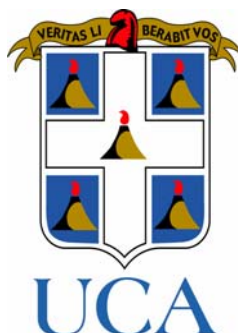


# UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA



## **PRÁCTICA PROFESIONAL PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

**“PRESELECCIÓN DE CANDIDATOS Y CANDIDATAS DE LA CONVOCATORIA XXIV EN LA POLICIA NACIONAL REALIZADA EN LOS DEPARTAMENTOS DE MANAGUA, CARAZO, RIVAS, ESTELÍ, MADRIZ Y NUEVA SEGOVIA EN EL PERIODO DE OCTUBRE 2005 A FEBRERO 2006”.**

ELABORADO POR:

**Bra. CARELIA DE FÁTIMA LÓPEZ BLANDÓN**  
**Bra. ANA CAROLINA MEZA GRIJALBA**

**TUTORA: MSC. MARLENE SARAVIA.**

**ASESOR METODOLÓGICO: MSC. JOSE INOCENTE RODRÍGUEZ LÓPEZ.**

MANAGUA, 09 NOVIEMBRE DEL 2006

# **INDICE**

- I. INTRODUCCIÓN**
  - II. JUSTIFICACIÓN**
  - III. MARCO CONCEPTUAL**
  - IV. OBJETIVOS**
  - V. METODOLOGÍA**
  - VI. RESULTADOS**
  - VII. CONCLUSIONES**
  - VIII. RECOMENDACIONES**
  - IX. REFLEXIÓN PERSONAL**
  - X. BIBLIOGRAFÍA**
- ANEXOS**

## **DEDICATORIA**

*Este trabajo está dedicado a mi papá que en paz descansa, a mi mamá y hermanos Jhonatan Baruc, Luis Alberto, Juan Francisco y Ernesto José, con los que siempre he contado ya que ellos han sido la base de mi esfuerzo y de mi inspiración para realizarlo.  
A mi persona como una parte importante de mi desarrollo profesional*

***Bra. Carelia de Fátima López Blandón.***

## *AGRADECIMIENTO*

*Agradezco eternamente a Dios por haberme permitido llegar a esta primera meta de mi vida como profesional.*

*A mi madre que me ha brindado su apoyo y dado ánimos para concluir mis estudios.*

*A mi abuelita Carmen que estaba pendiente de mis estudios y decía que Dios nos daría voluntad y entendimiento para realizar mejor nuestro trabajo.*

*A la Msc. Marlene Saravia por su preocupación constante en la calidad de mi trabajo.*

*Al Msc. José Inocente Rodríguez López que me brindó su tiempo y conocimientos en la calidad y desarrollo de mi trabajo.*

*Mi agradecimiento a las personas que me brindaron su apoyo y me dieron ánimos para concluir mi labor.*

***Bra. Carelia de Fátima López Blandón.***

## *AGRADECIMIENTO*

*Agradezco a mi Padre Celestial, por la oportunidad que me dio, de elegir esta carrera, la cual me ayudó a crecer y formarme como profesional para así de esta manera ayudar a mi prójimo.*

*También agradezco por la personas que he conocido a través de la carrera como profesores y compañeros de clases los cuales siempre van a estar en mi vida, que me enseñaron mucho con amor y dedicación los cuales ahora los considero mas que amigos.*

*Quisiera agradecerles a mis padres por apoyarme y quererme tanto, al igual a mis Hnos.*

***Bra. Ana Carolina Meza Grijalba***

## *DEDICATORIA*

*“Quisiera dedicar este trabajo a todas las personas que creen en los Psicólogos y a todos los que han dedicado su vida a este trabajo tan Maravilloso como lo es el ser Psicólogo”*

*Bra. Ana Carolina Meza Grijalba*

## I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo fue fundamentado en la práctica profesional que realizamos en la institución de la Policía Nacional, Plaza el Sol de Managua, con el fin de optar al título de licenciatura en Psicología. El estudio consistió en involucrarnos en la evaluación de la preselección del personal de la Policía Nacional de Nicaragua, institución que se ha propuesto realizar una constante transformación, moderna, eficiente y profesional, adaptándose a los cambios del mundo, como la globalización y a las tendencias de democratización de la sociedad.

Nuestra práctica se basó en contribuir a la aplicación, corrección de pruebas psicométricas y entrevistas; en Managua y en algunas delegaciones. Orientamos nuestro trabajo desde la evaluación y preselección de los candidatos a ingresar a la institución.

En el presente trabajo daremos a conocer información sobre: la importancia de realizar la práctica profesional en el área de selección dentro de la Policía Nacional, expondremos los conceptos más importantes del proceso de selección, la metodología utilizada en el período de la práctica, los resultados obtenidos, bibliografía consultada, anexos, también se organizó y completó la información de los test psicométricos para la elaboración del dossier. Este procedimiento nos permitió unificar criterios para evaluar a los y las candidatos y candidatas que desean ingresar a los diferentes cargos policiales.

A partir de nuestra práctica explicaremos y describiremos como se dio la preselección de los candidatos y candidatas que desean ingresar a la institución y presentaremos nuestra participación en dicho proceso de evaluación.

Participamos en la preselección de candidatos para los diferentes cargos como los son: técnico policial, licenciatura en administración policial y cargos civiles que ingresaron en la XXIV convocatoria de octubre 2005 a febrero 2006, en los departamentos de Managua, Carazo, Rivas, Estelí, Nueva Segovia y Madriz.

## II. JUSTIFICACIÓN

Nuestro propósito con este trabajo fue afianzar conocimientos teóricos y prácticos aprendidos durante la carrera de psicología, del mismo modo conocer el campo laboral y profesional, el área de selección de personal de la Policía Nacional nos facilitó el espacio para aplicar de manera intensiva nuestros conocimientos en el proceso de preselección de personal.

Debido a que la demanda de los candidatos que desean ingresar a la institución Policial es numerosa, el área de selección de personal requiere la cooperación de estudiantes practicantes para concluir y facilitar las actividades de la convocatoria.

La selección de personal en toda institución o empresa es importante, pero en la Policía Nacional es más riguroso el proceso de preselección, debido al tipo de trabajo que realizarán los candidatos que ingresan a la Policía Nacional, ya que su labor está dirigida a resguardar la seguridad ciudadana y del país, por tanto tenemos la responsabilidad de realizar una preselección cuidadosa, ajustándonos a las normas y requisitos establecidos por la institución, con el fin de que los miembros del cuerpo policial sean capaces de destacarse y desarrollar sus actividades laborales con eficiencia y responsabilidad.

El objetivo de la elaboración del dossier es para facilitar el trabajo al equipo de psicología en la aplicación y corrección de pruebas psicométricas. También sirva como consulta a otros y otras practicantes, capacitadores a nivel nacional, de oficiales de personal y psicólogas que atienden en las diferentes delegaciones del país.

Nosotras contribuimos y aportamos nuestros conocimientos en la elaboración del dossier. Realizamos aplicación y corrección de test psicométricos y entrevistas para la evaluación y preselección de candidatos y candidatas en Managua y en algunas delegaciones departamentales en el período de la convocatoria



### III. MARCO CONCEPTUAL

Para poder comprender mejor la evaluación y selección de personal, tomamos las definiciones de los términos y conceptos utilizados en el estudio de diferentes fuentes bibliográficas.

1. **Acapol:** “Academia policial Walter Mendoza”

2. **Análisis del perfil del postulante:**<sup>1</sup> El perfil se construye revisando la tarea, determinando el nivel de complejidad requerida, las expectativas de la empresa con respecto a la posición y la estructura jerárquica en la que deba incluirse. El proceso de selección se basa en la capacidad de la institución para determinar cuál es la información relevante del conjunto de datos que se le ofrecen y uno de los elementos que permite discriminar lo relevante del perfil, que constituye una herramienta que incrementa el alcance de la institución y facilita la tarea. Por lo cual, la tarea de la institución consistirá en elaborar el perfil a partir de los datos que brinde el contexto, clasificar el puesto en función de las responsabilidades que afronta y los problemas que debe resolver; si además conoce el mercado, cuenta con más elementos para definir un perfil posible la empresa expresa sus necesidades y lo que ella desea.

3. **Condiciones en la aplicación de las pruebas:**<sup>2</sup> “El requisito más importante es la preparación previa, no puede surgir imprevisto, deben tener los materiales necesarios con un mínimo de búsqueda o tanteo. La situación del ambiente, teniendo en cuenta la elección adecuada de la habitación.”

4. **Dossier:**<sup>3</sup> La compilación del resumen de diferentes pruebas y su explicación de la aplicación y corrección de estas, conjunto de test psicológicos que contiene láminas de aplicación, plantillas de corrección, parámetros y manuales de aplicación y corrección que facilita al Psicólogo a realizar la evaluación del candidato.

---

<sup>1</sup> Documento de perfil de Cargo de la Policía Nacional. (2002 – 2005) Managua op-cit

<sup>2</sup> Peña, M. (1986): **Dirección de Personal**. 5ta edición Editorial Hispano Europea

<sup>3</sup> Apuntes de cuadernos de la Universidad Centroamericana de la carrera de Psicología, **Materia de Psicopedagogía y Diagnóstico**.

5. **Entrevistas:**<sup>4</sup> ‘‘Es en lo esencial un sistema de comunicaci3n en el cual el tacto y la habilidad del entrevistador permiten profundizar en caracteristicas y condiciones del entrevistado relacionado con el cargo o puesto vacante. Es el punto central del proceso de admisi3n de personal
6. **Entrevista psicol3gica:**<sup>5</sup> Consiste en una evaluaci3n psicol3gica individual y privada del candidato en la que se valora la estabilidad emocional, intereses, motivaciones y metas; se explora el 3rea laboral, familiar, social, y aspectos acad3micos, se apoya en los resultados de las pruebas psicom3tricas previamente aplicada.
7. **Evaluaci3n:**<sup>6</sup> Proceso sistem3tico ordenado de recolecci3n de informaci3n.
8. **Evaluaci3n psicol3gica:**<sup>7</sup> Los test dan informaci3n puntual y especifca susceptible de distintas lecturas sobre la base de la relaci3n que se haya establecido entre las partes en juego. La informaci3n obtenida debe ser confrontada con el perfil para determinar si el aspecto detectado es un problema o puede brindar ventajas. Para armar esta evaluaci3n deber3n combinarse con distintos tipos de Test psicol3gicos.
9. **Informe final del candidato:**<sup>8</sup> ‘‘Cuando la instituci3n ha completado el proceso de evaluaci3n, cuenta con suficiente informaci3n que deber3 procesarse para dar lugar a dos tipos diferentes de comunicaciones, un informe de evaluaci3n para la empresa y una devoluci3n verbal al interesado.’’
10. **Importancia de selecci3n de personal:**<sup>9</sup> ‘‘Es una actividad muy com3n en las organizaciones que tienen como objetivo encontrar aquella persona que re3na los requisitos para el perfil del puesto vacante.’’
11. **objetivo de selecci3n:**<sup>10</sup> ‘‘Est3 orientado en suministrar la materia prima para la selecci3n es decir escoger y clasificar los candidatos m3s adecuados para satisfacer las necesidades de la instituci3n.’’

---

4 [http / www.monografia.com/trabajo12/guianf/guinf.shtml](http://www.monografia.com/trabajo12/guianf/guinf.shtml).

5 [http / www.monografia.com/trabajo12/guianf/guinf.shtml](http://www.monografia.com/trabajo12/guianf/guinf.shtml).

6 [http / www.monografia.com/trabajo12/guianf/guinf.shtml](http://www.monografia.com/trabajo12/guianf/guinf.shtml).

7 [http / www.monografia.com/trabajo12/guianf/guinf.shtml](http://www.monografia.com/trabajo12/guianf/guinf.shtml).

8 [http / www.monografia.com/trabajo12/guianf/guinf.shtml](http://www.monografia.com/trabajo12/guianf/guinf.shtml).

<sup>9</sup> Meynard Arana, J. (Managua 28 Abril, 2004): **Proceso de Selecci3n de Personal de la Policia Nacional** Op-cit, pag, 12

12. **Selección de Recursos Humanos:**<sup>11</sup> ‘Es la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado aumentando la eficiencia y el rendimiento del personal’.
13. **Preselección de candidatos:**<sup>12</sup> ‘‘Una vez recibidos los currículos se clasifican para examinar los conocimientos y la experiencia de los candidatos. En esta etapa se escogen a aquellos candidatos que correspondan claramente con los requisitos identificados en el perfil.’’
14. **Proceso de Selección:**<sup>13</sup> ‘‘Busca adecuar al individuo al cargo y su eficiencia en el mismo, para lograrlo debe comparar a los aspirantes y decidirse por el más apto.’’
15. **Perfil de cargo:**<sup>14</sup> Descripción, que especifica la naturaleza del puesto y sus requisitos.
16. **Reclutamiento de personal:**<sup>15</sup> ‘‘Tiene como fundamento brindar una cantidad considerable de candidatos, a fin de que la selección de los mismos pueda funcionar con mayor efectividad.’’
17. **Selección:**<sup>16</sup> ‘‘Acción de seleccionar conjunto de personas o cosas seleccionadas.’’
18. **Selección de personal según la Policía Nacional:**<sup>17</sup> Tiene como finalidad única escoger a la persona adecuada para el puesto adecuado. La selección de personal en la Policía Nacional, cumple el principio doctrinario del enfoque de género para lo cual se diseñan las diferentes técnicas con este enfoque tomando en cuenta el crecimiento proyectado de cargos e índices de deserción y rotación programados semestral y anualmente.

La Policía Nacional posee un proceso de selección que describe cada una de las técnicas aplicadas a los y las aspirantes a ingresar a la institución en dependencia al cargo a ocupar para el ingreso a través del sistema de educación policial.

---

10 Op-cit., pág. 12

11 Meynard Arana, J. (Managua 28 Abril, 2004): **Proceso de Selección de Personal de la Policía Nacional** Pág. 11

12 Op- cit.Pág. 11,

13 Op-cit, pag, 12

14 Documento de **perfil de Cargo de la Policía Nacional**, 2002 - 2005.

15 Peña, M. (1986): **Dirección de Personal**. 5ta edición Editorial Hispano Europea Pág. 327

16 Gómez, V. ( 1996): **Diccionario el pequeño LAROUSSE ilustrado**, primera edición. Buenos Aires Argentina. Pág. 910.

17 Meynard Arana, J. (Managua 28 Abril, 2004): **Proceso de Selección de Personal de la Policía Nacional** Pág. 11

19. **Test psicométrico:**<sup>18</sup> Es un instrumento que permite obtener información adicional, estandarizada sobre la persona que estamos tratando y evaluando.
20. **Test psicológico:**<sup>19</sup> “Constituye esencialmente una medida, objetiva y tipificada de una muestra de conducta”.
21. **Test proyectivos o de personalidad:**<sup>20</sup> “Estos están orientados a explorar aspectos cualitativos, cómo responde, cómo piensa, cómo se relaciona, cómo resuelve un problema, etc”.

Con los tests proyectivos, se puede hacer un estudio muy completo de las características personales más íntimas de la persona. A través de ellos se puede evaluar cuál es nuestra manera de enfrentarnos al mundo externo, nuestras debilidades y fortalezas, cómo nos comunicamos con los demás, así como facetas más íntimas de nosotros mismos y que a simple vista no suelen ser observables, pues evitamos que así sea. De este modo al realizar un dibujo libre o al escribir una carta, nuestros rasgos más ocultos salen a la luz.

---

18 [http / monografia.com/trabajo/lacomunica/lacomunica.shtml](http://monografia.com/trabajo/lacomunica/lacomunica.shtml).

19 [http / monografia.com/trabajo/lacomunica/lacomunica.shtml](http://monografia.com/trabajo/lacomunica/lacomunica.shtml).

20 [http / www.monografia.com/trabajo/lacomunica/lacomunica.shtml](http://www.monografia.com/trabajo/lacomunica/lacomunica.shtml).

## **IV. OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

- Contribuir a la evaluación de los candidatos y candidatas que desean ingresar a la Policía Nacional para su preselección.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

1. Completar y organizar la información de las pruebas psicométricas utilizadas en el proceso de preselección para elaborar el dossier.
2. Dar a conocer al equipo de psicología en la oficina de selección de la policía nacional la importancia y el uso del dossier.
3. Evaluar a los candidatos y candidatas que aplican a los diferentes cargos como Técnico Policial, Licenciatura Policial y cargos civiles de la Policía Nacional.

## V. METODOLOGÍA

La metodología utilizada en el desarrollo de esta práctica en la Policía Nacional de Managua, en el área de selección de personal, es un ejercicio práctico profesional, con el objetivo de contribuir y dar sugerencias a dicho proceso de evaluación.

Para lograr los objetivos de la práctica profesional el procedimiento se articuló de la siguiente manera:

### **ETAPA # 1: OBSERVACIÓN Y REVISIÓN DE LA INFORMACIÓN.**

Para incorporarnos al proceso de selección, primero tuvimos que familiarizarnos con el personal de la institución y elaboramos una guía de observación para conocer el ambiente de trabajo, sus funciones y así participar de dicho proceso.

(Ver anexo guía de observación # 1)

Se realizó la revisión de la información con el objetivo de conocer los materiales e instrumentos, manuales de corrección y aplicación de los test y los libros de registros utilizados para realizar la evaluación de los candidatos.

Revisión de informes de prácticas pasadas con el objetivo de conocer en qué consistió el trabajo y los aportes que se habían logrado durante el período de la práctica.

**ETAPA # 2: COMPLETAR, CONCLUIR Y ORGANIZAR LA INFORMACIÓN DE LOS TEST PSICOMETRICOS UTILIZADOS PARA LA PRESELECCION Y SELECCIÓN DE LOS CANDIDATOS Y CANDIDATAS EN UN DOSSIER.**

(Ver anexo # 2 dossier)

El objetivo de esta etapa es de completar y organizar los test y la documentación adicional utilizada en la evaluación del personal de la Policía Nacional, para facilitar el material e información de los test en el dossier.

Una vez realizada la revisión de los test y el material usado procedimos a completar la información, auxiliándonos de los manuales.

La información que completamos fue:

- Fichas técnicas resumidas para la uniformidad de la información y los parámetros establecidos en cada uno de los test.
- Documentación que se completo de los test psicométricos:
  - a) Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF, Forma (A-B) y (C-D), manual de instrucción, cuadernillos de aplicación, plantillas y hoja de respuestas. (La forma (A-B) se proporciono con el objetivo de completar ya que solo contaban con la forma (C) del 16 PF.
  - b) Manual de instrucción, corrección y láminas del test BENDER.
  - c) Manual de instrucción del THURSTONE.
  - d) Manual de corrección del MACHOVER.
  - e) Manual de aplicación y corrección del RAVEN.
  - f) Se completo el test BFA con las Plantillas de corrección. ( no se aplico en la convocatoria para los cursos de técnico policial y licenciatura en administración policial, solo en algunos casos para candidatos con un nivel de educación superior).

Estos test se proporcionaron con el objetivo de utilizarlos en los casos que el candidato o candidata requiera atención personalizada.

- g) Test frases incompletas de ROTTER.
- h) Test de autoestima COOPER-SMITH.
- i) Test de depresión de BURNS

Otros documentos adicionales que se utilizaron en la evaluación de los candidatos fueron:

- a) Guía para la elaboración de la autobiografía
- b) Guías de entrevistas estructuradas para los diferentes cargos.
- c) La institución integró nuevas pruebas (OTIS Y CEP). Estas fueron auto-aplicadas por el equipo de psicología con el fin de conocer su aplicación y corrección. Para que fueran utilizadas en la evaluación de los candidatos que aspiran a ingresar a la Policía Nacional para dar un mejor servicio a la ciudadanía.

#### ELABORACIÓN DEL DOSSIER:

(Ver anexo # 2 dossier)

El objetivo del dossier es de facilitar el acceso a una información más completa y organizada de las pruebas que se utilizan para la preselección y selección de los candidatos y candidatas que desean ingresar a la institución Policial.

Una vez realizada la revisión, completada y organizada, las pruebas Psicométricas, se procedió a elaborar el dossier que contiene lo siguiente: Portada, índice el cual se subdivide en seis áreas (inteligencia, personalidad, vocacional, proyectivas, pruebas complementarias y documentos adicionales de la Policía Nacional) introducción, objetivo, la importancia del uso del dossier y recomendaciones generales.

Se incorporó en el dossier los diferentes test utilizados en la preselección y selección de los candidatos y candidatas de la Policía Nacional para los diferentes cargos: Técnico Policial y Licenciatura en Administración Policial, Auxiliar de planta y de servicio.

El dossier contienen: la ficha técnica, manual de instrucción y corrección, cuadernillo de aplicación, hojas de respuesta, plantillas de corrección de cada test antes mencionado.



Elaboramos el dossier para que el equipo de psicología se le facilite el trabajo al momento de evaluar a los candidatos y candidatas; se dejó la información de los manuales ya existentes con la información completa y ordenada.

**ETAPA # 3: EXPLICACIÓN DEL CONTENIDO DEL DOSSIER.** (Ver anexos # 2 dossier)

El objetivo de la explicación del uso del dossier es que pueda ser un medio de consulta con respecto a cualquier test, tanto para el equipo de psicología como para los nuevos practicantes.

- Se reunió el equipo de psicología para explicarles el uso del dossier, se pretende con esto tener un mejor acceso a la información y facilitando a los nuevos practicantes el conocimiento de las pruebas utilizadas en el proceso de selección.
- Se dio a conocer el dossier y se entregó a la responsable del área de psicología, y se adjunto una carta detallada que explica lo que contiene.
- La información del contenido del dossier las fichas de los test se organizó en computadora para su mejor uso, ordenándola en carpetas por tipos de pruebas y fichas.
- Realizamos la explicación del cuestionario factorial de personalidad 16 PF Forma (A - B) y (C - D). (ver anexo # 3 explicación del 16 PF)

**ETAPA # 4: PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE PRESELECCIÓN:**

Nos involucramos en el proceso de preselección tanto en Managua (Plaza el Sol) como en los departamentos de (Carazo, Rivas, Estelí, Nueva Segovia y Madriz). Aplicamos y corregimos pruebas psicométricas cada semana, a un total de 13 grupos de 45 ó 50 candidatos que incluían los cursos técnico policial, licenciatura en administración policial y también evaluamos cargos civiles que desean ingresar a la institución.

En el proceso de selección era necesario conocer previamente los requisitos requeridos para el ingreso a los diferentes cargos: de las pruebas que se aplicaban, de los elementos excluyentes para la entrevista, aplicación y corrección de los test psicométricos y también de

la clasificación de los candidatos y candidatas como aptos y no aptos, para luego anotar los resultados obtenidos en el libro de registro.

Nuestra participación en el proceso de preselección en Managua (Plaza el Sol) se subdivide en **7 sub-etapas.**

1. Apoyo a las charlas informativas: Con el objetivo de dar a conocer a los candidatos y candidatas los requisitos de ingreso a la institución, la misión, visión y los beneficios, esta actividad se realizaba los días lunes. (ver anexo # 4 requisitos de selección)

2. Aplicación de las pruebas vocacionales: Se les aplico a los candidatos y candidatas las siguientes pruebas, Kuder-C, test gestáltico visomotor Bender y guía de autobiografía. En un horario de 9 am 12 am en el Instituto Camilo Zapata los días martes.

El día miércoles aplicábamos las pruebas psicométricas de inteligencia y personalidad de Raven y 16 PF para el curso de Licenciatura de administración policial, Well y Thurstone para el técnico policial y una vez que los candidatos concluían los test se corregían.

3. Corrección de las Prueba psicométricas según la prueba que se utilizaban se corrigen de manera cuantitativa y cualitativa dándonos como resultados, perfiles y escalas de rango para esto se utilizan plantilla de corrección, hoja de elaboración de perfil y tabla de conversión de puntuaciones directas en eneatis, centiles (baremos), y se corrigen de acuerdo a las normas y claves establecidas por cada prueba. (ver anexo # 2, dossier y buscar el manual y tablas de corrección que corresponde a cada prueba)

4. Inscribimos los resultados en el libro de registro de curso y cargos civiles: Clasificamos los test; después se agrupaban por el expediente de cada candidato y candidata los resultados obtenidos, para anotarlos en los libro de registro de cursos y cargos civiles, y luego se realizaba la preselección de los candidatos a entrevistar.

5. Entrevista a los candidatos y candidatas preseleccionados: (ver anexo # 2 dossier, documentos adicionales de la Policía Nacional, Guías de entrevistas estructurada) Con el objetivo de averiguar si el candidato y candidata tiene las cualidades y habilidades requeridas para el perfil policial, se clasifican según los parámetros de valoración que

utilizan las psicólogas para la preselección. (ver anexo # 2 dossier) en: Excelente, muy bueno, bueno, regular y deficiente según los criterios establecidos.

Estas actividades fueron realizadas en la oficina de selección por el equipo de psicólogas.

6. Redactamos informes de entrevistas y recopilamos información de los resultados obtenidos en el proceso de selección de cada uno de los candidatos y candidatas en la hoja de resumen de expediente: El informe se realizó de acuerdo a la información obtenida en la entrevista y pruebas aplicadas, realizada a cada uno de los y las aspirantes de la carrera policial. Una vez corregidas todas las pruebas y realizado el informe de evaluación se procedió al llenado de la hoja de resumen de expediente (ver anexo # 2 dossier, documentos adicionales de la Policía Nacional, hoja de resumen de expediente).

➤ **Metodología en el proceso de preselección de candidatos y candidatas en los viajes realizados a los departamentos de:** Carazo, Rivas, Estelí, Nueva Segovia y Madriz, la cual cada visita se realizó en un período de dos a tres días pero en fechas diferentes, durante este período aplicamos las pruebas psicométricas y pruebas de conocimiento.

El primer día de la convocatoria se aplican las pruebas de 16 PF, Raven, Bender, Autobiografía, pruebas de conocimiento (Español y Matemática), Formato de información en relación a los candidatos de las delegaciones.

Luego se corregían y se clasificaban las pruebas de acuerdo al cargo; según los resultados obtenidos, se seleccionaban las puntuaciones más altas, para realizar la preselección de los aspirantes.

Se realiza revisión del expediente con el fin de profundizar y corroborar la información obtenida en las pruebas para elegir a los candidatos más idóneos según los requisitos del perfil del cargo.

Una vez revisado el expediente se llama al candidato para realizar la entrevista psicológica, finalizamos la actividad con la elaboración del informe de cada candidato y candidata entrevistado, cada uno de ellos se clasificó según los resultados: en aptos, no aptos y reserva con el fin de completar la cuota establecida por la ACAPOL.

En las delegaciones que se visitaron se aplicaban las mismas pruebas antes mencionadas en el cuadro uno, a diferencia del Kuder que por razones de tiempo no se aplicaba.

Se realizaba un informe de las visitas de los departamentos que incluía: Los resultados de los convocados, los logros y dificultades encontradas en el proceso de evaluación para la preselección de los candidatos. (Ver en anexo # 2 dossier, formato de las delegaciones)

Una vez concluido se anotaron los resultados de las pruebas psicométricas y entrevistas psicológicas de los candidatos y candidatas en los libros de registro oficial del área de psicología de la institución.

7. Comisión evaluadora: Se le presenta una propuesta del candidato y candidata a la comisión evaluadora a través de la sub-comisionada (jefa de selección) quien se reúne con un miembro de la ACAPOL una vez que revisaron los expedientes preseleccionados, si cumplieron con todos los requisitos y el perfil psicológico para su ingreso a la academia policial, tomando en cuenta la opinión de las psicólogas para el ingreso al curso policial.

#### **ETAPA # 5: DOCUMENTO FINAL DE LA PRÁCTICA**

El objetivo de esta etapa es entregar el documento de la práctica que realizamos de octubre 2005 a febrero 2006, en Managua y los departamentos de Carazo, Rivas, Estelí, Nueva Segovia y Madriz de la XXIV convocatoria de la Policía Nacional.

Una vez concluido el estudio procedimos a entregar nuestro trabajo realizado en la Policía Nacional (Plaza el Sol) a la jefa del área de psicología, el documento contiene: nuestra participación en la evaluación y preselección de los candidatos y candidatas, que desean ingresar a la Policía Nacional a los diferentes cargos policiales o civiles, igualmente sus anexos y Dossier.

## VI. RESULTADOS

### 1. RESULTADOS DE LA ORGANIZACIÓN Y CONCLUSIÓN DE LAS PRUEBAS.

La misma institución de la Policía Nacional vio la necesidad de buscar nuevas pruebas que ayuden a la selección de personal. Esto nos permitió compartir la información que adquirimos durante nuestros estudios universitarios.

#### **Completamos y organizamos la información de algunos test como:**

➤ Cuestionario Factorial de Personalidad 16 PF Forma (A-B) y (C-D) incluyendo los manuales de aplicación y corrección del test ya que aplicaban solo la Forma C.

Nos permitieron realizar una breve explicación de la aplicación y corrección del test.

➤ Guía para la aplicación del BENDER por Jaime Bernstein, láminas de aplicación, manual y hoja de corrección cuantitativa, manual que contiene las interpretaciones y correcciones.

➤ Se completaron los manuales de instrucciones de los test de THURSTONE y RAVEN. Se agregaron los siguientes test psicométricos:

➤ COOPER-SMITH de autoestima.

➤ Se proporcionó el manual de aplicación y corrección de MACHOVER.

➤ Se facilitó hoja de aplicación de Frases incompletas de ROTTER y BURNS.

➤ OTIS Y CEP, estas pruebas se dieron en un intercambio con el área de selección de la policía civil de Guatemala, aunque estas pruebas no han sido aplicadas a los candidatos y candidatas. La responsable del área de psicología considera necesario que el equipo de psicología de la institución Plaza el Sol, tenga un dominio en la aplicación y corrección de las mismas. Se realizó así la auto-aplicación de los test para un mejor manejo de las pruebas, serán incorporadas en la próxima convocatoria. Una vez que se realice la validación con algunos grupos.

Actualmente en selección de personal se aplica una batería de pruebas psicométricas que consta del: Kuder, 16 PF, ITR, Bender, Raven, Well, Machover.

El objetivo de las pruebas es de valorar intereses vocacionales, rasgos de personalidad, habilidades físicas, coeficiente intelectual e intereses que el candidato y candidata posee, para dar cumplimiento al perfil del cargo que requiere la institución.

Cada una de las pruebas a aplicar se adecua al cargo que se va a ocupar y al nivel académico del aspirante. A continuación se presentan los cuadros: el número 1 con las pruebas que se utilizan actualmente en la institución (para evaluar a los candidatos, el cuadro contiene: el objetivo, tiempo de duración, área para el cargo que aplica cada prueba, el cuadro número 2 contiene dos pruebas que se proporcionaron en el intercambio con la Policía Civil de Guatemala con el objetivo de realizar una evaluación más exhaustiva del candidato, pruebas que aún no se utilizan hasta que se de la validación con algunos grupos.

En el cuadro número 3 se mencionan las pruebas que agregamos al área de psicología de la Policía Nacional. Con el fin de darle seguimiento a los candidatos y candidatas que ingresaron a la ACAPOL y presentan problemas en el área emocional, social y familiar.

**CUADRO # 1**

**PRUEBAS QUE SE UTILIZAN EN EL PROCESO DE PRESELECCIÓN EN LA POLICIA NACIONAL.**

<b>NOMBRE DEL TEST</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>TIEMPO DE APLICACION</b>	<b><u>A QUIENES SE APLICAN</u></b>	<b>AREA</b>
Test de matrices progresivas (RAVEN)	Miden la capacidad de comprensión y razonamiento analogía.	30 a 45 minutos	Cargos civiles Curso de licenciatura en Administración policial. Auxiliares	Cognitiva
Prueba de inteligencia (WELL)	Miden la capacidad intelectual del candidato.	30 minutos	Cargos de servicios y técnico policial.	
Cuestionario factorial de personalidad (16 PF)	Identificar los rasgos de personalidad propios de cada individuo.	45 a 60 minutos	Cargos civiles Curso de licenciatura de administración policial.	Personalidad

<p>Inventario de rasgos temperamentales; L.L. Thurstone (ITR)</p>	<p>Describe los aspectos temperamentales del individuo, sin pretender calificar el grado de tensión, conflictos internos, o desadaptación al medio que puede existir en el.</p>	<p>No hay limite de tiempo pero en muchos casos 20 minutos es suficiente.</p>	<p>Técnico policial Cargos civiles, auxiliares, servicio y de plantas</p>	
<p>Test gestáltico visomotor (BENDER)</p>	<p>Evaluar posible organicidad en el sujeto y su edad visomotriz.</p>	<p>5 a 10 minutos</p>	<p>Cargos civiles (Profesionales) Curso de licenciatura de Administración Policial. Técnico Policial Cargos civiles, auxiliares, servicio y de planta.</p>	<p>Cognitivo</p>
<p>Preferencias vocacionales (Kuder)</p>	<p>Evaluar intereses del sujeto en 10 campos de preferencias de los cuales para el perfil de</p>	<p>30 60 minutos</p>	<p>Técnico policial se evaluaron las escalas de verificación, aire libre, persuasivo asistencial. Licenciatura en administración policial se evalúan las escalas de aire libre, persuasivo asistencial y administrativo. aire libre, persuasivo asistencial.</p>	<p>Vocacional</p>



Test de la figura humana (MACHOVER)	Cargos civiles (Profesionales) Curso de licenciatura de Administración Policial. Técnico Policial  Cargos civiles, auxiliares y de planta	5 minutos	Determina rasgos de personalidad, necesidades y valores propios de cada individuo.	Personalidad
AUTOBIOGRAFIA	Cargos civiles (Profesionales) Curso de licenciatura de Administración Policial. Técnico Policial	30 minutos	Conocer información sobre la experiencia familiar, académica, laboral, intereses, pasatiempos y cualquier otra información que el candidato desee agregar.	Datos personales y sociales
ENTREVISTA	Cargos civiles (Profesionales) Curso de licenciatura de Administración Policial. Técnico Policial	20 a 25 minutos	Personal	Averiguar si el candidato tiene las cualidades requeridas para el perfil policial.

**CUADRO # 2**

**PRUEBAS PROPORCIONADAS POR LA POLICIA CIVIL DE GUATEMALA**

<b>NOMBRE DEL TEST</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>TIEMPO DE APLICACION</b>	<b>A QUIENES SE APLICA</b>	<b>AREA</b>
OTIS	Medir el coeficiente intelectual	30 minutos	Al aspirante entre 14 y 18 años	cognitiva
CEP (control, extroversión y paranoïdismo)	Aprecia aspectos distintos de la personalidad	Tiempo libre aunque la mayoría de las personas la aplican de 20 a 25 minutos.	De 14 años en adelante	personalidad

**CUADRO # 3**

**PRUEBAS QUE SE AGREGARON PARA DARLE SEGUIMIENTO A LOS CANDIDATOS Y CANDIDATAS DE LA ACAPOL.**

<b>NOMBRE DEL TEST</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>TIEMPO DE APLICACION</b>	<b>A QUIENES SE APLICA</b>	<b>AREA</b>
Cooper Smith escala de autoestima	Conocer el estado anímico de la persona que se evalúa	15 minutos	Adolescentes y adultos	Emocional
Test de depresión de Burns	Conocer si la persona presenta síntomas depresivos	15 minutos	Adolescentes y adultos	Emocional
Test de frases incompletas Rotter	Profundizar en la personalidad del evaluado	20 minutos	Adolescentes y adultos	Emocional, familiar y social
Machover test del dibujo de la figura humana.	Que el candidato proyecte su personalidad fundamentalmente el sentimiento de la propia identidad.	Aproximadamente 5 minutos	Adolescentes y adultos	personalidad
Test gestáltico visomotor Bender	Evaluar posible organicidad en el sujeto y su edad viso motriz	5 a 10 minutos	Adolescentes y adultos	Cognitivo

**Nota:** El Bender aunque ya lo utilizaban no tenían el manual de corrección y las laminas no eran adecuadas ya que las figuras estaban distorsionadas. Motivo por el cual se les proporciono las laminas del Bender reproducidas del original.

Para comprobar información se le aplica un test proyectivo MACHOVER. Es muy utilizado tanto en el diagnóstico clínico, como en Recursos Humanos para la selección de personal, el cual es difícil de manipular de forma consciente por la persona evaluada. Estas pruebas permiten una aplicación colectiva e individual lo que facilita el proceso de evaluación para la preselección y cubre a la cantidad de aspirantes de los diferentes cursos. La duración de la aplicación de las pruebas es relativamente corta, entre 30 a 60 minutos y nos brindan una información necesaria del candidato

## 2. ELABORAMOS EL DOSSIER

Para que el equipo de psicología se le facilite el trabajo al momento de evaluar a los candidatos y candidatas; se dejó la información de los manuales ya existentes, documentación adicional, con la información completa y ordenada, logrando con este procedimiento unificar criterios para evaluar a los candidatos y candidatas que desean ingresar a la ACAPOL.

Este dossier cuenta con los manuales de aplicación y corrección, plantillas, hoja de respuesta, cuadernillo y otras documentos adicionales que utiliza la institución en la evaluación de los candidatos y candidatas.

Presentamos el dossier al equipo de psicología ellos consideraron que es muy importante la evaluación de los candidatos, para el oficial de personal que viaja a las delegaciones, nuevos practicantes, viendo necesario su duplicación para que todo el equipo de psicología lo manipule. Sirviendo también como un medio de consulta con respecto a cualquier test que se utilice en el proceso de selección y preselección de los candidatos y candidatas que desean ingresar a la institución.

**3. RESULTADOS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN Y PRESELECCIÓN DE  
LOS CANDIDATOS EN LA POLICIA NACIONAL  
(CONVOCATORIA XXIV DE OCTUBRE 2005 A FEBRERO 2006)  
REALIZADA EN MANAGUA Y LOS DEPARTAMENTOS DE CARAZO,  
RIVAS, ESTELI, NUEVA SEGOVIA Y MADRIZ.**

Fuimos parte del proceso de evaluación y preselección de personal en las convocatorias que se llevaron a cabo: en Managua y los departamentos de Carazo, Rivas, Estelí, Madriz y Nueva Segovia.

**3.1 RESULTADO DE LA CONVOCATORIA Y PRESELECCION DE LOS  
CANDIDATOS EN MANAGUA.**

- Realizamos la evaluación y preselección en tiempo y forma (aplicación y corrección de pruebas psicométricas, entrevistas e informes) a los candidatos de la XXIV convocatoria de octubre 2005 a marzo 2006.
- Aplicación de 2864 pruebas psicométricas tanto a los cargos civiles como Técnico Policial y Licenciatura Policial.
- Se aplicaron 1,432 pruebas de conocimiento a los y las aspirantes de esta convocatoria y fueron 716 en total.
- En la preselección de los candidatos y candidatas se realizaron 74 entrevistas para diferentes cargos.
- El número de candidatos y candidatas aspirantes a la Academia de la Policía Nacional en Managua fue de 716, de los cuales 327 resultaron preseleccionados de estos 246 masculinos y 81 femeninos: 302 aptos y 24 no aptos, la cuota por este departamento era de 302 y quedó distribuida de la siguiente manera: 280 en Técnico Medio Policial y 22 en Licenciatura en administración Policial

(Ver anexo # 5 análisis gráfico)

### **3.2 RESULTADO DE LA CONVOCATORIA Y PRESELECCION DE LA DELEGACIÓN DE CARAZO.**

El número de candidatos y candidatas que aplicaron en el departamento de Carazo fue de 48 aspirantes resultando 16 preseleccionados en total; para curso técnico Policial: 15 preseleccionados de los cuales eran 11 masculino y 4 femenino, 10 de reserva y 20 no aptos.

Para Licenciatura en administración Policial fueron 3 de los cuales se preselecciona a 1 masculino y de reserva queda 1 masculino y 1 femenino.

- En la delegación de Carazo aplicamos 240 pruebas: 144 pruebas psicométricas y 96 pruebas de conocimiento a un total de 48 candidatos y candidatas. Se realizó entrevista a 30 candidatos preseleccionados.

### **3.3 RESULTADO DE LA CONVOCATORIA Y PRESELECCION DE LA DELEGACIÓN DE RIVAS.**

- El número de candidatos y candidatas que aplicaron en el departamento de Rivas fue de 51 aspirantes y se obtuvo como resultado, 21 preseleccionados en total de los cuales 19 para Técnico medio policial 3 femeninos y 16 masculinos, 2 reserva y 24 no aptos, 7 femeninos, 17 masculinos.

Para el licenciatura en administración policial aplicaron 6, se preseleccionan 2 de los cuales fueron 1 femenino y 1 masculino, 3 en reserva, 2 masculinos y 1 femenino, en no aptos 1 masculino.

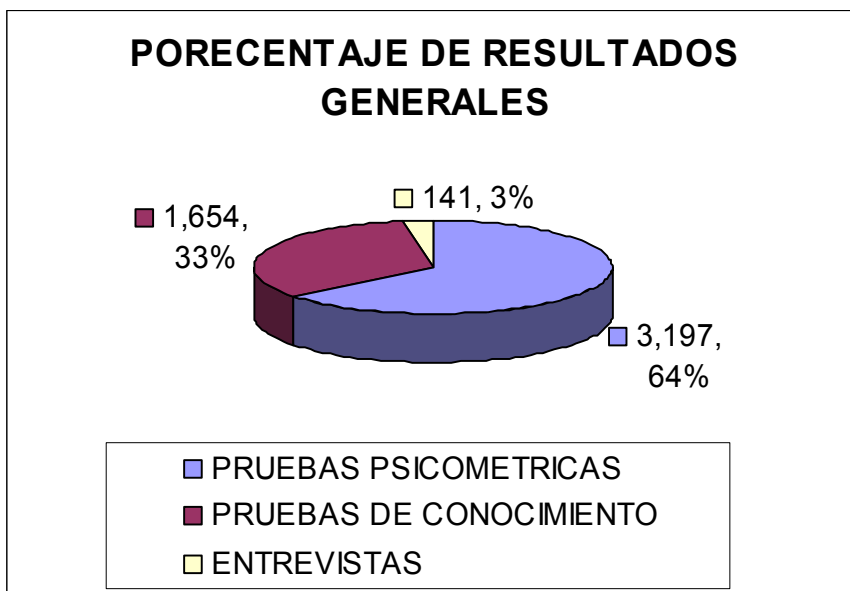
- En la delegación de Rivas aplicamos 255 pruebas; 153 psicométricas y 102 pruebas de conocimiento, a 51 candidatos y candidatas. Realizando entrevista a 37 candidatos preseleccionados.

### **3.4 RESULTADOS DE LAS CONVOCATORIAS Y LAS PRESELECCIONES DE LAS DELEGACIONES DE ESTELI, NUEVA SEGOVIA Y MADRIZ.**

- En el departamento de Estelí se realizó la convocatoria de selección de personal. También participaron los departamentos de Madriz y Nueva Segovia en dicha convocatoria, debido a que la cuota de los candidatos y candidatas era pequeña. El hecho de realizar la actividad en el departamento de Estelí nos ahorro tiempo y dinero.
- El número de candidatos y candidatas que aplicaron en el departamento de Estelí fue de 3 aspirantes y se obtuvo como resultado para el curso de licenciatura en administración policial: 1 preseleccionando masculino y 2 para reserva.
- Madriz 2 candidatos para curso de licenciatura administración policial quedando 1 apto y 1 no apto ambos hombres.
- Nueva Segovia 6 aspirantes para el curso técnico policial, 5 masculino y 1femenino teniendo como resultado 3 candidatos preseleccionados 1 femenino y 2 masculino, 3 no preseleccionados masculinos.  
Para el curso de licenciatura en administración policial 1 candidato masculino preseleccionado.
- En la misma delegación de Estelí aplicamos 50 pruebas a los y las aspirantes de la delegación de Madriz y Nueva Segovia: 26 psicométricas y 24 pruebas de conocimiento, a un total de 12 candidatos y realizamos entrevistas a los 12 candidatos y candidatas preseleccionados y preseleccionadas.

➤ **RESULTADOS GENERALES DE LA APLICACIÓN Y CORRECCIÓN DE LAS PRUEBAS PSICOMÉTRICAS, PRUEBAS DE CONOCIMIENTO Y ENTREVISTAS.**

- 3,197 Pruebas psicométricas.
- 1,654 Pruebas de conocimiento.
- 141 Entrevista psicológicas.





## VII. CONCLUSIONES

- ✚ Se logró dejar completa y organizada la información de los test Psicométricos utilizados en el proceso de evaluación de los candidatos en el dossier.
- ✚ Se proporcionaron pruebas psicométricas con el fin de que la evaluación del candidato sea más exhaustiva y se le pueda dar seguimiento a los estudiantes de la ACAPOL (Academia Policial), como a los miembros activos de la Policía Nacional.
- ✚ Se elaboró el dossier que contiene manuales de aplicación, corrección, plantillas, baremos, hoja de respuesta y cuadernillo. Facilitamos al Equipo de Psicología la información de los test Psicométricos y la forma de utilización, lo cual permitió ordenar la información y completarla logrando uniformidad en la misma.
- ✚ Podemos concluir que durante la práctica de preselección se evaluó a 827 aspirantes de Managua y de las delegaciones visitadas de los cuales 372 fueron preseleccionados, indicando que el mayor índice de aspirantes es del 75.54 % correspondiente al sexo masculinos y el 24.46 % al femenino.
- ✚ De los candidatos preseleccionados fue porque reunieron con los requisitos de ingreso reuniéndose las características de personalidad adecuada, motivación, intereses y competencias de acuerdo a los requisitos del cargo.
- ✚ Concluimos que nuestra participación en la aplicación y corrección de las pruebas psicométricas y entrevista fueron de:  
3,197 pruebas psicométricas, 1654 pruebas de conocimiento y 141 entrevista psicológicas.

- ✚ Con nuestro trabajo contribuimos en la evaluación y preselección de los y las candidatos y candidatas (convocatoria XXIV de las delegaciones de: Managua, Carazo, Rivas, Estelí, Madriz y Nueva Segovia. En un período de octubre 2005 a febrero 2006) realizando una serie de actividades dentro de estas aplicamos y corregimos pruebas psicométricas, entrevistas y en las delegaciones asumimos la responsabilidad de la aplicación y corrección de las pruebas de conocimiento.
  
- ✚ Producto de que fue necesario la organización y clasificación de las pruebas psicométricas, elaboramos el dossier para contribuir a la utilidad en la preselección y selección de los candidatos que reúnen las características personales, intelectuales y vocacionales exigidas por el cargo policial.

## **VIII. RECOMENDACIONES**

- ✚ Recomendamos al área de psicología que la información que fue organizada y completada de las pruebas psicométricas en el dossier se mantenga en el mismo orden por la distribución de las áreas ya que estas facilita el trabajo e impulsar con el apoyo de universidades, instituciones educativas, policiales y profesionales del área de psicología laboral y clínica, la constante actualización de los test psicométricos para una mejor evaluación de los candidatos.
  
- ✚ En el seguimiento que da la ACAPOL a los candidatos y candidatas, es importante que se implementen las materias que ayuden a la formación profesional de los futuros y futuras Policías con valores morales éticos y relaciones humanas. También sugerimos que en la Academia Policial puedan incorporar para dar seguimientos a los candidatos y candidatas, el Test de Hábitos de Estudio, y el BELL de adaptación para que pueda tener más éxito en el seguimiento que se les da a los nuevos aspirantes.
  
- ✚ Recomendamos que se dé una utilización del Dossier, y que el Equipo de Psicología reproduzca los materiales que cuando realicen los viajes a las delegaciones departamentales puedan contar con toda la información completa de los test.
  
- ✚ Que el procedimiento utilizado para la preselección contenga las mismas etapas ya que estas son ordenadas y se adecuan a la evaluación en tiempo y forma del período de la convocatoria.
  
- ✚ Que el equipo de psicología siga apoyando a los nuevos practicantes para desarrollar su experiencia en el área laboral. También que continúen integrando egresados y egresadas de la carrera de psicología que realizan sus prácticas profesionales, en las visitas a las delegaciones para adquirir más experiencias en el ámbito laboral.

## IX. REFLEXIÓN PERSONAL

### ***Bra. Ana Carolina Meza Grijalba.***

Con esta práctica aprendí a conocer el área laboral, específicamente la selección de personal y adquirí mucha experiencia, la cual me ayudará en el ámbito profesional también a trabajar bajo presión y en equipo lo cual me permitió que el trabajo fuera mas rápido, ya que teníamos que aplicar pruebas a grupos numerosos, corregir en tiempo récord, para preseleccionar los candidatos y entrevistarlos.

En lo personal tuve experiencias agradables con el personal. Logré adaptarme y sentirme parte del Equipo de Psicología, descubrí que tengo la capacidad para manejar grupos grandes en donde se necesita autoridad y liderazgo para trabajar con los candidatos y candidatas.

También me gustó compartir con las otras áreas de selección para conocer todo el proceso de selección de personal ya que en la Policía Nacional el proceso es bien amplio.

Para finalizar mi reflexión puedo decirles que me siento satisfecha con mi trabajo y mi experiencia en la práctica de la Policía Nacional, porque logre cumplir con los objetivos y metas que me propuse, hasta logramos trabajar dentro de la institución, cosa que no estaba en nuestros planes y eso fue un logro para mí.

## REFLEXION PERSONAL

*Bra. Carelia de Fátima López Blandón.*

Considero que la inspiración de realizar mi práctica fue de alcanzar una de mis metas como egresada de la carrera de psicología realizando mis prácticas en el área de selección de personal, gracias a Dios se me dio la oportunidad de poder tener esta experiencia dentro de la Policía Nacional, y poder trabajar con el Equipo de Psicología.

El área de selección de personal es la oficina donde se tiene el primer contacto con el candidato que desea ingresar a la institución. Por eso es fundamental crear un ambiente de confianza y seguridad. En lo personal esta práctica me permitió ser parte de este proceso de evaluación y preselección, escuchando y orientando al candidato y candidata para dar la información que fuera útil para la preselección.

Continuar trabajando en el área para mí sería enriquecedor porque me ayudaría a encontrar una gran variedad de situaciones: la seguridad de creer más en mis capacidades, pertenecer y ser parte de un grupo social. Esto me permitiría sentirme en parte autorrealizada ya que mis conocimientos me han servido y son parte de mi realidad personal y profesional.

No sólo la motivación me permitió continuar esforzándome en realizar bien mi labor, sino la constante comunicación que se vive dentro de este proceso. Es importante conocer que las personas tienen metas y sueños, que pueden transmitir ideas, pensamientos y valores que nos ayudan a crecer como ser humano.

Esta experiencia fue positiva porque desde el inicio tuve la oportunidad de tener contacto con los demás miembros de la institución Policial y adquirí nuevos conocimientos acerca del proceso de preselección de personal. un hecho fundamental fue la confianza que depositaron en mí las y los compañeros del área de selección de personal.

## IX. BIBLIOGRAFÍA

1. Ary, D. Cheser, L. Jacobs, A. Razavieh, (1996): **Introducción a la investigación pedagógica**. 2da Edición, México.
2. Cattell, R.(1990): **Guía para su uso clínico, 16PF**. 11va edición
3. Chiavenato, I. **Administración Recursos Humanos**, 2da edición.
4. Gómez, V. (1996): **Diccionario el pequeño LAROUSSE ilustrado**, primera edición. Buenos Aires Argentina.
5. <http://www.monografía.com/trabajo12/guianf/guinf.shtml>.
6. <http://monografía.com/trabajo/lacomunica/lacomunica.shtml>.
7. Meynard Arana, J. (Managua 28 Abril, 2004): **Proceso de Selección de Personal de la Policía Nacional**
8. Peña, M. (1986): **Dirección de Personal**. 5ta edición Editorial Hispano Europea.

**ANEXO**

## ETAPA #1 METODOLOGÍA

### GUIA DE OBSERVACIÓN

**EL OBJETIVO.** Conocer las actividades que se realizan en el área de selección de personal, los instrumentos y la documentación que poseen para la selección del personal en la Policía Nacional.

1. Hablar con la responsable del área de psicología para que nos dé la oportunidad de realizar la práctica Profesional.
2. Observar el ambiente laboral.
3. Participar en las charlas de las convocatorias.
4. Familiarización con las actividades que se realizan durante el día, como la aplicación y corrección de las pruebas psicométricas y pruebas adicionales.
5. Habitarnos al sistema de las entrevistas y los parámetros de selección que se utilizan en la Policía Nacional.
6. Revisar el material que se utiliza para las entrevistas estructuradas para los diferentes cargos.
7. Conocer el proceso de los candidatos que han dejado pruebas (rescates) o en casos especiales, reintegro y cargos civiles.



**ANEXO # 2**

**DOSSIER**

# DOSSIER DE PSICOLOGIA.

## PRUEBAS PSICOMETRICAS SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL.

ELABORADO POR:

- ❖ Bra. CARELIA DE FATIMA LOPEZ BLANDON.
- ❖ Bra. ANA CAROLINA MEZA GRIJALBA.

MANAGUA, ENERO 2006.

# CONTENIDO.

TODAS LAS PRUEBAS CONTIENEN: FICHAS TÉCNICAS, MANUAL DE APLICACIÓN, MANUAL DE CORRECCION, HOJAS DE PROTOCOLO, PLANTILLAS DE CORRECCION.

1. PRUEBAS DE INTELIGENCIA: ❖ RAVEN ❖ WELL ❖ OTIS	2. PRUEBAS DE PERSONALIDAD ❖ ITR ❖ 16PF FORMAS (A-B) Y (C-D) ❖ CEP
3. PRUEBAS VOCACIONALES: ❖ BFA ❖ KUDER	4. PRUEBAS PROYECTIVAS: ❖ BENDER ❖ MACHOVER
5. OTRAS PRUEBAS: ❖ TEST DE DEPRESIÓN BURNS. ❖ CORNELL INDEX. ❖ ANALOGÍA. ❖ ESCALA DE AUTOESTIMA COOPER SMITH. ❖ FRASES INCOMPLETAS DE ROTTER.	6. DOCUMENTOS ADICIONALES DE LA POLICIA: ❖ AUTOBIOGRAFIA ❖ GUIA DE ENTREVISTA C/C ❖ PARÁMETROS DE VALORACIÓN DE LA ENTREVISTA. ❖ RESUMEN DE EXPEDIENTE C/C. ❖ GUIA DE ENTREVISTA PARA CURSOS. ❖ RESUMEN DE EXPEDIENTES PARA CURSOS.

## INTRODUCCIÓN

Con el presente trabajo se pretende dar a conocer la información de manera unificada que es utilizada en la Policía Nacional, para evaluar los candidatos que desean ingresar a la institución, permitiendo con esto que el equipo de psicología pueda tener acceso al momento de aplicar y corregir las pruebas.

El dossier contiene lo siguiente: Portada, un índice (el cual se subdivide en seis áreas: inteligencia, personalidad, vocacional, proyectivas, pruebas complementarias y documentos adicionales), objetivo, metodología, uso e importancia del dossier y recomendaciones.

## OBJETIVO DEL DOSSIER

El objetivo del dossier es de facilitar el acceso a una información más completa y organizada.

## USO DEL DOSSIER

Si necesita alguna información de un test, se tiene que ubicar en el índice del dossier, que se encuentra dividido por áreas, (inteligencia, personalidad, vocacional, y documentos adicionales), encontrara toda la información de cómo evaluar al candidato, desde su aplicación y corrección de este.

También unificamos y agregamos pruebas psicométricas que se utilizan en el área clínica para evaluar candidatos que presenten algún tipo de problemas emocional, al igual otros documentos que le serán de mucha ayuda al personal.

Esta información quedo organizada y computarizada para su mejor uso, y se ordeno en carpetas por tipos de pruebas y fichas.

Incorporamos en el dossier los diferentes test utilizados en la preselección y selección de los candidatos y candidatas de la Policía Nacional para los diferentes cargos: Técnico Policial y Licenciatura en Administración Policial, Auxiliar de planta y de servicio. Los Test consta de: la ficha técnica del test, manual de instrucción y corrección, cuadernillo, hojas de respuesta, plantillas de corrección.

## IMPORTANCIA DEL USO DEL DOSSIER

Es importante ya que es un medio de consulta con respecto a cualquier test, documentos adicionales, tanto para el equipo de psicología como para los nuevos practicantes.

La elaboración del dossier es de mucha ayuda ya que nos permite realizar el trabajo con más rapidez y con seguridad cuando se evalúa ya que contiene todas las normas de aplicación y corrección de cada test (nos apoyábamos del dossier para la puntuación y el rango obtenido como resultado).

## RECOMENDACIONES GENERALES

Recomendamos que se dé una utilización del Dossier, y que el Equipo de Psicología reproduzca los materiales para que puedan tener la información completa.

En el seguimiento que se da en la academia policial a los candidatos y candidatas que ingresaron es necesario que se utilice el dossier para evaluarlos.





# **ANEXO #3**

**EVALUACIÓN DE LA EXPLICACIÓN QUE SE LES  
BRINDO DEL CUESTIONARIO FACTORIAL DE  
PERSONALIDAD 16 PF A LAS PSICOLÒGAS.**

**GUÌA DE OBSERVACIÓN DEL 16 PF**

**16 PF**

**CUESTIONARIO FACTORIAL**

**DE PERSONALIDAD** (ADOLESCENTES

Y ADULTOS). CATTELL.REYNALDO B.

PUBLICACIONES DE

PSICOLOGÍA APLICADA A LA

11va EDICIÓN, MADRID, 1993.

**OBJETIVO:** BRINDAR INFORMACIÓN DE LA APLICACIÓN Y CORRECCIÓN DE LAS FORMAS (A – B) Y (C – D) DEL 16 PF.

**OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

- 1 Explicar el cuestionario factorial de personalidad 16 PF, formas (A – B) Y (C – D) a las psicólogas.
- 2 Completar la documentación del test e integrar otras formas de aplicación.

El cuestionario de personalidad de 16 factores es un instrumento de valoración objetiva, elaborado mediante investigación psicológica, con el fin de ofrecer, en el menor tiempo posible, una visión muy completa de la personalidad.

EL 16 PF se diseñó para ser aplicado a sujetos de 16 años en adelante, y existen en uso o en preparación 6 formas diferentes: (C-D), destinada a sujetos con formación medio baja, (A-B), a personas con nivel de formación igual o superior al de bachillerato superior, (E-F), proyectadas para sujetos que presentan algún déficit en su formación y nivel de comprensión lectora.

(La cual exige diferente tipo de hoja de respuesta).

- 1 El Test se basa en la evaluación de 16 dimensiones las cuales se clasifican en 16 factores primarios y 4 secundarios.
- 2 Es importante que antes de aplicar el test, el psicólogo conozca el nivel cultural y académico del candidato para que se utilice la forma adecuada.
- 3 Los psicólogos que aplican el 16 PF necesitan previamente una pequeña práctica para acostumbrarse a manejar el test con lo cual se logra mayores posibilidades de comprensión y predicción del comportamiento humano.
- 4 Siempre que haya tiempo suficiente, es aconsejable aplicar al menos dos formas (A-B) ó (C-D), particularmente en las situaciones o casos en que se exija una gran precisión.

- 5 La corrección y puntuación puede realizarse manualmente o con máquinas, pero para realizar este tipo de corrección se utiliza otra hoja de aplicación.
- 6 La visión global de la personalidad que intenta el 16 PF, se basa en la evaluación de 16 dimensiones funcionalmente independientes y psicológicamente significativas.
- 7 El psicólogo(a), debe decidir en cada caso la elección del instrumento más adecuado para solucionar el problema a que se enfrenta.
- 8 Cuando se observa desviaciones externas es donde muestra indicios de la existencia de problemas o desajustes en la personalidad del sujeto, es aquí donde hay que valorar los factores de segundo orden.

**Nota.** Se valora si son consecuencias de valores clínicos.

FORMAS	NIVEL ACADEMICO	TIEMPO	VALIDEZ	ELEMNTOS
(A-B)	Personas con nivel de formación igual o superior al de bachillerato superior.	45 - 60	0 - 3 Muy sincero 4 - 6 Sincero 7-10 Algo Distorsionador 11-15 Distorsionador	187 elementos
(C-D)	Destinada a sujetos con formación medio baja	30 - 40	0 - 3 Muy sincero 4 - 6 Sincero 7-10 Algo Distorsionador 11-15 Distorsionador	105 elementos
(E-F)	Proyectadas para sujetos que presentan algún déficit en su formación y nivel de comprensión lectora.  <b>Nota:</b> Final del primer ciclo de enseñanza primaria.	30 - 40	0 - 3 Muy sincero 4 - 6 Sincero 7-10 Algo Distorsionador 11-15 Distorsionador	128 elementos

## **GUÍA DE OBSERVACIONES.**

1. ¿Comprendieron las psicólogas la información de la aplicación y corrección del 16 PF?
2. Comprobar si cada psicóloga tiene el material completo.
3. Realizar la explicación del test 16 PF y dar espacios a preguntas y comentarios que les permitieran aclarar sus dudas.
4. Identificar si cada psicóloga comprendió la explicación del test, se observa que ellas realizaron un ejercicio y se verifica el conocimiento aprendido en teoría y la práctica del ejercicio.
5. Observar y preguntarles a las psicólogas, si las nuevas formas de aplicación del Test creen que servirá en el proceso de evaluación a los candidatos y en qué.



**ANÁLISIS:** Se llegó a la conclusión de que las psicólogas se mostraron muy interesadas y motivadas en aprender las nuevas formas de aplicación y corrección del 16 PF, ya que comentaban, que estas nuevas formas no la conocían, pero que eran importantes para evaluar la personalidad del candidato y candidata lo cual permitió tener una visión más amplia de él.

El Equipo de Psicología planteó que la explicación que brindamos del cuestionario factorial de personalidad (16PF), Personalidad Factorial, fue clara e interesante. Porque permitió conocer otra forma de aplicar y corregir el test.

**Nota:** No se encontraba todo el equipo de psicólogas que realizan el proceso de selección. Sólo se capacitó a 3 de 6 psicólogas ya que éstas realizaban actividades fuera de la oficina. El grupo capacitado se comprometieron de transmitir la información a las otras psicólogas, que no participaron en dicha actividad.

Todo el Equipo de Psicología ya tienen su material completo de las pruebas que utilizan.

En el tiempo de preguntas y respuestas estuvieron atentas a la explicación preguntando para aclarar sus dudas al igual nos hicieron comentarios positivos de la nueva forma y aplicación del 16 PF.

La auto aplicación del mismo test sirvió como un ejercicio práctico en donde pudimos identificar que las Psicólogas comprendieron la aplicación y corrección del test de manera rápida.

## REQUISITOS DE SELECCIÓN

### REQUISITOS GENERALES:

- Sin tatuajes visibles
- Buen comportamiento en la Comunidad.

### BENEFICIOS AL PERSONAL QUE INGRESA A LA POLICIA NACIONAL

- Estabilidad Laboral
- Salario
- Atención Hospitalaria por el "C" y su núcleo familiar
- Seguro de Vida
- Prestamos Personales
- Gastos Fúnebres, anteojos, etc.

### REQUISITOS QUE EXCLUYEN PARA INGRESAR A LA POLICIA NACIONAL.

- Bajo nivel académico, III Año no concluido
- No tener cedula de Identidad
- Problemas de lecto- escritura. (Omisión de letra, caligrafía no legible, etc.)
- Reprobar dos de las siguientes pruebas Psicométricas, Test de Personalidad y el Test de organicidad) Los resultados se consideran deficientes.
- Tatuajes visibles o múltiples.
- Obesidad o bajo peso con BHC positiva (anemia)
- Omisión de información en ficha de ingreso
- Chequeo medico no apto. (distintos razones de salud)
- No completar el proceso de Selección (pruebas y/o documentos incompletos)
- Presentarse a pruebas o entrevista con aliento alcohólico.

- Tendencia homosexual o problemas de identidad sexual (PTH).
- Procesos de verificación positivos
- Antecedentes positivos del candidato o familiares.
- Entrevista deficiente.

#### **SE RECHAZAN EXPEDIENTES EN CASO DE:**

- Documentación Incompleta
- Documentos deteriorados
- Candidatos no aptos (edad, estatura, nivel académico, sobrepeso)
- Proceso Investigativo mal elaborado (sin firma, escueto, sin fuentes)
- Sin cédula
- Antecedente incompletos
- Documentos con nombres que no coincidan con la cédula.
- Ficha mal elaborada
- Edad
- Nivel Académico
- Peso y Estatura

#### **ENTREVISTA DEFICIENTE**

- Poca vocación o poco interés hacia el trabajo policial
- Trastornos patológicos de su personalidad observados en entrevista (rasgos neuróticos, depresivos, paranoides, etc).
- Introversión, timidez, poco comunicativo (a), y poco conocimiento de si mismo, que refleje inmadurez, y poca seguridad en sus decisiones y actos.
- Poca capacidad para tomar conciencia de sus errores y de sus limitaciones personales y actitudes que pueden generar conflictos.
- Pasividad, muy reflexivo, que tenga bajo CI, Inmadurez Emocional, poca seguridad en su decisión de ingreso a la institución, despreocupado (a) hacia su cuidado personal, hacia los problemas de los demás- aislado, indiferente.
- Tatuajes Visibles y /o múltiples

- Ex miembro de grupos de antisociales, con uno o dos años de haberse retirado.
- Relación estrecha con antisociales.
- Que sus familiares gocen de una imagen Negativa (expendio de droga, reincidentes en Antecedentes delictivos)
- Ex consumidor de droga por largos periodos, sujetos a rehabilitación y en un periodo menor de tres años, que reflejen rasgos de dependencia e inestabilidad emocional.
- Inadecuada presentación (muchas cadenas, collares, pulseras, chapas, pantalones cholos, etc)
- Elevada ansiedad, inseguridad, evasión con actitud defensiva, reflejado también en Test de personalidad.

### **ASPECTOS A TOMAR EN CUENTA PARA LA SELECCIÓN EN LA ENTREVISTA.**

- Si los dos Psicométricos se consideran no aptos
- Tatuajes visibles o múltiples
- Obesidad
- Documentos alterados
- Bajo nivel académico
- Que no posea cedula
- Que presente problemas de dislexia y disgrafía.
- Omisión de información en ficha de ingreso
- Chequeo Medico no apto
- Relaciones con antisociales (consumo de droga)
- Proceso incompleto
- presentarse a entrevista con aliento alcohólico
- Posible tendencia homosexual o problemas de identidad sexual
- Psicométricos aprobados
- Reprobados en conocimientos, promedio limite 50%

- Candidatas mujeres con estatura 150 mts.
- Valorar KUDER o Test Vocacional durante la entrevista, según actitud, motivación, vocación hacia funciones afines hacia el trabajo policial.

**OPORTUNIDADES QUE SE LE BRINDA AL CANDIDATO EN CASO DE QUE EN LA PRIMERA EVALUACIÓN NO HAYAN APROBADO.**

- Psicométricos aprobado y Reprobado en conocimiento con un promedio límite de 50%.
- Policías voluntarios con más de un año de servicio, con primer año aprobado y resultados de pruebas (Solo para las Zonas Especiales).
- Tatuajes no visibles y que no excedan de tres en diferentes. Partes del cuerpo.
- Candidatas mujeres con estatura 150 mts.
- Valorar KUDER o Test Vocacional durante la entrevista, según actitud, motivación, vocación hacia funciones afines hacia el trabajo policial.

## **¿QUIENES SON LOS SELECCIONADOS?**

Se deben tener claras las características con las que cada candidato debe ingresar a la institución y las que puede desarrollar en la formación académica profesional.


Dentro de un proceso de selección existen requisitos como criterios mínimos, que eliminan a un número importante de candidatos en muchos países, por eso resulta necesario establecer requisitos de ingreso, en concordancia con la expectativa de la organización, y con la expectativa social. Igualmente debe otorgarse importancia entre otros, a los niveles de escolaridad, y rasgos de personalidad que permitan a los candidatos un desarrollo profesional dentro de la Institución. En términos generales los requisitos de ingreso se refieren a una personalidad íntegra. Incluye la edad, escolaridad, peso y talla mínima requerida, antecedentes de su conducta social, salud física y mental y condición física.


Son importante también determinadas características psicológicas en las esferas de la inteligencia, personalidad, vocación profesional y la superación de las pruebas tendientes a comprobar lo anterior. Debido a los múltiples factores que se toman en cuenta es necesario la revisión y la adecuación de un sistema de preselección que garantice una incorporación de las personas más idóneas para una carrera Policial. El estudio inicia con un proceso de formación Técnica para unos y de formación de Licenciatura para otros. Esta formación conlleva a la adaptación a la adaptación de un régimen disciplinario, orden y jerárquico.


# ANEXO # 5


## ANÁLISIS GRÁFICO DE RESULTADOS

A continuación se presentan los gráficos en porcentaje de pruebas aplicadas a los aspirantes para los cursos de técnico policial y licenciatura en administración policial y también el porcentaje de los preseleccionados por sexo, de la delegación de Managua y las delegaciones visitadas.

 **Gráfico 1** porcentaje de pruebas del curso del técnico policial.

 **Gráfico 1** porcentaje de pruebas del curso de licenciatura en administración policial

 **Gráfico 2** porcentaje de las preseleccionadas.

 **Gráfico 3** porcentaje de los preseleccionado.

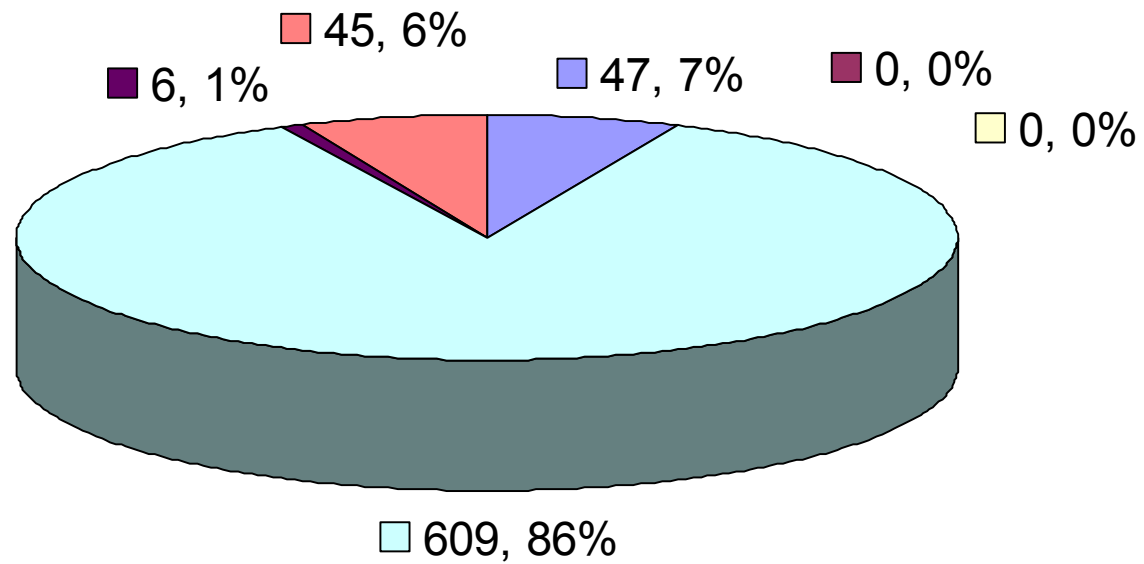
Delegacion	CONVOCADOS			PRESELECCIONADOS		
	APLICAN EN EL PROCESO			SOBRE LA PRESELECCION		
	Aplica Prueba Tecn. Med	Aplica Prueba Licenciatura	Total Aplicantes	Preseleccion		Total Preseleccion
			M	F		
Carazo	47	1	48.00	12	4	16
Esteli	0	3	3.00	3	0	3
Madriz	0	2	2.00	1	0	1
Managua	609	107	716.00	246	81	327
N. Segovia	6	1	7.00	2	2	4
Rivas	45	6	51.00	17	4	21
<b>TOTALES</b>	<b>707</b>	<b>120</b>	<b>827</b>	<b>281</b>	<b>91</b>	<b>372</b>
	<b>85%</b>	<b>15%</b>				

**Resumen Presecc.**

% por Sexo	
% M	% F
75.54	24.46

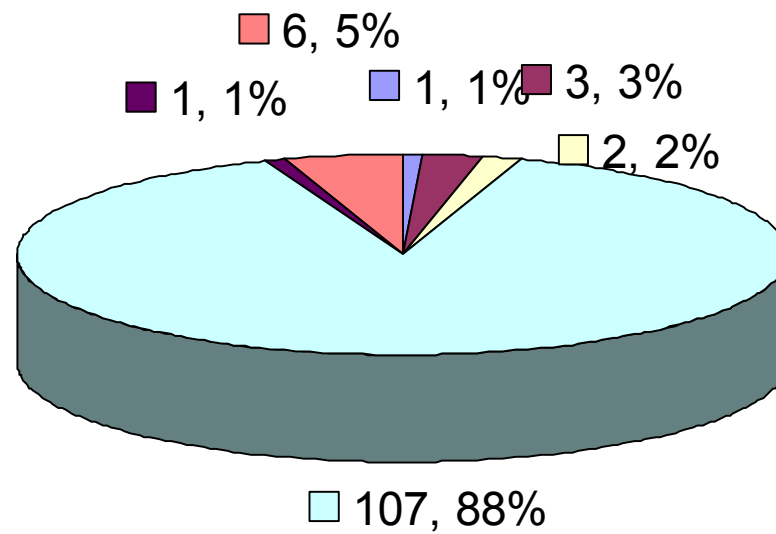


## PORCENTAJE DE PRUEBAS DEL CURSO TECNICO MEDIO POLICIAL



■ Carazo ■ Esteli ■ Madriz ■ Managua ■ N. Segovia ■ Rivas

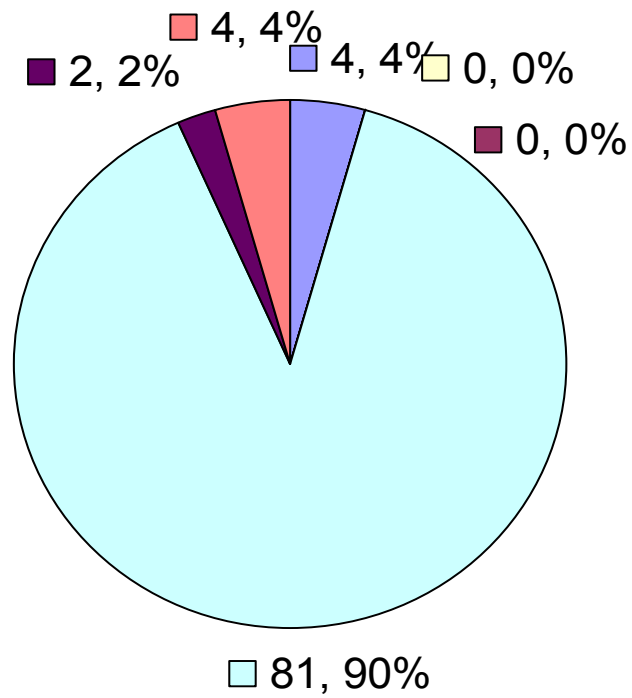
## APLICACION DE PRUEBAS A LICENCIATURA EN ADMINISTRACION POLICIAL



■ Carazo ■ Esteli ■ Madriz ■ Managua ■ N. Segovia ■ Rivas

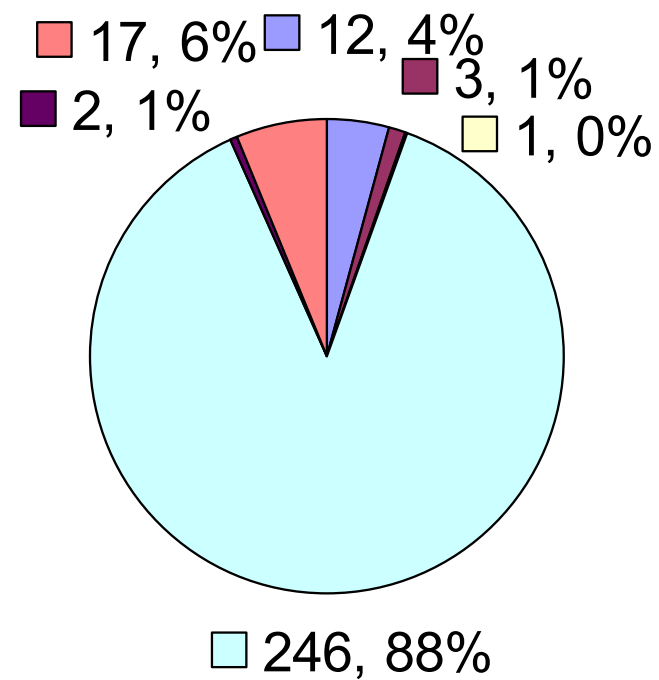
## **PORCENTAJE POR SEXO PRESELECCIONADOS**

## PORCENTAJE POR SEXO FEMENINO



■ Carazo ■ Esteli ■ Madriz ■ Managua ■ N. Segovia ■ Rivas

## PORCENTAJE POR EL SEXO MASCULINO



Carazo Esteli Madriz Managua N. Segovia Rivas

