

El objetivo de este programa es evaluar el rendimiento de dos puestos diferentes dentro de la organización:

- Coordinador de patrulleros del cuerpo de policía
- Patrullero de calle.

El presente programa de evaluación del rendimiento tendrá lugar los días 24, 25, 26 y 27 de Mayo de 1999.

El orden de actuación en dicho programa es:

Lunes 24	
9:00 h	Entrevista con uno de los tres superiores con el fin de proporcionar más directrices para la evaluación de los sujetos a través de escalas cuantitativas continuas.
10:30 h	Entrevista con el segundo superior con la misma intencionalidad, utilizando esta vez listas de verificación. (de comprobación simple)
11:30 h	Entrevista con el tercer superior. Acto seguido realizará una evaluación por distribución predeterminada.

Martes 25	
9:00 h	Elaboración de escalas/entrevistas de incidentes críticos a los sujetos. (Se requieren todos los directivos, grupos de expertos y miembros del departamento de RRHH)

Miércoles 26	
9:00 h	Aplicación de los instrumentos elaborados el día anterior

Jueves 27	
9:00 h	Contrastación de los datos obtenidos a través de los diferentes tipos de fuentes de información y valoración final del rendimiento de los sujetos.

• Coordinador de Patrulla.

• Identificación del puesto:

Policía coordinador de patrulla de barrio

• Objetivo y justificación del puesto:

El objetivo principal es lograr que haya una presencia policial cercana a los ciudadanos y que sea percibida como tal por estos para mantener el orden y prestar servicios de ayuda directa.

De no existir este puesto se empeoraría la percepción de proximidad de la policía por parte de los ciudadanos. Además, el cuerpo de policía reserva a estos puestos funciones de ayuda más cotidiana, con el objetivo de liberar la resto de compañeros de asuntos menores.

El coordinador de patrulla de barrio se sitúa entre los puestos de personal de oficina, el resto de patrulleros que él coordina y los puestos de mando de cada distrito, que a su vez están subordinados a los puestos de dirección general de policía.

• Tareas y responsabilidades del puesto:

Tipos de tareas	Duración y frecuencia
• Coordinar las instrucciones de los puestos superiores de mando de la dirección de la policía con el funcionamiento de los patrulleros de barrio. • Asesorar a los nuevos miembros de la patrulla de barrio. • Resolver conflictos internos entre los propios patrulleros del distrito. • Planificar la distribución de las distintas patrullas en función de sus características, destinarlos a diferentes zonas, distribución de turnos, etc. • Supervisar el trabajo de los demás policías de la patrulla de barrio, así como sancionarlos en caso necesario. • Informar de la actuación del cuerpo de patrulleros de barrio, bien puntualmente si el suceso es importante o de un modo rutinario. • Resolver conflictos, por ejemplo discusiones entre ciudadanos. • Patrullar en moto la zona asignada. • Ofrecer su ayuda cuando lo crea necesario. • Mantener el orden con su presencia. • Arrestar a delincuentes. (Esposarles, leer sus derechos, ..) • Redactar partes o actas sobre los conflictos en los que media. • Ofrecer información a los ciudadanos. • Pedir refuerzos en caso de necesidad. • Intervención física contundente en los casos necesarios. • Uso de armas de fuego en casos extremos.	Baja
	Baja
	Media
	Alta
	Alta
	Bajo
	Media
	Alta
	Alta
	Alta
	Baja
	Media
	Baja
	Alta
	Baja
	Baja

Por regla general las tareas en comisaria le ocuparán el 60% del tiempo frente al 40% patrullando.

• Patrullero de Barrio.

• Identificación del puesto:

Patrullero de Barrio.

• Objetivo y justificación del puesto:

El objetivo principal es que haya una presencia policial cercana a los ciudadanos y que sea percibida como tal por éstos para mantener el orden y prestar servicios de ayuda directa.

De no existir este puesto se empeoraría la percepción de proximidad de la policía por parte de los ciudadanos. Además el cuerpo de policía reserva a estos puestos funciones de ayuda más cotidianas, con el objetivo de liberar al resto de compañeros de asuntos menores.

El patrullero de barrio se sitúa entre el personal de oficina y el coordinador de patrulla de barrio.

• Tareas y responsabilidades del puesto:

- Resolver conflictos. *Por ejemplo discusiones entre ciudadanos.*
- Patrullas en moto de la zona asignada.
- Ofrecer la ayuda necesaria al ciudadano.
- Mantener el orden público.
- Arresto de delincuentes comunes.
- Redactar informes de las intervenciones realizadas.
- Ofrecer información a los ciudadanos.
- Pedir refuerzos en caso de necesidad.
- Intervención física contundente en los casos necesarios.
- Uso de armas de fuego en casos extremos.

A la hora de valorar el rendimiento se dará como apto, si su nivel de desempeño es óptimo a las circunstancias en las que ha tenido que enfrentarse. Se tendrán en cuenta las situaciones en las que se ha llevado un rendimiento alto y en las que su desempeño ha sido malo o mínimo. Para evaluar este rendimiento en primer lugar tendremos en cuenta las tareas que requiere el puesto, así como las competencias requeridas para ello; a partir de estas se construirán según convengan diferentes escalas, listas y entrevistas, etc.; concretamente se utilizarán escalas cuantitativas continuas para evaluar el desempeño del trabajo de cada uno de los sujetos, llevando a cabo esta evaluación sus superiores. Cada escala cuantitativa continua medirá el grado en que se muestra la competencia, midiendo cada escala una competencia diferente.

También se utilizarán listas de verificación de comprobación simple, para que los superiores indiquen la presencia o no de diferentes cualidades que reflejan que el sujeto está cumpliendo adecuadamente con su trabajo. También se utilizarán entrevistas y escalas de incidentes críticos que se aplicarán a los sujetos objeto de evaluación.

Para el puesto de coordinador de patrulla de calle, se definieron las siguientes competencias, a su vez, estas competencias en una escala de 1 a 10 se fijó el nivel mínimo exigible para el desarrollo efectivo del trabajo:

- Control de impulsos: 8
- Resolución de problemas: 9
- Responsabilidad: 9
- Atención: 9
- Coordinación corporal conjunta: 7
- Precisión de control: 8
- Resistencia física: 6
- Capacidad visual: 7
- Capacidad auditiva: 7
- Habilidades sociales: 9
- Habilidades de liderazgo: 9
- Razonamiento inductivo/deductivo: 9
- Orientación espacial: 7

Respecto al puesto de patrullero de calle se definieron las siguientes competencias en la escala de 1 a 10:

- Control de impulsos: 8
- Resolución de problemas: 8
- Responsabilidad: 7
- Atención: 9
- Coordinación corporal conjunta: 9
- Precisión de control: 8
- Resistencia física: 9
- Capacidad visual: 8

- Capacidad auditiva: 8
- Habilidades sociales: 8
- Razonamiento inductivo/deductivo: 7
- Orientación espacial: 9

Al igual que el desempeño de las tareas, las competencias se evaluarán a partir de los mismos instrumentos.

• **Coordinador de Patrulleros:**

Puntúe de 1 a 7 la presencia de las siguientes competencias en el sujeto objeto de evaluación, siendo 1 un desempeño pobre de las competencias y un 7 desempeño excepcional de las mismas:

- ¿Es capaz de inhibir determinados comportamientos o acciones inadecuadas en una situación específica?
- ¿En qué nivel es capaz de desarrollar el sujeto respuestas efectivas, mediante estrategias cognitivas o comportamentales adecuadas para cada situación específica?
- ¿En qué nivel cree el sujeto que muestra un compromiso para anteponer las obligaciones y deberes de su trabajo a sus intereses personales así como asumir las consecuencias de sus propios actos?
- ¿Cómo considera la capacidad de atención y reacción del sujeto ante situaciones de peligro?
- ¿En qué nivel cree que el sujeto muestra destreza y habilidades en sus movimientos para realizar efectivamente su trabajo?
- ¿Cuál cree que es el nivel de habilidad del sujeto para conducir en moto?
- ¿Cuál cree que es el nivel de habilidad del sujeto para manejar la pistola?
- ¿Cuál cree es el nivel del sujeto para mantener una actividad física intensa durante un largo periodo de tiempo sin desfallecer?
- ¿Cuál cree que es el nivel del sujeto para desenvolverse en situaciones en las que ha de mostrar habilidades sociales especiales para solucionar una solución conflictiva?
- ¿En grado cree que muestra el sujeto habilidades de liderazgo y supervisión en el desempeño de su trabajo?
- ¿En qué nivel cree que el sujeto es capaz de aplicar a la hora de actuar estrategias lógicas que conduzcan a una óptima resolución de los problemas?
- ¿En qué nivel cree que el sujeto muestra una capacidad de desenvolverse de forma efectiva y rápida a la hora de circular dentro de la ciudad?

• **Patrullero:**

Puntúe de 1 a 7 la presencia de las siguientes competencias en el sujeto objeto de evaluación, siendo 1 un desempeño pobre de las competencias y un 7 desempeño excepcional de las mismas:

- ¿Es capaz de inhibir determinados comportamientos o acciones inadecuadas en una situación específica?
- ¿En qué nivel es capaz de desarrollar el sujeto respuestas efectivas, mediante estrategias cognitivas o comportamentales adecuadas para cada situación específica?
- ¿En qué nivel cree el sujeto que muestra un compromiso para anteponer las obligaciones y deberes de su trabajo a sus intereses personales así como asumir las consecuencias de sus propios actos?
- ¿Cómo considera la capacidad de atención y reacción del sujeto ante situaciones de peligro?
- ¿En qué nivel cree que el sujeto muestra destreza y habilidades en sus movimientos para realizar efectivamente su trabajo?
- ¿Cuál cree que es el nivel de habilidad del sujeto para conducir en moto?
- ¿Cuál cree que es el nivel de habilidad del sujeto para manejar la pistola?
- ¿Cuál cree es el nivel del sujeto para mantener una actividad física intensa durante un largo periodo de tiempo sin desfallecer?
- ¿Cuál cree que es el nivel del sujeto para desenvolverse en situaciones en las que ha de mostrar habilidades sociales especiales para solucionar una solución conflictiva?
- ¿En qué nivel cree que el sujeto es capaz de aplicar a la hora de actuar estrategias lógicas que conduzcan a una óptima resolución de los problemas?

- ¿En qué nivel cree que el sujeto muestra una capacidad de desenvolverse de forma efectiva y rápida a la hora de circular dentro de la ciudad?

- **Tareas del puesto de Coordinador de Patrulleros:**

Puntúe de 1 a 7 la presencia de las siguientes competencias en el sujeto objeto de evaluación, siendo 1 un desempeño pobre de las competencias y un 7 desempeño excepcional de las mismas:

- ¿En qué nivel cree que coordina le sujeto las instrucciones de los puestos superiores de mando de la dirección de policía con el funcionamiento de los patrulleros de barrio?
- ¿En qué nivel asesora a los nuevos miembros de la patrulla de barrio?
- ¿En qué nivel resuelve los conflictos internos entre los propios patrulleros del distrito?
- ¿En qué nivel planifica la distribución de las distintas patrullas en función de sus características, destinarlos a diferentes zonas, distribución de turnos, etc.?
- ¿En qué nivel supervisa el trabajo de los demás policías de la patrulla de barrio, así como los sanciona en caso necesario?
- ¿En qué nivel informa a de la actuación del cuerpo de patrulleros de barrio?
- ¿En qué nivel es capaz de resolver conflictos entre ciudadanos?
- ¿En qué nivel cree que patrulla en moto la zona asignada?
- ¿En qué nivel ofrece su ayuda en las situaciones necesarias?
- ¿En qué nivel cree que mantiene el orden sólo con su mera presencia?
- ¿En qué nivel cree que el sujeto es capaz de arrestar delincuentes?
- ¿En qué nivel cree que redacta los partes de actas sobre los conflictos en los que media?
- ¿En qué nivel cree que ofrece información a los ciudadanos?
- ¿En qué nivel cree que pide refuerzos en caso de necesidad?
- ¿En qué nivel cree que interviene físicamente con contundencia n los casos que son necesarios?
- ¿En qué nivel cree que es capaz de manejar armas de fuego en los casos extremos?

- **Tareas del puesto de Patrullero:**

Puntúe de 1 a 7 la presencia de las siguientes competencias en el sujeto objeto de evaluación, siendo 1 un desempeño pobre de las competencias y un 7 desempeño excepcional de las mismas:

- ¿En qué nivel es capaz de resolver conflictos entre ciudadanos?
- ¿En qué nivel cree que patrulla en moto la zona asignada?
- ¿En qué nivel ofrece su ayuda en las situaciones necesarias?
- ¿En qué nivel cree que mantiene el orden sólo con su mera presencia?
- ¿En qué nivel cree que el sujeto es capaz de arrestar delincuentes?
- ¿En qué nivel cree que redacta los partes de actas sobre los conflictos en los que media?
- ¿En qué nivel cree que ofrece información a los ciudadanos?
- ¿En qué nivel cree que pide refuerzos en caso de necesidad?
- ¿En qué nivel cree que interviene físicamente con contundencia n los casos que son necesarios?
- ¿En qué nivel cree que es capaz de manejar armas de fuego en los casos extremos?
- **Lista de verificación simple para el coordinador de patrulla.**

		Presente
1	Controlado	
2	Efectivo	
3	Responsable	
4	Perspectivo	
5	H bil (Fisicamente)	
6	H bil (Manejo de instrumentos)	
7	Resistente (Fisicamente)	
8	Adecuado sensorialmente	
9	Adecuado visual y auditivamente	
10	Persuasivo	
11	Directivo	
12	Lógico	
13	Orientado espacialmente	
14	Coordinador	
15	Asesor	
16	Moderador	
17	Planificador	
18	Supervisor	
19	Informador	
20	Pacificador	
21	H bil en moto	
22	Disponible	
23	Firme	
24	Coordinado	
25	Contundente fisicamente	
26	Expeditivo	

Marque con una X en las casillas que considere adecuadas:

• **Lista de verificación simple para el patrullero.**

Marque con una X en las casillas que considere adecuadas:

		Presente
1	Controlado	
2	Efectivo	
3	Responsable	
4	Perspectivo	
5	H bil (Físicamente)	
6	H bil (Manejo de instrumentos)	
7	Resistente (Físicamente)	
8	Adecuado sensorialmente	
9	Adecuado visual y auditivamente	
10	Persuasivo	
11	Lógico	
12	Orientado espacialmente	
13	H bil en moto	
14	Disponible	
15	Firme	
16	Coordinado	
17	Contundente físicamente	
18	Expeditivo	

• **Competencias del Coordinador de patrulla:**

- Control de impulsos
- Resolución de problemas
- Responsabilidad
- Atención
- Coordinación corporal conjunta
- Precisión de control
- Resistencia física
- Capacidad visual
- Capacidad auditiva
- Habilidades sociales
- Habilidades de liderazgo
- Razonamiento inductivo/deductivo
- Orientación espacial

• **Lista de incidentes críticos:**

2.1 Registro de conductas adecuadas que provocan resultados excepcionalmente buenos.

- Reacciones en situaciones de alto nivel de tensión y conflicto.
- Tipo de estrategias adecuadas para desarrollar una respuesta efectiva ante distintos problemas.
- Situaciones en las que ha predispuesto sus obligaciones a sus intereses personales.
- Situaciones en las que ha habido una percepción correcta y elaborada del entorno. (se comprueba por la forma de actuación)
- Situaciones en las que usó de forma extrema su destreza física para resolver un problema.
- Situaciones en las que usó de forma extrema la moto y la pistola. (situaciones límite)
- Situaciones en las que ha tenido que emplearse a fondo físicamente durante mucho tiempo.
- Situaciones en las que ha mostrado una buena capacidad visual y auditiva porque eran clave para resolver la situación.
- Situaciones en las que ha habido una intervención efectiva debido a la utilización de habilidades sociales con los ciudadanos.
- Situaciones en las que ha habido una intervención efectiva para llegar a la correcta coordinación para resolver un problema, habilidades de liderazgo y supervisión.
- Situaciones en las que ha utilizado con éxito reglas lógicas para problemas específicos.
- Situaciones en las que ha sido fundamental una correcta orientación espacial.

2.2 Registro de conductas que provocan resultados excepcionalmente malos.

- Reacciones en situaciones de bajo nivel de tensión y conflicto.
- Tipo de estrategias utilizadas para desarrollar una respuesta no efectiva ante distintos problemas.
- Situaciones en las que no ha predispuesto sus obligaciones a sus intereses personales.
- Situaciones en las que ha habido una percepción incorrecta y mal elaborada del entorno. (se comprueba por la forma de actuación)
- Situaciones en las que no usó de forma extrema su destreza física para resolver un problema.
- Situaciones en las que no usó de forma extrema la moto y la pistola. (situaciones límite)
- Situaciones en las que ha tenido que emplearse a fondo físicamente durante mucho tiempo y no lo hizo.
- Situaciones en las que no ha mostrado una buena capacidad visual y auditiva y eran clave para resolver la situación.
- Situaciones en las que no ha habido una intervención efectiva debido a la utilización de habilidades sociales con los ciudadanos.
- Situaciones en las que no ha habido una intervención efectiva para llegar a la correcta coordinación para resolver un problema, habilidades de liderazgo y supervisión.
- Situaciones en las que no ha utilizado con éxito reglas lógicas para problemas específicos.
- Situaciones en las que ha sido fundamental una correcta orientación espacial y no la ha utilizado.
- **Observación de cinco empleados en los diferentes incidentes críticos.**

NOTA: dentro de cada casilla aparecen tres números en una suma:

- *El primero corresponde a las conductas que provocan resultados buenos. (valoración numérica positiva)*
- *El segundo a las conductas que provocan resultados malos. (valoración numérica negativa)*

		Sujetos			
Incidentes críticos		1	2	3	Total
	a	$2-1=1$	$1-2=-1$	$1-1=0$	0
	b	$3+2=1$	$2-1=1$	$2-0=2$	4
	c	$3-1=2$	$2-0=2$	$1-0=1$	5
	d	$2-1=1$	$3-1=2$	$3-2=1$	4
	e	$3-1=2$	$2-2=0$	$1-0=1$	3
	f	$2-1=1$	$2-1=1$	$3-2=1$	3
	g	$2-1=1$	$3-2=1$	$1-2=-1$	2
	h	$3-1=2$	$2-0=2$	$3-1=2$	6
	i	$2-1=1$	$2-0=2$	$1-3=-2$	1
	j	$1-2=-1$	$1-2=-2$	$1-3=-2$	-5
	k	$2-0=2$	$1-0=1$	$0-2=-2$	1
	l	$3-1=2$	$2-0=2$	$2-1=1$	5
	total	15	12	5	

El tercero es el sumatorio de los dos anteriores.

• **Calculo total de las puntuaciones para cada sujeto:**

Sujeto 1	15
Sujeto 2	12
Sujeto 3	5

• **Selección de Items y dimensiones más discriminativas.**

Primeramente para poder seleccionar los ítems más discriminativos se ha realizado un sumatorio tanto de las puntuaciones de todos los sujetos en cada situación, como el sumatorio total de todas las situaciones en cada sujeto. A continuación se han elegido los sujetos que puntúan más alto en total, concretamente son el sujeto 1 y 2, y las situaciones que puntúan más alto y bajo. De esta manera para que un ítem describa positivamente los sujetos de mayor puntuación serán los que puntúen más alto en este ítem, y en los ítems que discriminen negativamente los sujetos de mayor puntuación obtendrán una puntuación también más baja.

Entre las conductas que mayor puntuación en el rendimiento fueron las señaladas como C, D, E y H de las cuales la E y H discriminan adecuadamente puesto que los sujetos 1 y 4 obtienen una puntuación elevada, mientras que la C discrimina moderadamente y la D no discrimina puesto que las puntuaciones de estos sujetos son inferiores incluso a otros sujetos con menor puntuación total.

En cuanto a las conductas que obtienen una puntuación negativa en el rendimiento se encontrarían las situaciones G y J puesto que en la situación K el sujeto 1 obtiene una puntuación de 2.

• **Construcción de la escala/entrevista.**

Se hará una entrevista abierta con los puntos A hasta el L haciendo especial referencia a los ítems C,D,E,F,G,H,I y K. Al preguntar por cada ítem antes de que el sujeto nos informe de su actuación pasada sobre los mismos se le pasará una escala cuantitativa continua previa sobre cada ítem.

• **Situaciones en las que ha predispuesto sus obligaciones a sus intereses personales.***

- Situaciones en que ha habido una percepción correcta y elaborada del entorno. (se comprueba por la forma de actuación) *
- Situaciones en las que usó de forma extrema su destreza física para resolver un problema. *
- Situaciones en las que usó de forma extrema la moto y la pistola. (situaciones límite) *
- Situaciones en las que ha tenido que emplearse a fondo físicamente durante mucho tiempo. *
- Situaciones en las que ha mostrado una buena capacidad visual y auditiva porque eran clave para resolver la situación. *
- Situaciones en las que ha habido una intervención efectiva para llegar a la correcta coordinación para resolver un problema, habilidades de liderazgo y supervisión. *
- Situaciones en las que ha utilizado con éxito reglas lógicas para problemas específicos. *

- Entrevistador:

- Tipo de estrategias adecuadas para desarrollar una respuesta efectiva ante distintos problemas.

- Entrevistado:

- Entrevistador:

- Situaciones en las que ha predispuesto sus obligaciones a sus intereses personales.

- Entrevistado:

Entrevistador:

- Situaciones en que ha habido una percepción correcta y elaborada del entorno. (se comprueba por la forma de actuación)

- Entrevistado:

- Entrevistador:

- Situaciones en las que usó de forma extrema su destreza física para resolver un problema.

- Entrevistado:

- Entrevistador:

- Situaciones en las que usó de forma extrema la moto y la pistola. (situaciones límite)

- Entrevistado:

- Entrevistador:

- Situaciones en las que ha tenido que emplearse a fondo físicamente durante mucho tiempo.

- Entrevistado:

- Entrevistador:

- Situaciones en las que ha mostrado una buena capacidad visual y auditiva porque eran clave para resolver la situación.

- Entrevistado:
- Entrevistador:
- Situaciones en las que ha habido una intervención efectiva debido a la utilización de habilidades sociales con los ciudadanos.
 - Entrevistado:
 - Entrevistador:
- Situaciones en las que ha habido una intervención efectiva para llegar a la correcta coordinación para resolver un problema, habilidades de liderazgo y supervisión.
 - Entrevistado:
 - Entrevistador:
- Situaciones en las que ha utilizado con éxito reglas lógicas para problemas específicos.
 - Entrevistado:
 - Entrevistador:
- Situaciones en las que ha sido fundamental una correcta orientación espacial.
 - Entrevistado:

Entrevista/escala de incidentes críticos.

- **FASE 1**
- **EtapA A.** Identificación de las actividades más importantes:
 - Estar próximo al ciudadano.
 - Mejorar la imagen distanciada de la policía al ciudadano.
 - Resolver conflictos y discusiones entre ciudadanos.
 - Ayudar al ciudadano siempre que lo crea necesario.
 - Mantener el orden con su presencia.
 - Reducir a los delincuentes.
 - Arrestar a los delincuentes.
 - Ofrecer información al ciudadano.
 - Colaborar con el resto de policías cuando sea necesario.
 - Pedir refuerzos cuando sea necesario.
 - Cumplir las órdenes de los superiores.
 - Intervenir de forma contundente cuando sea necesario.
 - Usar armas de fuego cuando sea necesario.
- **EtapA B.** Definición de dimensiones:
 - Control de impulsos.
 - Resolución de problemas.
 - Responsabilidad.

- Atención.
- Coordinación corporal conjunta.
- Precisión de control.
- Resistencia física.
- Capacidad visual.
- Capacidad auditiva.
- Habilidades sociales.
- Razonamiento deductivo–inductivo.
- Orientación espacial.

NOTA: *Las definiciones de estas competencias han sido realizadas en trabajos anteriores.*

- **Etapas A y B.** Rendimiento alto, medio y bajo para la dimensión:

- **Control de impulsos:**

- Desempeño bajo: no inhibir comportamientos impulsivos ante una situación determinada.
- Desempeño medio: inhibir dificultosamente los comportamientos inadecuados en determinadas ocasiones.
- Desempeño alto: inhibir sin dificultad comportamientos impulsivos ante situaciones específicas.

- **Resolución de problemas:**

- Desempeño bajo: desarrollar una respuesta poco efectiva ante una situación la emplear deficientes estrategias cognitivas y comportamentales.
- Desempeño medio: desarrollar de forma poco frecuente respuestas efectivas ante una situación.
- Desempeño alto: desarrollar una respuesta efectiva ante una situación la emplear deficientes estrategias cognitivas y comportamentales.

- **Responsabilidad:**

- Desempeño bajo: anteponer los intereses personales a las obligaciones.
- Desempeño medio: en ocasiones antepone los intereses personales a las obligaciones.
- Desempeño alto: antepone las obligaciones y deberes a los intereses personales.

- **Atención:**

- Desempeño bajo: dificultad para analizar todos los componentes estímulares de una situación.
- Desempeño medio: en ocasiones tiene dificultades para analizar todos los componentes estímulares de una situación.
- Desempeño alto: Analiza todos los componentes estímulares de una situación.

- **Coordinación corporal conjunta:**

- Desempeño bajo: movimientos torpes de brazos, piernas y torso de modo conjunto en actividades en las que todo el cuerpo está implicado.
- Desempeño medio: habilidad moderada en movimientos de brazos, piernas y torso de modo conjunto en actividades en las que todo el cuerpo está implicado.
- Desempeño alto: movimiento hábiles de brazos, piernas y torso.

- **Precisión de control:**

- Desempeño bajo: maneja con dificultad los controles de máquinas, armas y vehículos.
 - Desempeño medio: en ocasiones tiene dificultad en el manejo de los controles de máquinas, armas y vehículos.
 - Desempeño alto: buen manejo de los controles de máquinas, armas y vehículos.
- **Resistencia física:**
- Desempeño bajo: se cansa con facilidad en el desempeño de tareas físicas.
 - Desempeño medio: ocasionalmente se cansa en tareas físicas,
 - Desempeño alto: no se cansa en el desempeño de tareas físicas.
- **Capacidad visual:**
- Desempeño bajo: visión dificultosa a cualquier distancia.
 - Desempeño medio: ocasionalmente tiene una visión lejana borrosa después de muchas horas patrullando.
 - Desempeño alto: ve correctamente en cualquier tipo de situación.
- **Capacidad auditiva:**
- Desempeño bajo: no discrimina adecuadamente el origen y tipo de estímulos auditivos.
 - Desempeño medio: dificultada para discriminar adecuadamente el origen y tipo de estímulos auditivos.
 - Desempeño alto: discrimina adecuadamente el origen y tipo de estímulos auditivos.
- **Habilidades sociales:**
- Desempeño bajo: entabla con dificultad relaciones con los ciudadanos.
 - Desempeño medio: dificultad para entablar relaciones con los ciudadanos.
 - Desempeño alto: entabla fácilmente relaciones con los ciudadanos.
- **Razonamiento deductivo–inductivo:**
- Desempeño bajo: en pocas ocasiones utiliza reglas lógicas en sus razonamientos.
 - Desempeño medio: en ocasiones utiliza reglas lógicas en sus razonamientos.
 - Desempeño alto: utiliza reglas lógicas en sus razonamientos.
- **Orientación espacial:**
- Desempeño bajo: tarda mucho en llegar a los lugares de destino y se fija poco en los elementos que hay alrededor.
 - Desempeño medio: en alguna ocasión tarda en llegar a los lugares de destino y se fija poco en los elementos que hay alrededor.
 - Desempeño alto: tarda poco en llegar a los lugares de destino y se fija mucho en los elementos que hay alrededor.
- **Etapa D. Procesos críticos de acción para cada dimensión.**
- **Control de impulsos:**
- No golpear al delincuente arrestado cometiendo el delito.
 - No golpear a un presunto violador.

- No disparar sino se está muy seguro.
- **Resolución de problemas:**
 - Planear durante cinco minutos como mínimo las estrategias a llevar a cabo en situaciones extremas.
 - Reunir la ayuda de los superiores por si falta información.
 - No actuar sino se tiene la absoluta certeza de que sea necesario.
- **Responsabilidad:**
 - No dejar de patrullar una hora antes porque su hijo se quede sólo en casa.
 - No abandonar su ronda de patrulla porque tenga hambre.
 - No aprovechar las horas de servicio para mantener relaciones sexuales esporádicas.
- **Atención:**
 - Detectar la presencia de delincuentes en una situación de atraco.
 - Localizar la presencia y acción de los carteristas.
 - Detectar a tiempo la posible agresión hacia el mismo por parte de los sujetos.
- **Coordinación conjunta:**
 - Escalar por una escalera de incendios.
 - Entrar por la ventana de una casa a una altura considerable.
 - Pelear eficazmente contra un delincuente.
- **Precisión de control:**
 - Herir en un brazo a un delincuente que se escapa a gran velocidad.
 - Perseguir a un delincuente en moto.
 - Esposar con rapidez a un delincuente.
- **Resistencia física:**
 - Correr tras un delincuente a lo largo de dos manzanas.
 - Subir a un décimo por la escalera cuando el ascensor está estropeado y hay un incendio.
 - Aguantar un turno doble ante la falta de personal ocasional en un distrito.
- **Capacidad visual:**
 - Ver bien a corta distancia.
 - Ver adecuadamente a larga distancia
 - Discriminar el movimiento de un carterista entre la multitud.
- **Capacidad auditiva:**
 - Escuchar la llamada de ayuda de un compañero.
 - Distinguir la dirección del sonido de un tiro.
 - Distinguir el sonido de un arma de fuego de un petardo.
- **Habilidades sociales:**

- Persuadir a un ciudadano para que no se suicide.
- Persuadir a un ciudadano para que llegue a un acuerdo.
- Convencer a un marido para que no pegue a su mujer.

• **Razonamiento deductivo-inductivo:**

- A partir de datos específicas hacerse una idea del problema.
- A partir del problema razonar posibles formas de intervención.
- Evaluar exhaustivamente las diferentes formas de intervención.

• **Orientación espacial:**

- Llegar en poco tiempo de una calle a otra.
- Aprovechar los elementos de la zona para protegerse de un posibles agresor.
- Ubicar mentalmente la zona cuando le dan noticia de un suceso por radio.
- **FASE 2:** reclasificación de los ejemplos creados. (procesos de comportamiento)
 - Hay un acuerdo del 95% siendo las que no coinciden en su reclasificación las siguientes:
 - Escalar por una escalera de incendios.
 - Planear durante cinco minutos como mínimo las estrategias a llevar a cabo en situaciones extremas.
 - Aprovechar los elementos de cada zona para protegerse del posible agresor.
 - No disparar sin tener certeza de quien se encuentra delante.
- **FASE 3:** reclasificación por parte de un segundo grupo.
 - De las 32 restantes se coinciden en un 98%, no se coincidió sólo en:
 - A partir de datos específicos hacerse una idea del problema.
 - A partir de los procesos críticos de acción coincidentes se hará una escala de evaluación cuantitativa continua que va de 1 a 7 siendo el 1 una manifestación pobre del comportamiento crítico y 7 una manifestación excelente.

Análisis y Evaluación de Competencias

Trabajo Final página 20 de 37

		Presente
1	Controlado	
2	Efectivo	
3	Responsable	
4	Perspectivo	
5	H bil (Fisicamente)	
6	H bil (Manejo de instrumentos)	
7	Resistente (Fisicamente)	
8	Adecuado sensorialmente	
9	Adecuado visual y auditivamente	
10	Persuasivo	
11	Lógico	
12	Orientado espacialmente	
13	H bil en moto	
14	Disponible	
15	Firme	
16	Coordinado	
17	Contundente fisicamente	
18	Expeditivo	

		Presente
1	Controlado	
2	Efectivo	
3	Responsable	
4	Perspectivo	
5	H bil (Fisicamente)	
6	H bil (Manejo de instrumentos)	
7	Resistente (Fisicamente)	
8	Adecuado sensorialmente	
9	Adecuado visual y auditivamente	
10	Persuasivo	
11	Directivo	
12	Lógico	
13	Orientado espacialmente	
14	Coordinador	
15	Asesor	
16	Moderador	
17	Planificador	
18	Supervisor	
19	Informador	
20	Pacificador	
21	H bil en moto	
22	Disponible	
23	Firme	
24	Coordinado	
25	Contundente fisicamente	
26	Expeditivo	

		Sujetos			
Incidentes críticos		1	2	3	Total
	a	$2-1=1$	$1-2=-1$	$1-1=0$	0
	b	$3+2=1$	$2-1=1$	$2-0=2$	4
	c	$3-1=2$	$2-0=2$	$1-0=1$	5
	d	$2-1=1$	$3-1=2$	$3-2=1$	4
	e	$3-1=2$	$2-2=0$	$1-0=1$	3
	f	$2-1=1$	$2-1=1$	$3-2=1$	3
	g	$2-1=1$	$3-2=1$	$1-2=-1$	2
	h	$3-1=2$	$2-0=2$	$3-1=2$	6
	i	$2-1=1$	$2-0=2$	$1-3=-2$	1
	j	$1-2=-1$	$1-2=-2$	$1-3=-2$	-5
	k	$2-0=2$	$1-0=1$	$0-2=-2$	1
	l	$3-1=2$	$2-0=2$	$2-1=1$	5
	total	15	12	5	