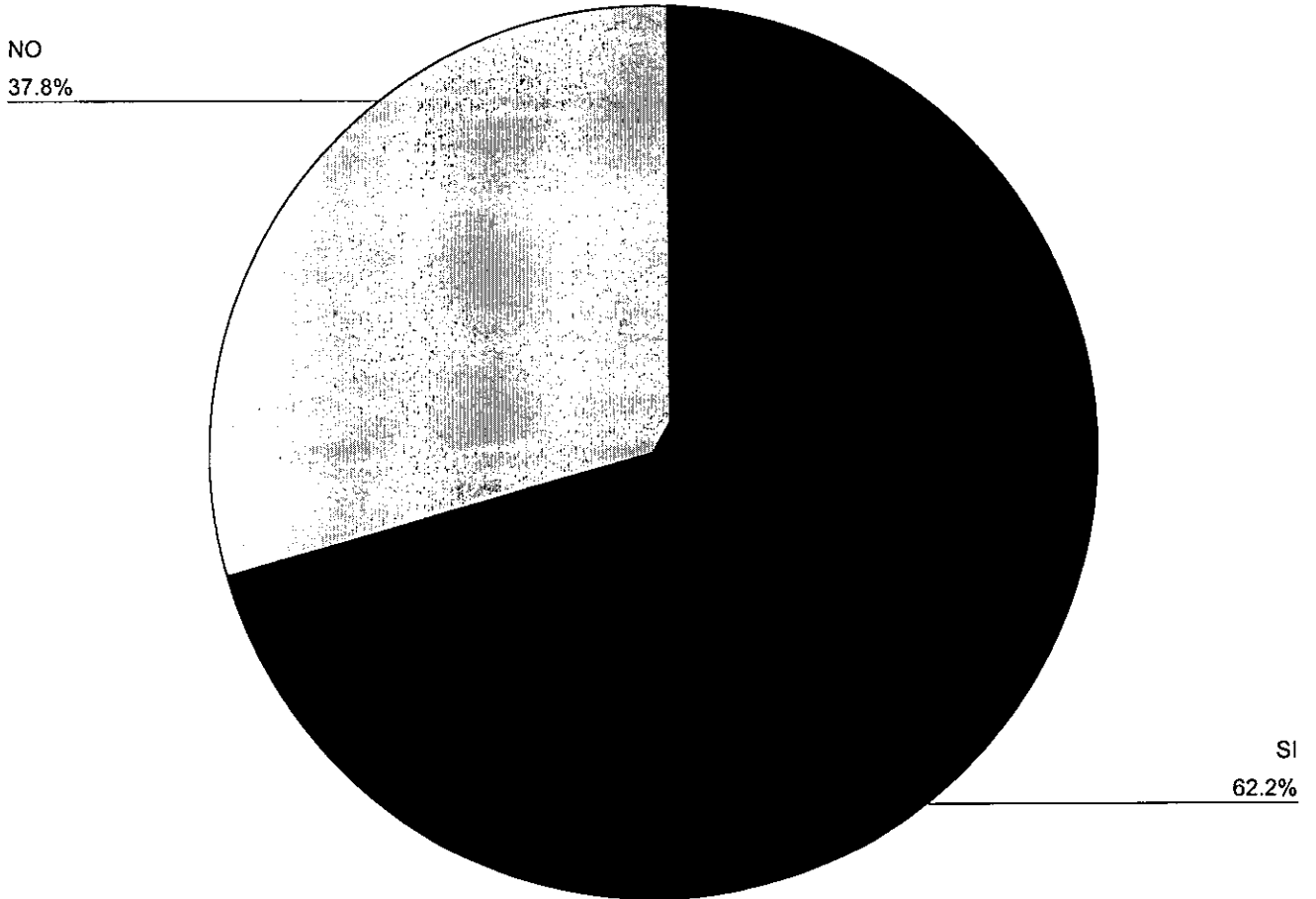
Existe equipo innovador para la enseñanza

Gráfica No. 26



Existe equipo innovador para la enseñanza

Gráfica No. 27



En las prestaciones le informan que
tiene derecho a capacitación y adiestramiento

Gráfica No. 28

NO SABE

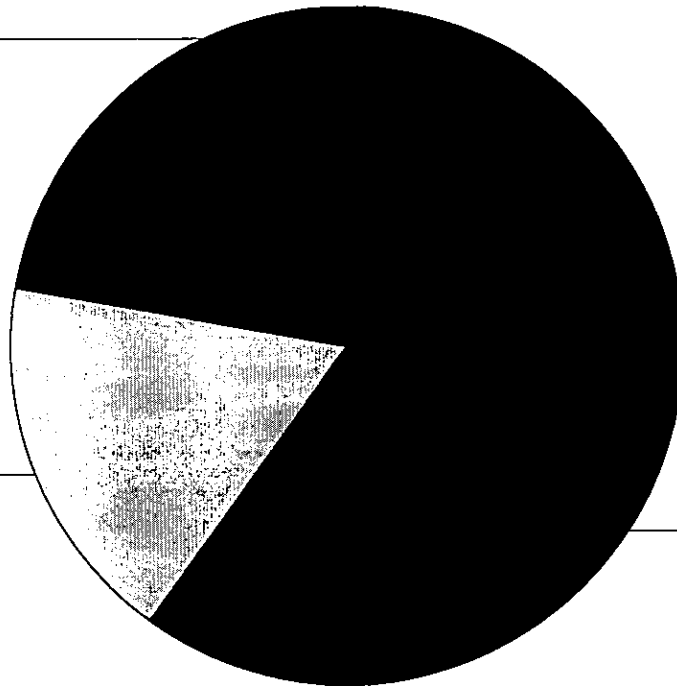
30.6%

NO

17.8%

SI

51.6%



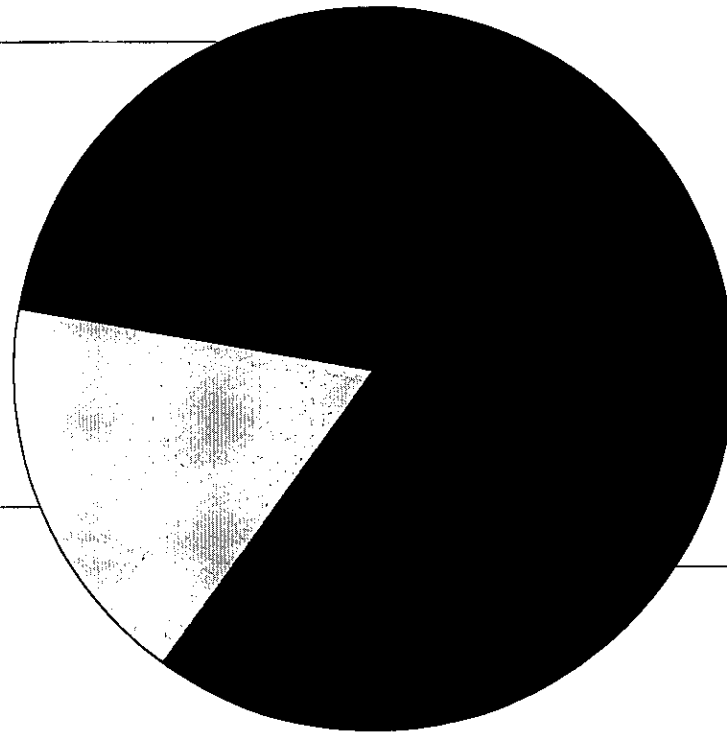
Sabe usted si en su empresa existe
presupuesto paqra capacitación y adiestramiento

Gráfica No. 29

NO SABE
30.6%

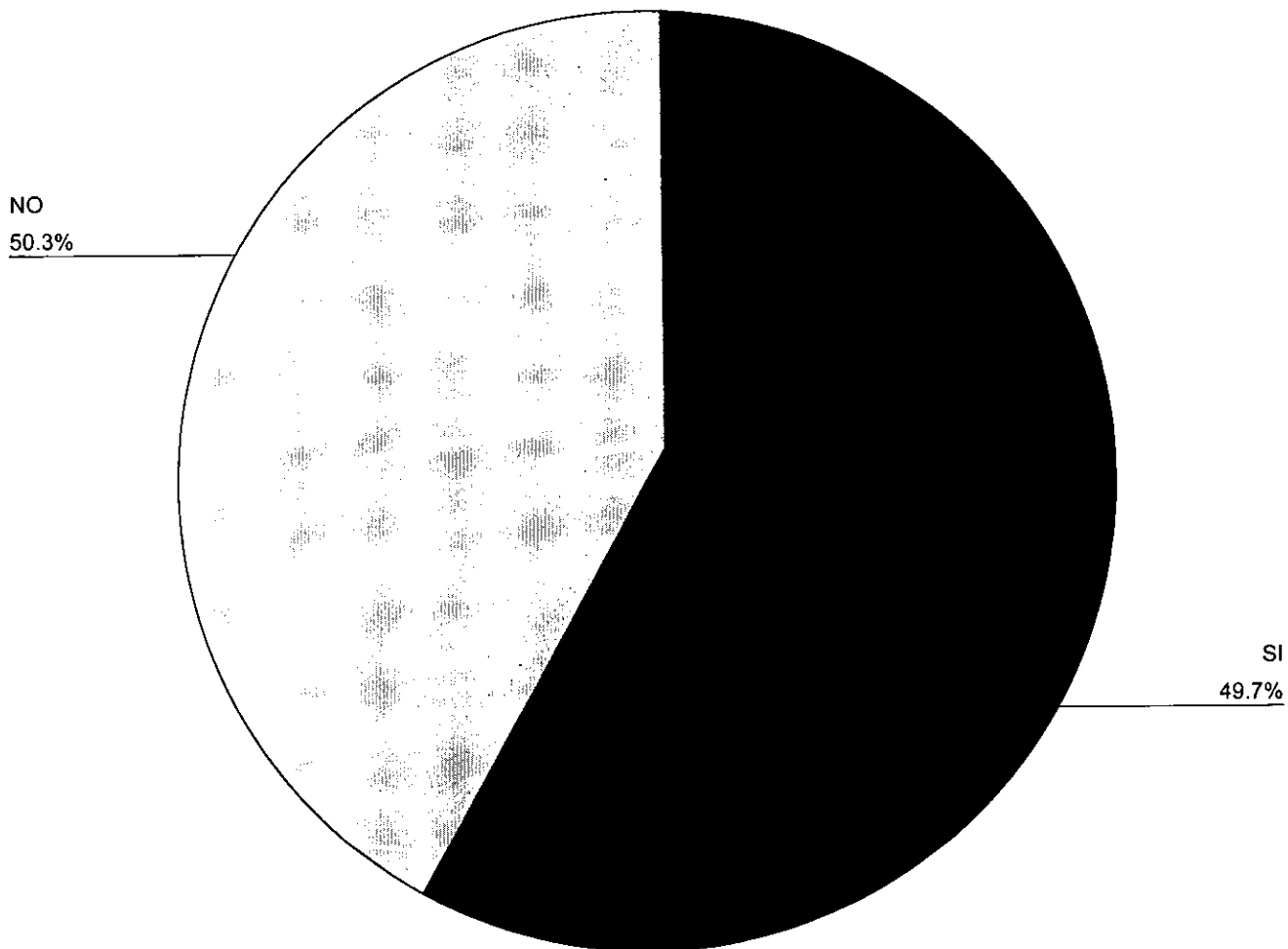
NO
17.8%

SI
51.6%



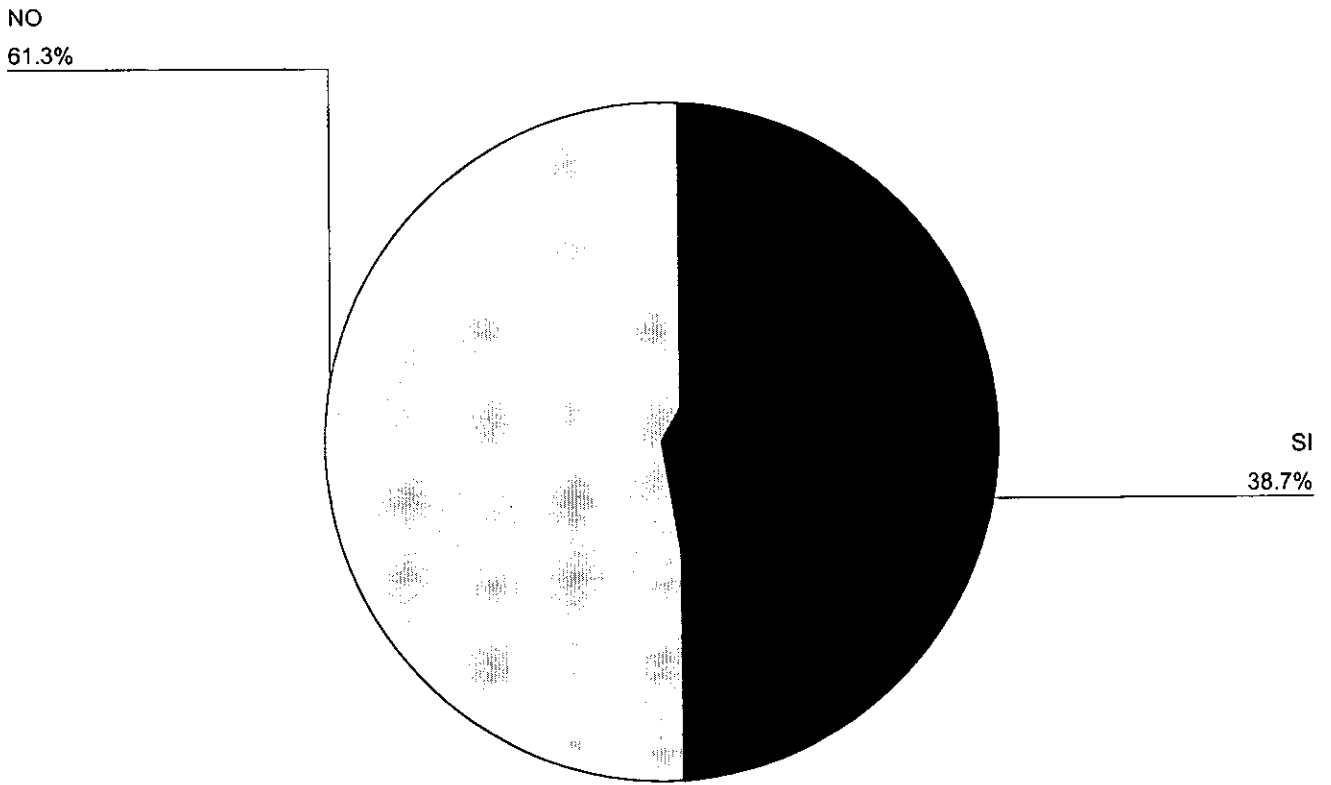
Al termino de los cursos reciben reconocimientos o diplomas

Gráfica No. 30



Cuentan los cursos de capacitación y adiestramiento para el ascenso

Gráfica No. 31



Al ingresar a la empresa le solicitan haber cursado
diferentes materias de capacitación

ANEXO "B"

**Análisis estadístico,
tablas de contingencia
y prueba de Hipótesis**

P1	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
18 A 25	1	73 75.5 88.0%	10 7.5 12.0%	83 25.9%
26 A 36	2	118 116.4 92.2%	10 11.6 7.8%	128 40.0%
37 A 42	3	62 61.8 91.2%	6 6.2 8.8%	68 21.3%
43 A 50	4	22 20.0 100.0%	0 2.0 .0%	22 6.9%
51 A MAS	5	16 17.3 84.2%	3 1.7 15.8%	19 5.9%
Column Total		291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	4.38091	4	.35690
Likelihood Ratio	6.13146	4	.18954
Mantel-Haenszel test for linear association	.24403	1	.62131

Minimum Expected Frequency - 1.722
 Cells with Expected Frequency < 5 - 2 OF 10 (20.0%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.11701			.35690 *1
Cramer's V	.11701			.35690 *1
Contingency Coefficient	.11621			.35690 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P2 SEXO by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Page 1 of 1

P2	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
MASCULINO	1	282 282.8 90.7%	29 28.2 9.3%	311 97.2%
FEMENINO	2	9 8.2 100.0%	0 .8 .0%	9 2.8%
Column Total		291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	.92286	1	.33672
Continuity Correction	.13820	1	.71008
Likelihood Ratio	1.73569	1	.18769
Mantel-Haenszel test for linear association	.91998	1	.33748
Fisher's Exact Test:			
One-Tail			.42046
Two-Tail			1.00000

Minimum Expected Frequency - .816
 Cells with Expected Frequency < 5 - 1 OF 4 (25.0%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	-.05370			.33672 *1
Cramer's V	.05370			.33672 *1
Contingency Coefficient	.05363			.33672 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P3 ESTADO CIVIL by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Page 1 of 1

P3	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
CASADO	1	217 213.7 92.3%	18 21.3 7.7%	235 73.4%
SOLTERO	2	43 45.5 86.0%	7 4.5 14.0%	50 15.6%
OTRO	3	31 31.8 88.6%	4 3.2 11.4%	35 10.9%
Column Total		291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	2.27808	2	.32013
Likelihood Ratio	2.09863	2	.35018
Mantel-Haenszel test for linear association	1.41948	1	.23349

Minimum Expected Frequency = 3.172
 Cells with Expected Frequency < 5 = 2 OF 6 (33.3%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.08437			.32013 *1
Cramer's V	.08437			.32013 *1
Contingency Coefficient	.08408			.32013 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P4 ESCOLARIDAD by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

		P8		Page 1 of 1
	Count Exp Val Row Pct	SI	NO	Row Total
		1	2	
P4				
PRIMARIA	1	130 138.2 85.5%	22 13.8 14.5%	152 47.5%
SECUNDARIA	2	123 117.3 95.3%	6 11.7 4.7%	129 40.3%
BACHILLERATO	3	23 21.8 95.8%	1 2.2 4.2%	24 7.5%
TECNICO	4	11 10.0 100.0%	0 1.0 .0%	11 3.4%
PROFESIONAL	5	4 3.6 100.0%	0 .4 .0%	4 1.3%
	Column Total	291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	10.63948	4	.03093
Likelihood Ratio	12.00630	4	.01730
Mantel-Haenszel test for linear association	8.25075	1	.00407

Minimum Expected Frequency - .363
 Cells with Expected Frequency < 5 - 4 OF 10 (40.0%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.18234			.03093 *1
Cramer's V	.18234			.03093 *1
Contingency Coefficient	.17938			.03093 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P5 ACTIVIDAD DESEMPEÑADA by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Page 1 of 1

P5	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
DIRECTIVAS	1	16 20.0 72.7%	6 2.0 27.3%	22 6.9%
ADMITIVAS	2	21 20.9 91.3%	2 2.1 8.7%	23 7.2%
OPERATIVAS	3	254 250.1 92.4%	21 24.9 7.6%	275 85.9%
Column Total		291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	9.53486	2	.00850
Likelihood Ratio	6.78767	2	.03358
Mantel-Haenszel test for linear association	7.84052	1	.00511

Minimum Expected Frequency - 1.994
 Cells with Expected Frequency < 5 - 2 OF 6 (33.3%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.17262			.00850 *1
Cramer's V	.17262			.00850 *1
Contingency Coefficient	.17010			.00850 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P6 ANTIGUEDAD by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

P8 Page 1 of 1

P6	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
DE 1 AÑO	1	71 71.8 89.9%	8 7.2 10.1%	79 24.7%
DE 2 A 4	2	107 100.9 96.4%	4 10.1 3.6%	111 34.7%
DE 5 A 7	3	47 48.2 88.7%	6 4.8 11.3%	53 16.6%
DE 8 A 10	4	39 44.6 79.6%	10 4.4 20.4%	49 15.3%
DE 11 A 13	5	11 10.0 100.0%	0 1.0 .0%	11 3.4%
DE 14 A 16	6	7 6.4 100.0%	0 .6 .0%	7 2.2%
DE 17 EN ADELANT	7	9 9.1 90.0%	1 .9 10.0%	10 3.1%
Column Total		291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	13.90824	6	.03068
Likelihood Ratio	14.78051	6	.02203
Mantel-Haenszel test for linear association	.72753	1	.39369

Minimum Expected Frequency - .634
 Cells with Expected Frequency < 5 - 5 OF 14 (35.7%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.20848			.03068 *1
Cramer's V	.20848			.03068 *1
Contingency Coefficient	.20409			.03068 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P7 LUGAR ORIGEN by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Page 1 of 1

P7	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
ESTA CAPITAL	1	102 104.6 88.7%	13 10.4 11.3%	115 35.9%
OTRO MUNICIPIO	2	83 77.3 97.6%	2 7.7 2.4%	85 26.6%
OTRA ENTIDAD FED	3	97 100.0 88.2%	13 10.0 11.8%	110 34.4%
OTROS	4	9 9.1 90.0%	1 .9 10.0%	10 3.1%
	Column Total	291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	6.36876	3	.09498
Likelihood Ratio	8.02157	3	.04557
Mantel-Haenszel test for linear association	.01878	1	.89099

Minimum Expected Frequency - .906
 Cells with Expected Frequency < 5 - 1 OF 8 (12.5%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.14108			.09498 *1
Cramer's V	.14108			.09498 *1
Contingency Coefficient	.13969			.09498 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P9 CAPACITACION EN by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Page 1 of 2

P9	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
1 DEFENSA PERSONAL	123 120.9 92.5%	10 12.1 7.5%	133 41.6%	
2 RELACIONES HUMAN	85 79.1 97.7%	2 7.9 2.3%	87 27.2%	
3 PROTECCION Y ESC	7 8.2 77.8%	2 .8 22.2%	9 2.8%	
4 TACTICASCONTRA E	2 1.8 100.0%	0 .2 .0%	2 .6%	
5 EMERGENCIAS MEDI	5 7.3 62.5%	3 .7 37.5%	8 2.5%	
6 RADIO-COMUNICACI	9 9.1 90.0%	1 .9 10.0%	10 3.1%	
7 PREVENCION Y CON	11 11.8 84.6%	2 1.2 15.4%	13 4.1%	
8 PREVENCION Y MAN	2 3.6 50.0%	2 .4 50.0%	4 1.3%	
9 TACTICAS EVASIVA	2 1.8 100.0%	0 .2 .0%	2 .6%	
10 MANEJO DE BASTON	26 26.4 89.7%	3 2.6 10.3%	29 9.1%	
(Continued) Total	Column Total	291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%

P9 CAPACITACION EN by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Page 2 of 2

P9	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
11 BALISTICA Y MANE	8 7.3 100.0%	0 .7 .0%	8 2.5%	
12 MANEJO DE REVOLV	1 2.7 33.3%	2 .3 66.7%	3 .9%	
14 MANEJO DE ESCOPE	10 10.9 83.3%	2 1.1 16.7%	12 3.8%	
Column Total	291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%	

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	37.90559	12	.00016
Likelihood Ratio	27.26764	12	.00707
Mantel-Haenszel test for linear association	5.88838	1	.01524

Minimum Expected Frequency = .181
 Cells with Expected Frequency < 5 = 15 OF 26 (57.7%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.34417			.00016 *1
Cramer's V	.34417			.00016 *1
Contingency Coefficient	.32544			.00016 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P10 CONOCE SU TRABAJO by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Page 1 of 1

	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
P10				
SI	1	218 221.9 89.3%	26 22.1 10.7%	244 76.3%
NO	2	18 16.4 100.0%	0 1.6 .0%	18 5.6%
LO ESTOY ADQUIRI	3	55 52.7 94.8%	3 5.3 5.2%	58 18.1%
Column Total		291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	3.61038	2	.16444
Likelihood Ratio	5.37785	2	.06795
Mantel-Haenszel test for linear association	2.35487	1	.12489

Minimum Expected Frequency - 1.631
 Cells with Expected Frequency < 5 - 1 OF 6 (16.7%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.10622			.16444 *1
Cramer's V	.10622			.16444 *1
Contingency Coefficient	.10562			.16444 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P11 DURACION DE CURSOS by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

P8 Page 1 of 1

	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
P11				
1 DIA	1	87 80.9 97.8%	2 8.1 2.2%	89 27.8%
1 SEMANA	2	39 37.3 95.1%	2 3.7 4.9%	41 12.8%
2 SEMANAS	3	33 34.6 86.8%	5 3.4 13.2%	38 11.9%
1 MES	4	39 39.1 90.7%	4 3.9 9.3%	43 13.4%
MAS DE UN MES	5	93 99.1 85.3%	16 9.9 14.7%	109 34.1%
	Column Total	291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	10.83568	4	.02847
Likelihood Ratio	12.29374	4	.01530
Mantel-Haenszel test for linear association	9.53416	1	.00202

Minimum Expected Frequency = 3.444
 Cells with Expected Frequency < 5 = 3 OF 10 (30.0%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.18401			.02847 *1
Cramer's V	.18401			.02847 *1
Contingency Coefficient	.18098			.02847 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P12 PERIODOS DE CURSOS by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

P8 Page 1 of 1

	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
P12				
3 MESES	1	65 64.6 91.5%	6 6.4 8.5%	71 22.2%
6 MESES	2	23 28.2 74.2%	8 2.8 25.8%	31 9.7%
9 MESES	3	9 8.2 100.0%	0 .8 .0%	9 2.8%
12 MESES	4	3 3.6 75.0%	1 .4 25.0%	4 1.3%
CUANDO SON NECES	5	191 186.4 93.2%	14 18.6 6.8%	205 64.1%
	Column Total	291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	13.94857	4	.00746
Likelihood Ratio	11.34493	4	.02295
Mantel-Haenszel test for linear association	2.08298	1	.14895

Minimum Expected Frequency - .363
 Cells with Expected Frequency < 5 - 4 OF 10 (40.0%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.20878			.00746 *1
Cramer's V	.20878			.00746 *1
Contingency Coefficient	.20437			.00746 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P13 HAY BENEFICIO DEL CURSO by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Page 1 of 1

		P8		
		SI	NO	
Count	Exp Val			Row Total
Row Pct		1	2	
P13				
SI	1	278 274.6 92.1%	24 27.4 7.9%	302 94.4%
NO	2	13 16.4 72.2%	5 1.6 27.8%	18 5.6%
	Column Total	291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	8.10620	1	.00441
Continuity Correction	5.87848	1	.01533
Likelihood Ratio	5.68382	1	.01712
Mantel-Haenszel test for linear association	8.08086	1	.00447
Fisher's Exact Test:			
One-Tail			.01595
Two-Tail			.01595

Minimum Expected Frequency - 1.631
 Cells with Expected Frequency < 5 - 1 OF 4 (25.0%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.15916			.00441 *1
Cramer's V	.15916			.00441 *1
Contingency Coefficient	.15718			.00441 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P14 EVALUAN CURSOS by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Page 1 of 1

	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
P14				
SIEMPRE	1	139 145.5 86.9%	21 14.5 13.1%	160 50.0%
REGULARMENTE	2	74 74.6 90.2%	8 7.4 9.8%	82 25.6%
NUNCA	3	78 70.9 100.0%	0 7.1 .0%	78 24.4%
	Column Total	291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	11.02523	2	.00404
Likelihood Ratio	17.71695	2	.00014
Mantel-Haenszel test for linear association	10.26348	1	.00136

Minimum Expected Frequency - 7.069

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.18562			.00404 *1
Cramer's V	.18562			.00404 *1
Contingency Coefficient	.18250			.00404 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P15 HAY SIMULACROS by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Page 1 of 1

	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
P15				
SIEMPRE	1	101 92.8 99.0%	1 9.2 1.0%	102 31.9%
REGULARMENTE	2	84 82.8 92.3%	7 8.2 7.7%	91 28.4%
NUNCA	3	106 115.5 83.5%	21 11.5 16.5%	127 39.7%
	Column Total	291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	16.89778	2	.00021
Likelihood Ratio	20.04707	2	.00004
Mantel-Haenszel test for linear association	16.75583	1	.00004

Minimum Expected Frequency - 8.247

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.22979			.00021 *1
Cramer's V	.22979			.00021 *1
Contingency Coefficient	.22396			.00021 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P16 HABILIDAD DEL INSTRUCTOR by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Page 1 of 1

	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
P16				
MUY BUENO	1	97 93.7 94.2%	6 9.3 5.8%	103 32.2%
BUENO	2	114 116.4 89.1%	14 11.6 10.9%	128 40.0%
REGULAR	3	58 54.6 96.7%	2 5.4 3.3%	60 18.8%
MALO	4	22 26.4 75.9%	7 2.6 24.1%	29 9.1%
	Column Total	291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	12.24288	3	.00660
Likelihood Ratio	10.82420	3	.01272
Mantel-Haenszel test for linear association	3.24513	1	.07164

Minimum Expected Frequency - 2.628
 Cells with Expected Frequency < 5 - 1 OF 8 (12.5%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.19560			.00660 *1
Cramer's V	.19560			.00660 *1
Contingency Coefficient	.19196			.00660 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P17 SOLUCION EN DUDAS by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Page 1 of 1

	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
P17				
SIEMPRE	1	140 137.3 92.7%	11 13.7 7.3%	151 47.2%
REGULARMENTE	2	133 131.9 91.7%	12 13.1 8.3%	145 45.3%
NUNCA	3	18 21.8 75.0%	6 2.2 25.0%	24 7.5%
	Column Total	291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	8.08501	2	.01755
Likelihood Ratio	5.96896	2	.05057
Mantel-Haenszel test for linear association	4.11359	1	.04254

Minimum Expected Frequency - 2.175
 Cells with Expected Frequency < 5 - 1 OF 6 (16.7%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.15895			.01755 *1
Cramer's V	.15895			.01755 *1
Contingency Coefficient	.15698			.01755 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P18 MOTIVACION DE LECTURAS by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Page 1 of 1

		P8		
		SI	NO	
Count	Exp Val			Row Total
Row Pct		1	2	
P18				
SI	1	108 102.8 95.6%	5 10.2 4.4%	113 35.3%
NO	2	183 188.2 88.4%	24 18.8 11.6%	207 64.7%
	Column Total	291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	4.55907	1	.03275
Continuity Correction	3.73062	1	.05342
Likelihood Ratio	5.06615	1	.02440
Mantel-Haenszel test for linear association	4.54482	1	.03302

Minimum Expected Frequency - 10.241

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.11936			.03275 *1
Cramer's V	.11936			.03275 *1
Contingency Coefficient	.11852			.03275 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P19 COMUNICACION CON INSTRUCTORES by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Page 1 of 1

	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
P19				
MUY BUENA	1	94 90.9 94.0%	6 9.1 6.0%	100 31.3%
BUENA	2	117 121.9 87.3%	17 12.1 12.7%	134 41.9%
REGULAR	3	79 75.5 95.2%	4 7.5 4.8%	83 25.9%
MALA	4	1 2.7 33.3%	2 .3 66.7%	3 .9%
Column Total		291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	17.16612	3	.00065
Likelihood Ratio	11.32801	3	.01008
Mantel-Haenszel test for linear association	.55821	1	.45498

Minimum Expected Frequency - .272
 Cells with Expected Frequency < 5 - 2 OF 8 (25.0%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.23161			.00065 *1
Cramer's V	.23161			.00065 *1
Contingency Coefficient	.22564			.00065 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P20 FORMA DE ENSEÑANZA by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Page 1 of 1

	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
P20				
MUY BUENA	1	92 90.0 92.9%	7 9.0 7.1%	99 30.9%
BUENA	2	112 119.1 85.5%	19 11.9 14.5%	131 40.9%
REGULAR	3	61 58.2 95.3%	3 5.8 4.7%	64 20.0%
SIEMPRE LO MISMO	6	26 23.6 100.0%	0 2.4 .0%	26 8.1%
	Column Total	291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	9.26047	3	.02602
Likelihood Ratio	11.27823	3	.01031
Mantel-Haenszel test for linear association	2.25418	1	.13325

Minimum Expected Frequency - 2.356
 Cells with Expected Frequency < 5 - 1 OF 8 (12.5%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.17011			.02602 *1
Cramer's V	.17011			.02602 *1
Contingency Coefficient	.16771			.02602 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P21 CONOCIMIENTO DEL INSTRUCTOR by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

P8 Page 1 of 1

	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
P21				
1 ESTOY DE ACUERDO	180 188.2 87.0%	27 18.8 13.0%	207 64.7%	
2 EN DESACUERDO	14 12.7 100.0%	0 1.3 .0%	14 4.4%	
3 NO TENGO OPINION	49 46.4 96.1%	2 4.6 3.9%	51 15.9%	
4 LES FALTA MUCHO	34 30.9 100.0%	0 3.1 .0%	34 10.6%	
5 SON IMPROVISADOS	14 12.7 100.0%	0 1.3 .0%	14 4.4%	
Column Total	291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%	

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	11.79494	4	.01894
Likelihood Ratio	17.36698	4	.00164
Mantel-Haenszel test for linear association	10.22433	1	.00139

Minimum Expected Frequency - 1.269
 Cells with Expected Frequency < 5 - 4 OF 10 (40.0%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.19199			.01894 *1
Cramer's V	.19199			.01894 *1
Contingency Coefficient	.18854			.01894 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P22 ORIGEN DE INSTRUCTORES by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

P8 Page 1 of 1

P22	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
1	264	26	290	
DE SU EMPRESA	263.7 91.0%	26.3 9.0%	90.6%	
2	25	3	28	
DE OTRO ESTADO	25.5 89.3%	2.5 10.7%	8.8%	
3	2	0	2	
DE OTRO PAIS	1.8 100.0%	.2 .0%	.6%	
Column Total	291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%	

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	.29532	2	.86272
Likelihood Ratio	.47136	2	.79003
Mantel-Haenszel test for linear association	.00369	1	.95158

Minimum Expected Frequency - .181
 Cells with Expected Frequency < 5 - 3 OF 6 (50.0%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.03038			.86272 *1
Cramer's V	.03038			.86272 *1
Contingency Coefficient	.03036			.86272 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P23 AULAS DE ENSEÑANZA by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Page 1 of 1

	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
P23				
SI	1	266 268.3 90.2%	29 26.7 9.8%	295 92.2%
NO	2	25 22.7 100.0%	0 2.3 .0%	25 7.8%
	Column Total	291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	2.70255	1	.10019
Continuity Correction	1.64132	1	.20014
Likelihood Ratio	4.95587	1	.02600
Mantel-Haenszel test for linear association	2.69410	1	.10072
Fisher's Exact Test:			
One-Tail			.08427
Two-Tail			.14659

Minimum Expected Frequency - 2.266
 Cells with Expected Frequency < 5 - 1 OF 4 (25.0%)

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	-.09190			.10019 *1
Cramer's V	.09190			.10019 *1
Contingency Coefficient	.09151			.10019 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P24 INSTALACIONES ADECUADAS by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Page 1 of 1

		P8		
		SI	NO	
Count	Exp Val			Row
Row Pct		1	2	Total
P24				
	1	191	26	217
SI		197.3	19.7	67.8%
		88.0%	12.0%	
	2	100	3	103
NO		93.7	9.3	32.2%
		97.1%	2.9%	
	Column	291	29	320
	Total	90.9%	9.1%	100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	6.97059	1	.00829
Continuity Correction	5.91358	1	.01502
Likelihood Ratio	8.33370	1	.00389
Mantel-Haenszel test for linear association	6.94881	1	.00839

Minimum Expected Frequency - 9.334

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	-.14759			.00829 *1
Cramer's V	.14759			.00829 *1
Contingency Coefficient	.14601			.00829 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P25 INNOVACION EN ENSEÑANZA by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Page 1 of 1

	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
P25				
SI	1	161 165.5 88.5%	21 16.5 11.5%	182 56.9%
NO	2	130 125.5 94.2%	8 12.5 5.8%	138 43.1%
	Column Total	291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	3.13934	1	.07642
Continuity Correction	2.48133	1	.11520
Likelihood Ratio	3.27986	1	.07014
Mantel-Haenszel test for linear association	3.12953	1	.07689

Minimum Expected Frequency - 12.506

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	-.09905			.07642 *1
Cramer's V	.09905			.07642 *1
Contingency Coefficient	.09857			.07642 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P26 LUGAR DE CURSOS by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Page 1 of 1

	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
P26				
1		239	25	264
INSTALACIONES PR		240.1	23.9	82.5%
		90.5%	9.5%	
2		52	4	56
FUERA DE LA EMPR		50.9	5.1	17.5%
		92.9%	7.1%	
Column		291	29	320
Total		90.9%	9.1%	100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	.30352	1	.58169
Continuity Correction	.08684	1	.76824
Likelihood Ratio	.32069	1	.57119
Mantel-Haenszel test for linear association	.30257	1	.58228

Minimum Expected Frequency - 5.075

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	-.03080			.58169 *1
Cramer's V	.03080			.58169 *1
Contingency Coefficient	.03078			.58169 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P27 INFORME SOBRE CAPACITACION by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Page 1 of 1

	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
P27				
SI	1	175 181.0 87.9%	24 18.0 12.1%	199 62.2%
NO	2	116 110.0 95.9%	5 11.0 4.1%	121 37.8%
	Column Total	291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	5.73895	1	.01659
Continuity Correction	4.81726	1	.02818
Likelihood Ratio	6.38048	1	.01154
Mantel-Haenszel test for linear association	5.72102	1	.01676

Minimum Expected Frequency - 10.966

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	-.13392			.01659 *1
Cramer's V	.13392			.01659 *1
Contingency Coefficient	.13273			.01659 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P28 PRESUPUESTO PARA CURSOS by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

P8 Page 1 of 1

	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
P28				
SI	1	144 150.0 87.3%	21 15.0 12.7%	165 51.6%
NO	2	54 51.8 94.7%	3 5.2 5.3%	57 17.8%
NO SABE	3	93 89.1 94.9%	5 8.9 5.1%	98 30.6%
	Column Total	291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	5.55257	2	.06227
Likelihood Ratio	5.76067	2	.05612
Mantel-Haenszel test for linear association	4.78888	1	.02864

Minimum Expected Frequency - 5.166

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	.13173			.06227 *1
Cramer's V	.13173			.06227 *1
Contingency Coefficient	.13060			.06227 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P29 DAN RECONOCIMIENTOS by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Page 1 of 1

	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
P29				
SI	1	197 201.0 89.1%	24 20.0 10.9%	221 69.1%
NO	2	94 90.0 94.9%	5 9.0 5.1%	99 30.9%
	Column Total	291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	2.79977	1	.09428
Continuity Correction	2.13924	1	.14357
Likelihood Ratio	3.08914	1	.07882
Mantel-Haenszel test for linear association	2.79102	1	.09479

Minimum Expected Frequency - 8.972

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	-.09354			.09428 *1
Cramer's V	.09354			.09428 *1
Contingency Coefficient	.09313			.09428 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P30 CURSOS SIRVEN PARA ASCENDER by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Page 1 of 1

	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
P30				
SI	1	140 144.6 88.1%	19 14.4 11.9%	159 49.7%
NO	2	151 146.4 93.8%	10 14.6 6.2%	161 50.3%
	Column Total	291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	3.19654	1	.07379
Continuity Correction	2.53814	1	.11113
Likelihood Ratio	3.24317	1	.07172
Mantel-Haenszel test for linear association	3.18655	1	.07425

Minimum Expected Frequency - 14.409

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	-.09995			.07379 *1
Cramer's V	.09995			.07379 *1
Contingency Coefficient	.09945			.07379 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P31 SOLICITAN CAPACITACION by P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Page 1 of 1

	Count Exp Val Row Pct	P8		Row Total
		SI	NO	
		1	2	
P31				
SI	1	112 112.8 90.3%	12 11.2 9.7%	124 38.8%
NO	2	179 178.2 91.3%	17 17.8 8.7%	196 61.3%
	Column Total	291 90.9%	29 9.1%	320 100.0%

Chi-Square	Value	DF	Significance
Pearson	.09289	1	.76054
Continuity Correction	.01101	1	.91644
Likelihood Ratio	.09224	1	.76135
Mantel-Haenszel test for linear association	.09260	1	.76090

Minimum Expected Frequency - 11.238

Statistic	Value	ASE1	Val/ASE0	Approximate Significance
Phi	-.01704			.76054 *1
Cramer's V	.01704			.76054 *1
Contingency Coefficient	.01704			.76054 *1

*1 Pearson chi-square probability

Number of Missing Observations: 0

P1

EDAD

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
26 A 36	2	128	40.0	40.0	40.0
18 A 25	1	83	25.9	25.9	65.9
37 A 42	3	68	21.3	21.3	87.2
43 A 50	4	22	6.9	6.9	94.1
51 A MAS	5	19	5.9	5.9	100.0
	Total	320	100.0	100.0	

Mean	2.269	Mode	2.000	Std dev	1.101
Variance	1.213	Range	4.000	Sum	726.000

Valid cases	320	Missing cases	0
-------------	-----	---------------	---

P2

SEXO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
MASCULINO	1	311	97.2	97.2	97.2
FEMENINO	2	9	2.8	2.8	100.0
	Total	320	100.0	100.0	

Mean	1.028	Mode	1.000	Std dev	.166
Variance	.027	Range	1.000	Sum	329.000

Valid cases	320	Missing cases	0
-------------	-----	---------------	---

P3 ESTADO CIVIL

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
CASADO	1	235	73.4	73.4	73.4
SOLTERO	2	50	15.6	15.6	89.1
OTRO	3	35	10.9	10.9	100.0
	Total	320	100.0	100.0	

Mean	1.375	Mode	1.000	Std dev	.674
Variance	.455	Range	2.000	Sum	440.000

Valid cases 320 Missing cases 0

P4 ESCOLARIDAD

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
PRIMARIA	1	152	47.5	47.5	47.5
SECUNDARIA	2	129	40.3	40.3	87.8
BACHILLERATO	3	24	7.5	7.5	95.3
TECNICO	4	11	3.4	3.4	98.8
PROFESIONAL	5	4	1.3	1.3	100.0
	Total	320	100.0	100.0	

Mean	1.706	Mode	1.000	Std dev	.846
Variance	.716	Range	4.000	Sum	546.000

Valid cases 320 Missing cases 0

P5 ACTIVIDAD DESEMPEÑADA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
OPERATIVAS	3	275	85.9	85.9	85.9
ADMITIVAS	2	23	7.2	7.2	93.1
DIRECTIVAS	1	22	6.9	6.9	100.0
	Total	320	100.0	100.0	

Mean 2.791 Mode 3.000 Std dev .551
 Variance .304 Range 2.000 Sum 893.000

Valid cases 320 Missing cases 0

P6 ANTIGUEDAD

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
DE 2 A 4	2	111	34.7	34.7	34.7
DE 1 AÑO	1	79	24.7	24.7	59.4
DE 5 A 7	3	53	16.6	16.6	75.9
DE 8 A 10	4	49	15.3	15.3	91.3
DE 11 A 13	5	11	3.4	3.4	94.7
DE 17 EN ADELANTE	7	10	3.1	3.1	97.8
DE 14 A 16	6	7	2.2	2.2	100.0
	Total	320	100.0	100.0	

Mean 2.572 Mode 2.000 Std dev 1.465
 Variance 2.145 Range 6.000 Sum 823.000

Valid cases 320 Missing cases 0

P7 LUGAR ORIGEN

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ESTA CAPITAL	1	115	35.9	35.9	35.9
OTRA ENTIDAD FEDERAT	3	110	34.4	34.4	70.3
OTRO MUNICIPIO	2	85	26.6	26.6	96.9
OTROS	4	10	3.1	3.1	100.0
	Total	320	100.0	100.0	

Mean	2.047	Mode	1.000	Std dev	.910
Variance	.829	Range	3.000	Sum	655.000

Valid cases 320 Missing cases 0

P8 IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	291	90.9	90.9	90.9
NO	2	29	9.1	9.1	100.0
	Total	320	100.0	100.0	

Mean	1.091	Mode	1.000	Std dev	.288
Variance	.083	Range	1.000	Sum	349.000

Valid cases 320 Missing cases 0

P9 CAPACITACION EN

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
DEFENSA PERSONAL	1	133	41.6	41.6	41.6
RELACIONES HUMANAS	2	87	27.2	27.2	68.8
MANEJO DE BASTON O T	10	29	9.1	9.1	77.8
PREVENCION Y CONTROL	7	13	4.1	4.1	81.9
MANEJO DE ESCOPETA	14	12	3.8	3.8	85.6
RADIO-COMUNICACION	6	10	3.1	3.1	88.8
PROTECCION Y ESCOLTA	3	9	2.8	2.8	91.6
EMERGENCIAS MEDICAS	5	8	2.5	2.5	94.1
BALISTICA Y MANEJO D	11	8	2.5	2.5	96.6
PREVENCION Y MANEJO	8	4	1.3	1.3	97.8
MANEJO DE REVOLVER	12	3	.9	.9	98.8
TACTICASCONTRA EL SE	4	2	.6	.6	99.4
TACTICAS EVASIVAS CO	9	2	.6	.6	100.0
Total		320	100.0	100.0	

Mean 3.641 Mode 1.000 Std dev 3.805
 Variance 14.482 Range 13.000 Sum 1165.000

Valid cases 320 Missing cases 0

P10 CONOCE SU TRABAJO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	244	76.3	76.3	76.3
LO ESTOY ADQUIRIENDO	3	58	18.1	18.1	94.4
NO	2	18	5.6	5.6	100.0
Total		320	100.0	100.0	

Mean 1.419 Mode 1.000 Std dev .780
 Variance .608 Range 2.000 Sum 454.000

Valid cases 320 Missing cases 0

P11 DURACION DE CURSOS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
MAS DE UN MES	5	109	34.1	34.1	34.1
1 DIA	1	89	27.8	27.8	61.9
1 MES	4	43	13.4	13.4	75.3
1 SEMANA	2	41	12.8	12.8	88.1
2 SEMANAS	3	38	11.9	11.9	100.0
Total		320	100.0	100.0	
Mean	3.131	Mode	5.000	Std dev	1.652
Variance	2.729	Range	4.000	Sum	1002.000

Valid cases 320 Missing cases 0

P12 PERIODOS DE CURSOS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
CUANDO SON NECESARIO	5	205	64.1	64.1	64.1
3 MESES	1	71	22.2	22.2	86.3
6 MESES	2	31	9.7	9.7	95.9
9 MESES	3	9	2.8	2.8	98.8
12 MESES	4	4	1.3	1.3	100.0
Total		320	100.0	100.0	
Mean	3.753	Mode	5.000	Std dev	1.733
Variance	3.002	Range	4.000	Sum	1201.000

Valid cases 320 Missing cases 0

P13 HAY BENEFICIO DEL CURSO

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	302	94.4	94.4	94.4
NO	2	18	5.6	5.6	100.0
	Total	320	100.0	100.0	
Mean	1.056	Mode	1.000	Std dev	.231
Variance	.053	Range	1.000	Sum	338.000
Valid cases	320	Missing cases	0		

P14 EVALUAN CURSOS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SIEMPRE	1	160	50.0	50.0	50.0
REGULARMENTE	2	82	25.6	25.6	75.6
NUNCA	3	78	24.4	24.4	100.0
	Total	320	100.0	100.0	
Mean	1.744	Mode	1.000	Std dev	.825
Variance	.680	Range	2.000	Sum	558.000
Valid cases	320	Missing cases	0		

P15 HAY SIMULACROS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NUNCA	3	127	39.7	39.7	39.7
SIEMPRE	1	102	31.9	31.9	71.6
REGULARMENTE	2	91	28.4	28.4	100.0
		-----	-----	-----	
	Total	320	100.0	100.0	

Mean	2.078	Mode	3.000	Std dev	.844
Variance	.712	Range	2.000	Sum	665.000

Valid cases	320	Missing cases	0
-------------	-----	---------------	---

P16 HABILIDAD DEL INSTRUCTOR

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
BUENO	2	128	40.0	40.0	40.0
MUY BUENO	1	103	32.2	32.2	72.2
REGULAR	3	60	18.8	18.8	90.9
MALO	4	29	9.1	9.1	100.0
		-----	-----	-----	
	Total	320	100.0	100.0	

Mean	2.047	Mode	2.000	Std dev	.934
Variance	.872	Range	3.000	Sum	655.000

Valid cases	320	Missing cases	0
-------------	-----	---------------	---

P17 SOLUCION EN DUDAS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SIEMPRE	1	151	47.2	47.2	47.2
REGULARMENTE	2	145	45.3	45.3	92.5
NUNCA	3	24	7.5	7.5	100.0
	Total	320	100.0	100.0	

Mean	1.603	Mode	1.000	Std dev	.625
Variance	.391	Range	2.000	Sum	513.000

Valid cases	320	Missing cases	0
-------------	-----	---------------	---

P18 MOTIVACION DE LECTURAS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	207	64.7	64.7	64.7
SI	1	113	35.3	35.3	100.0
	Total	320	100.0	100.0	

Mean	1.647	Mode	2.000	Std dev	.479
Variance	.229	Range	1.000	Sum	527.000

Valid cases	320	Missing cases	0
-------------	-----	---------------	---

P19 COMUNICACION CON INSTRUCTORES

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
BUENA	2	134	41.9	41.9	41.9
MUY BUENA	1	100	31.3	31.3	73.1
REGULAR	3	83	25.9	25.9	99.1
MALA	4	3	.9	.9	100.0
		-----	-----	-----	
	Total	320	100.0	100.0	

Mean	1.966	Mode	2.000	Std dev	.781
Variance	.610	Range	3.000	Sum	629.000

Valid cases	320	Missing cases	0
-------------	-----	---------------	---

P20 FORMA DE ENSEÑANZA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
BUENA	2	131	40.9	40.9	40.9
MUY BUENA	1	99	30.9	30.9	71.9
REGULAR	3	64	20.0	20.0	91.9
SIEMPRE LO MISMO	6	26	8.1	8.1	100.0
		-----	-----	-----	
	Total	320	100.0	100.0	

Mean	2.216	Mode	2.000	Std dev	1.330
Variance	1.768	Range	5.000	Sum	709.000

Valid cases	320	Missing cases	0
-------------	-----	---------------	---

P21 CONOCIMIENTO DEL INSTRUCTOR

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
ESTOY DE ACUERDO	1	207	64.7	64.7	64.7
NO TENGO OPINION DEF	3	51	15.9	15.9	80.6
LES FALTA MUCHO	4	34	10.6	10.6	91.3
EN DESACUERDO	2	14	4.4	4.4	95.6
SON IMPROVISADOS	5	14	4.4	4.4	100.0
	Total	320	100.0	100.0	
Mean	1.856	Mode	1.000	Std dev	1.269
Variance	1.609	Range	4.000	Sum	594.000

Valid cases 320 Missing cases 0

P22 ORIGEN DE INSTRUCTORES

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
DE SU EMPRESA	1	290	90.6	90.6	90.6
DE OTRO ESTADO	2	28	8.8	8.8	99.4
DE OTRO PAIS	3	2	.6	.6	100.0
	Total	320	100.0	100.0	
Mean	1.100	Mode	1.000	Std dev	.321
Variance	.103	Range	2.000	Sum	352.000

Valid cases 320 Missing cases 0

P23 AULAS DE ENSEÑANZA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	295	92.2	92.2	92.2
NO	2	25	7.8	7.8	100.0
	Total	320	100.0	100.0	
Mean	1.078	Mode	1.000	Std dev	.269
Variance	.072	Range	1.000	Sum	345.000
Valid cases	320	Missing cases	0		

P24 INSTALACIONES ADECUADAS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	217	67.8	67.8	67.8
NO	2	103	32.2	32.2	100.0
	Total	320	100.0	100.0	
Mean	1.322	Mode	1.000	Std dev	.468
Variance	.219	Range	1.000	Sum	423.000
Valid cases	320	Missing cases	0		

P25 INNOVACION EN ENSEÑANZA

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	182	56.9	56.9	56.9
NO	2	138	43.1	43.1	100.0
	Total	320	100.0	100.0	

Mean	1.431	Mode	1.000	Std dev	.496
Variance	.246	Range	1.000	Sum	458.000

Valid cases	320	Missing cases	0
-------------	-----	---------------	---

P26 LUGAR DE CURSOS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
INSTALACIONES PROPIA	1	264	82.5	82.5	82.5
FUERA DE LA EMPRESA	2	56	17.5	17.5	100.0
	Total	320	100.0	100.0	

Mean	1.175	Mode	1.000	Std dev	.381
Variance	.145	Range	1.000	Sum	376.000

Valid cases	320	Missing cases	0
-------------	-----	---------------	---

P27 INFORME SOBRE CAPACITACION

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	199	62.2	62.2	62.2
NO	2	121	37.8	37.8	100.0
	Total	320	100.0	100.0	
Mean	1.378	Mode	1.000	Std dev	.486
Variance	.236	Range	1.000	Sum	441.000
Valid cases	320	Missing cases	0		

P28 PRESUPUESTO PARA CURSOS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	165	51.6	51.6	51.6
NO SABE	3	98	30.6	30.6	82.2
NO	2	57	17.8	17.8	100.0
	Total	320	100.0	100.0	
Mean	1.791	Mode	1.000	Std dev	.883
Variance	.780	Range	2.000	Sum	573.000
Valid cases	320	Missing cases	0		

P29 DAN RECONOCIMIENTOS

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
SI	1	221	69.1	69.1	69.1
NO	2	99	30.9	30.9	100.0
	Total	320	100.0	100.0	
Mean	1.309	Mode	1.000	Std dev	.463
Variance	.214	Range	1.000	Sum	419.000
Valid cases	320	Missing cases	0		

P30 CURSOS SIRVEN PARA ASCENDER

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	161	50.3	50.3	50.3
SI	1	159	49.7	49.7	100.0
	Total	320	100.0	100.0	
Mean	1.503	Mode	2.000	Std dev	.501
Variance	.251	Range	1.000	Sum	481.000
Valid cases	320	Missing cases	0		

P31 SOLICITAN CAPACITACION

Value Label	Value	Frequency	Percent	Valid Percent	Cum Percent
NO	2	196	61.3	61.3	61.3
SI	1	124	38.8	38.8	100.0
	Total	320	100.0	100.0	
Mean	1.613	Mode	2.000	Std dev	.488
Variance	.238	Range	1.000	Sum	516.000
Valid cases	320	Missing cases	0		