



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE
MÉXICO**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA CONDUCTA



**“EVALUACIÓN PSICOLÓGICA A ASPIRANTES EN UNA INSTITUCIÓN
DE SEGURIDAD PÚBLICA”**

MEMORIA DE EXPERIENCIA LABORAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:

ASCENCIO MORALES LIZBETT

No. DE CUENTA: **9811443**

ASESOR:

DRA. SUSANA SILVIA ZARZA VILLEGAS

TOLUCA, MÉXICO, JUNIO DE 2019.

ÍNDICE

RESUMEN	7
PRESENTACIÓN	8
INTRODUCCIÓN	9

CAPÍTULO 1.

PSICOLOGÍA LABORAL

1.1 Psicología Laboral dentro de las Organizaciones.	13
1.2 Aplicación de la Psicología Laboral en las Organizaciones.	16

CAPÍTULO 2.

PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

2.1 El Psicólogo en el Proceso de Reclutamiento y Selección.	20
2.1.1 Requisición de Personal.	21
2.2 El Reclutamiento y La Selección.	22
2.2.1 Fuentes De Reclutamiento.	23
2.3 La Selección.	25
2.3.1 La entrevista de Selección.	25
2.3.2 Evaluación Psicológica.	26
2.3.3 Integración de Batería Psicológica	27

CAPÍTULO 3.

LA SEGURIDAD PÚBLICA EN MÉXICO

3.1 Definición de Seguridad Pública.	29
3.2 Antecedentes Históricos y Actualidad.	30

CAPÍTULO 4. METODOLOGÍA

4.1 Ubicación de la Practica	40
4.2 Organigrama	41
4.3 Descripción del Puesto	42
4.4 Plan de Acción	43
4.4.1 Planteamiento del Problema	43
4.4.2 Objetivo de la Memoria	44
4.4.3 Actividades	44
4.4.4 Técnicas e Instrumentos Utilizados	45
4.4.4.1 Entrevista de Selección	45
4.4.4.2 Test Psicométricos	46
4.4.4.3 Integración de Expedientes con resultados de Entrevista pruebas y deliberación para la aceptación o rechazo.	47
RESULTADOS	49
1. Perfil de Puesto de Policía Municipal	49
2. Formato de Entrevista	53
3. Convocatoria	55
4. Cuadro de Características Sociodemográficas	56
5. Cuadro de Resultados Generales	57
6. Cuadro de Aceptados y Rechazados	58
ANÁLISIS DE RESULTADOS	59
1- Graficas	61
2- Cuadros	72
CONCLUSIONES	80
SUGERENCIAS	82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	83

RESUMEN

El presente reporte de Memoria de práctica profesional tiene como objetivo reportar y sustentar el Proceso de Reclutamiento y Selección a Aspirantes a Policía Municipal de la Ciudad de Toluca. Llevado a cabo del mes de febrero al mes de agosto del año 2016 a 130 aspirantes en las instalaciones de la Subdirección de Desarrollo Policial perteneciente a la Dirección de Seguridad Ciudadana del H. Ayuntamiento de Toluca.

La práctica profesional como psicóloga se realizó en la Subdirección de Desarrollo Policial perteneciente a la Dirección General de Seguridad Publica (antes Dirección de Ciudadana de Seguridad Publica. Específicamente, el proceso de reclutamiento y selección para aspirantes a policía municipal que se reporta es el llevado a cabo del mes de febrero al mes de agosto del año 2016.

Se inició el proceso al emitir una convocatoria a aspirantes para el puesto de policía municipal. Acudieron 130 personas hombres y mujeres de edades entre 18 y 35 años quienes participaron en el proceso de selección en los aspectos físico y psicológico. El área de psicología estuvo a cargo de la evaluación de inteligencia, personalidad, actitud hacia el trabajo y conocimientos generales, en sesiones grupales e individuales en el caso de la entrevista.

Los resultados del proceso fueron que 114 personas 73 hombres y 41 mujeres cumplieron con los requisitos y características del perfil de puesto el cual también fue elaborado en el área de psicología previo al proceso referido.

La elaboración del presente documento permitió complementar los conocimientos prácticos en el puesto de psicóloga con los aportes teóricos y metodológicos necesarios para reportar y analizar la actividad desarrollada.

PRESENTACIÓN

Debido a la constante demanda de la ciudadanía por tener mejores servicios como sociedad en cuanto a seguridad pública se refiere el gobierno se da a la tarea de ser más específico en cuanto a las características que deben presentar los aspirantes a policías municipales es por ello que en el programa de formación inicial para policía preventivo se especifican las capacidades y conocimientos que deben presentar los aspirantes, dándole especial atención al proceso de reclutamiento y selección de los mismos a fin de garantizar que se incorporen los mejores a las instituciones de seguridad pública es entonces que la función del psicólogo es esencial ya que es el profesional que cuenta con los conocimientos necesarios para realizar puntualmente la selección de los aspirantes y de esta manera garantizar que son los mejores perfiles los que ocuparán las plazas.

En el presente trabajo se hace mención en uno de los capítulos de la importancia que tiene el psicólogo dentro de las organizaciones, se mencionan los conceptos principales del Reclutamiento y Selección así como los conceptos fundamentales de la Seguridad Pública en México.

Reportando y sustentando el Proceso de Reclutamiento y Selección a Aspirantes a Policía Municipal de la Ciudad de Toluca. Llevado a cabo del mes de febrero al mes de agosto del año 2016 a 130 aspirantes en las instalaciones de la Subdirección de Desarrollo Policial perteneciente a la Dirección de Seguridad Ciudadana del H. Ayuntamiento de Toluca.

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas la Seguridad Pública se convirtió en una de las mayores preocupaciones de la sociedad ante una delincuencia cada vez más violenta y organizada que evidencio la ineficacia de los sistemas policiales tradicionales. En la actualidad la ciudadanía demanda una mayor efectividad en el combate a los delitos, para tal efecto es indispensable otorgar nuevas facultades de investigación a las policías; homologar los procesos de actuación; formular protocolos de sistematización e intercambio de información, estandarizar los criterios de un auténtico Servicio Profesional de Carrera Policial y por ende **delinear el perfil y la formación requeridas para ingresar a las Instituciones policiales.**

Es entonces que se pretende cambiar la visión que la ciudadanía tiene de Seguridad Pública además de procurar erradicar la corrupción dentro de las instituciones que tienen como objetivo fundamental, contribuir a mejorar la calidad de vida de los habitantes a través de sus funciones, mediante el fortalecimiento y legitimación de la acción de la administración pública con claridad y transparencia haciendo más eficientes los actos gubernamentales logrando resultados que sean tangibles para la sociedad.

Las Instituciones Policiales ponen especial atención en el proceso de reclutamiento y selección a los candidatos a policía ya que es importante que los aspirantes cubran el perfil y la formación requeridos para ingresar a dichas instituciones. De acuerdo al artículo 7 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, las Instituciones de Seguridad Pública de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios en el ámbito de su competencia y en términos de la ya mencionada Ley, deberán coordinarse para: **Regular los procedimientos de selección**, ingreso, formación, actualización, capacitación, permanencia, evaluación, reconocimiento, certificación y registro de los servidores públicos de las Instituciones de Seguridad Pública.

Una vez emitida la convocatoria de la Dirección de Seguridad Ciudadana; es la Subdirección de Desarrollo Policial la encargada de proponer, analizar y delinear las acciones relativas al reclutamiento, selección, formación, actualización, capacitación y profesionalización del personal de la Dirección, destinados a cumplir los fines de la Seguridad Pública; es aquí donde el Área de Psicología perteneciente a la subdirección antes mencionada juega un papel de suma importancia, ya que será esta el área que se encargue del proceso de reclutamiento y selección de los Aspirantes a Policía Municipal, siendo el primer filtro para que los interesados ingresen a dicha Institución Policial, tomando en cuenta los lineamientos que marcan las instancias a nivel Federal.

El reclutamiento es un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potenciales calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.

Es en esencia un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer una cantidad de candidatos suficientes para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. (Chiavenato, I. 2007).

Es importante que el psicólogo tenga en cuenta que el reclutamiento es una fase fundamental del proceso de selección del personal, cuyo objetivo es atraer un número suficiente de candidatos potencialmente interesados en el puesto que se pretende cubrir, y lo suficientemente calificados para realizar los cometidos y tareas que dicho puesto exige (Alcaide, Gonzalez y Flores, 1996; Peiró 1984). Se trata por tanto de un proceso de gran importancia para el funcionamiento de toda organización, ya que de su correcta realización dependerá en buena medida el éxito de la posterior selección y calidad de los nuevos empleados (Morell y Brunet, 1999).

La actividad que realiza el psicólogo es fundamental en la Institución ya que es el encargado de Reclutar y Seleccionar mediante un proceso de captación de aspirantes

idóneos, al personal que cubra el perfil y requisitos para ocupar una plaza vacante o de nueva creación en la Institución Policial.

En el presente trabajo se reporta y sustenta el Proceso de Reclutamiento y Selección a Aspirantes a Policía Municipal de la Ciudad de Toluca, llevado a cabo del mes de febrero al mes de agosto del año 2016 a 130 aspirantes, en las instalaciones de la Subdirección de Desarrollo Policial perteneciente a la Dirección de Seguridad Ciudadana del H. Ayuntamiento de Toluca.

CAPÍTULO 1

PSICOLOGÍA LABORAL

Psicología Industrial o Laboral; la psicología del trabajo y de las organizaciones es un área especializada de la psicología cuyos antecedentes más inmediatos son la psicología industrial y la psicología social. Vargas-Mendoza (2007), señala que es una disciplina científica que estudia la conducta del ser humano y sus experiencias en el contexto del trabajo y la organización desde una perspectiva individual, grupal y organizacional que tiene por objetivo describir, explicar y predecir estas conductas, pero también resolver problemas concretos que aparecen en estos contextos, su finalidad principal se resume en dos; mejorar el rendimiento y la productividad así como potenciar el desarrollo personal y la calidad de vida laboral de los empleados en el trabajo. Por otra parte Dávila (2001), menciona la psicología del trabajo y de las organizaciones, a veces simplemente llamada psicología laboral u organizacional, se deriva de lo que inicialmente se llamó psicología industrial, sin embargo la posterior incorporación de nuevos elementos provenientes del área de estudio de la psicología social y aplicada a las organizaciones marca una diferencia que no sólo es terminológica sino también conceptual, mientras la psicología organizacional enfatiza en un enfoque sistémico o estructural poniendo el acento en las relaciones y procesos de la dinámica de la organización, a la vez que opera con una idea de organización más amplia que incluye a las instituciones no laborales o empresariales (escuelas, hospitales, etc.), la aproximación al tema de la psicología del trabajo o laboral se ocupa de todos los aspectos psicológicos del trabajo humano (tales como la ergonomía, el análisis de puestos de trabajo, o la selección de personal), pero poniendo énfasis en el comportamiento individual en la manera en que individuo actúa en su contexto laboral, en el carácter de su relación individual con la organización empresarial en la que trabaja.

1.1 Psicología Laboral dentro de las Organizaciones

Muchinski (1999), La primera utilización del término Psicología Industrial se realizó en un artículo de 1904 y fue fruto de un error. Un psicólogo llamado W. Bryan escribió un artículo en el que hablada de la necesidad de una mayor investigación en Psicología individual y he aquí que se coló un garpazo y escribió “industrial”, de cuya equivocación ni se percató. El mismo autor fue uno de los primeros que intentó acercarse al examen de las habilidades cotidianas para sobre ellas realizar una investigación psicológica.

Según algunos autores (Katzell, 1994; Munduate, 1997; O’Reilly, 1991) en el desarrollo de la psicología del trabajo se ha pasado de una aproximación “micro”, centrada en el estudio del individuo en su puesto de trabajo /análisis de fuerza física, condiciones materiales para realizar su actividad, fatiga, monotonía, etc), a una perspectiva “macro”, cuyo objetivo es la relación entre el individuo, la organización y el entorno.

Los Psicólogos buscan por medio de la investigación ampliar el conocimiento de la conducta humana y aplicarlo de modo que ayude a mejorar las condiciones del individuo y la sociedad.

Marroquin (1998) afirma que el Psicólogo dentro de la empresa debe llevar a cabo un análisis del centro de trabajo que permita elaborar recomendaciones efectivas y acciones de mejora concreta ofreciendo a los directivos procedimientos y herramientas que le permiten subsistir con un programa efectivo, basado en consecuencias positivas de conducta.

El Psicólogo busca las mejores alternativas de trabajo para que el individuo se desarrolle y perfeccione cada día más su trabajo, retomando la frase que decía Carlos Marx, que la verdadera diferencia del hombre y del resto de los animales era justamente el trabajo: creativo, transformador, teológico. El ser humano ha trabajado desde siempre, modificando su entorno para adecuarlo a sus necesidades, y ha hecho del trabajo no solo

su modo de vida sino una mística de vida: todo aquel que no trabaja pierde parte de su carácter de humano y se convierte en un marginado social.

La última convicción de que la existencia no tiene sentido cabal, fomenta la disminución de la autoestima y lanza al individuo a una cadena de rupturas de vínculos. Así el mito del trabajo como castigo se desvirtúa frente a la más simple realidad: el trabajo no es un mal necesario es un bien que enaltece. Entonces es el trabajo donde ponemos en práctica nuestras habilidades, destrezas, fortalecemos nuestros conocimientos y mejoramos las relaciones sociales. Desarrollando cada persona pautas de comportamiento tendientes a una mejor calidad de vida.

Para Shultz (1998) El Psicólogo dentro de la industria (organización) se enfrenta a un campo extenso y que se antoja indescifrable. Este ámbito le coloca metafóricamente con un pie en cada orilla de dos mundos y le obliga a buscar la conciencia entre lo impersonal y lo humano, entre lo material y lo abstracto, entre el esfuerzo y los resultados. Cuando este profesional se aboca a la consecución de los recursos idóneos, la tarea implica más que buscar una persona que sepa hacer las cosas en realidad, se va en busca del sujeto cuyas características sean, la pieza que falta para la organización, sino perfecta, por lo menos adecuada.

No basta a sus propósitos la sagacidad, los años de experiencia, ni la intuición y en ocasiones los mismos conocimientos adquiridos en las aulas los cuales se juzgan pobres cuando se vislumbran las múltiples incógnitas, en los escenarios de la práctica profesional.

Uno de estos esfuerzos a los que se está refiriendo es la capacitación del recurso humano como actividad de claras implicaciones sociales, el Psicólogo ha de rodearse entonces de herramientas que le permitan cumplir en mejores términos su cometido. Una de las grandes ayudas con que cuenta son los instrumentos de medición y evaluación o dicho de otra manera las evaluaciones psicométricas, las cuales le permiten hacer inferencias pasadas, presentes y futuras, sobre los contenidos del pensamiento,

conducta o emoción de los individuos que se sujetan a ellas. Estos instrumentos cumplen con una serie de funciones entre las que destacan. La descripción del individuo, predicción de su desempeño, resultados de una intervención; pero la más importante en su acción como auxiliares en el diagnóstico, comprobación y desaprobación de hipótesis, así como la evaluación.

Las pruebas psicométricas solo son auxiliares del psicólogo para realizar la selección de personal, siendo este proceso uno de los pilares de área de recursos humanos y por consiguiente de la función del psicólogo laboral para la realización de su trabajo.

Dessier (1999) dice la función del psicólogo en la industria es de importancia e interés en las áreas de recursos humanos en países como Australia, Chipre y Costa Rica es una obligación que sean psicólogos los que se encarguen de la contratación y realización de pruebas psicológicas.

Para Schultz (1998) la función del psicólogo dentro de la industria juega un papel muy importante y más aún si utiliza pruebas psicológicas para el desarrollo de sus funciones manteniendo una línea divisoria entre sus funciones laborales y sus actividades personales, a fin de que no interfieran con el beneficio de quienes utilizan sus servicios pues el desarrollo de cada persona es diferente.

Como se puede observar la función del psicólogo dentro de la organización es de vital importancia para el desarrollo del recurso humano pues debe mantener estándares elevados de competencia en el trabajo, enfocándose a ofrecer un servicio de entrenamiento.

Sin olvidar que la principal función del psicólogo laboral es contratar o mantener al recurso humano en áreas de trabajo que por sus características personales pueden desarrollar mejor una actividad.

1.2 Aplicación de la Psicología Laboral en las Organizaciones

La función del psicólogo es estudiar la conducta y comprender las características de ésta para proponer alternativas de mejora en diversos aspectos de: clima organizacional y las condiciones de trabajo; como especialistas en el comportamiento humano.

Si bien la función del psicólogo difiere para algunos autores, todos llegan a la misma conclusión, la función del psicólogo es el estudio de la conducta del ser humano.

Blake(1999) afirma que el Psicólogo dentro de la empresa debe llevar a cabo un análisis del centro de trabajo que permita elaborar recomendaciones efectivas y acciones de mejoras concretas ofreciendo a los directivos procedimientos y herramientas que le permitan subsistir con un programa efectivo, basado en el cambio de conducta.

Aquino (2000) refiere que en la última década las empresas solicitan frecuentemente los servicios de los psicólogos, ahora considerado capaz de dirigir, planear y evaluar el entrenamiento; así mismo refiere que el psicólogo, cualquiera que sea la actividad que desempeñe, debe de estar capacitado para realizar diagnosticas o evaluaciones, preparar sus instrumentos para intervenir, prevenir e investigar.

Así se tiene que el psicólogo que trabajo en escenarios laborales, ya sean éstos industriales o administrativos, debería ser personal especializado para contribuir en la solución de problemas concretos como son:

- Modificación de la conducta en el trabajo
- Reclutar, seleccionar al personal
- Actualizarse y capacitar al personal
- Prevenir los accidentes, y mejorar las condiciones de trabajo
- Apreciar objetivamente la potencialidad y los resultados individuales
- Proponer remuneraciones equitativas

- Facilitar la comunicación, las relaciones interpersonales y las relaciones intergrupales.

Si se observa, la función del psicólogo dentro de la industria (organización) es amplia, dejando a un lado la concepción de que únicamente es apto para proponer soluciones en aspectos laborales y administrativos.

Hoy se ve al Psicólogo involucrado en diversas áreas dentro de cualquier organización dando muy buenos resultados. Al respecto López (1989) citado por Blake (1999), menciona que el Psicólogo en la prevención de riesgos profesionales tiene un pasado escueto pero un futuro prometedor gracias a los esfuerzos que hasta ahora se han desarrollado.

Sin embargo uno de los autores que especifica de forma concreta y clara las funciones o tareas del psicólogo dentro de una organización es Zepeda (1999),

1. Selección, Evaluación y Orientación de personal: básicamente en esta tarea es necesario realizar la selección y evaluación de personal, análisis de los requerimientos del puesto de trabajo, determinación de factores críticos en el desarrollo del trabajo, diseño y aplicación de instrumentos y técnicas de evaluación, realización de entrevistas de evaluación y selección, observación del trabajo, entrevista con mandos medios o gerenciales para la determinación de requisitos físicos, cognitivos, técnicos y formación.

Asimismo deberá desarrollar de técnicas de entrevistas, escalas de valoración, aplicar pruebas psicométricas, para valorar habilidades y aptitudes, realización de dinámicas de grupo y técnicas cualitativas para la evaluación y toma de decisiones en materia de personal, aplicación de pruebas actitudinales, de personalidad, de motivación y de adecuación al puesto de trabajo. Evaluación de condiciones de riesgo, peligrosidad, armas, conducción, autocontrol, tolerancia al estrés, realizar reportes de evaluación, análisis de necesidades en el trabajo, búsqueda de

empleo, orientación profesional, planificación y desarrollo de carreras. Con la finalidad de establecer estrategias para la adquisición de personal, para mejorar cuantitativa de los recursos humanos, desde el punto de vista de las empresas u organización pública o privada y desde el punto de vista del individuo en cuanto a mejorar y orientar su cualificación e idoneidad.

2. Formación y desarrollo del personal; otra tarea del psicólogo donde deberá realizar un análisis de necesidades formativas, diseño e impartición de programas y acciones normativas, evaluación de acciones normativas, medición de resultados y del impacto en el grupo y en la organización, evaluación y medición de la eficacia de los métodos de formación mediante análisis estadísticos de Producción, reducción de accidentes, ausentismo, impacto en facturación, organización de los programas de formación, dirección e implementación de programas de mejora cualitativa de los Recursos Humanos, as u vez estas tareas permitirá realizar planteamiento, dirección, gestión y ejecución de planes, para la mejora cualitativa de los recursos humanos a través de la sistematización de acciones normativas y programas de cualificación en la organización.
3. Marketing y Comportamiento del Consumidor; aquí el psicólogo deberá hacer una Investigación cualitativa y cuantitativa de mercados, sondeos, encuestas, dinámicas de grupos, comunicación externa, publicidad, políticas comerciales, estudios sobre imagen, consumo, motivaciones, actitudes de compra, marketing de producto, diseño, medición de la efectividad de los programas de publicidad, estudios de reacciones hacia productos y diseños. Ayudando con estas acciones el de materializar las ideas de proyección y forma de comunicarlo.
4. Salud, higiene y prevención de riesgos laborales; su principal actividad será determinar la ergonomía, mejora de las condiciones de trabajo, seguridad e higiene en el trabajo, desarrollo de programas preventivos y estudios para la prevención de riesgos, reconocimientos psicológicos en puestos especiales y trabajos nocturnos, detección e intervención en psicopatologías con inadaptación

Laboral. Estas acciones determinaran las condiciones estructurales del trabajo y a la forma de intervenir para su prevención, tratamiento y mejora de las condiciones, con un enfoque de acuerdo a la organización y al individuo.

5. Organización, estructuras y procesos de trabajo; en esta función el psicólogo deberá aplicar una comunicación interpersonal formal e informal, programas de motivación, cambio de conducta organizativa, análisis de necesidades en el trabajo, plan y desarrollo de carrera, establecimiento de líneas promocionales, clima y satisfacción Laboral, dimensionamiento, reestructuraciones de plantilla y departamentalizaciones, cultura organizativa, introducción de nuevas tecnologías, análisis y clasificación de puestos, análisis y descripción de puestos de trabajo, valuación de puestos de trabajo, sistemas retributivos, sistemas de organización del trabajo, intervención en el desarrollo e implantación de programas de gestión de la calidad, formación, participación e intervención de los Recursos Humanos en la mejora continua y el aseguramiento de la calidad, resolución de problemáticas individuales con incidencia laboral, evaluación del desempeño, conflicto y negociación, auditorías socio laborales y de recursos humanos, temáticas relacionadas con la adquisición, mantenimiento y desarrollo de los recursos humanos en las organizaciones y en el mercado laboral.

6. Dirección y management; las acciones a desempeñar en esta tarea del psicólogo es la de asesoramiento a la dirección sobre políticas sociales, de personal, de marketing, de condiciones de trabajo y salud laboral, desarrollo organizacional, responsabilidad gerencial directa, dirección y gestión de unidades organizativas en empresas y organismos públicos y privados, prácticamente esta tarea es de staff.

La función del psicólogo en las organizaciones no está por demás teniendo en este momento un reconocimiento en su materia dado el cambio que se logra dentro del centro laboral respecto a la conducta de los recursos humanos.

CAPÍTULO 2

PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

En el siguiente capítulo se presenta de manera extensa lo referente al proceso de Reclutamiento y Selección ya que es importante conocer los conceptos que dan diversos autores de dicho proceso, realizando un abrevé descripción de las etapas que son importantes para realizar las actividades que se reportan en esta memoria.

2.1 El Psicólogo en el Proceso de Reclutamiento y Selección

El psicólogo reclutador típicamente, ha sido un individuo al que le agradan las personas, que cuenta con facilidad de palabra. Es el hombre de la compañía que en el terreno, determina para bien o para mal las expectativas de los nuevos empleados y la imagen de la empresa o institución en el aspirante rechazado.

Debido a su amplio entrenamiento y experiencia en las ciencias de la conducta, puede evaluar los patrones conductuales y motivacionales escondidas que pueden afectar la conducta del candidato en el trabajo. Puede evaluar al instante estos factores y hacer juicios infalibles respecto a las decisiones presentes de la organización, tanto a corto como a largo plazo. Además, es un consumado vendedor y puede describir los beneficios de trabajar para su institución.

Aunque el proceso de reclutamiento debe ser una actividad altamente integrada y cohesiva, que requiere la participación de toda la institución, es también una actividad que se presenta particularmente bien, en si misma a una especialización de la conducta. Por lo que el psicólogo es el mejor que pueda coordinar e integrar dicho esfuerzo y lo traducirá en el rendimiento máximo (Hawk, 1982)

Es importante mencionar que es el psicólogo el encargado de diseñar el perfil que ilustra claramente las características intelectuales, de personalidad y de habilidades que

debe poseer un candidato para ocupar un puesto dentro de las diversas instituciones. Obviamente el psicólogo reclutador y/o seleccionador deberá hacer uso de diversas herramientas de su área o profesión para determinar cuál de los candidatos reúne las características propias del puesto en cuestión y las de personalidad necesarias.

Por su parte Zepeda (1999), señala que la psicología organizacional es la rama de la psicología general que se encarga; del estudio de los fenómenos psicológicos (comportamiento, sentimientos, actitudes, valores y desarrollo individual) al interior de las organizaciones y a través de las formas en que los procesos organizacionales (reclutamiento y selección, contratación, normas, políticas, comunicación, capacitación, adiestramiento, satisfacción laboral, etc.) ejercen su impacto en las personas. La psicología organizacional cumple el papel de la investigación, diagnóstico, monitoreo y evaluación a fin de lograr una comprensión de los fenómenos que desfavorecen y describe los conocimientos, habilidades y herramientas que optimizan.

2.1.1 Requisición de Personal.

Es una de las herramientas elementales para el psicólogo ya que es el formato que reúne las características que necesita una persona para poder ocupar un puesto o un cargo dentro de la organización. De esta requisición se elabora un perfil psicológico, ya que como la requisición se obtiene generalmente del área donde se origina la vacante; las características psicológicas del puesto las debe determinar el psicólogo responsable de la Selección. (Grados, 2003)

Para Maggi (2004), es el documento donde se describen las características, conocimientos y experiencia que debe reunir una persona para cubrir un puesto.

Este formato, se recomienda sea uno para todas las áreas de la organización. Por otro lado cabe mencionar que no hay un mínimo de características que debe llevar este formato; ya que estas características van en función de lo que se pretende cubrir con los aspirantes.

Sin embargo Grados (2003), menciona algunas características importantes necesarias para la Requisición de Personal completa:

- Fecha
- Nombre del Puesto
- Departamento
- Horario del Puesto
- Sueldo y Prestaciones
- Edad, Sexo y Estado Civil del Ocupante
- Escolaridad
- Experiencia Necesaria
- Características o Habilidades Específicas
- Firmas de Autorización

Desde luego, existe total libertad de agregar, quitar o modificar rubros, ya que se debe recordar que todos los procesos deben apegarse para satisfacer las necesidades de las instituciones.

2.2 El Reclutamiento y La Selección

RECLUTAMIENTO: es el acto o proceso mediante el cual una empresa intenta obtener los recursos humanos adicionales para fines operacionales. Consiste en obtener hombres y mujeres para el servicio. Su meta es crear un conjunto de personas disponibles y deseosas de trabajar para una compañía (Sikla, 1992).

Es una actividad importante, debido a que cuanto mayor sea el número de aspirantes, más selectivo se puede ser en la contratación (Dessler, 1994).

Es el proceso que tiene como finalidad atraer y reunir un número suficiente de elementos humanos, cuyas características individuales les den probabilidad de ocupar

un puesto en la empresa. Para realizar la función de reclutamiento es indispensable escoger acertadamente las fuentes y los medios de reclutamiento (Arias, 1994).

Consiste en el proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes; dicho proceso se inicia cuando empieza la búsqueda y termina cuando recibe las solicitudes de empleo; así se obtiene un conjunto de solicitantes, de lo cual se obtiene posteriormente el nuevo o los nuevos empleados (Werther, 1998).

El reclutamiento ofrece en forma oportuna, todo el elemento humano que requiere la empresa para cubrir adecuadamente sus necesidades de fuerza de trabajo en todos los puestos y niveles (Orozco 1980).

2.2.1 Fuentes De Reclutamiento

Se puede describir dos tipos de fuente de reclutamiento, ambas de gran interés para el psicólogo que funge como reclutador: las internas y las externas (Grados, 1996).

Fuentes Internas de Reclutamiento:

Son aquellas que sin necesidad de recurrir a lugares o persona externa a la organización, son capaces de proporcionar candidatos en el momento oportuno. (Grados, 2003)

Fuentes Externas de Reclutamiento:

Una vez que se determina la vacante se pretende cubrirla con candidatos externos que son atraídos por las técnicas de reclutamiento aplicadas. El reclutamiento externo recae sobre candidatos reales o potenciales, disponibles o colocados en otras organizaciones. (Ateico 2004)

Es decir son aquellas formas de comunicar y ver a hacer saber a personas externas a la institución que hay vacantes en la misma y que existe la posibilidad de ser cubiertas por estas personas.

Como Fuentes Internas de Reclutamiento se encuentran las siguientes: Cartera de Personal o Archivo, Sindicatos, Promoción y Transferencia Interna del Personal, Familiares y Recomendados. Así pues entre las Fuentes Externa de Reclutamiento encontramos: Profesionales y Educativas, Asociaciones Profesionales, Bolsas de Trabajo, Agencias de Colocación, la puerta de la Calle.

Para complementar dicha actividad es necesario tener en cuenta los Medios de Reclutamiento ya que son aquellos medios que el psicólogo utiliza para dar a conocer un puesto vacante. Estos medios son de gran utilidad por su potencialidad de difusión, pues penetran en distintos ambientes. Son capaces de transmitir información tanto a estructuras socioeconómicas bajas como altas, y también a élites profesionales y tecnológicas, organizaciones de mano de obra o de personal altamente calificado y, en fin a distintos estratos sociales y educativos. Siendo los principales: Prensa, Radio y Televisión, Grupos de Intercambio, Boletines, Internet.

El proceso de reclutamiento y selección va a iniciar cuando exista una vacante. Esta puede definirse “como un puesto que no tiene titular. Se entiende como tal la disponibilidad de una tarea a realizar o puesto a desempeñar, que puede ser de nueva creación debido a la disponibilidad temporal o permanente de la persona que lo venía desempeñando”.

Es importante tener claras las características de personalidad así como los requisitos mínimos para cubrir el puesto es por ello que es necesario realizar un perfil de puesto que de acuerdo a Carrasco (2009), es un método de recopilación de los requisitos y calificaciones personales exigidos para el cumplimiento satisfactorio de las tareas de un empleado dentro de una institución: nivel de estudios, experiencia, funciones del puesto, requisitos de instrucción y conocimientos, así como las aptitudes y características

de personalidad requeridas; el perfil de puesto se ha convertido en una herramienta sumamente útil en la administración y plantación exitosa de los recursos humanos de las Instituciones de cualquier nivel.

El reclutamiento termina cuando acuden los candidatos, ya sean internos o externos a llenar una solicitud de empleo, es aquí donde se inicia el proceso de Selección.

2.3 La Selección

Una vez que se ha reclutado a un número suficiente de candidatos, el siguiente paso consiste en hacer una minuciosa selección a fin de asignar al candidato adecuado al puesto enseguida se requiere desarrollar técnicas para seleccionar entre dichos solicitantes los que se deben aceptar. La organización no desea contratar un empleado que enseguida va abandonar su puesto o resulta incompetente.

Para Poot, (2004), es el proceso que trata no solamente de aceptar o rechazar candidatos si no conocer sus aptitudes y cualidades con objeto de colocarlo en el puesto más a fin a sus características. Teniendo en cuenta que todo individuo puede trabajar.

2.3.1 La entrevista de Selección

Para Grados (2003), es una forma estructurada de comunicación interpersonal, generalmente entre dos personas, debidamente planeada, con un objetivo determinado y con la finalidad de obtener más información relevante para tomar decisiones sobre el futuro de un candidato en la organización.

Por otro lado es el factor más relevante y que más influye en la decisión final respecto de la aceptación o no de un candidato al empleo y se compone del intercambio de información de dos personas; debiendo ser dirigida con habilidad y tacto, para que realmente pueda producir los resultados esperados. (Chiavenato, 2003)

Una vez terminada la entrevista, los resultados y conclusiones de la misma deberán ser compilados inmediatamente después de concluida, con objeto de no omitir ninguna información que distorsione el resultado logrado. Dicho informe deberá ser claro, concreto e inteligible para las personas que posteriormente requieran consultarlo.

2.3.2 Evaluación Psicológica.

Es esta una de las etapas del proceso de selección donde el profesional de la psicología puede explotar al máximo su formación y darle a su puesto como responsable de la selección un valor agregado sin comparación.

En esta etapa del proceso, se hará una valoración de la habilidad y potencialidad del individuo, así como su capacidad en relación con los requerimientos del puesto y las posibilidades de futuro desarrollo. (Arias, 2002)

Esta evaluación, se obtiene a través del uso de algunas herramientas o instrumentos denominados Test o Pruebas Psicológicas, mismas que con sus resultados contribuirán de manera importante al proceso de selección y ayudarán en el momento de tomar una decisión sobre algún candidato al unirse a las demás conclusiones de las técnicas empleadas para la selección de candidatos en una organización.

Como se observa la evaluación psicológica se realiza a través de test psicométricos por lo que es necesario definir este término antes de continuar.

Para Poot (2004), los test comprenden la aplicación de ciertas pruebas para tener un marco de referencia sobre el potencial intelectual y características de personalidad del candidato.

Una prueba o test psicológico constituye una medida objetiva y tipificada de una muestra de conducta (Grados 2003).

Farfán y Figueroa entienden al Test Psicométrico como un método psicológico mediante el cual se provoca en una persona una forma de conducta que admite una apreciación objetiva. (Citado por Arias, 2002)

Estos se basan en el análisis de muestras del comportamiento humano, sometiéndose a examen bajo condiciones normativas, verificando la aptitud para intentar generalizar y prever como se manifestará ese comportamiento en determinada forma de trabajo. (Chiavenato, 2003)

Cabe mencionar que la elección de cada prueba, dependerá del tipo o nivel de puesto, sus características y lo que interese medir al responsable de selección en el candidato de acuerdo a las necesidades tanto del puesto, como de la organización. Muchas ocasiones hay características específicas que los empleados de una organización deben reunir; independientemente del puesto al que vayan.

2.3.3 Integración de Batería Psicológica

Como no existe una prueba o test que mida todas las características que se requieren conocer de un candidato, se hace indispensable el empleo de un conjunto de pruebas, a esto se le llama integración de baterías psicológicas o psicométricas.

Una batería psicológica es un conjunto de pruebas mediante las que se intenta obtener conocimiento acerca de las características de un individuo en lo que respecta a su inteligencia, personalidad, interés y habilidades. (Grados, 2003)

Ahora bien para poder seleccionar una prueba es importante considerar que estas reúnan las siguientes características:

- Graduable: Que su resultado pueda ser expresado en cifras.
- Estandarizada: Que fue verificada en un gran número de sujetos.
- Válida: Que cuantifique con precisión lo que se desea medir.

- **Confiable:** Que pueda ser aplicada al mismo sujeto varias veces y en circunstancias similares, obtener los mismos resultados.
- **Objetiva:** Que los resultados sean rígidos y no dependan de las opiniones ni juicios personales.
- **Inédita:** Que el candidato no la conozca. (Grados, 2003)

Por otro lado para integrar una buena batería se deben considerar los siguientes factores:

- **Según el puesto:** en base a la Descripción o Análisis de Puestos se establece que características psicológicas son deseables que se mida en el candidato.
- **Según el tiempo:** Las pruebas, es aconsejable; deben reunir de poca inversión de tiempo, tanto para su administración como para su calificación.
- **Según el costo:** Es aconsejable seleccionar pruebas económicas y que además se ajusten a lo requerido. (Chiavenato 2003)

Finalmente cabe mencionar que las pruebas o test psicológicos que se elijan en la conformación de baterías psicológicas dependerán del tipo de puesto, del tipo de organización, así como las necesidades organizacionales como tiempo y recursos económicos disponibles; y así como el tipo de personal que predomina en la organización, es decir tener en cuenta el nivel escolar, su nivel cultural, el contexto.

CAPÍTULO 3

LA SEGURIDAD PÚBLICA EN MÉXICO

3.1 Definición de Seguridad Pública

Se entiende a la seguridad como la situación de tranquilidad en un momento determinado. En general, seguridad significa la cualidad de seguro; es decir, está ligado a las nociones de garantía, protección, defensa, libertad, salvedad y tranquilidad ante las amenazas. El término *seguritas* deriva del adjetivo *securus* y éste, a su vez, del verbo *curare*, por lo que remite a la idea de cuidarse en toda la extensión de la palabra, la seguridad entonces supone un concepto mucho más amplio que la protección, puesto que la protección es la acción propiamente de auxiliar y/o socorrer, en cambio la seguridad además de auxiliar es también prever y restablecer.” (Garza, 2002)

Cuando a éste concepto se le agrega el vocablo de *pública*, se añade la figura del Estado, porque público es lo que le pertenece y, por tanto, se considera como una función o atribución de esta organización social. El término *seguridad pública* es de factura reciente y por tanto, se encuentra en proceso de desarrollo, mismo que no está exento de confusiones y complejidades.

Según Pérez García Gabriela en el Diagnostico sobre la seguridad pública en México, “Una de las primeras complicaciones al estudiar la seguridad pública es que no hay una definición única y precisa acerca de lo que es. Cada autor, cada dependencia gubernamental tiene una definición distinta, dependiendo de sus funciones, objetivos, intereses e inclinación política. Sin embargo, es posible hacer ciertas generalizaciones. Por ejemplo, cuando se habla de seguridad cada quien la percibe de distintas maneras: esto se debe a la naturaleza dual de este término. Tiene tanto una connotación objetiva, como una subjetiva, es decir, al hablar de seguridad, cualquier tipo de seguridad, no sólo se hace referencia a la realidad palpable, sino también a una percepción individual o colectiva sobre el tema.”

3.2 Antecedentes Históricos y Actualidad

En el México prehispánico los pobladores de la ciudad vivían en los “campas” (barrios) que eran vigilados por los “Topillis” quienes cuidaban el aseo y el orden, además de detener a los delincuentes y conducirlos de inmediato ante la autoridad del pueblo llamada “Cihuacoatl” (Juez Mayor), quien era el encargado de la administración y la justicia.

En esa época no había separación entre el personal que componía la policía y los integrantes del ejército, sólo que los primeros se ocupaban de ciertas actividades dentro de la ciudad como la vigilancia y la protección, la supervisión del orden interno y la custodia del rey.

Durante la Colonia, la influencia española impuso su cultura ante las costumbres de las culturas prehispánicas, de allí que los “Gobernadores” depositaron las funciones de policía en manos de los “Alguaciles”, quienes tenían la obligación de ejecutar las órdenes de los Virreyes, realizaban detenciones en casos de grave delito y encargados de la vigilancia de las ciudades.

Existió un tipo de “guarda faroles” que con el tiempo habrían de convertirse en agentes de policía, el pueblo pronto empezó a llamarlos “serenos”, quienes se dedicaban a patrullar la ciudad de una forma organizada, conocían a los habitantes del barrio y estos a ellos, con la responsabilidad de encender los faroles a su cargo, por lo cual el equipo del que estaban provistos incluía una escalera, combustible y material para prenderlos, además de acudir como policías cuando lo requerían los vecinos o las víctimas de robo o atentados.

En 1826 se creó un cuerpo de policía municipal denominado “Celadores Públicos”, integrado por hombres a pie y a caballo. Con el tiempo se crearon los primeros “batallones

de policía”, que resguardarían la seguridad pública, la vigilancia del tránsito de carruajes y auxilio de la población en caso de incendios.

Durante el Porfiriato se creó la “Policía Rural” encargada de vigilar los caminos y apoyar a la “Policía Urbana” y fue en este periodo cuando se culmina la cimentación del primer edificio destinado a servicios de policía.

En 1923 surgen las primeras mujeres policías que quedaron encargadas de la vigilancia en parques y jardines e incorporadas más tarde a oficinas y laboratorios.

Para mediados del siglo pasado se crean los primeros centros o academias de formación policial, con la finalidad de tener agentes más capacitados. Los policías comienzan a trabajar en un mayor número de zonas de vigilancia, dejando paulatinamente los recorridos a pie utilizando automóviles y motocicletas.

En la década de los noventa se vivió una crisis de violencia, principalmente al final del sexenio del Presidente Carlos Salinas de Gortari (1988-1994), orilló a posicionar el tema de la seguridad en la mesa del debate académico, político y legislativo. Al ambiente de incertidumbre que privaba a finales de 1993, hubo que sumarle la psicosis de inseguridad generada por las principales cadenas de televisión a través de una serie de programas televisivos que hicieron del delito y la violencia, un medio para aumentar sus audiencias y con ello, sus ganancias. Con el mismo morbo que la sociedad mexicana se deleitaba con los crímenes ajenos, surgía el temor de verse involucrado como víctima de los mismos. Así entonces, la *seguridad pública* comenzó a tomar un papel de suyo preponderante en la agenda política nacional que motivó su consecuente inserción en el ámbito normativo.

La primera ley que habló de seguridad pública, fue la que en el año de 1992, se expidió en Guerrero bajo el nombre de Ley de Seguridad Pública del Estado de Guerrero. Esta legislación, pionera en la materia, destacó principalmente que la seguridad pública es una *función del Estado* con el objetivo de proteger los derechos de las personas. Si

bien no reconoció a la seguridad como un derecho, si estableció la obligación del Estado a protegerlos. La condición básica para el disfrute de los derechos y libertades de las personas, es un entorno de seguridad que así lo permita.

Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal, aprobada en el Congreso de la Unión y publicada el 19 de julio de 1993, en su artículo segundo, estableció:

“Artículo 2. La seguridad pública es un servicio cuya prestación, en el marco de respeto a las garantías individuales, corresponde en forma exclusiva al Estado y que tiene por objeto:

- I. Mantener el orden público;
- II. Proteger la integridad física de las personas así como sus bienes;
- III. Prevenir la comisión de delitos e infracciones a los reglamentos gubernativos y de policía;
- IV. Colaborar en la investigación y persecución de los delitos; y
- V. Auxiliar a la población en caso de siniestros y desastres.”

El 31 de diciembre de 1994, se reformó, entre otros, el artículo 21 de la Constitución General de la República, al que se le adicionaron los siguientes párrafos: “. . . La seguridad pública es una función a cargo de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, en las respectivas competencias que esta Constitución señala. La actuación de las instituciones policiales se regirá por los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo y honradez.

La Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios se coordinarán, en los términos que la ley señale, para establecer un sistema nacional de seguridad pública.”

El 11 de diciembre de 1995, se publicó la Ley General que Establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública, que en su artículo 3^a indica: “Artículo 3. Conforme al artículo 21 constitucional y para los efectos de esta ley, la seguridad pública es la función a cargo del Estado que tiene como fines salvaguardar la integridad y derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz públicos... La función de seguridad pública se realizará en los diversos ámbitos de competencia, por conducto de las autoridades de policía preventiva, del Ministerio Público...”

Dentro de esta legislación se define cómo entiende la federación el concepto de seguridad pública; el artículo 3 dice que la seguridad pública es la función a cargo del Estado para salvaguardar la integridad y los derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz pública. Esto se logra mediante la prevención, persecución y sanción de las infracciones y delitos, así como la reinserción social del delincuente y del menor infractor. Asimismo, es responsabilidad del Estado combatir las causas de la delincuencia y desarrollar políticas y acciones que fomenten en la sociedad valores culturales y cívicos que induzcan el respeto a la legalidad. Para lograr estas metas cuenta con un sistema de seguridad pública formado por distintas instituciones, cada una con una competencia específica. Estas son la policía preventiva, el ministerio público, los tribunales, la prisión preventiva, la ejecución de penas, el tratamiento de menores infractores, la protección a instalaciones y servicios estratégicos, entre otras.

Asimismo, mediante esta legislación, el gobierno federal buscó coordinar e integrar las distintas áreas de gobierno --federales, estatales y municipales-- relacionadas con la seguridad pública. Parte del objetivo era recuperar el lugar que correspondía a las instituciones de seguridad pública frente a otras organizaciones que las estaban rebasando, así como reglamentar el trabajo de la policía dentro de un nuevo marco jurídico

Con esta nueva ley, reglamentaria del artículo 21 de la Constitución General de la República, se creó un nuevo concepto de seguridad pública: una función estatal a cargo

de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, en sus respectivas competencias, que comprende todas aquéllas actividades dirigidas a la prevención y persecución de infracciones y delitos; la imposición de las sanciones administrativas; la reinserción social del delincuente y del menor infractor y, en general, todas las que contribuyen a alcanzar los fines superiores de salvaguardar la integridad y derechos de las personas, así como preservar las libertades, el orden y la paz públicas.

Es entonces que a partir de esta legislación, la *seguridad pública* dejaba de ser un tema propio y exclusivo de las policías preventivas: de ahora en adelante todos los involucrados en el sistema penal eran los nuevos responsables ante la sociedad para otorgarles seguridad; lo mismo policías que jueces, lo mismo Ministerios Públicos que carceleros, habrían de responder dentro de un esquema de comunicación y coordinación, a un mismo fin: crear una imagen de *seguridad* a través de la *producción de reos*. Con base en esta legislación, las Secretarías de la Defensa y Marina, pasaban a formar parte de las áreas que contribuirían a esos objetivos. De esta manera, el Estado eludía la responsabilidad de atender los factores de la criminalidad y se limitaba a generar acciones reactivas en el ámbito penal y policial.

El 7 de noviembre de 1996, fue publicada la *Ley Federal Contra la Delincuencia Organizada*, con la finalidad de dotar al Ministerio Público de mayores facultades para combatir al narcotráfico, al secuestro y al robo de vehículos entre otros delitos. La apuesta hasta ese momento de la administración zedillista, era reformar y crear leyes que permitieran más laxitud a los órganos represivos del Estado en su lucha por alcanzar la seguridad.

El 26 de agosto de 1998, el Presidente Ernesto Zedillo, presionado por el movimiento México Unido Contra la Delincuencia, convocó a una Cruzada Nacional Contra el Crimen y la Delincuencia, en cuyos ejes se encontraban:

- Crear un verdadero sistema de seguridad pública.

- Integrar la comunicación efectiva entre todas las corporaciones policiales, con apoyo de la tecnología.
- Crear un registro de delincuentes y de reos.
- Registrar a todos los elementos de seguridad del país para su control y evitar ingresos de aquéllos que hubiesen sido dados de baja en otras corporaciones.
- Capacitación y mejor salario a los policías.
- Establecimiento del servicio civil de carrera en seguridad pública.
- Promover la participación Ciudadana.

A finales de 1998, fue creada la Policía Federal Preventiva, con un esquema de autonomía de operación y con miles de soldados para realizar funciones *policiales*. Esta Policía intentó sin éxito, agrupar a todas las corporaciones federales.

La administración 2000-2006 de Vicente Fox, se caracterizó por un incremento en la violencia del crimen organizado y por acciones dispersas y encontradas en la forma de combatirlo.

En la administración foxista, fue creada la Secretaría de Seguridad Pública Federal que, entre otras cosas, debería ejercer el mando sobre la Policía Federal Preventiva y coordinar los esfuerzos en la materia, pero la autonomía con la que ésta fue creada, originó severos enfrentamientos entre el titular del despacho y el Comisionado policial, lo cual impidió llevar a buen término los proyectos planteados para generar un área de seguridad. En dicho sexenio hubo 3 Secretarios, lo que definitivamente impactó de manera negativa en el desarrollo de una planeación estratégica.

La Iniciativa de Reforma al Sistema de Seguridad Pública y Justicia Penal, efectuada el 29 de marzo del 2004, nunca se concretó en el ámbito legislativo y las reformas aprobadas, en nada cambiaron ni coadyuvaron a la búsqueda de la seguridad a que estaban destinadas.

El 6 de enero del 2005, se creó el Gabinete de Seguridad Pública Federal, como un nuevo esfuerzo por responder al crimen organizado y así atender los problemas de criminalidad existentes. Sin embargo, en ninguna parte del acuerdo se hizo referencia al Sistema Nacional de Seguridad Pública, que se entiende es el órgano responsable de tal tarea y quien debiera coordinar esos esfuerzos.

El primero de diciembre del 2006, en medio de una crispación social derivada de un proceso electoral cuestionado en su legalidad y en un repunte de la violencia criminal, Felipe Calderón anunció una *Cruzada Nacional contra la delincuencia* y, tal vez para poner un sello distintivo, haciendo uso de la facultad de disponer de la totalidad del Ejército, lo envió a las calles de los Estados azotados por la delincuencia organizada a efectuar labores netamente policiales. Además, 10 mil militares se sumaron a las Fuerzas Federales de Apoyo, el brazo fuerte de la Policía Federal Preventiva.

Por su parte, la Secretaría de Seguridad Pública Federal presentó un nuevo programa para combatir el delito. Sus ejes fueron los siguientes:

- 1) el establecimiento de la Plataforma México, para la comunicación tecnológica de todas las policías;
- 2) la operación territorial para la recuperación de los espacios;
- 3) Programa de prevención del delito y participación ciudadana;
- 4) Desarrollo Institucional con la implementación del servicio civil de carrera;
- 5) Replanteamiento del sistema penitenciario para el control de los internos;
- 6) Combate a la corrupción con la creación de un Centro Nacional de Evaluación y Control de Confianza, y,
- 7) Desarrollo de indicadores para la evaluación del trabajo.

Se encuentran similitudes entre este programa y la *Cruzada Nacional contra la Delincuencia* de 1998, de nueva cuenta se pretendió inducir a la sociedad en la falsa creencia de que las *obligaciones internas de una dependencia*, se convertían en un programa que solventaría el problema de la inseguridad.

Se puede decir que para el Estado mexicano la seguridad pública es un servicio que está obligado a extender a la ciudadanía, pero también una función que está habilitado para ejercer. La condición de seguridad pública significa la paz y el orden Público, en el que estén garantizados tanto la integridad física y los derechos de los individuos y sus bienes, como resarcir el daño para las víctimas de un delito; no es suficiente garantizar la estabilidad del gobierno y sus instituciones (“mantener el orden público”), sino también crear las condiciones, mediante la prevención y castigo de la delincuencia, para que los individuos puedan gozar plenamente de los derechos que la Constitución mexicana les otorga. Durante los últimos diez años, el Estado mexicano ha intentado reorganizarse para poder responder cabalmente a esta función y brindar el servicio que le corresponde por ley.

De acuerdo a lo anterior en el año 2009 siendo Presidente de los Estados Unidos Mexicanos Felipe de Jesús Calderón Hinojosa se publica en el Diario oficial de la Federación La Ley General del Sistema de Seguridad Pública, cuya misión tiene por objeto regular la integración, organización y funcionamiento del Sistema Nacional de Seguridad Pública, así como establecer la distribución de competencias y bases de coordinación entre Federación, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios en esta materia. Haciendo énfasis en que sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el territorio nacional.

Donde se hace énfasis en que es necesario salvaguardar la seguridad de la población y prevenir la comisión de delitos, por lo que se requiere formar en todo el país policías preventivos que cuenten con los conocimientos y habilidades que caracterizan la función policial y, desarrollen las funciones contempladas en el sistema de justicia. Fortaleciendo las competencias que generen herramientas de análisis para el desarrollo de la función policial; todo ello sustentado en el respeto y protección al marco legal de actuación vigente, que garantice no sólo el cumplimiento eficiente y profesional de la labor policial y el irrestricto apego a las funciones que contempla el sistema de justicia penal, sino también a la protección y respeto de los derechos de la ciudadanía.

En la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública en su Título Quinto, Capítulo II De la Carrera Policial y de la Profesionalización refiere en el **Artículo 86** lo siguiente: “La selección es el proceso que consiste en elegir, de entre los aspirantes que hayan aprobado el reclutamiento a quienes cubran el perfil y la formación requeridos para ingresar a las instituciones Policiales.”

Dicho proceso comprende el periodo de los cursos de formación o capacitación y concluye con la resolución de las instancias previstas en la ley sobre los aspirantes aceptados.

El perfil de ingreso determina únicamente las aptitudes y actitudes que los aspirantes deben reunir para garantizar un buen aprovechamiento académico y un apropiado desempeño de las actividades inherentes a la función del policía preventivo.

Se establecen requisitos comunes, que se distinguen de aquellos que deberán valorarse para cada una de las áreas en que habrán de formarse y que son: Integración de la Personalidad el aspirante deberá presentar las siguientes características; Agilidad Mental, Atención, Capacidad de comprensión y análisis de información, Capacidad de decisión, Capacidad de negociación, Capacidad para trabajar bajo presión, Coeficiente Intelectual Medio-alto, Concentración, Control de la Agresividad, Discreción, Estabilidad Emocional, Facilidad de Comunicación, Honestidad. En lo que se refiere a Actitudes deberá contar con un Alto sentido de responsabilidad, Adaptabilidad, Amabilidad, Competitividad, Dinamismo, Disciplina, Disponibilidad para trabajar en equipo para lo cual será necesario aplicar pruebas psicológicas.

De acuerdo a los cambios y la constante demanda de la sociedad respecto a la seguridad y la evolución que este concepto ha tenido a través de los años poco a poco se ha ido perfeccionando los procesos y modificando los perfiles de puesto, considerando como herramienta fundamental el proceso de Reclutamiento y Selección para mejorar y llevar a cabo las actividades en virtud de eficientar y beneficiar las Instituciones de

Seguridad Publica. Dicho lo anterior es de suma importancia que ñas personas que sean seleccionadas para formar parte de dichas instituciones cuenten con salud física y mental que les permita el manejo de sus emociones siendo capaces de manejar las situaciones que se presenten en sus labores.

CAPITULO 4. METODOLOGÍA

4.1 Ubicación de la Práctica

La Dirección de Seguridad Ciudadana del Municipio de Toluca es la institución encargada de brindar seguridad a la comunidad; de salvaguardar la integridad, derechos y bienes de las personas; preservar las libertades, el orden y la paz públicos; realizando su labor con estricto apego a derecho, en salvaguarda de los derechos humanos, previniendo la comisión de delitos e infracciones a las disposiciones administrativas estatales y municipales.

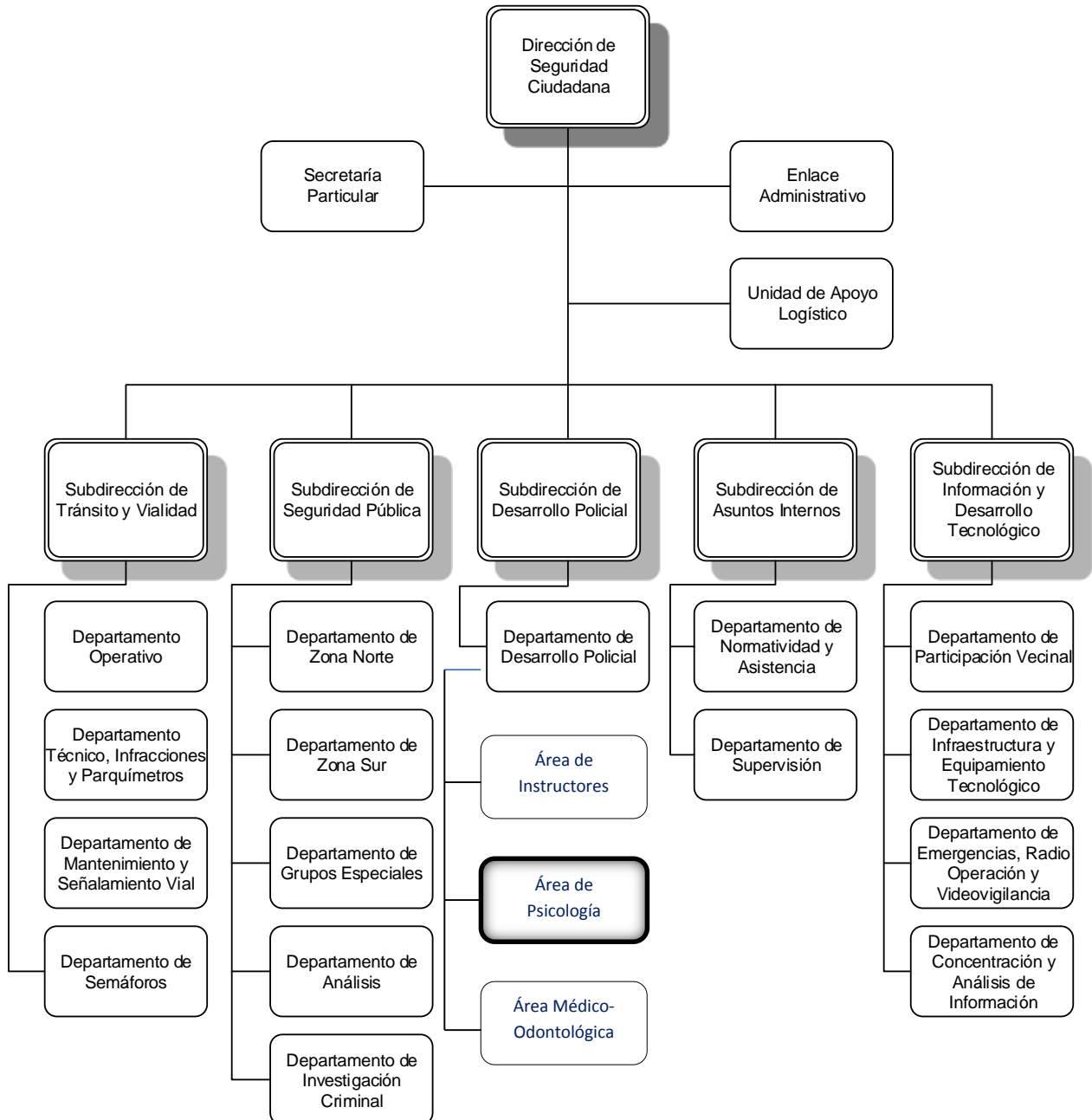
Dicha dirección cuenta con una plantilla de **1323** elementos de los cuales **1173** son policías y **150** personal administrativo a su vez se integra de **5** Subdirecciones y **17** Jefaturas de Departamento; es en la Subdirección de Desarrollo Policial donde se realizó el trabajo como profesional de Psicología. Es importante mencionar que la *Subdirección de Desarrollo Policial* es la encargada de proponer, *analizar y delinear las acciones relativas al reclutamiento, selección, formación, actualización, capacitación y profesionalización del personal operativo (policías)*. Uno de sus objetivos principales y en el que se pone especial atención es la que se refiera a:

Reclutar y seleccionar mediante un proceso de captación de aspirantes idóneos, al personal que cubra el perfil y requisitos para ocupar una plaza vacante o de nueva creación en el primer nivel de escala básica de la Institución Policial.

El Área de Psicología perteneciente a la Subdirección de Desarrollo Policial se encuentra conformada por dos psicólogas, la que realiza el proceso de reclutamiento y selección de los aspirantes a policía Municipal de la Ciudad de Toluca; en conjunto con el Área Medico Odontológica y el Área de Instructores de dicha Subdirección.

4.2 ¹ORGANIGRAMA DE LA DIRECCIÓN DE SEGURIDAD CIUDADANA

La estructura de la Dirección de Seguridad Ciudadana se observa a continuación



¹ Manual de Organización de la Dirección de Seguridad Ciudadana. Abril 2016

4.3 Descripción del Puesto

La presente Descripción de Puesto se elaboró por las psicólogas del área en febrero del 2016, ya que hasta el momento no se encontraba plasmado en papel.

Datos Generales			
* Nombre del Puesto:		Psicóloga	
*Escolaridad Mínima:		Licenciatura en Psicología	
*Experiencia Mínima para Ocupar el Puesto:		Conocimientos de Reclutamiento y Selección de Personal, conocimiento y manejo de Pruebas Psicométricas.	
*Categoría: Profesional “C”	*Empleado	*Horario	Lunes a Viernes de 9:00 a 18:00 horas.
*Ubicación del Puesto:		Ubicado dentro del área de Psicología reporta directamente a la Subdirección de Desarrollo Policial	
*Trabajadores que Ocupan el Puesto:		Dos	
Descripción Genérica			
*Responsable Seleccionar, capacitar, orientar al personal que desea formar parte de la Dirección de Seguridad Ciudadana, así como a los ya adscritos a la misma y a sus familiares.			
Descripción Específica			
1. <i>Reclutamiento y Selección a Aspirantes a Policía Municipal:</i> Seleccionar y reclutar a los participantes que reúnan las características necesarias para pertenecer a la Dirección de Seguridad Ciudadana, tomando en cuenta el perfil del puesto requerido por el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional; mediante la aplicación de una batería de pruebas psicométricas en las que se evalúa: conocimientos generales, inteligencia, personalidad, comportamiento laboral			

2. Orientación Psicológica a Personal Operativo y Familiares Directos de los mismos.
3. Evaluaciones del Desempeño al Personal Operativo de la Dirección de Seguridad Ciudadana.
4. Evaluaciones de Ascenso de Grados al Personal Operativo de la Dirección de Seguridad Ciudadana.
5. Evaluaciones de para Renovación e Inclusión en la Licencia Oficial Colectiva 139 de Portación de Armas de Fuego y Explosivos.

4.4 Plan de Acción

4.4.1 Planteamiento del Problema

En las últimas décadas la Seguridad Pública se convirtió en una de las mayores preocupaciones de la sociedad ante una delincuencia cada vez más violenta y organizada que evidencio la ineficacia de los sistemas policiales tradicionales. En la actualidad la ciudadanía demanda una mayor eficacia en el combate a los delitos, para tal efecto es indispensable otorgar nuevas facultades de investigación a las policías; y por ende delinear el perfil y la formación requeridas para ingresar a las Instituciones policiales.

Es necesario hacer énfasis, en el proceso de reclutamiento y selección que se realiza en las Instituciones Policiales ya que de ello depende que el servicio brindado por los futuros policías a la ciudadanía sea de calidad para recuperar la confianza y lograr que se tenga una visión diferente de estos ante la sociedad.

El trabajo del psicólogo es fundamental en este proceso, puesto que es el profesional que cuenta con los conocimientos necesarios para realizar cada una de las actividades que lo integran. Garantizando que las y los participantes seleccionados para ocupar la vacante de cadete cumplan con el perfil para pertenecer a la Dirección de Seguridad Ciudadana. Dando cumplimiento a la función específica de **Reclutar y seleccionar mediante un proceso de captación de aspirantes idóneos, al personal que cubra el perfil y requisitos para ocupar una plaza vacante o de nueva creación**

en el primer nivel de escala básica de la Institución Policial.

4.4.2 Objetivo de la Memoria.

Reportar y Sustentar el Proceso de Reclutamiento y Selección a Aspirantes a Policía Municipal de la Ciudad de Toluca. Llevado a cabo del mes de febrero al mes de agosto del año 2016 a 130 aspirantes en las instalaciones de la Subdirección de Desarrollo Policial perteneciente a la Dirección de Seguridad Ciudadana del H. Ayuntamiento de Toluca.

4.4.3 Actividades.

Teniendo en cuenta los pasos del Proceso Administrativo, el reclutamiento y selección de la Dirección de Seguridad Ciudadana fue diseñado y llevado a cabo en las siguientes etapas en un periodo de 6 meses que abarcaron del mes de febrero al mes de agosto del año 2016.

1. Planeación

- Lanzamiento y Difusión de Convocatoria para el Curso de Formación Inicial para Policía Municipal 2016, en diversos medios de comunicación (Prensa, Radio Televisión y Redes Sociales).
- Registro de Aspirantes en el área administrativa de la Subdirección de Desarrollo Policial.(1 mes)
- Selección de Pruebas Psicométricas a aplicar, con la finalidad de integrar una batería la cual evalué, Inteligencia, Personalidad, Actitud hacia el Trabajo y Conocimientos Generales.
- Preparación de Baterías Psicométricas para 150 aspirantes, así como los formatos para realizar entrevista individual.

- Espacio físico para llevar a cabo las evaluaciones psicométricas, el cual deberá contar con buena iluminación, estar libre de ruidos externos, ventilado y capacidad máxima para 30 personas.
- Realización de cronograma para evaluaciones a los aspirantes, formando grupos de 15 personas, en coordinación con el Área Médico Odontológica (Evaluación Médica), y el Área de Instructores (Evaluación Física).

2. Organización

- Aplicación de evaluaciones de acuerdo a la programación previamente realizada.
- Realización de la Entrevista Individual
- Calificación e Interpretación cualitativa y cuantitativa de la batería de pruebas aplicadas.

3. Integración

- Registro y captura de datos generales de los aspirantes.
- Determinación de Resultados de los aspirantes por las psicólogas del área.
- Captura de Resultados.
- Deliberación General con la participación de las áreas que llevaron a cabo el proceso de reclutamiento y selección.
- Elaboración del Reporte Final para entregarlo a la jefa Inmediata.

4.4.4. Técnicas e Instrumentos Utilizados

4.4.4.1 Entrevista de Selección

La entrevista es una forma de comunicación interpersonal que tiene por objetivo recabar o proporcionar información que servirá para la toma de decisiones acerca de un candidato (Arias, 2002)

El formato de entrevista fue diseñada para tal proceso tomando en cuenta los estándares establecidos y así obtener la información correspondiente, las partes que se exploran son las siguientes: Datos Personales, Motivo de Ingreso, Historia Personal, Antecedentes Escolares, Antecedentes Laborales, Consumo de Sustancias Nocivas para la Salud. Se puede consultar en el punto 5.3 de este documento.

4.4.4.2 Test Psicométricos

Para el reclutamiento y selección de los aspirantes a policía municipal se utilizaron la batería de Test Psicométricos se integró de los test que se mencionan a continuación

Nombre: 16 Factores de Personalidad Catell

Autor: R.B. Catell

Ámbito de Aplicación: Clínica y Laboral

Número Total de Ítems: 187 (Elección Múltiple)

Objetivo: Conocer a profundidad los rasgos de la persona para predecir su conducta en algún momento dado.

Tiempo de Aplicación: De 45 a 60 minutos.

Nombre: Test de Matices Progresivas de Raven

Autor: J. C. Raven

Ámbito de Aplicación: Clínica, Laboral, Educativa

Objetivo: Medir Coeficiente Intelectual. Por medio de la comparación de formas y el razonamiento por analogías.

Tiempo de Aplicación: 60 minutos aproximadamente

Nombre: Técnica Cleaver

Autor: JP Cleaver

Ámbito de Aplicación: Laboral

Objetivo: Establecer una descripción acerca del tipo de comportamiento necesario para satisfacer los requerimientos de un puesto. Mide la compatibilidad entre el perfil del puesto y el estilo personal del evaluado en 4 factores:

- Dominación o Empuje,
- Influencia, Relación o Interés por la Gente,
- Constancia o Permanecía en una tarea,
- Apego, Cumplimiento de Normas o conciencia de deber.

Se toma la auto descripción de la persona en tres tipos de situaciones: Comportamiento Diario (T), Motivación (M), Bajo presión (I)

Tiempo de Aplicación: 20 minutos

Nombre: Conocimientos Generales

Autor: Área de Psicología

Ámbito de Aplicación: Laboral

Integrado por: 60 reactivos los cuales se dividen en Matemáticas, Español, Ciencias Naturales, Geografía, Computación, Historia y Civismo. Diseñada en la Subdirección de Desarrollo Policial teniendo en cuenta la escolaridad de los aspirantes

Tiempo de Aplicación: 40 minutos

4.4.4.3 Integración de Expedientes con resultados de entrevista. Pruebas y deliberación para aceptación o rechazo.

Una vez que se ha realizado la interpretación cuantitativa y cualitativa de la batería de pruebas aplicada a los aspirantes a policía municipal se van descartando aquellos que no cumplen con las características que se mencionan en el perfil de ingreso para policía preventivo, se hace énfasis en la estrategia para dar respuesta a la demanda social de contar con profesionales que salvaguarden la integridad y los derechos de las personas, que tengan la capacidad y los conocimientos para preservar el orden y la paz pública.

El perfil de ingreso determina únicamente las aptitudes y actitudes que los aspirantes deben reunir para garantizar un buen aprovechamiento académico y un apropiado desempeño de las actividades inherentes a la función del policía preventivo.

Descartando todos aquellos que no poseen las características mencionadas en el perfil de puesto que a continuación se encuentra plasmado y que fue elaborado en la Subdirección de Desarrollo Policial para llevar a cabo dicho proceso, así como los requisitos que se estipulan en la convocatoria para Policía Municipal Preventivo

RESULTADOS

1. PERFIL DE PUESTO DE POLICÍA MUNICIPAL

GENERALIDADES		
NOMBRE DEL PUESTO:	Policía Municipal (Cadete)	PUESTOS QUE LE REPORTAN:
DIRECCIÓN:	DSC	
ÁREA:	Subdirección de Desarrollo Policial	
PUESTO AL QUE REPORTA:		
OBJETIVO DEL PUESTO		
Adquirir y desarrollar los conocimientos teórico – prácticos durante su instrucción policial, para el ejercicio eficiente de sus funciones, en beneficio de la sociedad a partir de los principios de Legalidad, Eficiencia, Profesionalismo y Honradez.		
FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES		
<ul style="list-style-type: none">✓ Actuar dentro del marco de la legalidad, respetando y aplicando las normas jurídicas que regulan la función del Policía Municipal.✓ Aplicar principios y valores éticos en su desempeño profesional.✓ Conducir vehículos aplicando técnicas de manejo policial ofensivo y defensivo.✓ Hacer uso racional de la fuerza.✓ Distinguir una falta administrativa de un delito.✓ Realizar responsablemente el patrullaje policial preventivo y de persecución.✓ Ejercer la función policial con un respeto irrestricto a los derechos humanos y a la dignidad de las personas.✓ Manejar eficientemente el equipo de cómputo para la elaboración de oficios, partes informativos, reportes y demás documentos policiales a su cargo.✓ Emplear apropiada y responsablemente un arma de fuego.✓ Realizar el cacheo y revisión de probables responsables.✓ Salvaguardar la vida y la integridad física de las personas y sus bienes.✓ Manejo de emociones en situaciones de conflicto.✓ Identificar los requisitos legales para realizar detenciones en flagrancia.		

“EVALUACION PSICOLOGICA A ASPIRANTES EN UNA INSTITUCIÓN DE SEGURIDAD PUBLICA”

- ✓ Poner a disposición de la autoridad competente a las personas que detengan en el cumplimiento de la función policial.
- ✓ Prestar primeros auxilios a lesionados y dar intervención a los servicios de emergencia.
- ✓ Realizar la identificación de personas a través de datos relativos a su media filiación.
- ✓ Tomar decisiones apropiadas en situaciones bajo presión.
- ✓ Usar y conservar los vehículos y el demás equipo que le sea entregado para el desempeño de la función policial.
- ✓ Utilizar adecuadamente el equipo de radiocomunicación, aplicando los códigos y claves que al efecto se determinen.

COMUNICACIÓN DIRECTA

PUESTO	ASUNTOS
Jefe de Departamento	Informar de los resultados en los recorridos

COMUNICACIÓN EXTERNA

ENTIDAD O DEPENDENCIA	ASUNTO
Seguridad Pública Municipal Seguridad Pública Estatal	Apoyo en la realización de los operativos

REQUERIMIENTOS PERSONALES

Edad (1): 18a 35 años **Estado Civil (1):** indistinto **Sexo (1):** indistinto

EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA LABORAL

<p>A. Educación formal mínima necesaria para desarrollar el puesto con un nivel aceptable(1) [indicar D para deseable o R por requisito]</p> <p align="center"> <input type="text"/> Primaria <input type="text"/> D Pasante Universitario y/o carrera trunca </p>	<p>B. Experiencia mínima requerida en el Puesto o área (1):</p> <p>No necesaria, existen cursos de capacitación previos al desempeño de su actividad.</p>
---	--

“EVALUACION PSICOLOGICA A ASPIRANTES EN UNA INSTITUCIÓN DE SEGURIDAD PUBLICA”

	<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/> D Título Universitario Equivalente	
	<input type="checkbox"/> R Preparatoria o Equivalente	<input type="checkbox"/> Especialidad	
	<input type="checkbox"/> R Escuela Técnica	<input type="checkbox"/> Postgrado	
Especificar Carrera:	Derecho, Administración de Empresas, Administración Pública, Criminología, Seguridad Pública, Psicología.		

CONOCIMIENTOS

<input checked="" type="checkbox"/>	Computación (1)	<input checked="" type="checkbox"/>	Relaciones públicas y humanas (1)
<input checked="" type="checkbox"/>	Manejo de Vehículos (1)	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición física (1)
<input checked="" type="checkbox"/>	Buen estado de salud (1)		

REQUISITOS DE PERSONALIDAD

Indica las habilidades de acuerdo a la siguiente escala: Indispensable (4), Importante (3), Benéfica pero no indispensable (2) o No requerido para este puesto (1).

	4	3	2	1		4	3	2	1
Juicio	X				Trabajo bajo presión		X		
Planeación				X	Motivación intrínseca			X	
Organización				X	Iniciativa			X	
Control		X			Flexibilidad				X
Desarrolla Colaboradores			X		Creatividad		X		
Comunicación – oral	X				Cooperación		X		
Comunicación – escrita	X				Exactitud		X		
Habilidad para delegar				X	Valor o coraje para actuar	X			

“EVALUACION PSICOLOGICA A ASPIRANTES EN UNA INSTITUCIÓN DE SEGURIDAD PUBLICA”

Seguimiento de Instrucciones	X			Seguridad	X		
Honestidad	X			Trabajo en equipo		X	
Adecuado control de impulsos	X			Estabilidad Emocional		X	
Tolerancia	X			Integridad		X	
Liderazgo			X	Comunicación y Negociación	X		
Manejo de Conflicto	X			Análisis y Toma de decisiones		X	
TOTAL EN PTS.						93	

OBSERVACIONES: El **aspecto físico** se considera importante, ya que de ello radica la imagen del Ayuntamiento y la seguridad en la ciudadanía.

Contar con la capacidad para medir riesgos y tomar medidas de seguridad necesarias para realizar su actividad.

No hay horario

ELABORÓ	REVISÓ
Nombre y firma	Nombre y firma

2. Formato de Entrevista

FOLIO:

Fecha

DATOS GENERALES

Nombre		Edad
Sexo	Estado Civil	Escolaridad
Fecha de Nacimiento	Lugar de Nacimiento	Teléfono
Domicilio: Calle y Número	Colonia	Municipio

MOTIVO DE INGRESO

HISTORIA PERSONAL

ANTECEDENTES ESCOLARES

--

ANTECEDENTES LABORALES

--

DATOS RELEVANTES

--

CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO, DROGAS:



--

DICTAMEN

APTA(O)	APTA (O) CON RESERVA	NO APTA(O)
----------------	-----------------------------	-------------------

NOMBRE Y FIRMA DEL PSICÓLOGO _____

3. Convocatoria



**El H. Ayuntamiento de Toluca
a través de la Dirección de Seguridad Ciudadana**

Con fundamento en los artículos 21 inciso a y 115 fracción I y III inciso h de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 113 y 122 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México; 4, 39 apartado b, fracción III, 86, 87 y 88 apartado a de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública; 22 fracción VII, 140, 141 y 152 apartado a de la Ley de Seguridad del Estado de México; 31 fracción XIX de la Ley Orgánica Municipal del Estado de México; 71 del Bando Municipal de Toluca 2016; 3.20 fracciones VII, XXXIII, XXXVII, 12.1, 12.4 fracción I, 12.12, 12.13, 12.14, 12.15, 12.16, 12.17, 12.18, 12.21, 12.22, 12.23, 12.24, 12.25, 12.26, 12.27, 12.28, 12.29, 12.30, 12.37, 12.38, 12.39, 12.40, 12.41, 12.42, 12.43, 12.44, 12.43, 12.44, 12.45 y 12.46 del Código Reglamentario de Toluca 2016.

CONVOCA

A ciudadanas y ciudadanos interesados en formar parte del Cuerpo de Seguridad Ciudadana del Municipio de Toluca, a participar en el

Curso de Formación Inicial para Policía Municipal 2016

PERFIL DEL ASPIRANTE

- Ser ciudadano (a) mexicano (a) por nacimiento, en pleno goce de sus derechos políticos y civiles, preferentemente originario (a) del Municipio de Toluca.
- No haber sido condenado por sentencia definitiva, por delito doloso, ni estar sujeto a proceso penal.
- En el caso de varones, haber realizado el Servicio Militar Nacional.
- Haber concluido la educación media superior o equivalente.
- Tener entre 18 y 35 años de edad cumplidos a la fecha de la inscripción.
- No tener antecedentes negativos en el registro nacional y estatal de personal de seguridad pública.
- Aprobar evaluaciones psicológicas, médicas y físicas.
- Aprobar el proceso de evaluación del Centro de Control de Confianza.
- No consumir drogas, sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otras con efectos similares, ni padecer alcoholismo.
- No estar suspendido o inhabilitado, ni haber sido destituido por resolución firme como servidor público.
- Contar con licencia de conducir vigente y conocimientos necesarios para el manejo de un vehículo automotor.

OBSERVACIONES DEL RECLUTAMIENTO

- Los trámites son estrictamente gratuitos y deberán realizarse de manera personal por el interesado (a) en las instalaciones de la Subdirección de Desarrollo Policial, ubicadas en Carretera Federal a Tlaxcopec s/n Km. 2.5 Toluca, Estado de México, C.P. 50260, en un horario de 9:00 a 17:00 horas.
- En caso de presentar documentación apócrifa, se procederá conforme a la legislación vigente.
- La aceptación de documentación e inscripción a la Academia no garantiza la integración a la Dirección de Seguridad Ciudadana del Municipio.
- No se establece ninguna relación laboral entre el H. Ayuntamiento de Toluca y el aspirante, candidato y/o cadete, únicamente se considerará como participante dentro del Curso de Formación Inicial.
- El curso es escolarizado y tiene una duración de 880 horas, tiempo estipulado en la carta compromiso que deberá ser firmada durante el proceso de reclutamiento.
- El aspirante seleccionado, una vez aceptado, deberá firmar carta compromiso en la que se obligue a permanecer en la institución por lo menos durante un periodo igual al del proceso de formación inicial.
- El cupo es limitado a 140 aspirantes a ocupar la misma cantidad de plazas de policía en la escala básica.

DOCUMENTACIÓN

- Acta de Nacimiento certificada.
- Clave Única de Registro de Población (CURP).
- Registro Federal de Contribuyentes (RFC).
- 3 fotografías tamaño infantil, sin retoque y a color (frente descubierta, cabello corto, sin barba y/o bigote en el caso de los hombres; en el caso de las mujeres, con el cabello recogido).
- Constancia de buena conducta expedida por la autoridad (Delegado o Subdelegado) del lugar de residencia.
- 3 cartas de recomendación.
- Informe de no antecedentes penales con fecha de expedición no mayor a 45 días.
- Cartilla del Servicio Militar liberada (en el caso de los hombres).
- Certificado de Educación Media Superior o equivalente.
- Certificado médico expedido por una institución pública (ISEM, IMSS, ISSEMYM, ISSSTE o Cruz Roja).

- Examen de laboratorio: Química Sanguínea de 7 Elementos (por disposición oficial).
- Cartas compromiso debidamente firmadas, que serán proporcionadas al momento de la inscripción (control de confianza y permanencia en la institución).
- Ficha curricular con fotografía reciente, con extensión de una cuartilla.
- Carta de exposición de motivos, una cuartilla.
- Identificación oficial vigente (INE, IFE o pasaporte).
- Comprobante domiciliario expedido por la autoridad correspondiente, con fecha de expedición no mayor a 45 días.

Toda la documentación deberá presentarse en original para cotejo y dos copias fotostáticas.

MEDIOS DE CONTACTO

Teléfono: (722) 7-73-51-22 Academia (722) 7-73-51-00
Correo electrónico: academiatoluca@outlook.com
Dirección: Carretera Federal a Tlaxcopec s/n
Km. 2.5 Toluca, Estado de México. C.P. 50260

FECHAS

Publicación de la convocatoria: 15 de marzo de 2016
Inscripciones: Del 15 de marzo al 25 de abril de 2016
Publicación de resultados: 25 de junio de 2016
Inicio del curso: 1 de julio de 2016

NOTA: Todos los aspectos no previstos en la presente convocatoria serán resueltos por la Subdirección de Desarrollo Policial de la Dirección de Seguridad Ciudadana.

Hombres y mujeres
con valor

4. Cuadro de Características Sociodemográficas.

SEXO		EDAD		ESCOLARIDAD		ESTADO CIVIL	
H	84	Rango de Edad	Cantidad	Grado de Estudios	Cantidad	Estado Civil	Cantidad
M	46	18-25	45	Bachillerato	49	Casada	14
		26-35	59	Carrera Técnica	5	Casado	44
		36-45	22	Licenciatura	40	Divorciada	3
		46-60	4	Maestría	4	Divorciado	1
				Secundaria	32	Soltera	28
						Soltero	39
						Viuda	1
TOTAL	130		130		130		130

“EVALUACION PSICOLOGICA A ASPIRANTES EN UNA INSTITUCIÓN DE SEGURIDAD PUBLICA”

5. Cuadro de Resultados Generales. Resultados Generales del Proceso de Reclutamiento y Selección de Aspirante a Policía Municipal

TEST DE MATICES PROGRESIVAS DE RAVEN		16 FACTORES DE PERSONALIDAD CATELL				TECNICA CLEAVER Actitud Hacia el Trabajo Combinaciones Básicas					CONOCIMIENTOS GENERALES		
Inteligencia Clasificación	Frecuencia	Factor	Puntuaciones Altas	Factor	Puntuaciones Bajas	Comportamiento Diario	Frecuencia	Comportamiento Motivado	Frecuencia	Comportamiento Bajo Presión	Frecuencia		Total
Deficiente	3	A	18	A	1	Adaptabilidad	4	Adaptabilidad	3	Adaptabilidad	9	Aprobada	34
ITM	32	B	14	B	3	Buena Voluntad	3	Buena Voluntad	5	Buena Voluntad	1	Aprobado	39
STM	52	C	25	C	2	Concentración	9	Concentración	13	Concentración	6	Reprobada	10
SUP	5	E	1	E	5	Confianza en sí Mismo	2	Confianza en sí Mismo	3	Confianza en sí Mismo	2	Reprobado	47
TM	38	F	6	F	1	Creatividad	10	Creatividad	30	Creatividad	9		
		G	5	G	7	Empuje	13	Empuje	3	Empuje	8		
		H	1	L	24	Habilidad De Contacto	6	Habilidad De Contacto	4	Habilidad De Contacto	7		
		I	11	M	27	Individualidad	5	Individualidad	10	Individualidad	5		
		L	2	N	6	Paciencia	3	Paciencia	7	Perfeccionismo	56		
		N	7	O	11	Perfeccionismo	51	Perfeccionismo	39	Sensibilidad	27		
		O	4	Q1	24	Persistencia	0	Persistencia	3				
		Q2	5	Q2	9	Sensibilidad	24	Sensibilidad	10				
		Q3	17	Q3	1								
Total	130		130				130		130		130		130

6. Cuadro de Aceptados y rechazados

Decisión Final	Hombre	Mujer	Cantidad
Aceptado	73	41	114
Rechazado	12	4	16
Total	85	45	130

En el siguiente apartado se dan a conocer los resultados obtenidos del Proceso de Reclutamiento y Selección a Aspirantes a Policía Municipal de la Ciudad de Toluca, llevado a cabo del mes de febrero al mes de agosto del año 2016, a 130 aspirantes, en las instalaciones de la Subdirección de Desarrollo Policial perteneciente a la Dirección de Seguridad Ciudadana del H. Ayuntamiento de Toluca; de los cuales solo 114 fueron aceptados tomando como referencia el perfil de puesto Policía Municipal Preventivo, en el que se trabajó meses antes del lanzamiento de la convocatoria en el área de psicología para su elaboración y modificación en donde se especifican, requisitos de personalidad, funciones y responsabilidades, conocimientos, grado máximo de estudios; debe presentar el aspirante, puede ser revisado en el apartado 1. Se hace mención de la convocatoria del año 2016, en la que se destacan puntos relevantes como: perfil del aspirante, documentación (especificando los papeles debe presentar el aspirante); observaciones del reclutamiento (donde se estipulan las restricciones que se tendrán, antes, durante y después del proceso), revisar apartado 2.

Se hace referencia a las características sociodemográficas de los aspirantes, es importante señalar que fue el último periodo en el que se aceptaron elementos con escolaridad mínima de secundaria.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Es necesario recalcar la importancia que tiene la psicología dentro de las instituciones tal como lo refiere Shultz (1998). La función del psicólogo dentro de la industria juega un papel muy importante y más aún si utiliza pruebas psicológicas para el desarrollo de sus funciones manteniendo una línea divisoria entre sus funciones laborales y sus actividades personales, a fin de que no interfieran con el beneficio de quienes utilizan sus servicios pues el desarrollo de cada persona es diferente.

Es pues el psicólogo el experto en realizar estas actividades en beneficio de la institución que lo contrata en este caso una dependencia de gobierno que busca mejorar el servicio que se proporciona a la ciudadanía, en lo que se refiere a la seguridad pública por ello es de suma importancia cuidar cada uno de los pasos del proceso de Reclutamiento y Selección que se realizó en la Subdirección de Desarrollo Policial; así pues mediante la realización del Reporte de esta Memoria de Practica Profesional se revisaron y conocieron diversas referencias que resaltan la labor del psicólogo laboral, que en la actualidad se le está dando realce como lo refiere Aquino (2000) quien comenta que en la última década las empresas solicitan frecuentemente los servicios de los psicólogos, debiendo estar capacitados para realizar diagnósticos o evaluaciones, preparar sus instrumentos para intervenir, prevenir e investigar. Refiere también que entre una de sus funciones el psicólogo debe estar capacitado para Reclutar y seleccionar al personal tema central de esta Memoria, sin embargo es importante recalcar que no solo se limita a esta función pues su participación es extensa.

Fue enriquecedor recurrir a los textos pues se aclararon las dudas que surgen en el proceso, sin embargo es importante mencionar que debido a que se reporta el trabajo que se realizó en un Institución pública (gobierno) el tiempo y las cifras con las que debían cumplirse ya estaban establecidas lo que conlleva a reducir los tiempos y espacios, sin embargo no fue una limitante ya que se lograron resultados efectivos del área de psicología.

Se cuidó cada uno de los detalles para realizar las evaluaciones psicométricas, de conocimientos generales y la entrevista es una de las partes a las que la Subdirección, ahora bien una vez que se revisaron diversas fuentes y autores se encontró la omisión algunos pasos para el reclutamiento se visualizaron muchas carencias en lo que se refiere a recursos materiales y humanos ya que dos personas que integran el área de psicología evaluaron a 130 aspirantes, no obstante el trabajo se hizo de la mejor manera posible aprovechando los recursos con los que se contaban logrando obtener resultados positivos para la institución de seguridad pública

El trabajo realizado fue importante para la dependencia ya que se aumentó el número de policías que cuentan con licenciatura lo que propició la mejora en el desempeño de las actividades de los elementos, así como también implicó un reto ya que fue necesario capacitar y brindar mejoras en el ámbito laboral para lograr responder a los retos con los que se enfrentan en su actividad diaria.

En el cuadro de características sociodemográficas, se observa que el 31% de los aspirantes tienen como grado máximo de estudios licenciatura a su vez un 24 % secundaria, por lo que se puede inferir que el nivel escolar impacta en el desempeño de las funciones que deberán realizar en su día a día.

El 35 % del total de los asistentes fueron mujeres lo cual indica que en la actualidad se están interesando en realizar trabajos que eran exclusivos para hombres hay una apertura para la inserción de las mujeres en las instituciones de seguridad pública. Así como se refleja en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en los resultados del segundo trimestre de 2018

Solo 16 aspirantes fueron rechazados lo que representa el 3% de las mujeres y el 9% de los hombres que asistieron como aspirantes fueron rechazadas para fungir como policía, ya que no tenían las característica necesarias para desarrollar sus actividades, entre las que se pueden destacar capacidad para trabajar bajo presión, control de

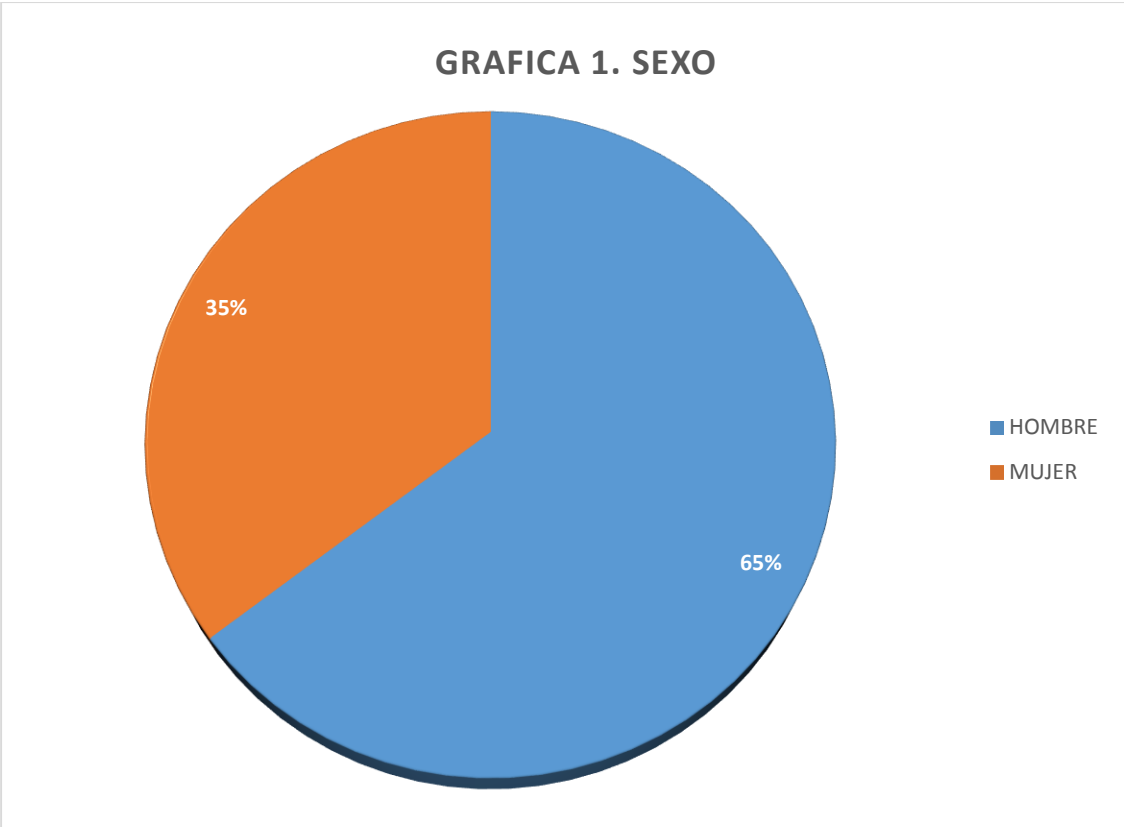
agresividad, disponibilidad para trabajar en equipo, estabilidad emocional, toma de decisiones y espíritu de servicio. Características que son fundamentales para desarrollar la actividad dentro de una institución de seguridad pública. Los datos anteriores se obtuvieron una vez que se realizó la Evaluación Psicométrica, Evaluación de Conocimientos Generales y la Entrevista a cada uno de los aspirantes.

Después de llevar a cabo el proceso se revisó cada una de las actividades, por lo que se propone hacer uso de la tecnología y de las redes sociales para la difusión de la convocatoria y de esta manera se pueda llegar al mayor número de personas interesadas, considerando también necesario que el área de psicología se integre por al menos cuatro personas para eficientar el trabajo así como la entrega de resultados; realizar modificaciones al perfil de puesto que se elaboró tomando en cuenta los cambios que se van observando en el ámbito de seguridad pública en el día a día, así como actualizar la batería de pruebas utilizada para evaluación psicométrica de los aspirantes, se considera que las instituciones de seguridad deben poner más atención de la que se pone para realizar dichos procesos.

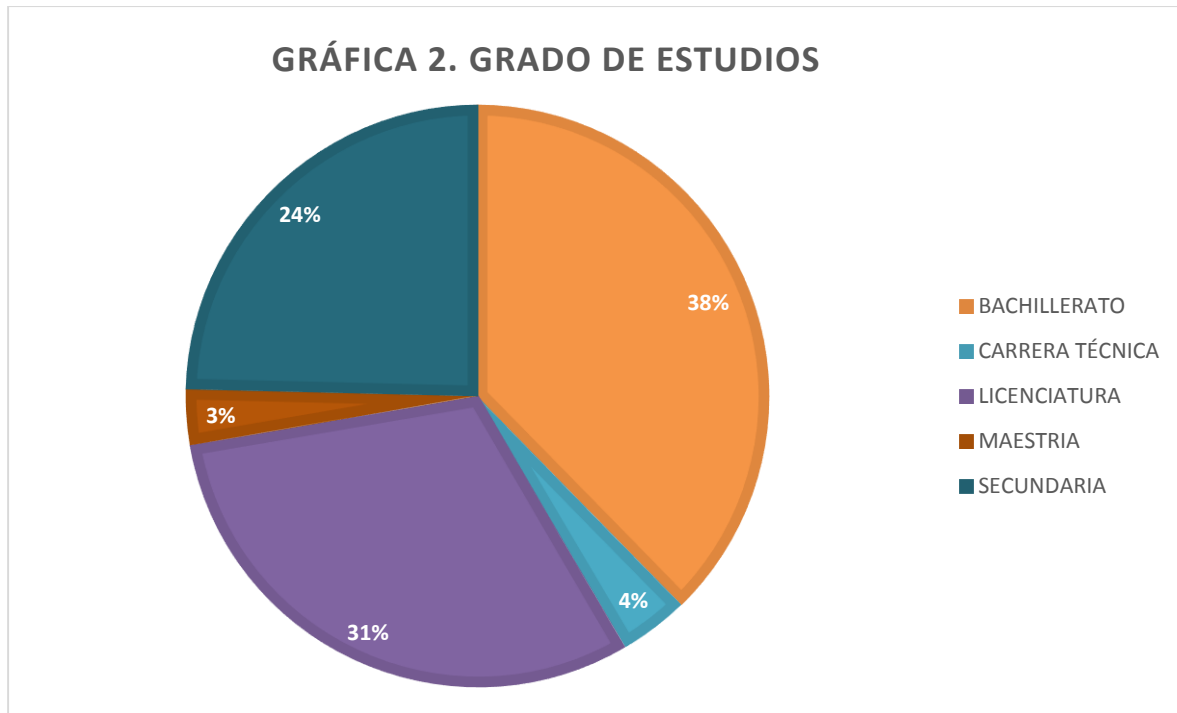
1- GRÁFICAS

Los resultados obtenidos en el Proceso de Reclutamiento y Selección a los Aspirantes a una Institución de Seguridad permiten identificar los candidatos que reúnen las características necesarias para formar parte de un Institución de Seguridad Publica.

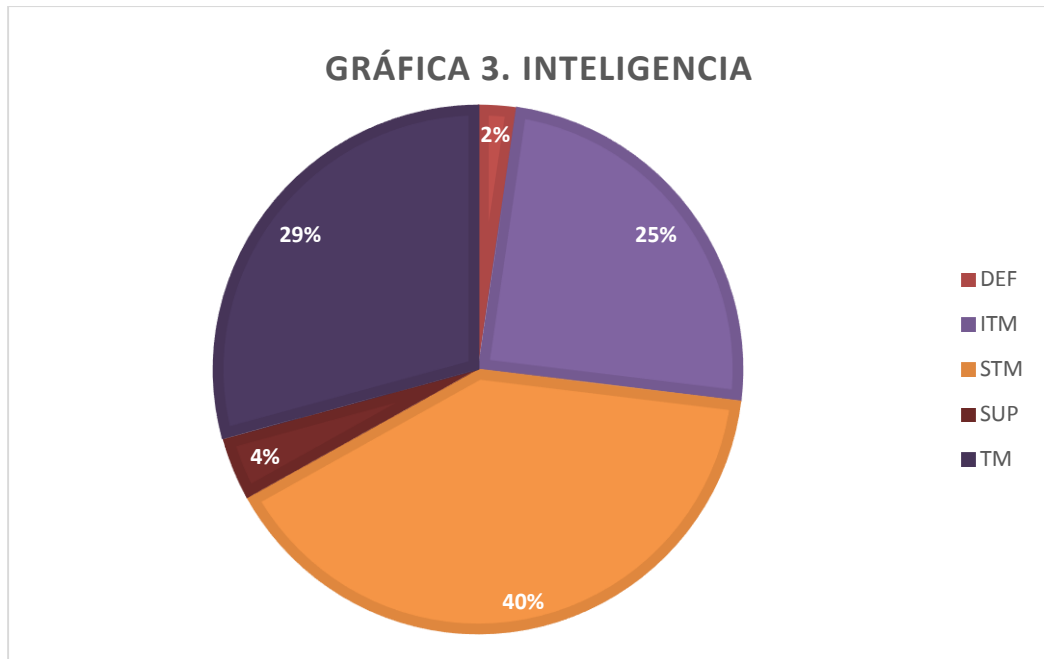
A continuación se ilustran las gráficas obtenidas como resultado del Proceso de Reclutamiento y Selección, de esta manera se da a conocer lo obtenido mediante la aplicación de las pruebas aplicadas.



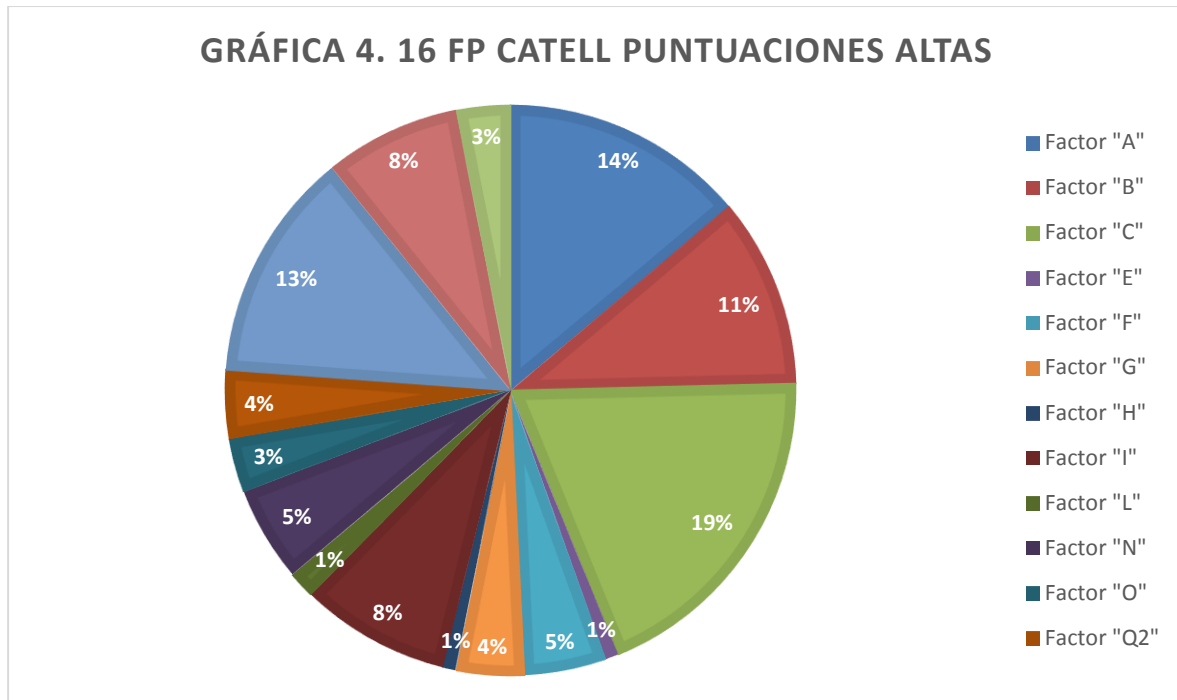
GRÁFICA 1. Ilustra el porcentaje según el sexo de los sujetos, de los cuales el 65% (84) son Hombres y el 35 % (46) Mujeres.



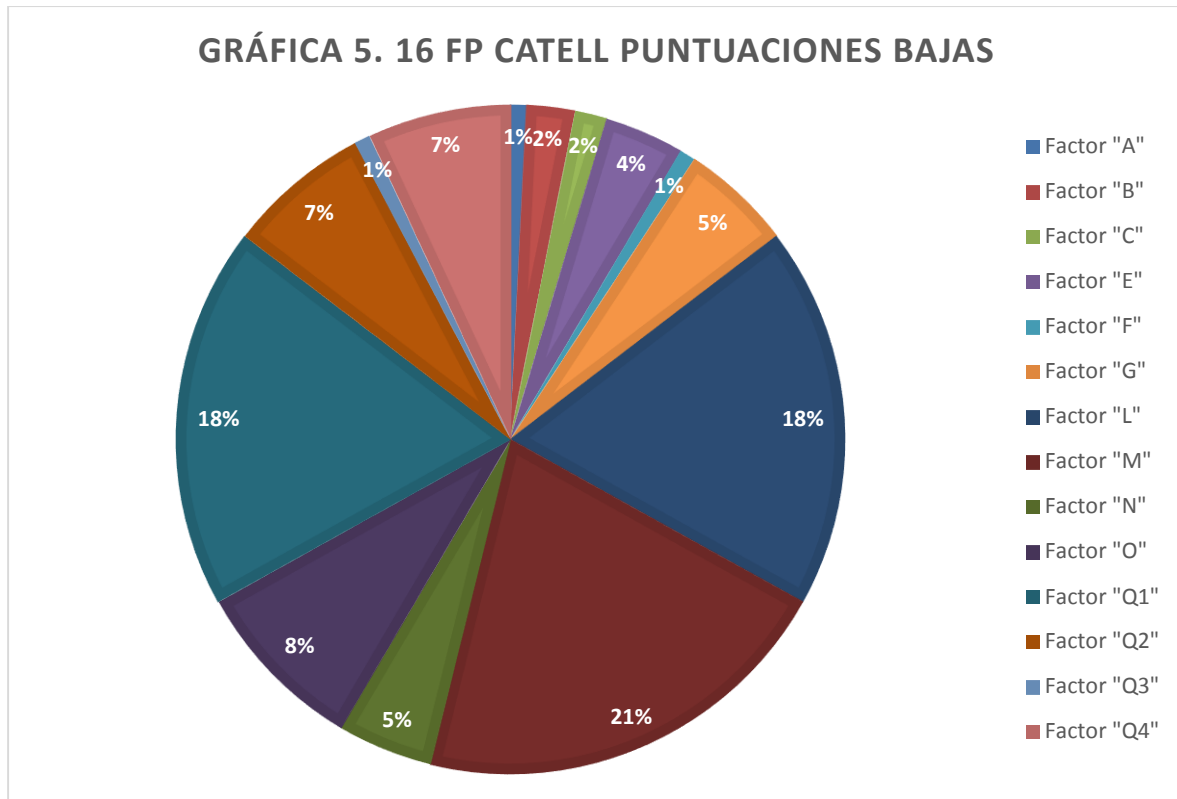
GRÁFICA 2. Ilustra el porcentaje según el grado de estudios de los sujetos, de los cuales el 38% (49) tiene bachillerato concluido, 4% (5) Carrera Técnica, 31% (40) cuentan con una licenciatura, 3% (4) tienen Maestría, 24% 32.



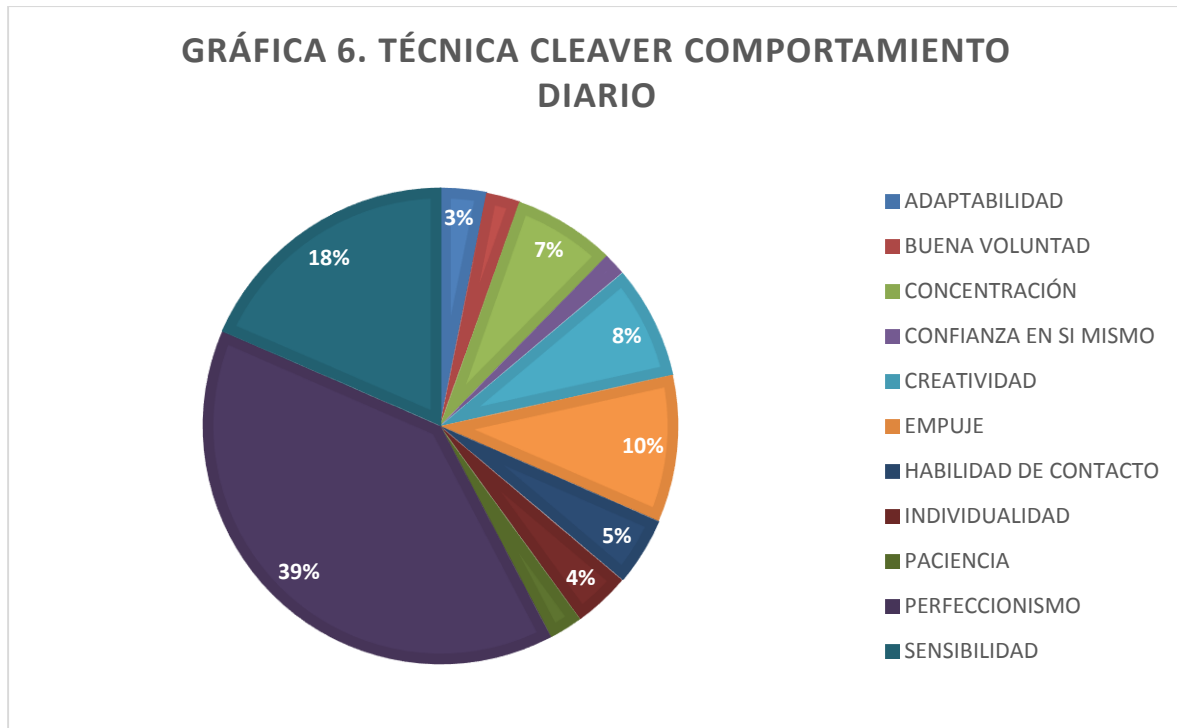
GRÁFICA 3. Ilustra el porcentaje según Coeficiente Intelectual de los sujetos, de los cuales el 2% (3) Deficiente, 25% (32) Inferior al Termino Medio, 40% (52) Superior al Termino Medio, 4% (5) Superior, 29% 38 Termino Medio.



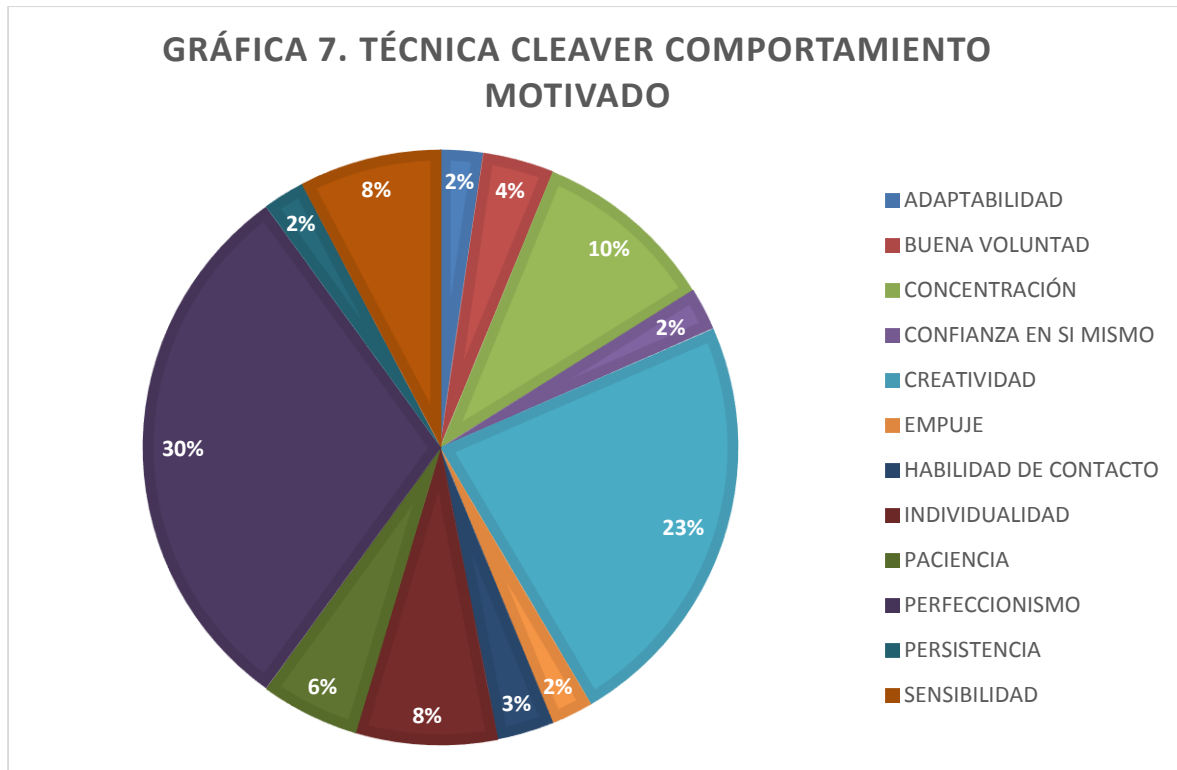
GRÁFICA 4. Ilustra el porcentaje de los Factores de personalidad con puntuaciones altas, de los cuales el 19% (25 sujetos) puntuaron alto en el Factor “C”, 14% (18 sujetos) en el Factor “A”, 13% (17 sujetos) en el Factor “Q3”, 11% (14 sujetos) puntuaron alto en el Factor “B”.



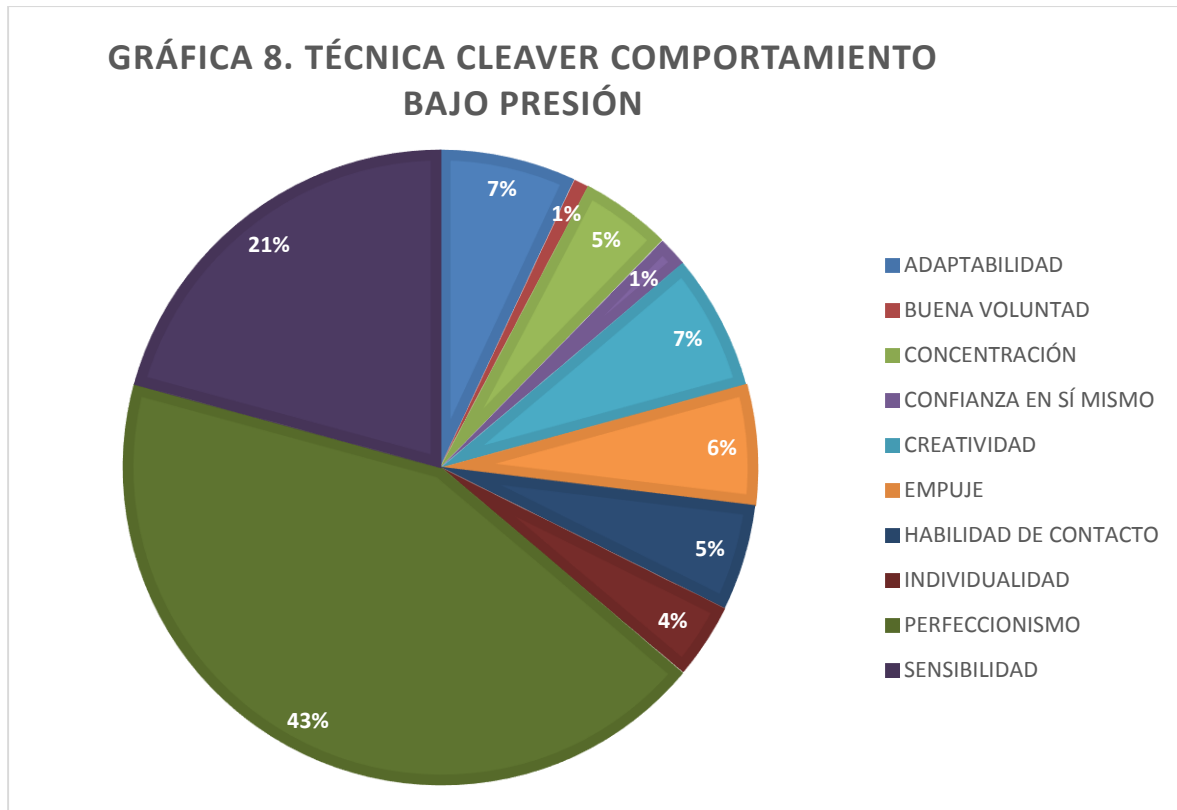
GRÁFICA 5. Ilustra el porcentaje de los Factores de Personalidad con puntuaciones bajas, de los cuales el 21% (27 sujetos) puntuaron bajo en el Factor “M”, 18% (24 sujetos) en el Factor “L”, 18% (24 sujetos) en el Factor “Q1”.



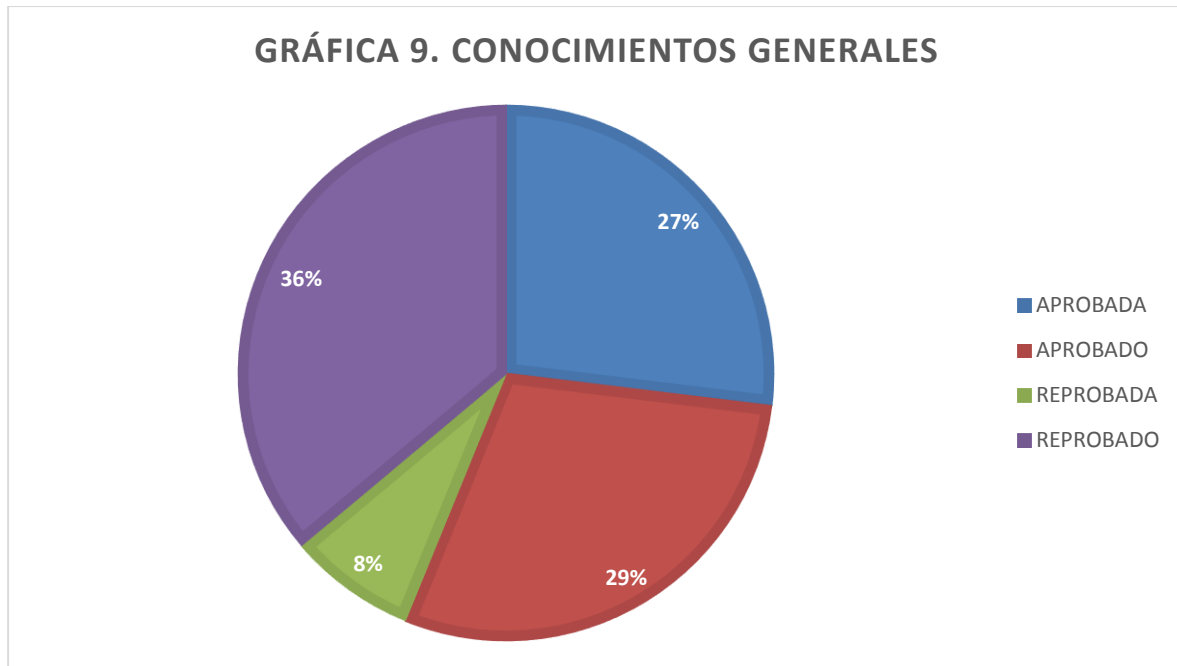
GRÁFICA 6. Ilustra el porcentaje en Comportamiento Diario obtenido por la Técnica Cleaver. De acuerdo a los resultados se pueden observar las siguientes combinaciones 39% (51sujetos) presentan Perfeccionismo, 18% (24) Sensibilidad, 10% (13 sujetos) Empuje.



GRÁFICA 7. Ilustra el porcentaje en Comportamiento Motivado obtenido por la Técnica Cleaver. De acuerdo a los resultados se pueden observar las siguientes combinaciones 30% (39sujetos) presentan Perfeccionismo, 23% (30) Creatividad, 10% (13 sujetos) Concentración.



GRÁFICA 8. Ilustra el porcentaje en Comportamiento Bajo Presión obtenido por la Técnica Cleaver. De acuerdo a los resultados se pueden observar las siguientes combinaciones 43% (56sujetos) presentan Perfeccionismo, 21% (27) Sensibilidad, 7% (9 sujetos) Adaptabilidad.



GRÁFICA 9. Ilustra el porcentaje en Conocimientos Generales. De acuerdo a los resultados se pueden observar lo siguiente 36% (47 Hombres) Re aprobaron, 29% (38 hombres) Aprobaron, 27% (35 mujeres) Aprobaron, 8% (10 mujeres) Re aprobaron dicha evaluación.



GRÁFICA 10. Ilustra el porcentaje del resultado final del Proceso de Reclutamiento y Selección de acuerdo a los resultados se observa que 42 % (55 hombres) son Aptos, 26% (34 mujeres) son Aptas, 14%(18 hombres) son Aptos con Reserva, 9% (12 hombres) No Aptos, 6% (7) Apta con Reserva, 3% (4 mujeres) No apta.

Apta: Reúne los requisitos necesarios para ocupar el puesto; **Apta con Reserva:** Reúne los requisitos, pero es indispensable que se someta a otro tipo de evaluaciones; **No Apta:** No reúne los requisitos necesarios para cubrir el puesto.

Apto: Reúne los requisitos necesarios para ocupar el puesto; **Apto con Reserva:** Reúne los requisitos, pero es indispensable que se someta a otro tipo de evaluaciones; **No Apto:** No reúne los requisitos necesarios para cubrir el puesto.

2- Cuadros

Cuadro 1 Resultados Test de Inteligencia

Clasificación	Frecuencia	%
Deficiente	3	2
Inferior al Término Medio	32	25
Superior al Término Medio	52	40
Superior	5	4
Término Medio	38	29
Total	130	100

En el cuadro 1 se ilustra el Cociente Intelectual medido a través del Test de Matrices Progresivas Raven, el cual por medio de la comparación de formas y razonamiento por analogías mide el Coeficiente Intelectual. De acuerdo a los resultados se observa que 3 sujetos (2%) se encuentran en Deficientes de acuerdo a la clasificación del test, treinta y dos (25%) Inferior al Término Medio, cincuenta y dos (40%) Superior al Término Medio, cinco (4%) Superior y treinta y ocho (29%) Término Medio.

Cuadro 2 16 FP Catell Puntuaciones Altas

FACTORES	FRECUENCIA	%
A (Expresivo)	18	14
B (Más Inteligente)	14	11
C (Emocionalmente Estable)	25	19
E (Agresivo)	1	1
F (Despreocupado)	6	5
G (Escrupuloso)	5	4
H (Aventurado)	1	1
I (Afectuoso)	11	8
L (Desconfianza)	2	1
N (Astucia)	7	5
O (Propensión a la culpabilidad)	4	3
Q2 (Autosuficiencia)	5	4
Q3 (Control)	17	13
Q4 (Tensión)	10	8
(en blanco)	4	3
TOTAL	130	100

En el cuadro 2. Se ilustran los 16 Factores de Personalidad de Catell. De acuerdo a los resultados se observa que 18 sujetos (14%) obtuvieron puntuaciones altas en el Factor A,(Expresivo); 14 (11%) en el Factor B (Más inteligente); 25 sujetos (19%) puntuaron alto en el Factor C (Emocionalmente Estable); 11sujetos (8%) puntuaron alto en el Factor I(Afectuoso); 17 sujetos (13%) obtuvieron puntuaciones altas en el Factor Q3 (Control).

Cuadro 3. 16 FP Catell Puntuaciones Bajas

FACTORES	FRECUENCIA	%
A (Reservado)	1	1
B (Menos Inteligente)	3	2
C (Afectado por sentimientos)	2	2
E (Sumiso)	5	4
F (Retraimiento)	1	1
G (Desacata la Reglas)	7	5
L (Confiado)	24	18
M (Practico, objetividad)	27	21
N (Ingenuo)	6	5
O (Seguro de Sí Mismo)	11	8
Q1 (Conservador)	24	18
Q2 (Dependiente del Grupo)	9	7
Q3 (Incontrolado)	1	1
Q4 (Relajado)	9	7
TOTAL	130	100

En el cuadro 3. Se ilustran los 16 Factores de Personalidad de Catell. De acuerdo a los resultados se observa que 24 sujetos (18%) obtuvieron puntuaciones bajas en el Factor L(Confiado), 27 sujetos (21 %) obtuvieron puntuaciones bajas en el Factor M(Practico, objetivo), 24 sujetos (18%) puntuaron bajo en el Factor Q1(conservador).

Cuadro 4. Técnica Cleaver Comportamiento Diario

Combinaciones Básicas	Frecuencia	%
Adaptabilidad	4	3
Buena Voluntad	3	2
Concentración	9	7
Confianza en sí mismo	2	2
Creatividad	10	8
Empuje	13	10
Habilidad de Contacto	6	5
Individualidad	5	4
Paciencia	3	2
Perfeccionismo	51	39
Sensibilidad	24	18
Total	130	100

En el cuadro 4. Se ilustran las combinaciones que se obtuvieron en Comportamiento Diario obtenido por la Técnica Cleaver. De acuerdo a los resultados se pueden observar las combinaciones que se obtuvieron de los cuales 51 sujetos (39%) presentan características de perfeccionismo, 24 (18%) sensibilidad, 13 sujetos (10) Empuje, 10 sujetos (8%) creatividad.

Cuadro 5. Técnica Cleaver Comportamiento Motivado

Comportamiento Motivado	Frecuencia	%
Adaptabilidad	3	2
Buena Voluntad	5	4
Concentración	13	10
Confianza en sí Mismo	3	2
Creatividad	30	23
Empuje	3	2
Habilidad De Contacto	4	3
Individualidad	10	8
Paciencia	7	6
Perfeccionismo	39	30
Persistencia	3	2
Sensibilidad	10	8
Total	130	100

En el cuadro 5. Se ilustran las combinaciones que se obtuvieron en Comportamiento Motivado obtenido mediante la Técnica Cleaver. De acuerdo a los resultados se pueden observar las combinaciones que se obtuvieron de los cuales 39 sujetos (30%) presentan características de perfeccionismo, 30 (23%) creatividad, 13 sujetos (10) concentración, 10 sujetos (8%) individualidad.

Cuadro 6. Técnica Cleaver Comportamiento Bajo Presión

Comportamiento Bajo Presión	Frecuencia	%
Adaptabilidad	9	7
Buena Voluntad	1	1
Concentración	6	5
Confianza En Sí Mismo	2	1
Creatividad	9	7
Empuje	8	6
Habilidad De Contacto	7	5
Individualidad	5	4
Perfeccionismo	56	43
Sensibilidad	27	21
Total	130	100

En el cuadro 6. Se observan las combinaciones que se obtuvieron en Comportamiento Bajo Presión obtenidos mediante la Técnica Cleaver. De acuerdo a los resultados se pueden observar las combinaciones que se obtuvieron de los cuales 56 sujetos (43%) presentan características de perfeccionismo, 27 (21%) sensibilidad, 9 sujetos (7%) adaptabilidad, 9 sujetos (7%) adaptabilidad.

Cuadro 7. Resultado del Examen de Conocimientos Generales aplicado a aspirantes a Policía Municipal

Resultado	Frecuencia	%
Aprobada	35	27
Aprobado	38	29
Reprobada	10	8
Reprobado	47	36
TOTAL	130	100

En el cuadro 8. Se observan los resultados que se obtuvieron en la evaluación de conocimientos generales, en donde 35 mujeres que representan el 27 % aprobaron, 38 hombres que representan el 29% aprobaron, así como 10 mujeres que representan el 8% reprobaron y 47 hombres que representan el 36% reprobaron dicha evaluación.

Cuadro 8. Decisión Final a partir del análisis de resultados del Proceso de Reclutamiento y Selección de Aspirantes a Policía Municipal

	Decisión Final	Frecuencia	%
Mujer	Apta ²	34	26
	Apta Con Reserva ³	7	6
	No Apta ⁴	4	3
Hombre	Apto ⁵	55	42
	Apto Con Reserva ⁶	18	14
	No Apto ⁷	12	9

En el cuadro 8. Se observan los resultados finales del proceso de reclutamiento y selección en donde 34 mujeres que representan el 26% son Aptas, 7 mujeres (6) Apta con Reserva, 55 hombres (42%) son aptos, 18 hombres (14%) Apto con reserva, 4 mujeres (3%) No son aptas, 12 hombres (9%) no son aptos, para pertenecer a la Institución de Seguridad Pública.

² **Apta:** Reúne los requisitos necesarios para ocupar el puesto.

³ **Apta con Reserva:** Reúne los requisitos, pero es indispensable que se someta a otro tipo de evaluaciones.

⁴ **No Apta:** No reúne los requisitos necesarios para cubrir el puesto.

⁵ **Apto:** Reúne los requisitos necesarios para ocupar el puesto.

⁶ **Apto con Reserva:** Reúne los requisitos, pero es indispensable que se someta a otro tipo de evaluaciones.

⁷ **No Apto:** No reúne los requisitos necesarios para cubrir el puesto.

CONCLUSIONES

La presente memoria de experiencia laboral permite hacer una revisión de la práctica que día a día se lleva a cabo en una institución de seguridad pública como profesional de la psicología la cual enriquece los conocimientos y las aportaciones con la que esta contribuye para el trabajo eficiente dentro de la misma, reconociendo que es de suma importancia contar con profesionales expertos que realicen el trabajo dentro de la Institución.

Es necesario mencionar que para que el trabajo del psicólogo dentro de las instituciones cumpla con los requisitos es necesario que el proceso de reclutamiento y selección este plenamente estructurado, lo cual coadyuvara a que se obtengan resultados claros y precisos.

El proceso de reclutamiento y selección requiere de un equipo de psicólogos que cuenten con una amplia experiencia que estén abiertos al cambio que sean proactivos y que en su día a día implementen acciones que les permita trabajar con un equipo multidisciplinario el cual será fundamental para obtener resultados satisfactorios para la institución.

La entrevista es una de las técnicas fundamentales en el proceso de reclutamiento y selección retomando lo que dice (Arias, 2002) menciona que es una forma de comunicación interpersonal que tiene por objetivo recabar o proporcionar información que servirá para la toma de decisiones acerca de un candidato.

El uso de la tecnología facilitara la obtención de resultados dentro del proceso de reclutamiento y selección.

Es también indispensable que equipo de psicólogos que lleva a cabo los procesos de reclutamiento y selección dentro de una institución este acompañado de sus Superiores

Inmediatos, que haya comunicación, trabajo en equipo y confianza en ambas partes para realizar las actividades que a cada uno les competen.

SUGERENCIAS

El trabajo del psicólogo en las instituciones se debe basar en procedimientos claros y precisos, es importante que dentro del manual de procedimientos se desarrollen los campos en donde se especifiquen los pasos a seguir para realizar el proceso de reclutamiento y selección, así como dar a conocer a cada uno de los integrantes del área la descripción de puesto para que conozcan sus funciones.

Se sugiere que el Ayuntamiento de Toluca realice convenio con la Facultad de Ciencias de la Conducta para que se abran espacios y los estudiantes puedan realizar Servicio Social y Prácticas Profesionales dentro de las Instituciones de Seguridad Publica logrando de esta manera que el proceso de reclutamiento y selección sea más eficiente y se pueda atender a un mayor número de aspirantes.

No pasar por alto la entrevista ya que es una herramienta de la cual se obtienen datos de análisis para seleccionar a los candidatos adecuados por lo cual se sugiere que se revise el formato y se estructure de tal manera que sea fácil para su ejecución.

Se debe habilitar el uso de tecnología y herramientas que coadyuven en la ejecución del proceso para reducir los tiempos y maximizar los recursos con los que cuenta la institución para obtener los resultados.

El estrecho contacto y comunicación entre jefe y subordinado es esencial ya que lo anterior facilita el desempeño de las actividades del psicólogo e impacta en los resultados y la calidad del trabajo

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, Ibáñez, A. (2003) El proceso de la entrevista: Conceptos y Modelos. México D.F. Limusa
- Albajari, Verónica; Mones S. (2005) La evaluación Psicológica en la Selección de Personal: Perfiles más frecuentes y técnicas más utilizadas. Buenos Aires. Paidós.
- Arias, F. (2002). Administración de Recursos Humanos. México: Ed. Trillas
- Aquino, Jorge A; Vola, Roberto E; Areco, Marcelo J.; Aquino Gustavo J. (2000) Recursos Humanos (2 da. ed.) Argentina. Machi
- Blake, O. (1999). La Capacitación un Recurso Dinamizador de la Organizaciones. Argentina Macchi
- Brunet, Icartil, I. (1999) Estrategias de Empleo y Multinacionales: Tecnología, Competitividad y Recursos Humanos. Barcelona ICARIA.
- Carrasco, José (2009) Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo. en: <http://www.cemci.org/revista/revista2/documentos/doc2.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. México. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). Administración, Proceso Administrativo. México. (3° edición) Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (1999). Administración del Personal. México: Prentice Hall Hispanoamérica.

- Garza, S. (2002). Los Desafíos de la Seguridad Pública en México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Autónoma de México.
- González, P. (2003). Seguridad Ciudadana. Guatemala: FLACSO.
- Grados, J. (2003). Capacitación y desarrollo de personal. México: Trillas
- Manual de Organización de la Dirección de Seguridad Ciudadana. 2016-2018.
- Marroquín, J. (1998). Capacitación a trabajadores. México: Gernika.
- Muchinski, P. (1999) Psicología aplicada al trabajo; Una introducción a la Psicología industrial y organizacional (6 ° edición). España: Desclée de Brower.
- Mercado Hernández, S. (2017). ¿Cómo hacer una tesis?; Licenciatura, Maestría, doctorado. México (4ª. Ed.) México: Limusa
- Muñoz, C. (1998). Cómo Elaborar y Asesorar una Investigación de Tesis, 1ra. Ed.: Pretince Hall.
- Peiró Silla Jm; Prieto Alonso, F. (2009 Tratado de Psicología del Trabajo (1° reimpresión). Madrid. Síntesis Psicológica.
- Pereda, Santiago y Berrocal Francisca. (S.F.) TÉCNICAS DE ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS EN LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS. Obtenido el 7 de febrero de 2012. Disponible en: http://sorad.ual.es/mitra/documentos/tec_pereda03/ALMER%C3%8DA%20PUESTOS.pdf

- Perez G. Diagnóstico sobre la seguridad pública en México. Fundar , Centro de Análisis e Investigación. Abril 2004: http://www.wilsoncenter.org/news/docs/Diagnostico_sobre_la_seguridad_publica_en_mexico.pdf.
- Ramírez Cavassa, C. (2005) Selección y Reclutamiento de Personal en México. México. Pac.
- Shultz, D.P. (1998). Psicología Industrial. México: Mc Graw Hill.
- Vargas Mendoza, J. E. (2007) Psicología Industrial: apuntes para un seminario. México; Asociación Oaxaqueña de Psicología A. C.
- Zepeda Herrera F. (1999). Psicología Organizacional. Adsson Wesley/Longman de México S.A DE C. V.

Consulta en Internet:

- <https://sseguridad.edomex.gob.mx/historia>
- <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/pdf/wo96855.pdf>. Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública.