



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA

PAPEL DEL PSICÓLOGO EN UNA INSTITUCIÓN DE SEGURIDAD PÚBLICA  
MUNICIPAL

## **ACTIVIDAD PROFESIONAL**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

PRESENTA:

EDUARDO GRANADOS GARCÍA



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.

## ÍNDICE

**RESUMEN**

**INTRODUCCIÓN**

### **CAPÍTULO I.- SEGURIDAD PÚBLICA / 1**

- A. Seguridad Pública / 1
- B. La Policía como Profesión / 3
- C. Academias de Policías del Mundo / 6

### **CAPÍTULO II.- PSICOLOGÍA MODELO IZTACALA / 10**

- A. Psicología / 10
- B. Psicología Iztacala como modelo educativo / 10
- C. Currículo vivido /20

### **CAPÍTULO III.- PSICOLOGÍA Y LA SEGURIDAD PÚBLICA / 24**

- A.-Determinación de necesidades / 24
- B.-Currículo y objetivos profesionales / 25

### **CAPÍTULO IV.- LA PSICOLOGÍA EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN / 32**

- A. Los Psicólogos en la Policía / 32
- B. El reclutamiento y selección de personal en las organizaciones / 35
- C. El reclutamiento y selección del personal policial / 42
- D. Entrevista psicológica para selección de policías / 54
- E. Actividades administrativas, capacitación y tratamiento. Otras de las actividades de los psicólogos en la policía / 59

### **CAPÍTULO V.- POLICÍA DE NAUCALPAN / 63**

- A. Presentación de la Dirección General de seguridad Pública y Tránsito Municipal / 63
- B. El psicólogo en la policía de Naucalpan / 66
- C. Ubicación del psicólogo dentro de la Academia / 77
- D. Selección de policías para el Municipio de Naucalpan / 80

E. Licencia Colectiva para Portación de Arma de fuego ante la Agencia de Seguridad estatal y la Secretaria de la defensa Nacional (un proceso continuo) / 86

F. Planeación y desarrollo para la evaluación psicológica de la Portación de arma de fuego de Naucalpan / 91

G. Resultados de la portación de arma de fuego / 93

H. El psicólogo como docente / 95

**RESULTADOS.**

**CONCLUSIONES.**

**BIBLIOGRAFÍA.**

## RESUMEN

La policía es el subsistema del gobierno encargado de velar por la seguridad pública de los ciudadanos. En México la seguridad pública se distribuye en tres ámbitos esenciales, policía municipal, policía estatal y policía federal. También la policía se divide en preventiva investigadora. En estas instituciones trabajan diversos profesionales con el objetivo de mejorar y profesionalizar a los cuerpos policiales, la psicología no es la excepción. Los psicólogos se han ganado un lugar en estas instituciones desempeñando diversas funciones esenciales para la seguridad pública de México. Existen psicólogos cuyas funciones son operativas, de agentes investigadores o comandantes, lo que quiere decir que tiene un mando que les permite emitir órdenes de tipo operativo. Existen otros cuyas sus funciones son administrativas y laboran en los departamentos de manejo de personal; los hay además los que sus funciones son de reclutamiento y selección del personal que formara parte o no de las instituciones policiales, existen otros que sus funciones son de evaluación, diagnóstico e intervención en la problemática que enfrenta el personal de seguridad pública. En fin, las funciones son variadas y complejas y muchas dependen del perfil de egreso del psicólogo y de sus capacidades profesionales. Este trabajo versa acerca del reporte de trabajo, del que escribe, en una institución de seguridad pública municipal, que contempla la selección de aspirantes a policías, la evaluación de personal activo para la licitación de portación de arma de fuego y algunas prácticas de docencia durante el periodo de un año. A lo largo del trabajo se describen los procesos antes mencionados, así como los alcances y dificultades obtenidos. A la par, se hace una descripción del currículum de formación académica existente en la Facultad de Estudios Superiores de Iztacala de la UNAM; el currículum vivido por el que escribe y la contribución de esta formación profesional para el desarrollo profesional en la institución policial ya mencionada.

## INTRODUCCIÓN

La seguridad pública es un servicio que el Estado está obligado a proporcionar a los habitantes de cualquier comunidad. Sin embargo, uno de los más grandes problemas que enfrenta México es el de la inseguridad pública, fenómeno que afecta a nuestra sociedad en general. Las instituciones que se dedican a la seguridad pública siempre han estado bajo la lupa de la opinión pública, en especial los cuerpos de policía. La policía, como institución, existe en todo el mundo y se encuentra sujeta a las características del lugar al que pertenece. Aún así, las corporaciones policiales tienen en común que deben cumplir con las leyes, reglamentos, normas y estándares establecidos por su gobierno. En México, nuestra policía se divide fundamentalmente en tres ámbitos: federal, estatal y municipal. A su vez, éstas se dividen en: 1) Policía preventiva y; 2) Policía judicial. Cada una de estas corporaciones cuenta con la infraestructura, la logística y los recursos materiales y humanos (operativos y administrativos) suficientes para funcionar. Pero la policía también es un instrumento social para mantener el orden, es el órgano del que dispone la sociedad para imponer un orden que permita asegurar la vida y bienes de los ciudadanos así como el orden social.

Como concepto, la policía es uno de los subsistemas del Estado encargado de proporcionar seguridad pública a la sociedad. Sin embargo, para poder llevar a cabo dicho propósito, se necesita de una serie de recursos para poder funcionar, dentro los que destaca el personal que conforma la policía, los "policías". Debido al clima de inseguridad y a la lenta reacción de las instituciones policiales, diversas organizaciones no pertenecientes al Estado, organizaciones no gubernamentales, se ven obligadas a proponer alternativas para solucionar este problema. Un claro ejemplo es el *Instituto Ciudadano De Estudios Sobre La Inseguridad* (ICESI) que en su propuesta para las carreras de formación de policía preventivo y policía de investigación, revela que uno de los problemas más serios que presenta la seguridad pública en México es el de la selección, la capacitación y la profesionalización de los elementos de las corporaciones policiales. El proceso de selección de aspirantes, según la ICESI, debe ser riguroso. Habrá de constatar, caso por caso, la vocación, las aptitudes psíquicas y físicas, la ausencia de antecedentes criminales, e incluso

las relaciones familiares y amistosas del aspirante (esto último, a fin de combatir la nada infrecuente colusión entre policías y delincuentes).

Es por eso que para su ingreso a cualquier corporación el personal candidato deberá ser evaluado, con precisión, con objetividad y bajo estándares confiables. En México, últimamente, tomando como modelo recomendaciones hechas por otros países y los pocos estudios que se hacen respecto al tema de selección y evaluación de policías en México, se ha empezado a poner mayor énfasis a los “Departamentos de Control de Confianza” que son las áreas encargadas de evaluar y seleccionar a los aspirantes a policías. Se intenta trabajar sobre la vanguardia tecnológica y metodológica para obtener cada vez mejores y más confiables policías.

El *Instituto Ciudadano de Estudios Sobre la Inseguridad* también argumenta al respecto que los agentes policíacos encargados de la vigilancia en las calles, los parques, los establecimientos comerciales, el transporte público y los alrededores de las viviendas, representan la autoridad pública más próxima a la población, no deben estar tan lejanos de cualquier punto urbano que les sea imposible acudir con prontitud a una llamada de auxilio. No deben ser desconocidos por los habitantes a los cuales prestan sus servicios. Sus cualidades profesionales han de ser tales que el público esté convencido de que, de requerir su auxilio, contará con una ayuda oportuna y eficiente de su parte; también es preciso que posean los conocimientos elementales que les permitan coadyuvar eficazmente con los servidores públicos encargados de investigar los delitos. Es indispensable que cuenten con una buena condición física y que dominen las técnicas y habilidades imprescindibles que les habiliten para enfrentarse e imponerse a los delincuentes a quienes deban someter. Su proceder cotidiano debe ser tal que haga sentir a la sociedad, como ocurre en diversos países y ciudades del mundo, confianza en su policía. Prevenir supone modificar el momento de la intervención policial, sustituir las acciones de respuesta por una acción anterior que acaba con la posibilidad misma de la comisión de un delito. La policía debe garantizar el libre y pacífico ejercicio de los derechos y libertades de todas y cada una de las personas. Su actuación ha de someterse siempre a la legalidad y al estricto control público para lo cual la capacitación de nuestros policías debe ser proporcionada por los mejores especialistas de la materia respectiva. Para formar parte de la plantilla

docente serán requisitos indispensables el conocimiento profundo de la asignatura, la honestidad demostrada en el desempeño profesional y la capacidad pedagógica.

Los planes de estudio vigentes tanto para los policías preventivos como para policías judiciales o ministeriales en los institutos de formación, presentan deficiencias importantes que es indispensable subsanar, no sería demasiado exagerado que apuntar en términos estrictamente profesionales que no se cuenta con verdaderos policías.

Dichos planes de estudio presentan dos deficiencias en la mayoría de los casos: no incluyen todas las materias que se requieren para formar policías eficientes y honrados, y las asignaturas se imparten en períodos muy breves, de seis a ocho meses como máximo, lo que implica que los estudiantes reciban una formación muy deficiente, o que sea tanto el cúmulo de conocimientos que se le transmiten en unos cuantos meses que resulte imposible que los asimilen y, por ende, que los apliquen adecuadamente, al egresar, en el desempeño de sus labores.

En este orden de ideas podemos afirmar que el elemento de la reforma de las instituciones de seguridad pública es la profesionalización de las corporaciones policiales, y por tanto, se necesita que los planes de estudio sean adecuados desde el punto de vista académico, teórico y práctico. Que tengan una duración que permita al estudiante asimilar los conocimientos y desarrollar debidamente habilidades y destrezas, para que, al terminar la formación de las aulas, los egresados se conviertan en policías, ya sea preventivos o de investigación, que la sociedad demanda y necesita.

Formar a los nuevos policías deberá hacerse sin olvidar a los demás, que deben tener acceso a una capacitación constante y permanente. Como a los policías en activo les resultaría extraordinariamente difícil trasladarse al instituto desde remotos sectores de adscripción, en cada uno de éstos han de instalarse módulos de capacitación y adiestramiento y sistemas de educación a distancia (vía satelital) que permitan que todos los agentes se actualicen y se sigan capacitando, la formación de la policía debe ser permanente y actualizada.

Para contar con una policía profesional es indispensable instaurar una autentica carrera policial. Ésta deberá ser equivalente en su nivel académico a una carrera universitaria. Para ingresar a ella, el aspirante debe haber

concluido el bachillerato y tener las cualidades idóneas para llegar a ser un buen agente policiaco. Desde hace algunos años, debido a la ineficacia y al evidente estancamiento de nuestros cuerpos policiales, se ha apostado por una profesionalización de la policía, lo que quiere decir incorporar a personal con un mayor nivel educativo, mejorar la estructura de estas instituciones, mejorar los salarios, etcétera. El ejemplo más claro es la convocatoria a estudiantes recién egresados de las distintas Universidades para trabajar en las corporaciones policiales. Pero no todas las corporaciones policiales reclutan universitarios, el ámbito policial en México se divide de la siguiente manera:

1. La policía preventiva estatal y municipal, en todas sus modalidades (policía de seguridad pública, granaderos, grupos especiales de asalto, policía de vigilancia, montada y de tránsito, entre otras);
2. Las policías preventivas federales (de caminos y puertos y fiscal, entre otras);
3. Las policías judiciales (estatales y federales), y
4. Los cuerpos de seguridad privados;

De las corporaciones mencionadas sólo la policía Federal en su división de investigación y la Agencia Federal de Investigación (AFI), antes Policía Judicial Federal reclutan universitarios. Las policías judiciales locales reclutan personal con carreras truncas, las policías estatales y la policía de excelencia del Distrito Federal reclutan personal con bachillerato y las demás policías en general requieren como mínimo la secundaria, solo algunas policías de municipios muy remotos reclutan personas con nivel de preparación primaria.

Como podemos ver, la educación formal de los policías está condicionada a las funciones que deben llevar a cabo. Por lo tanto, el individuo seleccionado para llevar a cabo una u otra actividad debe ser evaluado con precisión. Cada una de las corporaciones policiales de nuestro país cuenta con un centro de capacitación del personal seleccionado que aspira a ser policía; éstos centros de capacitación son llamados “Academias” o “Institutos de Formación”.

En estos centros participan en la capacitación de los policías personal diverso, por ejemplo; instructores, profesores, entrenadores, médicos, psicólogos y militares. Existen Academias más especializadas que otras y eso

se debe al tipo de policía que se capacita, sin embargo, todas contemplan un plan común de enseñanza. Todos estos centros tienen un carácter paramilitar, lo que quiere decir que se sirven de un modelo militar para su funcionamiento. Es en estos centros (Academias) o en los Departamentos de Control de Confianza donde el psicólogo participa en la profesionalización de la policía.

En los centros de enseñanza los psicólogos realizan funciones de docente al impartir cursos de Desarrollo Humano, Manejo de estrés, ética, etcétera. Llevan a cabo funciones de detección de necesidades de capacitación, planeación de cursos y talleres, así como evaluación y diagnóstico de los planes de enseñanza.

Para llevar a cabo la selección de policías, existen los Departamentos de Control de Confianza, que en ocasiones se encuentran en las Academias, como en la policía de Naucalpan y en otras en edificios sedes de las corporaciones. Por ejemplo, la Policía Federal Preventiva, en esos departamentos de control de confianza participan diversos profesionales: trabajadores sociales que llevan a cabo la investigación del entorno social donde vive el candidato. Médicos que evalúan la condición médica del candidato y psicólogos los cuales realizan la evaluación psicológica para la selección de los candidatos a policías; para seleccionar a los candidatos a policía los psicólogos aplican una entrevista a profundidad, aplican pruebas psicométricas y de personalidad.

La selección del personal adecuado para desempeñar uno u otro puesto dentro de cualquier institución policial es importante para evitar gastos innecesarios en tiempo y dinero. Pero aún más importante es evitar, a través de las pruebas psicológicas, una buena y exhaustiva entrevista, la selección de personal corrupto, deshonesto y vinculado con la delincuencia. Es en este punto donde las funciones del psicólogo se vuelven esenciales, no solo para la corporación sino, para la seguridad pública a nivel nacional.

El Municipio de Naucalpan pertenece al Estado de México y también cuenta con su policía, la Dirección General de Seguridad Pública y Tránsito Municipal. En el cuartel de policía de Naucalpan los psicólogos trabajan en tres áreas en particular: en la Subdirección de Vinculación Ciudadana, sus actividades están dirigidas al diseño de talleres y tratamiento terapéutico; Jefatura de Personal. Aquí las actividades de los psicólogos son de carácter

más administrativo, seleccionan al personal administrativo y coordinan los diversos programas en los que participa la institución; en la Academia de policía. En este lugar, existe un Departamento de Control de Confianza que cuenta con una oficina de psicología, ahí se realizan las evaluaciones psicológicas para la selección de candidatos a oficiales de policía (seguridad pública, tránsito municipal y policías facultativos). En esa oficina de psicología también se evalúa al personal activo para la licencia oficial colectiva de portación de arma de fuego.

La seguridad pública es un asunto complejo que exige la participación de diversas profesiones para un desempeño adecuado, la psicología no es la excepción. La psicología tiene un amplio espectro de oportunidades en este ámbito, desde la selección de personal hasta labores de inteligencia y contrainteligencia, pasando por labores de entrenamiento, de docencia, intervención clínica, etcétera. La literatura no es específica acerca de las áreas en las que el psicólogo puede interferir respecto a lo que en seguridad pública se refiere, situación que ha permitido que los psicólogos pueda inmiscuirse en cualquier área de la policía. Iztacala y su plan de estudios respecto a psicología potencializa, aún más, que el psicólogo pueda y quiera participar en más y diversas profesiones, por ejemplo en seguridad pública.

#### OBJETIVO GENERAL

Con base en lo anterior, el objetivo de este reporte de trabajo es el de llevar a cabo una descripción de las actividades llevadas a cabo como psicólogo en la Academia del Cuartel General de Policía de la Dirección General de Seguridad Pública y Tránsito Municipal de Naucalpan.

#### OBJETIVOS ESPECIFICOS

Realizar una descripción del Cuartel General de Policía de Naucalpan, en específico de la Academia de Policía y de las actividades que en ella se realizan.

Realizar una descripción del lugar que ocupa el psicólogo en Cuartel General de Policía de Naucalpan y de las actividades que ahí realiza.

Realizar una descripción del lugar que ocupa el psicólogo en la Academia de Policía de Naucalpan y de las actividades que ahí realiza.

Realizar una descripción del plan de estudios de la carrera de psicología en la Facultad de Estudios de Iztacala y su relación con los objetivos profesionales.

Contrastar las habilidades adquiridas en el plan de estudios de Iztacala y las habilidades necesarias para desarrollar el trabajo profesional.

## **CAPÍTULO I. SEGURIDAD PÚBLICA**

### **A. Seguridad Pública.**

La Seguridad Pública es un subsistema policial del Estado, reducida a un mal menor pero necesario; la policía moderna es también un objeto de conocimiento menor o despreciado o francamente no percibido como objeto de conocimiento científico. La policía como un subsistema del sistema político, funciona mediante un particular tipo e “insumos” que se denominan “demandas”: demandas en cuanto a regulación de la conducta, en lo que respecta a la seguridad pública; y “ayudas”: la obediencia de la ley, los reglamentos y las normas. El resultado de los insumos del subsistema policial es un “producto”: la obediencia a la ley y las normas, esto es la paz pública (González, López y Yáñez, 1994).

La policía o seguridad pública es un subsistema del gobierno al cual, al contrario de lo que debería ser, se le ha prestado poca importancia, es un subsistema que debe funcionar a la perfección debido a la interacción que tiene con otros subsistemas del Estado. De hecho, existe una clara dependencia del gobierno hacia la seguridad pública. El subsistema policial tiene, según lo mencionan González, López y Yáñez (1994), una función primordial para el resto de los subsistemas políticos por los valores específicos que intercambia en altísima interacción con los sistemas mencionados. Esto es, en la medida que es una estructura aseguradora de las zonas limítrofes de los componentes del sistema social.

Los determinantes básicos de la policía liberal, tal como los propone Yáñez, 1999, son los siguientes:

- 1) Es parte de la fuerza pública necesaria para la garantía de los derechos y libertades del ciudadano, fuerza instituida para beneficio de todos;
- 2) Debe garantizar para todos, especialmente, el derecho a la seguridad;
- 3) Uno de sus objetivos es proteger la integridad física y los bienes de los habitantes;
- 4) Constituye una institución administrativa y no política;
- 5) Sus agentes carecen de fuero;

- 6) Ante su acción y reglamentos nadie tienen fueros o privilegios, parte del principio de la igualdad ante la ley;
- 7) Está al servicio de autoridades y reglamentos emanadas de una constitución política general;
- 8) Actuando siempre bajo el principio de legalidad, se rige por códigos, reglamentos, particulares y leyes específicas;
- 9) Sus leyes específicas son congruentes con las leyes generales.

Entonces la seguridad pública debe ser entendida a su vez como un subsistema policial, esto quiere decir que a la vez que pertenece al gobierno en sus tres niveles municipal, estatal y municipal, debe garantizar la paz pública de estos. Si la seguridad pública, "policía", falla se refleja de inmediato en todos los procesos que se llevan a cabo por la sociedad en su conjunto (economía nacional, salud, inversión extranjera, etcétera).

De manera objetiva la seguridad pública debe ser entendida "como el conjunto de políticas y acciones coherentes y articuladas, que tienden a garantizar la paz pública a través de la prevención y represión de los delitos y de las faltas en contra del orden público, mediante el sistema de control penal y el de policía administrativa" (González, López y Yáñez, 1994; pp. 49).

Los artículos en los que se encuentra la expresión "seguridad pública" en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, son los siguientes: 32, primer párrafo; 115, fracción III, inciso h); 122, fracción II, inciso c) y fracción IX, y 123, Apartado B, fracción XIII. Es importante subrayar que la norma fundamental no presenta un concepto claro de seguridad pública. Así, en el artículo 115 se determina que será competencia del Municipio, con el concurso de los Estados, en su caso, tener a su cargo la seguridad pública y el tránsito. En consecuencia, la seguridad pública es una competencia fundamentalmente municipal, en los términos de las leyes locales que la regulan (González, López y Yáñez, 1994).

Los cuerpos encargados de brindar la seguridad pública en México son:

Policía Preventiva: Estatal y Municipal (seguridad pública, grupos especiales, policía montada, granaderos y tránsito);

Policías Preventivas Federales: (caminos, puertos y fiscales);

Policías Judiciales o Investigadoras: (estatales o locales y federales) y

Cuerpos de Seguridad Privada.

La policía, como ya vimos, es la encargada de garantizar la seguridad pública. Sin embargo, en México no existe una policía nacional, la policía en nuestro país se divide en municipal, estatal y federal, resultando las Policías Municipales las más menospreciadas; siendo que todo nuestro territorio nacional, exceptuando el Distrito Federal, está dividido en Estados y a la vez en Municipios. En lo subsiguiente se presenta una descripción de la policía como profesión haciendo hincapié en la necesidad de la profesionalización

## **B. La Policía como profesión**

En materia de policía en nuestro país, conviven los extremos, tenemos lo más avanzado y lo más rezagado del mundo. Elementos de élite con estudios de posgrado, entrenados en los mejores servicios de seguridad estadounidenses y europeos. Por otro lado, elementos en total abandono con una formación primaria. Ser policía en este país es difícil; esto parece obvio si se piensa que su trabajo es jugarse la vida combatiendo a los criminales. Pero no, no es esa parte lo que hace tan difícil ser un policía en México. Si uno desea conocer en qué concepto se tiene a la policía en nuestro país, basta con hacer una pequeña encuesta entre amigos y familiares. “¿Te gustaría que tu hijo o hija fuera policía?” En la respuesta se engloba y se resume el gran reto que enfrentamos.

En México el concepto que la gente tiene de nuestros policías es por lo general “malo”. Se piensa en personas violentas, agresivas, con baja autoestima, que trabajan de policías porque no siguieron estudiando, etcétera. Hay una serie de argumentos peyorativos para referirse al personal que se encarga de brindarnos la seguridad pública. Genaro García Luna titular de la Secretaría de Seguridad Pública Nacional, en su libro *¿Por qué 1,661*

*corporaciones de policía no basta? Pasado, Presente y Futuro de la Policía en México.* Menciona que en el caso de México, el prestigio de las corporaciones policíacas comenzó a decaer hace varias décadas, cuando les fueron encomendadas funciones de control social y político. Lo que quiere decir que la policía se usó o ha usado durante varios años para el beneficio del Estado y no para garantizar la paz pública. También comenta que esta situación se agravó con la llegada de nuevas tecnologías, que fueron aprovechadas por la delincuencia mientras que las policías en México permanecieron estáticas e inmersas en la corrupción. Sin herramientas reales para combatir al crimen, con una lógica operacional que aceptaba la corrupción como subsidio, el divorcio autoridad-sociedad fue la consecuencia natural. Ninguna policía en el mundo puede ser eficiente sin el cobijo social.

No es extraño para el interesado en el tema, encontrarse literatura especializada, material videográfico o simplemente reportajes de la televisión en los que se afirma que los delincuentes no son más personas que actúan por aislado y que son personas carentes de preparación. No, ahora se tiene una visión de delincuencia organizada, que cuenta con personal preparado (médicos, abogados, contadores, administradores, etcétera), y que hace uso de la tecnología y armamento de vanguardia. Mientras tanto nuestro gobierno solo pone atención a las policías federales en lo que respecta a la selección, capacitación e infraestructura, olvidándose de las demás policías (García, 2006).

En otras naciones, García (2006) opina que ser policía representa para la familia un privilegio que con orgullo los hijos pregonan ante su comunidad y que, sin duda, les brinda un estatus por encima de otras profesiones. En contraste con lo que pasa en México, con una imagen deteriorada, sueldos bajos, nulas prestaciones y socialmente repudiadas, las policías se convirtieron en bolsas de trabajo para aquellas personas que no encontraban empleo. Estos agentes en algunos casos con poco compromiso, bajo perfil, escasa preparación y en ocasiones dispuesto o predispuestos a cambiarse de mando, no constituyeron un freno real para la delincuencia, la cual fue ganando terreno. Al centrarse la policía, a partir de los años sesenta, en una lógica de control social más que de prevención de la delincuencia, se perdieron los hilos del combate al crimen y se comenzaron a confundir las actividades delictivas con

las acciones policiales. Se empezó a justificar una relativa eficiencia sustentada en el abuso en la prepotencia y la corrupción, lo que incubó en un sentimiento generalizado de repudio y desconfianza hacia la autoridad. Estamos hablando de un modelo de policía que no se considera en su diseño una visión sana para su desarrollo y operación. Este fenómeno se observa en el reclutamiento de individuos con escasa instrucción, a quienes los bajos sueldos y la ausencia de una sana institucionalidad los orillaba a buscar compensaciones pecuniarias en un marco de corrupción.

La imagen de la policía se vinculo con acciones directas de procedencia de prepotencia e impunidad, lo que lógicamente motivó un grave desencuentro con la sociedad y la propia policía. Sin embargo, los tiempos han cambiado y aunque la inseguridad en nuestra sociedad se acentúa más, se han realizado intentos para mejorar a la policía y por ende su imagen. Por ejemplo en la conformación del nuevo personal para la AFI, Agencia Federal de Investigación, propusieron que fueran solo jóvenes egresados de universidades: “¿para que quieres un doctor, abogado, ingeniero o psicólogo en la AFI?”, preguntaban. La respuesta es que en México no existen academias para policías de investigación. Hay academias para policías de tránsito, de custodia, granaderos o antimotines. Lo más próximo para la formación en la investigación son las Universidades, mismas que aportan expertos en ramas específicas, como contadores o economistas para lavado de dinero, ingenieros químicos para el estudio de manejo de precursores químicos en el narcotráfico, psicólogos y sociólogos para el manejo de crisis en el caso de secuestro, entre otros. Además de la importancia de los estudios como herramienta técnica para los nuevos cuadros universitarios el factor más importante es que durante su formación también es parte de su comunidad, de sus principios, de sus reglas y de su código de convivencia. Para ser profesionistas, estas personas apuestan a un proyecto de vida sano de largo plazo que amplifica una ética profesional ligada a un desarrollo, con una cultura cívica que se observa desde su vestimenta, como señal de respeto a su función. Este nuevo perfil rompe con el modelo de policía que ha estado vigente desde los años setenta. Uno de los principales ejes del nuevo modelo es romper con el paradigma de que el policía mexicano es irremediamente corrupto. Por eso, para el combate a la corrupción, el modelo contempla una

nueva estrategia. Al igual que la evolución del crimen organizado, los malos policías, o mejor dicho, los delincuentes infiltrados en la policía, cuidan no involucrarse en la ejecución material del delito para no ser identificados. Esto cambia la lógica en el combate a la corrupción. Hasta ahora las unidades de asuntos internos apuestan a la detención por sorpresa de un delito y no a la búsqueda sistemática de evidencia en su entorno personal, social y patrimonial, circunscribiéndose, a la detención de personas involucradas en delitos menores o faltas administrativas y no a la de aquellas relacionadas directa o indirectamente con el crimen organizado (García, 2006).

### **C.- Academias de policías en el Mundo.**

En México se cree que ser policía es la última oportunidad para tener un empleo seguro, en otros países ser policía es una carrera profesional que exige de mucho tiempo y preparación; veamos algunos ejemplos:

Alemania: El sistema de formación comprende escuelas que operan a nivel local, en cada Estado, y para cada uno de los cuerpos federales. La formación básica se hace en dos o tres años. Después deben pasar por un examen de estado para poder servir como sargento. Los oficiales deben atender una escuela oficial técnica en cursos de tres años para llegar a ser comisionados de policía o comisario criminal. Sin embargo, Alemania tiene una única escuela de mandos ubicada en Munster, que funciona con la participación de todos los estados alemanes, sus cursos duran dos años.

Austria: el sistema de formación de la policía en Austria es como sigue: el curso básico dura tres años; para llegar a ser mando medio, o inspector, se requieren 16 meses más y para ser mando superior es necesario, además de un curso especial. En la gendarmería, en cambio, la formación consta de un curso básico de 16 meses y para llegar al grado de Suboficial se requiere además un curso de diez meses. Para ser mando superior, es necesario también un curso en la Academia de la Gendarmería que dura dos años.

España: la formación de la policía en este país se conforma de la siguiente manera. El curso de ingreso a la policía en su nivel básico es de 12 meses, 9 teóricos y 3 de formación práctica; para ser comisario es necesario un

certificado de graduado escolar, más de 10 meses de instrucción teórica y 12 de práctica; para ser inspector es necesario contar con el grado universitario, más 24 meses de instrucción teórica y 12 de práctica.

Francia: el sistema de formación de la policía francesa es uno de lo más avanzados del mundo, ya que comprende escuelas para cada uno de los tres niveles, en los que se conforma la jerarquía de la policía. El sistema comprende 6 escuelas nacionales de formación inicial para llegar a ser guardián de la paz, en cursos de nueve meses; cinco teóricos y cuatro prácticos. Para la escuela de inspectores los cursos de formación duran 16 meses. Para la escuela de oficiales de la paz los cursos duran 18 meses. En la Escuela Nacional Superior de Policía los cursos duran 2 años, teniendo como requisito ser inspector u oficial de la paz y tener la licenciatura.

Estados Unidos de América: para el caso del *Federal Bureau of Investigations* (FBI), principal agencia investigadora de delitos federales, sólo se admite personal con licenciatura, maestría o doctorado, dependiendo de la especialidad. Para poder ingresar se requiere de una exhaustiva investigación de antecedentes, el entrenamiento se hace en 18 semanas intensivas; para la *Drugs Enforcement Administration* (DEA), la cual persigue los delitos relacionados con el comercio interestatal de drogas los agentes son formados en el FBI. En cuanto a seguridad pública en los estados se adoptan diversas formas de organización, cada *county* (municipio) puede tener su propia policía (González, López y Yáñez, 1994).

En México la *Agencia Federal de Investigación* AFI convoca a personal con licenciatura para ingresar a la corporación. También la Policía Federal para la función de Investigador; los cursos duran de seis a ocho meses 3 o 4 meses de teoría y los restantes de práctica. Al interior de la misma Policía Federal para personal preventivo se recluta a ex militares o ex policías, el curso que este personal recibe es de actualización y dura no más de 2 meses.

Los policías judiciales del Distrito Federal y de los Estados deben contar con licenciatura trunca o terminada, el curso dura 6 meses.

Para la Policía Preventiva del Distrito Federal se convoca a personal con secundaria y con bachillerato el curso básico dura 6 meses, 3 meses de teoría y 3 meses de práctica; para la policía de excelencia se requiere de 2 meses más. Para la Policía Preventiva del Estado de México *Agencia de Seguridad*

*Estatal*; la convocatoria solicita personal con secundaria o bachillerato el curso dura 12 meses.

Para la policía de Naucalpan se convoca a personal con secundaria o bachillerato para personal de seguridad pública, el curso dura 4 meses; con bachillerato para policía de tránsito, el curso dura 4 meses y personal de secundaria y hasta con primaria para personal de seguridad intramuros (facultativos), el curso dura 2 meses.

Lo anterior permite hacer un análisis del tiempo idóneo necesario para poder formar a un policía; al menos seis meses de capacitación en una academia son necesarios si se cuenta con el nivel de bachillerato, este nivel de educación formal nos indica que el candidato ya cuenta con las herramientas mentales, intelectuales y psicológicas adecuadas para ser adiestrado para esta función. Estos seis meses de capacitación deben corresponder a la formación de un policía preventivo.

Para el caso de un policía investigador el tiempo idóneo debe ser el mismo de seis meses, el nivel educativo debe ser el de licenciatura o equivalente, la constancia de una carrera universitaria debe garantizar que el candidato cuenta con las herramientas metodológicas de investigación necesarias para desarrollarse como un policía profesional. Además, debe asegurarse la adaptación psicológica útil para soportar este tipo de función. En México en últimas fechas se ha apostado por convocar a profesionales a unirse a las fuerzas de seguridad pública. Las ofertas son atractivas debido a los sueldos tan bajos que perciben los profesionales en el campo laboral y a la falta de empleo, aun así son pocos los profesionales que responden a esta convocatoria, las razones son varias:

- solo algunos cubren el perfil,
- solo algunos lo consideran una profesión,
- algunos lo consideran un empleo de mala reputación y lo más importante
- solo algunos están dispuestos a arriesgar su vida.

En México, entre policías existen categorías, en el sentido estricto de la palabra. Es decir, que no es lo mismo ser un policía municipal a uno federal; sin embargo, últimamente se diseñan estrategias para homologar a los policías de acuerdo a su nivel de capacitación y grado escolar. Esto es una tarea que se

está llevando a cabo desde el ámbito federal y se realiza también con el propósito de darle prestigio a los policías y fomentar el desarrollo profesional al interior de las corporaciones; de esa manera, los policías tienen la oportunidad de ascender de acuerdo a su nivel de preparación.

Es cierto que otros países se encuentran muy adelantados en cuestión de la seguridad pública. Sin embargo, en México se está despertando un gran interés por mejorar este subsistema de nuestro gobierno y esto debido a un estado de necesidad ya que la delincuencia se encuentra a la vanguardia en tecnología y capacitación.

## **Capítulo II. PSICOLOGÍA MODELO IZTACALA**

### **A. Psicología**

La psicología es una de las tantas profesiones que tienen una relación estrecha con las instituciones policiales. Sin embargo, las referencias en México de esta relación son pocas; en todo caso se conoce de la psicología forense, legal o criminológica la cual interviene desde otro ángulo en el tema de la seguridad pública. La relación entre psicología y policía a la que se refiere este trabajo, es en el sentido del trabajo real que los psicólogos realizan en las instituciones policiales en México, en específico, como es el objetivo del presente trabajo, en la policía de Naucalpan.

Los psicólogos en el ámbito policial desempeñan una gama variada de funciones, realizan desde funciones de tipo administrativo para los trámites que realizan el demás personal operativo, funciones de recursos humanos encaminados a la selección del personal a ingresar a este tipo de instituciones y también funciones operativas para los psicólogos que deciden ser agentes de investigación; la policía y la psicología tenía una relación más compleja y extensa de lo que se piensa.

Para poder hablar de esta relación, es necesario saber cómo se forma un psicólogo en México y en específico de Iztacala, facultad de donde egresa quien esto escribe y que sigue un plan de estudios muy específico; de ese plan curricular es necesario analizar con qué herramientas egresa un psicólogo y como le servirán en el caso de querer trabajar en alguna institución policial.

### **B. Psicología Iztacala como modelo educativo.**

Fernández Gaos (1994), señala que con el inicio de actividades en la ENEP, Iztacala, se planteó una serie de retos cuyas soluciones exigían un complejo conjunto de acciones que se cristalizaron en lo que se llegó a conocer como “proyecto Psicología Iztacala”. Estos retos incluían, primordialmente, dos grandes compromisos; por un lado, la necesidad incuestionable de plasmar en un currículo académico la identidad profesional y científica que, como problema, venía sufriendo desde hace tiempo el psicólogo; por otro, construir

un currículo propio de la disciplina teniendo como elementos, aquellos derivados como consecuencia de la definición de dicha identidad. Ambos suponían uno de los pasos más importantes para el desarrollo de la psicología en el país, tanto desde el punto de vista de su enseñanza, como desde la profesión. Iztacala proporcionó las condiciones y el momento que hicieron factible su cumplimiento; pero analicemos un poco más a fondo cómo Psicología Iztacala cumplió estos compromisos y por qué constituye un modelo educativo.

La psicología venía afrontando serios problemas en cuanto a su definición profesional y científica. Problemas que surgieron con el origen de la disciplina por haberse planteado, inicialmente, como una rama de la filosofía y más tarde de la medicina (cabe hacer notar que estos planteamientos no fueron hechos por psicólogos, sino por fisiólogos, filósofos, etcétera). Estas condiciones propiciaron que el campo de acción del psicólogo se viera restringido, básicamente, por la medicina. Una vez que la psicología logró establecer un objeto de estudio independiente de otras ramas de la ciencia, se sentaron las bases necesarias para su independencia como profesión. Sin embargo, para entonces, muchos de los problemas que debería abordar el psicólogo constituían parte del campo profesional de otras áreas (psiquiatría, psicoanálisis).

Fueron muchos los intentos realizados para lograr esta independencia profesional, aunque muchos también fueron los fracasos. Sin embargo, un gran adelanto fue la constitución de psicología como facultad independiente de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), en la cual empezó además del realizado en la Escuela de Psicología de la Universidad Veracruzana. A pesar de estos intentos, persistía la necesidad de su independización de las disciplinas médicas. No fue sino hasta la creación de Iztacala, que los contenidos de estas otras disciplinas fueron definitivamente contemplados en forma curricular, como conocimientos adicionales a la profesión en su carácter interdisciplinario, y no como elementos básicos en la formación integral del psicólogo.

Hubo dos criterios que permitieron la consolidación del currículo psicológico en Iztacala: a) la definición de las funciones de un profesional de la disciplina debería ejercer, a fin de contribuir en la solución de problemas en el

nivel propio de su ámbito científico y; b) la adopción de contenidos emanados directamente de la psicología para la integración del entrenamiento profesional independiente.

Esta estrategia general para construir el currículo significó un cambio radical respecto a las seguidas tradicionalmente. En general, los contenidos se decidían con base a los requerimientos puros de la disciplina, sin tener en cuenta los objetivos que era deseable alcanzar; además, dada la gran influencia de las otras disciplinas, estos contenidos no correspondían, en muchas ocasiones, a la psicología. En el mejor de los casos, los objetivos se formulaban a partir de contenidos previamente seleccionados. Por ello, el modelo de Psicología Iztacala resultaba ser el inverso de estos planteamientos, pues ahora se contemplaban los contenidos de la carrera a partir de funciones específicas vinculadas a los problemas en los que tenían incidencia. Con ello se cumplía el primer compromiso y con la selección de contenidos metodológicamente homogéneos y propios de la disciplina, ordenados y secuenciados de acuerdo con criterios congruentes con la psicología, se satisfacía el segundo. Sin embargo, no son éstas las únicas características que identifican al proyecto Psicología Iztacala como modelo educativo. Iztacala no sólo supone grandes logros académicos, sino también es un modelo desde el punto de vista de llevar a cabo el currículo. Debido a las condiciones en que normalmente se habían diseñado los programas, no era posible contemplar estrategias adicionales para su entrenamiento. La enseñanza de la psicología no se veía afectada más que por sofisticaciones y/o sutilezas de un sistema que persistía más por tradición que por su efectividad como tal. Los “adelantos” de la “psicología educativa” contribuían a la perpetuación de dichos sistemas al proponer cambios tendientes a procurar mayor efectividad del sistema adoptado, en vez de cuestionarlo en sus raíces y proponer otros que demostraran ser más factibles.

La contribución de Iztacala en este sentido consiste, en congruencia con la metodología adoptada, en diseñar formas de entrenamiento en correspondencia directa con el tipo de habilidades que desean desarrollarse. Es decir, en lograr llevar el entrenamiento del estudiante a la situación misma en que se desenvolverá profesionalmente, garantizando de esta manera una gran calidad del egresado. Cabe hacer notar que, aunque esta idea no se

originó en Iztacala, en ella culminan los esfuerzos desarrollados por vincular la “teoría con la práctica” al abrir la institución a la comunidad. Así pues, se proveen tanto programas de servicio comunitario en áreas como educación especial y rehabilitación, clínica, educativa y social, en los que el estudiante, bajo supervisión desarrolla aquellas habilidades propias de lo que será su vida profesional, como procedimientos específicos de la institución que posibilitan la adquisición de repertorios teóricos y operativos de carácter genérico, como lo son los laboratorios, seminarios, tutorías, etcétera. Es necesario señalar que dichos procedimientos no fueron elegidos a priori, sino que se diseñaron explícitamente, de acuerdo con lo que serían las situaciones óptimas de entrenamiento de los repertorios deseados. Por lo cual, aunque los nombres de estas actividades son las que normalmente se emplean en diversas instituciones, su naturaleza se determina por los objetivos particulares. También es importante mencionar que el entrenamiento que recibe el estudiante, sobre todo en los casos de las áreas de servicio, subyace una concepción del profesional que proporciona servicios con el objetivo primordial de disminuir la dependencia de la comunidad hacia él. Es decir, la labor básica en estos programas consiste en entrenar a la comunidad en el manejo de todas aquellas técnicas y procedimientos que le permitan resolver sus problemas sin la necesidad de recurrir al profesional, y aunque eso sea paradójico. Es indudable que del éxito de su implementación deberá desprenderse un nuevo concepto de lo que la profesión implica. En resumen, Psicología Iztacala tiene, entre otras características fundamentales que lo constituyen como modelo educativo:

- a) Consolida en su currículo la identidad científica y profesional del psicólogo.
- b) Vincula el entrenamiento con la acción profesional.
- c) Establece el análisis propio del currículo como el factor constante que garantiza su constante adecuación al profesional requerido.

Psicología Iztacala es modelo de congruencia, modelo de una actitud ante la psicología llevada a sus últimas consecuencias. (Ribes, Fernández, Rueda, Talento y López, 1986).

Dar congruencia a un nuevo proyecto, hacer importante, independiente y darle una personalidad a la psicología en México, fueron los logros del “proyecto Iztacala”. ¿Pero qué importancia tiene ahora esto? Es mucha, ya que se logró una independencia de otras profesiones que desde su posición poseían la verdad absoluta. También fue congruente con lo realizado en otros países al darle la importancia a esta nueva “ciencia”. Si bien es cierto que la psicología se fue construyendo a partir del conocimiento de otras disciplinas, conocimientos que aún comparte, era necesaria la independencia para lograr un mayor avance científico, a través de la investigación psicológica.

Una vez lograda una independencia de otras ciencias y haber obtenido una identidad como profesión, es necesario hacer un análisis del perfil del egresado de psicología en Iztacala. Al respecto de la formación de profesionales e investigadores en psicología Emilio Ribes Lñesta refiere a los objetivos definidos conductualmente, señala que un de las grandes paradojas de la psicología moderna es que, siendo la ciencia experimental de la conducta, ha aportado poco o nada a una tecnología de la enseñanza de la psicología misma. Las razones son múltiples y muchas veces obedecen a factores supraordinados a la psicología, como disciplina experimental y como profesión; sin embargo, destacan dos motivos o determinantes principales.

El primero parece reflejar únicamente la etapa histórica particular del desarrollo científico que atraviesa la psicología. Una característica en la evolución de la cultura del hombre es que se sobreponen concepciones ideológicas de periodos diferentes en un momento histórico particular y que de esta manera convivan, hasta cierto grado, costumbres y conceptos que se contradicen y que son mutuamente excluyentes. Esto hace que, en el desarrollo de una ciencia particular, encontremos mezcladas concepciones científicas y precientíficas sobre la materia de estudio de esa disciplina, con las consiguientes ambigüedades y confusiones teóricas que ello acarrea. Se produce la falsa apariencia de una ciencia que dispone de múltiples puntos de vista opcionales para afrontar los problemas experimentales y teóricos que le conciernen. Se habla constantemente de corrientes o puntos de vista teóricos alternativos para la comprensión de un fenómeno conductual, como si ellos fueran igualmente válidos desde una perspectiva histórica de análisis. La diversidad de corrientes o teorías en psicología demuestra que atravesamos

por una etapa de *transición* de grandes dimensiones, en que se abandonan muchas de las concepciones protocientíficas y precientíficas de la psicología, al tiempo que se cimientan y refinan las bases conceptuales y metodológicas que permitirán integrar un marco de desarrollo homogéneo.

Sin embargo, la coexistencia de formas históricamente heterogéneas de concebir problemas planteados por el estudio del comportamiento ha convertido a la enseñanza e investigación en psicología en una mera cuestión de “gusto particular por alguna tendencia”, “opiniones sobre la artificialidad de la metodología empleada” o “predilecciones por teorías humanistas sobre la conducta”. Esta fragmentación de la comunidad verbal entre los científicos del comportamiento se ha traducido en una fragmentación semejante a los programas de formación de profesionales e investigadores.

Se percibe la necesidad de que el estudiante de psicología sea un erudito sobre todos los puntos de vista existentes, conociendo incluso las concepciones mágicas del comportamiento y de que sea capaz de discutir los puntos de vista de cualquier autor, independientemente de su adecuación metodológica y experimental. No es necesario abundar en las graves consecuencias que este enciclopedismo ideológico ha tenido en la preparación de profesionales e investigadores en psicología. Estamos todavía aprisionados por una estructura medieval de entrenamiento de nuestros profesionales, desafiando verdades absolutas sobre la naturaleza, el peso casi asfixiante del “sentido común” y las prácticas lingüísticas de nuestras sociedades.

Acorde con esto, la necesidad de que el egresado de Iztacala posea las habilidades metodológicas de investigación, que le permitan plantear y construir objetivos concretos y funcionales dentro de su quehacer profesional. Lo anterior independientemente de las preferencias teóricas características de los profesores y alumnos de psicología.

El segundo determinante está íntimamente vinculado a lo que hemos examinado. El hincapié desmedido en diferentes interpretaciones conceptuales del comportamiento ha propiciado un enfoque de contenido en el planteamiento de los estudios de psicología. La formación profesional y experimental del psicólogo se plantea en términos de contenidos progresivos de un currículo académico, independiente de los objetivos a satisfacer, de las conductas por

establecer o de la pertinencia de los contenidos mismos de la actividad profesional o de investigación.

Tradicionalmente, los *objetivos* de la enseñanza no se especifican de antemano con base en las *actividades* que el psicólogo debe desarrollar en el campo profesional, sino que los objetivos son una consecuencia arbitraria de una sucesión de contenidos curriculares estipulados de acuerdo con los “puntos de vista representativos”. No es de extrañarse que los diversos “cursos” o áreas de contenido curricular estén desligados entre sí, que no existan criterios de evaluación uniformes, que de los créditos de práctica e investigación sean meros rótulos que acompañan eventualmente la denominación de un curso y, que finalmente, el producto académico sea un profesional sin solidez metodológica y teórica, confundido y con un arsenal tecnológico escaso y deficiente. (Ribes, Fernández, Rueda, Talento y López, 1986).

Como podemos ver, no se trata de que el psicólogo egresado sea una lumbrera de conocimientos, que se haya aprendido todas y cada una de las teorías de memoria durante la carrera, para que después las pueda aplicar en la realidad. No, se trata de algo más complejo. Es importante haber definido para el egreso una orientación teórica y metodológica. Sin embargo, lo más importante es haber adquirido los conocimientos que permitan establecer objetivos funcionales para las actividades a realizar, saber definir conductualmente las actividades que llevarán a completar una tarea o solucionar un problema en específico. Construir conocimiento y alternativas de acción a partir de un análisis científico de la realidad. Especificar *objetivos conductuales*. Es conveniente aclarar que no se trata de agregar a los cursos del currículo una serie de objetivos añadidos y “convertirlos” en conductas. Por ejemplo, decir que “el estudiante sea capaz de dar tres definiciones de aprendizaje”, etcétera. Sino que nos referimos a la necesidad de explicar qué *actividades terminales* debe efectuar un psicólogo y, por consiguiente, definir qué comportamientos debemos establecer para que dichas actividades sean factibles.

Definir conductualmente las actividades del psicólogo, implica especificar en forma objetiva todas las conductas que debe desarrollar como profesional aplicado y como investigador. Esto abarca desde el observar, definir variables

cuantitativamente, escribir reportes, programar variables, analizar literatura previa, saber dar instrucciones, saber interactuar con otros en situaciones naturales, analizar datos, representar en formas diversas un fenómeno o conjunto de observaciones, evaluar la adecuación de un concepto a un grupo de datos, saber discriminar la aplicabilidad de una técnica a una situación determinada, etcétera.

Es evidente que la única forma de entrenar a un estudiante a que sea capaz de desarrollar estas conductas, es incluyendo éstas actividades como el núcleo central de su formación. La especificación de las actividades debe ser directa y objetiva y la secuenciación en su programa de adiestramiento debe basarse en la complejidad relativa de cada una de ellas y su dependencia respecto a repertorios antecedentes necesarios. El contenido de conocimientos que debe cubrirse se determina como consecuencia del tipo de actividades por establecerse y no al contrario, como ocurre en la actualidad. Lo que llamamos motivación, percepción, aprendizaje y metodología, se funden en una serie de operaciones conductuales en el laboratorio, donde la actividad del estudiante las integra como un todo coherente en función del análisis y descripción de una serie de procesos que permiten la emisión de determinadas conductas especificadas para la actividad profesional o de investigación.

Los contenidos específicos no son de importancia fundamental, pues se dota al estudiante de los comportamientos requeridos para enfrentarse exitosamente a cualquier área de problemas relacionada con el comportamiento, ya sea a nivel teórico, a nivel de laboratorio o en situaciones naturales aplicadas. La capacidad del estudiante en consultar la literatura pertinente, evaluarla críticamente, diseñar técnicas, plantear experimentos, reportar hallazgos, etcétera, sólo puede establecerse cuando éstos son los objetivos directos y últimos de su formación universitaria. No puede concebirse de modo alguno que, la simple lectura de bibliografía inconexa sobre todos los temas “relevantes” de la psicología y la realización de un núcleo limitado de prácticas, frecuentemente rutinarias, conduzca a preparar psicólogos aptos como profesionales y como científicos.

Definir objetivos conductuales implica una estrategia completamente distinta, con un marcado hincapié en el comportamiento del estudiante, y una marginación del verbalismo erudito imbuido por la comunidad verbal que

constituye el cuerpo docente de la institución universitaria. La formación de científicos y profesionales capaces y sólidamente preparados requiere de la especificación clara de su actividad como tales. Con base en esta especificación, la determinación de todos los comportamientos que les permitirán su desarrollo en distintos tipos de situaciones, ya sean en el laboratorio o en el ambiente natural. (Ribes, Fernández, Rueda, Talento y López, 1986)

La psicología es una ciencia natural experimental cuyo objeto de estudio es el comportamiento de los organismos individuales. Como profesión se dirige fundamentalmente a resolver problemas en que interviene, como dimensión fundamental, el comportamiento humano, ya sea a nivel individual o de pequeños grupos, aún cuando los efectos de su acción se expanden a grupos más numerosos. La psicología comparte dos metodologías bien definidas: una, la de las ciencias biológicas – experimentales; y otra, la de las ciencias sociales. La actividad genérica del psicólogo como profesional, e incluimos dentro de ésta su labor como investigador básico y aplicado, se encuadra en aquellas situaciones sociales en que el factor humano es determinante. Podríamos definir cinco funciones profesionales del psicólogo en relación con los factores humanos.

- a) *Funciones de detección* de problemas, definidos ya sea en términos de carencias de formas de comportamiento socialmente deseables, o de potencialidades cuyo desarrollo es requerido para satisfacer prioridades individuales o sociales. Esta función comprende las áreas tradicionales de la evaluación y el diagnóstico.
- b) *Funciones de Desarrollo* que consisten en promover cambios a nivel individual o de grupos, para facilitar la aparición de comportamientos potenciales requeridos para el cumplimiento de objetivos individuales y de grupo, en lo que a recursos humanos se refiere. Esta función incluye fundamentalmente lo que en forma tradicional se ha denominado educación y capacitación.

- c) *Funciones de rehabilitación*, dirigidas al remedio de aspectos deficitarios en el comportamiento de individuos o de grupo. Comprende actividades de reeducación y prótesis.
- d) *Funciones de planeación y prevención*, relacionadas con el diseño de ambientes, predicción de problemas a mediano y largo plazo, y difusión de algunas actividades profesionales de apoyo entre personal paraprofesional y no profesional.
- e) *Funciones de investigación*, que se dirigen a la evaluación controlada de instrumentos de medida, al diseño de tecnología y al establecimiento de habilidades interdisciplinarias en el área de la salud y del cambio social.

Estas funciones generales del psicólogo como especialista en el comportamiento inciden en áreas de problemas y escenarios sociales de índole variada. Los escenarios en que confluyen estas áreas-problema son: las instituciones de salud, de educación, de reclusión, los centros laborales y de producción, las distintas áreas de la comunidad urbana y rural en que se puede dar esta problemática y, finalmente, el laboratorio de investigación.

### **C.- Currículo Vivido**

Es muy difícil para el que escribe abordar esta parte del reporte de práctica profesional debido a que recapitular la totalidad de los conocimientos recibidos, ya que mi capacidad para retener datos a largo plazo es limitada. Sin embargo, se llevará a cabo un esfuerzo. Se dividirá esta parte en tres etapas para poder realizar una mejor referencia de los conocimientos adquiridos.

Primera etapa. Relacionada con la introducción al plan de estudios de la carrera, el contexto en el que la vivencia fue confusa debido a la reciente situación por la que atravesaba la UNAM, es decir, la huelga que recién había terminado.

En esta etapa introducción a la psicología experimental, por un lado se aprendieron los fundamentos y principios básicos de la historia de la psicología conductual; como referencia recuerdo autores como Thorndike, Watson y

Skinner. Básicamente en esta etapa el aprendizaje fue teórico y dirigido a la revisión de la investigación conductual con organismos básicos, pichones, ratas, gatos, etcétera. Por otra parte, se realizó una revisión minuciosa de la metodología experimental para poder aplicar estos conocimientos previamente aprendidos en el laboratorio. Se revisaron definiciones operacionales del lenguaje característico de la investigación conductual. por ejemplo, Variables, reforzadores, contingencia, intervalo, razón, tasa de respuesta, etcétera. Siguiendo el plan de estudios de Iztacala, otra materia importante para la investigación conductual fue métodos cuantitativos, aquí se nos enseñó a encontrar relaciones entre variables y demostrar, a través de la estadística, la validez de cualquier experimento. En esta misma etapa temprana se llevaron a cabo experimentos en laboratorio con organismos básicos. En este caso, fue una rata de laboratorio, el objetivo era obtener tasas de respuesta a partir de un programa de condicionamiento operante, tomando en cuenta estados de privación y saciedad, definición operacional de tipos de respuesta, etcétera. En otra materia psicología experimental aplicada se realizó algo muy similar pero en ámbitos reales; por ejemplo, en escuelas, jardín de niños, primarias; tomando como referencia el conocimiento aprendido en aulas y laboratorio. A lo largo de esta primera etapa se llevan tutorías con otros profesores a fin de completar el conocimiento. En mi caso las tutorías corrieron a cargo de una profesora psicoanalista, lo cual me dificultó sostener lo aprendido en aulas. Para mi lo anterior fue contradictorio y me provocó problemas en calificaciones.

En una segunda etapa de mi aprendizaje en Iztacala obtuve conocimientos de la psicometría, fundamentos básicos de selección de personal, elaboraciones de test y escalas de actitudes y la forma de evaluar cuantitativamente lo anterior, a través de demostrar con números la validez y confiabilidad del instrumento aplicado. En laboratorio y psicología aplicada la investigación conductual cada vez se hizo más compleja realizando diseños experimentales con arreglos conductuales más elaborados. Por ejemplo en esta etapa aprendí acerca del modelo interconductual de Kantor y de las investigaciones realizadas por Ribes y López, etcétera.

Lo importante de esta etapa fue darme cuenta que la psicología conductual se quedaba corta al explorar aspectos más complejos de la

conducta humana y descubrí aproximaciones más complejas para explicar eventos que permanecían ocultos a simple vista y por ende no eran medibles.

Los profesores en esta etapa se esfuerzan, desde mi punto de vista, a ganar adeptos a sus corrientes psicológicas, poco les importa el conocimiento aprendido por los estudiantes. Aprendí, también, en esta etapa otro tipo de psicología acerca de lo histórico-cultural de las prácticas diarias de aprendizaje de las personas para este objetivo la revisión teórica fue de autores como Piaget, Vygotsky, Luria y otros autores que sobre las teorías de los primeros actualmente realizan su construcción de conocimiento. En esta materia aprendía sobre comunidades de práctica social, herramientas de lenguaje, estilos de crianza, también aprendía acerca de la posición, postura, lugar que ocupan las personas en determinados contextos sociales. Para tal efecto tuve que realizar mi práctica en la vida real primero con un infante en su contexto familiar y en otro tiempo con un psicólogo egresado en su ámbito de trabajo, en mi caso fue con una psicóloga de orientación ecléctica en una clínica del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Por otra parte, en psicología aplicada y métodos cuantitativos tuve que instrumentar, junto con otros compañeros, la aplicación de escalas que median niveles de depresión, previamente diseñados en la escuela, en una población de estudiantes de secundaria. Posteriormente a la aplicación se organizaron los datos cuantitativos y el análisis cualitativo para ser expuesto en ambas materias.

Durante esta segunda etapa se añadieron, conforme al plan de estudios las materias de educación y desarrollo y educación especial. En la primera aprendí acerca de las etapas del ser humano, de su aprendizaje en esas etapas y aspectos relacionados con psicología organizacional. Para ser honesto, esta materia me desagradaba y mis calificaciones lo demuestran. Sin embargo, cuando egresé de Iztacala los conocimientos adquiridos de esta materia me ayudaron a conseguir empleo rápidamente. De hecho los conocimientos adquiridos en esta materia, por ejemplo, pruebas psicométricas, proyectivas, clima laboral, análisis de puesto y otros me fueron de gran utilidad en el ámbito policial.

En educación especial aprendí a trabajar y generar investigación a partir de la práctica diaria con personas con características especiales. En especial

con niños con problemas de aprendizaje, en este ámbito apliqué técnicas de modificación conductual para incitar en los infantes en algunos casos que disminuyeran conductas poco funcionales y en otros casos incrementar conductas adecuadas. También realicé talleres de sexualidad, hábitos de aprendizaje y hábitos de higiene con los padres de niños de educación especial; todo lo anterior en la Clínica Universitaria de Salud Integral (CUSI).

En esta etapa también recibí materias de corte social que fueron impartidas por sociólogos, psicoanalistas y antropólogos, materias importantes en el sentido de dar un sustento epistemológico al aprendizaje recibido.

En la tercera etapa, aprendí a poner en práctica los conocimientos obtenidos en la investigación conductual y en entrevista psicológica en atención de casos en la CUSI (psicología clínica). Teóricamente para dicho propósito revisé técnicas de enfoque cognitivo, técnicas de relajación, técnicas de entrevista, etcétera; para ayudar a las personas que asistían por alguna demanda de ayuda a la clínica. Ya en esta última etapa, por otro lado realicé prácticas sociales en un Hospital del Seguro Social, ofreciendo intervención en crisis a familiares de personas que ingresaban en urgencias. Todo lo anterior bajo un marco de referencia psicoanalítico de la materia de psicología aplicada.

Para llevar a cabo estas prácticas revisamos manuales diagnósticos psiquiátricos y la psicoterapia breve en intervención en crisis. La verdad, para mí es difícil poner en tan poco espacio la totalidad de los conocimientos que aprendí en Iztacala, lo que sí me es fácil es argumentar que mi preparación me ha ayudado como fundamento para investigar cada vez que ingreso a un nuevo empleo, soy capaz, eficiente y eficaz para la mayoría de los jefes para los que he trabajado.



## **Capítulo III. PSICOLOGÍA Y SEGURIDAD PÚBLICA**

### **A. Determinación de necesidades.**

Con el objetivo de ubicar la actividad profesional del psicólogo en el contexto de la realidad nacional, es menester analizar las necesidades sociales fundamentales, a fin de determinar aspectos prioritarios en la formación del psicólogo. Del cuidadoso examen de estos datos se desprenden dos áreas de prioridad social: a) la producción de bienes y satisfactores primarios y; b) programas de salud pública, tanto a nivel preventivo como institucional. Así pues, es necesario ubicar la acción profesional del psicólogo en estas dos áreas prioritarias, sin que por ello se eliminen actividades características de la profesión en otras de no tanta importancia social. El currículo universitario debe ajustar los objetivos terminales a la formación de psicólogos capacitados no sólo para la solución de problemas concretos, en las áreas prioritarias mencionadas, sino que también debe prever que sean capaces de diseñar e implementar tecnologías nuevas, de modo que se enfrenten a la problemática social en forma creativa.

El psicólogo, al dirigirse primordialmente a las áreas de productividad y salud pública, constituye un profesional de apoyo de otras profesiones. Su participación se enmarca en la formación, aprovechamiento y planeación de recursos humanos, así como en la prevención y rehabilitación de aspectos deficitarios de la población. El papel del psicólogo como profesional se ubica paradójicamente, en el área de la instrucción. Esto se explica porque tanto las funciones de desarrollo y rehabilitación, como las de prevención, son tareas fundamentalmente educativas en el sentido amplio del término. En el área de salud pública aparte de las funciones de investigación y detección, que son prácticamente necesarias en cualquier área problema, destacan como funciones profesionales las de rehabilitación y prevención.

En el aspecto preventivo, el psicólogo aporta una tecnología de la instrucción masiva, a nivel de la comunidad, misma que permite la evitación de problemas de salud. En el área de la productividad, la labor del psicólogo está orientada fundamentalmente a las funciones de desarrollo, mediante el diseño

e implementación de sistemas de capacitación a todos los niveles, desde el sector agropecuario hasta el industrial básico.

El psicólogo tiene la responsabilidad de detectar las necesidades del medio en el que se desenvuelve profesionalmente para poder realizar acciones preventivas en el caso específico del psicólogo en instituciones policiales tenga una visión a futuro acerca de las posibles problemáticas que pueden presentarse en seguridad pública. Situación que hasta hace poco se había pasado desapercibida, por eso el deterioro y desprestigio de los cuerpos policiales. Sin embargo, los profesionales incluidos los psicólogos han dedicado muchos de sus esfuerzos a realizar estudios para detectar necesidades dentro de este ámbito. Por ejemplo: profesionalizar a los policías, capacitación continua, evaluaciones de control de confianza, atención psicológica, estudios de trabajo social, etcétera.

### **B.- Currículo y objetivos profesionales.**

Las situaciones de enseñanza previstas en el currículo deben ser condiciones – modelo de acción profesional e incluir actividades referidas a las cinco funciones del psicólogo, en las cuatro áreas problema, haciendo hincapié en las tareas educativas definidas como prioritarias. El trabajo comunitario debe contemplarse como actividad fundamental y no con una simple noción de servicio social de dudosa eficacia. Con base en lo anterior, los objetivos curriculares deben prever dos grandes bloques formativos: uno, que ejercite al estudiante en las condiciones que definen la práctica profesional cotidiana (módulo aplicado). Otro, que le dote de las destrezas metodológicas suficientes para el diseño y evaluación de nuevas tecnologías (módulo experimental). El módulo aplicado condensa los objetivos terminales de la carrera, y el resto del currículo (módulo experimental y módulo teórico). Este módulo como situación de aprendizaje, abarca cinco centros de enseñanza ligados al servicio:

- a) Centro de atención clínica
- b) Centro de educación y desarrollo preescolar
- c) Centro de educación y desarrollo escolar
- d) Centro de educación especial y rehabilitación

e) Centro de asesoría comunitaria.

Estos centros permiten mapear la matriz de áreas – función, y al mismo tiempo se vinculan una gran variedad de problemas concretos, que contemplan los centros de enseñanza y servicio del módulo aplicado, y que constituyen situaciones representativas de los objetivos profesionales formulados:

Área clínica

Alcoholismo, adicción, consejo matrimonial, patología conductual, perturbaciones infantiles, prótesis geriátrica, rehabilitación física y neurológica, trastornos del lenguaje, obesidad, problemas psicósomáticos.

Área social

Mantenimiento de conjuntos habitacionales y transportes, contaminación, control de accidentes, programas de nutrición, planeación de población, diseño de tráfico y medios urbanos y habitacionales, delincuencia, organización de grupos, programas de recreación, métodos de crianza infantil, educación pública y analfabetismo, orientación y capacitación ocupacional, educación del consumidor.

Área de educación especial y rehabilitación

Déficit del lenguaje, conductas de autocuidado, impedimentos físicos, perturbaciones emocionales, conducta académica, destrezas motoras, rehabilitación sensorial, adiestramiento vocacional, educación sexual.

Área de educación y desarrollo

Desarrollo de conductas de autocuidado, lenguaje, destrezas motoras y sensoriales, relaciones sociales, actividades recreativas, conductas académicas, solución de problemas, orientación prevocacional.

Estos problemas se presentan en hospitales, escuelas, reclusorios, centros laborales, escenarios urbanos, el hogar, asilos, escuelas especiales, etc., y plantean la posibilidad de una actividad interdisciplinaria efectiva con otros profesionales, así como una acción preventiva a través de la mediación de grupos paraprofesionales y no profesionales. (Ribes, Fernández, Rueda, Talento y López, 1986).

#### Organización y objetivos curriculares.

Con base en los objetivos profesionales antes delineados, el plan de estudio contempla dos niveles subordinados de objetivos curriculares: por una parte, los objetivos modulares, que definen condiciones de enseñanza y conjuntos genéricos de habilidades conductuales; y por otra, los objetivos por asignatura y unidad, que formulan repertorios intermedios en cada módulo, mismos que pueden coordinarse simultáneamente o secuencialmente con asignaturas y unidades en el mismo u otros módulos. A continuación se describen los objetivos terminales por módulo, en la inteligencia de que los objetivos por asignatura y unidad se formulan en cada componente del currículo propiamente dicho.

#### Modulo teórico

Los objetivos terminales en este módulo son:

1. Dotar al estudiante de la información apropiada en las áreas de la investigación experimental y aplicada, y de la actividad profesional propiamente dicha.
2. Proporcionar al estudiante una concepción paramétrica acerca de la conducta humana, de modo que pueda relacionar los hallazgos del laboratorio con los problemas técnicos que le plantea la práctica profesional.
3. Ubicar al estudiante en el contexto histórico de los distintos problemas teóricos, experimentales y aplicados de la psicología moderna, de modo que pueda analizar

los determinantes culturales y metodológicos de la variada problemática conceptual y empírica de esta ciencia.

4. Adiestrar al estudiante en la investigación bibliográfica, de modo que sea capaz de revisar, integrar y criticar determinada área de conocimientos, así como plantear posibilidades de desarrollo y solución de problemas.

#### Módulo experimental

1. Capacitar al estudiante en la identificación de variables y parámetros.
2. Dotar al estudiante de la herramienta estadística y matemática que le permita representar e interpretar la información fáctica.
3. Adiestrar al estudiante en la lógica y empleo de los diseños de investigación experimental y aplicada.
4. Adiestrar al estudiante en el uso de técnicas experimentales que le permitan el diseño y evaluación posterior de tecnologías aplicadas.
5. Enseñar al estudiante a analizar en términos paramétricos los fenómenos del comportamiento, subrayando la continuidad de los procesos y la complejidad creciente de los fenómenos que los determinan.

#### Modulo aplicado

1. Exponer al estudiante a las situaciones concretas que definen su práctica profesional.

2. Analizar las variables empíricas que confluyen en la presentación de un problema de comportamiento.
3. Adiestrar al estudiante en la definición de problemas y objetivos profesionales, así como en el diseño de programas de acción que los solucionen.
4. Adiestrar al estudiante en la selección de técnicas apropiadas para resolver, así como a diseñar nuevas técnicas con base en los conocimientos teóricos y experimentales.
5. Enseñar al estudiante a evaluar los efectos de sus procedimientos y a llevar a cabo seguimientos en los escenarios naturales.
6. Adiestrar al estudiante en el trabajo comunitario, especialmente en lo que se refiere al entrenamiento de paraprofesionales y no profesionales de la psicología.
7. Hacer que el estudiante profundice en los aspectos jurídicos y sociales de la práctica profesional.

El proyecto del plan de estudios fue elaborado, en pleno, por el personal docente adscrito a la coordinación de psicología, durante un periodo de siete meses en que se desarrolló el trabajo en comisiones modulares. El total de tiempo dedicado a este proyecto asciende a 400 horas. Se contó con la asesoría de las siguientes personas:

Doctor William N. Schoenfeld (Queens Collage, Universidad de la Ciudad de Nueva York), Doctor Sydney W. Bijou (Universidad de Arizona), Doctor Víctor Manuel Alcaraz (Facultad de Psicología UNAM), Psicólogo Javier Aguilar (Facultad de Psicología, UNAM). Doctor Mario Cárdenas Trigos (ENEP, Iztacala, UNAM), Psicólogo Carlos Fernández Gaos (ENEP, Zaragoza, UNAM).

El plan de estudios contempla un mínimo de cuatro años, a fin de integrar las situaciones de enseñanza – aprendizaje más relevantes en la preparación del profesional universitario, al tiempo que se abaten los costos de la educación superior, con un incremento paralelo en la calidad de los egresados. Se integro el servicio social como parte de las actividades curriculares del estudiante. El currículo, en su estructura formal, contempla los elementos siguientes:

Definición de objetivos profesionales, con base en el análisis de las necesidades sociales del país.

1. Definición de objetivos terminales del currículo.
2. Definición de objetivos modulares.
3. Definición de objetivos por asignaturas y unidades de enseñanza.
4. Descripción de las situaciones de enseñanza, bibliografías básicas y complementarias, horas – crédito requeridas, criterios de evaluación, logística de supervisión directa y tareas a desarrollar.

Con base a lo anterior podemos pronosticar que el egresado de psicología de Iztacala se desempeñe en cualquier contexto laboral con éxito, no importando su orientación teórica, el aprendizaje obtenido debe ser la plataforma básica y suficiente para realizar las funciones básicas de cualquier profesional. En el caso de la psicología en el contexto laboral de seguridad pública, analicemos el perfil necesario y si el perfil profesional del psicólogo egresado de Iztacala es suficiente para llevar a cabo las funciones propias del psicólogo en alguna de estas instituciones.

## **CAPÍTULO IV.- LA PSICOLOGÍA EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

### **A. Los psicólogos en la policía.**

La policía existe como medio de control del Estado al pueblo y surge desde que existe la propiedad privada, la contra de la policía en términos teóricos es la delincuencia. La delincuencia es el resultado de las relaciones sociales y de poder entre los sujetos de una sociedad cualquiera. Los individuos que han elegido satisfacer parte o todas sus necesidades a través de delinquir, es la decisión consciente o inconsciente de asumir sus posibles responsabilidades como delincuentes y son parte de nuestra sociedad. Incluso somos producto de la sociedad poniéndonos al margen de que todos podemos ser delincuentes en potencia, ya que las mismas fibras sociales que han estructurado a unos, nos estructuran a la mayoría de los individuos sino es que a todos, la diferencia radica en la elección que cada uno hace de sus vidas.

La delincuencia se refiere al fenómeno social de delinquir frecuentemente por uno o varios individuos en la sociedad, es en sí una serie de actividades ilícitas con el claro propósito de favorecer la economía de quien la lleva a cabo. Muchas veces solo se beneficia el autor de dicha actividad, su actuar casi siempre esta determinado por una pirámide humana en la que muchos se benefician de la misma. Ante el acelerado crecimiento de la población y la estrepitosa llegada de la modernidad y tecnología, la sociedad en su constante lucha por la superación económica, convierte por ende a la economía como un valor supremo en la sociedad; los valores humanos y universales pasan a ocupar un nivel inferior con respecto a la economía globalizada; ante la desigualdad de oportunidades de desarrollo y la limitada distribución de la riqueza nacional, se reorganizan, se especializan y crecen los grupos delictivos. Ahora ya no se trata de un solo individuo que se aventura a robarse un pan, sino que se especializa para robar más y mejor.

Esta actividad humana corre fundamentalmente tres riesgos, uno es el castigo penal siempre y cuando sea atrapado en flagrancia y se demuestren los elementos penales para ser castigado; otro es la muerte, en estas actividades se corre el riesgo de tener enfrentamientos con policías, con las posibles

víctimas, o bien con otros delincuentes. Por citar un ejemplo serían los ajustes de cuentas entre bandas; y tercero, que siempre salga impune, obtenga un estatus social de respeto o miedo en la colonia y que su economía sea superada, aunque sea solo de manera temporal.

El individuo tentado a cometer alguna conducta delictiva no se siente amenazado lo suficiente para evitar llevarla a cabo. Suele suceder lo contrario, esta amenaza, si existe, lo invita a perfeccionar sus técnicas y habilidades para lograr su meta. En primer lugar, busca a toda costa cómo evadir la acción de la justicia, cómo evitar ser sorprendido, pero este intento de evasión tiene un precio, el cual le permitirá adquirir tecnología para perfeccionar su trabajo. Si a pesar de ello no consigue evadir la justicia, las organizaciones criminales se infiltran en ámbitos políticos y policiales que le permitan seguir creciendo. Es así que el riesgo de ser perseguidos y capturados por las autoridades es susceptible de ser burlado, en consecuencia este riesgo es mínimo para el que sabe delinquir.

Para el policía, la realidad de la calle, la que se vive en el momento de enfrentamiento con los delincuentes, no es la misma realidad (en muchos casos) que conoce el ministerio público ni mucho menos la que tiene el Juez sobre el hecho delictivo. Situaciones que recurrentemente dejan desprotegidas las actuaciones de los policías (Mejía, 2001).

La psicología es una profesión entre otras que ha incidido con su conocimiento en la seguridad pública, por un lado en lo que respecta a la procuración de justicia tenemos a la denominada psicología jurídica o forense y por otro lado trabajando con los policías de carácter preventivo tenemos a la psicología policial o de fuerzas armadas.

El Colegio Oficial de Psicólogos en España, en su pagina oficial, define que la Psicología Jurídica comprende el estudio, explicación, promoción, evaluación, prevención y en su caso, asesoramiento y/o tratamiento de aquellos fenómenos psicológicos, conductuales y relacionales que inciden en el comportamiento legal de las personas, mediante la utilización de métodos propios de la Psicología científica y cubriendo por lo tanto distintos ámbitos y niveles de estudio e intervención. La psicología policial y de las fuerzas armadas, que en este caso es la que nos interesa, es la que trabaja dentro de las corporaciones policiales encargadas de la seguridad pública. Se trabaja en

gabinetes y departamentos psicológicos para realizar funciones de selección y formación de personal, siendo éstas actuaciones clásicas de la psicología del trabajo y de las organizaciones aplicadas al medio policial. En México, a los departamentos encargados de llevar a cabo esta labor se les conoce como de control de confianza.

A la selección y formación de policías como tarea tradicional de la Psicología, se están incorporando otras tareas más complejas como son la formación especializada de mandos intermedios y oficiales, así como la creación y puesta en marcha de grupos especiales (Unidades de menores, delitos contra la sexualidad, etcétera.). Todos ellos cuentan con una formación técnica especializada, incluyendo en sus planes de formación de policías temas de criminología, delincuencia, dinámica de grupos, habilidades sociales, manejo de situaciones críticas, psicopatología criminal, psicología del testimonio, entre otras. Un ejemplo en México lo es la formación de investigadores de delitos federales.

Las funciones de esta psicología son:

- Selección de personal.
- Formación general y/o específica
- Estudios de clima social y laboral
- Análisis de puestos de trabajo

Con relación a las fuerzas armadas, la psicología jurídica militar goza de la misma ampliación y desarrollo que la psicología policial, siendo cada vez más el número de psicólogos militares que trabajan y se interesan por esta área (Mejía, 2001). En últimas fechas la Secretaría de Seguridad Pública Federal se ha interesado sobremanera en el control de confianza de las Instituciones encargadas de brindar seguridad a nuestro país, y el ejemplo más claro es la contratación de muchos psicólogos para el centro nacional de control de confianza. El psicólogo que allí labora debe cumplir con las funciones de aplicación, valoración y diagnóstico de perfiles, uso e interpretación de polígrafo y dominio de la entrevista a profundidad.

Por principio debemos ver a la policía como una organización y en ese sentido desde el ámbito de la Psicología del Trabajo, y a través de la evolución histórica de diversos enfoques (Montalbán, 1997), se han incorporado aproximaciones de carácter sistémico en las que se considera a la organización como un complejo compuesto de diversos elementos y se valora la importancia del recurso humano que trabaja en una organización como un aspecto esencial para el funcionamiento de la misma.

## **B. El Reclutamiento y Selección de personal en las organizaciones.**

Para cualquier sistema organizacional es importante el proceso de desarrollo de la organización y el proceso de desarrollo del personal que integra la empresa. Para la psicología organizacional estos dos procesos son de especialmente relevantes. El proceso de desarrollo del personal de la organización está constituido por dos subprocesos: 1) la atracción del personal para que llegue a formar parte de la institución y; 2) la retención y el desarrollo del mismo, que implica tres elementos: a) el desarrollo del personal en cuanto a habilidades, conocimientos, actitudes, visión y posibilidades de cada una de las personas que la integran; b) el reconocimiento a las aportaciones, los logros, los esfuerzos y los méritos de dichas personas; c) el crecimiento, considerando como la posibilidad de la persona de realizar siempre actividades retadoras, novedosas y gratificantes (Zepeda, 1999).

Cabe mencionar que no todas las organizaciones captan personal de la misma forma, pero si existe un procedimiento estándar para la atracción de personal. El proceso de la selección de personal, en su expresión más simple, es característica inherente a los seres humanos, es escoger al hombre más apto para una actividad específica. Después de iniciada la revolución industrial, en las organizaciones lucrativas la selección de personal se hacía por parte del supervisor basándose solamente en observaciones y datos subjetivos, y puede decirse que era intuitiva, como la que se efectúa todavía en muchas organizaciones. Sin embargo, es necesario recordar que muchos recursos humanos (habilidades, inteligencia, motivación, etcétera) no son apreciables a simple vista, por lo cual se hace necesaria una selección técnica de personal que emplee métodos ideados por psicólogos y administradores. En el área

laboral, es hasta principios de este siglo cuando se inicia dicha selección y, particularmente, es la primera Guerra Mundial la que plantea la necesidad de seleccionar grandes conglomerados de individuos destinados a tareas específicas, valiéndose de las aportaciones que en ese momento brindaban los seres humanos.

En la actualidad, el enriquecimiento de tales aportaciones ha permitido las técnicas de selección de personal tiendan a ser menos subjetivas y más refinadas; determinando los requerimientos de los recursos humanos, acrecentando las fuentes más efectivas que permiten allegarse a los candidatos idóneos, evaluando la potencialidad física y mental de los solicitantes, así como su aptitud para el trabajo, utilizando para ello una serie de técnicas, como la entrevista, las pruebas psicológicas, los exámenes técnicos y otros métodos. La selección de personal se define como un procedimiento para encontrar al hombre que cubra el puesto adecuado, a un costo también adecuado. Pero, ¿Qué significa “adecuado”? Para contestar esta pregunta habría de considerar las diferencias individuales o sea, tener en cuenta las necesidades de la organización y potencial humano así como la satisfacción que el trabajador encuentra en el desempeño del puesto.

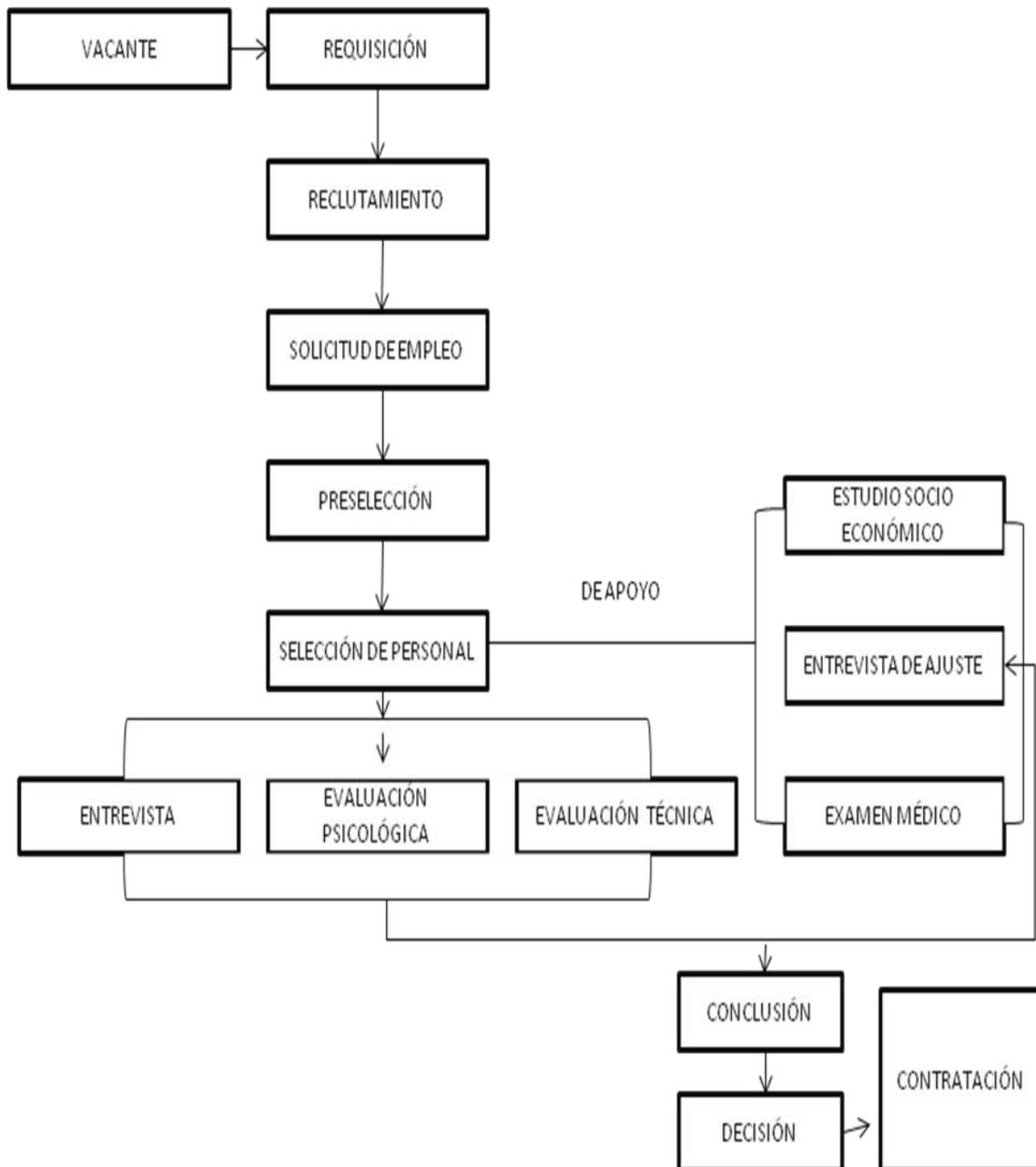
Como paso previo a la selección, resulta obligado conocer la filosofía y propósitos de la empresa, así como los objetivos generales de la misma. Esto implica entre otras cosas, la valoración de los recursos existente y la planeación de los que van a ser necesarios para alcanzar esos objetivos, y se comprende la determinación de las necesidades presentes y futuras en cuanto a su calidad y cantidad. La comparación entre dichas necesidades y el inventario de recursos humanos, permite precisar que se está seleccionando personal para una empresa y no para una tarea o puesto específico y también que ese proceso tiene lugar en un momento del desarrollo de la personalidad del individuo, de la dinámica de una organización.

Por lo tanto, la importancia de una buena selección radica en tener mejores conocimientos de un trabajador en el desempeño de sus actividades dentro de la empresa: por consiguiente, la evaluación debe realizarse en forma secuencial y precisa contemplando, los aspectos de la experiencia laboral, trayectoria académica y los aspectos psicológicos. Esta medición de características va de acuerdo al perfil que se requiera del candidato a cubrir la

vacante y por lo tanto en cada perfil se debe contemplar las formas de evaluación, para integrar la decisión de rechazo o contratación de los candidatos presentados.

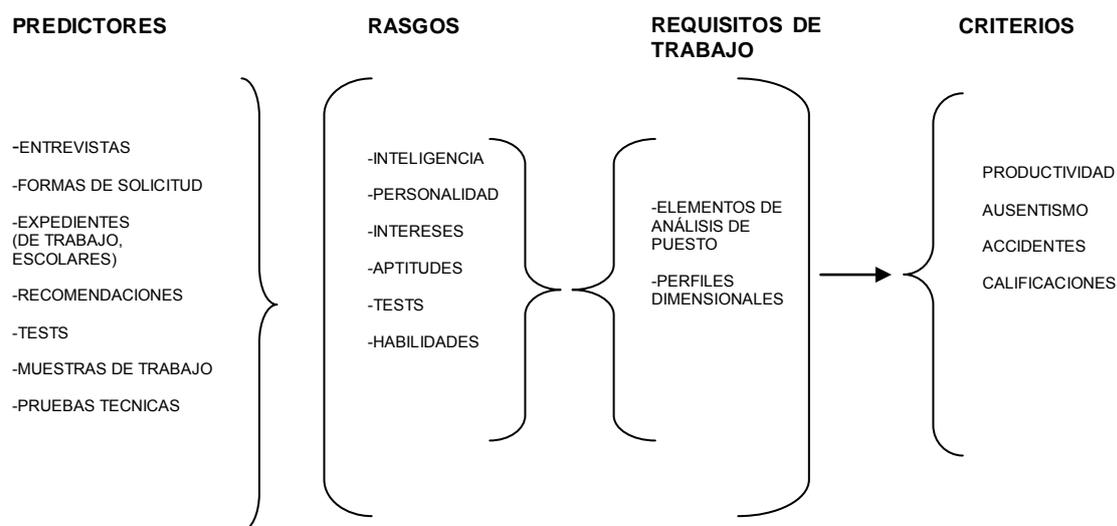
Mascorro (1992) ejemplifica con el siguiente esquema el proceso de selección:

Figura 1. Elementos Involucrados para un proceso de selección óptimo.



Asimismo, este mismo autor menciona los factores a tomar en cuenta para una selección exitosa:

**Figura 2.** Principales componentes involucrados en el proceso de selección.



Como se ilustra en la figura, los predictores y las medidas de criterio son los puntos terminales de la conducta en el proceso de selección. Se utilizan los primeros para predecir lo segundo. Los puntos entre corchetes (rasgos y requisitos de trabajo) son en cierto modo aspectos del proceso, que nos ayudan a conceptualizar lo que se está haciendo cuando se relacionan los predictores y los criterios. Aunque esto varía de acuerdo al modelo de selección empleado por la empresa.

Así en el proceso de selección se han contemplado las siguientes evaluaciones:

#### 1.-Evaluación técnica.

Todo puesto requiere de ciertos conocimientos o puntos conductuales para ser desempeñado en forma adecuada. A estos conocimientos, adquiridos en algún plantel educativo, institución o empleo anterior, se les denomina

experiencia técnica. Los candidatos recién salidos de algún centro profesional no han adquirido tal experiencia, pero si tienen conocimientos que en un momento determinado pueden aplicar en el desempeño de una labor.

Esta evaluación proporciona datos sobre este importante aspecto del candidato, de manera que solo los mejores preparados tienen la posibilidad de seguir en el proceso de selección.

Es importante subrayar que la evaluación técnica debe de realizarse antes que la psicología, para que la empresa ahorre en tiempo y costos. Ya que los test psicológicos son en su mayoría caros y requieren de mayor tiempo en su aplicación. De hecho, no tendría ningún objeto que continuara con las siguientes fases de la selección, en una persona que no reuniera los requisitos técnicos pedidos por la empresa.

## 2.-Evaluación psicológica.

En ella se reúnen los datos de capacidad intelectual y emocional del candidato. Regularmente se realiza por medio de baterías psicológicas que deberán seleccionarse tomando en consideración los aspectos de; nivel de aplicación, características del perfil, tiempo de aplicación y costos. Los tres niveles más importantes en este proceso son los de; nivel obrero y operativo, nivel medio o mandos intermedios y nivel ejecutivo o gerencial, se deben de elegir los test correspondientes o tener una batería o pruebas para cada nivel. Estos test psicológicos deben de contemplar:

La inteligencia que se requiere a la medición de aptitudes de acuerdo con las características del puesto.

La personalidad que se refiere a la medición de los aspectos internos del sujeto y relación con el ambiente; estos aspectos son: estabilidad, motivación, juicio social, entre otros.

Antes de iniciar toda ésta fase de selección, el psicólogo deberá tener planeado el lugar de aplicación, los materiales y el tiempo requeridos, con el fin de que el manejo de estos instrumentos sea secuencial. Como pasos de apoyo o complementación al proceso de selección para obtener un juicio más propio sobre el conocimiento del candidato se pueden realizar: la encuesta socio-económica, que nos permite verificar de una manera directa y objetiva las

condiciones sociales y económicas en las que se desenvuelve el solicitante. En ella se confrontan los datos proporcionados por el candidato en la solicitud de empleo y durante la entrevista. De igual manera se puede contemplar el conocimiento integral del trabajador, por el examen médico, que se utiliza para conocer si el solicitante posee la capacidad física para desempeñar su trabajo, sin consecuencias negativas para él o para las personas que lo rodean. En ocasiones los resultados de este examen condicionan el ingreso de una persona a la organización. Por evitarse problemas personales posteriores por falta de poseer una buena condición física.

### 3.- La entrevista

La finalidad de la entrevista dentro del proceso de selección de personal es valorar los datos obtenidos en los pasos anteriores, siendo determinante para la decisión final, ya que en ella se contemplará la formación ofrecida en el currículo vital, la solicitud, los exámenes psicológicos y técnicos para aclarar las áreas en las que existan dudas. Además, sirve para profundizar en información relevante para el puesto en cuestión, lo que muchas veces no es posible obtener sino mediante una entrevista adecuada. Así mismo, nos sirve para evaluar el grado de probabilidad de que el candidato se adapte y funcione adecuadamente dentro de las condiciones relacionadas con el puesto que se requiere cubrir.

Resulta de gran ayuda contar con una guía de entrevista, como un apoyo para evitar la omisión de áreas importantes y para garantizar una secuencia lógica en la misma.

Una vez llegado a su fin el proceso de selección se ofrece una conclusión, en la cual se integran los datos obtenidos a través del proceso, analizándose todas las características del aspirante, comparándolas siempre con el perfil del puesto, de tal modo que pueda llegarse a la emisión o no del aspirante, tomando una decisión final que es en donde constituye el hecho de aceptar o rechazar al candidato. Pasando a la contratación que es la etapa en donde se formaliza la aceptación del solicitante como parte integral de la empresa. Cuando una persona entra a formar parte de una organización, una y otra están corriendo riesgos. La persona espera que se trate de un “buen” trabajo y

la organización espera que la persona haga un “buen” trabajo. Si un “buen” empleado hace bien su trabajo actual, se quedarán en la organización y aprenderá y cambiará siguiendo los cambios de la organización. Cada año, al buscar las compañías empleados más capaces y trabajadores mejores empleos, millones de personas cambian de trabajo. El proceso es costoso para las compañías, los trabajadores y la sociedad. Para la empresa, el costo varía de acuerdo con el tamaño y estabilidad de la fuerza de trabajo. Y por lo tanto crecen también las dificultades de hacer una buena selección. Así también, el costo se va determinando por la compra del material e instrumentos a utilizar en la selección y por el tiempo que se dedica en su aplicación y evaluación por candidato durante el proceso (Mascorro, 1992).

El proceso de reclutamiento y selección de cualquier organización es más o menos igual, sin embargo, siempre encontraremos diferencias de acuerdo al tipo de institución o personal a seleccionar. La policía tiene sus políticas de selección muy específicas que se configuran con la psicología organizacional de manera tal que los procesos se dan de forma más estricta conforme a la relevancia que representa la seguridad pública, analicemos este proceso.

### **C. Reclutamiento y selección del personal policial.**

Muchas personas consideran que para ingresar a la policía no se necesitan muchos requisitos o que es casi nula la selección de los aspirantes; la policía cuenta con en sus diversas instituciones con un proceso de (reclutamiento y selección) de su personal, desconocido por la mayoría de la población, ya sea por ser necesariamente confidencial por parte de las corporaciones o por propia seguridad de los policías y su familia, pues no hay que olvidar que este trabajo no se asemeja a ningún otro (Hernández, 1996). Es importante considerar que a últimas fechas en nuestra sociedad se ha puesto mucha atención al fenómeno de selección del personal policial y eso debido al descubrimiento de que algunos policías, incluyendo altos mandos, se encuentran involucrados con la delincuencia organizada, lo anterior sin embargo no es algo nuevo, siempre se ha desconfiado de las corporaciones policiales, en especial del tipo de personal contratado. Siempre se han escuchado rumores acerca de que con cierta cantidad de dinero, personas

poco adecuadas para esta tarea de seguridad pública, podían ingresar aunque no cumplieran con los requisitos básicos y el perfil de puesto; muchas de éstas ocasiones las personas tenían el motivo de ingresar a la institución policial para enriquecerse aprovechándose de su puesto como servidor público. Lo anterior puede o no ser cierto, pero es cierto que el reclutamiento y selección de personal de seguridad pública en estos tiempos es estricto y sigue un controlado apego a las reglas y leyes establecidas.

El cuidado en la selección de personas es mucho más que simples precauciones cuando se aplican los exámenes de admisión, es buscar exhaustivamente al candidato a policía o inducirlo a que se una al cuerpo, donde quiera que se halle. Pero es una labor costosa encontrar a aspirantes; pero si se considera que un policía quizá dure 30 años en el servicio, la cantidad que se gaste en su selección se justifica, pues al momento de buscar candidatos podemos encontrarnos con jóvenes (menos de 21 años), indecisos o con personas que debido a la crisis económica están deseosos de conseguir dinero como de lugar; algunos lugares recomendables para conseguir candidatos afines son las universidades, los hogares de los policías y en centros de empleo, pues uno de los aspectos que figuran en los exámenes de los candidatos son el carácter y reputación además de los cocientes elevados de inteligencia y cierta estabilidad emocional (pruebas psicológicas), ya que cuando se ingresa a la policía y se ejerce la autoridad se puede poner en peligro tanto a compañeros como a la sociedad misma.

En lo que toca a la policía, por principio de cuentas se requiere de personal (psicólogos) emocionalmente estable o con ciertos tipos de personalidad o temperamento. Por lo que en el proceso de selección se deberá buscar hombres que tengan conocimientos amplios de las operaciones cotidianas del departamento, al igual que la capacidad de supervisar y dirigir las actividades de los policías en sus labores, con capacidades administrativas de planeación, de líder, para coordinar operaciones y con sentidos de la responsabilidad.

Como ya lo habíamos visto en lo referente al plan de estudios de Iztacala dentro de la policía el psicólogo debe, además de poseer el conocimiento psicométrico, desempeñar muchas y variadas funciones de detección de problemas, definidos ya sea en términos de carencias de formas de

comportamiento socialmente deseables, o de potencialidades cuyo desarrollo es requerido para satisfacer prioridades individuales o sociales. Esta función comprende las áreas tradicionales de la evaluación y el diagnóstico.

Para el contexto de la seguridad pública y en específico en las corporaciones policiales el psicólogo debe llevar a cabo 1) funciones de desarrollo que consisten en promover cambios a nivel individual o de grupos, para facilitar la aparición de comportamientos potenciales requeridos para el cumplimiento de objetivos individuales y de grupo, en lo que a recursos humanos se refiere. Esta función incluye fundamentalmente lo que en forma tradicional se ha denominado educación y capacitación; 2) funciones de planeación y prevención, relacionadas con el diseño de ambientes, predicción de problemas a mediano y largo plazo, y difusión de algunas actividades profesionales de apoyo entre personal paraprofesional y no profesional y 3) funciones de investigación dirigidas a la evaluación controlada de instrumentos de medida, al diseño de tecnología y al establecimiento de habilidades interdisciplinarias de cambio social.

Normalmente en la selección de policías se aplican 4 pruebas de selección: examen poligráfico, examen médico, examen físico-atlético y el examen psicológico. La experiencia indica que el examen primero debe de ser el psicológico y en segundo lugar el poligráfico, ya que no tiene caso gastar en exámenes médicos complicados, si van a ser rechazados por las pruebas anteriores. Los psicólogos especialistas en selección de personal aplican una extensa variedad de pruebas para determinar los rasgos más importantes de la personalidad del individuo, entre los que destacan los siguientes:

1. Determinar el coeficiente de inteligencia
2. Determinar los factores neuróticos de la personalidad, si existen o no. Verificar la estabilidad psicológica general y el balance emocional de la persona.
3. Determinar el razonamiento, la cual nos sirve para medir la aptitud de abordar y resolver problemas difíciles lógicamente, prever, planear y tratar con relaciones abstractas.
4. La percepción, nos da información para percibir detalles con rapidez, con palabras y números parecidos, propiedades y diferencias.

5. Precisión, sirve para probar la capacidad de percepción rápida de objetos levemente diferentes requeridos para trabajar en la inspección y detalles, donde reconocer y recordar números, caras, asociaciones, especificaciones, precios y demás en trabajos de supervisión.
6. Destreza, mide la coordinación motora de ojos y la destreza muscular entre movimientos finos y burdos básicos.
7. Determinación de los factores de contacto de personalidad, para verificar la extroversión contra la introversión, la personalidad sociable, adecuada para el contacto con el público contra la retraída.

Algunas de estas pruebas nos indican el grado de capacidad intelectual y otras los diferentes tipos de personalidad del individuo como la introversión, extroversión, heterosexualidad, agresión, etcétera. El especialista en selección de personal, deberá buscar a los aspirantes que reúnan el perfil psicológico acorde a las necesidades del puesto, entre las cuales figuran las siguientes:

1. Facilidad para establecer relaciones cordiales.
2. Firmeza en las relaciones.
3. Capacidad de razonamiento.
4. Poseer una percepción fina.
5. Memoria firme.
6. Capacidad de trabajar bajo presión.
7. Capacidad para tomar decisiones bajo presión.
8. Resolución y manejo de conflictos.

Lo recomendable para los aspirantes que logran aprobar su examen psicológico, es la aplicación del polígrafo, para la investigación de antecedentes como:

1. Hábito a las bebidas embriagantes.
2. Hábito a las drogas.
3. Conformación de la familia.
4. Hábito a los juegos de azar.
5. Conformación del círculo de amigos.

6. Monto de deudas personales.
7. Historia medica.
8. Hábitos personales.
9. Antecedentes penales.
10. Antecedentes laborales hasta la fecha.
11. Moralidad y honradez.

Vale la pena mencionar que no en todas las instituciones policiales se aplica el polígrafo, de hecho son solo algunas las que lo aplican en México, por ejemplo: Procuraduría General de Justicia (PGJ) y Secretaria de Seguridad Pública Federal SSP. Esta prueba se sustituye en otras instituciones con una extensiva entrevista forense.

Una vez que se logró calificar esta prueba del polígrafo, se podrá aplicar el examen medico, en el se toma en cuenta:

1. Estado general de salud.
2. Peso y estatura.
3. Antecedentes de enfermedades y fracturas.
4. Capacidad para soportar entrenamiento físico fuerte y permanente.

Por otra parte el examen físico–atlético deberá contar con cuatro factores: Velocidad, agilidad, resistencia y fuerza.

La selección se complementa de la siguiente forma: aprobación de requisitos, búsqueda de cualidades, aprobación del proceso de selección, aprobación de la prueba físico-atlética y la investigación de antecedentes personales. Es recomendable que si la persona fue contratada después de aprobar todos los requisitos de admisión, inicie sus actividades con un curso de entrenamiento en relación con las funciones y las actividades del puesto a desempeñar. Para los seleccionadores del personal policiaco, se debe de obtener una calificación de cualidades que requieren un promedio entre limitado, aceptable y bueno de aspectos como:

1. Tener gusto por el trabajo y deseos de superación.

2. Adaptación al puesto.
3. Cuidar su aspecto personal, y sus hábitos personales.
4. Ser leal a los compañeros y superiores y tener don con las personas.
5. Poseer mente ágil y creativa, abierta, receptiva y persuasivo.
6. Responder a situaciones de manera positiva y con responsabilidad sabiendo escuchar, con juicio y haciéndose respetar.
7. Ser cooperativos y constantes.
8. Debe expresar clara y precisamente sus ideas.

Se recomienda ampliar el reclutamiento de acuerdo al nivel educativo y tomando en cuenta el género femenino y las minorías, con esto se logra tener personal policíaco representativo. De esa manera se intenta ganar la confianza de la población, sin embargo, no se debe dejar de lado el objetivo de que se busca la inteligencia, la iniciativa, el valor, la imparcialidad, la integridad y el equilibrio emocional.

Antes que nada la selección deberá atender a las expectativas de la corporación y de la sociedad (expectativa-integración), lo que indica que la administración debe considerar y evaluar lo que la institución policial espera de sus elementos y lo que éstos esperan de ella, lo que la sociedad espera de la organización y lo que esta espera de la sociedad, es decir, existe una interacción que permite avanzar hacia un objetivo organizacional (Hernández, 1996).

La selección y evaluación del personal de seguridad se necesita esencialmente aplicar, calificar, interpretar y perfilar adecuadamente las pruebas psicométricas y de personalidad que se recomiendan para este contexto laboral, por lo tanto es necesario saber que son, de donde surgen y en que consisten las pruebas psicológicas. El término de test se remonta a 1890 cuando James Mc Keen Cattell lo usó por primera vez para designar una serie de pruebas psicológicas que examinaban las diferencias individuales de estudiantes universitarios. Pero el primer test mental práctico fue en el año de 1905 por Alfred Binet que junto con Theodore Simon, publicó un artículo titulado "Nuevos Métodos Para El Diagnostico del Nivel Intelectual De Los Anormales"; el cual se editó en Francia, hasta la Primera Guerra Mundial el método del test mental quedó limitado ante todo a los de inteligencia y de

aptitudes a la educación y en segundo lugar, a la orientación profesional. En 1917, los Estados Unidos de Norteamérica tuvieron que reclutar para el ejército muy rápidamente y elegir su oficialidad, ya que no contaban con reservistas. Es decir, se crearon pruebas estandarizadas que proporcionaban calificaciones o normas representativas con las que se podían comparar los resultados de cualquier individuo concreto y también se podían administrar a un grupo de sujetos simultáneamente y con economía, por lo que se decidió emplear estos tests de aplicación masiva, lo cual tuvo gran resonancia, pues se demostró objetivamente la bondad de seleccionar personal tomando como base éste método especial de la psicología, lo cual hizo que desde ese tiempo se incrementara el empleo de las pruebas psicológicas (Arias, 1973).

En la actualidad las pruebas y escalas psicométricas son sin duda alguna las técnicas que más se utilizan en la psicología clínica, pues durante los últimos 30 años se han construido miles de diferentes tipos de pruebas que miden diversidad de atributos psicológicos, desde inteligencia, aptitudes, intereses, rasgos de personalidad y logros; pero en sí los tests son pruebas psicológicas que toman las circunstancias psicológicas del vivir y no que es lo que pueden hacer cuando se esfuerza para dar todo lo mas de sí mismo; en tales circunstancias los tests deberán ser indirectos y disfrazados, para que el examinado no sepa qué es lo que se está estimando, ya que pueden tomar en cuenta lo que socialmente es considerado como “bueno” y “malo”. Es por ello que hay que crearlas como medidas indirectas y que “no estorben”, cuyo objetivo sea orientar al sujeto a la tarea y no a lo que él esté pensando sea la respuesta “adecuada”. Muchas pruebas se han derivado o aplicado dentro de un contexto específico y son intentos por aplicar esta teoría a la práctica en alguna forma concreta, o pueden basarse en lo empírico, observando a los grupos designados, los puntos y los resultados de las pruebas. Aunque todavía hay algunas que suelen girar alrededor de ciertos comportamientos que se observan o de categorías de diagnóstico dentro psiquiatría o de la psicología (Thorndike, 1970).

Las pruebas psicológicas no son otra cosa que una manera particular de observar y describir la conducta de una persona en una situación tipificada (estándar). La definición aceptada, es la que la Asociación de Psicotécnica refiere como la siguiente: Es una prueba definida que implica una tarea a

realizar, idéntica para todos los sujetos examinados, o para la puntuación numérica precisa para la apreciación del éxito o fracaso, o para la puntuación numérica del éxito. Esta tarea puede poner en juego ya sea conocimientos adquiridos (Test pedagógico), ya sea funciones sensomotrices o mentales (Test psicológico). Se llama test mental a una situación experimental estandarizada que sirve de estímulo a un comportamiento. Tal comportamiento se evalúa por una comparación estadística con el de otros individuos colocados en la misma situación, lo que permite clasificar al sujeto examinado, ya sea cuantitativamente, ya sea tipológicamente (Arias, 1973).

El psicólogo que labore en un contexto policial en selección de personal para su institución, debe conocer los principios básicos de la aplicación y calificación de las pruebas psicológicas, también debe saber cual es el objetivo de los resultados de estas aplicaciones y conocer la importancia y relevancia que esto tiene a la hora de tratarse de posibles policías. Por otra parte acorde al plan de estudios de Iztacala, referente a la aplicación de nuevas técnicas o metodologías o el perfeccionamiento de las existentes; se debe estar preparado para adecuar y mejorar cualquier evaluación empleada con el fin de lograr mejores selecciones.

Más importante es el hecho de que todo psicólogo en ambiente policial debe tener conocimiento de las pruebas de vanguardia respecto a la selección y evaluación de policías y las reglas para su aplicación. Es importante saber de lo que nuestras leyes mexicanas dicen acerca del tipo de pruebas que deben ser utilizadas y las condiciones de aplicación de calificación y los parámetros que se usan para la idoneidad mental, esto lo analizaremos más adelante en los capítulos referentes a la selección evaluación que se lleva a cabo en la policía de Naucalpan.

Las pruebas más utilizadas en la selección de personal de seguridad pública son:

- Inventario Multifásico de la personalidad

El MMPI-2 está compuesto por 567 reactivos, realizarlo se lleva entre 60 y 90 minutos y puede tomar hasta dos horas, en el caso de los examinados con bajos niveles de lectura o niveles elevados de distracción. Este instrumento

esta prácticamente en la lista de todos los profesionales como una de las pruebas que se utilizan con mayor frecuencia, que más se ha investigado y a las que más se hace referencia es la segunda prueba más usada entre los psicólogos. Los expertos clínicos examinaron los reactivos y agruparon los que al parecer medían el mismo constructo. Consta para su interpretación de escalas clínicas: Hipocondriasis, depresión, histeria conversiva, desviación psicopática, masculinidad-femineidad, paranoia, psicastenia, esquizofrenia, hipomanía, introversión social. Escala de contenido; estos grupos de reactivos se depuraron aún más, examinando las correlaciones de los reactivos totales para mejorar la homogeneidad de la escala, se identifican 15 escalas de contenido: ansiedad, miedos, obsesividad, depresión, preocupación por la salud, pensamiento delirante, enojo, cinismo, prácticas antisociales, personalidad tipo A, baja autoestima, incomodidad social, problemas familiares, dificultad en el trabajo y rechazo al tratamiento, e índices de validez no puede decir (?), mentira (L), infrecuencia (F), corrección (K), inconsistencia en las respuestas verdaderas (INVAR), inconsistencia en las respuestas variables (INVER), infrecuencia posterior(Fp), lo anterior para validar los resultados o no (Hogan, 2004).

- Test De La Figura Humana

El dibujo de la figura humana vehiculiza especialmente aspectos de la personalidad del sujeto en relación a su autoconcepto y a su imagen corporal. De esta forma el dibujo de una persona al envolver la proyección de la imagen de un cuerpo, ofrece un medio natural de expresión de las necesidades y conflictos del propio cuerpo (Portuondo, 1997).

- Raven

Se trata de un test no verbal, donde el sujeto describe piezas faltantes de una serie de láminas pre-impresas. Se pretende que el sujeto utilice habilidades perceptuales, de observación y razonamiento analógico para deducir el faltante en la matriz. Se le pide al paciente que analice la serie que se le presenta y que siguiendo la secuencia horizontal y vertical, escoja uno de los ocho trazos: el que encaje perfectamente en ambos sentidos, tanto en el horizontal como en el vertical. Casi nunca se utiliza límite de tiempo, pero dura aproximadamente 60 minutos (Hogan, 2004)

- Test De Frases Incompletas.

Se trata de una prueba proyectiva creada por Joseph M. Sacks. Su tiempo de aplicación es de aproximadamente 30 a 40 min. Mide las emociones del individuo, en cuanto a su familia, sexo, relaciones interpersonales y así como el autoconcepto. Para la aplicación se necesita un formato de la prueba y pluma. Se le indica a la persona que va a encontrar una serie de frases que están incompletas y que el tiene que completarlas contestando lo primero que se le ocurra.

- Test Gestáltico de Bender.

La prueba consiste en nueve tarjetas, en cada una de las cuales está impreso un diseño. Los diseños habían sido usados por el psicólogo Max Wertheimer (1923) en su estudio de la percepción de *gestalten* (palabra alemana para “configuraciones totales”). Laretta Bender creía que podían ser usadas para evaluar la maduración perceptiva y el deterioro neurológico. Vender (1938) propuso que se le mostrara cada una de las tarjetas a quien respondiera la prueba y se le instruyera, “Cópiela lo mejor que pueda”. No hay límite de tiempo para la respuesta y por lo general todas las tarjetas son copiadas en no más de cinco minutos. Los tiempos de aplicación inusualmente largos o cortos para esta parte de la prueba pueden ser de significación diagnóstica. Después de que se han copiado los nueve diseños, se coloca una hoja de papel en blanco ante quien responde la prueba con las instrucciones “ahora dibuje por favor todos los diseños que pueda recordar”. Denominada como la fase de “recuerdo” de la prueba, esta segunda fase no era un elemento de la prueba original. Gobetz (1935) propuso este procedimiento como medio de probar una hipótesis sobre el desempeño diferencial en el Bender como una función de la personalidad. Al concluir la prueba, puede pedírsele a quien respondió que firme cada hoja y le ponga la fecha. El evaluador puede trazar una flecha al reverso de la hoja para indicar la dirección en la que estaba inclinado el papel. Consideraciones relacionadas adicionales a la prueba, como lateralidad de quien responde la prueba y las distracciones que pueden haber ocurrido durante la aplicación, también se anotaran al reverso de las hojas. Bender (1938, 1970) pretendía que la prueba fuera calificada por medio de

juicio clínico. Aun así, pronto se dispuso de diversos sistemas de calificación cuantitativos con protocolos para adultos y para niños (Cohen y Swerdlik, 2001).

Su aplicación tiene el objetivo de realizar un examen de la función gestáltica visomotora, su desarrollo y regresiones. Es aplicable a sujetos de 4 años hasta la adultez. Está inspirado en la Teoría de la Gestalt sobre la percepción.

Funcionamiento: Se le presenta a los sujetos, en forma sucesiva una colección de 9 figuras geométricas para que las reproduzca teniendo el modelo a la vista.

Tiene diferentes aplicaciones como exploración del retardo, la regresión, la pérdida de función y defectos cerebrales orgánicos, en adultos y en niños; así como de las desviaciones de la personalidad, en especial cuando se manifiesta fenómenos de regresión. En detalle:

Determinación del nivel de maduración de los niños y adultos deficientes.

- a. Examen de la patología mental infantil: demencias, oligofrenia, neurosis.
- b. Examen de la patología mental en adultos: retrasados globales de la maduración, incapacidades verbales específicas, disociación, desórdenes de la impulsión, preceptuales y contusionales. Estudio de la afasia, de las demencias paralíticas, alcoholismo, síndromes postraumáticos, psicosis maníaco-depresivas, esquizofrenia.

Suele utilizarse también como test proyectivo. Para este fin se emplea la técnica de asociación libre sobre las figuras dibujadas y otros procedimientos semejantes. Es un test clínico de numerosas aplicaciones psicológicas y psiquiátricas. Demostró poseer un consideran el valor en la exploración del desarrollo de la inteligencia infantil y en el diagnóstico de los diversos síndromes clínicos de deficiencia mental, afasia, desordenes cerebrales orgánicos, psicosis mayores, simulación de enfermedades y psiconeurosis, tanto en niños como en adultos.

La administración de la prueba: Se administra en forma individual. Puede emplearse como test introductorio, no se fija ni se limita el tiempo: no deben

retirarse las láminas hasta que el examinado las haya reproducido. No obstante puede calcularse que la prueba toma por lo regular un lapso de 15 a 30 minutos.

Se registra la reacción del sujeto a la situación de prueba, su comportamiento a lo largo de ella, y en especial toda conducta que en el curso del test se desvíe de las normas señaladas. En ningún caso se considerará que el test ha fracasado. Registrar si el sujeto está fatigado para tenerlo en cuenta en el diagnóstico. Estos datos se anotan en el protocolo de registro.

Las pruebas por sí solas son un referente un indicador de lo que esta persona ofrece o no a la institución un proceso que apuntala una buena selección es la aplicación de la técnica de entrevista.

#### **D. Entrevista Psicológica Para Seleccionar Policías.**

La entrevista de selección para policías o aspirantes a policías es un proceso muy delicado y complejo debido a la importancia que tiene la selección del personal más confiable para la incorporación a la policía, por ejemplo como lo menciona el Secretario de Seguridad Pública Nacional Genaro García Luna en su libro **¿Por qué 1,661 corporaciones de policía no bastan? Pasado, Presente y Futuro de la Policía en México** acerca de la Infiltración del crimen en las policías “Al centrarse la policía, a partir de los años sesenta, en una lógica de control social más que de prevención de la delincuencia, se perdieron los hilos del combate al crimen y se comenzaron a confundir las actividades delictivas con las acciones policiales. Se empezó a justificar una relativa eficiencia sustentada en el abuso en la prepotencia y la corrupción, lo que incubó en un sentimiento generalizado de repudio y desconfianza hacia la autoridad. Estamos hablando de un modelo de policía que no consideró en su diseño una visión sana para su desarrollo y operación. Este fenómeno se observa en el reclutamiento de individuos con escasa instrucción, a quienes los bajos sueldos y la ausencia de una sana institucionalidad los orillaba a buscar compensaciones pecuniarias en un marco de corrupción. La imagen de la policía se vinculó con acciones directas de procedencia de prepotencia e

impunidad, lo que lógicamente motivó un grave desencuentro con la sociedad y la propia policía” (García, 2006 pp. 35 y 36).

La infiltración de delincuentes en las corporaciones policiales obedece a dos ejes esenciales: 1) capacitar a su gente y; 2) conocer la operatividad y procedimientos de la policía. No sólo se corre el riesgo de seleccionar a delincuentes infiltrados, también se corre el riesgo de seleccionar a delincuentes en potencia, personas que su único interés es obtener un empleo donde se puedan escudar para poder cometer ilícitos. Para ilustrar lo anterior existe la referencia directa de la película de “Departed” de la Warnes Bros; del director Martin Escorsese , que a la vez es una adaptación de la película de Hong Kong “Infernal Affairs”; película que muestra como dos reclutas en la policía de Boston siguen intereses diferentes, uno auspiciado por la mafia se infiltra en la policía con el objetivo de ayudar al grupo delictivo al que pertenece y el otro se infiltra en el grupo delictivo con el objetivo de cumplir con su deber, claro esta que la realidad siempre rebasa a la ficción y en México durante largo tiempo se ha conocido de la participación de elementos de la Policía en los tres niveles municipal, estatal y federal, en grupos de delincuencia organizada.

Con base en todo lo anterior la entrevista psicológica para los aspirantes a policía se torna más compleja y debe ser complementada con técnicas de entrevista en el ámbito policial. La entrevista es un proceso de recolección de información, puede referirse a algo tan común como el que pasó en un incidente de tránsito o tan critica como tratar de determinar la inocencia de algún sospechoso en un crimen serio usando las técnicas de entrevista forense. La entrevista no debe contaminar la información que ha sido recolectada con excesivas preguntas. El tono de las preguntas debe ser objetivo y sin juicios, de ese modo la obligación de encontrar la verdad recae en el entrevistador el cual debe mantenerse concentrado en determinar la realidad objetiva. La entrevista puede ser estructurada, pero debe ser fluida y mantenerse abierta para que el entrevistador obtenga la información. Dentro de la entrevista el entrevistador habla 5%; y el entrevistado 95%. La locación de la entrevista puede ser variada, en una oficina o el hogar del entrevistado. La entrevista se debe realizar respetando la distancia entre el entrevistador y el entrevistado, la distancia respeta la zona personal. El entrevistador puede tomar notas durante la entrevista, sin que afecte la recolección de datos y la

observación de conductas; cualquier alteración en la toma de notas puede alertar al entrevistado, dándose un cambio en el proceso y subsecuentemente afectando el comportamiento verbal o no verbal. El acompañamiento legal no es necesario. El entrevistador debe mostrar una posición corporal de veracidad. La entrevista debe durar 20 o treinta minutos. El buen entrevistador debe aplicar su alerta e inteligencia en entender y detectar el comportamiento no verbal del entrevistado. De acuerdo a lo anterior el cuadro de la entrevista dentro del ámbito policial quedaría del siguiente modo. (Gordon J. Nathan y Fleisher William, 2002).

**Figura 3.** Características de la entrevista psicológica dentro del ámbito policial.

El propósito es obtener información.
No es acusatoria.
Aunque exista un formato, puede ser abierta.
El entrevistador habla 5% y el entrevistado 95% del tiempo.
Puede llevarse a cabo en distintos lugares.
La distancia entre entrevistado y entrevistador debe respetar el espacio personal.
Se puede tomar notas, si se es constante.
No es necesario el acompañamiento legal.
El entrevistador debe mostrar una actitud veraz y cuidar el comportamiento no verbal.
Debe durar de veinte a treinta minutos.

Las estadísticas nos advierten de los peligros de seguridad en el proceso de contratación. Si una persona típica de negocios ignorara las advertencias y contratara a diez aspirantes sin algún tipo de protección, cuatro podrían estar planeando robar y podrían empezar en las primeras dos semanas de empleo. Sesenta por ciento de pequeños negocios que se van a la bancarrota lo hacen por el robo interno. Los empleados se estima roban al menos cinco veces más que los roba tiendas. Cuando se piensa en eso, tiene sentido; el empleado es

la persona en que se confía para que tenga las llaves de la tienda, es quien maneja la mercancía, es quien maneja el dinero. Una de las armas que los negocios tienen para combatir este problema es tener un entrevistador entrenado y hábil para llevar a cabo una entrevista de seguridad antes de contratar, esto permite elegir al candidato más calificado.

Existen chequeos externos que pueden llevarse a cabo para dotar al personal de cualquier negocio con información más veraz que el propio candidato, por ejemplo, el chequeo de los antecedentes criminales. También se debe reconocer que los antecedentes penales no toman en consideración el porcentaje de individuos que cometen delitos menos serios y a las personas que nunca fueron atrapadas.

Las pruebas de uso de drogas solo confirman el reciente uso de sustancias ilegales. La mayoría de los empleados que roban se retiran de los negocios y aún cuando son descubiertos usualmente no se divulga el acto por miedo a represalias. Es el candidato el que conoce realmente si ha cometido un crimen, si ha usado drogas o su historial de honradez como empleado, es el que nos provee de la información más útil, la cuestión no es donde buscar sino como hacer para que el candidato nos diga la verdad. El primer requerimiento es que el entrevistador debe hacer es establecer un parámetro de verdad, esto implica desarrollar un rapport con el candidato y darle una razón para decir la verdad.

El segundo requerimiento es elaborar, durante la entrevista, las preguntas al estilo de suposiciones, de ese modo el candidato tiene la opción de decir la verdad y el entrevistador de verificar la información. El entrevistador asume que el candidato ha hecho algo, y depende del candidato negarlo. Podemos incrementar la información haciendo preguntas como “¿Ha usado drogas ilegales? Aplicando la suposición para que se dé una respuesta esperada se preguntaría “Menciona los nombres de las drogas que has usado”. Podemos provocar más información usando el concepto de “compartir”, por ejemplo: “soy de los sesenta y en ese entonces nos llamaban “hippies”, lo que necesito que me digas son los nombres de cada una de las drogas o narcóticos que has usado, aún si fue marihuana y yo te diré cuando empatemos”. También se

pueden hacer preguntas del tipo proyectivo o para que escojan una postura respecto a ciertas situaciones, por ejemplo:

- “si un empleado es atrapado robando, ¿que opinas que es lo que debe ocurrirle? (proyectiva).
- “si tu fueras propietario, y atraparás a un empleado robando efectivo, ¿que tanto dinero tendría que estar robando para que llames a la policía y proceder: \$1, \$5, \$50, \$100, \$200, \$500, \$1000” (actitud o posición).

Después de la entrevista es acertado preguntar al candidato cómo se sintió con las preguntas realizadas, por ejemplo:

- “¿Cómo te sientes ahora que has terminado de responder las preguntas de esta entrevista?” o
- “¿debo creer que todas tus respuestas fueron veraces?”

Esto se hace con el objetivo de que el candidato nos diga “dije la verdad” o “no mentí” (Gordon y Fleisher, 2002).

Como podemos observar, la entrevista psicológica además de que nos permitirá corroborar los datos obtenidos de las pruebas nos ayudará a conocer del comportamiento total del sujeto. La entrevista para seleccionar o evaluar policías parte de los objetivos de la corporación a la que se pertenece. Sin embargo, siempre se encuentra incluida la perspectiva del entrevistador; para evitar cualquier tipo de juicio que pueda desfavorecer o favorecer el resultado obtenido por el entrevistado, se sugiere se siga una guía simple de los indicadores que nos alerten de una persona posiblemente poco adecuada para la corporación. Tomemos en cuenta una vez más que no vamos a contratar empleados de mostrador o mensajeros, nuestro interés es seleccionar a personas adecuadas para procurar la seguridad pública de nuestra comunidad.

**E. Actividades administrativas, capacitación y tratamiento. Otras de las actividades de los psicólogos en la policía.**

Actividades administrativas.

Cada organización posee un departamento de recursos humanos o departamento de personal donde se llevan a cabo las actividades propias de contratación, altas y bajas, ascensos, cambios de aérea, prestaciones, etcétera, del personal que labora para la institución. En algunas corporaciones policiales, es en estos departamentos donde se realiza la selección y evaluación del personal candidato para policía, en otras corporaciones se realiza en los departamentos de control de confianza. En estos departamentos de personal los psicólogos efectúan actividades como las siguientes: detectan necesidades, solucionan problemas, aportan nuevas metodologías, hacen evaluaciones del clima laboral de la corporación y sobre todo controlan el registro laboral de los policías de las corporaciones.

Acorde con lo anterior Hernández (1996) menciona que no hay que olvidar la planeación en la administración de personal, ya que involucra numerosas relaciones interdepartamentales, pero lo más importante es el éxito en las operaciones de los policías, para lo cual se deben ir perfeccionando todos los departamentos si se quiere que se considere a la policía como profesión.

Son tres los puntos básicos.

1. Relaciones con un departamento central de personal.
2. Administración de rutina del personal del departamento.
3. Relaciones humanas en operaciones.

En la actualidad en los departamentos es rutinario que al personal se le exija el mantenimiento de registros personales, asignación y redistribución del personal, disciplina, la preparación de horarios de trabajo y otras actividades. Los factores de relaciones humanas afectan el cumplimiento de las labores policíacas. Es importante para la planeación, una identificación específica de las funciones en la administración de personal y de las funciones que incluyen:

1. descripción del trabajo (análisis y clasificación de puestos)

2. reclutamiento y distribución de empleos (con aptitudes y habilidades afines al puesto)
3. ascensos y transferencias.
4. compensaciones.
5. adiestramiento.
6. asesoramiento
7. mejoramiento de condiciones de trabajo
8. manejo de la organización de personal.
9. supervisión de la acción disciplinaria
10. mantenimiento de registros o archivos de personal.

Para la policía, la planeación deberá asegurar que se contribuirá con los intereses del departamento, con una unidad del personal departamental se mantienen registros de acciones del personal (transferencias, vacaciones, bajas, incapacidades, etcétera).

Así mismo las actividades del psicólogo en un departamento administrativo contemplan:

1. desarrollar normas de funcionamiento óptimo.
2. lograr el mayor rendimiento del personal.
3. refinar y realzar las técnicas de personal.
4. aplicar objetivamente las normas de personal.

Con ello se proporciona un asesoramiento constructivo a los empleados respecto a defectos y aptitudes para poder calificar exámenes, técnicas de colocación, las necesidades de preparación, adiestramiento, selección de personal para ascensos, colocaciones, aumentos de salario y despidos.

Actividades de Adiestramiento o capacitación.

Los policías deben ser adiestrados para que adquieran un gran sentimiento humanitario y compasivo, el cual se desarrolla a través de un entrenamiento especial de muchos años, para proteger a los miembros de la comunidad evitando violencias y accidentes; para impartir justicia; para guiar a la juventud, preservar al inocente, para que imperen la paz y el orden, para

dirigir la circulación de vehículos y el tránsito de peatones y muchas otras actividades más. Además los policías deben tener un absoluto conocimiento y respeto de la ley.

Conforme el plan de estudios de Iztacala el psicólogo posee entre sus múltiples habilidades el poder capacitar personal como ya lo comentamos en el capítulo dedicado a la selección de policías, el psicólogo en capacitación en la policía, debe promover cambios a nivel individual o de grupos, para facilitar la aparición de comportamientos potenciales requeridos para el cumplimiento de objetivos individuales y de grupo, esta función incluye fundamentalmente lo que en forma tradicional se ha denominado educación y capacitación.

La capacitación que el psicólogo realiza en la policía va en el sentido de cumplir con programas de formación de los cadetes en las academias por ejemplo: en clases de ética, desarrollo humano, estrés postraumático y apoyando a otros profesionales en psicología criminológica, derechos humanos, etcétera. Por otro lado también participa en la capacitación de los policías para la realización de trámites administrativos, para entender mejor esto, en el capítulo dedicado a las actividades profesionales realizadas en la policía de Naucalpan como esto se lleva a la práctica.

#### Actividades clínicas de diagnóstico e intervención.

También existen en la policía encargados de realizar diagnósticos e intervención acerca de las diversas problemáticas relacionadas con los policías y sus familias. Además también participan en el diseño e implementación de programas educativos de prevención dirigidos a las comunidades; en este sentido las funciones del psicólogo a fin al plan de estudios de Iztacala comprenden las áreas tradicionales de la evaluación y el diagnóstico: 1) promover cambios a nivel individual o de grupos, para facilitar la aparición de comportamientos potenciales requeridos para el cumplimiento de objetivos individuales y de grupo; 2) funciones dirigidas al remedio de aspectos deficitarios en el comportamiento de individuos o de grupo. Comprende actividades de reeducación y prótesis y; 3) diseño de ambientes, predicción de problemas a mediano y largo plazo, y difusión de algunas actividades profesionales de apoyo entre personal paraprofesional y no profesional.

Como podemos apreciar, las actividades del psicólogo en la policía son diversas y sobre todo fundamentales para el adecuado desempeño de estas corporaciones, ahora analicemos cómo esto se lleva a cabo en una corporación policial.

## **CAPÍTULO V.- POLICÍA DE NAUCALPAN**

### **A.- Presentación de la Dirección General de Seguridad Pública y Tránsito Municipal.**

La policía municipal contempla los mismos determinantes mencionados en lo referente a la seguridad pública, su tarea es asegurar la paz pública y garantizar la seguridad de los habitantes del Municipio. Partiendo de lo anterior, todos y cada uno de los municipios que comprenden nuestro país deben asegurarse de contar con los recursos materiales y humanos necesarios para garantizar la seguridad pública a través de sus policías. El Municipio de Naucalpan no es la excepción. Según cifras estadísticas del Sistema Nacional de Seguridad Pública es el segundo municipio más importante a nivel nacional debido, entre otras causas, a su enorme desarrollo industrial y proximidad con el Distrito Federal. Acorde a lo establecido en el reglamento interior de la Dirección General de Seguridad Pública y en concordancia con el concepto de Seguridad Pública, la anterior debe brindar a la ciudadanía, conforme a los principios de igualdad y legalidad, las funciones de seguridad pública y tránsito, evitando se otorgue por preferencias políticas, sociales o económicas; observando las disposiciones de la ley de Seguridad Pública Preventiva del Estado de México y demás disposiciones legales aplicables. La Dirección de Seguridad Pública y Tránsito Municipal para funcionar cuenta con las siguientes áreas administrativas:

- I. Subdirección de Operativa Seguridad Pública.
- II. Subdirección de Operativa de Tránsito Municipal.
- III. Coordinación de la Dirección General.
- IV. Subdirección de Vinculación y Seguridad Ciudadana.
- V. Servicios Facultativos.
- VI. Subdirección de Administración y Finanzas.
- VII. Coordinación Jurídica.
- VIII. Supervisión General.
- IX. Delegación Administrativa de Tránsito
- X. Dirección de la Academia de Profesionalización y Desarrollo.

Las áreas mencionadas, a excepción de la Subdirección de Tránsito Operativo y la Subdirección Administrativa de Tránsito, se encuentran concentradas en el Cuartel General de Policía de Naucalpan que esta ubicado en:

Av. Juárez No. 39  
Fraccionamiento El Mirador  
C.P. 53200, Naucalpan Estado de México.  
TEL. 53 -71-83-00 Y 53 -71- 84 -84- 00  
FAX. 53-71-84-00 Ext. 1863  
Dirección en Internet: <http://www.naucalpan.gob.mx>

La Dirección General, al igual que todas las empresas es, como lo menciona Mascorro (1992), en su tesis, un conjunto general y de éste se dan conjuntos significativos, que son los departamentos que integran dicha organización, en donde la homogeneidad y la heterogeneidad de los elementos particulares que se van a seleccionar como miembros participantes en el desarrollo de tareas específicas, están determinados por un objetivo que actúa como parte fundamental de la reunión misma, este es fijado por un interés o voluntad específica de orden económico, político y religioso, tomando en cuenta las normas con las que se rige la empresa.

En general la DGSPyTM de Naucalpan proporciona servicios de Seguridad Pública y Tránsito Vial, Servicios Facultativos (Seguridad Privada), Trámites Administrativos de Tránsito, Vinculación y Seguridad Ciudadana, a los habitantes del Municipio de Naucalpan. Estos servicios se prestan a la sociedad mediante una serie de actividades coordinadas por la organización.

La policía es, según los determinantes de la seguridad pública descritos por Yáñez (1999) una institución administrativa y no política. Es una organización que ofrece servicios de seguridad pública, toda organización debe tener una visión, misión y filosofía, tres herramientas que facilitan la conducción de las organizaciones. La visión está en íntima relación con su futuro, la misión es el quehacer que debe cumplirse con él propósito de construir poco a poco tal situación aún inexistente; la filosofía es la guía que orienta los proyectos, los procesos y las prácticas de trabajo. Las personas que inciden con su conducta, actitudes y valores en la organización son las que definen y viven las políticas y

lineamientos que norman la vida organizacional. Por otra parte, las personas también definen los procesos de trabajo, dividiéndolos en procedimientos, mismos que establecen el quehacer cotidiano de la institución. Finalmente, políticas y procesos inciden en las prácticas de trabajo, dando los últimos toques al estilo organizacional real. Todo lo anterior es el medio para hacer realidad la visión que lo origino (Zepeda, 1999).

La policía como organización tiene un deber trazado por nuestra Constitución Política, leyes y reglamentos particulares, así que la visión, misión y filosofía deben ser congruentes con los lineamientos establecidos, todas las corporaciones policiales tienen la misión de proporcionar seguridad pública (paz pública) a los ciudadanos (gobernados), siempre respetando los lineamientos y garantizando los derechos humanos, en un sentido más estricto las garantías individuales otorgadas por el Estado. Sin embargo, cada corporación dependiendo el Estado o Municipio, se guía por políticas muy particulares, situación que no debe presentarse.

La DGSPyTM de Naucalpan es una corporación que funciona como cualquier otra organización, en ese orden de ideas y de acuerdo al Reglamento Interno de esta corporación, la misión, visión y política de calidad sería las siguientes:

**Misión:** “Impulsar acciones que satisfagan la demanda social a través de un modelo de Seguridad Ciudadana, que optimice los recursos y fomente la participación de la población, para garantizar el estado de derecho y prevenir eficazmente el delito”.

**Visión:** “Consolidar una corporación de Seguridad Pública, vinculada, aceptada y reconocida por la ciudadanía, por su participación activa en la atención de los problemas de la comunidad para fomentar el orden social”.

**Política de calidad:** “Proteger y garantizar los derechos en materia de Seguridad de los habitantes del Municipio de Naucalpan; fomentando la vinculación con la ciudadanía, para lograr una mejora continua en los servicios y en la prevención del delito”.

La filosofía organizacional se considera como los objetivos, metas, los valores, las creencias, los principios, el estilo, las políticas y los lineamientos. La verdad es que en México las policías se rigen con base del partido político

gobernante y del desarrollo histórico que han tenido. Así es como en ocasiones valores y creencias muy particulares influyen en el funcionamiento de estas corporaciones, situación que obstaculiza el desarrollo adecuado de los procesos de selección y capacitación del personal encargado de brindar la seguridad pública.

Vale la pena mencionar que algunos datos de la corporación no pueden ser mencionados en esta tesis debido a las restricciones impuestas por la institución ya que son datos que se relacionan con seguridad pública y estos implican la confidencialidad de los oficiales, del tipo de perfil de los policías, cifras y porcentajes derivados de los trámites que allí se realizan.

## **B.- El psicólogo en la policía de Naucalpan.**

Los psicólogos en la policía de Naucalpan se ubican esencialmente en tres áreas desempeñando tareas propias de la profesión. Sin embargo, existen otros psicólogos que realizan labores en otras áreas y no precisamente trabajando como psicólogos. Los psicólogos que laboran en la policía de Naucalpan son egresados de diversas instituciones educativas de ahí que sus intereses laborales sean tan diversos, hay psicólogos orientados a la psicología social; a la psicología clínica y a la psicología organizacional.

El psicólogo en el Cuartel General de Policía de Naucalpan se ubica en los siguientes 3 escenarios:

1) En la Jefatura de Personal, las funciones que se llevan a cabo en ese departamento son:

- Programar y supervisar la aplicación de mecanismos de selección a los aspirantes a ingresar a la Dirección General, así como su correspondiente evaluación;
- Integrar los expedientes de los servidores públicos adscritos a la Dirección General, así como los de los cadetes, y resguardarlos en el archivo correspondiente;

- Registrar en los expedientes respectivos las altas, bajas, cambios de asignación, cambios de rango y cargos de los servidores públicos que integran la Dirección General;
- Recibir u organizar la nómina quincenalmente, para la entrega de talones de pago a los servidores públicos adscritos a la Dirección General;
- Revisar las listas de fatiga periódicamente para la adecuada aplicación de los descuentos por faltas;
- Recibir las incapacidades y realizar el cotejo contra las listas de asistencia;
- Integrar los expedientes para el trámite de la licencia de portación de arma de fuego, ante la Agencia de Seguridad Estatal;
- Coordinar los programas para la integración de expedientes para la obtención de la Clave Única de Identificación Permanente (CUIP) y de la licencia de portación de arma de fuego;
- Realizar el trámite para la inscripción de los elementos que integran los cuerpos de Seguridad Pública y Tránsito Municipal, ante el Sistema Nacional de Seguridad Pública;
- Realizar los trámites ante la Agencia de Seguridad Estatal para la obtención de la Licencia de Portación de Arma de Fuego de los elementos de Seguridad Pública y tránsito Municipal;
- Proponer el calendario de periodos vacacionales e implementar controles para su debido otorgamiento;
- Los demás que encomiende el titular de la Subdirección Administrativa y Finanzas.

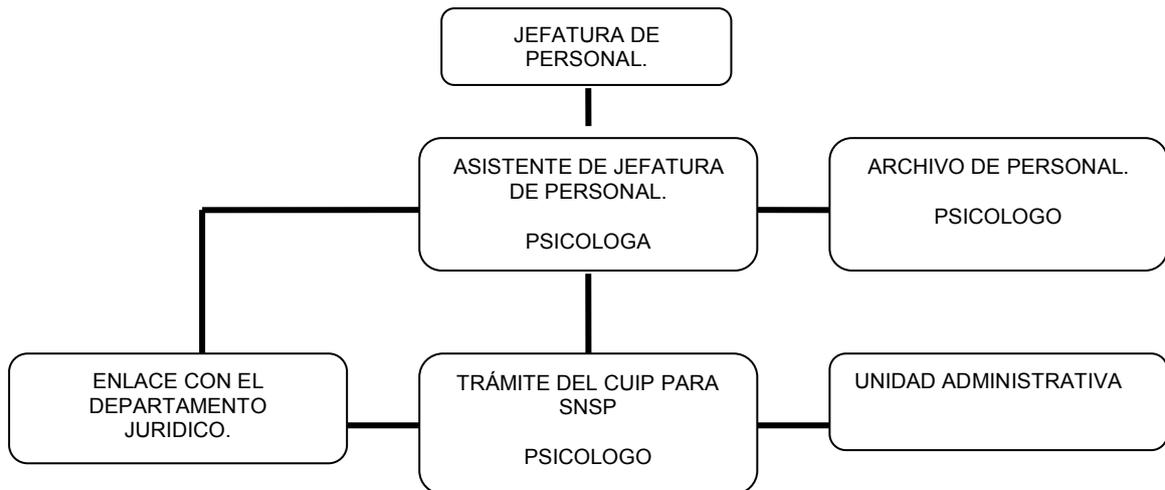
En la jefatura de personal: laboran dos psicólogos cuyas funciones están encaminadas a asistir directamente al Jefe de Personal. Sus funciones son administrativas, en este departamento se llevan a cabo los movimientos de alta, baja y cambios de categoría o función de los elementos de la policía de Naucalpan. También se efectúa la selección del personal administrativo aspirante a ingresar a la Dirección, debido a sus funciones los psicólogos que laboran en este departamento tienen contacto directo con la Dirección General

de Seguridad Pública, la Subdirección de Recursos Humanos del Municipio, y la Presidencia de Naucalpan.

En específico, las funciones descritas tienen que ver con detectar necesidades, solucionar problemas y diseñar programas de prevención y planeación. Esta área esta directamente involucrada con los procedimientos administrativos de ingreso y evaluación de la policía de Naucalpan ante otras instancias gubernamentales. Por ejemplo: la recepción, integración y envío de los expedientes de los policías inscritos a la licencia colectiva de portación de arma de fuego a la Agencia de Seguridad Estatal del Estado de México. En este mismo proceso también se coordina la planeación de la aplicación de la prueba de Antidoping para el mismo trámite y para el ingreso a la policía. Este departamento apoya al departamento de control de confianza de la Academia; por otro lado coordina la planeación, capacitación e integración del llenado de la Cédula Única de Identificación Policial (CUIP), que es el registro de los policías de Naucalpan en el Sistema Nacional de Seguridad Pública. El psicólogo que desea desempeñarse en este puesto requiere de habilidades de negociación, de mucha diplomacia y de mucha organización. Aunado a las tareas ya descritas se suma la de coordinar, junto con el personal administrativo, los registros del personal de la policía de Naucalpan. Cosa nada sencilla, cuando se trata de policías que no quieren cooperar con la actualización de sus trámites laborales. También se hace uso frecuente de pruebas psicológicas para la selección de personal administrativo que pretende ingresar a la corporación.

El organigrama de este departamento es el siguiente, en el mismo, se aprecia las áreas donde los psicólogos laboran:

**Figura 4.** Organigrama Departamento de Personal.



## 2) Centro de Intervención en Seguridad Ciudadana (C.I.S.E.C.I.)

Este centro depende de la Subdirección de Vinculación y Seguridad Ciudadana, las funciones que ahí se realizan son:

- La coordinación de los psicólogos que proporcionan terapia breve o especializada para los elementos de la corporación, víctimas del delito; así como a sus familiares;
- Proporcionar asesoría jurídica y acompañamiento legal en materia de seguridad pública, a los elementos de los diferentes cuerpos policiales de la Dirección General y víctimas del delito, así como a sus familiares;
- Canalizar a las víctimas del delito, así como a los diferentes usuarios del C.I.S.E.C.I. a las dependencias, entidades competentes de los distintos órdenes de gobierno o a instituciones públicas o privadas, en donde se les pueda brindar la ayuda necesaria;
- Organizar grupos terapéuticos para promover la salud mental;
- Planear y coordinar jornadas informativas para la prevención del delito con las dependencias, entidades de los distintos órdenes de gobierno o con instituciones públicas o privadas;
- Proporcionar datos estadísticos y elaborar informes respecto a los usuarios del C.I.S.E.C.I.

- Las demás que sean encomendadas por el titular de la Subdirección de Vinculación y Seguridad Ciudadana y la norma aplicable.

El Psicólogo en el Área de Vinculación Ciudadana pertenece al Centro de Intervención Integral de Seguridad Ciudadana. Su campo de intervención se divide en:

1. Atención a víctimas del delito (terapia) en:

- Violencia
- Secuestro
- Violación
- Abuso infantil

2. Prevención del delito:

- Abuso sexual infantil (técnicas lúdicas) población infantil.
- Violencia familiar (pláticas informativas) padres de familia.

3. Cursos:

- Generadores de violencia Padres (hombres)
- Prevención de adicciones (adolescentes)
- Violencia (familias)

Estos psicólogos son los encargados de realizar diagnóstico e intervención psicoterapéutica al personal activo (oficiales) que acuden por diversas problemáticas asociadas al estrés laboral. Asimismo, ofrecen el mismo servicio a los familiares de los oficiales (esposas e hijos); aunado a estas funciones realizan actividades de prevención a través de talleres y cursos. Los psicólogos de Vinculación Ciudadana realizan su quehacer cotidiano en cubículos y en las escuelas y barrios de la comunidad Naucalpense, para lo que se apoyan del grupo de policías llamado “orión” que aplican los estándares e indicaciones del programa D.A.R.E. internacional.

### 3) Academia de Profesionalización y Desarrollo.

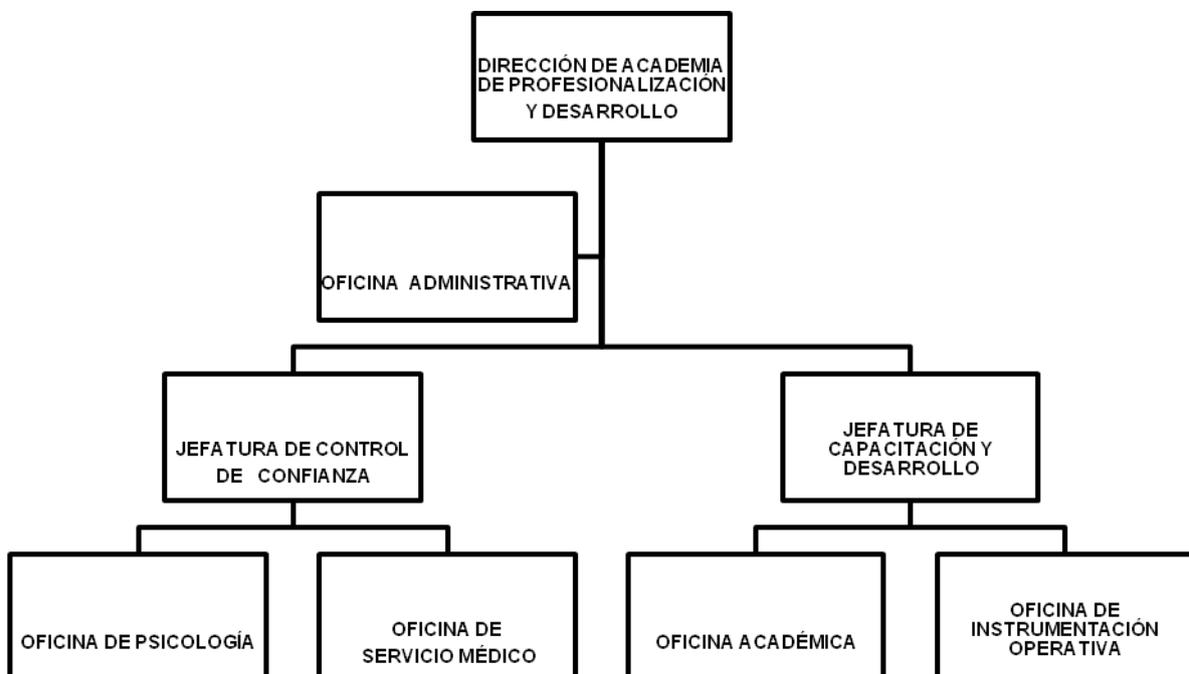
La Academia es la área administrativa desconcentrada, encargada del reclutamiento, selección, formación, capacitación, adiestramiento, actualización y profesionalización de los cadetes y miembros de los cuerpos de Seguridad Pública y Tránsito Municipales. La organización y funcionamiento de la Academia se rige por el Reglamento para la Formación, Profesionalización y Permanencia Policial del Municipio de Naucalpan de Juárez, México y demás disposiciones jurídicas aplicables. En la Academia de policía de Naucalpan es donde realicé mis actividades laborales durante un año y del reporte de esas actividades se tratan los próximos capítulos.

Las instalaciones de la Academia de Profesionalización y Desarrollo están ubicadas dentro del Cuartel General de Policía. Las oficinas se encuentran ubicadas en el segundo piso del segundo edificio del Cuartel General. En el primer piso se encuentran 3 aulas con capacidad para 30 alumnos, en esos salones se imparten clases a los cadetes aspirantes a policías y a los elementos y comandantes cuando se trata de algún curso de actualización.

La Academia es el Área Administrativa encargada de la Selección, formación, capacitación, adiestramiento, actualización y profesionalización de los cadetes y miembros de los Cuerpos Preventivos de Seguridad Pública y de Tránsito Municipales de Naucalpan. Su misión es congruente con los objetivos de toda la corporación “Formar policías que satisfagan la demanda social, dotándolos con las habilidades teóricas y prácticas que les permitan garantizar el estado de derecho y prevenir eficazmente el delito”; la visión que tiene la academia para cumplir con la misión es la de “consolidar una de las mejores academias de policía a nivel municipal, cumpliendo con los programas y metas establecidos por la Academia Nacional de Seguridad Pública”.

En toda organización es indispensable definir los puestos y funciones de los miembros activos de ésta. La Academia de policía de Naucalpan no es la excepción, definir las áreas y los niveles que deberán componer la organización, las interacciones de los mismos, sus diferentes componentes, así como la manera en que se establecerán los roles y puestos en general y las formas en que éstos serán valuados. Este proceso deberá reunir varias características:

1. Permitir la ágil interacción de las diferentes áreas y niveles, favoreciendo en ellos la flexibilidad para adaptarse rápidamente a los cambios que su entorno les demande.
2. Evitar duplicidades de funciones, así como el desperdicio de recursos por burocracia excesiva o por lagunas en los procedimientos.
3. Establecer pocos niveles organizacionales, así como estructuras más interdependientes que verticales.
4. Permitir que cada empleado de la organización se sienta importante en el logro de los resultados específicos de su área y de los de toda la empresa.
5. Mantener el mínimo control necesario sobre el desempeño del trabajo, a fin de asegurar la coordinación requerida, sin estorbar ni disminuir la velocidad de respuesta de las diferentes funciones (Herrera, 1999). En función de lo anterior el organigrama de la Academia es el siguiente:



**Figura 5.** Organigrama de la Academia de Policía de Naucalpan.

El Titular de la Academia responde directamente del desempeño de sus funciones ante el Director General. Sus funciones de acuerdo al manual son:

- I. Establecer las metas de las áreas de su competencia.
- II. Presentar al titular de la Dirección General de Seguridad Pública y Tránsito Municipal para su aprobación, los planes y programas, así como las demás actividades para el funcionamiento de la Academia.
- III. Coordinar la integración, ejecución y evaluación de los Planes, Programas y Estrategias de la Dirección.
- IV. Controlar la eficiencia de los planes, programas y estrategias de evaluación y seguimiento, acuerdo a las necesidades de la Academia.
- V. Dirigir el pleno cumplimiento de los objetivos.
- VI. Realizar acciones tendientes a mejorar de manera continua el nivel académico y técnico de los miembros de la Policía preventiva.
- VII. Coordinar con las instancias competentes, para conformar planes y programas acordes con lo dispuesto por el Sistema Nacional para la Seguridad Pública, en el ámbito de su competencia.
- VIII. Promover la implementación de los cursos necesarios para que los miembros de los Cuerpos de Seguridad Pública y de Tránsito Municipales continúen el Servicio Policial de Carrera.
- IX. Rendir informes cualitativos y cuantitativos sobre los resultados de la Dirección.
- X. Coordinar y administrar los resultados de la Academia.
- XI. Coordinar las gestiones administrativas que demande la Academia para su adecuado funcionamiento.
- XII. Los demás que le sean encomendados por otras autoridades y disposiciones legales aplicables.

Para el eficiente ejercicio de sus atribuciones, el Titular de la Dirección de la Academia de Profesionalización y Desarrollo, cuenta con las siguientes Áreas Administrativas:

- I. Jefe de Control de Confianza

- II. Jefe de Capacitación y Desarrollo
- III. Oficina Administrativa

Los titulares de las Áreas Administrativas que integran la Dirección de la Academia, asumen la supervisión técnica-académica y administrativa de las mismas, responden directamente ante su superior jerárquico del correcto funcionamiento del Área Administrativa a su cargo, supervisan y están auxiliados por los Servidores Públicos, asesores, órganos técnicos y administrativos que las necesidades del servicio requiere, de acuerdo con el presupuesto asignado, previa aprobación del Presidente Municipal; cuyas atribuciones específicas deben contemplarse en el Manual de Organización respectivo; asimismo ejercen las atribuciones que le sean encomendadas y demás disposiciones jurídicas aplicables.

Para el eficiente ejercicio de sus atribuciones, el Titular de la Jefatura de Control de Confianza, contará con las siguientes Áreas Administrativas:

- I. Oficina de Psicología;
- II. Oficina del Servicio Médico;

El Titular de la Jefatura Control de Confianza, ejerce las siguientes atribuciones:

- I. Formular los planes y programas de trabajo, que someterá a la aprobación de la Dirección de la Academia.
- II. Someter a la consideración de su superior jerárquico las estrategias de promoción, selección e ingreso, a la Academia.
- III. Integrar los expedientes del personal con base en los procedimientos establecidos.
- IV. Atender los trámites de Portación de Armas con forme a la normatividad vigente.
- V. Vigilar el cumplimiento de los procedimientos establecidos.
- VI. Vigilar el desarrollo físico-psicológico de los miembros de los Cuerpos de Seguridad Pública y de Tránsito Municipales.
- VII. Emitir reportes estadísticos de Resultados de la Jefatura.

- VIII. Informar a su superior jerárquico los resultados periódicos con forme a la normatividad establecida.
- IX. Retroalimentar los planes y estrategias de su competencia a partir del análisis de resultados.
- X. Los demás que le sean encomendados por otras autoridades y disposiciones legales aplicables.

El Titular de la Oficina de Psicología, ejerce las siguientes atribuciones:

- I. Efectuar la primera selección de aspirantes a ingresar a la Academia con base en la normatividad vigente.
- II. Proponer estrategias de promoción de ingreso a la Academia.
- III. Realizar entrevistas de selección.
- IV. Aplicar las baterías psicológicas con forme a la normatividad vigente.
- V. Calificar las pruebas psicométricas.
- VI. Conformar el expediente psicológico de cada Cadete en su etapa de Ingreso.
- VII. Crear, alimentar y administrar una base de datos de control estadístico, en el ámbito de su competencia.
- VIII. Generar reportes de resultados con base en la normatividad vigente, en el ámbito de su competencia.
- IX. Los demás que le sean encomendados por otras autoridades y disposiciones legales aplicables.

En esta última oficina es donde trabaje junto con otro grupo de psicólogos realizando la selección de los candidatos a cadetes para ser policías y la evaluación para el personal activo que necesita renovar su licencia para portación de arma de fuego, esta oficina tiene una interacción constante con otras oficinas como la de medicina, la académica y la administrativa que se encuentran dentro de la misma academia, sin embargo, no es interés de este trabajo describir las funciones de las otras oficinas.

### **C.- Ubicación del psicólogo dentro de la Academia.**

El psicólogo en la Academia de Profesionalización y Desarrollo de La Dirección General de Seguridad Pública y Tránsito Municipal ostenta un lugar de suma importancia, depende de la Jefatura de Control de Confianza y como lo establece el reglamento interno de la Academia de Profesionalización y Desarrollo, efectúa el segmento psicológico de selección de aspirantes a ingresar a la Academia con base en la normatividad vigente.

Los psicólogos de la Academia se encargan de la selección del personal adecuado para ingresar a la corporación y esa es una tarea muy importante. No se selecciona a un empleado de mostrador para una tienda departamental o un vendedor de autos, se selecciona a un posible policía, alguien que va a tener en sus manos la seguridad de una calle, colonia o municipio y en casos especiales tendrá que tomar decisiones de vida o muerte.

Los psicólogos de la Academia también llevan a cabo la aplicación, interpretación y dictamen acerca de los policías que pueden portar una arma de fuego en el programa de licitación de arma de fuego que se debe realizar para inscripción cada año y revalidación cada seis meses en esta corporación; a la par de este proceso se encuentran las clases de Ética, Manejo de Estrés y Desarrollo Humano que los psicólogos imparten.

En la academia de profesionalización y desarrollo se capacita a los aspirantes a policías “cadetes”, se les imparte el curso básico de formación policial que dura de 4 a 5 meses. Dicho curso consta de dos etapas, la teórica (2 meses) y la práctica (2 meses). Además del curso básico de formación policial se imparten los cursos de actualización para policías activos y el curso de actualización para comandantes y mandos medios y un curso muy corto para policías facultativos. El psicólogo de la Academia, como ya se había mencionado en el capítulo de descripción de la Academia de profesionalización y Desarrollo, se encarga de llevar a cabo tres tareas específicas muy importantes: las evaluaciones psicológicas para la selección de los cadetes, las evaluaciones psicológicas para la licitación de la aportación de arma de fuego y su participación como docente en los cursos que se dan en la Academia.

Para poder llevar a cabo estas funciones primero se tiene que contar con el personal idóneo, él psicólogo de Naucalpan debe, para poder ingresar a esta

corporación, cumplir con una serie de requisitos administrativos y técnicos los cuales son:

a) Contar con los siguientes documentos importantes:

1. Cartilla del servicio militar.
2. Acta de nacimiento.
3. Comprobante de último grado de estudios (Certificado de licenciatura en psicología, título y cedula profesional)
4. Comprobante de domicilio actualizado.
5. Comprobante de no antecedentes penales.
6. Carta de no inhabilitación como servidor público.
7. Cartas de recomendación.

b) Realizar los siguientes trámites:

1. Pruebas de control de confianza examen psicológico, entrevista, examen médico, examen toxicológico, examen de conocimiento técnicos, examen físico.
2. Manifestación de bienes por alta ante Hacienda.
3. Otros.
- 4.

Una vez aceptado, el psicólogo candidato se le da de alta como policía "c" con funciones administrativas, lo que quiere decir que se es un miembro más de la policía de Naucalpan, lo cual significa que se tienen que respetar los reglamentos y disposiciones internas de la corporación y se está sujeto a los reglamentos y leyes vigentes dirigidas a los servidores públicos. El psicólogo además debe contar con las habilidades inherentes de su profesión necesarias para la evaluación psicológica de policías. En selección de personal el conocimiento que necesita un entrevistador pueden ser divididos en dos grandes categorías: la del conocimiento de su trabajo y la cultura del mismo y la ciencia del comportamiento humano. El entrevistador tiene que estar bien informado acerca de los requisitos del trabajo y del ambiente en el que se espera el candidato sobreviva y prospere. El conocimiento de la ciencia del comportamiento humano será la herramienta principal del entrevistador para poder entender a las personas. Debe ser consciente de las diferencias

individuales en talentos y rasgos. Necesita entender cómo un individuo madura y aprende. Necesita desarrollar normas de comportamiento por medio de las cuales pueda juzgar a una persona. El entrevistador necesita entender al solicitante como un individuo con una integración única para poder predecir un comportamiento futuro. Un entrevistador psicólogo es, ante todo, alguien que realizó estudios de psicología, o por lo menos, que conoce los diferentes aspectos con que pueden presentarse los asuntos cuya investigación se propone, porque comprenderán mejor la significación de las consignas estrictas que se les den. El entrevistador es el catalizador que propicia los procesos de toma de conciencia y de expresión. Sus funciones quedan trazadas por la naturaleza de su cometido; crear en el sujeto interés por expresarse con verdad y exactitud; ayudarlo a que tome clara conciencia de la situación; y recabar determinados paquetes de información. Su arte consiste en hacer hablar libremente y en segundo momento en interpretar. Existen funciones especiales por cumplir en las entrevistas: clarificar, orientar, evaluar, diagnosticar, motivar, demostrar, decidir, contratar. Se supone en el entrevistador un conocimiento general del campo sobre el que versa la entrevista (contenido), y de la técnica de la entrevista (funcionamiento). El psicólogo no debe depender de la erudición académica, sino en el interés por todo lo humano y en el de una perspicacia intuitiva. El captar a una persona y a una situación suele ser una tarea compleja que exige una fina capacidad perceptiva y un alto sentido de responsabilidad. Así, se espera del entrevistador cierto grado de madurez (Mascorro, 1992). Más importante es que él psicólogo se sitúe del lugar que ocupa dentro de la corporación y analice la importancia de una buena selección y evaluación de los policías. Se deben realizar exhaustivas evaluaciones del personal que se contrata, es por eso importante que si se tiene duda de la contratación de un candidato se reevalúe su ingreso.

#### **D.- Selección de policías para el municipio de Naucalpan.**

Como ya se había mencionado, La Academia de Profesionalización y Desarrollo, se encarga del reclutamiento y selección del personal adecuado para ingresar a la academia como cadete, aquí se presenta el proceso.

La planeación y desarrollo para llevar a cabo esta tarea fue la siguiente:

#### Plan de trabajo.

A partir de la estimación de plazas disponibles realizada por el Jefe de Personal se realizó la evaluación a los aspirantes a ingresar a la DGSPTM. Es necesario aclarar que en la Academia solo se lleva a cabo el reclutamiento y la selección de los aspirantes realizando las pruebas medicas, psicológicas y de aptitud necesarias para ingresar; los exámenes de antidoping y movimientos administrativos de contratación se efectúan en la Jefatura de Personal, así que sólo se describirán las actividades llevadas a cabo por la Academia en el proceso de atracción de personal:

El proceso se sigue de la siguiente manera:

1. Vacante (previamente autorizada por el Ayuntamiento). Puede ser un puesto nuevo o de sustitución de uno ya existente.
2. Requisición de personal, en este caso el Director de la Dirección General o el Director de la Academia hacen una solicitud para el ingreso de nuevos cadetes, depende de la Jefatura de Personal informar si es o no posible la convocatoria.
3. El perfil de puesto en el caso de un candidato a ser oficial de policía en Naucalpan es el siguiente: vocación de servicio, contar con aptitudes psíquicas y físicas acorde con las funciones a realizar, ausencia de antecedentes criminales, modo honesto de vida, lealtad, honradez, capacidad de servicio, y además debe cumplir con los siguientes requisitos:
  - ser ciudadano mexicano por nacimiento, en pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles.
  - Estudios mínimos de Secundaria en el caso de Seguridad Pública y Bachillerato en el caso de Tránsito Municipal.
  - Estatura mínima hombres 1.65 metros y mujeres 1.55 metros sin calzado. Su peso deberá ser acorde con su estatura de acuerdo

con la Norma Oficial Mexicana NOM-174-SSA1-1998. para el Manejo Integral de la Obesidad.

- Ser mayor de edad
- No presentar inserciones o dibujos con sustancias colorantes sobre la piel (tatuajes).
- No haber sido condenado por sentencia irrevocable como responsable de un delito calificado como grave por la ley, ni estar sujeto a proceso penal.
- No estar suspendido ni haber sido destituido o inhabilitado por resolución firme como servidor público, ni estar sujeto a procedimiento administrativo alguno, en los términos de las normas aplicables.
- En el caso de los varones, haber cumplido con el Servicio Militar Nacional.
- No hacer uso de sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras que produzcan efectos similares, ni padecer alcoholismo.
- Gozar de buena salud física y mental; además, deberá encontrarse en condiciones que le permitan participar en las diferentes actividades físicas consideradas dentro del Curso de Formación Inicial, sin que ello ponga en riesgo su integridad o su salud.
- Disponibilidad de tiempo completo para la formación y para ajustarse a los lineamientos de orden y disciplina que se establezcan.

Por otra parte el perfil psicológico de aptitud debe contemplar las siguientes características de personalidad: adecuada maduración neurológica, sin indicadores de posible trastorno de la personalidad, adecuados niveles de actividad, estabilidad emocional, sin depresión ni ansiedad, adecuado control de impulsos, tolerante a la frustración, adecuada capacidad mental, razonamiento lógico deductivo, habilidad para solucionar problemas, capacidad para actuar de manera acertada en situaciones de conflicto. Otras

características que se toman en cuenta son la capacidad y la disposición para seguir órdenes, respetar cadenas de mando, lealtad y honradez.

4. El reclutamiento, acorde a Zepeda (1999), es una preselección del personal ideal que se quiere atraer a la organización, en este caso lo que se hace en la Academia es lo siguiente:

Se diseñan carteles, volantes y un video promocional especificando que se trata de una convocatoria para formar parte de la policía de Naucalpan, donde se enumeran los requisitos necesarios para ingresar y los beneficios que se obtendrán si se es elegido para ser contratado depuse de concursar en el proceso.

Los carteles se dividen para su colocación en tres diferentes lugares 1) en la puerta de acceso del Cuartel General; 2) en el Parque Revolución ubicado en el Centro de Naucalpan y; 3) en la estación de Metro Cuatro Caminos. En los tres sitios mencionados se encuentra personal de la Academia con la finalidad de responder de atraer aspirantes y responder preguntas, regularmente son: un personal auxiliar administrativo, un instructor y un psicólogo. En ocasiones, cuando se presenta la ocasión se asiste a ferias del empleo, en particular las organizadas por el Municipio de Naucalpan, se coloca un "stand", con carteles de convocatoria, un Monitor de TV y un DVD que muestran la Academia de Policía, el entrenamiento, las clases que se imparten, los beneficios que se obtienen y los requisitos de ingreso. En esta parte del proceso el instructor y el psicólogo que asisten a llevar a cabo el reclutamiento deben llevar a cabo una buena preselección con la finalidad de que asistan las personas más acordes al perfil.

5. Una vez que los aspirantes a cadetes asisten a la Academia se les pide que llenen una solicitud de empleo, se les registra en una lista de aspirantes y se les programa para la primera evaluación (evaluación psicológica).
6. Para la evaluación psicología se cita al candidato para realizar las pruebas psicológicas.

## Pruebas Psicológicas.

1. Se cita a los aspirantes a realizar exámenes psicológicos, en el aula "C" de la academia, antes de este paso se les dota de una ficha en la que se lleva un registro de las pruebas realizadas.
2. Se presenta la persona que va a aplicar la batería de pruebas psicológicas.
3. Se les proporciona a los aspirantes un fólder con 5 pruebas psicológicas y una solicitud de empleo.
4. Se les explica de la importancia de esta parte del proceso, se les aclara que el resultado de sus exámenes es inapelable e independiente de las demás evaluaciones.
5. También se hace mención de la disciplina que deben guardar durante la realización de sus pruebas y que en caso de incurrir en un acto de indisciplina o cometer alguna conducta fraudulenta se cancela el examen.

Las pruebas que contiene la batería psicológica son:

- MMPI II
- Test De La Figura Humana
- Raven
- Test De Frases Incompletas.

Se trata de una prueba proyectiva creada por Joseph M. Sacks. Su tiempo de aplicación es de aproximadamente 30 a 40 min. Mide las emociones del individuo, en cuanto a su familia, sexo, relaciones interpersonales y así como el autoconcepto. Para la aplicación se necesita un formato de la prueba y

pluma. Se le indica a la persona que va a encontrar una serie de frases que están incompletas y que él tiene que completarlas contestando lo primero que se le ocurra. Esta última prueba se aplica como prueba complementaria solo en algunos casos en los que existe duda de los resultados de alguna otra prueba.

Después de que el aspirante terminó con estas pruebas, se le canaliza a otro psicólogo para que se le realice la entrevista psicológica. Esta es la parte más importante del proceso, ya que dentro de la organización empresarial moderna, cada día resulta más importante el manejo adecuado de la información; tanto en la obtención, como en la distribución. Siendo básico para la retroalimentación organizacional impartir y obtener información, son instancias ineludibles dentro de cualquier organización. La herramienta que se puede utilizar para la obtención de dicha información es la entrevista, en tanto que se trate de un instrumento de precisión que nos ayude en la medida en que se sostiene en la interrelación humana, o sea, en los hombres, siendo estos la fuente de toda información (Mascorro, 1992).

Por último, durante el desarrollo de la entrevista psicológica se aplica el test Gestáltico visomotor de Bender. Esta etapa es la más crítica dentro de todo el proceso, como se describió en el apartado relacionado con la entrevista. Por un lado se constatan los resultados de las pruebas psicológicas con la veracidad de las respuestas que el candidato proporciona en la entrevista y se observa la ejecución del mismo en la realización del test de Bender. Si la ejecución es deficiente de acuerdo al protocolo de la prueba, se descarta al candidato o se le programa para una segunda evaluación.

#### Entrega de Resultados.

Una vez que el aspirante terminó las pruebas psicológicas y la entrevista psicológica, se coloca un sello en la ficha que se le dio al inicio del proceso. Después se le canaliza al área de reclutamiento para que se le proporcionen los datos referentes a las siguientes pruebas que debe realizar. De aquí en adelante es tarea del área psicológica certificar la aptitud psicológica del aspirante a policía; para llevar a cabo lo anterior se capturan en las computadoras las hojas de respuesta de las pruebas del inventario 16 FP y del MMPI II, para conocer el resultado. Se califica a mano la prueba de inteligencia de Raven; se califica e interpreta la prueba proyectiva de la Figura Humana; se

califica a mano e interpreta la prueba de Frases incompletas, se califica e interpreta la prueba de Bender y por último se coteja la información con los datos arrojados en la entrevista psicológica.

Después de lo anterior se emite un dictamen de “APTO” o no “APTO” psicológicamente para ingresar a la Academia. El resultado lo firma la psicóloga jefe del Departamento de Psicología, Juana Elizabeth Castellanos Vega; ya que ella es la persona que cuenta con el título y cedula profesional que la certifica para apoyar los resultados obtenidos. Antes de anexar los resultados de las pruebas psicológicas a los resultados de las otras evaluaciones reporta los resultados obtenidos con el Director de la Academia.

Las características psicológicas, psicométricas y emocionales más importantes que se toman en cuenta para determinar la aptitud o no aptitud de los aspirantes son: adecuada maduración neurológica, sin indicadores de posible trastorno de la personalidad, adecuados niveles de actividad, estabilidad emocional, sin depresión ni ansiedad, adecuado control de impulsos, tolerancia a la frustración, adecuada capacidad mental, razonamiento lógico deductivo, habilidad para solucionar problemas, capacidad para actuar de manera acertada en situaciones de conflicto, capacidad y disposición para seguir órdenes, respetar cadenas de mando, lealtad y honradez.

La decisión de aceptar o no aceptar a los candidatos para ingresar a la Academia, como se explicó en los capítulos anteriores, obedece a una serie de evaluaciones de control de confianza, todas y cada una de ellas es muy importante y no se deben evadir o menospreciar. Por ejemplo, los antecedentes no penales ayudan a no contratar a candidatos que pudieron haber delinquido. El examen antidoping nos dice que candidato tiene problemas de adicción, si queremos evitar gastos médicos innecesarios o faltas continuas por problemas de salud. El examen médico es esencial. El examen psicológico nos dice que candidatos poseen salud mental y las características psicológicas adecuadas para cubrir el perfil de policía. En el caso de las pruebas físicas, la cuestión es más flexible, ya que no todos los civiles poseen la condición y resistencia física que se necesita para desarrollar actividades de índole paramilitar. Además existe el supuesto de que durante el curso en la Academia desarrollarán esas habilidades físicas. Una vez que se tomó en cuenta todo lo anterior, se ingresa al candidato al curso de Academia; el curso

en sí, es la mejor forma de saber si se seleccionó al candidato apropiado, debido a que la proximidad de los cadetes con el personal docente y los instructores se puede hacer un seguimiento de su desempeño académico, su desarrollo conductual, emocional y psicológico.

### **E.- Licencia Colectiva para Portación de Arma de Fuego ante la Agencia de Seguridad Estatal y la Secretaria de la Defensa Nacional (Un proceso continuo).**

Respecto al procedimiento de la Licitación de Portación de Arma de Fuego de la Policía del Municipio de Naucalpan ante la Agencia de Seguridad Estatal (ASE) y a la vez esta ante la Secretaria de la Defensa Nacional (SEDENA), se sigue una serie de pasos que deben respetar las leyes y lineamientos establecidos. En la Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos se encuentran los requisitos para la expedición de las licencias individuales y colectivas para la portación de armas de fuego, en el caso de los cuerpos de seguridad las licencias que se expiden son colectivas. Los capítulos más importantes a los que se refiere este proceso son:

#### **CAPITULO III**

Casos, condiciones, requisitos y lugares para la portación de armas.

Los integrantes de las instituciones policiales, federales, estatales, del Distrito Federal y municipales, así como de los servicios privados de seguridad, podrán portar armas en los casos, condiciones y requisitos que establecen la presente ley y las demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 25.- Las licencias para la portación de armas serán de dos clases:

- I.- Particulares; que deberán revalidarse cada dos años, y
- II.- Oficiales, que tendrán validez mientras se desempeñe el cargo o empleo que las motivó.

Artículo 26.- Las licencias particulares para la portación de armas serán individuales para personas físicas, o colectivas para las morales, y podrán expedirse cuando se cumplan los requisitos siguientes:

I. En el caso de personas físicas:

- A. Tener un modo honesto de vivir;
- B. Haber cumplido, los obligados, con el Servicio Militar Nacional;
- C. No tener impedimento físico o mental para el manejo de las armas;
- D. No haber sido condenado por delito cometido con el empleo de armas;
- E. No consumir drogas, enervantes o psicotrópicos, y
- F. Acreditar, a criterio de la Secretaría de la Defensa Nacional, la necesidad de portar armas por:
  - a) La naturaleza de su ocupación o empleo; o
  - b) Las circunstancias especiales del lugar en que viva, o
  - c) Cualquier otro motivo justificado.

También podrán expedirse licencias particulares, por una o varias armas, para actividades deportivas, de tiro o cacería, sólo si los interesados son miembros de algún club o asociación registrados y cumplan con los requisitos señalados en los primeros cinco incisos de esta fracción.

II. En el caso de personas morales:

- A. Estar constituidas conforme a las leyes mexicanas.
- B. Tratándose de servicios privados de seguridad:
  - a) Contar con la autorización para funcionar como servicio privado de seguridad, y
  - b) Contar con la opinión favorable de la Secretaría de Gobernación sobre la justificación de la necesidad de la portación del armamento, y los límites en número y características de las armas, así como lugares de utilización.
- C. Tratándose de otras personas morales, cuando por sus circunstancias especiales lo ameriten, a juicio de la Secretaría de la Defensa Nacional, para servicios internos de seguridad y protección de sus instalaciones; ajustándose a las prescripciones, controles y supervisión que determine la propia Secretaría.
- D. Acreditar que quienes portarán armas cumplen con lo previsto en los primeros cinco incisos de la fracción I anterior.

Previa autorización de la Secretaría de la Defensa Nacional, los titulares de las licencias colectivas, expedirán credenciales foliadas de identificación personal,

que contendrán los datos de la licencia colectiva y se renovarán semestralmente.

El término para expedir las licencias particulares y colectivas será de cincuenta días hábiles, contados a partir de que se presenta la solicitud correspondiente.

Artículo 29.- Las licencias oficiales para la portación de armas pueden ser colectivas o individuales.

I. Las licencias colectivas podrán expedirse a:

A. Las dependencias oficiales y organismos públicos federales a cuyo cargo se encuentran las instalaciones estratégicas del país.

Los titulares de las licencias colectivas expedirán credenciales foliadas de identificación personal, que contendrán los datos de la licencia colectiva y se renovarán semestralmente.

B. Las instituciones policiales. Estas licencias se sujetarán a los lineamientos siguientes:

a) Dichas instituciones deberán cumplir con las disposiciones legales de orden federal o local que resulten aplicables.

b) La Secretaría de Gobernación será el conducto para solicitar a la Secretaría de la Defensa Nacional la expedición de licencia colectiva a las instituciones policiales, mismas que sólo se solicitarán para las personas que integren su organización operativa y que figuren en las nóminas de pago respectivas, debiéndose notificar a estas secretarías cualquier cambio en su plantilla laboral. Las autoridades competentes resolverán dentro de los sesenta días siguientes a la presentación de la solicitud ante la Secretaría de Gobernación, y

c) Los titulares de las instituciones policiales, expedirán a su personal operativo, inscrito en el registro que establezca la ley de la materia, credenciales foliadas de identificación personal, por lapsos semestrales, las cuales, durante su vigencia, se asimilarán a licencias individuales.

C. Los titulares de las licencias colectivas remitirán periódicamente a las Secretarías de la Defensa Nacional y de Gobernación un informe de las armas que se encuentren en su poder, debidamente correlacionado con su estructura y organización operativa, señalando los folios de las credenciales y los datos del personal que las tuviera a su cargo.

D. Las autoridades competentes se coordinarán con los Gobiernos de los Estados para obtener, con oportunidad y exactitud, la información necesaria para el cumplimiento de esta ley.

E. La Secretaría de la Defensa Nacional inspeccionará periódicamente el armamento, sólo para efectos de su control, sin tener autoridad alguna sobre el personal.

II. Las licencias individuales se expedirán a quienes desempeñen cargos o empleos en la Federación o en las Entidades Federativas, que para el cumplimiento de sus obligaciones requieran, en opinión de la autoridad competente, la portación de armas.

III. Los servidores públicos a que se refiere este artículo deberán cumplir, además, con los requisitos establecidos en los cinco primeros incisos de la fracción I del artículo 26 de esta ley.

Artículo 30.- Corresponde a la Secretaría de la Defensa Nacional, con la salvedad señalada en el artículo 32 de esta Ley, la expedición, suspensión y cancelación de las licencias de portación de armas, así como su registro, control y vigilancia.

La propia Secretaría comunicará oportunamente a la de Gobernación, las licencias que autorice, suspenda o cancele.

Los requisitos para que los policías puedan portar un arma de fuego son los mismos que menciona la fracción I del artículo 26 del Capítulo III de la Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos, los requisitos son:

- A. Tener un modo honesto de vivir;
- B. Haber cumplido, los obligados, con el Servicio Militar Nacional;
- C. No tener impedimento físico o mental para el manejo de las armas;
- D. No haber sido condenado por delito cometido con el empleo de armas;
- E. No consumir drogas, enervantes o psicotrópicos, y
- F. Acreditar, a criterio de la Secretaría de la Defensa Nacional, la necesidad de portar armas por:
  - a) La naturaleza de su ocupación o empleo; o
  - b) Las circunstancias especiales del lugar en que viva, o
  - c) Cualquier otro motivo justificado.

En el departamento de personal se llevan a cabo todos los trámites administrativos correspondientes a este proceso, en este departamento se integran los expedientes de cada uno de los policías que serán inscritos en la licencia colectiva y la integración de los expedientes de los elementos que van a renovar licencia un expediente debe contar con:

- Modo honesto de vida firmado por el Presidente Municipal de Naucalpan.
- Certificado de No Antecedentes Penales, emitido por la Procuraduría General de Justicia. En el caso de Naucalpan expedido por su sede en el Estado de México.
- Dictamen de Examen Antidoping. En este caso llevados a cabo por una empresa privada.
- Cartilla del Servicio Militar Nacional.
- Certificado Médico de no Impedimento Físico (Salud Física). En este caso firmado por el Médico de la Academia.
- Certificado Médico-Psicológico de Salud Mental. En este caso firmado por el Psicólogo de la Academia.

#### **F. Planeación y Desarrollo para las Evaluaciones Psicológicas de la portación de arma de fuego en Naucalpan.**

El proceso de licitación de portación de arma de fuego es de suma importancia para las corporaciones policiales. Existen municipios que no cuentan con lo necesario para llevar a cabo este proceso, en el Municipio de Naucalpan se lleva a cabo, pues se sabe del costo de vidas humanas que esto puede significar si no se llevará a cabo. Sería inaudito imaginarse a un policía sin arma de fuego y más en una sociedad como la nuestra en la que la inseguridad va en crecimiento debido a la acción y la sofisticación de los grupos delictivos. El proceso se planea entre tres departamentos esencialmente; la Jefatura de Personal, la Academia y la Coordinación operativa, a los tres departamentos los supervisa y Apoya la Dirección General.

La planeación en general toma en cuenta los siguientes puntos:

1. El personal a evaluar.
2. El tiempo con el que se cuenta para entregar resultados en tiempo y forma.
3. Los recursos necesarios (materiales y humanos)
4. Los departamentos involucrados.
5. Las evaluaciones que se llevarán a cabo.
6. Las instalaciones.
7. Otros.

Para las evaluaciones psicológicas se tomaron en cuenta los siguientes puntos:

1. Revisión del reglamento de la SEDENA respecto a las pruebas psicológicas que se tienen que aplicar y los aspectos a evaluar.
2. Los costos de los materiales que se necesitaran (hojas, lápices, gomas, CD`s, cuadernos, computadoras, etcétera).
3. La necesidad de contratar más personal (psicólogos) en el caso de ser necesario.
4. Número de elementos citados por día.
5. Escenarios (salones, comedor, etcétera).
6. Horarios de evaluación.
7. Tiempos de la evaluación.
8. Estimación de la entrega de resultados (personal evaluado).

Todo el material que se ocupa en todos los programas llevados a cabo en el municipio se tiene que justificar, debido al presupuesto que se destina para ellos, todo se lo controla mobiliario y contraloría interna.

Los exámenes psicológicos y psicométricos aplicados para el programa de portación de arma de fuego son los previamente aprobados por la SEDENA, las pruebas son: RAVEN (Test de Inteligencia); BENDER (Test Guéstaltico visomotor); MMPI II (Inventario Multifásico de la Personalidad de Minesota), TEST DE LA FIGURA HUMANA (test proyectivo de la personalidad); FIS (test proyectivo de frases incompletas). La Secretaria de la Defensa Nacional hace

la recomendación de completar, en su caso, con pruebas que evalúen los mismos aspectos que las pruebas anteriores.

El perfil de aptitud debe contemplar lo siguiente: estado de alerta, conservación del estado de ánimo, ausencia de depresión y ansiedad, ausencia de alteraciones en la sensopercepción y nivel de energía sin alteraciones. De esa manera se establece que el oficial no presenta alteración alguna del estado mental y se encuentra apto para poder portar un arma de fuego.

### **G. Resultados de la portación de arma de fuego.**

Durante este período en el que se participó en la valoración de policías para portación de arma de fuego se evaluaron a 1100 policías. De los cuales solo 900 resultaron aptos para portar un arma de fuego; de los 200 policías restantes se realizó una selección por edades para descartar al personal mayor de 50 años, de esa manera se consideraron para revaloración a sólo 170 policías.

Las causas psicológicas más frecuentes e importantes por las que los policías no resultaron aptos fueron:

- Poca o nula capacidad para controlar impulsos
- Inestabilidad emocional.
- Tendencias a la depresión.

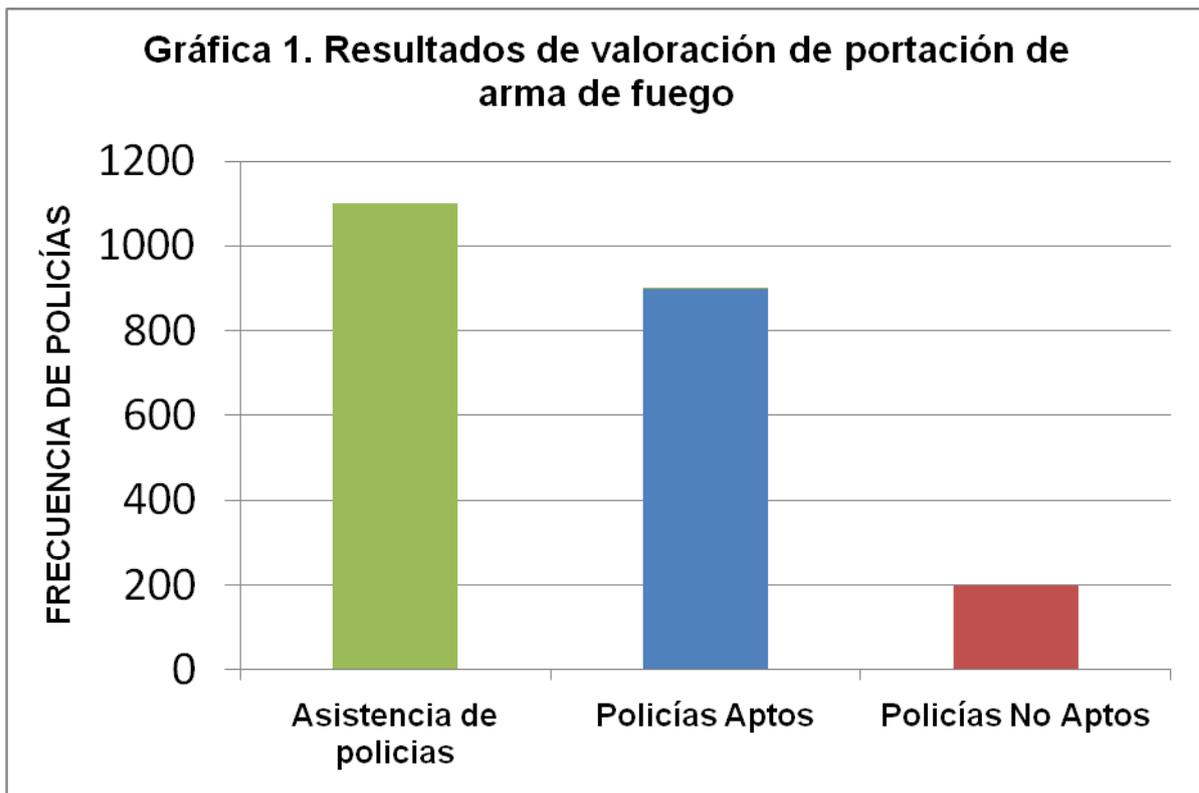
Las causas médicas fueron:

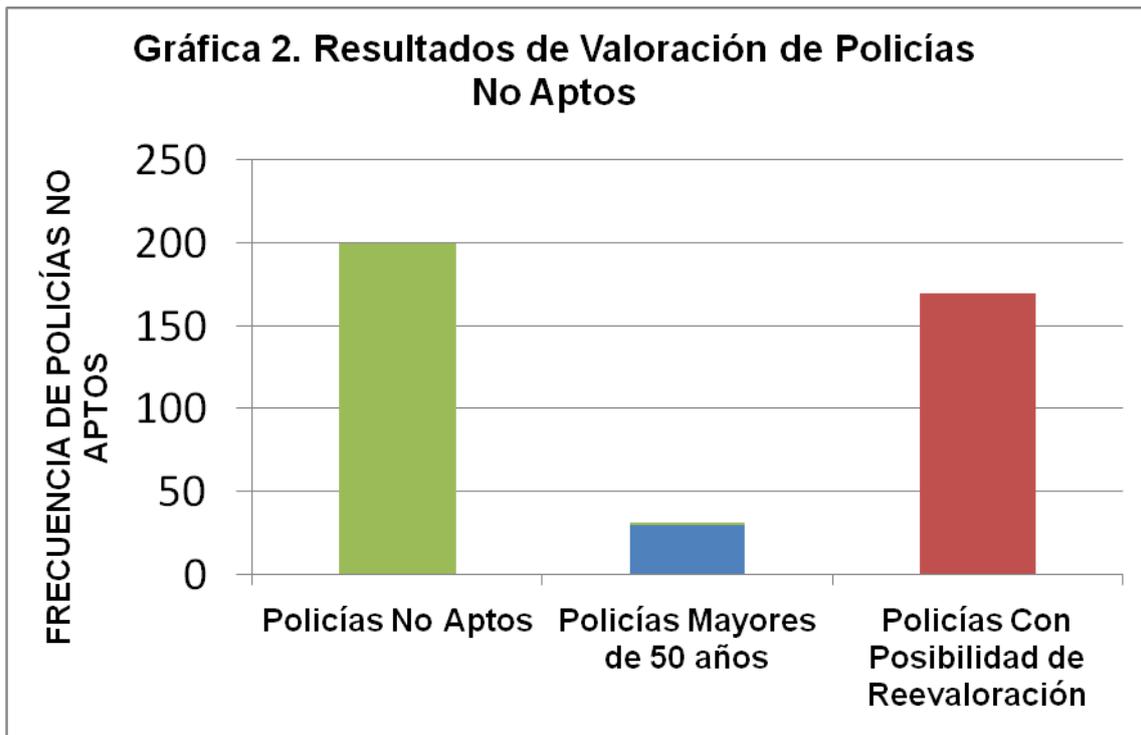
- No aprobar examen de vista
- Sobrepeso
- Problemas cardiacos

Otras causas fueron:

- Lealtad a la institución en duda
- Poca honradez
- Positivo en examen antidoping
- Antecedentes penales.
- Inasistencia a la realización de exámenes.

Solo en algunos casos cuando no coincidían dos o más causas de no aptitud para portar arma de fuego y cuando se valoraba que se podía realizar una segunda evaluación se permitió que los policías no aptos volvieran a participar. Para esta segunda valoración se agendaron a los oficiales junto con el personal restante de la corporación que no había participado en la primera etapa.





#### H. El psicólogo como docente.

Durante mi estancia en la Academia de policía de Naucalpan se participó en la impartición del curso de estrés policial que se brinda a los oficiales de esa corporación. La naturaleza de este oficio es estresante, cotidianamente se viven situaciones conflictivas y algunas situaciones de vida y muerte. Hans Selye, una de las autoridades respecto al tema del estrés, ha argumentado que el trabajo policial es uno de los trabajos más estresantes y peligrosos, algunas otras autoridades han estado de acuerdo con esta aseveración.

Las respuestas que los oficiales generan de algunos estudios realizados indican que para ellos lo más estresante es su ámbito laboral, en especial en la interacción con sus superiores, por ejemplo la llamada a reportarse a los cuarteles generales. Existen diferentes opiniones acerca de las situaciones y estímulos estresantes que experimentan los oficiales. Por ejemplo, Kischman (1997) señaló que observadores externos opinan que los policías son todopoderosos, lo cual en un sentido es cierto. Sin embargo, los policías experimentan el terrible dilema de ser vulnerables a la vez de poderosos.

Cuando los oficiales piensan en estrés, se imaginan a si mismos bajo escrutinio, supervisados, frenados y controlados por su propia comunidad y departamento, de maneras que pueden ser humillantes, irritantes e irrelevantes en relación con su desempeño actual (Toch, 2002). El personal de los servicios de urgencia (policías, bomberos, personal sanitario y soldados) tiene un trabajo más difícil de lo que pensamos. No solo se enfrentan a situaciones de gran presión (en ocasiones incluso de vida o muerte) y a las reacciones de las victimas, sino que también tienen que enfrentarse a sus propias respuestas al miedo y a la presión (Clarckson, 2003). Las consecuencias del estrés policial que han sido citadas en la literatura al respecto, incluso en literatura que habla de otras profesiones, es el ausentismo y la debilidad física. Pero los datos más tangibles relacionados a la policía señalan rangos ligeramente más altos que la debilidad, con expectativas mortales, enfermedades coronarias, y enfermedades relacionadas al cáncer.

Una revisión más reciente (On- the- Job Stress in Policing, 2000) asevera que las consecuencias más comunes del estrés policial incluyen:

- Cinismo y desconfianza.
- Desprendimiento emocional de varios aspectos de la vida diaria.
- Reducción de la eficiencia.
- Ausentismo y retiro prematuro.
- Exceso de agresividad (que puede repercutir en un incremento de quejas ciudadanas).
- Alcoholismo y otros problemas de abuso de sustancias.
- Problemas maritales o problemas familiares (por ejemplo, relaciones extramaritales, divorcio, o violencia domestica).
- Desorden de estrés postraumático.
- Ataques al corazón, úlceras, sobrepeso y otros problemas de salud.
- Suicidio (Toch, 2002).

El estrés que vive un oficial vive no se limita a las situaciones de riesgo sino a su vida cotidiana. Muchos elementos que trabajan en la policía de Naucalpan viven en el mismo municipio o en los municipios próximos. Lo anterior implica que en muchas ocasiones mucho conozcan y convivan con la delincuencia del municipio; De hecho existen reportes de varios oficiales que se encuentran bajo amenaza de muerte por parte de sus propios vecinos.

Por otro lado la mayoría de los policías provienen de hogares disfuncionales o viven en condiciones de pobreza, la mayor parte de los policías tienen estudios de primaria y secundaria, los menos tienen bachillerato y solo algunos tienen estudios de licenciatura. Lo anterior lo refiero para ofrecer una idea de las herramientas intelectuales con las que cuentan estos oficiales para poder enfrentar las situaciones de riesgo que viven día con día.

Pero antes de seguir debemos definir que es el estrés para poder trasladar este concepto al ámbito policial. Se define formalmente como una respuesta ante los sucesos que amenazan o ponen en conflicto a una persona (Feldman, 1999). Por ejemplo una serie acumulativa de pequeños o grandes acontecimientos. La vida está repleta de circunstancias y sucesos, conocidos como *estímulos estresantes*, que representan amenazas a nuestro bienestar. Incluso los sucesos agradables, pueden producir estrés, aunque los acontecimientos negativos tienen mayores consecuencias perjudiciales que los positivos (Feldman, 1999). A pesar que la adaptación suele ser mínima y que se produce sin darnos cuenta, cuando el estrés es más severo o se prolonga por más tiempo, la adaptación precisa de un esfuerzo mayor y es posible que origine respuestas fisiológicas y psicológicas que provoquen problemas de salud (Feldman, 1999).

El agente policíaco es un ser humano que experimenta todos los sentimientos y emociones que el resto de las demás personas y posee también un instinto de supervivencia para defenderse de un peligro inminente. Sin embargo, debido a la clase de función que lleva a cabo y al entrenamiento que debió haber recibido no puede darse el lujo de actuar de igual manera que lo haría un civil. Por lo tanto, se sabe y se ha demostrado que un adecuado entrenamiento y el conocimiento del uso legítimo de la fuerza ayudarán a que el agente no sólo sea menos vulnerable ante los peligros a los que se enfrenta

a diario en la calle y en las intervenciones, sino que también sea menos vulnerable ante las instancias jurídicas con las que va a trabajar directamente.

Por eso es necesario que el policía conozca y comprenda los principios básicos de la naturaleza psicológica y fisiológica del proceso del miedo durante una situación de peligro inminente; por un lado, para desempeñarse de la manera más adecuada evitando ser heridos o muertos; y por otro lado, para evitar caer en el uso excesivo de la fuerza, lo cual acarrearía consecuencias jurídicas para el agente.

A partir de lo anterior se justifica la intervención de psicólogo como agente de enseñanza de las técnicas de entrenamiento cognitivo para resolver de forma adecuada las situaciones de estrés cotidianas que viven los oficiales.

El papel del psicólogo como profesional se ubica paradójicamente, en el área de la instrucción. Esto se explica porque tanto las funciones de desarrollo y rehabilitación, como las de prevención, son tareas fundamentalmente educativas en el sentido amplio del término (Ribes, Fernández, Rueda, Talento y López, 1980). El psicólogo de Iztacala egresa con las habilidades necesarias para poder instruir a otras personas, claro que es necesario que se estudien técnicas específicas de enseñanza, para así poder transmitir de manera más eficaz el conocimiento.

Durante la impartición de este curso los psicólogos de la academia de policía de Naucalpan nos apoyamos en la Técnica de reestructuración cognitiva para explicar algunos de los procesos cognitivos relacionados con el estrés, debido a que el curso no estaba dirigido a psicólogos o para formar próximos psicólogos algunos términos fueron simplificados y dirigidos al entrenamiento adecuado de una situación de peligro inminente.

La Terapia Cognitiva está basada en el modelo cognitivo que postula que las emociones y conductas de las personas están influidas por su percepción de los eventos. No es una situación en y por sí misma la que determina lo que una persona siente, sino más bien la forma en que ella interpreta la situación dice Beck (1964). Por lo tanto la forma en que se sienten las personas está asociada a la forma en que interpretan y piensan sobre una situación. La situación por sí misma no determina directamente cómo se sienten; su respuesta emocional está mediada por su percepción de la situación.

Introduce 3 conceptos básicos:

1. Eventos cognitivos.- Son las corrientes de pensamientos e imágenes que se tienen durante todo el día.
2. Procesos cognitivos.- Se refiere al cómo se procesa la información.
3. Estructuras cognitivas.- Se determina a que eventos se presta atención y cómo se interpretan estos, que importancia se le atribuye y que sucede como consecuencia.

La Psicoterapia Cognitiva destaca que lo que las personas piensan y perciben sobre sí mismos, su mundo y el futuro es relevante e importante y tiene efecto directo en cómo se sienten y actúan. En otras palabras, las terapias cognitivas se basan en los siguientes supuestos básicos:

- Las personas no son simples receptores de los estímulos ambientales, sino que construyen activamente su "realidad".
- La cognición es mediadora entre los estímulos y las respuestas (cognitivas, emotivas o conductuales).
- Las personas pueden acceder a sus contenidos cognitivos.
- La modificación del procesamiento cognitivo de la información (sistemas de atribución, creencias, esquemas, etc.) es central en el proceso de cambio.

En cuanto a su estilo las terapias cognitivas enfatizan:

- La importancia de la alianza terapéutica y la colaboración y participación activa del paciente en el proceso.
- Un enfoque orientado al problema y los objetivos.

El carácter educativo (o reeducativo) del proceso, capacitando al paciente para enfrentar por sí mismo futuras situaciones de manera más saludable y funcional (Caballero, 1991). Dentro del ámbito policial se apuesta por el entrenamiento de técnicas aprobadas y que sean funcionales para el desempeño policial, de ahí que el entrenamiento en reestructuración cognitiva se volvió una herramienta esencial dentro de este curso. La terapia cognitiva usualmente inicia con el uso de técnicas cognitivas, suponiendo que primero se deben modificar creencias del sujeto antes de exponerlo a situaciones para desarrollar habilidades. La técnica tiene por objeto entrenar en el cliente nuevos pensamientos para que sea capaz de identificarlos y modificarlos por otros que sean más funcionales y objetivos la forma de lograr esto es que el paciente:

- 1.-Localice sus pensamientos negativos, que contribuyen y perpetúan su malestar.
- 2.-Identifique los errores o distorsiones cognitivas.
- 3.-Substituirlos por pensamientos, habilidades sociales mas adaptativas.

La finalidad de las técnicas cognitivo-conductuales es proporcionar un medio de nuevas experiencias correctoras que modifiquen las distorsiones cognitivas y supuestos personales. La Finalidad de las técnicas cognitivas: Facilitar la exploración y detección de los pensamientos automáticos y supuestos personales. Una vez detectados comprobar su validez. Y a su vez proporcionar experiencias reales y directas para comprobar hipótesis cognitivas y desarrollar las nuevas habilidades (Caballo, 1991). Es pertinente aclarar que estas técnicas se encuentran dirigidas al entrenamiento en pacientes que acuden a terapia para resolver un problema en particular y que en la academia se tuvo que acomodar a fin de poner a los oficiales en contacto con un entrenamiento cognitivo que les permitiera controlar las emociones relacionadas con situaciones graves en el desempeño de sus funciones.

Los resultados en la impartición de este curso no pudieron ser medidos estadísticamente debido a que el curso se aplicó a grupos muy pequeños y no hubo una continuidad con los cadetes. El único registro obtenido que constatará el aprendizaje obtenido fueron exámenes aplicados de forma oral debido a la falta de material y circunstancias, que en esta institución se les llaman “necesidades del servicio”. A las dos generaciones que se les impartió el curso, fueron convocadas para diversos operativos, lo que dificultó una evaluación óptima. Sin embargo, algunos oficiales ya en activo que fueron cadetes se acercaban con la finalidad de que se les impartieran más de estos cursos en el futuro. Lo que es verdad es que para este tipo de personas, oficiales de policía, lo que sirve mejor son entrenamientos prácticos donde pongan a prueba sus respuestas ante situaciones de riesgo.

## RESULTADOS

Las corporaciones policiales se modernizan y aunque la gente opina al igual que yo lo hacia que nada a cambiado puedo decir que hay cosas que si han cambiado. Hay personas realmente comprometidas con su trabajo e interesadas en mostrar resultados a la comunidad. Debido a que trabajo en una corporación policial y a la naturaleza de algunos procesos existen datos que no puedo exponer, sin embargo, expondré las cifras aproximadas que me han permitido exponer mis jefes.

**Selección de Cadetes:** Durante mi estancia en la Academia junto con mis compañeros aplique, califique e interpreté pruebas psicológicas a 500 candidatos a ingresar a la Academia de los cuales ingresaron 270 cadetes que posteriormente pasaron a formar parte del personal activo de la corporación.

Los 230 candidatos restantes no cumplieron con el perfil requerido, así que se les sugirió intentarlo en otra convocatoria.

**Evaluación Psicológica a los Elementos Activos para la Licitación de Portación de Arma de Fuego:** durante mi estancia en la Academia de la aplicación, calificación e interpretación a 1,099 elementos activos de la corporación se entregaron resultados en tiempo y forma de 900 elementos con dictamen de "Aptos" y 200 elementos con dictamen de "No aptos" para la portación de arma de fuego, para la inscripción a la licencia colectiva 2007.

**La creación e impartición del curso "Manejo Adecuado del Estrés y Miedo Grave en Situaciones de Riesgo":** Durante mi estancia en la Academia diseñé un curso nuevo que no existía en la Academia e impartí ese curso a cinco grupos de 30 cadetes cada uno (150 cadetes en total) del Curso Básico de Formación policial.

Durante mis actividades de selección de personal adquirí varias habilidades para llevar a cabo este proceso de forma eficiente; así mismo aprendí muchas técnicas de entrevista, no me considero un experto, pero mi desempeño si es muy bueno. Muchas de las preguntas que ahora se llevan a cabo en la entrevista de selección en la Academia de policía de Naucalpan las incorporé yo. Conforme más entrevistas realizaban, más se definía mi estilo para entrevistar y más habilidades adquiría, me encontré con muchos candidatos que mentían y otros que eran demasiado sinceros. En cualquiera de

los dos casos me di cuenta de que muchos candidatos a policías todavía piensan que la selección es corruptible, me da gusto decir que la Academia de Naucalpan no es el caso. A nivel federal el proceso para ingresar es difícil, yo pase por él, me da gusto decir que en la Policía de Naucalpan también lo es.

Muchos policías o cadetes tienen la creencia de que sólo otro policía puede hablarles de temas relacionados a situaciones de vida o muerte, debido a su supuesta experiencia vivida en las calles. Pero lo anterior no es cierto, ya que la literatura y la investigación demuestran que los policías suelen exagerar sus historias y adornarlas con detalles que nunca ocurrieron. Aún así la clase que impartí se volvió muy amena al momento de buscar la identificación con los cadetes platicándoles de mi historial como policía y aparte de hablarles de mi trayectoria como psicólogo. Las evaluaciones de reclutamiento y selección (proceso de valoración de control de confianza) son en si mismas un diagnóstico del estado físico, psicológico, conductual y social de los policías de Naucalpan. Aunque las evaluaciones están dirigidas a evaluar que policías pueden portar un arma de fuego y cuales no, los datos de los resultados de las evaluaciones muestran las potencias o deficiencias de nuestros oficiales.

Dentro de los resultados de las pruebas psicológicas, se puede observar a oficiales con indicadores de probables daños neuronales, deficiencia mental, tendencia a la esquizofrenia, psicosis, hipocondriasis, inestabilidad emocional, altos niveles de ansiedad, depresión, precario control de impulsos, poca tolerancia a la frustración, y en el peor de los casos con indicadores de problemas psiquiátricos. También muestran carencia de razonamiento lógico deductivo que afecta la resolución de problemas abstractos, inteligencia por debajo del promedio. Muestran pocas o nulas habilidades para solucionar situaciones de conflicto bajo presión.

El perfil de aptitud contempla las siguientes características de personalidad: adecuada maduración neurológica, sin indicadores de posible trastorno de la personalidad, adecuados niveles de actividad, estabilidad emocional, sin depresión ni ansiedad, adecuado control de impulsos, tolerante a la frustración. Adecuada capacidad mental, razonamiento lógico deductivo, habilidad para solucionar problemas, capacidad para actuar de manera acertada en situaciones de conflicto. Otras características que se toman en

cuenta son la capacidad y la disposición para seguir órdenes, respetar cadenas de mando, lealtad y honradez.

## CONCLUSIONES

Referente a los objetivos planteados para este reporte de práctica profesional, podemos concluir al respecto que las actividades llevadas a cabo por un psicólogo en la Academia del Cuartel General de Policía de la Dirección General de Seguridad Pública y Tránsito Municipal de Naucalpan son tres principalmente:

1. La selección exhaustiva del personal idóneo para ocupar una plaza como policía dentro de esta institución. Ésta selección estará determinada por los resultados obtenidos de la aplicación, calificación e interpretación de las pruebas psicológicas aplicadas a los candidatos, así como del resultado de la entrevista psicológica y la valoración, por su parte de las demás áreas profesionales involucradas (por ejemplo, área médica).
2. De forma parecida, pero con la utilización de pruebas psicológicas y psicométricas distintas, las cuales cumplen con la reglamentación vigente, se lleva a cabo la evaluación del personal (oficiales activos) que pueden portar un arma de fuego para el ejercicio de sus funciones operativas.
3. Coadyuvar en la capacitación de los candidatos y oficiales activos por medio de los cursos que continuamente se imparten en esta Academia de policía, el psicólogo recurre a las habilidades de capacitación y reeducación, obtenidas a lo largo de su desempeño en la carrera de psicología, las materias en las que se le es permitido involucrarse son desarrollo humano, ética policial y manejo adecuado de estrés.

Respecto a la descripción del Cuartel General de Policía de Naucalpan y de su Academia podemos decir que es una institución de seguridad pública que se ajusta a los lineamientos establecidos por las leyes municipales, estatales y la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos. Así como su reglamento interno y por los lineamientos establecidos por la Academia Nacional de Seguridad Pública. Es una institución de seguridad pública y por ende, debe preservar la integridad física de las personas e instituciones y su patrimonio, a través de la difusión y operación de la prevención del delito incrementando los niveles de seguridad y confianza en el orden público. Las actividades que se llevan a cabo administrativamente no son muy distintas a las ofrecidas por alguna otra empresa que ofrece un producto; se ofrece un servicio que debe ser gratuito y expedito. Por lo tanto, la administración y control de su personal debe ser minucioso. Pero a la par, debe diseñar los programas y operativos para detectar a tiempo el delito y la participación conjunta de la población general, reduciendo los índices delictivos y erradicando la corrupción al interior de los elementos de la corporación, logrando la confianza de la ciudadanía con una policía honesta y responsable con su trabajo.

Realizar una descripción del lugar que ocupa el psicólogo en el Cuartel General de Policía de Naucalpan y de las actividades que ahí realiza es complicado debido a que no tiene una descripción de puesto funcional dentro de la institución, más bien su lugar se ve determinado por la necesidad de la institución, ya que existen funciones que no precisamente son inherentes a la psicológica y que aún así las llevan a cabo los psicólogos (por ejemplo, control de archivo de expedientes). Si existen puestos específicos del psicólogo, como el caso de los de selección en la academia y los de clínica en vinculación ciudadana. Sin embargo, son poco valorados ya que muchos jefes y policías consideran que son funciones que cualquiera puede realizar.

Realizar una descripción del lugar que ocupa el psicólogo en la Academia de Policía de Naucalpan y de las actividades que ahí realiza, es más sencillo, pues el reglamento interno de la Academia si especifica el lugar y las actividades que lleva a cabo el psicólogo. Su lugar es la oficina de psicología que es parte del departamento de control de confianza de esta academia y sus funciones son de evaluación y selección del candidato psicológicamente apto

para fungir como policía; y por otro lado la evaluación y selección del oficial activo psicológicamente apto para poder portar un arma de fuego. Desde luego que hay otras actividades que realiza el psicólogo, pero que no son oficiales y que hacen suyas los jefes de áreas, como diversas propuestas para la mejor selección de personal, mejoras en el clima laboral, diseño de nuevos cursos, etcétera.

En referencia los últimos objetivos específicos:

1. Realizar una descripción del plan de estudios de la carrera de psicología en la Facultad de Estudios de Iztacala y su relación con los objetivos profesionales y;

2. Contrastar las habilidades adquiridas en el plan de estudios de Iztacala y las habilidades necesarias para desarrollar el trabajo profesional, con base en las reflexiones y los datos vertidos a lo largo del presente trabajo, podemos asegurar que la seguridad pública es un subsistema del gobierno muy complejo, del cual dependen los demás subsistemas o secretarías gubernamentales.

Si no se puede garantizar seguridad pública a la ciudadanía, se debilitan todos los ámbitos sociales ya sean gubernamentales o privados. La seguridad pública es una organización del estado que debe seguir de forma estricta las directrices de cualquier empresa o institución que provee de un producto o servicio. Desde su forma de conducirse hasta la selección del personal que debe ocuparse de su funcionamiento, ya sea personal operativo o administrativo. Durante muchos años en México, poca es la atención que se ha puesto en esta Institución y se ha deteriorado. Se observa un deterioro evidente en las tres instancias de seguridad pública de nuestro país, municipal, estatal y federal; deterioro que tiene que ver tanto con las instalaciones, equipo, organización, personal, políticas de ingreso y de control de personal y especialmente en capacitación y profesionalización.

“Si no se altera el sistema jurídico y permanecen las prácticas vigentes de los cuerpos de seguridad pública de nuestro país, la sociedad mexicana ingresará en un periodo en el que se generalizará la violencia social, alterándose aún más el proyecto nacional y desarrollo social” (González, López y Yáñez, 1994, pág. 173). Este tipo de avisos ya se venían dando desde la década de los noventa y hasta ahora no se ha visto que el gobierno haya

logrado muchos avances. Sí, es cierto que se han hecho esfuerzos como la creación de Agencia Federal de Investigación que contó con los recursos financieros para equipar con mayor tecnología a las fuerzas de procuración de justicia federales y que realizó un reclutamiento teniendo como premisa el nivel universitario. Estos esfuerzos no llegaron a las corporaciones locales (municipios) donde la mayoría de los policías se encuentran poco capacitados y carecen de una formación formal adecuada a las funciones a realizar. A últimas fechas se observa que el gobierno federal pretende realizar una más estricta selección del personal que debe ingresar a laborar a la policía. Sin embargo, la falta de continuidad debida a factores políticos y movimientos históricos, que se dan de forma frecuente en nuestro país, no se pronostican resultados esperanzadores, por lo que sería más adecuado que las corporaciones tuvieran características de autonomía y profesionalismo.

La seguridad pública, aún así, cuenta con una participación mayor de profesionales recién egresados de las universidades que desean promover un cambio al interior de estas instituciones. Se espera que en algunos casos se vea mermado debido a las presiones políticas y viejas prácticas por parte de los mandos policiales. De acuerdo a la literatura especializada, las corporaciones policiales deberían ser instituciones civiles dependientes del gobierno y no deberían tener ninguna influencia política ni mucho menos partidista. No obstante, en la práctica lo anterior no es cierto, la policía se mueve de acuerdo a los intereses de algunos cuantos que en ese momento están en el poder. Situación que ha imposibilitado la coordinación entre policías, esto debido a que, por ejemplo, la policía del Distrito Federal depende de un Gobierno de izquierda y la policía federal de un gobierno de derecha. Sé que esto es aún más complejo y que obedece a limitantes tecnológicas, de organización y en especial de inteligencia pero si es un factor muy importante la influencia política. Por otro lado el Sistema Nacional de Seguridad Pública no se encuentra actualizado y eso permite que los policías sean fluctuantes en las corporaciones y se conduzcan a su libre albedrío. En este punto es pertinente decir que la corrupción de algunos oficiales o funcionarios que han laborado en corporaciones policiales pasa desapercibida en unas corporaciones y al no haber registro de sus acciones o coordinación con otras corporaciones, los mismos servidores públicos corruptos pueden trabajar en otras policías.

La seguridad pública también depende del compromiso de sus oficiales, compromiso que se vera limitado siempre que las condiciones para desempeñar sus funciones no sean adecuadas; me refiero a:

4. La capacitación. Se necesita de personal profesional preparado y certificado para brindar el entrenamiento adecuado a los policías de México.
5. La educación. Se necesita de exigir más preparación para nuestros oficiales mexicanos, mínimo estudios de bachillerato.
6. Sueldos. Es necesario considerar una homologación y aumento de salarios para los oficiales de nuestro país.
7. La falta de una creación de órganos de vigilancia permanente de los cuerpos de seguridad pública.
8. Y por último es necesario y muy importante poner mayor énfasis en la selección del personal que desea ingresar a laborar en corporaciones de seguridad pública.

La corrupción de los cuerpos policíacos obedece a varios factores, entre los que destacan los motivos personales y los institucionales. No obstante, es cierto que mientras no se cubren perfectamente las condiciones citadas arriba la corrupción será difícil de erradicar.

Los psicólogos han venido desempeñando y colaborando en el perfeccionamiento de diversas funciones en el ámbito de seguridad pública. Dentro del ámbito administrativo han aplicado las políticas internacionales dirigidas a la buena organización de instituciones, han aplicado principios de psicología organizacional dentro de la policía con resultados aceptables, tomando en cuenta las limitantes impuestas por las viejas prácticas burocráticas. Por otro lado los psicólogos también fungen como docentes y capacitadores de policías, logrando incidir de forma positiva en el personal y logrando que se adquieran conocimientos significativos a nivel teórico y que los policías ágilmente adapten a su realidad policial. Una función que es por todos bien conocida en este ámbito es la de brindar atención psicológica al personal operativo, función de la que ninguna corporación puede prescindir, porque es de suma importancia la salud mental de los policías. Y por último, los

psicólogos son los que se dedican a seleccionar al personal apto para ingresar a las corporaciones policiales. Los psicólogos tienen en este puesto una labor importantísima, aunque ellos no colaboran en todo el proceso de control de confianza, deciden quienes son las personas psicológicamente adecuadas para ser servidores públicos, quiénes son honestos y quiénes son leales a la Institución.

Los mismos psicólogos han contribuido en gran parte en la construcción de mejores técnicas de selección de personal. Recientemente el Centro Nacional de Control de Confianza ha reclutado un sinnúmero de psicólogos que realizan las pruebas de valoración de confianza a los candidatos a ingresar a la policía federal y a otras corporaciones. Esto nos da un panorama de la importancia que se le ha dado a la psicología dentro de las corporaciones de seguridad pública. Lo mismo se observa en el municipio de Naucalpan, en la policía de este municipio, el psicólogo ocupa lugares estratégicos para la seguridad pública. Sin embargo, es un papel aún poco valorado, desde que el psicólogo ingresa no es registrado como profesional, muy al contrario poco falta para que se le uniforme y se le capacite como un policía. Lo anterior se debe a que los altos funcionarios que ostentan los puestos de mando perciben a los profesionales como amenazas para sus puestos de los cuales obtienen sueldos estratosféricos que muchas veces no son acordes a sus funciones. Otra causa para que al psicólogo no se le considere como alguien de suma importancia dentro de las corporaciones es la misma actitud que asumen los psicólogos. No se percibe la relevancia que tiene para la comunidad, que se seleccione al personal adecuado para brindar seguridad a las personas. Eso es algo que no se enseña de forma directa en la escuela, siempre se toma en cuenta de forma implícita al conocimiento adquirido. Al que escribe nunca sus profesores le comentaron que en la policía podía ejercer y ganar bien por sus servicios, al contrario los profesores se dedicaban a ganar adeptos para sus investigaciones o adeptos para sus teorías.

Los psicólogos, con base en lo anterior estar preparados para enfrentar un cambio significativo en lo que respecto a seguridad pública se refiere en nuestro país, por un lado como ciudadanos y por otro lado como profesionales. Las puertas están abiertas en seguridad pública para personas preparadas y

con vocación de servicio. Con base a esto y de acuerdo a Silva (2007), el perfil de egresado de Iztacala debería tener:

- I) La capacidad de comprender y organizar lo aprendido identificando, clasificando, ordenando y jerarquizando los hechos, conceptos, principios y fundamentos psicológicos.
- II) La competencia para aplicar lo aprendido comprendiendo y utilizando los conceptos, principios, procedimientos, técnicas, rutina y la instrumentación en el ejercicio de una labor responsable y ética. A través de este propósito curricular general se pretende formar en los alumnos destrezas para que integren la teoría con las habilidades técnico-metodológicas en ambientes aplicados.
- III) La capacidad de resolver problemas comprendiendo y utilizando los conocimientos y habilidades de aplicación con la finalidad de resolver situaciones y problemas específicos que enfrente en el ejercicio profesional. Por medio de este propósito curricular general se busca formar en los alumnos habilidades de pensamiento relacionadas con el análisis, la síntesis y la evaluación de conceptos, principios, métodos, técnicas, procedimientos, estructuras de tareas y planes de acción, en función de los principios de adecuación, organización y valores profesionales requeridos ante situaciones problemáticas diversas, novedosas y rutinarias, así como para identificar, y corregir errores importantes y proponer cursos de acción adecuados encaminados a cambiar el rumbo de los acontecimientos.

Los objetivos específicos que se desprenden a partir de esta acción curricular son formar psicólogos que estén capacitados para:

1. Reflexionar sobre el conocimiento que se haya generado o se esté produciendo en la psicología, enriqueciéndolo con aportaciones propias valiosas y que clasifique, compare, ordene y jerarquice los hechos, conceptos, principios y los fundamentos psicológicos.

2. Analizar el desarrollo que ha seguido la psicología a lo largo de la historia, aceptando la pluralidad teórica que ha impregnado a la psicología a lo largo de los años.
3. Comprender la interacción que se da entre los procesos psicológicos, sociales y culturales.
4. Reflexionar sobre el impacto que tienen las teorías de conocimiento y la concepción de hombre sobre la integración del campo teórico de la psicología.
5. Conocer los principios y leyes básicas que conforman el cuerpo teórico de la psicología, que le permitan profundizar en los conceptos fundamentales de las aproximaciones teóricas de la psicología, en función de vincular las herramientas metodológicas con los problemas técnicos que le plantea la práctica profesional.
6. Valorar el contexto histórico de los distintos problemas teóricos, metodológicos y aplicados del campo de la psicología, de modo que pueda analizar los determinantes sociales y culturales de la variada problemática conceptual y empírica de este campo.
7. Aplicar los principios básicos de los métodos de investigación en general.
8. Manejar los métodos de investigación psicológica y la instrumentación requerida para llevar a cabo estudios experimentales y no experimentales, tanto en situaciones controladas como abiertas.
9. Recopilar, organizar, analizar e interpretar información fáctica cuantitativa y cualitativa obtenida del estudio de procesos psicológicos.
10. Diseñar, construir, analizar y aplicar instrumentos de medición orientados al criterio y la norma y cuya finalidad es evaluar los procesos psicológicos.
11. Observar, analizar e identificar a través del examen de los productos permanentes (como serían los registros conductuales, etnográficos, electrofisiológicos, fenomenológicos, clínicos, etcétera), la huella dejada por los procesos psicológicos.
12. Aplicar e interpretar herramientas de evaluación psicológica que le permitan emitir juicios diagnósticos acerca de un problema determinado.

13. Manejar procedimientos de intervención que le permitan seleccionar, elaborar y aplicar estrategias encaminadas a orientar, resolver problemas e interpretar los resultados derivados del ejercicio profesional.
14. Seleccionar, aplicar e interpretar adecuadamente las estrategias de planeación que promuevan mejorar la calidad de vida.
15. Comunicar y difundir los resultados y experiencias relevantes de su actividad profesional.
16. Enseñar en ambientes educativos los conocimientos teóricos, metodológicos y aplicados de la psicología.
17. Investigar los problemas nacionales y mundiales de mayor trascendencia disciplinar y social.
18. Diseñar estrategias de intervención en ambientes aplicados.
19. Explicar las situaciones aplicadas en el campo de la psicología que definen su práctica profesional.
20. Incorporar los elementos de la psicología como medio para perfeccionar y ampliar las teorías que respaldan la práctica profesional, ya sea de carácter formal o no formal.
21. Analizar Las variables empíricas que confluyen en la presentación de un problema de interés en la psicología.
22. Vincular su ejercicio profesional con la realidad social, regional, nacional e internacional.
23. Honrar los valores nacionales en su práctica profesional.
24. Demostrar un eficiente desempeño disciplinar a partir de una visión crítica-reflexiva, que le permita asumir liderazgo en los equipos inter y multidisciplinarios.
25. Generar sus propias estrategias de aprendizaje tomando en consideración las demandas del medio y a partir de los recursos de que se disponga.
26. Manejar las nuevas herramientas tecnológicas que lo auxilien el buen desempeño funcional.
27. Conducirse de acuerdo con los valores de responsabilidad, honestidad y confidencialidad en su ejercicio profesional.
28. Proceder en su ejercicio profesional aceptando la diversidad de índole cultural.

29. Desarrollar una conciencia ética a nivel profesional de respeto de las personas y/o grupos con los que interactúa en la práctica profesional.
30. Promover la igualdad y la justicia entre los individuos con los quienes desarrolla su quehacer profesional.

El perfil de egresado, de acuerdo con la normatividad, debe estar constituido por una serie de aspectos entre los que destacan poseer un conjunto de conocimientos, aptitudes, actitudes y habilidades al desempeño de la práctica profesional de la disciplina, que en nuestro caso es la psicología. Por otro lado, el perfil profesional es considerado como un producto final en el que se deben interrelacionar una serie de dimensiones del ejercicio profesional y de áreas de conocimiento de la psicología.

Para construir el perfil de egreso, es necesario identificar cuales son los contenidos científicos de la disciplina que manejará el egresado, en que ámbitos socioculturales ejercerá y cuales son las necesidades sociales que existen en el escenario de ejercicio profesional, cuáles son los programas prioritarios del Estado y de qué manera puede colaborar el egresado a que las metas fijadas en esos programas se alcancen, y finalmente, cuál es la demanda y oferta del psicólogo en la dinámica propia del mercado de trabajo en la sociedad en que está inmerso.

Una vez que se tienen identificados los contextos generales en donde se llevará a cabo el ejercicio de la profesión, se delimita el perfil propiamente, tomando en consideración en un mismo plano de igualdad la valoración de la disciplina, los contactos multidisciplinarios, el conjunto de problemas que atiende el psicólogo y las áreas de inserción. En otro nivel de relación y como una derivación del conjunto de problemas que atiende el psicólogo, aparece un rasgo más del perfil que tiene que ver con el campo profesional y el campo disciplinar. Éste último a su vez deriva un rasgo más que está relacionado con la orientación científica de la disciplina, los conocimientos específicos que poseerá el egresado, así como las competencias conceptuales, metodológicas y relaciones que adquirirá.

Aunque la preparación recibida en Iztacala es esencial para poder obtener resultados favorables en el ámbito profesional, cualquiera que este sea, siempre debe ser completado con cursos, diplomados, conferencias,

especializaciones, maestría y doctorado; porque la competencia entre profesionales es dura. En especial la policía es un ámbito que exige gran competencia debido a la implicación de su impacto social es un asunto muy delicado. Si cualquiera del personal que labora en estas instituciones no cumple con su función se cometen errores que repercuten en nuestra sociedad.

Es de suma importancia que el psicólogo que desea ingresar a la policía cuente con voluntad de servicio, patriotismo, compromiso con la institución, lealtad, honestidad, honradez y determinación por lograr un cambio significativo en la institución a través de su ejercicio profesional. Pero también debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- Los procesos son largos y se necesita de tolerancia a la frustración para alcanzar los objetivos propuestos en estas instituciones.
- Los jefes son mandos policiales y en muchas ocasiones es personal retirado del ejército, lo cual hace difícil el trato con el civil común, por lo tanto se debe ser muy cauteloso y profesional al trabajar con ellos.
- La competencia entre los psicólogos es muy fuerte y nadie se va a preocupar por el trabajo de otro colega, se debe ser competente y se debe aprender a trabajar en equipo, no solo con los psicólogos, sino todo el personal adscrito a una institución policial.
- Los policías son difíciles debido a las características inherentes a su empleo, son toscos y viven en un estrés continuo, así que es necesario ser muy hábil y comprensivo al tratar con ellos.
- Se debe evitar caer en actos que constituyan un acto de corrupción, ser muy profesional y ético al realizar cualquier función psicológica.
- Es necesario capacitarse no solo en psicología sino en todas las materias referentes a la seguridad pública, leyes, reglamentos, caló policial, etcétera.
- No siempre se tiene disponibilidad de tiempo para seguirse actualizando. Los mismos mandos nos conciben como amenazas e impiden que el psicólogo se desarrolle.

Por último es importante hacer ver que la labor del psicólogo en este tipo de instituciones se ve solamente con el objetivo de satisfacer una demanda social y con un sentido funcional de resolver problemas, no se contempla como una opción de construcción de conocimiento teórico y metodológico para fomentar la ciencia psicológica. El psicólogo, por lo tanto, es visto como un técnico que aplica un conocimiento para resolver ciertos problemas de forma eficiente y sencilla que no requiera de un gran gasto público; del mismo modo se aprovecha, en algunos casos, la ingenuidad y la necesidad de recién egresados para poder llevar a cabo tareas complicadas a bajo precio, con la promesa de mayor apoyo tanto en lo personal y en lo académico.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, G. A. (1973). **Administración y Recursos Humanos**. Trillas: México.
- Bender Laureta. **Test Gestáltico Visomotor (B.G) Usos Y Aplicaciones**. (1994) Paidós: México.
- Caballo, V. (1991). **Manual de Técnicas de Terapia y Modificación de Conducta**. Siglo XXI Editores: España.
- Cattell, Raymond y Herbert W. Eber. (1980). **Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad**. Manual Moderno: México.
- Clarckson Michael. (2003). **Miedo Inteligente (Cómo aprovechar la tensión que generan las situaciones de riesgo)**. Paidós: España.
- Cohen Ronald Jay y Swerdlik Mark E. (2001) **Pruebas y Evaluación Psicológicas. Introducción a las pruebas y a la medición**. Mc Graw Hill: México.
- Feldman, Robert S. (1999) **Psicología. Con aplicaciones a países de habla hispana**. Mc. Graw Hill: México.
- García Luna, Genaro. (2006) **¿Por qué 1,661 corporaciones de policía no bastan? Pasado, Presente y Futuro de la Policía en México**. ISBN. México.
- Gonzalez R. Samuel, Lopez P. V. Ernesto y José A. Yañez R. (1994). **Seguridad Pública en México. Problemas Perspectivas y Propuestas**. UNAM: México
- Gordon J. Nathan y Fleisher William. **Effective Interviewing & Interrogation Techniques**. (2002). Academic Press. Inglaterra.
- Hernández Román. (1996). **Tesis. Perfil Psicológico del Agente de la policía Judicial Federal en México**. UNAM: México.
- Hogan P. Thomas. (2004). **Pruebas Psicológicas. Una introducción práctica**. Manual Moderno: México.
- Mascorro Luna, Javier. **Tesina La Importancia de la Entrevista y el Psicólogo en la Selección de Personal**. (1992).UNAM: México.
- Mejía Estrada Toxcatl Ricardo. (2001). **“Auxilio de la Psicología en la Procuración de Justicia”**. Reporte de trabajo profesional. UNAM: México.
- Portuondo, Juan A. (1997). **La Figura Humana. Test Proyectivo de Karen Machover**. Biblioteca Nueva: España.

Reglamento Interior de la Dirección General de seguridad Pública y Tránsito Municipal. **Documento Interno de la DGSPTM.**

Ribes I. E; Fernández C; Rueda B. M; Talento; López V. F. (1980) ***Enseñanza, Ejercicio e investigación de la psicología. Un modelo integral.*** México: Trillas.

Silva, Arturo y Cols. ***La Enseñanza, el Ejercicio y la Investigación en Psicología en un Mundo Plural y Tolerante.*** (2007). Pax: México.

Thorndike, R. L. (1970). ***Test y Técnicas de Medición en Psicología y Educación.*** Trillas: México.

Toch, Hans. ***Stress Policing.*** (2002). American Psychological Association: Washington, Dc.

Yañez R. José A. (1999) ***Policía Mexicana: Cultura política, (in) seguridad y orden público en el gobierno del Distrito Federal, 1821-1876.*** UAM: México.

Zepeda H. Fernando. ***Psicología organizacional.*** (1999). Addison Wesley Longman: México.