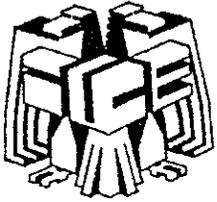


315011

5



UNIVERSIDAD SALESIANA, A.C.

"Comparativo sobre Rasgos de Personalidad, entre dos grupos de personal que labora en una empresa dedicada al Traslado de Valores."

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A

MARTINEZ ZEPEDA | MARIA MAGDALENA

Asesor de Tesis: Lic. Ma. Elizabeth Ramírez López

MEXICO, D.F.

2000

315011



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.

A mi Madre

Lucía Zepeda Godoy

A quien le dedico la culminación de esta meta, porque ha sido la fortaleza en mi existencia, por ser tan paciente, ya que me ha apoyado en todo evento de mi vida y ha compartido hasta los desvelos conmigo.

Por ser la mejor madre y amiga, gracias.

A mi Padre

Manuel Martínez Guzmán

Quien por su persistencia y estilo propio, me apoyó para lograr este objetivo profesional, porque siempre se preocupó porque la culminación de mis estudios estuviera orientada en mi trabajo cotidiano, impulsándome a ser una profesionista competente.

A ellos los quiero y les agradezco por la vida.

A mi Hermana

Ma. del Carmen Martínez Zepeda

Por ser una persona con la que siempre he contado y me brindó su total apoyo, coadyuvando a conseguir mi anhelada realización profesional.

Esperando que realice sus más deseadas metas personales.

A mi Hermano

Manuel Martínez Zepeda

Esperando que el logro de mi meta lo impulse a alcanzar sus propios objetivos, tanto personales como profesionales más anhelados.

¡ Por su inteligencia se merece lo mejor !

**Los quiero, gracias por su apoyo y porque
tenemos la suerte de ser una familia.**

Para alguien muy especial en mi camino

Julio Delgado Rosales

Para un emprendedor incansable, ya que me motivó a iniciar y finalizar con entusiasmo muchas de mis experiencias profesionales como personales difíciles y hoy, cristalizar este sueño profesional.

Le agradezco por estar siempre presente, por su orientación y valioso apoyo.

A mis Tíos

Ma. Teresa Zepeda de Mues

A quien le agradezco su infinito interés y su constante preocupación sobre todos aquellos inconvenientes que se presentaron; ya que con su inteligencia encontró las opciones más adecuadas para solucionarlos y poder culminar esta meta.

Flavio Mues Becker

Porque siempre estuvo pendiente y dispuesto para compartir sus amplios conocimientos conmigo y orientarme en mis dudas en este largo camino intelectual.

**Para ustedes lo mejor de mi cariño y mi
agradecimiento por su incansable apoyo.**

Un agradecimiento especial para mis maestros de la Universidad

Lic. Ma. Elizabeth Ramírez López e

Ing. Agustín Solís Sánchez

Por su orientación, paciencia y por compartir sus conocimientos conmigo para llevar a buen término la Tesis que hoy presento.

A mis compañeros de trabajo

Norma Hernández Rejón,
Adriana Flores Almaráz,
Karina García Jiménez,
Claudia García Olvera,
Raúl Hernández Zavala.

Quienes me ayudaron desde el inicio para la realización de mi Tesis.

I N D I C E

Tema	Página
INTRODUCCION	1
CAPITULO I TEORIAS PSICOSOCIALES DE LA AGRESION	4
1.1 Definición de Agresión	4
1.2 La Provocación de conductas agresivas	7
1.3 Algunos predisponentes de la agresión	7
1.4 Bases biológicas de la agresión	11
1.5 Orígenes y formas de la agresión	13
CAPITULO II HISTORIA DE LA SEGURIDAD EN MEXICO	24
2.1 Generalidades del mundo pre Hispánico	24
2.2 Tipos de Castigo a la delincuencia	29
2.3 Delincuentes en el México Pre hispánico	32
2.4 Los valores en el México Pre Hispánico	33
2.5 La Nueva España y sus peligros en el océano	35
2.6 La seguridad a fines del siglo XIX y principios de siglo XX	49
CAPITULO III HISTORIA DE UNA EMPRESA DE TRASLADO DE VALORES	52
3.1 Nace una empresa de traslado de valores en México	52
3.2 Su Símbolo	57
3.3 Servicios Iniciales	58
3.4 Reseña histórica de la Capacitación	63
3.5 Servicios y Acciones de bienestar social.	64
3.6 La selección de Personal	67

CAPITULO IV	PERFIL DE PERSONALIDAD	69
4.1	Perfil del trabajador administrativo	69
4.2	Perfil del trabajador sindicalizado	71
4.3	Los resultados esperados	72
CAPITULO V	METODOLOGIA.	76
5.1	Planteamiento del problema	76
5.2	Delimitación del problema	76
5.3	Planteamiento Hipótesis general	77
5.4	Definición de Variables	77
5.5	Descripción de la Población	78
5.6	Escenario	79
CAPITULO VI	INSTRUMENTO	81
6.1	Inventario Multifásico de la personalidad	81
6.2	Invalidación de la Prueba	82
6.3	Escalas de Validez	82
6.4	Escalas Clínicas	84
	Anexos	89
CAPITULO VII	RESULTADOS	92
7.1	Método estadístico	92
7.2	Proceso estadístico	93
7.3	Tratamiento estadístico	94
	Anexos	95
7.4	Planteamiento de hipótesis estadísticas	101
7.5	Análisis de resultados	105
	Anexos	108

INTRODUCCION

La violencia y la agresión, tanto individual como de grupo, han llegado a ser objeto de discusión constante e incluso obsesiva.

En los últimos años en México se han observado gran cantidad de fenómenos agresivos, de diversa índole; Antes, en las relaciones interpersonales la gente se limitaba a contener su agresión hacia los demás y parte de la educación durante los primeros años de la infancia era dirigirse con prudencia y que con el uso de las palabras podían conseguir más logros y armonía que cualquier otra forma. Se ha deformado esta manera de conducirse llegando a "explotar", siendo poco tolerantes ante los eventos y la impotencia para resolverlos a través del diálogo. Los tiempos cambian y, por tanto, la forma de educación y expresión también; en la actualidad la gente tiende a expresar su inconformidad directamente, ya sea de modo verbal, o físico incluso dañando las propiedades del otro. En los ámbitos laboral, estudiantil o social en general se hace común el expresarse por medio de manifestaciones en las calles, huelgas y paros laborales, la agitación de los estudiantes, la transgresión con armas y con objetos de diferente clase; llegando a la violencia plena y desgraciadamente como última consecuencia al homicidio y por lo tanto el incremento de los crímenes.

Todo esto, puede tener origen en la educación familiar y escolar, por el contacto y aprendizaje de los que nos rodean, el deseo de pertenecer a un grupo

social o bien el manejo constante y casual de esta información en los medios de comunicación, tales como noticias en radio, periódico, televisión, programas violento, dibujos y juegos animados en infinidad.

El etólogo Konrad Lorenz (1948), creyó que el instinto agresivo, tanto en animales como en el hombre es tan básico como los impulsos del hambre y sexo, lo que en realidad sirve para conservar a las especies más que para destruirlas.

Recientemente, en una empresa dedicada al Traslado de valores por más de treinta y cinco años, durante el año de 1994 atravesó por un periodo político social difícil debido a una inminente y agresiva infiltración sindical, cuyo objetivo era obligar a la empresa a cambiar su sindicato dando paso a una huelga. En este lapso, la organización inicia una lucha por mantener su ambiente laboral, conservar a sus clientes y por lo tanto cuidar la imagen empresarial frente a la sociedad.

Sobre esta base, el interés al realizar el presente trabajo fue identificar si el ambiente que se había generado a partir de la huelga, había podido despertar manifestaciones agresivas en el personal, y consecuentemente si esos eventos se reflejaban en los rasgos de personalidad en dos grupos de diferente régimen laboral, siendo estos personal sindicalizado y no sindicalizado de la misma organización, etapa de transición en la que se generó una lucha desgastante por el poder y la razón entre el sindicato y la empresa.

En esta organización se cuenta con un equipo de psicólogos previamente capacitados para realizar el proceso de selección y contratación. Se les especifican tanto los perfiles de personalidad, como los instrumentos psicológicos a implementar (algunos de ellos estandarizados para la población). Con base en esto, se esperó que los rasgos de personalidad no tuvieran alguna variación relevante en cuanto a los perfiles generales; sin embargo, por la situación previamente citada que ocasionó disturbios importantes entre los empleados a partir de una huelga cuya duración fue de tres días, que llevaron a un ambiente tenso e inseguro de trabajo, se esperó encontrar diferencias significativas y cierto grado de manifestación de la agresión.

Es, por tanto, que el estudio se enfoca a estudiar la diferencia entre los rasgos de personalidad a través del Inventario Multifásico de Personalidad.

Por la índole del estudio, la presente investigación aborda el aspecto histórico, documental y psicosocial, que permite una comprensión sencilla y clara de los temas, abordados de la siguiente forma.

Capítulo I Teorías psicosociales de la agresión, capítulo II Historia de la seguridad en México, capítulo III Historia de una empresa dedicada al traslado de valores, capítulo IV Perfil de personalidad, capítulo V Metodología y finalmente los capítulos referentes a la obtención de resultados.

C A P I T U L O I

TERORIAS PSICOSOCIALES DE LA AGRESION

El presente capitulo inicia con una breve definición de conceptos relacionados con la agresividad.

Definición de Agresión:

1 Agresión *

- a) Acto y efecto de agredir.
- b) Acto contrario al derecho de otro.
- c) Ataque armado de una nación a otra con violación del derecho.

2. Agresión * Conducta violenta, dirigida hacia un fin que puede ser verbal o física. Es la exteriorización motora de los efectos de rabia, enfado y hostilidad.

3. Agredir *: Acometer a alguien para matarle o hacerle cualquier daño

4 Agresivo *: Se dice del que es propenso a ofender a los demás, ya sea de palabras o actitudes que implican provocación al ataque.

5. Agresor *: Se dice de la persona o Estado que quebranta el derecho de otro

* Ref bibliográfica. Salvat Diccionario 1976

La Hostilidad y La Agresión.

Los miembros de los sistemas sociales suelen desalentar las tendencias contra los demás a menos que vayan contra peligros que amenazan al propio grupo. Esta clase de conducta se conoce como "hostil o agresiva"

El término "hostil", se aplica a las actitudes que traducen la conducta, mientras que "Agresivo", se refiere a la conducta en sí.

Arnold H. Buss (1961), en su estudio de las teorías e investigaciones sobre la agresión la define como " una respuesta que da estímulos dañinos para otro organismo". Define la hostilidad como una "respuesta actitudinal que perdura; una respuesta verbal implícita que entraña sentimientos negativos (mala voluntad) y evaluaciones negativas de las personas y las cosas".

Según la teoría de John Dollard y colaboradores (1939), la agresión es el resultado de la frustración. Más específicamente, "la interferencia con la oportuna aparición en el orden de la conducta de una respuesta instigada por un objetivo" (frustración) lleva a "un orden de conducta en la que el objetivo de la respuesta es dañar a la persona contra la que va dirigida" (agresión). Esta teoría ha estimulado muchos estudios sobre la hostilidad y la agresión (Berkowitz, 1958).

Tal como Buss ha señalado (1961), sólo concibe la agresividad asociada con la cólera y, por tanto, no considera muchas otras respuestas agresivas. Además, los actos agresivos pueden tener como objetivo la adquisición de alguna

clase de recompensa (por ejemplo económica) y ser reforzados por ella y no estar motivados por el deseo de dañar a alguien

Leonard Berkowitz (1965), indica que la hipótesis de la agresión como resultado de la frustración debe modificarse en tres aspectos por lo menos. En primer lugar, la emoción que nace de la frustración (ira) no conduce necesariamente a la agresión, sino que da lugar únicamente a una disposición para cometer actos agresivos. En segundo lugar incluso cuando se ha cercado esta disposición a obrar agresivamente, la agresión no se llevará a cabo mientras no haya indicaciones apropiadas por ejemplo, estímulos que se asocien a los actuales o anteriores instigadores de la ira. En tercer lugar, en vez de postular que toda agresión "presupone una frustración" se sabe ahora que las indicaciones apropiadas pueden conducir a una conducta agresiva cuando se estimulan los hábitos de agresión que el individuo ya había aprendido. Es posible aprender estos hábitos aunque no medie frustración alguna

Bandura y Walters (1963), han señalado que los sujetos pueden adquirir hábitos agresivos al observar la conducta de un modelo que muestre agresividad.

Harry Kauffman (1970), critica las formulaciones hechas por Dollard, Miller y Buss, así como también la amplia definición empleada por Gilula y Daniels, por lo tanto este autor define que es la que incluye una conducta que.

- a) Es dirigida contra otro individuo (o individuos),

- b) Expresa la intención o el deseo de infringir daño.
- c) Aunque esta definición excluya la agresión por medio de la fantasía y contra objetos no humanos, la conducta que describe es la reconocida por cualquiera como "agresiva".

1.2 La Provocación de Conductas Agresivas.

Factores biológicos dan a las personas la capacidad de obrar agresivamente. La experiencia les enseña pautas particulares de agresividad y la sociedad crea ambientes que alientan o desalientan este tipo de conducta.

El ser humano, en circunstancias normales no agrede ciegamente, lo hace tras una provocación. La vida moderna es como un campo de batalla, plagado de minas de estímulos de provocación

1.3 Algunos pre disponentes de la agresión.

K. Lorenz (1948), especialista en el estudio de los fenómenos en la conducta animal y del problema de la agresividad, afirma que la agresión es instintiva y que, en realidad, no depende de los acontecimientos exteriores.

Una opinión más moderada sostiene que la agresión, aunque siempre presente es provocada únicamente cuando el organismo se siente amenazado; mientras que otros observadores consideran a ésta esencialmente como un rasgo del carácter

La Televisión. Un área de controversia es el papel que desempeña actualmente la televisión en la inducción de la conducta violenta. En 1972, el jefe de Sanidad del Scientific Advisory Committee on Television and Social Behavior hizo un informe para el jefe de Sanidad de los Estados Unidos sobre "Televisión y Desarrollo: el impacto de la violencia televisada". El Comité llegó a la conclusión de que "se demuestra que hay una moderada relación entre el hecho de ver violencia y la conducta agresiva".

Sin embargo, sus declaraciones ulteriores confirmaron su ambivalencia cuando añadieron que esta declaración puede significar que o bien la violencia de la televisión provoca agresión, que la agresión provoca violencia de la televisión o ambas son ocasionadas por algún otro factor.

Este informe originó sobre todo discrepancias posteriores y demuestra lo difícil que es estudiar estas áreas de controversia de manera objetiva.

La Frustración. Cuando un obstáculo impide a las personas alcanzar una meta que se han propuesto, éstas tienden a sentir ira. Si su respuesta habitual a la ira es la agresión, seguramente agredirán (es importante subrayar que la agresión no es la única respuesta posible a la frustración).

Muchos observadores piensan que los agudos contrastes entre las expectativas personales y la realidad provocan gran parte de la ira y la conducta agresiva observada en las sociedades contemporáneas

El Dolor. Aunque el ser humano no responde al dolor con agresión refleja, existen pruebas que sí se comporta agresivamente después de los castigos. Al parecer el dolor enoja a las personas e incrementa su disposición a agredir.

Amenazas Burlas o Insultos. Estos parecen estímulos muy eficaces de la agresión. Hans Toch, psicólogo de la Universidad Estatal de N.Y: en Albany, estudió las pautas de asalto de individuos especialmente agresivos (policías, ex-convictos, que han salido bajo palabra y presidiarios). Descubrió que ocurren muchos incidentes de violencia tras una escena típica: un individuo instiga la agresividad de otro, burlándose de él o insultándolo, ejemplo es un juego de albuces donde uno de los "contrincantes" posiblemente el que ha recibido más insultos y burlas, saca una navaja o empuña un palo, entran en acción y todo suele terminar con heridas y lastimaduras.

La Posición Social. En algunas ocasiones la agresividad conduce al agresor directamente a una mejor posición social. Ejemplo: Entre integrantes de bandas de gánsters y entre delincuentes a menudo la brutalidad y la crueldad significan mayor prestigio.

La Violencia de los Demás Las nuevas modas de agresividad parecen difundirse como una enfermedad contagiosa epidemias de incendios premeditados, secuestros de aviones y de personas, de colocación de bombas

Aparece un nuevo acto de violencia, gana popularidad y generalmente sólo se extingue cuando las autoridades del orden público encuentran la manera de contrarrestarlo con eficacia. En todo caso estas epidemias de actos de violencia demuestran que los actos agresivos cunden, quizá porque algunas personas se sienten más inclinadas a agredir cuando oyen o ven que otras personas actúan violentamente.

Los estudios de laboratorio demuestran que la agresión desencadena más agresión. Ejemplo. A varios marineros se les hizo creer que estaban escuchando una discusión entre dos hombres quienes serán llamados Juan y Luis. Juan era de una opinión inaceptable en varios aspectos, luego la discusión tomaba uno de dos rumbos, o Juan insultaba a Luis o Juan sólo mostraba su desacuerdo con Luis en forma cortés. En una tercera alternativa no se oía bien la voz de Luis, al final de la conversación, se pidió al sujeto que describiera la actitud de Luis.

Dos tercios de los hombres que habían oído a Juan insultar a Luis, calificaron a éste de "marica, asno y loco", recomendaron que lo torturaran o golpearan por dejarse insultar.

Cuando la voz de Juan era cortés y casi inaudible, los sujetos no describieron a Luis agresivamente. La gente tiende a unirse a las personas que ya están atacando.

Aunque las personas tienen la capacidad biológica de agredir, será el aprendizaje primariamente, el que determine cómo, contra quien y en que condiciones se efectuará la agresión. El ser humano aprende mediante observación la conducta agresiva, porque esta suele tener consecuencias positivas.

Los psiquiatras Marshal F. Gullula y –David N. Daniels (1969), la describen en forma amplia como “el espectro completo de la conducta atacante, afirmativa e intrusiva”: y señalan que esta definición incluye “los ataques abiertos y encubiertos, la conducta difamatoria, el sarcasmo, los ataques auto dirigidos y la conducta dominante” así como “este tipo de conducta afirmativa caracterizada por intentos directos y determinantes para cumplir una tarea o un acto”.

1.4 Bases biológicas de la Agresión.

Los especialistas en las ciencias que estudian la conducta no están de acuerdo sobre si el hombre está o no biológicamente organizado para comportarse de una manera hostil o aceptante respecto a los que le rodean.

Ashley Montagu (1955) antropólogo, afirma: “ Los impulsos básicos del hombre como en otros animales son positivos y aceptantes, llevan a pautas de afiliación y cooperación”

Konrad Lorenz (1966), tiende a seguir a Freud (1955) en lo que se refiere al impulso destructor o “instinto de muerte” y afirma que la agresividad tiene cierto

valor práctico. Algunos psicólogos clínicos aceptan la idea de Freud, de que tanto el instinto destructor como el creador motivan la conducta humana, mientras que otros adoptan el criterio ontogénico y creen que los impulsos básicos son positivos y que los organismos los desarrollan de forma sana y positiva, a menos que un gran estrés ambiental lo impida. (Rogers 1951, Combs y Snygg 1959).

Es conveniente analizar lo que constituye la tensión ambiental, la posibilidad obvia es la experiencia de ser atacado por un agresor, la reacción es la venganza explicada y motivada por la necesidad del individuo a preservar su persona y su propiedad. Dicha actitud normal e instintiva no explica por qué el individuo cobra venganza después de haber sido agredido, cuando el agresor ha dejado ya de ponerlo en peligro y aún pudiendo estar indefenso.

Las reacciones agresivas que llevan a invadir el territorio personal parecen a primera vista, instintivas (proxemia). Independientemente de la distancia interpersonal señalada por la cultura, universalmente es reconocido que la tendencia a exceder ese límite es percibida como un gesto de intimación o agresividad. Las investigaciones, los estudios de campo y la experiencia diaria han demostrado que la intromisión en el terreno demarcado como personal es considerado como agresión y produce respuestas defensivas (Sommer y Becker, 1969) Si la invasión del territorio desencadena instintos agresivos, se puede pensar que el exceso de población aumentara la agresividad, De hecho, lo que

generalmente señalan los estudios realizados sobre el exceso de población, tanto en humanos como en animales, es que este lleva a conductas patológicas, una de las cuales es el exceso de agresividad (Galle, Gove y McPherson, 1972). Aunque la idea de que la agresividad es una respuesta instintiva contra la percepción de la invasión a las fronteras territoriales es muy atractiva teniendo como base al sentido común, no deja de crear inquietud sobre si realmente es universal y por ello instintiva.

Aunque se puede teorizar sobre el hecho que la furia y la agresión son formas de manejar la frustración; se puede observar que individuos y culturas difieren marcadamente desde el punto de vista de lo que perciben como frustración, cómo reaccionan a la frustración percibida, cómo manejan la ira, si esa es su respuesta hacia la frustración percibida y la forma de su agresión, el camino que escoge para expresar su ira.

1.5 Orígenes y Formas de la Agresión:

La agresión independientemente de si está o no biológicamente determinada o socialmente inducida es un peligro potencial para las estructuras y objetivos de la sociedad y sus miembros.

La percepción de la amenaza durante la infancia y la niñez.

Los recién nacidos responden con llanto a los desagradables cambios de su ambiente físico inmediato. En ese momento es difícil explicar si su reacción típica

es de temor o furia. A la edad de seis meses, sin embargo, las respuestas de temor e ira pueden ser diferenciadas (Bridges, 1932). Cerca de los ocho o nueve meses los individuos empiezan a estar más conscientes de las remotas fuentes de peligro y es en este momento cuando empiezan a demostrar temor a los extraños.

En la medida que el niño se desarrolla tiende a perder el miedo a los extraños. La novedad es estimulante y desencadenante. La excitación, dentro de los límites razonables tiene un valor positivo para la mayoría de los niños de las culturas urbanas. Si la novedad lleva consigo una sugerencia de amenaza, puede ser aún más interesante.

Es este valor positivo que viene ligado al desencadenamiento que probablemente subyace al interés que tiene para los niños la expresión de la agresión, la violencia y otras formas de amenaza en la fantasía.

El valor estimulante de la violencia y la agresión en los adultos:

El interés en la violencia y la agresión continúa en los años adultos, existen ejemplos cotidianos de la capacidad que posee un estímulo de la violencia para atraer al ser humano. Una tormenta marina que destruye una embarcación es más interesante que un mar sereno o la rapidez con que la gente se reúne alrededor de la escena de algún accidente o un incendio.

La cultura también tiene efectos sobre la agresión y la violencia. En sociedades urbanas los miembros de la clase baja tienden a expresar agresión

física de modo más directo que los de la clase media. La clase media tiende a manejar la frustración en forma simbólica y a sentirse culpable y ansiosa cuando manifiesta conductas hostiles, puesto que la agresión la deploran los miembros de esta clase, han desarrollado numerosas formas sociales, discusiones, arbitraje, negociación, para resolver los problemas interpersonales. Los mismos medios son accesibles a la clase baja pero éstos no están muy interesados en saber cuando utilizarlos. Más aún, la impulsividad no es muy reconocida por los miembros de la clase media, pero posee un mayor valor dentro de los de la clase baja.

La impulsividad actúa de dos maneras, por un lado, lleva a la expresión de sentimientos cálidos y positivos, pero por la otra lleva a la pérdida del control y como consecuencia a la violencia.

Leonard Berkowitz (1972), explica estas tendencias desde el punto de vista de la comparación que hacen entre sí los miembros de la clase baja desempleada y sus vecinos empleados; en tiempos de receso en el trabajo, la relativa diferencia entre los empleados y los desempleados disminuye, hay menos celos y se cometen menos crímenes violentos. Existen también formas institucionalizadas y personalizadas de agredir. Hay por lo menos dos variedades principales de agresión entre personas o grupos, una es la agresión institucionalizada, es decir, la que casi siempre está sancionada por el grupo o la sociedad, porque considera al objeto de la agresión como una especie de peligro. Esta clase de agresión

comprende el castigo de los delincuentes, el castigo puede variar desde la pena capital a la tortura o la reprimenda pública y su severidad dependerá de las normas y los valores de la sociedad en cuya defensa se impone. Aunque el motivo manifiesto para tales castigos es el deseo de reformar al desviado y evitar la desviación de otros. El caso es que la pena impuesta en forma de castigo a un infractor de la ley es una forma de agresión socialmente legitimada, porque está dirigida a un individuo con la intención de herirlo en alguna forma, física, psicológica o socialmente.

Cuando en un motín la policía dispara contra los saqueadores, éstos lo consideran una agresión ilegítima e injustificable, puesto que ellos rechazan a la sociedad y a sus instituciones, pero la sociedad en cuya defensa obra la policía considerará que estos actos son legítimos, apropiados y en defensa de las instituciones.

La guerra constituye otro ejemplo de agresión institucionalizada, los habitantes de un país que ataca o invade a otro, daña a sus nacionales o destruye sus bienes suele creer que obra legítimamente en defensa de sus instituciones, pero las personas del país atacado suelen pensar todo lo contrario. Los países emplean formas de agresión institucionalizada más suaves, como discursos iracundos de los jefes de estado, sanciones económicas, tratados con otros países, protecciones arancelarias y cosas por el estilo.

El segundo tipo de agresión es personal e incluye desde el asesinato y la mutilación hasta los insultos. Las formas más graves están prohibidas por la ley, pero otras como las peleas a puñetazos, están permitidas e incluso son estimuladas en esta cultura.

La principal diferencia entre las formas de agresión, estriba en las actitudes y sentimientos de los miembros de la sociedad. El individuo que comete un acto agresivo que ha sido legitimado por la sociedad, puede ser ensalzado y recompensado, es muy posible que no sienta culpabilidad alguna e incluso se crea virtuoso. Su conducta es vista como una defensa de la sociedad y de sus instituciones y compatible con sus normas.

En cambio, el individuo que obra en forma igualmente agresiva, pero por razones personales, será visto como un enemigo de la sociedad. Su conducta no es legítima y se percibirá como opuesto a las normas, desviado o censurable.

En la tesis elaborada por Raúl Méndez Pérez y Lourdes Zarandona, intitulada "La influencia del trabajo policiaco, sobre la agresión", en 1985, se obtuvo lo siguiente:

Se analizó el aspecto de la agresión desde el punto de vista psicoanalítico, y aunque el presente estudio no es abordado con ese marco teórico, es útil como dato complementario sobre la agresión.

El objetivo de ésta fue investigar hasta donde el trabajo policiaco, influye en el nivel de dirección de la agresión. Para tal efecto utilizaron el examen de Rosenzweig y el MMPI.

Trataron de investigar si, se presentaban cambios en el manejo de la agresión medida por el test de Rosenzweig, en el grupo de sujetos que permanecen trabajando durante 4 años como policías.

Y si existían diferencias estadísticamente significativas en las escalas activadoras del MMPI (4,6,8 y 9), en un grupo de sujetos después de trabajar 4 años como policías.

Las variables que se controlaron fueron: Edad 21 a 30 años, escolaridad preparatoria, realizar curso para aspirantes a Agentes Policiacos, y el cambio ambiental que implica ingresar a trabajar como policías.

Su variable independiente: El permanecer 4 años trabajando como policías.

Sus variables dependientes. Dirección de la agresión, tipos de respuesta ante la situación frustrante, Índice de conformidad al grupo o nivel de adecuación al medio y factores de personalidad.

El estudio, se originó en el Instituto donde seleccionan y capacitan a los aspirantes a Agentes de la Policía. Estos, tienen que cubrir una serie de requisitos, además de presentar exámenes de conocimientos generales, de retentiva, psicológico y médico, una vez que los aprueban ingresan al curso de preparación

que dura seis meses y se preparan en tres áreas básicas: jurídica, técnica policíaca y físico práctica; al concluir debieron acreditar un promedio superior a 7.9 en sus materias y entonces se dan de alta como agentes de la policía.

Se considera que el sujeto acude a la Institución a través de una convocatoria pública, desconociendo el trabajo que va a realizar, lejos de su familia, tienen que buscar donde vivir, realizar sus alimentos en restaurantes, observar una disciplina a la que muchas veces no están acostumbrados.

Una vez dados de alta, son trasladados a diversos lugares de la República, diferentes a su lugar de origen, ya que por regla nunca se asigna a un Agente al lugar donde es originario, esto representa para ellos una problemática que acompaña o determina cambios en lo que respecta a la tolerancia a la frustración.

De los aspirantes que se presentaron en 1979 a realizar exámenes de admisión se reservaron los expedientes psicológicos de los aceptados para tomar el Curso de Capacitación; del cual concluyeron satisfactoriamente 63 aspirantes. Transcurridos 4 años se hizo el seguimiento de los 63, de los cuales se habían dado de baja 35.

A los 28 elementos que continuaban en la institución se les localizó para aplicarles el re-test.

En el Rosenzweig, la evaluación de las respuestas se hace por medio de una clasificación de acuerdo a la dirección de la agresión, que puede ser de tres formas:

- 1) Extrapunitiva
- 2) Intrapunitiva
- 3) Impunitiva

La otra clasificación corresponde al tipo de respuestas:

- 1) Tipo de predominancia del obstáculo, donde el sujeto reacciona al obstáculo que causa la acusación.
- 2) Tipo de defensa del Yo, donde el yo del sujeto comprende la parte más importante de la respuesta.
- 3) Tipo de persistencia de la necesidad, donde la tendencia a la respuesta se halla dirigida hacia la solución del problema inherente a la situación frustrante.

El otro instrumento utilizado, con objeto de detectar los rasgos de personalidad y posibles desviaciones patológicas fue el MMPI.

Para la aplicación de re-test, se trasladaron a donde estaban adscritos ya como agentes activos en diversos estados de la República.

Los resultados que obtuvieron: Respecto a la dirección de la agresión, aún cuando no existieron diferencias estadísticamente significativas, los porcentajes sí

variaron. La agresión hacia el exterior presentó porcentaje de 79.17%, mientras que en la segunda aplicación el porcentaje más alto fue de 50.0%, consideraron que una diferencia de 29.17% entre ambas aplicaciones es mínima y no se redujo la agresión Extrapunitiva.

En la Intrapunitiva, los porcentajes fueron muy parecidos: 39.58% en la primera aplicación y 41.67% en la segunda, por lo que esta agresión tampoco presentó cambios.

En la Impunitiva se encontró una diferencia no significativa: 54.17 % en la primera y 58 33% en la segunda.

Por lo que se encontró que la hipótesis nula se aceptó ya que no hubo cambios significativos en cuanto a la dirección de la agresión.

Con respecto al análisis de los tipos de respuesta dadas ante la situación frustrante, tampoco existieron diferencias significativas.

En el tipo de predominancia del obstáculo en la primera aplicación fue de 41.67% y en la segunda de 33.42%

En las respuestas de defensa del yo, en la primera aplicación fue de 81.25%, y la segunda de 75.00%

En las respuestas de persistencia de la necesidad, en la primera fue 43.75% y la segunda de 60.42%.

Por lo que corresponde al análisis de los datos obtenidos en el MMPI, se encontró que estadísticamente sólo existieron diferencias significativas en la escala L (mentira) en la escala Hi (histeria) y en la escala Ma (Hipomanía).

En la hipótesis nula se manejó que habría cambios en las escalas activadoras y se encontró lo siguiente:

Escalas 4 (dp), 6 (Pa), y 8 (Es), no hubo cambios estadísticamente significativos y por lo tanto se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la alterna.

Escala 9(Ma), sí hubo cambios estadísticamente significativos por lo tanto se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la nula.

La escala más elevada en las dos aplicaciones fue la 2 D, siendo este un dato que indicó que dicha "depresión" es la que ha controlado el comportamiento de los policías, para no ser abiertamente agresivos.

Consideraron que la diferencia encontrada realmente era mínima para determinar francamente que en lo que respecta a factores de personalidad se dieron cambios.

Concluyeron por lo tanto que:

- 1) No representan cambios considerables en los policías, cuatro años después de permanecer trabajando como tales.
- 2) Es posible que el refuerzo para sostener el yo de un policía sea justamente su adhesión e identificación con la autoridad.

El poder no puede ejercerse sin una auto imposición agresiva, sin embargo, la realización de un trabajo que implica frustraciones y presiones se compensa plenamente porque a través del principio de rendimiento los policías buscan el reconocimiento que no creen poder lograr por otro medio.

CAPITULO II

HISTORIA DE LA SEGURIDAD EN MEXICO

2.1 Generalidades del Mundo Pre hispánico

Considerando que el estudio que nos interesa está plenamente relacionado con personal de seguridad, relacionado con la portación de armas y de alguna forma con la delincuencia. Es importante describir la reseña histórica y la forma en que se generó la seguridad en México. Tomando en cuenta los siglos XVI al XX, es decir, a partir de la conquista del país.

En la primera parte del siglo XVI, el grupo Mexica ubicado en el altiplano de México alcanzaba una enorme expansión política y económica; por sus conquistas disfrutaba de importante diversidad de bienes. Durante su apogeo, por vía marítima un grupo de extranjeros llega a estas tierras para hacer su propia conquista, imponer sus propias reglas y establecer una nueva cultura. El enfrentamiento entre estos grupos de ideologías totalmente distintas convierte a la segunda mitad del siglo XVI en época de supresiones, imposiciones, ajustes y revalorización en todos los sentidos. Cada una de estas dos culturas poseía su propio concepto del valor de las cosas y su manera de protegerlas, de como resguardar con seguridad sus bienes económicos, sus tesoros.

La Delincuencia en el México Pre Hispánico

La sociedad Mexica era altamente estratificada, con división de clases sociales y funciones laborales de configuración piramidal encontrándose a los nobles encargados de funciones políticas y administrativas de la nación en el primer estrato, en el siguiente estrato están los guerreros, seguían comerciantes, artesanos y en el más bajo la gente común, encargados de la agricultura y otras funciones menores. La riqueza se encontraba en los altos estratos de la sociedad y aún cuando existía en los grupos menos favorecidos gente honrada y trabajadora, no se podía evitar que otros buscaran medios más fáciles de supervivencia, apoderándose de lo ajeno.

La delincuencia era inevitable y más al tratarse de una sociedad con ineficientes medios de seguridad.

Aún cuando se carecía de cajas fuertes o puertas con poderosas chapas, se contaba con la educación y leyes, las cuales ejercían una labor preventiva al dictaminar severos castigos para quien hurtara, defraudara o cometiera cualquier tipo de abuso; desde la infancia los padres se encargaban de dar continuos consejos a sus hijos para que fueran hombres de provecho y se les inculcaba el vivir de los frutos de su propio esfuerzo y no esperar obtener su sostén por herencia ni por robo, sino con el sudor de su frente.

La férrea disciplina ahí ejercida incluía fuertes castigos para quienes intentaran apoderarse de lo ajeno; al grado de que por ejemplo, si confundían su plato de comida y tomaban aunque sea un bocado de otro, se les sometía a una dura sanción.

La importancia de la honestidad en el México pre hispánico se tiene de manifiesto en las recomendaciones que el "Tlatoani" o gobernante, dirigía a su pueblo cuando ascendía al poder. Durante la ceremonia de su entronización, los exhortaba a llevar una vida recta y sin excesos, abstenerse de cometer adulterios, emborracharse y por supuesto robar, advirtiéndoles de los males a que se harían merecedores ellos y sus familias, ya que los castigos podían llegar hasta la misma muerte.

Excepto los consejos y advertencias a la población no había modo de prevenir el robo. Dado que no existían puertas con cerrojos era de lo más sencillo entrar a una casa ajena ya fuera cuando la familia estuviera ausente o durante la noche cuando todos dormían, *una vez adentro la labor del ladrón se facilitaba más* ya que para guardar los bienes materiales la familia sólo contaba con una especie de cajas o cofres hechos de petate, a los cuales sólo había que moverles la tapa para encontrar el preciado botín. Las familias más acaudaladas como las de los nobles, guerreros y comerciantes podían darse el lujo de construir una pared falsa en algún lugar de su casa, para esconder sus preciados tesoros; claro siempre

con el riesgo de que algún ladrón astuto descubriera el engaño, que tirara la pared y se llevara cuanto pudiera.

Ante tales inconvenientes el único resquicio de esperanza que le quedaba al honrado y trabajador miembro de la sociedad Mexicana, era la confianza en el complejo cuerpo judicial, que si bien no evitaba los robos, por lo menos los castigaba con severidad. El cuerpo judicial estaba compuesto por una serie de funcionarios sabios y honrados educados en el calmecac, bajo estrictos preceptos para que desempeñaran con justicia la labor específica, con una organización digna de admirarse.

Dentro de los edificios administrativos de la ciudad se encontraban las salas dedicadas a las causas criminales.

Una era la de la Judicatura, llamada Teccalco, donde residían el gobernante y algunos nobles dedicados a escuchar los casos criminales, pleitos y peticiones de justicia de la gente común. Ahí hacían sus juicios y dictaban sentencia, procurando desarrollar su oficio con prudencia y objetividad, consultando en caso de existir, los documentos de propiedad de la gente que se veía afectada en sus bienes, como por ejemplo cuando el problema incluía terrenos de cultivo; en caso de robo de casa habitación, se mandaba llamar a todos los testigos. Una vez recibida las pruebas procedían al juicio y sentencia del culpable.

En la sala denominada Tepilcalli, se juzgaba a los nobles, funcionarios públicos y guerreros que habían cometido algún delito, bajo los mismos métodos, leyes y castigos estrictos que se aplicaban a la gente común.

En el llamado Achcauhcalli, se encontraban los encargados de hacer cumplir las sentencias de muerte. A éstos no les estaba permitido aprehender a los culpables, para eso estaban los llamados tebixque o calpuleque, encargados de los barrios del Señorío Mexica.

Por último, el lugar donde se encontraba la cárcel era llamado Cuauhcalli, aquí, había unas jaulas de anchos maderos con unas planchas gruesas en su parte superior por donde se metía al prisionero y a quien la pesada loza impedía escapar. Permanecía en la jaula hasta que fuese condenado o cumpliera su pena.

En el tianguis, o mercado, la seguridad radicaba en la labor de un grupo de jueces a los que se les llamaba Tianquizpan. Estaban encargados de mantener el orden dentro del mercado, evitar riñas, cuidar que los productos se vendieran a precios justos y que los comerciantes no alteraran las medidas y pesos de sus productos. Si se sospechaba que alguien ofrecía mercancía robada, se le exigía que llamara a quien se la había vendido o que comprobara dónde la había adquirido; si no lo hacía se le apresaba y se le condenaba a muerte, poniendo con esto el ejemplo para infundir temor y que los demás mercaderes se cuidaran de cometer algún delito.

Los servidores públicos debían llevar una vida recta; no aceptaban el soborno, no bebían, ni cometían adulterio y cuando llegaban a cometer alguno de éstos u otros delitos o eran flojos y descuidados o amigos del favoritismo, sus propios compañeros los juzgaban con rigor y el castigo que recibían en el mejor de los casos era la privación de su cargo o el destierro.

2.2 Tipos de castigo aplicados a la delincuencia.

Los severos castigos. Existían varios tipos de castigo. Uno era convertir en esclavo al ladrón y venderlo por la cantidad que había robado, para así restituir a su dueño lo perdido. Si a uno de estos esclavos se le vendía dos veces, era destinado al sacrificio. Si a un homicida lo perdonaban los deudos, se le entregaba como esclavo a la viuda e hijos, para que los sirviera.

En otros casos el transgresor era apresado y pagaba su pena en la cárcel; a estos presos se les liberaba el día Ce Itzcuintli (un perro) y, una vez libres, iban a bañarse a la fuente de Chapultepec, testimoniando así su calidad de gente libre y ya sin culpas. En este mismo día a los sentenciados de muerte se les conducía a cumplir su condena; el tipo de muerte designada dependía de la falta cometida. A los adúlteros los mataban a pedradas y después los arrojaban fuera de la ciudad para servir de alimento a perros y aves de rapiña. A los violadores e incestuosos los apaleaban y después de quemarlos, echaban sus cenizas al viento. A los sacrilegos que robaban objetos del templo eran atados de una soga al cuello, los

arrastraban por toda la ciudad y por último los arrojaban en la laguna. A los ladrones de casa habitación los mataban de esta misma manera o dejándoles caer una pesada piedra sobre la cabeza.

Ladrones y magos. Según el calendario ritual, o tonalámatl, si una persona nacía el día Ce Calli, se creía que los dioses marcaban la mala fortuna.

Que tendría en la vida, se pensaba que estaba predestinada a ser ladrón, salteador o "arreatador" y se decía que sería capaz de robar a sus propios padres, pero que nunca llegarían a juntar riqueza y todo les saldría mal. De este destino no se podían salvar, aunque hicieran penitencia desde pequeños. Así que a pesar de los sabios consejos y terribles amenazas, el que nacía para ladrón por designio de los dioses, no podía escapar a su sino.

El delito más frecuente que cometían estos "nacidos para ladrones" era asaltar casas habitación. A ellos en la calle se les decía en forma metafórica "Con ninguna agua te podrás lavar", haciendo referencia a su terrible futuro. Al respecto Sahagún (1549) dice:

" El ladrón, por más que hurte siempre anda pobre y miserable, y lacerado, escaso y hambriento y codicioso de lo ajeno: Y para hurtar sabe mil modos, miente, acecha y horada las casas, y sus manos son como garabatos con que apaña lo que puede; y de pura codicia anda como un perro, rabiando para hurtar lo que desea ".

A estos ladrones se les atribuían facultades mágicas, se decía que ejercían encantamientos y por medio de ellos podían llevar a cabo, sin temor alguno sus atracos, como lo afirma también Sahagún (1549):

“El ladrón que encantaba sabía muy bien los encantamientos, con los cuales hacía amortecer o desmayar a los de la casa donde él entraba, y así amortecidos, hurtaba cuanto hallaba en la casa, y aún con sus encantamientos sacaba la troje y la llevaba a cuestras a su casa; y estando en la casa donde hurtaba (estando encantados los de la casa) tañía, cantaba y bailaba, y aún comía con sus compañeros que llevaba para hurtar “

La magia de estos ladrones consistía en encomendarse a su dios tutelar (Quetzalcoatl) y, por otro lado, en la posesión de amuletos. El más codiciado era el brazo izquierdo (desde el codo hasta la mano) de una mujer muerta en parto, el cual evidentemente, conseguían sin autorización de los deudos.

Las crónicas del siglo XVI, que son bastante explícitas con la manera de efectuarse un robo, dicen que cuando los rateros planeaban robar una casa, se reunían en grupos de hasta quince o veinte individuos, hacían una imagen de Quetzalcoatl y al caer la noche, rumbo a la casa seleccionada, cantaban y bailaban guiados por dos individuos. Uno era el encargado de llevar la imagen de su dios y el otro portaba al hombro el brazo de la difunta mujer. Ya en el lugar del robo, entraban al patio de la casa, ahí se detenían y el encargado de llevar el

amuleto daba con éste dos golpes en el suelo, después caminaba hasta el umbral de la casa y repetía la operación, con otros tantos golpes en el suelo.

Con esto, el hechizo producía su efecto: los habitantes de la casa se paralizaban, nadie podía hablar ni moverse y permanecían como muertos, aunque escuchaban y veían todo lo que sucedía. Los ladrones llenos de confianza encendían antorchas y buscaban cuanto hubiera de comer y beber. Una vez saciada su hambre y reposado el gratuito bocado, buscaban los cofres, y cargaban con ellos completos, con todas las riquezas de oro, mantas y piedras que contenían, saqueaban la bodega y se llevaban cuanto alimento podían. Huían a toda prisa de la casa sin detenerse a descansar por muy sofocados que estuvieran, ya que si alguno lo hacía, decían que no se podría mover hasta que amaneciera.

2.3 La existencia de delincuentes en el México Pre hispánico.

Los crueles salteadores. El bandido más temido era el salteador, considerado como una bestia fiera por cruel e inhumano. Se apostaba en los caminos para tender una emboscada a los mercaderes de larga distancia y a los recaudadores de tributos, sin importarle de quién o para qué eran los bienes que robaría, asaltaba a los viajeros despojándolos de cuanto traían, para después darles una muerte cruel y sin consideración. Estos salteadores contribuyeron a que dentro de la sociedad hispánica, se considerara a los mercaderes como una

especie de héroes, casi mártires, que al partir un día por los peligrosos caminos, no tenían ninguna garantía de su regreso. Ellos en su afán de protegerse lo mejor que pudieran antes de salir hacían grandes ceremonias en honor de su dios Yacatecutli, para que los cuidara hasta su vuelta. Acostumbraban llevar como amuletos unos báculos de madera negra y lisa, que era la representación de su dios, nunca viajaban solos, sino en grandes caravanas y siempre con ellos, iba un grupo armado para protegerlos. Además de todas estas precauciones, el gobierno los protegía con las leyes, ya que se aplicaban muy severas penas a quienes atacaban a los mercaderes, al grado que si los salteadores pertenecían a un pueblo ajeno se consideraba como una afrenta que equivalía a una declaración de guerra.

2.4 Los valores en el México Pre Hispánico

De los valores Entre los tesoros de mayor valor en el México pre-hispánico estaba la sangre y la tierra.

La sangre, constituía una de las ofrendas más dignas que el hombre podía ofrecer a sus dioses.

La tierra, porque era la posesión básica que proporcionaba al hombre una cierta seguridad de su futuro.

Los productos que noblemente brindaba la tierra, como el maíz, frijol y chíca, eran celosamente resguardados para conducirlos a los almacenes del estado; una

vez ahí el Gobernante, los guardaba y celaba por medio de un personal capacitado, los granos ahí depositados se consideraban el tesoro de la nación y en épocas de sequía cuando amenazaba el hambre, servían para alimentar a todo el pueblo hasta la llegada de épocas mejores.

Algunos artículos muy apreciados servían para el trueque, el más empleado era el cacao, pero de un tipo diferente al que solía usarse en la elaboración de la bebida chocolatl. Otra "moneda" eran las mantas de algodón, estas podían ser de diversas maneras y valores, pero siempre superiores al valor del cacao. Con ellas comerciaban los mercaderes de larga distancia, se pagaban multas al gobierno por algunos delitos, formaban parte del sueldo de los guerreros, se apostaban en el juego de pelota, y eran lo que las mujeres recibían de sus maridos para comprar los alimentos en el mercado.

Otros objetos con valor de cambio pero de menor importancia que las mantas y el cacao, eran el oro y el cobre. El oro se intercambiaba en polvo, dentro de cañutos de plumas de aves, mientras que el cobre se comerciaba en forma de hachuelas a manera de una "T".

Muy extendido era el uso de los chalchihitl o cuentas de piedra verde, en todos los ceremoniales, públicos y privados, su nombre era sinónimo de precioso, de tesoro, de joya, de valor sobrenatural. Se le encuentra relacionado con diferentes aspectos de la vida del grupo Mexica. Cuando una mujer estaba en

cinta, se decía que en su vientre llevaba un chalchihuitl. A los difuntos se les colocaba una pequeña cuenta de material en la boca, para que simbolizara su corazón, también considerado dentro de los tesoros y objetos de valor que demarcaban la posición social.

Para los Mexicas, las ofrendas a los dioses eran un gran tesoro. Las depositaban en el interior de las construcciones religiosas y las conceptuaban como el pago que correspondía a la deidad, en reciprocidad por los favores concedidos a su pueblo.

Los restos cremados de los altos dignatarios se guardaban en unas cajas a las que se concedía gran valor. Se creía que no sólo contenían los restos del personaje, sino que también ahí se encontraba el tonalli, o energía que el difunto había poseído durante su vida. Por ello se guardaban con gran celo en un lugar inaccesible y si alguna persona intentaba profanarla era apedreado en público y a su familia se le declaraba gente no grata para la población.

2.5 La Nueva España y sus peligros en el océano

En el siglo XVI los españoles se lanzan en busca de nuevas tierras para conquistar que contribuyan a aumentar la fama, el poder y la economía de la tan boyante España. Ven en América un enorme cofre lleno de tesoros esperándolos sólo a ellos, que supieron abrirlo y explotarlo a pesar de la resistencia a que se enfrentaron. El resultado fue que los peninsulares pusieran más empeño en

imponer en nuevos territorios el dominio de la Corona Española y sus ilustres Reyes. Cuando Cortés y sus hombres fueron alojados en el palacio de Moctezuma descubrieron, en la habitación asignada, marcas de que el muro había sido recién encalado en un trecho de las dimensiones de una puerta. Durante la noche, con gran sigilo, lo removieron y encontraron oculto tras él, el tesoro de Axayácatl, gobernante padre de Moctezuma, formado por piezas bellamente realizadas en materiales de alto valor. Surge entonces un nuevo sentido del valor y un nuevo concepto de lo atesorable. Los productos más codiciables son los metales preciosos: el oro y la plata.

El primer edificio público. Esta primera construcción de un edificio público hecho después de la conquista, consistía en dos torreones que encerraban a las naves con las que Cortés logró la toma de la ciudad. Era una fortaleza que servía para proteger los valiosos bergantines y mantenerlos, a su vez listos para proteger la ciudad en caso de un sorpresivo ataque.

Esta fortaleza hizo las veces de cárcel para la gente principal que hubiese cometido delitos políticos. Rodríguez de Albornoz y Pedro de Alvarado fueron entre otros, de los distinguidos presos de este lugar.

La máxima autoridad la ostentaba el Rey de España; bajo él estaba el consejo de Indias, después la Real Audiencia, Tribunal Superior donde el Virrey, sentado en un almohadón de terciopelo, presidía los juicios, donde actuaban

fiscales, alguaciles mayores y abogados de los pobres y protectores y defensores de los indios, y dictaba sentencia. Nueva España estaba dividida en gobiernos, alcaldías mayores y corregimientos. Todos estos eran los que la comunidad conocía como “justicias” y a quienes los indios, por ser sus principales víctimas temían tanto.

Este cuerpo jurídico se encargaba de administrar las riquezas y proteger el derecho de sus poseedores, así como de castigar a los indios que no se sometían, y alguna que otra vez defendían a estos últimos de los españoles con tendencia a sobrepasarse en sus derechos.

La fuerza de trabajo indígena también fue explotada en los caminos. Los españoles aprovecharon a los tlamemes, o cargadores especializados en largas distancias. De lo rápido de su carrera y lo pesado de su carga, dependía el crecimiento del capital español; por esto se les sometió a esfuerzos exagerados e inhumanos, agotándolos, alimentándolos mal, no curándolos de sus enfermedades y haciendo que los de tierra caliente entraran en la fría y viceversa. Esto provocó una gran baja en la población de los tlamemes y hubo que sustituirlos por mulas y carretoneros, lo que resultó mejor para los españoles, ya que este medio de carga podía conducir mayor cantidad de bienes a su destino.

Estos bienes paraban en el mercado. En esta época nacen los llamados “regatones” o revendedores. Eran crollos y mestizos que compraban los

productos a los indígenas y los vendían a precios más altos a los españoles. Más tarde habrían de convertirse en un peligro social, porque para ahorrar lo más posible y que sus ganancias fueran más sustanciosas, en vez de comprar los productos preferían robarlos, asaltando por los caminos a los cargadores.

El comercio en los dos océanos. Una gran vía de riquezas, sin duda alguna la brindó el mar. Por el Océano Atlántico circulaban los bienes y tesoros extraídos de la nueva España, partían de Veracruz hacia la Península Ibérica. La travesía era larga, agotadora y peligrosa debido a los inesperados cambios del Atlántico.

Entonces nace el famoso Galeón de Manila, mejor conocido como la Nao de China en 1815. La Nao partía del puerto de Acapulco y llegaba a Filipinas, descargaban ahí gran cantidad de lingotes de plata mexicana y la intercambiaban por sedas, marfiles, porcelanas, perlas, rubíes, plata labrada y aromáticas especias, para llevarlas de regreso a México.

La ruta de regreso era más larga que la de ida, requería alrededor de unos seis meses de promedio, las incomodidades no se dejaban esperar, sobre todo por la falta de alimentos, al no haber islas intermedias en dónde aprovisionarse de víveres, la comida y el agua se echaba a perder. Cuando se atisbaba la Nao por el horizonte acapulqueño, comenzaba la fiesta, repicaban las campanas, tronaban las salvas de los Galeones y del fuerte de San Diego; los marinos se enriquecían

tanto con sólo un par de viajes, que se retiraban a gozar de su fortuna y había que buscar nueva tripulación.

Piratas nuevo peligro. La gran fama de esas riquezas transportadas por el mar trascendió las fronteras y despertó la codicia de ingleses, holandeses y franceses, contribuyendo así al surgimiento de un nuevo peligro: la piratería. Los piratas más temidos fueron los ingleses, entre los que destacan Francis Drake, Jonh Jenky's, el joven Thomas Cavendish y Richard Hawkins.

Se cuenta que el 14 de septiembre de 1568, Drake y Jenkins intentaron adueñarse del islote de San Juan de Ulúa con la siguiente estratagema: disfrazaron sus naves como si fueran españolas, posteriormente solicitaron víveres para poder quedarse más tiempo en el islote, afortunadamente durante este proceso llegaron naves verdaderamente españolas y atacaron a los piratas causándoles una considerable baja. Estos piratas eran los más temibles porque su empresa estaba avalada por la Corona Inglesa, que premiaba a los piratas exitosos con títulos nobiliarios y con la mayor parte del botín que obtuvieran.

Tan profunda huella dejaron estos piratas en la vida de las costas mexicanas, que muchas playas adquirieron sus nombres, como la del Corsario y la de Pichilingue, palabra que se derivó de la despótica orden que daban los piratas a los nativos. "speak in English" y que posteriormente les sirvió de sobrenombre.

Y así, entre piratas regatones y otros tantos peligros, terminó el siglo XVI, cien años que concibieron en la unión de dos razas distintas al México de hoy.

La Nueva España: Ruta de la riqueza (Siglo XVII). La mayor parte de la población de la Colonia (indios, españoles, castas y negros) vivía en la zona central de la Nueva España, que comprendía las cuatro provincias: México, Puebla de los Angeles, Oaxaca y Michoacán.

A mediados del siglo XVII, había cuatro o cinco poblaciones con más de doscientos o trescientos jefes de familia blancos. Zacatecas, era la tercera ciudad en importancia de todo el virreinato y la de mayor producción de plata.

Es imposible pensar en un gobierno que lograra controlar la seguridad en todos sus dominios, por lo que la defensa de los bienes y propiedades corrían por cuenta propia, con la oscuridad de la noche llegaba la inseguridad, la Ciudad de México no poseía alumbrado ni drenaje subterráneo. No existía una institución de policía, ni de bomberos. Desde los inicios de la Colonia la Corona quiso establecer las Hermandades como guardias civiles, éstas habían surgido en el siglo XIV, como una policía rural armada por la población para que vigilara los alrededores y protección contra los asaltantes.

En el campo, los hacendados más ricos pagaban y armaban a mercenarios para que vigilaran sus propiedades. En la ciudad cada cual debía velar por su

propia seguridad. Todos los hombres iban armados, en la noche, la soledad comenzaba a reinar por las calles, el comercio cerraba sus puertas y solo se percibía el brillo de una que otra taberna.

A principios de 1620 hubo tal cantidad de robos, atribuidos a ladrones indígenas en casas de los españoles, que el Virrey Marqués de Gelves impuso el toque de queda a los indios del sector español.

Los mestizos, indicaba la ley, no podían poseer grandes propiedades, ni tener cargos públicos o sacerdotales ya que a los ojos de las autoridades españolas, provenían de uniones ilícitas.

Según las crónicas, las bandas de delincuentes de la época se componían en orden de importancia de mestizos, negros e indios. La trata de esclavos floreció como negocio lucrativo, el temor de que simpatizaran con los indios resultó infundado ya que difícilmente se mezclaban; pero rápidamente se convirtieron en una amenaza para la estabilidad del virreinato, ya que escapaban de sus amos y huían a las montañas, donde formaban en compañía de otros esclavos fugitivos, bandas que asaltaban los caminos.

Varios funcionarios y particulares criollos de principios de siglo XVII expresaban el temor de que un día hubiese una combinación de negros e indios y mulatos suficientemente fuerte para matar a todos los españoles y saquear sus

iglesias y monasterios. Hacia fines del siglo XVII hubo una gran explosión de violencia y saqueos, en la que participaron juntos indios, negros y mestizos.

Bandas de esclavos fugitivos (negros cimarrones) se dedicaban a atemorizar, por igual a españoles e indios.

En 1611, durante el entierro de una negra, salieron mil quinientos negros, apedrearon la casa del amo de la difunta y protestaron a gritos, de aquí nació la conjura para lanzarse a la rebelión; dos negreros portugueses que conocían la lengua angoleña oyeron al pasar que unos negros comentaban en el mercado acerca de la supuesta conspiración; fueron encarcelados y torturados todos los jefes de las cofradías negras, principales órganos de expresión y organización de los negros de Nueva España.

La tortura provocó "confesiones" con detalles de la conspiración, la Audiencia declaró un estado de emergencia. El 2 de mayo de 1612 se colgó a veintinueve negros y siete negras en una fila de nueve horcas levantadas en la Plaza Mayor de México, ante una gran multitud. Los cadáveres de los ajusticiados fueron decapitados para exhibir sus cabezas clavadas en picos.

En esa misma época la lengua que más se escuchaba en el mercado de la Cd. y en las cárceles, era el angoleño. Pero la delincuencia no era una actividad exclusiva de la gente de color, los blancos, los españoles ruines, se dedicaban al vagabundeo, la bribonería y la desocupación. Con la decadencia de la agricultura

y la crisis económica en la península, provocó la aparición de una nueva clase de vagabundos: los pícaros, quienes se hicieron famosos por su habilidad para sobrevivir sin trabajar y por su astucia y aptitudes en el arte del engaño.

Además de los bandidos y asaltantes comunes, existieron estafadores, como por ejemplo, Martín de Villavicencio, alias el "Garatuza", quien haciéndose pasar por sacerdote, administraba los sacramentos en los valles de Cuautla y Cuernavaca. La Inquisición lo castigó con doscientos azotes, después de los cuales se hizo pasar por muerto y cuando lo descubrieron desapareció.

Durante todo el siglo XVII y XVIII, los arrieros y comerciantes se quejaron sin cesar de las malas condiciones de los caminos, que ocasionaban que el recorrido de Veracruz a México llegara a prolongarse hasta veinte días, además de propiciar el bandidaje.

El camino de la plata se estableció a partir de 1549, con el fin de unir a los principales centros mineros con la capital del virreinato. Esta fue la ruta que hizo posible la colonización del norte del país, así como la fundación de Nuevo México, Texas y California. Por ella pasaron toneladas de plata que dieron fama universal a la Nueva España.

Cuando los españoles empezaron a adentrarse en el territorio chichimeca-indios salvajes en comparación a los habitantes del sur, sintieron curiosidad ante los intrusos y no perdieron tiempo en mostrar su interés por aquellas caravanas de

varios carros tirados por mulas, cargados de productos codiciables como alimentos, ropajes y cueros cabelludos. Las emboscadas chichimecas representaban un peligro para las personas y los bienes que viajaban por el camino. Lo que más apreciaban eran alimentos y vestido. Se sabe con certeza que se regocijaban al encontrar barriles con atún, aceitunas, almendras y pipas de vino, así como alpargatas, guantes y reatas; como buenos habitantes del desierto su dieta se componía de productos de las cactáceas y especias menores como roedores. Los ataques a las caravanas eran súbitos, parecían surgir de la nada en medio del desierto e iban acompañados de ruido y gritos cuyo fin era asustar a los enemigos lo que conseguían la mayor de las veces. Se distinguían en el uso del arco y la flecha, así como por sus crueldades. Estos indios aún no montaban a caballo porque para ellos las bestias eran alimento, no instrumento bélico; eran célebres por su odio al cristianismo, mostraban especial hostilidad con los misioneros y se burlaban de ellos antes de ultimarlos. El conflicto de la gran Chichimeca no finalizó hasta entrado el siglo XVIII. La Corona Española estaba en América para extraer metales preciosos y no iba a permitir que unos salvajes "encuerados" impidieran el paso hacia los centros mineros, por lo tanto se adoptó la política de la pacificación, la colonización del norte se lograría por medio de una combinación de misiones y presidios, que fundaría nuevos poblados con los indios

del sur. En estas misiones vivían los frailes acompañados de indios sedentarios, quienes cultivaban los campos, cuidaban de la huerta y de los animales.

En un principio los ataques no se hicieron esperar, pero pronto, los salvajes advirtieron que esto era diferente, en tales sitios podían encontrar siempre, comida, vestido y hasta alojamiento, si llegaban en son de paz.

Así la Nueva España amplía su territorio y su población se enriquece, cambia de sistema político, nuevos empedrados cubren las calles de la Ciudad de México, empieza a funcionar el servicio de alumbrado público, mejora el agua potable y se da un gran impulso a la educación. Se construye el Palacio de Minería, la Academia de San Carlos, El Monte de Piedad, El Colegio de las Vizcaínas, el jardín Botánico, entre otras instituciones científicas y educativas. Mejora la Plaza de la Constitución o Zócalo, anteriormente ocupado por jacaes y pocilgas, refugio de facinerosos, así como de un exceso de perros. Mencionado por Rivera Cambas (1880), quien también dice que al dar las siete de la noche en la Plaza Mayor empezaban a entrar en ella gran cantidad de vacas, que permanecían hasta el día siguiente comiendo los desperdicios y todo tipo de inmundicias que allí se arrojaban. Por tales motivos el Conde de Revillagigedo manda quitar el mercado público, uniforma los empedrados, e instaura las placas con los nombres de las calles y la colocación de los números en las casas.

A finales de este siglo, para brindar mayor seguridad pública, se establecen el alumbrado nocturno y los serenos. Estos gritaban cada quince minutos la hora, anunciaban el estado que guardaban las calles, cuidaban que los faroles permanecieran encendidos y prestaban ayuda a quien lo solicitara.

En esta época también quedan instalados en México los billares, fondas, casas de trucos, botillerías y cafés. Las mujeres de la alta sociedad, antes eran austeras e introvertidas, encerradas en un hogar de que sólo salían de visita o a la iglesia, empiezan a reunirse en tertulias para dejarse cortejar y cometer liviandades. La música se extendió por donde quiera y el baile por parejas sustituyó a las antiguas danzas y jarabes.

Entre las cosas de valor que se tenían, se cuentan principalmente objetos de orfebrería, muebles, hierro forjado, cerámica, bronces, textiles y artículos de vidrio, pluma y piedras preciosas, obras de tipo religioso.

Era tal la inseguridad del siglo XVIII, que se puede ejemplificar con un hecho famoso: el “asesinato del Dongo”, cuenta la leyenda que este personaje llamado Joaquín Dongo, vivía en el número 13 de la calle de Cordobanes (hoy Donceles), cierta noche fue asesinado en su casa, al igual que las 11 personas que componían su familia y servidumbre, se dice que tenían heridas y el cráneo hecho pedazos. El robo fue de veintidós mil pesos, las autoridades tras hacer averiguaciones no lograron aclarar nada al respecto. Sin embargo, un relojero que

pasaba por la calle de Santa Clara observó que, de dos personas que conversaban, una de ellas tenía una gota de sangre en el cabello; rápidamente dio aviso de esta situación y finalmente aprehendieron a Felipe Aldama, Jesús S. Blanco y Baltasar Quintero, los cuales fueron encontrados culpables y ejecutados en la plaza pública en 1789.

Por tales incidentes se creó "La Acordada", fuerza policiaca controlada por el Virrey; este grupo tuvo sus antecedentes en España, y la selección de sus miembros era mediante el voluntariado, en su mayoría hacendados e importantes comerciantes, quienes a su vez reclutaban a otros. Estos tenían la capacidad de aprehender, juzgar y sentenciar a un delincuente, sin que fuera necesario llevarlo a un tribunal; el juez que presidía esta fuerza especial de policía tenía un poder ilimitado en estas situaciones, lo cual condujo al abuso del poder, de esta manera la Acordada, sirvió para un buen número de ocasiones para satisfacer rencores e incluso extorsionar a los pobladores.

Complejo es tratar de definir a la sociedad del siglo XIX en México, época de continuos movimientos sociales.

A raíz del centralismo, la desigualdad social y la guerra de Independencia, se generó un desmedido bandidaje en las principales rutas comerciales. Los bandidos se vendían al mejor postor, y no atacaban determinada hacienda o territorio, si les pagaban bien y no los delataban a las autoridades. Las diligencias

contaban con guardias de seguridad, no muy de fiar porque a menudo estaban de acuerdo con los asaltantes; ante tal situación se establece el sistema denominado "viaje compuesto" o "viaje sencillo" que podía considerarse como seguro, sin embargo, los asaltos sucedían sin número fijo durante el viaje y a menudo, al último bandido del recorrido no le quedaba mucho para robar. Así que para conservar su prestigio de malhechor, disponía de las prendas de vestir de los viajeros, los cuales en repetidas ocasiones llegaron a la ciudad de México, cubiertos con hojas de papel periódico y entraban con una discreta carrerita a su hotel.

La descripción de actitudes que en ocasiones mostraron los salteadores de caminos o bandoleros, no deja de ser curiosa; se dice que algunos eran verdaderos caballeros en los momentos de llevar a cabo su actividad profesional, se excusaban por la necesidad que tenían de robar o bien, cuando entre sus víctimas se encontraba un sacerdote le pedían la absolución y le besaban el anillo antes de alejarse a caballo con el dinero y las joyas religiosas robadas, también dejaban a sus víctimas una moneda para pagar su almuerzo y se narra de una mujer que llevaba platos de plata, Los bandidos amablemente le dejaron un de ellos, con el fin de que los reemplazara posteriormente, tomando éste como muestra.

La historia de México se encuentra llena de pasajes importantes y chuscos; donde está presente la imagen del bandido. No solo destacaron grupos como los Plateados y los Bandidos de Río Frío, admirados por sus hazañas y los mitos creados por la cultura popular de la época, también surgieron figuras individuales que según la tradición popular, eran bandidos sociales, quienes velaban por la seguridad de los pobres; luchando contra la injusticia y haciendo una justa repartición de la riqueza: Heráclio Bernal, alias “El rayo de Sinaloa”, Santana Rodríguez Palafox, alias “Santanón” y el famoso Robin Hood mexicano Jesús Arriaga, alias “Chucho en Roto”.

2.6 La Seguridad a fines del siglo XIX y principios de siglo XX

Para hablar de la seguridad en el siglo XX, es necesario hacer clara la diferencia entre seguridad pública y seguridad jurídica. A la primera, corresponden la protección de bienes e integridad física y el manejo de valores. la segunda incluye las leyes que marcan las normas que cada ciudadano tiene la obligación y derecho a invocar mediante el poder judicial.

A finales del siglo XIX e inicios del XX, pretendían dar a la población una imagen de calma y paz aparentes, la realidad era que a pesar de la inestable situación social que vivía la nación se intentaba lograr la paz interna, para estimular y favorecer la inversión extranjera, Esto quedó de manifiesto en la

declaración del entonces Secretario de Gobernación Gral. Manuel González Cosío (1901):

“La seguridad pública es el factor más importante para estimular el progreso de la Nación, porque permite el desarrollo de todos los aspectos de la prosperidad. Por ello, el gobierno a toda costa ha conservado la seguridad que ahora disfrutamos, y que tanto ha contribuido a la buena imagen que México goza en el extranjero. Hoy en día los ciudadanos pueden circular libremente por toda la República sin temor a los bandidos ”

Como respuesta, los periódicos de la época se dieron a la tarea de narrar los robos, asaltos y asesinatos que ocurrían diariamente en el país, por ejemplo se mencionaba a cierta pandilla de bandidos que operaba en los alrededores de la ciudad de México, comandada por José Alvear, mejor conocido como “El Yerbero”, quien se jactaba de ser invencible y desafiaba al gobierno a capturarlo, este personaje solía extorsionar a la población, mataba a quienes accedían a sus peticiones y quemaba sus casas.

La actitud desafiante de este bandido así como las declaraciones de los periódicos muestran la inconformidad social contra el régimen de Porfirio Díaz y la inseguridad pública que padecía el país.

A través de los años, y particularmente durante 1998 e inicios de 1999, el contexto general sobre la delincuencia e inseguridad no ha cambiado significativamente. Se vive en una ciudad con altos índices de robo y violencia en sus diferentes modalidades y los medios de comunicación son cada vez más

claros y directos en el contenido de su información hacia la población. De tal forma que, la preocupación por el actual presidente de la República Mexicana, Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León es la misma; sin embargo, los sistemas y métodos de seguridad siguen siendo ineficientes en la actualidad.

CAPITULO III

HISTORIA DE UNA EMPRESA DE TRASLADO DE VALORES

3.1 Nace una empresa de Traslado de Valores en México.

México ha enfrentado crisis, problemas, conseguido su independencia, vivido una revolución, avanzado al ritmo vertiginoso de este siglo XX que transformara el mundo y ha ampliado sus horizontes hasta límites casi increíbles. Siglo donde el hombre ha aguzado su ingenio y logrado avances científicos y tecnológicos que, por su magnitud, casi han dejado de asombrar.

Pero el avance siempre conlleva riesgos, porque esa capacidad humana no siempre se pone al servicio de las mejores causas. También los modos y medios de la delincuencia avanzan y mejoran. A mayores riquezas, mejores ladrones, se puede decir. Y para enfrentarse a ellos, para combatirlos y evitar que sus actos afecten a la sociedad, a las instituciones, a los individuos, es necesario que quienes buscan la estabilidad, la seguridad, la paz y el bienestar, se unan y conjuguen esfuerzos, conocimientos, talentos y acciones para prevenir el delito o para detectarlo y evitar su proliferación.

México en ello no ha sido la excepción; por el contrario siempre ha luchado, por custodiar de la manera posible los bienes colectivos e individuales.

Entre los bienes que requieren de especial custodia, resguardo y transporte se encuentra el dinero, sea metálico, en papel, léase billetes o documentos o en artículos de alto precio, como joyas, botines desde siempre codiciados y amenazados por los amantes de lo ajeno.

Durante la segunda mitad del presente siglo, el asalto a bancos y comercio llega a convertirse en este país, en una amenaza preocupante; de esta constructiva preocupación surgen, en forma paulatina y ordenada, las principales instituciones que hoy en día han demostrado su eficiencia y capacidad.

Como simples referencias se pueden mencionar que de 340 asaltos bancarios perpetrados en 1982, se redujo a 209 en 1989. Las medidas de seguridad en los bancos han aumentado en forma considerable, los más sofisticados equipos se utilizan tanto para la custodia como para el traslado de valores.

Sin embargo, se han venido desarrollando nuevas tácticas por parte de los delincuentes, a tal grado que durante 1998 se perpetraron 204 asaltos bancarios. Y en lo que respecta a 1999, hasta el mes de febrero se acumulan 43 asaltos bancarios.

En 1941, el Banco de México, decide crear un departamento de Investigaciones especializado en el delito bancario, que incluye desde la falsificación hasta la seguridad interna de las instituciones de crédito.

Cuando en la década de los sesenta empieza a crecer la ola de asaltos a bancos, especialistas en traslado y custodia de valores unen esfuerzos y conocimientos para crear en 1965 una empresa que cubre la parte operativa de resguardo y seguridad durante el traslado de valores.

En la década de los ochenta otras dos empresas se unen a este esfuerzo; en 1982, el consejo consultivo de Seguridad Bancaria, mejor conocido como CONCOSEB, que a su vez sustentará la posterior creación, mediante Decreto Presidencial en 1987, de "Seguridad y protección Bancaria", SEPROBAN, vínculo entre las instituciones bancarias y las dependencias de seguridad pública para concretar planes y acciones de vigilancia externa bancaria. Estos cuatro organismos; la ahora Gerencia de Investigación y Seguridad del Banco de México, Servicio Pan Americano, CONCOSEB y SEPROBAN, conforman la estructura técnica especializada que reúne tanto el personal como los medios más preparados y avanzados para proteger y transportar los valores, así estas cuatro instituciones constituyen el pilar fundamental de defensa que, al servicio de la banca y el comercio, difunden sus resultados y seguridad a toda la población. A esta labor, se han unido con el tiempo, algunas otras empresas

Cuenta la anécdota de un empleado bancario jubilado: " Bajé del tren con la enorme valija, muy preocupado porque el envío era cuantioso. En el andén, un maletero se acercó a ofrecerme sus servicios, al rechazarlos me sorprendió al decir que deseaba acompañarme hasta el taxi, sabía que llevaba yo mucho dinero. En el taxi otra sorpresa me esperaba, cuando solicité

me condujera hacia el hotel, el chofer sugirió ir directo al banco a entregar mi valiosa carga, para no correr riesgos”.

Este es un ejemplo de la forma en que los años treinta era usual enviar el dinero desde las centrales bancarias de la ciudad de México, hasta las diferentes sucursales del interior del país.

Poco tiempo después los bancos decidieron comenzar a transportar los valores por nuevas rutas de carreteras, los traslados se hacían directamente de una sucursal bancaria a otra, los gerentes de las sucursales más cercanas entre sí se comunicaban por vía telefónica y acordaban lugar y hora de entrega; el gerente por lo general utilizaba su automóvil y lo acompañaba un empleado de su confianza. Debido a los altos riesgos de los sistemas utilizados, en los años cincuenta se decide fabricar un camión blindado, se buscan los materiales más adecuados, así como un chasis muy fuerte, pero resulta tan pesado que la lentitud de su avance constituye un riesgo mayor. Ese primer intento termina en un rotundo fracaso.

A fines de esa década los asaltos a vehículos que transportaban dinero y valores se hacen más frecuentes a partir del que sufriera un camión de la “Cervecería Modelo”, en el que se apoderaron de un cuantioso botín. En esa época que John S. Rowe, piloto aviador de la ruta México-Venezuela, detecta en México la carencia de un servicio de traslado de valores como el que se prestaba

en Venezuela y Cuba. Esta empresa de traslado de valores se pone en contacto con Brinks Incorporated, la empresa internacional de mayor experiencia en este tipo de servicios, fundada en Estados Unidos desde 1859, y decide iniciar en México un servicio que cubriera la necesidad de seguridad que había detectado.

El primer antecedente de las empresas dedicadas al traslado de valores se encuentra en Wells Fargo, que inicia sus actividades en 1852. Surge de la necesidad de movilizar diversos valores dentro del territorio de los Estados Unidos de América, garantizando el feliz arribo de éstos a su destino.

Actualmente, esta empresa de traslado de valores, mantiene relaciones comerciales con Brink's.

Nace en marzo de 1965, aun cuando se utiliza el mismo nombre de la empresa que inspirara la idea al señor Rowe, la de México es totalmente independiente de ella.

Brink's Incorporated, asociada con esta misma empresa dedicada al traslado de valores desde sus inicios hasta la fecha, aporta tecnología y asesoría, además de formar parte del Consejo de Administración.

Inicia labores con 54 elementos y 13 unidades blindadas. Durante los primeros años, un gran porcentaje de extranjeros labora en la empresa. En la actualidad, el cien por cien del personal, tanto en el área operativa como en la administración, es mexicano.

Su giro y objetivo principal según consta en el Acta Constitutiva, es el siguiente: "Prestar servicios al Estado y a sus dependencias, a la industria, al comercio, a los bancos, al público, al contratar el traslado de dinero efectivo, monedas de oro, plata, platino y otros metales o sustancias preciosas; notas bancarias, monedas de curso legal, cheques, giros bancarios o de pensiones, bonos obligaciones, certificados, cupones, acciones, aceptaciones, valores negociables o no negociables y cualesquiera otro documento, títulos de crédito u objetos de valor para entregarlos a quienes consigne el consignante, utilizando los medios idóneos para ese fin."

3.2 Su Símbolo

Llega el momento de elegir el símbolo que identifique a la empresa y, ante varias opciones, se escoge a una criatura de la mitología de varias culturas, con cuerpo de león y cabeza de águila. Combina la fuerza, el valor, confianza en sí mismo y seguridad en la victoria del rey de la selva, con la perspicaz y penetrante vista del águila, su fuerza y rapidez. Y es el emblema de fidelidad y sinceridad.

Su origen preciso se desconoce, pero según dicen, custodiaba y defendía los lugares donde se guardaban el oro y las piedras preciosas y atacaba con furor a quienes osaban robar estos tesoros, para castigar su codicia. Estas características lo convierten en el símbolo ideal para identificar a quienes tienen encomendado cuidar y proteger los valores de otros.

3.3 Servicios Iniciales.

Se inicia con el servicio de traslado de valores y posteriormente con el ensobrado de nóminas. Sus primeros clientes son Cirrest Best, S.A. y servicio Lava Tap S.A.

Basta un año para que la empresa se consolide y para 1966, aumenta sus clientes considerablemente, aportando utilidades a sus accionistas.

Como resultado de sus investigaciones del mercado nacional, inaugura la primera sucursal del interior de la República en la ciudad de Guadalajara, Jalisco. 1967.

En agosto de 1969, fallece el Sr. John S. Rowe en Miami Florida, quien sentara las bases de esa organización creciente y firme. Se nombra como presidente al Sr. John S. Wiech, quien inicia el servicio internacional de traslado de valores.

Posteriormente en 1970, adquiere las instalaciones en una colonia centrica de la Ciudad de México; ese mismo año es nombrado Presidente el Sr. López Negrete, hasta entonces Director de la Institución Bancaria Mexicana.

Como fruto inmediato de sus gestiones con diversas instituciones bancarias, doce bancos mexicanos adquieren gran porcentaje del capital social de la empresa en 1971: Banco Del Atlántico, Banco De Comercio, Banco Comercial, Mexicano, Banco Azteca, Financiera Internacional, Financiera Aceptaciones,

Banco de Londres y México, Banco Mercantil de Monterrey, Banco Mexicano, Banco Minero y Mercantil, Banco Nacional de México, Banco de Industria y Comercio, y Crédito Financiero S.A.

Ya para entonces su personal había aumentado a 344 elementos y contaba con 83 unidades blindadas y se inauguraba la sucursal en Monterrey, Nuevo León.

En 1972, otras tres instituciones bancarias se suman como socios a las doce anteriores: Banco del Ahorro Nacional, Banco Mercantil de México y First National City Bank.

El Servicio se amplía. Como complemento al servicio de traslado de valores en 1971 se establece el de mensajería internacional. Un año después amplía actividades; empieza a brindar a los bancos el servicio de Interoficinas Urbanas y posteriormente el de entrega domiciliaria. Este crecimiento conduce a la creación de la Gerencia de mensajería.

Para 1973 mensajería tiene tal demanda que se instala en nuevas y más adecuadas oficinas y contrata personal especializado para cubrir con eficiencia el aumento de servicios. Mensajería foránea inicia sus actividades en 1974. Conforme se abren nuevas sucursales en el interior del país, las poblaciones atendidas desde el D.F , se integran por zonas a las oficinas de Traslado de valores más cercanas.

La necesidad de los bancos de trasladar documentos al extranjero aumenta durante 1979 y 1980, así se establece el traslado aéreo de documentos y valores.

En 1974, el personal asciende a 827 elementos y tienen ya 153 unidades blindadas y 65 vehículos no blindados para mensajería; parte de la tripulación de las unidades blindadas era personal de la Policía Bancaria Industrial, que por contrato los proporcionaba la empresa.

En 1975 la empresa contrata los servicios de la Dirección General de Policía y Tránsito, mientras acondiciona su escuela de adiestramiento del personal. Actualmente, en el D. F. y en algunas otras ciudades en las unidades es personal de la misma empresa, excepto en aquellos estados donde las leyes exigen que los custodios sean proporcionados por la policía del mismo estado.

En 1977, L.R. Picazo Manríquez, al ser nombrado Gerente General enfrenta el reto de elegir entre arriesgarse a efectuar cambios y acelerar el crecimiento o continuar con el ritmo de desarrollo que hasta entonces caracterizara a la empresa. La decisión es crecer aceleradamente; En abril de 1977, durante la Junta Anual de Presidentes de Centros Bancarios que tuvo lugar en La Paz Baja California, hace una presentación muy exitosa de los servicios de que propone la banca.

La respuesta es inmediata y surgen solicitudes de todas partes de la República. El resultado anterior confirma lo acertado de la política interna de la

empresa, que siempre estimula la superación personal de sus elementos y propicia entre ellos un ambiente cordial y el interés compartido de brindar un servicio de calidad.

Funciona como escuela para todos los que pertenecen a ella. La preparación académica es muy apreciada por la organización, pero también considera muy valioso el aprendizaje que se adquiere dentro de la misma.

Desde sus inicios, la esencia de la política de esta organización es brindar a cada uno de sus empleados la oportunidad de desarrollarse dentro de la empresa.

Existe un contrato de afiliación sindical con el Sindicato Nacional de Traslado de valores, custodia y mensajería, de la CTM, en cuya función como responsable de la continua coordinación para cumplir con los derechos del personal sindicalizado es Recursos Humanos, cuya obligación principal es atender cualquier queja o problema, y conciliarlo a la brevedad.

Al finalizar la década de los setenta, son ya 2,015 empleados, 312 unidades blindadas, 712 vehículos no blindados y 35 sucursales, además de la oficina matriz.

Al iniciar los ochenta, el servicio de mensajería abarca la Red de Rutas Aéreas, se amplían rutas terrestres y el servicio de entrega domiciliaria de tarjetas de crédito. Nace un nuevo servicio: Exportación e importación de documentos de negocios con Europa y Suramérica. Mejora la tecnología con la adquisición de

equipo de cómputo y de sofisticadas máquinas de encartuchado de moneda metálica.

Ante el incremento de asaltos a comercios del país, a finales de los setenta, se estudia como resolver el problema. Así en 1984 se desarrollan nuevos y más complejos servicios de protección del efectivo.

Estos sistemas vuelven poco atractivo el asalto a los establecimientos que cuentan con ellos y aportan tanto a la ciudadanía como a comerciantes, una tranquilidad muy apreciada y necesaria para continuar colaborando con el desarrollo del país.

Los servicios continúan incrementándose y para finales de 1994 se marca un cambio importante en la organización, motivado por el movimiento e infiltración de un nuevo sindicato a la misma el cual lleva a la huelga por tres días.

Para inicio de 1995, se nombra un nuevo Director General, el Lic. Domenzain A., persona que estuvo en este cargo durante tres años, quien impulsó un fuerte programa de culturización de los trabajadores y el cambio de imagen hacia el público en general; Sin embargo, la organización ha sufrido una serie de acciones en contra por el líder sindical, de forma tal que recientemente se cambió a este Director General; situación que sin duda alguna afecta tanto la estabilidad de la organización en el mercado, como la de su personal en sus actitudes. No

obstante después de 35 años de permanencia en el mercado nacional, se cuenta con 100 sucursales en el territorio nacional, y cerca de 11,000 trabajadores.

3.4 Reseña Histórica Sobre La Capacitación en esta empresa.

A partir de 1987 inicia un ciclo de cursos sobre “ Excelencia “ impartido por primera vez a nivel Gerencia durante una Convención Anual realizada en la Ciudad de Guadalajara, Jal. Impartido por el Lic. Miguel Angel Cornejo (impulsador de esta corriente en México).

Con el fin de hacer llegar estos principios a un mayor número de empleados, se establece la política llamada “paga tu colegiatura”. En ella cada una de las personas capacitadas en un curso se compromete a impartirlo a sus subalternos inmediatos y ellos a su vez al personal a su cargo. Así se logra que toda la empresa dirija sus resultados hacia una misma meta.

En 1989, se emprenden los trabajos de construcción de un Centro Nacional de Capacitación, en el Edo. de México, para operadores, custodios así como personal del área operativa y de seguridad. Dicho centro tiene contemplado: aulas, stand de tiro, áreas para simulacros, campos de entrenamiento deportivo y desarrollo físico, artes marciales, pistas de entrenamiento para conducir, servicios médicos, así como dormitorios, etc.

Anteriormente la capacitación se proporcionaba en los campos militares que el Ejército Nacional Mexicano facilitaba.

Universidad de la Seguridad. El análisis de los sistemas y equipos que operaban en diferentes empresas a escala nacional demostró que el personal de éstas carecía de un adiestramiento adecuado. Esta empresa decide entonces que su centro de capacitación, cuyo objetivo inicial fue brindar preparación física, mental y tecnológica en seguridad a su propio personal, se convierta, además, en la primera Universidad de la seguridad en México y abre sus puertas a los grupos de otras empresas u organismos que lo soliciten.

De esta forma, brindará cursos especializados en seguridad preventiva, correctiva, de contingencia y reacción, así como de liderazgo, excelencia y relaciones humanas. La base de estos cursos estriba en la amplia experiencia de la institución; las actividades del ramo de la seguridad y protección exigen del individuo un gran equilibrio emocional, físico y técnico. El manejo de tan delicados aspectos humanos requiere un continuo refuerzo de conceptos y disciplinas, por ello se diseñaron ciclos trimestrales, así los participantes tienen continuidad en la aplicación de las enseñanzas que ahí adquieren. Y no las pierden en la práctica.

3.5 Servicios Especiales y Acciones de bienestar social

a) Servicios especiales. El campeonato Mundial de fut bol México 86, trae a México la Copa FIFA, la custodia y traslado de tal presea requiere de la máxima eficiencia en seguridad. Siendo la única empresa en el país con el equipo técnico

y humano capacitado para el caso y quien, además en 1970 tuvo a su cuidado la Copa Jules Rimet. Los cambios sociales a 1986 exigen mayor seguridad, por lo que se turnan las medidas necesarias; se entrena un equipo especial de 12 elementos y se adaptan 3 unidades blindadas.

Durante su estancia en el país, la copa FIFA fue trasladada y exhibida en las diferentes sedes del campeonato donde, así, el pueblo de México y sus visitantes pudieron conocer y apreciar este trofeo de casi 5 Kg, de oro de 18 kilates, con absoluta seguridad.

b) Actividades de bienestar social. El personal ofrece servicios gratuitos y voluntarios de ayuda y colaboración para la ciudadanía y las autoridades, tanto en el interior como en la capital del país.

Es así como las unidades hormiga de mantenimiento colabora en la tarea de pintar señalamientos viales en algunas ciudades del interior de la República.

Pocas horas después del terremoto que en 1985 asolara la ciudad de México, la oficina matriz estaba equipada para recibir a 2000 damnificados. La zona de la ciudad donde estas oficinas están ubicadas fue severamente dañada y miles de personas estaban heridas, habían quedado sin casa o eran desalojadas, durante varios días se brindó alojamiento, atención médica y comida a todo aquel que lo solicitó. El personal de la empresa y sus familiares trabajaron en forma voluntaria sin descanso durante semanas enteras.

Durante las temporadas de vacaciones como semana santa, puentes largos o fines de año, sus camionetas con equipo y refacciones prestan ayuda mecánica gratuita a quienes lo requieran en las principales carreteras del país.

Cuando en 1988 el huracán "Gilberto" azotó el sureste y sur del país, ciudades como Cancún fueron terriblemente dañadas y debía desalojarse con rapidez a los huéspedes de los hoteles ante el peligro de derrumbes. Las camionetas y personal de esta empresa hicieron viajes durante varios días las 24 horas, para trasladar gente de los hoteles al aeropuerto.

Incansable, siempre buscando nuevas opciones, más calidad, mejores servicios, esta empresa de traslado de valores, muestra cómo el trabajo solidario, continuo y entusiasta del equipo humano que lo conforma los coloca en una posición estable y firme dentro de las organizaciones internacionales de seguridad y protección.

El Esparcimiento Se cuenta con múltiples actividades socioculturales y deportivas para el personal en el ámbito nacional, existen equipos deportivos de fútbol, basquet bol, montañismo, atletismo, tiro entre otros. Existen grupos de teatro y bandas de guerra, rondallas, tríos, se organizan eventos culturales de relevancia denotando la participación empresarial en este ámbito y elevando el nivel en su personal, así como visitas guiadas a centros de interés.

3.6 La selección de personal.

De su estructura y proceso de selección de personal. La estructura de la organización se compone de tres tipos de régimen: Ejecutivo, Administrativo y Operativo (sindicalizado). El reclutamiento y selección del personal se lleva a cabo de la siguiente forma:

- a) Ejecutivo: Es reclutado por el área corporativa y su proceso se lleva a cabo en el mismo lugar.
- b) Administrativo: Es reclutado y seleccionado por el área staff de zona metropolitana, cuyo proceso incluye el llenado de solicitud de empleo, entrevista de selección, evaluación técnica, psicométrica, y examen médico, pasando a su proceso de inducción a la empresa e incorporándose a sus funciones.
- c) Operativo (sindicalizado): El cual es reclutado en forma masiva principalmente canalizado por el sindicato y seleccionado por el área staff de zona metropolitana, incluyendo en este procedimiento, llenado de solicitud de personal, entrevista de selección, examen técnico, médico y psicométrico, para después ser canalizados a su afiliación sindical, tramitación de antecedentes no penales, inducción a la empresa, capacitación en el puesto y posteriormente, es incorporado a su área de trabajo.

En los tres casos (ejecutivo, administrativo y operativo), se aplica una batería de exámenes psicométricos que miden entre otros tres importantes aspectos, inteligencia, relaciones interpersonales y rasgos de personalidad. Cabe mencionar que en forma general en los niveles administrativos y operativos en su integración de estudio psicométrico se orienta de manera importante la evaluación del control de la impulsividad y la agresión.

Lo anterior proporciona una visión general de la organización y el enfoque que se da al presente estudio.

CAPITULO IV

PERFIL DE PERSONALIDAD.

A fin de describir lo que se esperaba encontrar en esta investigación, es importante mencionar de manera genérica la forma en que el personal es seleccionado y las características que debe cubrir para ingresar a laborar en la empresa. Como primer punto se abordará las características para el personal administrativo (no sindicalizado):

4.1 Perfil del personal administrativo.

Para este tipo de trabajadores se pueden utilizar diversos medios de reclutamiento, no obstante teniendo cuidado y discreción en el uso de los mismos, dado el giro de la organización, ya que se deben prevenir riesgos evitando la contratación de personal nocivo para la misma.

Requisitos generales:

Edad entre 22 y 40 años

Escolaridad: mínimo secundaria con certificado.

Trayectoria comprobable por lo menos de cinco años.

Experiencia en el puesto solicitado por lo menos de un año.

Con respecto a la documentación, debe de estar completa y en orden.

Deben pasar por el proceso de selección que implica los siguientes pasos:

Entrevista inicial y de selección

Entrevista y examen técnico en el área de trabajo

Evaluación psicométrica, (en la cual se tratan de ubicar los siguientes aspectos, datos personales generales, Inteligencia, Personalidad, y sociabilidad).

Examen médico

Estudio socioeconómico

Filiación ante seguridad de la empresa

Filiación ante la secretaría de seguridad pública y finalmente,

La contratación

En este contexto general se espera que al ser aceptado por el área de trabajo, sus resultados en la evaluación psicométrica sean aceptables y que se obtenga un perfil cercano a la siguiente descripción:

El nivel intelectual que se obtiene debe encontrarse en el promedio, para que sus habilidades le ayuden a adaptarse a las funciones del puesto. Se revisa el aspecto de las relaciones interpersonales, de forma tal que sean llevaderas con sus compañeros sin que se involucren sentimentalmente, y sus características de personalidad, que tengan control de sus impulsos y que no exista patología que interfiera con su labor principal al ingresar en una empresa de servicio. Prediciendo en cierta forma su posible estabilidad y desarrollo constante de habilidades intelectuales.

Como siguiente punto se abordará el perfil del personal operativo (sindicalizado):

4.2 Perfil del personal sindicalizado:

Para este tipo de personal se debe utilizar principalmente como fuente el Sindicato, que es quien canaliza candidatos para que la empresa los seleccione. Pero si en un lapso razonable no se han recibido candidatos, la misma puede hacer su reclutamiento e inician el mismo procedimiento utilizado para el personal administrativo:

Requisitos generales:

Edad entre 24 y 38 años

Escolaridad: mínimo secundaria con certificado.

Trayectoria comprobable por lo menos de cinco años.

Experiencia no necesaria en el puesto solicitado y no haber tenido experiencias policiacas evitando vicios o malos hábitos de trabajo.

La documentación, debe de estar completa y en orden.

Deben pasar por el proceso de selección que implica los siguientes pasos.

Entrevista inicial y de selección

Entrevista y examen técnico en el área de trabajo

Evaluación psicométrica, (en la cual se tratan de ubicar los siguientes aspectos, datos personales generales, Inteligencia, Personalidad, y sociabilidad)

Examen médico

Estudio socioeconómico

Filiación ante seguridad de la empresa

Filiación ante la secretaría de seguridad pública

Afiliación al sindicato y finalmente la contratación.

De igual forma se espera, que al haber aprobado tanto la entrevista como el examen técnico, su resultado psicométrico arroje información tal como: un nivel intelectual promedio, con habilidades que permitan el desarrollo de su potencial en actividades de adiestramiento y adaptación al puesto, que sus relaciones interpersonales le permitan el contacto social sutil, sobre todo el control de sus impulsos y que no presente síntomas o rasgos de patología que tienda a desarrollarse o deteriorarse por las características propias del trabajo.

4.3 Los resultados esperados.

Por lo tanto se esperaba que al aplicar el Inventario Multifásico de la Personalidad se encontraran los siguientes resultados:

1°. Que la diferencia en los rasgos de personalidad entre el grupo de personal administrativo y el grupo de personal operativo fueran estadísticamente significativas debido al momento en que fueron evaluados. Esto, debido a las

conductas que los mismos trabajadores han manifestado abiertamente a partir del conflicto.

2°. Que las escalas de validez L, F, K, fueran diferentes. De tal forma que el nivel administrativo, adoptara una posición de poca sinceridad, altas defensas y asumiendo que podían resolver sus problemas, al sentir que la evaluación perseguía fines organizacionales internos; tales como promociones o bien como argumento para efectuar recorte de personal, puesto que al momento de la aplicación la empresa se encontró en un momento crítico. Mientras que el nivel operativo podría mostrar mayor espontaneidad en sus respuestas y sentir la necesidad de apoyo ante sus conflictos, esto último basado en el soporte que reciben por parte del sindicato y que se ha venido convirtiendo en una costumbre.

3°. Que la escala Hs, se mostrara elevada en el personal operativo y normal en el personal administrativo. Dado que tiende a manifestarse, mayor ausentismo en el nivel operativo.

4°. Que la escala D, mostrara un estado de pesimismo y tristeza, o baja energía en ambos niveles. Por un lado en el administrativo, dado el reajuste de personal que se venía efectuando y por otro lado, las características de tipo social y económico que tiene el nivel operativo el cual tiene que enfrentarse ante mayores frustraciones tanto en su hogar como en su trabajo cotidiano.

5°. Que la escala Hi, se mostrara de manera significativa en el nivel operativo dada su necesidad de impresionar a los que le rodean.

6°. Que la escala Dp, se manifestara en el rango normal en ambos perfiles. ya que por la misma evaluación de ingreso se espera el control de sus impulsos.

7°. Que la escala Mf, se mostrara normal en el perfil administrativo y baja en el operativo, esperando una actitud machista y agresiva pero controlada en el nivel operativo.

8°. Que la escala Pa, se mostrara alta en el perfil operativo y baja en el administrativo.

9°. Que en la escala Pt, existiera el control de la angustia en el nivel administrativo, ya que su trabajo es rutinario y de oficina, aunque con exigencia de resultados en los niveles de mando. Y por otra parte que el nivel operativo manifestara un mayor grado de angustia que limita la toma de decisiones, y que los orille al aislamiento.

10. Que la escala Es, se mostrara alta en el perfil operativo, considerando su comportamiento a partir del momento en que se le proporciona un uniforme de trabajo, un arma de fuego para la ejecución de su trabajo y aborda una unidad blindada que le brinda seguridad y autosuficiencia. Mientras que el personal administrativo no sufre dicha "transformación de personalidad", avocandose a su trabajo.

11°. Que la escala Ma, fuera alta en el perfil operativo, puesto que tiende a ser poco realista acerca de sus alcances o las metas que se fija. Mientras que el nivel administrativo tiende a ser más congruente en sus expectativas.

12°. Que la escala Is, fuera baja en el perfil administrativo y alta en el operativo, ya que estos últimos están capacitados para otorgar un servicio más que socializar e incluso orientados en su labor, a evitar la comunicación abierta con personas ajenas al servicio o la empresa; no obstante por la naturaleza del trabajo, la habilidad para relacionarse aumenta con el paso del tiempo y manifiestan su agrado por ello.

CAPITULO V

METODOLOGIA.

Con el propósito de analizar las diferencias psicológicas entre dos grupos de personal activo, que labora en una empresa dedicada al traslado de valores; considerando de manera relevante la posible influencia que ejercer el tipo de trabajo, actividades o responsabilidades o el nivel de agresión sobre su personalidad. Se desprende la siguiente reflexión o planteamiento.

5.1 Planteamiento del problema:

¿Existirá cierto tipo de relación, similitud o diferencia significativa en los rasgos de personalidad medidos a través de las escalas del MMPI, entre dos grupos de personas, uno de régimen administrativo (no sindicalizado) y un grupo de personal operativo (sindicalizado) de una empresa dedicada al traslado de valores?

5.2 Delimitación del problema:

La investigación se llevó a cabo con el propósito de comparar y encontrar las posibles diferencias de personalidad en dos grupos; uno de ellos, constituido por ochenta y cuatro personas de sexo masculino de nivel administrativo (conocido también como personal de confianza) y el otro grupo formado con

ochenta y cuatro personas de sexo masculino de nivel operativo (sindicalizado), en una empresa dedicada al Traslado de valores, de la Ciudad de México.

5.3 Planteamiento de Hipótesis General

Debido a que en el momento de la aplicación del instrumento, la organización se encontraba inmersa en un conflicto laboral importante, existiendo una marcada preferencia por el trato y respeto hacia los convenios y personal sindicalizado e indiferencia hacia el personal administrativo, se supone encontrar diferencias significativas entre los dos tipos de régimen.

Hipótesis

H1 Existe diferencia estadísticamente significativa en el perfil del MMPI, entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado

5.4 Definición de Variables:

Variable Dependiente. Rasgos de personalidad que se obtienen por medio de las escalas del MMPI, tres de validez y diez para psicodiagnóstico.

Variable Independiente: Definida como los puestos de personal administrativo (no sindicalizado) y puestos de personal operativo (sindicalizado).

El diseño utilizado fue, el comparativo entre dos grupos.

5.5 Descripción de la Población:

La muestra se obtuvo al azar, aprovechando las siguientes características.

Para seleccionar al personal de nivel operativo que participaría en la evaluación, se acudió primeramente a la obtención del permiso, por parte de los directivos para la aplicación del instrumento.

El personal seleccionado cubre puestos cuya función está directamente relacionada con la conducción de la unidad blindada, manejo de armas y entrega y custodia de valores.

Por las características del servicio que se ofrece, era difícil aplicar a grupos en las instalaciones de selección de personal. Por lo que se aprovechó la aplicación, durante la impartición un curso de capacitación para personal masculino de traslado de valores, de las sucursales de la Ciudad de México; en las Instalaciones del Centro Nacional de Capacitación. Estos grupos se presentaban para dicho curso por un periodo de tres días, en donde reforzaron aspectos técnicos teóricos y prácticos, designando como parte de su programa la participación de los mismos en la evaluación, en horario vespertino, durante el primer día de entrenamiento

En el caso del nivel administrativo, se cuenta con personas que tienen actividades más estáticas con ubicación física en las oficinas y cuyas presiones están en función de los requerimientos relacionados con papeleo.

Se aprovechó la programación de la revalorización psicométrica anual de todo el personal, sustituyendo en algunos casos la batería de exámenes tradicional, por el MMPI.

Materiales

Como se ha descrito con anterioridad, se aplicó en Inventario Multifásico de la Personalidad a la muestra, para lo cual se detallan los materiales de trabajo utilizados.

- 168 Cuadernillos de 566 frases del Inventario Multifásico de la Personalidad.
- 168 Hojas de respuesta para el MMPI. (Anexo 1)
- Lápices con goma.
- Perfiles Masculinos para el puntaje de respuestas del MMPI (Anexo 2)
- Plantillas de calificación del MMPI.

5.6 Escenario.

Para el personal operativo, se dispuso de un aula de capacitación del Centro Nacional de Capacitación, mismo que ofrece suficiente espacio, iluminación, ventilación, mesas de trabajo dispuestas en herradura y sillas que permitieron una cómoda aplicación del instrumento.

Se acudió en diferentes ocasiones en el turno vespertino a aplicar el instrumento, hasta completar una población de ochenta y cuatro elementos.

Se proporcionó al trabajador, un lápiz, el protocolo y la hoja de respuestas,

procediendo a las instrucciones para contestarlo, invirtiendo en todo el proceso un mínimo de una hora quince minutos, y un máximo de dos horas, treinta minutos.

Para el personal administrativo, se dispuso de las dos aulas del área de selección de personal, con suficiente iluminación y sillas de paleta, aplicándose el instrumento en tres horarios (matutino, y dos vespertinos) se colocaron ventiladores en las aulas, durante el horario vespertino para evitar que el clima afectara la concentración por posible cansancio. Se proporcionó a los trabajadores el protocolo, hoja de respuesta y lápiz. Brindando las instrucciones necesarias para su adecuada resolución; en este caso también se evaluó a 84 personas.

CAPITULO VI

I N S T R U M E N T O

6.1 Inventario Multifásico de la Personalidad MMPI

Los doctores Hataway y Mac Kinley, convencidos de la necesidad de evaluar la personalidad desde diferentes ángulos. Comenzaron en 1938 a reunir datos para crear una prueba objetiva que por medio de escalas aportaran puntajes de los rasgos más importantes de la personalidad.

Actualmente existe traducido al español un folleto con 566 frases (550 + 16 reactivos repetidos) que es la adaptación de la prueba para América Latina, realizada por el Dr. Rafael Nuñez. Existe una versión abreviada de 399 frases, seleccionadas de tal manera que se mantiene la validez y la confiabilidad de la prueba.

Mediante la prueba, un individuo define sus propias características y la imagen que tiene de sí mismo, es decir, es un inventario autodescriptivo.

Este inventario originalmente fue diseñado con el fin de analizar aquellos rasgos que comúnmente son las características de la psicopatología y establecer la diagnosis diferencial de problemas patológicos.

Consta de un cuadernillo con las 566 frases, hoja de respuestas también una hoja con el perfil psicológico para femenino – masculino, asimismo, contiene

diez láminas para calificar la hoja de respuestas de la cual se obtiene el perfil psicológico y de acuerdo a esto se elabora un diagnóstico.

6.2 Invalidación de la prueba.-

Las reglas básicas para invalidar un perfil son cuatro y tres de ellas deben presentarse de manera simultánea para ello, estas son:

- 1- Si el puntaje en bruto de la escala F, es igual o superior a 20
- 2- Si el índice de Gough (F-K), es mayor o igual a +9
- 3- Si ninguna escala clínica se encuentra en la zona de normalidad estadística.
- 4- Si se dejan más de treinta reactivos sin contestar.

A continuación se hace la descripción de las escalas del Inventario Multifásico de la personalidad.

6.3 Escalas de Validez (λ , L, F, K),

Estos cuatro indicadores de validez representan comprobaciones sobre el descuido, la incomprensión, el fingimiento y las actitudes que adopta el examinado al contestar el inventario. Estas actitudes están basadas en el grado de conformidad con el grupo en la socialización y en el estado de salud mental del sujeto.

Escalas de frases omitidas:

Integrada por frases que el examinado no contesta. La cantidad de frases sin contestar afecta las demás escalas y cuando es muy alta invalida las otras.

Escala L

Esta escala fue introducida por Hataway y McKinley en 1951 para poder evaluar el grado de franqueza del examinando durante la aplicación, se han encontrado ciertas implicaciones interpretativas como: intención de causar buena impresión y de negar faltas, ingenuidad psicológica, convencionalismo, rigidez y sobrevaloración de uno mismo. También características neuróticas como exagerado uso de defensas, falta de comprensión de sus propios problemas y somatización.

Escala F

Se utiliza como forma de evaluar la validez total del instrumento. Esta escala ha sido llamada escala de frecuencia, escala de confusión y escala de validez.

Escala K

Se ha encontrado que opera como índice de ciertas actitudes defensivas y exhibicionismo psicológico.

6.4 ESCALAS CLINICAS.

1-Hs (hipocondriasis)

Esta fue la primera escala que derivaron Hataway y Mckinley en 1940. La puntuación de esta escala representa una medida del interés normal del sujeto acerca de sus funciones corporales.

Las 33 frases que componen esta escala abarcan una gama de síntomas corporales y no se restringen a una parte del cuerpo ni a una función concreta. Incluyen dolores y malestares generalizados, quejas específicas sobre la digestión, respiración visión, pensamiento y sueño, así como peculiaridades de la sensación.

2-Dp (Depresión)

La segunda escala del perfil clínico, integrada por 60 frases, fue establecida para medir grado o profundidad del conjunto de síntomas clínicos propios de la depresión. Es conocida también como la escala del "estado de ánimo" pues por medio de ella es posible encontrar estados emocionales momentáneos y pasajeros.

3-Hi (Histeria)

Esta escala de 60 frases se desarrollo para ayudar a la identificación de pacientes que usan las defensas neuróticas propias de la histeria de conversión; estos pacientes utilizan los síntomas físicos como medio de resolver conflictos

difíciles o evitar responsabilidades. Los síntomas se refieren generalmente a parálisis, contracturas musculares, malestares gástricos, intestinales o síntomas cardiacos, tensiones, miedos y preocupaciones.

Cabe mencionar que a diferencia de la escala 1, en esta se presentaran malestares de tipo orgánico más específico que generalizado.

4-Dp (Desviación psicopática)

Esta escala de 50 frases se desarrolló para medir las características de la personalidad del sub grupo de personas amorales y antisociales con desórdenes psicopáticos de la personalidad. Este grupo incluye personas asociales con cuadros patológicos en la estructura de su personalidad, con mínima angustia y poco o ningún sentido de malestar, Mensh (1955) incluye dentro de este grupo con personalidad psicopática, las reacciones antisociales, las perversiones sexuales y el alcoholismo; generalmente se considera también dentro de este grupo a personas mentalmente enfermas que se encuentran en desacuerdo con el medio.

5-Mf (masculino-femenino)

La escala 5-Mf está compuesta de 60 frases y tiene por objeto obtener respuestas relacionadas con intereses propios de los hombres o de las mujeres; las frases están referidas a la sensibilidad personal y emocional, la identificación sexual, el altruismo, las preocupaciones propias del sexo femenino y la negación rechazo de ocupaciones masculinas. La escala también se refiere a intereses,

pasatiempos, actividades sociales y religiosas, relaciones familiares y miedos, otro rasgo importante es la cantidad de franco material sexual presente en las frases que componen esta escala. Originalmente fue diseñada para identificar los rasgos de personalidad relacionados en la inversión sexual masculina.

6- Pa (Paranoia)

Esta escala integrada por 40 frases se derivó para evaluar el patrón clínico de la paranoia, cuyos síntomas clásicos son: ideas de referencia, sensibilidad en las relaciones interpersonales, actitudes sospechosas, rigidez, sentimientos o ideas de persecución, delirio de grandeza y percepciones inadecuadas.

Los rasgos paranoides pueden encontrarse en personas que dan la impresión de estar bien orientadas en el tiempo y en el espacio, aunque pueden mostrar malas interpretaciones de las situaciones, de tal forma que la percepción pareciera estar en desacuerdo con sus habilidades e inteligencia.

7-Pt (Psicastenia)

Esta escala compuesta de 48 frases fue derivada para ayudar a la evaluación del patrón neurótico de la psicastenia (término en desuso) o del síndrome obsesivo-compulsivo. Sus características incluyen, reacciones fóbicas y obsesivo-compulsivas, dudas excesivas, dificultad para decidir, temores, preocupación obsesiva, actos compulsivos, ritualistas y perfeccionistas. La

tendencia a este tipo de conducta se manifiesta por medio de la angustia, inseguridad y desconfianza.

8-Es (Esquizofrenia)

Esta escala de 78 frases es la más numerosa de las escalas clínicas. El patrón psicótico de la esquizofrenia de que se derivó esta escala es muy heterogéneo y contiene muchos rasgos conductuales contradictorios. Hataway y Mckinley (1951), dedicaron a esta escala más tiempo de investigación que a cualquier otra; sin embargo, aún es considerada como una de las más débiles por lo complejo de la entidad que representa.

9-Ma (Hipomanía)

Esta escala de 46 frases se derivó del desorden afectivo llamado hipomanía que se caracteriza por hiperactividad, excitación emocional, fuga de ideas, elación inestable, insomnio, hipertiroidismo y actitud de desconfianza. El propósito de esta escala fue poder diagnosticar los estados de ánimo de las personas con características maniaco-depresivas, tipo maniaco.

O-Is (Introversión social)

La escala de Introversión social fue publicada inicialmente por Drake en 1946. El antecedente teórico inmediato de la adaptación de este concepto para el MMPI, fue un estudio de Evans y McConell (1941) en el cual analizaron las

características de la personalidad relacionadas con la introversión y la extroversión.

La escala 0 Is, consta de 70 reactivos. Las puntuaciones altas en esta escala indican tendencia a la introversión y las puntuaciones bajas se relacionan con la extroversión.

Cabe mencionar que, del MMPI original se derivó el MMPI-2, en el cual se ha hecho un esfuerzo especial por omitir los conceptos sexistas y el contenido fuera de contexto, se eliminaron también los reactivos repetidos, consta de 1138 preguntas masculinas y 1462 femeninas, se mencionan siete escalas de validez, diez escalas clínicas, 18 escalas suplementarias, 3 de introversión, etc. por mencionar algunas.

También se ha adecuado la revisión a fin de evaluar aspectos relacionados a la selección de personal, sin embargo, ninguna de estas dos versiones se abordarán ya que no son materia de este estudio.

A continuación se anexan, la hoja de respuestas y los perfiles para masculino y para femenino.

C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
F	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
C	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
F	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112	113	114	115	116	117	118	119	120
C	121	122	123	124	125	126	127	128	129	130	131	132	133	134	135	136	137	138	139	140	141	142	143	144	145	146	147	148	149	150
F	151	152	153	154	155	156	157	158	159	160	161	162	163	164	165	166	167	168	169	170	171	172	173	174	175	176	177	178	179	180
C	181	182	183	184	185	186	187	188	189	190	191	192	193	194	195	196	197	198	199	200	201	202	203	204	205	206	207	208	209	210
F	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	224	225	226	227	228	229	230	231	232	233	234	235	236	237	238	239	240
C	241	242	243	244	245	246	247	248	249	250	251	252	253	254	255	256	257	258	259	260	261	262	263	264	265	266	267	268	269	270
F	271	272	273	274	275	276	277	278	279	280	281	282	283	284	285	286	287	288	289	290	291	292	293	294	295	296	297	298	299	300
C	301	302	303	304	305	306	307	308	309	310	311	312	313	314	315	316	317	318	319	320	321	322	323	324	325	326	327	328	329	330
F	331	332	333	334	335	336	337	338	339	340	341	342	343	344	345	346	347	348	349	350	351	352	353	354	355	356	357	358	359	360
C	361	362	363	364	365	366	367	368	369	370	371	372	373	374	375	376	377	378	379	380	381	382	383	384	385	386	387	388	389	390
F	391	392	393	394	395	396	397	398	399	400	401	402	403	404	405	406	407	408	409	410	411	412	413	414	415	416	417	418	419	420
C	421	422	423	424	425	426	427	428	429	430	431	432	433	434	435	436	437	438	439	440	441	442	443	444	445	446	447	448	449	450
F	451	452	453	454	455	456	457	458	459	460	461	462	463	464	465	466	467	468	469	470	471	472	473	474	475	476	477	478	479	480
C	481	482	483	484	485	486	487	488	489	490	491	492	493	494	495	496	497	498	499	500	501	502	503	504	505	506	507	508	509	510
F	511	512	513	514	515	516	517	518	519	520	521	522	523	524	525	526	527	528	529	530	531	532	533	534	535	536	537	538	539	540
C	541	542	543	544	545	546	547	548	549	550	551	552	553	554	555	556	557	558	559	560	561	562	563	564	565	566	567	568	569	570
F	571	572	573	574	575	576	577	578	579	580	581	582	583	584	585	586	587	588	589	590	591	592	593	594	595	596	597	598	599	600

Nombre (letra de molde) _____
 Escuela o Instituto Psicológico _____
 Dirección _____
 Edad _____ Sexo _____ Ocupación _____
 Años escolares cumplidos _____
 Hoja de Respuesta

INVENTARIO MULTIFASICO DE LA PERSONALIDAD, MMPI - Español

Dr. S. R. Hathaway y Dr. J. C. McKinley
 Traducción y adaptación por el Dr. Rafael Núñez



DR © sobre esta versión por la EDITORIAL EL MANUAL MODERNO, S.A



Translated and adapted by permission. Copyright by The University of Minnesota and published by The Psychological Corporation, New York. All rights reserved.



INVENTARIO MULTIFASICO DE LA PERSONALIDAD, MMPI - Español

Starkes R. Hathaway y J Charnley McKinley

PERFIL Y SUMARIO

Nombre _____ (letra de nombre)

Dirección _____

Ocupación _____ Fecha de aplicación _____

Años escolares o estudios cumplidos _____

Estado Civil _____ Edad _____ Referido por _____

NOTAS

F	T	K	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0
30	15	12	6									
29	15	12	6									
28	14	11	6									
27	14	11	5									
26	13	10	5									
25	13	10	5									
24	12	10	5									
23	12	9	5									
22	11	9	4									
21	11	8	4									
20	10	8	4									
19	10	8	4									
18	9	7	4									
17	9	7	3									
16	8	6	3									
15	8	6	3									
14	7	6	3									
13	7	5	3									
12	6	5	2									
11	6	4	2									
10	5	4	2									
9	5	4	2									
8	4	3	2									
7	4	3	1									
6	3	2	1									
5	3	2	1									
4	2	2	1									
3	2	2	1									
2	1	1	0									
1	1	1	0									
0	0	0	0									

Escala	Escala												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3
1	315	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
2	105	315	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
3	105	105	315	105	105	105	105	105	105	105	105	105	105
4	105	105	105	315	105	105	105	105	105	105	105	105	105
5	105	105	105	105	315	105	105	105	105	105	105	105	105
6	105	105	105	105	105	315	105	105	105	105	105	105	105
7	105	105	105	105	105	105	315	105	105	105	105	105	105
8	105	105	105	105	105	105	105	315	105	105	105	105	105
9	105	105	105	105	105	105	105	105	315	105	105	105	105
0	105	105	105	105	105	105	105	105	105	315	105	105	105

Puntuación natural _____
 Apuntador K _____
 Puntuación corregida _____



Fecha _____
 Firma _____

CAPITULO VII

RESULTADOS

7.1 Método estadístico

A fin de determinar e interpretar correctamente las posibles diferencias en los resultados obtenidos en las escalas de personalidad del MMPI, se utilizó la Técnica de Puntuaciones Tipificadas, por medio de la prueba z, basada en el contraste de hipótesis de datos correlacionados.

Esta prueba se eligió debido a que se plantean hipótesis que establecen diferencias entre dos grupos de observaciones, en dos muestras y cuyos resultados finales comparan dos poblaciones (de donde provienen las muestras).

Su procedimiento consiste en transformar las puntuaciones brutas en tipificadas, expresando sus desviaciones en unidades de desviación típica, es decir, convierte las puntuaciones brutas en unidades iguales y comparables.

Así también, al tener acceso al valor de la desviación estándar de la población, el error estándar puede ser calculado directamente.

Es por lo tanto importante resaltar que, la prueba se seleccionó dado que:

- 1.- La muestra es mayor a 30 datos.

2.- La muestra es aleatoria estratificada, (cada elemento tuvo la misma probabilidad de ser escogido y cada muestra tuvo la misma probabilidad de ser utilizada en la investigación).

3.- Una muestra mayor a 30 datos reduce la posibilidad de cometer errores al rechazar equivocadamente la hipótesis nula.

Siendo la puntuación z , la base de las calificaciones estándar; significa la diferencia o distancia entre la media de un grupo y cualesquiera de las calificaciones individuales.

Su fórmula es
$$z = \frac{x - \bar{x}}{S}$$

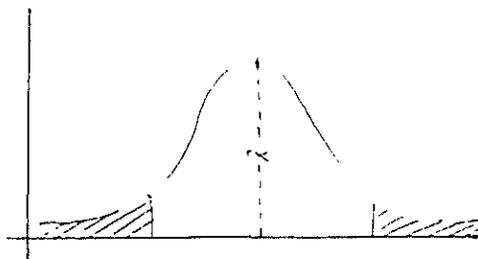
7.2 Proceso estadístico

a) Hipótesis estadística:

$$H_0: m_1 = m_2 \qquad H_1: m_1 \neq m_2$$

b) Se establece el nivel de significancia $\alpha = 1\% = 0.01$

c) Regla de decisión: Si $-2.33 \leq z \leq +2.33$, se rechaza la H_0



7.3 Tratamiento Estadístico

En base a los perfiles masculinos graficados, se vaciaron los datos colocándolos en columnas, de forma tal que se identificara la primera de ellas como el personal administrativo masculino y otra columna disponiendo las puntuaciones de personal operativo masculino.

Considerando que los datos a analizar son correlacionados se desarrolló el siguiente modelo estadístico: $SD\bar{X} = \sqrt{S_{\bar{X}_1}^2 + S_{\bar{X}_2}^2 - 2(r)(s_{x_1})(s_{x_2})}$

$$Z = \frac{\bar{X} - \bar{Y}}{SD\bar{X}}$$

1. Se procedió a obtener las medias de ambas poblaciones.
2. Se halló la desviación típica de cada distribución

$$S_x = \sqrt{\frac{\sum X^2}{N}} \quad S_y = \sqrt{\frac{\sum Y^2}{N}}$$

3. Se calculó el error típico de cada media.

$$ss\bar{x} = \frac{ss_x}{\sqrt{N-1}} \quad \Rightarrow \bar{y} = \frac{S_y}{\sqrt{N-1}}$$

Y por último se obtuvo la puntuación tipificada Z.

$$Z = \frac{\bar{x} - \bar{y}}{SDx}$$

Estos resultados se pueden observar detalladamente en el anexo 4

L		F		K		1		2	
44	10 100 6 36	80	6 34 6	19 361 20 400	380	19 361 16 256	304	23 529 24 576	562
45	10 100 4 16	40	6 64 7 48	28 784 13 168	964	28 400 14 196	280	28 784 22 484	616
46	10 100 10 100	120	3 9 10 100	30 25 625 20 400	500	28 841 13 189	377	31 981 26 676	808
47	12 144 12 144	144	4 16 6 36	24 24 576 24 576	576	18 361 14 196	266	26 676 25 625	690
48	5 25 8 64	40	9 81 6 64	18 324 19 361	342	13 169 14 196	182	17 289 24 576	408
49	12 144 9 81	108	2 4 4 16 6 8	19 361 19 361	361	15 225 20 400	300	19 361 28 784	532
50	7 49 5 25	35	6 36 8 64	15 225 9 81	135	6 64 11 121	88	21 441 19 361	389
51	13 169 11 121	143	4 16 6 36	24 13 169 21 441	273	11 121 17 289	187	25 625 22 484	590
52	9 81 2 4	18	7 49 6 64	20 400 12 144	240	18 324 11 121	198	29 841 21 441	609
53	11 121 9 81	99	3 9 6 36	16 22 484 19 361	410	16 256 16 256	256	27 729 18 324	486
54	10 100 12 144	120	5 25 4 16	20 28 784 26 676	720	22 484 28 784	518	30 900 30 900	900
55	9 81 9 81	81	3 9 5 81	18 324 12 144	216	12 144 12 144	144	19 361 13 169	247
56	9 81 6 64	72	3 9 5 23	14 188 19 361	266	17 289 15 225	255	22 484 24 576	528
57	4 16 7 49	28	1 4 16 4	14 196 16 324	252	7 49 16 256	112	15 225 22 484	310
58	5 25 13 169	65	4 16 3 9	12 20 400 23 529	460	17 289 19 361	323	25 625 21 441	525
59	10 100 8 64	80	7 49 8 64	13 169 14 196	182	14 196 17 289	238	15 225 25 625	375
60	7 49 4 16	28	7 49 10 100	16 256 13 169	208	11 121 22 484	242	26 676 35 1225	910
61	10 100 9 81	90	1 6 36 6	23 529 16 256	368	14 196 17 289	238	24 576 26 676	624
62	10 100 9 81	90	9 81 8 64	28 676 18 324	468	15 225 24 576	360	26 676 25 625	690
63	9 81 5 25	45	5 25 4 16	20 28 676 20 400	520	20 400 17 289	340	26 676 25 625	690
64	10 100 9 81	90	2 4 6 64	16 19 361 21 441	381	15 225 11 121	185	23 529 19 361	437
65	10 100 11 121	110	1 4 16 4	16 18 374 19 361	342	12 144 16 256	192	24 576 19 361	458
66	8 64 3 9	24	4 16 5 25	20 16 256 17 289	272	15 225 10 100	150	22 484 20 400	440
67	10 100 9 81	90	8 64 2 4	16 24 576 17 289	468	23 529 9 81	207	27 729 18 324	486
68	1 9 81 9	81	9 11 121 0	0 12 144 17 289	204	15 225 11 121	165	12 144 19 361	228
69	6 36 7 49	42	5 25 6 36	30 16 288 11 121	178	16 256 13 169	262	24 576 19 361	456
70	9 81 8 64	72	5 25 9 81	45 24 576 21 441	504	22 484 13 189	286	30 900 22 484	680
71	6 64 12 144	96	3 9 1 1	24 576 23 529	582	16 324 14 196	262	24 576 19 361	456
72	3 9 12 144	96	3 9 1 1	26 13 169 19 361	247	16 256 14 196	224	23 529 20 400	460
73	6 36 9 81	54	12 144 2 4	24 17 289 21 441	357	16 256 14 196	224	23 529 20 400	460
74	6 64 11 121	88	12 144 5 25	60 16 256 19 361	304	16 256 25 625	400	21 441 27 729	567
75	12 144 7 49	84	14 196 5 81	128 24 576 11 121	264	26 676 13 189	318	32 1024 25 625	800
76	9 81 12 144	108	0 3 9 81	20 22 484 22 484	484	10 100 17 289	170	20 400 31 961	620
77	13 169 10 100	130	4 16 5 25	20 20 400 17 289	340	10 100 17 289	170	20 400 31 961	620
78	11 121 9 81	99	7 49 7 49	48 25 625 16 324	450	20 400 14 196	280	28 784 23 529	644
79	7 49 12 144	84	7 49 3 9	21 21 441 18 324	378	21 441 12 144	252	30 900 20 400	600
80	11 121 11 121	121	4 16 3 9	12 20 400 18 324	360	11 121 13 189	143	24 576 22 484	528
81	7 49 10 100	70	7 49 8 64	83 10 100 16 324	180	9 81 12 144	168	22 484 20 400	440
82	10 100 4 16	40	8 64 2 4	16 15 225 16 256	240	11 121 11 121	121	19 361 19 361	361
83	6 64 8 64	64	19 361 0 0	0 13 169 20 400	260	17 289 10 100	170	24 576 22 484	528
84	8 64 11 121	88	9 81 2 4	18 21 441 24 576	504	16 256 13 189	208	27 729 22 484	594
729	6993 677 6243 5884	544 4825 543 4319 3590	1693 31983 1415 25469 27179	1376 24346 1367 23311 22125	2406 49238 1922 45248 46989				
0.012 r	Z = 1.260	0.072 r	Z = 0.004	0.204 r	Z = 5.483	-0.083 r	Z = 0.046	0.567 r	Z = 1.684
x	8.98	x	6.48	x	18.96	x	16.85	x	23.88
y	8.06	y	6.48	y	16.85	y	16.15	y	22.88
x		x		x	1.90	x	0.18	x	0.71
y		y		y	1.50	y	0.18	y	22.88

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PERSONAL OPERATIVO (MASCULINO)
1a COLUMNA ADWNO 2a COLUMNA OPERATIVOS.

3			4			5			6			7													
x	y	xy	x	y	xy	x	y	xy	x	y	xy	x	y	xy											
1	24	576	25	841	20	676	754	30	900	24	576	720	11	11	81	89	34	1156	28	784	932				
2	18	324	20	400	26	676	520	23	529	24	518	552	4	16	9	41	22	484	25	625	550				
3	24	576	17	289	408	22	484	17	289	374	23	625	19	361	475	49	88	27	729	19	361	513			
4	19	361	18	324	342	21	441	24	576	504	26	676	26	676	676	6	64	9	81	72	23	529	29	841	687
5	30	900	18	324	540	30	900	21	441	630	26	676	19	361	484	9	81	6	36	28	784	27	729	756	
6	27	729	18	324	468	24	576	22	484	528	23	529	23	529	529	9	81	7	49	63	26	676	24	576	624
7	16	256	28	784	448	34	900	28	784	840	26	676	27	729	702	11	121	7	49	77	29	841	27	729	743
8	28	784	18	324	504	31	961	23	529	403	31	961	26	676	806	12	144	9	81	108	25	625	24	576	600
9	26	676	25	625	650	26	784	23	529	844	27	729	22	484	594	10	100	10	100	110	36	1296	35	1225	1260
10	24	576	17	289	408	17	289	22	484	374	26	676	29	841	794	10	100	6	36	60	23	529	23	529	529
11	35	1225	19	361	665	29	841	19	361	551	27	729	23	529	621	12	144	12	144	144	33	1089	22	484	728
12	22	484	20	400	440	21	441	17	289	357	29	841	22	484	638	10	100	6	36	60	23	529	24	576	552
13	35	1225	23	529	566	24	576	24	576	576	25	625	25	625	625	11	121	12	144	132	30	900	29	841	870
14	22	484	23	529	506	24	576	24	576	470	28	784	22	484	572	4	16	8	36	24	28	784	24	576	672
15	21	441	14	196	294	20	400	21	441	396	28	784	24	576	672	7	49	8	64	98	28	784	26	676	678
16	10	100	21	441	210	16	324	22	484	420	28	784	24	576	672	10	100	5	25	50	28	784	32	1024	896
17	25	625	20	400	520	22	484	28	784	616	25	625	26	676	690	10	100	5	25	49	24	576	24	576	576
18	24	576	22	484	528	22	484	29	841	687	29	841	25	625	725	7	49	7	49	49	24	576	24	576	612
19	27	729	17	289	459	27	729	19	361	513	26	676	20	400	520	11	121	6	36	66	32	1024	21	441	672
20	24	576	31	961	744	22	484	28	784	572	26	676	32	1024	832	9	81	11	121	99	24	576	24	576	744
21	21	441	17	289	357	26	676	20	400	520	28	784	21	441	588	7	49	9	81	63	28	784	27	729	756
22	21	441	27	729	567	22	484	20	400	440	24	576	22	484	528	8	64	9	81	72	28	784	27	729	702
23	24	576	28	784	672	22	484	26	676	572	24	576	30	900	720	9	81	11	121	99	24	576	25	625	600
24	19	361	25	625	475	20	400	22	484	440	25	625	29	841	725	7	49	12	144	84	26	676	25	625	650
25	20	400	26	676	520	20	400	32	1024	640	31	961	28	784	868	6	36	14	196	84	22	484	37	1369	814
26	20	400	15	225	300	25	625	23	529	575	28	784	25	625	625	11	121	11	121	121	27	729	19	361	513
27	21	441	14	196	294	20	400	25	625	500	23	529	22	484	506	7	49	10	100	70	27	729	18	361	486
28	15	225	27	729	405	23	529	28	784	644	26	676	25	625	650	6	36	8	64	46	26	676	28	784	728
29	25	625	20	400	500	23	529	20	400	460	18	324	27	729	488	12	144	7	49	84	31	961	23	529	713
30	28	784	20	400	560	23	529	25	625	475	28	784	30	900	840	10	100	8	64	121	31	961	23	529	713
31	27	729	27	729	729	19	361	25	625	475	28	784	29	841	812	10	100	8	64	80	26	676	31	961	806
32	23	529	21	441	483	25	529	25	625	575	27	729	27	729	729	6	36	8	64	46	28	676	23	529	558
33	23	529	22	484	506	19	361	21	441	399	23	529	27	729	621	6	36	18	324	144	23	529	30	900	690
34	23	529	26	676	650	24	576	25	625	600	22	484	24	576	528	6	36	10	100	60	24	576	23	529	552
35	25	625	26	676	650	24	576	25	625	600	22	484	24	576	528	6	36	10	100	60	24	576	23	529	552
36	27	729	20	400	540	25	625	21	441	525	23	529	21	441	483	13	169	11	121	143	27	729	27	729	729
37	20	400	15	225	300	22	484	17	289	374	21	441	28	784	588	8	64	9	81	72	23	529	22	484	506
38	19	361	11	121	209	23	529	14	196	322	26	676	23	529	588	10	100	9	81	60	27	729	25	625	615
39	26	676	22	484	572	20	400	25	625	500	28	784	19	361	532	12	144	10	100	120	33	529	28	784	644
40	21	441	17	289	357	22	484	17	289	391	26	676	23	529	588	11	121	9	81	99	27	729	31	961	837
41	27	729	16	256	432	24	576	24	576	624	23	529	23	529	529	11	121	8	64	66	23	529	21	441	483
42	21	441	18	324	378	19	361	22	484	418	32	1024	25	625	800	9	81	10	100	98	28	676	33	1089	856
43	29	841	20	400	580	16	324	28	784	504	30	900	28	784	840	10	100	10	100	100	18	324	33	1089	994

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y PERSONAL OPERATIVO (MASCULINO)
 MEDIA Y DESVIACION ESTÁNDAR
 (13 SEPT 98)

1a COLUMNA ADMVO. 2a COLUMNA OPERATIVOS

N	8			9			9			0			0		
	x	y	z	x	y	z	x	y	z	x	y	z	x	y	z
1	38	1444	31	961	1178	27	723	18	324	466	24	576	30	900	720
2	19	361	31	589	17	283	21	441	357	30	900	27	729	810	
3	24	1156	24	576	816	17	283	24	576	408	27	729	28	784	756
4	22	484	32	1024	704	19	361	24	576	456	36	1296	28	784	1008
5	28	784	29	841	812	18	324	22	484	308	26	676	31	1089	858
6	29	841	26	676	754	19	361	21	441	399	27	729	31	961	831
7	38	1444	32	1024	1216	27	723	15	225	405	28	784	37	1369	1036
8	34	1156	26	676	884	22	484	14	196	309	25	625	32	1024	800
9	35	1225	38	1444	1492	19	361	23	529	437	31	961	42	1764	1302
10	22	484	27	729	594	19	361	24	576	458	27	729	36	1296	972
11	35	1225	28	784	580	17	283	22	529	391	32	1024	21	441	672
12	23	529	25	625	575	21	441	23	529	483	29	841	27	729	763
13	35	1225	31	961	1093	29	841	20	400	580	22	484	36	1296	797
14	30	900	30	900	900	23	529	15	225	345	34	1156	36	1296	1224
15	32	1024	32	1024	1024	19	361	25	625	551	33	1089	29	841	957
16	28	784	34	1156	952	24	576	16	361	456	30	900	32	1024	960
17	35	1225	33	1089	1155	21	441	20	400	420	29	841	25	625	725
18	21	441	23	529	483	22	484	23	529	506	32	1024	24	576	768
19	35	1225	24	576	640	20	403	17	289	340	28	784	34	1156	884
20	22	484	31	961	682	19	361	18	324	342	28	784	29	841	812
21	22	484	35	1225	770	26	676	14	196	384	35	1225	36	1296	1290
22	24	576	27	729	646	14	195	22	484	308	25	625	32	1024	800
23	31	961	31	961	961	20	403	20	400	400	27	729	46	2116	1242
24	27	484	28	784	616	25	623	12	169	325	28	784	30	900	840
25	23	529	42	1764	966	20	403	26	676	520	36	1296	31	961	1116
26	30	900	33	1089	990	18	324	27	729	486	31	961	31	961	961
27	27	729	23	529	621	19	361	15	361	361	32	1024	32	1024	1024
28	31	961	28	676	806	19	361	26	676	494	30	900	31	961	930
29	29	841	32	1024	926	20	403	20	400	400	28	784	23	529	644
30	41	1681	25	625	1025	22	484	13	169	266	38	1444	26	676	960
31	34	1156	31	961	1054	21	441	18	324	378	23	529	41	1681	943
32	29	841	33	1089	937	13	169	26	841	377	24	576	33	1089	792
33	28	784	28	676	728	21	441	16	361	398	26	676	32	1024	857
34	30	900	39	1521	1170	26	676	23	625	850	27	729	39	1521	1059
35	33	1089	27	729	891	20	403	18	324	360	26	676	37	1369	967
36	29	841	29	841	841	21	441	16	361	398	26	676	32	1024	832
37	20	400	24	576	480	16	254	21	441	338	31	961	30	900	930
38	26	676	24	576	674	21	441	20	400	420	27	729	34	1156	910
39	26	676	31	961	806	28	784	16	361	532	35	1225	32	1024	1120
40	31	961	28	784	868	19	361	23	529	437	32	1024	30	900	960
41	31	961	28	784	868	19	361	23	529	437	32	1024	30	900	960
42	30	900	34	1156	1020	23	523	26	676	598	35	1225	36	1296	

7.4 Planteamiento de hipótesis estadísticas.

H₁ Existe diferencia estadísticamente significativa de la escala L, entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado.

H₀ No existe diferencia estadísticamente significativa de la escala L, entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado.

H₁ Existe diferencia estadísticamente significativa de la escala F, entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado.

H₀ No existe diferencia estadísticamente significativa de la escala F, entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado.

H₁ Existe diferencia estadísticamente significativa de la escala K, entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado.

H₀ No existe diferencia estadísticamente significativa de la escala K, entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado.

H₁ Existe diferencia estadísticamente significativa de la escala 1 (H_s), entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado.

H₀ No existe diferencia estadísticamente significativa de la escala 1 (H_s), entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado.

H₁ Existe diferencia estadísticamente significativa de la escala 2 (D), entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado.

H₀ No existe diferencia estadísticamente significativa de la escala 2 (D), entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado.

H₁ Existe diferencia estadísticamente significativa de la escala 3 (H_i), entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado.

H₀ No existe diferencia estadísticamente significativa de la escala 3 (H_i), entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado

H₁ Existe diferencia estadísticamente significativa de la escala 4 (Dp), entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado.

H₀ No existe diferencia estadísticamente significativa de la escala 4 (Dp), entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado.

H₁ Existe diferencia estadísticamente significativa de la escala 5 (mf), entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado.

H₀ No existe diferencia estadísticamente significativa de la escala 5 (mf), entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado.

H₁ Existe diferencia estadísticamente significativa de la escala 6 (Pa), entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado.

H₀ No existe diferencia estadísticamente significativa de la escala 6 (Pa), entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado.

H₁ Existe diferencia estadísticamente significativa de la escala 7 (Pt), entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado.

H₀ No existe diferencia estadísticamente significativa de la escala 7 (Pt), entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado.

H₁ Existe diferencia estadísticamente significativa de la escala 8 (Es), entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado.

H₀ No existe diferencia estadísticamente significativa de la escala 8 (Es), entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado.

H₁ Existe diferencia estadísticamente significativa de la escala 9 (Ma), entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado.

H₀ No existe diferencia estadísticamente significativa de la escala 9 (Ma), entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado.

H₁ Existe diferencia estadísticamente significativa de la escala 0 (Is), entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado

H₀ No existe diferencia estadísticamente significativa de la escala 0 (Is), entre un grupo de personal masculino administrativo y otro grupo de personal masculino sindicalizado

7.5 Análisis de Resultados

A fin de apreciar los resultados obtenidos dentro del aspecto cualitativo, se interpretaron los perfiles generales en ambas muestras de personal, desglosando cada escala, como se describe a continuación:

Escala L

Personal Operativo. Proporcionaron respuestas socialmente aceptadas en relación a los valores morales y control de sí mismo.

Personal Administrativo. Expresaron la conformidad y el control sobre los valores morales de igual forma dando respuestas socialmente aceptables.

Escala F

*P.O. y **P.A. Ambos, denotaron independencia de pensamiento, negativismo, son temperamentales, inquietos y posiblemente malhumorados, así como ser obstinados en sus opiniones

Escala K.

P.O. Mostró un equivalente entre abrirse y protegerse, admiten sus limitaciones por lo que se deduce que hay adaptabilidad y un menor uso de defensas ante la evaluación.

P.A. Se mostró con un mayor grado de uso de defensas ante la evaluación.

Escala 1

P.O. y P.A. En ambos, existe preocupación somática de naturaleza crónica, fatiga funcional, debilidad. Se pueden quejar de malestares físicos vagos (digestión, respiración, sueño)

Escala 2

P.O. Se observaron levemente abatidos, sin embargo, se benefician de las experiencias, rectificando sus errores.

P.A. Este personal tiende a la auto censura y se limita en sus acciones por temor al fracaso.

Escala 3

P.O y P.A. En ambos se manifestó la búsqueda de aceptación social, solo que en el segundo grupo se observó una mayor elevación.

Escala 4.

P.O. y P.A. En los dos grupos se manifestó rebeldía, resentimiento, tolerancia a frustración limitada, impulsividad, superficialidad, escaso control al encontrar obstáculos en el camino.

* P.O Personal Operativo

** P A Personal Administrativo

Escala 5

P.O. Aunque guardan cierta imagen de tolerancia y de estar dispuestos a ceder, denotan cierto nivel de agresión que se vuelca contra los demás.

P.A. Existe cierta tendencia a auto afirmarse, exageran las respuestas. sienten la necesidad de aparecer firmes, decididos y con gran fuerza.

Escala 6

P.O. Tienden a la pasividad y despreocuparse por la opinión que se tenga de ellos.

P.A. Aunque hay cierta pasividad, se muestran alertas, sensibles y astutos, para salir adelante.

Escala 7

P.O. y P.A. en ambos grupos existe un grado elevado de angustia, indecisión, egoísmo, es decir, tienden a hablar de sí mismos con mucha frecuencia.

Escala 8

P.O. y P.A. Existe en los dos grupos una marcada tendencia a fantasear o imaginar.

Escala 9

P.O. y P.A. Los dos grupos denotan entusiasmo, energía y confianza en sí mismos

Escala 0

P.O. y P.A. Las relaciones interpersonales en ambos grupos se manejan convencionales pero sin problemas.

En términos generales, los rasgos de personalidad obtenidos a través del MMPI, revelan en mayor proporción similitudes en su forma de actuar y pensar, más que las diferencias que se esperaban encontrar.

Los perfiles obtenidos se pueden observar en el anexo 5

INVENTARIO MULTIFASICO DE LA
PERSONALIDAD, MMPI - Español

Starke R. Hathaway y J. Charmley McKinley

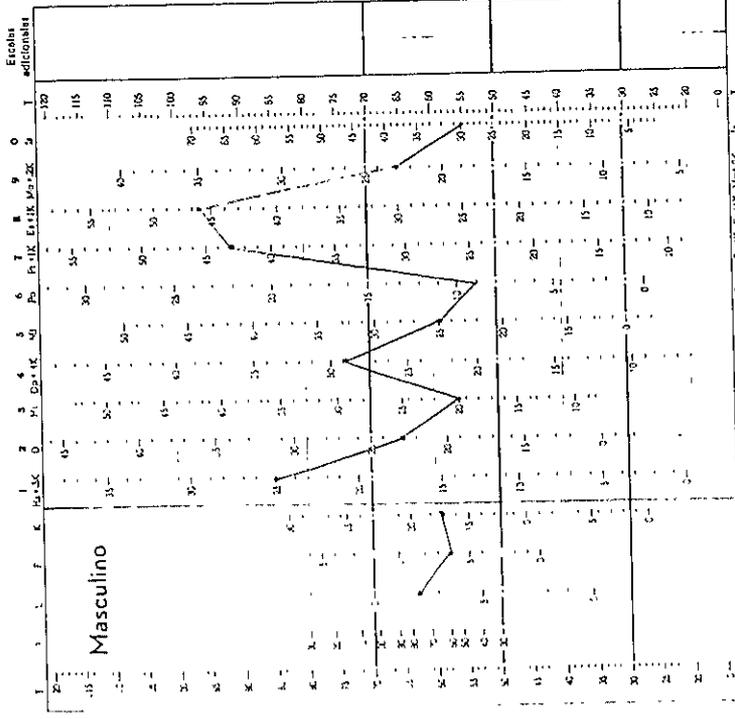
PERFIL Y SUMARIO

M
Masculino

Nombre: Personel Operativo
 (letra de móvil)
 Dirección: _____
 Fecha de aplicación: _____
 Ocupación: _____
 Años escolares o estudios cumplidos: _____
 Estado Civil: _____
 Edad: _____
 Relato por: _____

NOTAS

81^{er} 1^{er} 29 (25) 306 8' 6:17



Funciones K	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
30	15	12	6							
29	15	12	6							
28	14	11	6							
27	14	11	5							
26	13	10	5							
25	13	10	5							
24	12	10	5							
23	12	9	5							
22	11	9	4							
21	11	8	4							
20	10	8	4							
19	10	8	4							
18	9	7	4							
17	9	7	3							
16	8	6	3							
15	8	6	3							
14	7	6	3							
13	7	5	3							
12	6	5	2							
11	5	4	2							
10	5	4	2							
9	5	4	2							
8	4	3	2							
7	4	3	1							
6	3	2	1							
5	3	2	1							
4	2	2	1							
3	2	1	0							
2	1	1	0							
1	0	0	0							

Printed by El Manual Moderno, S. A.
 under license of The Psychological Corporation
 © 1948, Copyright 1943, by
 the University of Minnesota

Fecha: _____

CAPITULO VIII

CONCLUSIONES

Se han desarrollado varios temas durante la presente investigación, a partir de los orígenes de la seguridad, las manifestaciones de la agresión, lo que ello por si mismo implica, las diferentes alternativas que se han dado en México para minimizar la delincuencia y la agresión en las diversas entidades.

Sobre la seguridad y la agresión es importante mencionar que, coincidentemente con el cambio de gobierno en la Ciudad de México, se ha reducido en un 100% el índice de asaltos bancarios a mano armada.

Los cuerpos policiacos están siendo depurados, capacitados o bien profesionalizados, y se han mejorado las condiciones salariales y de prestaciones a las que tienen derecho.

Se llegó a pensar que existía colusión entre los cuerpos policiacos y el personal que laboraba en el traslado de valores, dado que las condiciones de trabajo y salariales de ambas instituciones necesitaban mejoras al respecto.

La infiltración del sindicato en esa empresa de traslado de valores, condujo a una serie de beneficios a los trabajadores, respecto a sus percepciones, condiciones laborales, y respeto a sus derechos.

Por otra parte, debido al auge que se desató durante 1999, sobre la apertura de gran cantidad de empresas de seguridad privada, que emplea a cualquier tipo de gente para sus servicios, la Secretaría de Gobernación pone en marcha un estricto control al respecto, de la siguiente forma:

- a) Reglamentando dichas instituciones en cuanto a su registro.
- b) Vigilando que las mismas, sean más cuidadosas en la selección y contratación de su personal, verificando que no cuenten con antecedentes penales.
- c) Y que a su vez, no se emplee personal que haya estado laborando en dependencias de Seguridad Pública, evitando que se tengan trabajadores susceptibles de corrupción.

Todo esto pudo influir para que el nivel de la agresión haya disminuido al aplicarse el instrumento.

También se investigaron las posibles diferencias en los rasgos de personalidad entre los dos grupos de trabajadores (administrativo y sindicalizado).

Después de realizar el análisis estadístico correspondiente, fue posible llegar a las siguientes conclusiones:

- 1.- Se rechazó la hipótesis general planteada originalmente debido a que no existe diferencia significativa en las escalas del MMPI[®]; tales escalas fueron:

Las de validez L y F, así como las escalas clínicas de Hipocondriasis, Depresión, Desviación psicopática, Masculino/femenino, Paranoia, Psicastenia, Esquizofrenia, Manía, e Introversión Social.

Este resultado pudo presentarse debido a que la batería psicológica que se aplica actualmente en esta empresa de traslado de valores evalúa y analiza con mayor detenimiento los aspectos clínicos en lugar de los aspectos de un reporte laboral concreto.

Es posible que, la antigüedad del personal haya influido en el momento político social de la organización, descrito con anterioridad. La gran mayoría de los trabajadores tiene un promedio de cinco años laborando en la misma y que, por "cultura laboral", se puede inferir la similitud en sus rasgos sociales.

Estos indicativos, pudieron conducir a que se elevaran en igual forma las escalas del MMPI, en ambos tipos de régimen.

2.- La hipótesis general se comprobó al encontrar diferencia significativa en la escala de validez K en los dos grupos de personal.

Se observó una mayor elevación en el perfil correspondiente al personal de régimen administrativo; situación que se esperaba encontrar desde un inicio. Diferencia representada posiblemente por su necesidad de impresionar y llamar la atención, ya sea por su propia percepción sobre la evaluación, es decir, por

tratarse de una "promoción de personal" o bien para dar la impresión de "No necesitar apoyo" y que por sí mismo sale adelante frente a las adversidades.

Mientras que el sindicalizado dejó ver un menor grado en su uso de defensas, debido a la seguridad que sentía en ese momento, ya que se contaba con pleno apoyo por parte de la instancia sindical.

3.- Los perfiles de personalidad obtenidos de ambos grupos de personal, denotaron las siguientes premisas:

Resalta el nivel de angustia y fantasía en ambos grupos, uno porque diariamente "arriesga la vida" haciéndose responsable de la custodia y traslado de valores que "no le pertenecen", sufriendo una transformación en su comportamiento al sentirse diferente cuando sube a una unidad blindada y estar protegido al portar un arma.

El otro grupo se angustia por no perder su posición social, y que sus condiciones salariales y laborales no sean rebasadas por el nivel sindicalizado, deseando ser percibido como un grupo fuerte, firme, y decidido.

Los dos grupos denotaron su tendencia a somatizar y llamar la atención, porque de alguna forma obtienen ganancias secundarias respecto a su comportamiento, ya sea a través de la atención del médico, o bien una incapacidad que minimiza el enfrentamiento con el trabajo y situaciones diarias que le causan tensión emocional; lo cual de alguna forma puede influir para que

no se de una ruptura organizacional, a esta condición se le puede llamar la válvula de escape.

Se abren entonces, nuevas alternativas sobre la investigación:

- a) ¿ Habrá existido influencia sobre las respuestas de ambos grupos ante la prueba, debido a que el aplicador está identificado con la selección y promociones internas de personal?
- b) ¿ La batería de exámenes que se aplican al personal, será la más adecuada?
- c) ¿ Cambiarían los resultados obtenidos en ese momento, si se aplicara actualmente el instrumento?.
- d) ¿ Será conveniente considerar las estadísticas del servicio médico de la empresa en cuanto a ausentismo, siniestralidad y enfermedad general para descubrir su influencia sobre la escala de Histeria del MMPI?

El tema en sí propiamente, es de actualidad y la investigación realizada aporta información valiosa para esa empresa sobre todo en el análisis de las escalas; ya que proporcionan indicativos que sería conveniente agregar en la evaluación de selección de personal, o bien para las evaluaciones anuales de personal interno, cuyos resultados permitan corregir

SUGERENCIAS

El estudio se efectuó en un momento de crisis empresarial, sin embargo, sería realmente importante retomar la investigación y considerar la evaluación en el periodo actual, en el cual existe un aparente clima de calma.

También sería relevante tener en cuenta una muestra al azar de personal femenino y detectar si los rasgos tienen la misma tendencia.

Se sugiere que se aplique la prueba por personal que no esté identificado como parte del proceso de selección, promoción o bien de capacitación de la empresa.

Por otra parte, sería conveniente realizar un estudio comparativo entre las estadísticas del servicio médico de esa empresa, en cuanto a ausentismo, accidentes de trabajo, enfermedad general y siniestralidad y las escalas de Hipocondriasis e Histeria del MMPI, para ver su influencia.

Aportarían datos importantes futuras investigaciones, si se consideran muestras representativas por zona geográfica de la misma empresa; y con ello se observaría el comportamiento de las mismas escalas de la prueba.

BIBLIOGRAFIA

- | | |
|---|---|
| Métodos Estadísticos Aplicados | N.M. Downie, R.W. Heath
Editorial Harla 1973 |
| Introducción a la Psicología | Davidoff Linda L.
Editorial McGraw Hill, de
México S.A. de C.V. 1981 |
| Introducción a la Psicología Social | Lindgren Henry Clay
Editorial Trillas 1997 |
| La Psicología Social en el Mundo de Hoy | Witaker James O.
Biblioteca Técnica de Psicología
Editorial Trillas 1988 |
| Teoría y Problemas de Probabilidad | Seymour Lipschutz, Ph. D.
Serie de Compendios Shaum
Editorial McGraw Hill, de
México S.A. de C.V. 1981 |
| Historia verdadera de la Conquista de
la Nueva España | Díaz Del Castillo, Bernal: 1976
Colección "Sepan Cuántos" No. 5
Editorial Porrúa, México |
| Historia general de las cosas de
Nueva España | Sahagún Fray Bernardino de: 1985
Colección "Sepan Cuántos" No. 300
Edit. Porrúa, México. |
| Historia Antigua de México | Clavijero Francisco Javier: 1945
Editorial Porrúa, México |
| Las Calles de México, leyendas y sucesidos,
vida y costumbres de otros tiempos | González Obregón Luis: 1988
Colección "Sepan Cuántos" No. 568
Editorial Porrúa, México. |
| Desorden y Progreso. Bandidos, policías y
desarrollo mexicano | Vanderwood, Paul
Siglo XXI, Editores
1986 |
| De nuestros Tesoros y sus Custodios
Historia y Leyendas | Serpaprosa
C.V.S. Publicaciones
1990 |

Manual de Inducción a la Empresa	Capacitación Serpaprosa 1997
Enciclopedia Salvat, Diccionario	Salvat Editores, S.A. 1977
Elementos de Psicología Social	Mann Leon Editorial Limusa 1983
Aplicación del Inventario Multifásico de la Personalidad (MMPI), a la Psicopatología	Núñez Rafael Editorial El Manual Moderno, S.A. de C.V. 1983
Estadística no paramétrica aplicada a las Ciencias de la Conducta	Sidney Stegel Editorial Trillas 1982
Theory and Problems of Statistics	Murray R. Spiegel Schaum's Outline Series 1961
Estadística para Ciencias del Comportamiento	Elorza Haroldo Editorial Harla 1987
Minnesota Multiphasic Personality Inventory 2	Internet www.ncs.com/assessments 1999
Compendio de Psiquiatría	Freedman A.M. Kaplan H.I Sadock B.J Editorial Salvat 1983
Some vicissitudes of aggression in the interpretative process	Raphiling David L. Abstracts Vol. 80 Pag. 312 1993

Tesis Consultadas:

Estudio correlativo entre el MMPI y el Inventario de valores de Hartmann en un grupo de sujetos provenientes de una institución militarizada	Alanís P.S. U.N.A.M. 1988
--	------------------------------

- | | |
|---|---|
| La Influencia del trabajo policíaco sobre la agresión | Méndez P.R. y Zarandona L.
U.N.A.M. 1985 |
| Estudio comparativo entre un grupo de internos y un grupo de policías preventivos | Muñoz V.G. y Romero M.I.
U.N.A.M. 1978 |
| El perfil de personalidad del policía judicial del Estado de Hidalgo | Valdez F.L.
U.N.A.M. 1984 |
| Estudio comparativo de la manifestación de la agresividad en un grupo de adultos de la Ciudad de México en los diferentes niveles socioeconómicos | González Anaya Esperanza
González Flores Alicia
U.N.A.M. 1979 |
| Estandarización del Beta II-R en estudiantes de Ciudad Universitana | Contreras B. S. y Juárez L. M.
U.N.A.M. 1994 |
| El perfil del agente judicial federal | Rosas Carrillo M.
U.N.A.M. 1995 |
| Actitud hacia la muerte de dos grupos policiales, federales y judiciales | Ramírez Pacheco A.R.
U.N.A.M. 1996 |
| Estudio comparativo de diversos modelos conceptuales sobre la agresión | Díaz Hermosillo M. C.
U.N.A.M. 1973 |
| Estudio comparativo de la manifestación de la agresividad en un grupo de adultos | González M.P. y González A.
U.N.A.M. 1973 |