



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

LA INTERVENCIÓN DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE LOS AGENTES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LA FEDERACIÓN

REPORTE LABORAL QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:

MARCO ANTONIO GARCÍA CORREA

DIRECTOR DEL REPORTE:
LIC. HUMBERTO PATIÑO PEREGRINA



FACULTAD
DE PSICOLOGIA

MÉXICO, D. F.

ABRIL 2008



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNAM.129
2008

M.-

TPs,

AGRADECIMIENTOS

Hoy quiero reconocer y agradecer a todas las personas que contribuyeron de muchas maneras para que este trabajo se haya concluido.

A **Dios**, por darme salud, mantener a mi familia a mi lado y permitirme concluir este Reporte.

A mi **Mamá** (Sofía), que siempre me ha dado su apoyo y siempre ha estado a mi lado, sin ella este Reporte Laboral no hubiera sido posible, gracias por confiar en mí y sobre todo por formar a la persona que ahora soy. Te quiero Mucho.

A mi **Papá** (Juan José), por su apoyo, por la educación que me brindó y por enseñarme a no rendirme nunca y salir siempre adelante.

A **Marina**, por estar siempre a mi lado, ser mi compañera, darme las dos razones por las que ahora lucho y por las que me esmero día a día.

A mis **Hijos** (Kevin y Johan) por ser la razón por la cual busco superarme cada día para ser un buen ejemplo.

A mis **Hermanos** (Carlos, Pepe e Israel) por su apoyo y por que de cada uno de ellos, he aprendido algo que me ha servido para aplicarlo en mi vida diaria y salir adelante.

A **Alejandro** por que gracias a su apoyo hemos logrado los cambios en el Proceso de Reclutamiento y Selección para mejora del mismo, además de contar con su apoyo cuando más lo he necesitado.

A la **Maestra Yolanda Salinas Flores** por la invitación y la confianza de trabajar junto con ella y por facilitarme las condiciones para concluir este proyecto.

A mi Director de Reporte **Lic. Humberto Patiño Peregrina**, por su tiempo, sus enseñanzas y por la dirección del presente Reporte Laboral.

A la **Maestra María del Carmen Gerardo Pérez** por enseñarme las bases y el camino a seguir en el mundo del Reclutamiento y la Selección.

A los **Profesores** que revisaron el presente Reporte Laboral, por sus aportaciones, comentarios y sugerencias realizadas para la mejora de este.

ÍNDICE

Introducción	6
Contexto Laboral	11
Historia.....	15
Cultura Organizacional.....	15
Misión, Visión y	15
Objetivos estratégicos.....	16
Instalaciones.....	16
Organización.....	17
Actividades de la Subdirección de Ingreso.....	18
Organigrama.....	18
Agenda del buen Gobierno.....	19
Gobierno Profesional.....	19
Ley del Servicio Profesional de Carrera.....	20
Procuraduría General de la República.....	21
Ministerio Público de la Federación.....	21
Marco Teórico	24
Capítulo I	24
1.1 Importancia del Reclutamiento y la Selección.....	24
1.1.1 Reclutamiento.....	24
1.1.1.1 Reclutamiento Masivo.....	25
1.1.2 Selección.....	25
1.1.2.1 Herramientas para la selección.....	26
1.1.3 Perfiles.....	26
1.1.3.1 Perfil de Ingreso.....	27
1.1.3.2 Perfil de Egreso.....	27
1.1.4 Fuentes de Reclutamiento.....	27
1.1.4.1 Fuente Interna.....	27
1.1.4.2 Fuente Externa.....	27
1.1.5 Presolicitud y Solicitud.....	28
1.1.6 Entrevista.....	28
1.1.6.1 Entrevista Inicial.....	29
1.1.6.2 Modalidades de la Entrevista.....	30
1.1.6.3 Entrevista Directa.....	30
1.1.6.4 Entrevista Mixta.....	30
1.1.6.5 Áreas de la Investigación de la Entrevista.....	30
1.1.6.5.1 Académica.....	30
1.1.6.5.2 Laboral.....	31
1.1.6.5.3 Autoconcepto.....	31
1.1.6.5.4 Intereses.....	31
1.1.7 Evaluaciones.....	31
1.1.7.1 Técnica.....	32
1.1.7.2 Psicológica.....	32
1.1.7.2.1 Diseño y Selección de Pruebas.....	32
1.1.7.2.2 Inteligencia.....	33
1.1.7.2.3 Personalidad.....	34
1.1.7.2.4 Intereses y Valores.....	34
1.1.7.2.5 Habilidad.....	34

1.1.7.3 Médica.....	35
1.1.7.4 Estudio Socioeconómico.....	35
1.1.8 Utilización de las Computadoras.....	36
1.1.9 Reportes Psicométricos.....	36
1.1.10.1 Conclusión Abierta.....	36
1.1.10.2 Conclusión Cerrada.....	37
1.1.10.3 Conclusión Condicionada.....	37
1.1.10.4 Conclusión Mixta.....	37
1.1.11 Herramientas para la Evaluación Psicológica.....	39
1.1.12 Descripción de las Pruebas Psicológicas Utilizadas en el Proceso.....	40
1.1.12.1 Técnica J. P. "Cleaver".....	40
1.1.12.2 Test de Adaptabilidad Social de "Moss".....	41
1.1.12.3 Perfil – Inventario de Personalidad de L. Gordon (P –IPG).....	42
1.1.12.4 Cuestionario 16 Factores de personalidad.....	42
1.1.12.5 Configuración Psicológica Individual (CPI).....	43
1.1.12.6 Test de Inteligencia "Terman – Merril".....	43
1.1.12.7 Test de Personal Wonderlic.....	44
1.1.12.8 Test de la Persona Bajo la Lluvia.....	44
1.1.12.9 Test de la Figura Humana de Karen "Machover".....	45
1.1.12.10 Test de los Colores de Max Lüscher (Lüscher 1).....	45
1.1.12.11 Escala de Valores e Intereses "Zavic".....	46
Procesos y Procedimientos	47
Etapas que comprenden el proceso de Reclutamiento y Selección.....	48
Vacantes.....	48
Diseño y Elaboración de la Convocatoria.....	49
Difusión.....	49
Recepción de Documentos.....	51
Entrevista.....	53
Examen de Conocimientos.....	55
Evaluación del Perfil de Ingreso (INACIPE).....	57
Perfil de Ingreso.....	58
Perfil de Egreso.....	60
Sistematización de los test.....	62
Aplicación del examen del CENEVAL.....	68
Verificación de documentos (SEP, SEDENA y SFP).....	68
Solicitud de antecedentes (SNSP).....	69
Evaluación de control de confianza (CeDH).....	69
Aprobación de los aspirantes por parte del Consejo de Profesionalización de PGR.....	70
Ingreso a la maestría.....	70
Prácticas profesionales.....	70
Ingreso a PGR como agente del Ministerio Público de la Federación.....	71
Análisis y Evaluación de los Resultados	73
Conclusiones	90
Sugerencias y Limitaciones...	91
Glosario	93

Referencias	94
Anexos	96
Anexo 1. Cronograma del proceso de Reclutamiento de la MPJF 2007	
Anexo 2. Convocatoria de LA MPJF 2007-2009	
Anexo 3. Anuncios utilizados para las convocatorias	
Anexo 4. Ejemplo de los resultados obtenidos de los test sistematizados (Clever)	
Anexo 5. Opinión Profesional respecto a la Selección de Pruebas Psicométricas	
Anexo 6. Opinión Profesional respecto a la Selección de Pruebas Psicométricas	
Anexo 7 Diploma por la aportación al proceso de Reclutamiento de la MPJF.	

INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la Procuración de Justicia existe la Red de Capacitación del Ministerio Público Iberoamericano (RECAMPI) que es una asociación de las unidades responsables de capacitación de los miembros del Ministerio Público y Fiscal Iberoamericanos con la vocación de fortalecer la Institución del Ministerio Público y Fiscal en los distintos países de este ámbito. En este sentido, la RECAMPI tiene por misión reforzar los vínculos entre los centros de formación de los miembros de la Carrera Fiscal en los países del entorno Iberoamericano. De los 13 países que la conforman, 12 cuentan con el Sistema Penal de tipo Acusatorio solamente Perú lleva un sistema Mixto, es decir, en países como Brasil, Costa Rica, Chile, Ecuador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y Venezuela, el principal organismo encargado de procurar justicia federal es el Ministerio Público. Motivo por el cual resulta de gran relevancia contar con el personal adecuado para ese puesto. Dentro del proceso de reclutamiento y selección de los agentes del Ministerio Público en países como Brasil y Costa Rica no aplican evaluaciones psicométricas, debido que se enfocan más a los conocimientos previos y los adquiridos después de su formación. Citado en el Informe de la Tercera Asamblea de la Red de Capacitación del Ministerio Público Iberoamericano (2004)

En lo que respecta a México, en la Segunda Reunión de Directores de Centros de Capacitación Ministerial de la República Mexicana que se llevó a cabo en el mes de febrero del 2007, se le dio gran importancia a la evaluación psicológica de los candidatos, es así que en todos los estados evalúan dicha área en el proceso de Reclutamiento y Selección de los agentes del Ministerio Público del Fuero Común, citado en el Primer Diagnóstico Nacional de Centros de Capacitación Ministerial (2006)

La profesionalización de los Servidores Públicos Federales en México, constituye una prioridad fundamental de la Agenda Presidencial del actual sexenio y del anterior Gobierno, la cual ha tenido por objetivo favorecer el desarrollo integral del factor humano y garantizar el ingreso y permanencia del personal mejor calificado en las dependencias y entidades públicas, para impactar positivamente en la calidad de los servicios que se brindan a la ciudadanía, así como consolidar una administración pública eficaz, eficiente y honesta, que rinda cuentas claras a la población de la mejor manera posible.

Atendiendo a lo anterior, en materia de selección de personal, la Secretaría de la Función Pública a partir de julio de 2004 facilitó a algunas dependencias y entidades

gubernamentales herramientas de evaluación en línea, las cuales están enfocadas a la valoración de capacidades directivas y valores de los aspirantes, buscando con esto seleccionar a las personas más adecuadas para los puestos que se concursan, con el objetivo de simplificar y abaratar costos en el proceso de selección sin aminorar la calidad del mismo. Dentro del Sector Público Federal, le corresponde a la Unidad de Servicio Civil de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la emisión de las normas técnicas que regulan todo el proceso de reclutamiento y selección, sin embargo, en lo concerniente a una primera etapa del proceso de administración de los recursos humanos, cada unidad de reclutamiento aporta su propio esquema de trabajo. Citado en la Memoria de la Primera Reunión del Foro Nacional Permanente de Profesionalización y Servicio Civil de Carrera (2002).

Cabe mencionar que el Instituto Nacional de Ciencias Penales (INACIPE) no tiene acceso ni cuenta con las herramientas que maneja la Secretaría de la Función Pública para evaluar a los aspirantes, motivo por el cual establece en convenio con la Procuraduría General de la República (PGR) el procedimiento para el Reclutamiento y Selección de los agentes del Ministerio Público; es importante mencionar que todo el proceso es supervisado por el Órgano Interno de Control del INACIPE y por la contraloría de la PGR.

El INACIPE es un centro académico que imparte estudios de posgrado dirigidos a las personas interesadas en las ciencias penales, realiza investigaciones, publica libros especializados y promueve actividades de difusión. Finalmente, asesora a instituciones públicas y privadas con el fin de contribuir a mejorar el sistema penal en México. Debido a ello el INACIPE a través de la Dirección de Capacitación, Subdirección de Ingreso y Subdirección de Formación junto con PGR, es el responsable de la formación, actualización y especialización del personal dedicado a la procuración de justicia, en especial a los agentes del Ministerio Público de la Federación (aMPF) y Peritos Profesionales.

Antes del 2004, para ser agente del Ministerio Público de la Federación (aMPF), se tomaba un curso que iba de 3 a 6 meses, a partir del segundo semestre del 2004 por iniciativa del Maestro Gerardo Laveaga, Director del INACIPE y por parte del General Rafael Marcial Macedo de la Concha, Procurador de la República en ese entonces, se sustituyeron los Cursos de Formación por la Maestría en Procuración de Justicia Federal (MPJF) con una duración de 2 años en un sistema escolarizado.

La problemática encontrada en torno al tema de la selección de servidores públicos, es que en la Subdirección de Ingreso del INACIPE no existía una batería psicométrica de base. A si mismo, en los archivos encontrados de procesos de Reclutamiento pasados no se encontraron muchas referencias, solamente se encontraron en algunos expedientes resultados del Test Army Beta II-R, y aunque este instrumento fue diseñado para medir las capacidades intelectuales generales de las personas relativamente analfabetas y puede ser utilizado como una medida no verbal en poblaciones generales (Contreras y Juárez, 1994), pero por ser una pruebas ya muy utilizada, que solamente mide diferentes aspectos de la capacidad intelectual no verbal y principalmente por implementar una nueva batería psicométrica decidí no volverla a utilizar. Por otro lado, no existían reportes psicométricos de los aspirantes y se tenían datos pocos precisos de la población que cada año acudía a las convocatorias. Además no se le daba mucha importancia a la entrevista, tal es el caso que en el 2004 la entrevista que se aplicó constó tan sólo de 4 preguntas. Para concluir, en términos generales el INACIPE dentro de sus procesos de Reclutamiento y Selección, no evaluaba de forma objetiva la parte psicológica de los aspirantes.

Debido a la problemática mencionada, dada la importancia del personal a evaluar y tomando por hecho que su desempeño influye directamente en la sociedad, junto con el otro psicólogo del área, decidimos mejorar el proceso de Reclutamiento y Selección de los aspirantes de la MPJF, el cual se describe en este reporte laboral para mencionar paso a paso la intervención y las aportaciones del psicólogo organizacional en la realización de una mejora del proceso de Reclutamiento y Selección que se venía realizando. Una de las acciones de mejora, consistió en la implementación y sistematización de pruebas psicométricas para obtener reportes psicométricos por cada aspirante, se diseñó un nuevo formato de entrevista y se realizaron reportes estadísticos de los procesos de reclutamiento. Todo esto, para ser más precisos en la evaluación del perfil de ingreso y egreso que miden las capacidades, conocimientos, intereses y aptitudes necesarios antes y después de concluir la Maestría, y así obtener una mejor selección de aspirantes que se vea reflejada en el actuar de esta nueva generación de Servidores Públicos. Otro punto importante derivado de los procesos de mejora del reclutamiento, selección y seguimiento de los aspirantes, es que se disminuyeron los tiempos en la calificación e interpretación de instrumentos de evaluación gracias a la sistematización de algunos de ellos, además se obtuvieron datos estadísticos de aspectos socioculturales de los aspirantes a la Maestría en las diferentes generaciones.

Estos datos en conjunto con su reporte psicométrico, sirvieron como referente para elaborar la propuesta de adscripción a las distintas áreas de la PGR tales como, la Subprocuraduría de Control Regional, Procedimientos Penales y Amparo, la Subprocuraduría de Derechos Humanos, Atención a Víctimas y Servicios a la Comunidad, Visitaduría General, la Subprocuraduría de Investigación Especializada en Delitos Federales, la Subprocuraduría de Investigación Especializada contra la Delincuencia Organizada, la Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales, la Fiscalía Especializada en Delitos Electorales, Control Regional y Femicidios.

En el capítulo uno, se verá el contexto laboral de donde se desprende este reporte, que va desde los inicios del INACIPE hasta la situación actual del instituto, veremos también la misión, visión y los objetivos estratégicos. Además conoceremos como está conformado el organigrama, las funciones principales del área y a quiénes están dirigidas estas actividades.

En el capítulo dos, se abordan los fundamentos teóricos que respaldan las actividades del proceso de reclutamiento y selección, así como los procedimientos que se llevan a cabo.

En el capítulo tres, se abordará la descripción del Proceso de Reclutamiento y selección que se lleva a cabo para la MPJF, se hablará sobre los perfiles de ingreso y de egreso, sobre los requisitos, conocimientos y habilidades que se necesitan para ingresar como agente del Ministerio Público de la Federación. Se describirán también las fuentes de reclutamiento que se utilizan dentro del proceso de Reclutamiento y Selección, el tipo de entrevista que se realiza y las áreas que se analizan. Otro de los puntos que se verán en este capítulo son las evaluaciones que se aplican en el proceso como son el examen de conocimientos jurídicos, examen de conocimientos generales que aplica el CENEVAL, la evaluación del perfil de ingreso y las evaluaciones del Centro de Evaluación y Desarrollo Humano (CeDH).

En el capítulo cuatro, se exponen cuales fueron los resultados obtenidos con la nueva propuesta de reclutamiento y selección comparándola con la anterior. Se describen las áreas de mejora y su impacto, por último se describe la información obtenida del cuestionario de salida referente al proceso de Reclutamiento.

Finalmente se expone una reflexión sobre las aportaciones que el presente Reporte Laboral hace dentro del proceso de Reclutamiento y Selección de la MPJF, así como sus limitaciones y sugerencias para posteriores estudios, donde se enfatizan los logros alcanzados y los obstáculos enfrentados.

Para el presente Reporte Laboral se contó con toda la información recabada de los procesos de Reclutamiento de las cuatro generaciones de la MPJF que se han llevado hasta el 2007, lo que comprende un total de 615 aspirantes evaluados.

CONTEXTO LABORAL

HISTORIA

"El Instituto Nacional de Ciencias Penales, cuyas siglas son: INACIPE, fue el producto de una necesidad, una circunstancia y una esperanza. A treinta años de su creación, conviene volver sobre el camino, evocar los orígenes y mirar de nuevo, desde ese punto, hacia el futuro que se hallaba en sus más hondos compromisos.". (García, 2002, Citado en ¿Qué es el INACIPE?, 2005)

Antes de 1976, año de la inauguración del Instituto, no hubo en México organismo alguno que asumiera las funciones que tiene ahora el instituto, obviamente, había escuelas de Derecho y alguna de criminología en el nivel de licenciatura, en la Universidad Autónoma de Nuevo León ya se contaba con centros de formación de servidores públicos en el ramo de la procuración de justicia, con sus diversas vertientes, la Criminalística entre ellas.

En 1966 se pretendió instituir en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, donde hubo por breve tiempo, bajo el rectorado de Luis Garrido, una escuela de personal penitenciario, una carrera de policía científica, que proyectó y animó el infatigable maestro Alfonso Quiroz Cuarón, sin embargo, ninguno de esos trabajos consumados o intentados, satisfacía la necesidad imperiosa necesidad que presidió la idea del INACIPE. Digamos, sin propósito retórico, que México "lo necesitaba", a imagen y semejanza aunque con características propias, vernáculos de los organismos de su género que abundaban en otros países de Europa y América.

Hacia 1976, año de creación del INACIPE, se habían puesto en marcha la construcción o aportado los fondos para cuarenta y una nuevas instituciones en todo el país, contadas las destinadas a los adultos y las reservadas a los menores. Las nuevas "plazas" en los estados y en el Distrito Federal, al abrigo de este programa, sumaban más de diez mil. En este marco de labores quedó recogido el relevo del Palacio Negro de Lecumberri, la antigua prisión porfiriana, criatura de los "científicos" del penitenciarismo decimonónico, por un sistema de reclusorios preventivos en el Distrito Federal y un Centro Médico, que iniciaron sus funciones entre mayo y junio de 1976.

Abrieron sus puertas algunos centros de formación, se produjo material para la docencia y hubo cursos y talleres, encuentros especializados, congresos nacionales penitenciarios, el último de ellos en 1976: con éste concluyeron la tradición y la costumbre de los congresos de la especialidad en ese siglo, y cursos internacionales. Cuando se planeaba un reclusorio o un centro de rehabilitación se emprendía también, con el mismo ahínco, la capacitación de quienes habrían de asumir su manejo y justificar su existencia. Todo esto, leyes, establecimientos, formación de personal, fue la circunstancia propicia a la creación, en el mismo impulso, en idéntico cauce del Instituto Nacional de Ciencias Penales.

Los cimientos

Concluía el primer semestre de 1976 y en la Secretaría de Gobernación estaba aplicada en la revisión de lo que se había hecho y lo que estaba por hacer, se examinaba los aspectos fundamentales de lo que podría ser un centro de estudios e investigaciones, pieza culminante del programa desarrollado por la Subsecretaría de Gobernación en la etapa 1970 -1976.

El profesor Piña y Palacios, animados ambos por un objetivo tan atrayente, hicieron las consultas indispensables, ante todo, con el secretario de Gobernación, Mario Moya Palencia, que dio su visto bueno, sujeto a que se presentara el proyecto de la obra en corto plazo, con la justificación correspondiente. Luego, con los procuradores de la República y del Distrito Federal, puesto que se trataría de una institución del Estado, que no debía interferir con proyectos en marcha para el mismo fin, si los había no era el caso. En tal virtud, se iniciaba la elaboración del proyecto formal, la parte arquitectónica quedó a cargo de un competente profesional, que había servido en otros casos a la Secretaría de Gobernación: el arquitecto Mario Sosa. "Al principio se pensó en crear un centro de criminología. Sin embargo, no parecía aconsejable concentrar todos los recursos disponibles, que no eran holgados, en una sola disciplina. Las necesidades abarcaban ésta y otras más, por ello finalmente llegaron a la conclusión de erigir un instituto de Ciencias Penales, que trabajaría en tres espacios profesionales y académicos, mutuamente relacionados: Criminología, disciplinas jurídico-penales y Criminalística"

Pronto quedó determinado que el organismo emergente tendría la naturaleza de una entidad descentralizada del Estado, dispuesta para servir los requerimientos públicos en las materias de su especialidad; actuaría en aquellas tres vertientes que dije y cubriría,

en cada una de ellas, funciones de docencia, de posgrado e investigación con inmediata aplicación práctica. Para servicio a los docentes e investigadores y beneficio de un amplio público, general y especializado, se contaría con una unidad de información y documentación.

En el órgano de gobierno participarían los titulares de las dependencias públicas con mayores atribuciones en el ámbito de docencia e investigación del Instituto así como representantes de instituciones educativas y académicas: secretarías de Gobernación y Educación Pública, procuradurías de la República y del Distrito Federal, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Enseñanza Superior, Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad Metropolitana y Academia Mexicana de Ciencias Penales.

En 1975 se arribó al diseño final del Instituto, para aquel momento se obedeció a la pertinencia de alojar el cultivo de todas las disciplinas penales, no sólo la criminología. Tomó en cuenta, centralmente, la urgencia de contar con un sistema idóneo, público, para la formación de juzgadores, agentes del Ministerio Público, directivos policiales y penitenciarios, no menos que investigadores, catedráticos y postulantes

El INACIPE *fue inaugurado el 25 de junio de 1976* por el presidente Echeverría, a quien acompañó el secretario Moya Palencia. En la ceremonia inaugural hizo uso de la palabra, como único orador, el maestro Porte Petit, de pie ante la placa que unos minutos antes había descubierto, como es costumbre en estos actos, el Presidente de la República. "Estamos asistiendo a la apertura del Instituto Nacional de Ciencias Penales dijo el flamante Director General uno de los actos gubernamentales de mayor alcance en cuanto viene a consolidar la obra reformista legislativa e institucional, dirigida a crear un nuevo clima en la respuesta del Estado ante el lacerante problema de la criminalidad.

Los primeros años

En el primer semestre de 1976 se contaba con un proyecto jurídico y un programa académico y se hallaban concluidas las primeras instalaciones del futuro Instituto Nacional de Ciencias Penales en el número 113 de la calle Magisterio Nacional, a un paso del centro de Tlalpan, antiguamente San Agustín de las Cuevas, donde alguna vez se instaló la capital del Estado de México.

En ese tiempo el INACIPE contaba con tres aulas para enseñanza ordinaria, un auditorio o aula magna a la que se le puso el nombre del ilustre profesor Quiroz Cuarón, varios cubículos para investigadores, un laboratorio de criminalística, el centro de información y documentación, una cafetería y las oficinas administrativas pertinentes. Quedaba pendiente la habilitación de un edificio, que existía al fondo de un amplio jardín, como residencia de profesores e investigadores visitantes. Lo único que faltaba era emitir el instrumento que diera vida jurídica al organismo, designar a quienes debían dirigirlo y ponerlo en marcha con un acto de inauguración formal que fuera el último acto del trabajo realizado para establecerlo y primero del que se llevaría a cabo para desarrollarlo y prestigiarlo. Aquel instrumento fue el Decreto por el que se crea el Instituto Nacional de Ciencias Penales, expedido por el presidente Luis Echeverría Álvarez, el 21 de junio de 1976 (Diario Oficial del 22 de junio).

Por el artículo transitorio segundo del Reglamento del Instituto de Capacitación de la PGR, del 17 de agosto de 1993 (Diario Oficial del 18 agosto de 1993), el INACIPE fue cerrado. Con ello parecieron desvanecerse las expectativas que el organismo había suscitado y satisfecho y perderse los recursos, de diverso orden, invertidos en su construcción y desarrollo. Tres años duró la ausencia del INACIPE, que muchos echaron de menos, dentro y fuera del país. Afortunadamente reapareció por decreto del 9 de abril de 1996, publicado en el DOF, el 11 de agosto de 1993.

En el curso de su existencia el INACIPE asumió deberes relevantes en la formación de personal para la procuración de justicia. A partir de 1983 cuando quedó "resectorizado" en el ámbito administrativo de la PGR, tras su vínculo inicial con la Secretaría de Gobernación sirvió al objetivo de capacitar a los futuros agentes del Ministerio Público, o actualizar a los que se hallan en funciones, así como preparar a los miembros de la corporación policial que depende de la Procuraduría. Hubo un tiempo en que el Instituto alojó diversas dependencias de ésta, en actitud de buen samaritano: a raíz de los sismos de septiembre de 1985, que inhabilitaron los principales edificios con que contaba la Procuraduría.

En los días de hoy se impulsan las publicaciones del organismo, lo mismo libros valiosos, debidos a autores nacionales o extranjeros, que la revista *Iter Criminis*; se atienden los cursos de posgrado y se provee de capacitación y actualización a servidores de la justicia; se realizan investigaciones provechosas para los encargados de la política

criminal del Estado; se organizan congresos, seminarios, coloquios y conferencias de alcance nacional e internacional; se llevan programas académicos a universidades hermanas e instituciones públicas en los estados de la Unión, se promueven con énfasis el conocimiento de las tareas del organismo y las posibilidades de su desarrollo y se rescata el papel nacional y continental del Instituto, que no se halla encerrado por ningún género de fronteras, como no sean las que le impone su vocación institucional.

CULTURA ORGANIZACIONAL

El Instituto Nacional de Ciencias Penales es un centro académico que forma, actualiza y especializa a los Agentes del Ministerio Público de la Federación, Peritos Profesionales y a otros servidores públicos interesados en la procuración e impartición de justicia, la seguridad pública, la ejecución de sanciones, la criminología, la criminalística, la victimología y, en general, en las ciencias penales. Asimismo, imparte estudios de posgrado dirigidos a las personas interesadas en estas ciencias, realiza investigaciones, publica libros especializados y promueve actividades de difusión. Finalmente, asesora a instituciones públicas y privadas con el fin de contribuir a mejorar el sistema penal en México. La siguiente sección fue tomada de la página de Internet: (<http://www.inacipe.gob.mx/html/Conocenos/QueEs/QueEs.html>)

MISIÓN

El Instituto Nacional de Ciencias Penales (INACIPE), es una institución de enseñanza superior, que forma, actualiza y especializa a agentes del Ministerio Público, Peritos Profesionales y otros servidores públicos abocados a la procuración de justicia. Imparte estudios de posgrado (a profesionistas) y realiza actividades de extensión académica en el ámbito de las ciencias penales y de la seguridad pública. Asimismo, desarrolla y difunde la investigación científica en estas materias, lo que permite asesorar a instituciones públicas y privadas con el fin de contribuir a mejorar el sistema de justicia penal en beneficio de la sociedad. (<http://opcit>)

VISIÓN

Ser una institución de excelencia académica y reconocimiento público, en la formación de cuadros profesionales especializados en el ámbito de las ciencias penales y de la seguridad pública. Constituirse como un centro de investigación, asesoría y consulta nacional e internacional, que cuente con un acervo completo y actualizado, con tecnología de vanguardia que facilite el acceso a esas materias. (<http://opcit>)

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Formar y profesionalizar a agentes del Ministerio Público, Peritos Profesionales y otros servidores públicos abocados a la procuración de justicia.
2. Impartir estudios de posgrado y realizar actividades académicas de excelencia a profesionistas en el ámbito de las ciencias penales.
3. Realizar y difundir la investigación científica y tecnológica, así como actividades de extensión académica en las áreas de su competencia.

INSTALACIONES

El Instituto Nacional de Ciencias Penales (INACIPE) se encuentra ubicado en la calle Magisterio Nacional 113, en el antiguo pueblo de Tlalpan. Famoso por sus construcciones religiosas como el templo de San Agustín, que data del siglo XVII, y por grandes casas que en otras épocas sus dueños utilizaban para descanso los fines de semana. El terreno en el que se asienta abarca 6,569 metros cuadrados, de los que se tomaron originalmente 2,123 metros para la construcción. 1,400 metros para estacionamiento y el resto de la superficie quedó a descubierto como zona de jardines.



Fotografía del INACIPE obtenida de la página www.inacipe.gob.mx y www.pgr.gob.mx

ORGANIZACIÓN

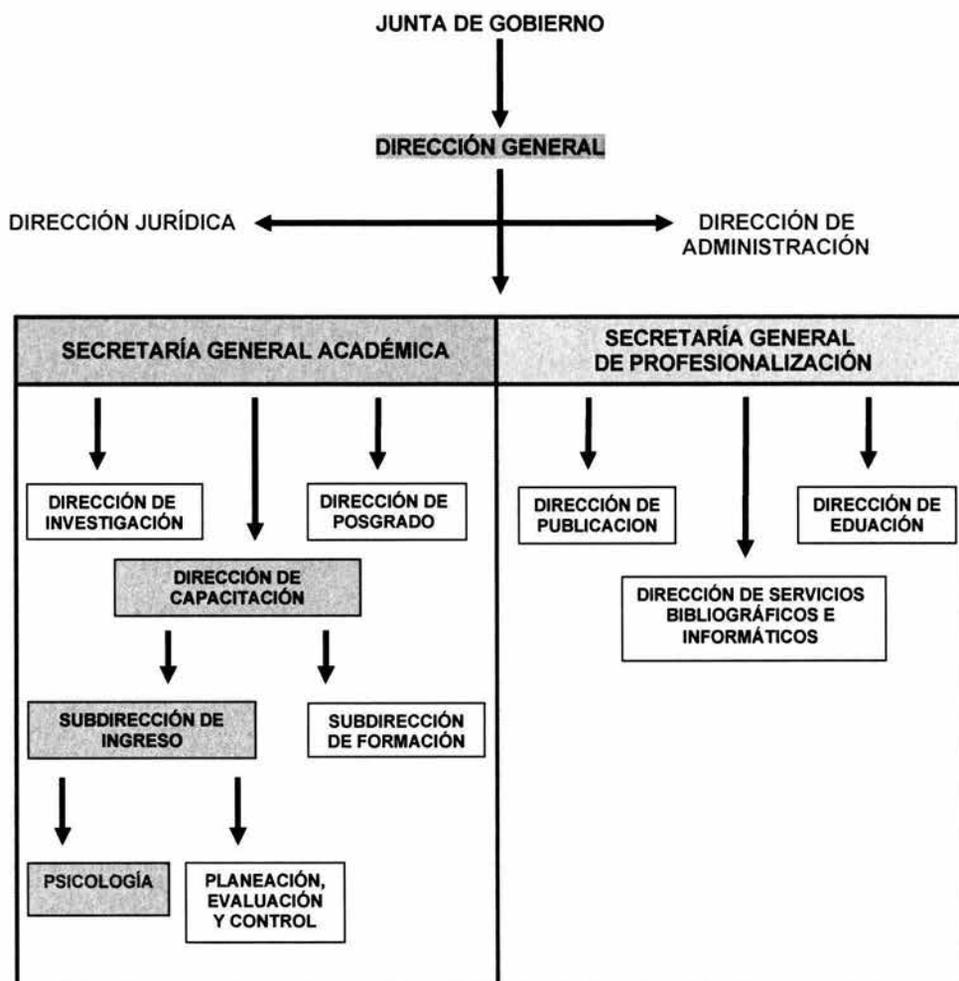
De acuerdo con el Decreto por el que se crea el INACIPE, la Junta de Gobierno está integrada por el Procurador General de la República, quien la preside, así como por los Secretarios de Gobernación, Hacienda y Crédito Público, Educación Pública, el Subprocurador que el propio Procurador designe. A invitación del presidente de la junta, también forman parte de ésta, el Procurador de Justicia del Distrito Federal, los Rectores de la Universidad Nacional Autónoma de México y de la Universidad Autónoma Metropolitana y el presidente de la Academia Mexicana de Ciencias Penales. Asimismo puede invitar a participar a integrantes de los poderes Legislativo y Judicial. El 22 de noviembre de 2001, la Junta de Gobierno aprobó un Estatuto Orgánico que permitió modificar la estructura del Instituto, la cual quedó integrada por una Dirección General que, para el desempeño de sus labores, se auxilia de dos Secretarías y ocho Direcciones de área.

La Secretaría General Académica, está formada por la Dirección de Posgrado, la Dirección de Capacitación y la Dirección de Investigación. La Dirección de Capacitación coordina los programas de formación y capacitación del personal activo y de los aspirantes a Peritos Profesionales y agentes del Ministerio Público de la Federación, así como servidores públicos de otras áreas relacionadas con la Procuración de Justicia Federal, además también se encarga de la selección y admisión de Agentes del Ministerio Público de la Federación y Peritos profesionales.

Dentro de la dirección se encuentran 2 subdirecciones, la de Ingreso y la de Formación. La Subdirección de Ingreso, está integrada por el Departamento de Planeación, Evaluación y Control y el área de Psicología, en la cual me encuentro laborando. El personal que labora en la Subdirección está estructurado de la siguiente manera: una Subdirección, una Jefatura de Departamento, tres Enlaces y dos puestos operativos. En lo que respecta al área de psicología sólo está conformada por 2 Enlaces, cuyos puestos están establecidos como Profesional Ejecutivo de Servicios Especializados, mismos que son los encargados de llevar los Procesos de Reclutamiento y Selección de la Maestría en Procuración de Justicia Federal (agentes del Ministerio Público de la Federación) y del Curso de Formación y Capacitación Inicial para Peritos Profesionales.

A continuación se muestra el organigrama del INACIPE en el cual se hace referencia al departamento de psicología donde me encuentro laborando.

ORGANIGRAMA



Las principales actividades que se realizan en la Subdirección de Ingreso dentro del proceso de Reclutamiento y Selección son las siguientes:

- Elaboración de perfiles de ingreso.
- Difusión de las convocatorias.
- Recepción de documentos.
- Entrevistas.

- Elaboración y aplicación del examen de conocimientos.
- Selección, aplicación e interpretación de la batería psicométrica para la evaluación del perfil de ingreso.
- Coordinación para la aplicación del examen del CENEVAL.
- Coordinación junto con PGR para las evaluaciones de control de confianza (CeDH).
- Elaboración de la sábana para la propuesta de adscripción para la PGR.

Agenda del buen Gobierno

Con el propósito de un mejor gobierno, el actual gobierno ha definido una agenda muy clara de Buen Gobierno. Esta agenda, es sin duda ambiciosa, posible y obligada, porque es el compromiso que nos exige el pueblo de México. (Citado en Saldaña P. 2006)

El 6 de noviembre de 2002, en el marco del 2° Foro de Innovación y Calidad en la Administración Pública se presenta en esta Agenda que propone, promover el desarrollo humano y social, como base para alcanzar una sociedad más justa y próspera (Citado en Saldaña P. 2006)

Esta agenda consta de seis estrategias bien definidas:

- Gobierno que cueste menos
- Gobierno honesto y transparente
- Gobierno profesional
- Gobierno digital
- Gobierno de calidad
- Gobierno de mejora continua

Por la dirección del presente trabajo sólo se considerará la estrategia del Gobierno Profesional:

Gobierno Profesional

"Atraer, retener y motivar a las mejores mujeres y los mejores hombres en el servicio público, garantizando que la administración pública transite sexenalmente con el mínimo trastorno y la máxima eficacia, y asegurando que, siendo políticamente neutra, se convierta en un factor estratégico de la competitividad del país". (Agenda del Buen Gobierno, 2002, Citado en Saldaña P. 2006).

Una de las instituciones más significativas que el Gobierno de la República ha creado para generar ideas y formar especialistas en el sistema de justicia penal es sin duda, el INACIPE. Este organismo descentralizado del Gobierno Federal, con personalidad y patrimonio jurídico propio, ha crecido de manera significativa desde su creación, en 1976, y se ha convertido en interlocutor entre los poderes de la Unión, los niveles de gobierno y los sectores público, privado y social, en lo que a las Ciencias Penales se refiere. (Medina Mora, E. 2007., Citado en ¿Qué es el INACIPE? 2007)

Ley del Servicio Profesional de Carrera

Ley del Servicio Profesional de Carrera, publicada en el Diario Oficial de la Federación, (2003). (Citado en Saldaña P. 2006)

Artículo 2.- El sistema de Servicio Profesional de Carrera es un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar el desarrollo de la función pública para beneficio de la sociedad.

Artículo 13.- El sistema comprende los Subsistemas de Planeación de Recursos Humanos; Ingreso; Desarrollo Profesional; Capacitación y Certificación de Capacidades; Evaluación del Desempeño; Separación y Control y Evaluación, que se precisan a continuación:

Por la naturaleza del presente reporte solo se precisara sobre el Subsistema de Ingreso.

Subsistema de ingreso. Regulara procesos de reclutamiento y selección de candidatos, así como los requisitos necesarios para que los aspirantes se incorporen al Sistema.

Acuerdo de Ingreso

El acuerdo de Ingreso tiene por objeto establecer los lineamientos que deberán observar las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada y sus órganos desconcentrados en la operación del subsistema de ingreso; así como en la elaboración y aplicación de mecanismos y herramientas de evaluación para los procesos de selección, publicado en el Diario Oficial de la Federación, (2003). (Citado en Saldaña P. 2006)

Primero,- El presente Acuerdo tiene por objeto establecer los lineamientos que deberán observar las Dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada y sus

Órganos Desconcentrados en la operación del Subsistema de Ingreso; así como en la elaboración y aplicación de mecanismos y herramientas de evaluación para los procesos de selección.

Por último es importante hablar también de la Procuraduría General de la República (PGR) y del Agente del Ministerio Público de la Federación, debido a que el personal que se está reclutando es para este puesto y para desempeñarse dentro de la Institución.

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

La PGR es el órgano del poder Ejecutivo Federal, que se encarga principalmente de investigar y perseguir los delitos del orden federal y cuyo titular es el Procurador General de la República, quien preside al Ministerio Público de la Federación y a sus órganos auxiliares que son la policía investigadora y los peritos. Además es encargada del despacho de los asuntos que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, su Reglamento y otros ordenamientos, le encomiendan al Procurador General de la República y al Ministerio Público de la Federación. (<http://www.pgr.gob.mx/Que%20es%20PGR/presentacion.asp>)

La Procuraduría General de la República está ubicada dentro del ámbito del Poder Ejecutivo Federal para el despacho de asuntos que al Ministerio Público de la Federación y al Procurador General de la República, le atribuyen la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República y demás disposiciones aplicables.

(<http://www.portaltransparencia.gob.mx/pot/dependencia/showDependencia.do?jsessionid=GnyJXWTLKFLhyfrLFjpL2r9MYJcbTV6TpvtGS3VD2RKBvTfDDvZ8!907224371?method=begin&redireccionado=true& idDependencia=17>)

MINISTERIO PÚBLICO DE LA FEDERACIÓN

Es la institución que por disposición constitucional (Artículo 21) debe investigar y perseguir los delitos de carácter federal y a sus responsables. Tiene la misión de coadyuvar a la vigencia de la Constitución Política y las leyes en los juicios en que interviene. Es el representante legal de la federación en los juicios en que ésta es parte o tiene interés jurídico. Debe buscar al mismo tiempo la seguridad pública, la seguridad jurídica e inclusive la seguridad nacional y está presidido por el Procurador general de la República.

Cuando el Ministerio Público de la Federación tiene conocimiento por sí o por conducto de sus auxiliares de la probable comisión de un delito, cuya persecución dependa de querrela u otro acto equivalente que deba formular alguna autoridad, lo comunicará por escrito y de inmediato a la autoridad competente, a fin de resolver con conocimiento de los hechos lo que a sus facultades o atribuciones corresponda. Las autoridades harán saber por escrito al Ministerio Público de la Federación la determinación que adopten.

En casos de detenciones en delito flagrante en que se inicie averiguación previa con detenido, el agente del Ministerio Público de la Federación solicitará por escrito a la autoridad competente que presente la querrela o cumpla el requisito equivalente, dentro del plazo de retención que establece el artículo 16, párrafo séptimo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Ministerio Público de la Federación posee bajo su autoridad y mando inmediato a la Agencia Federal de Investigación (AFI). Con independencia de las atribuciones conferidas a la Agencia y a sus unidades subalternas, la (AFI), auxilia al Ministerio Público en la investigación de los delitos de orden federal. Asimismo, cualquier agente adscrito estará facultado para ejecutar citaciones, notificaciones y presentaciones que se le ordenen; y ejecuta órdenes de aprehensión, cateos y otros mandamientos que emita la autoridad judicial.

Dentro de las principales funciones del Ministerio Público de la Federación están:

- Investigar y perseguir los delitos del orden federal, en la averiguación previa; ante los órganos jurisdiccionales; y en materia de atención a la víctima o el ofendido por algún delito
- Vigilar la observancia de la constitucionalidad y legalidad en el ámbito de su competencia
- Intervenir en la extradición o entrega de indiciados, procesados, sentenciados, en los términos de las disposiciones aplicables
- Requerir informes, documentos, opiniones y elementos de prueba en general a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, a las correspondientes al Distrito Federal y a los Estados integrantes de la Federación, y a otras autoridades y personas que puedan suministrar elementos para el debido ejercicio de dichas atribuciones

- Promover la pronta, expedita y debida procuración e impartición de justicia;
- Las demás que las leyes determinen.

Estructura institucional:

Las categorías y niveles de agentes del Ministerio Público de la Federación, son:

- Fiscal Jefe.
- Coordinador.
- Supervisor.

Cada uno de ellos con niveles de especializado, mixto y Ejecutivo, ya sea de titular, adjunto o asistente

([http://www.cejamericas.org/reporte/muestra_pais3.php?idioma=espanol&pais=MEXICO
&tiporeport=REPORTE3&seccion=MINPUBLI](http://www.cejamericas.org/reporte/muestra_pais3.php?idioma=espanol&pais=MEXICO&tiporeport=REPORTE3&seccion=MINPUBLI))

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO 1

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Importancia del Reclutamiento y la Selección

En un mundo tan revolucionado y lleno de cambios tecnológicos, el reclutamiento y la selección de personal no son la excepción a estos, por lo que resulta importante tomar decisiones acertadas en las áreas de Recursos Humanos. Por lo mencionado, es necesaria la intervención especializada de profesionales en el manejo del factor humano, como son los psicólogos, a fin de poder identificar potencialidades, habilidades, aptitudes, personalidad e intereses que no son apreciables a simple vista. (Saldaña P. 2006)

La importancia del reclutamiento y la selección de personal, radica en que de él depende el éxito de las futuras contrataciones que realice la organización. En la medida en que las organizaciones sean capaces de atraer candidatos potencialmente calificados aumentará la probabilidad de seleccionar personas que puedan alcanzar los rendimientos esperados. (Dolan, S. Schuler y Valle, 1999, Citado en Saldaña P. 2006)

Reclutamiento

Este concepto, con una fuerte connotación castrense, implica hacer llegar hasta las puertas de nuestra organización a las personas más adecuadas para concursar por el puesto que se encuentra vacante. Un buen reclutamiento es de hecho una preselección, ya que desde que acudimos a nuestras fuentes establecemos los requisitos del perfil, los cuales actúan como filtro con el fin de que únicamente lleguen a nosotros aquellas personas que consideramos más adecuadas a nuestras necesidades. (Zepeda, F. 1999)

El reclutamiento ha de ser dinámico, flexible e innovador si se quiere encontrar a las personas con las características deseadas en el plazo conveniente. Ello supone llevar a cabo las acciones oportunas para localizar y contactar con los candidatos que nos interesan; no consiste por lo tanto, en la simple inserción en los periódicos de ofertas de trabajo, aunque este sea uno de los métodos habituales para dicha finalidad, sino -y sobre todo con personal de alto nivel-, ir a buscar en vez de esperar y recibir. (Sánchez, J. 1997)

Apoyando esta cita, en cada proceso de reclutamiento de la MPJF, se acude a la Facultad y posgrado de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México para difundir la convocatoria.

Reclutamiento masivo

Es una modalidad del reclutamiento que se realiza tanto en el sector público como en el privado, con el fin de captar un gran número de solicitudes, ya que se tienen muchas vacantes por cubrir en poco tiempo. Para recibir a los candidatos, se requiere del personal suficiente para brindar una atención apropiada con tiempos cortos. (Grados, J. 2003), Esta cita es de suma importancia para considerarse, debido a que el área de la Subdirección de Ingreso aplica este tipo de reclutamiento pero no cuenta con el personal suficiente para atender la demanda de los aspirantes, por lo que la Subdirección tiene que apoyarse con el personal de servicio social del área de psicología para poder sacar el trabajo sin contratiempos.

Selección

Seleccionar, en un principio consiste en detectar rasgos de la conducta acordes con un perfil, a través de técnicas, que son los recursos profesionales en los que el selector se basa para poder detectar adecuadamente la información relevante. Los aspectos que se requieren conocer para la mejor realización de la tarea de selección son las características, las condiciones, los conocimientos y las destrezas requeridos, y constituyen un esqueleto de la posición a cubrir; si no se cuenta con ellos, es imposible abordar el proceso. (Richino, S. 2000)

El Servicio Profesional de Carrera lo define la selección como el procedimiento que permite analizar la capacidad, conocimientos, habilidades y experiencia de los aspirantes a ingresar al Sistema. Su propósito es garantizar el acceso de los candidatos que demuestren satisfacer los requisitos del cargo y ser los más aptos para desempeñarlo. (Saldaña P. 2006)

El proceso de selección de alumnos busca elegir no sólo a los candidatos con mayores probabilidades de concluir los estudios exitosamente, sino también pretende identificar investigadores potenciales, docentes y servidores públicos altamente capacitados. (Trost, 1993)

Lamentablemente el impacto de una mala selección de aspirantes en el futuro de las instituciones de educación superior, ha sido subestimado y se ve reflejado en el bajo rendimiento académico, alto nivel de deserción y la nula o baja producción de tesis para la obtención del grado académico, así como en la mala calidad de las investigaciones de tesis. (Arce y Backoff, 2001)

Herramientas para la selección

Para realizar la selección de personal diferentes autores como Grados, (1988) y Alles, (2005, Citado en Rosario L. 2005) hacen uso de diferentes herramientas (ver Tabla 1):

Tabla 1 herramientas en la selección de personal

Perfiles Descripciones de puestos Tipo	Se cuenta con el perfil y descripciones de todos los puestos tipo de la unidad operativa
Solicitud de empleo	Todo candidato llena la solicitud de empleo electrónica siendo el primer filtro del proceso.
Entrevista de selección eficaz (Recursos Humanos)	Para candidatos internos y externos se realiza una entrevista de selección eficaz con el responsable del área de reclutamiento y selección de personal, para verificar que se cumplan con los perfiles establecidos enfocados a los valores de la organización y las competencias del puesto vacante.
Evaluaciones psicométricas	Las <i>evaluaciones psicométricas</i> , tienen la finalidad de evaluar: estilos de comportamiento estilos de trabajo, capacidades intelectuales, procesos pensantes intereses y valores que sean a fin en el APP. (Adecuación-Puesto-Persona) y así aseguramos que tendremos al "personal adecuado en el puesto adecuado".
Pruebas de conocimiento	Evalúa las competencias técnicas requeridas en las Normas Técnicas de Competencias Laborales.
Examen médico	Valoración médica que completa historial clínico, y examen físico, se practica a todos los candidatos que hayan resultado "viables" en las entrevistas con el Responsable de Reclutamiento, Jefe inmediato del área solicitante y en las evaluaciones Psicométricas. Con este lineamiento estamos garantizando que el personal que ingresa se encuentre físicamente apto para realizar las labores de determinado puesto, posteriormente se realiza un examen médico anual para garantizar que el personal se encuentre físicamente sano para desarrollar las actividades propias de su posición.
Estudio socioeconómico	Investigación realizada por una agencia externa que contempla visita domiciliaria, verificación de referencias vecinales, hábitos, actuación laboral etc. El resultado del mismo corroborará que los datos proporcionados sean verídicos, y a su vez nos permite verificar que el personal es afín con la cultura organizacional.

PERFILES

Richino, S. (2000) menciona que en la elaboración de un perfil convergen diferentes fuentes de información. Los puestos difieren de una empresa a otra. Esta cita es importante ya que el Instituto elabora y maneja sus propios perfiles.

En la primera etapa de la elaboración del perfil, se aborda la tarea: qué tiene que hacer el candidato. Esta información aporta una descripción de los aspectos esenciales de su quehacer. El perfil se edifica progresivamente, contando como materia prima con la descripción de la tarea real, considerada desde la óptica que aporta el conocimiento psicológico del especialista y ubicada en el contexto empresarial o cultura organizacional.

Los requisitos son los datos manifiestos, de caracteres formales, necesarios pero no suficientes. Son los datos que podemos publicar en un aviso y que constituyen el criterio para la selección de currículum de cada candidato.

De acuerdo al Comité de Ciencias Sociales y Administrativas del Comité Interinstitucional para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES)¹, los planes y programas de estudio deben cubrir los requisitos de establecimiento de perfil de ingreso y perfil de egreso:

Perfil de ingreso: Son las características deseables de los estudiantes al iniciar el programa.

Perfil de egreso: Son los conocimientos, habilidades y actitudes que se pretende que el estudiante tenga al finalizar el programa.

FUENTES DE RECLUTAMIENTO

Zepeda, F. (1999) nos dice que las fuentes de reclutamiento pueden ser internas o externas a la organización.

Las internas son:

1. Los propios empleados, quienes pueden estar deseosos de ocupar otra posición que les asegure nuevos aprendizajes, más presencia en la organización, actividades más retadoras, un sueldo mejor, oportunidades mejores de aspirar a otras posiciones, proximidad a su domicilio, cambio de ciudad, etcétera.
2. Los familiares, los amigos y los conocidos de los miembros de la organización, quienes pueden recibir información de nuestras necesidades a través de ellos.

Las fuentes externas son:

- 1) Las bolsas de trabajo que manejan instituciones gubernamentales, empresariales y privadas, aun en Internet.
- 2) Los grupos de intercambio con las empresas.
- 3) Las universidades y las instituciones de enseñanza técnica y superior.
- 4) Las empresas especializadas en el ramo,
- 5) La sociedad en general.

¹ CIEES. Comité de Ciencias Sociales y Administrativas. Marco de Referencia para la Evaluación de Programas Académicos de Licenciatura y Posgrado. Cuarta edición, 2002.

Para acercarnos a dichas fuentes podemos emplear los siguientes medios: 1) anuncios en las secciones especializadas de los diarios, 2) anuncios en los medios electrónicos (radio, televisión, internet, otros), 3) boletines internos de los grupos de intercambio, 4) presentaciones de la organización a los grupos de estudiantes a punto de egresar, 5) peticiones directas a las empresas proveedoras de este servicio.

Presolicitud

La presolicitud se emplea en algunas organizaciones como una forma de filtrar a los candidatos que llegan a sus puertas. En épocas de crisis como las que reiteradamente hemos pasado en México y, en general, en toda América Latina es común que muchas personas se presenten, aun a sabiendas de que no reúnen los requisitos establecidos para el puesto, con la idea de que "No hay peor lucha que la que no se hace". Las presolicitudes son revisadas por el seleccionador quien en tan sólo un par de minutos puede descartar a quienes no reúnen los requisitos establecidos en el documento emitido a través del medio de reclutamiento. (Zepeda, F. 1999)

Solicitud

El candidato debe llenar una solicitud solamente después de que se haya comprobado que posee las características generales del perfil que se requiere para un puesto determinado. La solicitud ayudará entonces a completar la información que ya se tiene registrada en la presolicitud y servirá de guía para la entrevista que se va a realizar.

Entrevista

Antes de señalar la función de la entrevista dentro del proceso de selección, se considera útil proporcionar una definición de ésta, tomando puntos de cada uno de los autores que se han interesado en definirlas (Arias, 1976; Benjamín, 1980; Morthan y Cogger, 1975; Sullivan, 1977; DANDO, 1975: ETC). (Citado en Grados, J. 2003)

La entrevista es una forma estructurada de comunicación interpersonal, generalmente entre dos personas (entrevistador y entrevistado), debidamente planeada, con un objetivo determinado y con la finalidad de obtener información relevante para tomar decisiones benéficas para ambas partes.

Para Richino, S. (2000) la finalidad de la entrevista dentro del proceso de selección de personal es valorar los datos obtenidos en los pasos anteriores; es decir, a través del currículo vital, la solicitud, los exámenes psicológicos, etc. Dicha información debe ser ordenada y jerarquizada para determinar qué áreas quedan poco claras. Además, sirve para profundizar en información relevante para el puesto en cuestión (con base en el análisis de puesto), la cual muchas veces no es posible obtener sino mediante una entrevista adecuada. Asimismo, sirve para evaluar el grado de probabilidad de que el candidato se adapte y funcione de modo adecuado dentro de las condiciones relacionadas con el puesto que se requiere cubrir.

El objetivo o propósito de la entrevista condiciona la elección de la modalidad o el tipo de entrevista escogido. A su vez, cada categoría ofrece beneficios y presenta limitaciones en relación con el propósito. Como instrumento para facilitar la tarea de selección, su propósito u objetivo es el de conocimiento. Se propone obtener información acerca de los aspectos personales referidos al ejercicio laboral, a su rol de trabajo. El entrevistador que cuenta con recursos psicológicos (conocimientos y técnicas) explorará las características personales en relación con el específico. Si carece de tales recursos, centrará su atención en el contenido del rol: conocimientos, habilidades, destrezas y su inserción laboral.

Entrevista inicial

Su propósito es profundizar en los aspectos generales del candidato, especialmente en lo relacionado con su preparación académica, su familia, la impresión que él tiene acerca de sus trabajos anteriores, etcétera. En ocasiones se aprovecha esa charla para indagar acerca de los valores y de los intereses de la persona a fin de identificar si estos mismos son congruentes con la cultura de la organización. (Zepeda, F. 1999)

Es aquella en la que el entrevistador tiene una mayor participación. Se realizan preguntas de acuerdo a un interrogatorio previamente diseñado y van encaminadas a obtener información muy específica, las respuestas esperadas deben ser cortas y concretas. Este tipo es el que más se utiliza en la primera parte del proceso de selección, debido a las ventajas que presenta en cuanto a tiempo, además sirve como filtro para ver que candidato cubre con los requisitos mínimos". (Richino, S. 1996)

MODALIDADES DE LA ENTREVISTA

Se han utilizado diferentes términos para denominar a las modalidades de la entrevista: dirigida y no dirigida, abierta y cerrada, libre y exploratoria, profunda y superficial, entre otras, pero después de consultar las obras que se ocupan de este tema y los seminarios que se imparten a nivel académico, organizacional y clínico, puede llegarse a la conclusión de que una manera de referirse a las modalidades de la entrevista, es a través de tres grandes divisiones: Directa, Indirecta y Mixta. (Grados, J. y Sánchez, E.1993)

Entrevista Directa

Es aquella en la que el entrevistador tiene una mayor actuación o desempeña más actividades; realiza preguntas encaminadas a obtener más información de áreas específicas del entrevistado. (Grados, J. y Sánchez, E.1993)

Entrevista Indirecta

Es aquella en la cual las preguntas que formula el entrevistador son muy abiertas y hasta cierto punto indefinidas, es decir, su misión directiva se limita señalar el área que interesa, sin verificar qué aspectos son de más interés, pero cuyos objetivos sí están claramente definidos. Esto significa que queda a juicio del entrevistador señalar las áreas a tratarse, y posteriormente dejar de hablar al entrevistado. (Grados, J. y Sánchez, E.1993)

Entrevista Mixta

Es una combinación de la directa y la indirecta, es la que mas se utiliza generalmente en la selección de personal por la flexibilidad que permite, por el tiempo que ahorra, y por la información que se puede obtener, ya que se basar en preguntas de la solicitud o en los datos referidos en los estudios psicométricos, pruebas ocupacionales, estudios socioeconómicos, etcétera, que ayuden a corroborar datos o a evaluarlos. (Grados, J. y Sánchez, E.1993)

ÁREAS DE LA INVESTIGACIÓN DE LA ENTREVISTA

Área Académica

Formular preguntas referentes a su preparación académica, como inicio de la entrevista en sí ya que por lo general es un tema menos apremiante que lo relativo a sus trabajos anteriores de manera progresiva convendrá ir avanzando hacia los temas que nos puedan dar más información sobre el candidato.

Área Laboral

Preguntar sobre la experiencia laboral del candidato y los motivos de los cambios de empleo, poniendo especial interés en las responsabilidades que tenía asignadas, la manera como las cumplía, los recursos con que contaba y la forma en que fueron evaluados los resultados que obtuvo en cada uno de ellos.

Autoconcepto

Permite detectar que imagen tiene de sí mismo el entrevistado: ¿se autodevalúa?, ¿se sobrevalora?, de esta manera se puede confrontar la coherencia que existe entre la descripción que hace de sí mismo y los datos registrados en la entrevista (Grados, J. 2003)

Un ejemplo de pregunta empleada sería: "Para no inferir, descríbame cómo es usted"; o bien "dígame cuáles son sus cualidades y defectos". En la práctica se observa que es difícil que las personas hablen de sus defectos y cualidades, bien por el temor a ser rechazados o parecer vanidosos. Esta es una de las áreas que se incorporaron a la entrevista que se lleva actualmente en el Instituto.

Intereses

Preguntar sobre los intereses personales y laborales y sus expectativas en caso de ingresar a nuestra organización, poniendo mucho cuidado en identificar que sus respuestas se refieran a visiones más o menos claras y específicas, más que a deseos ambiguos y poco concretos. (Zepeda, F. 1999)

EVALUACIONES

Pruebas de evaluación

Un examen o prueba es un mecanismo que se utiliza para separar a los solicitantes calificados de los no calificados en el proceso de selección o de promoción. Estos mecanismos pueden variar mucho e incluir exámenes escritos y muchos otros, tales como entrevistas, exámenes médicos, análisis sobre el uso de drogas, investigaciones acerca de los antecedentes del solicitante y requisitos físicos. Para ser válido el examen debe basarse en los conocimientos, habilidades y capacidades del aspirante en relación con la naturaleza del trabajo. (Klingner, D. 2002)

Evaluación técnica

Todo puesto requiere de ciertos conocimientos o pautas conductuales para ser desempeñado de manera adecuada. A estos conocimientos, adquiridos en algún plantel educativo o institución, se le denomina preparación académica. A los adquiridos en un empleo anterior, se le denomina experiencia. (Grados, J. 2003)

Evaluación psicológica

Para Alles, (2005) la evaluación psicológica, es una herramienta en el proceso de selección o para decidir traslados o promociones, se usa desde hace mucho años por empresas y organizaciones de diferente tamaño y estilo. También comenta que es un error pensar que la evaluación psicológica es la única verdad.

Una batería psicológica es un conjunto de pruebas mediante las que se intenta obtener un conocimiento acerca de las características de un individuo en lo que respecta a su inteligencia, personalidad, intereses y habilidades. Una prueba psicológica constituye una medida "objetiva" y tipificada de una muestra de conducta. (Grados, J. 2003)

A continuación se mencionan algunas de las definiciones más representativas de lo que es un Test Psicológico:

- Ψ *Karmel* (1974): Test = evaluar algo o a alguien. Examinar, evaluar o medir algo o a alguien con arreglo a criterios dados, para obtener datos que revelen la relación entre el sujeto y el marco de referencia.
- Ψ *Anastasi* (1974): Test psicológico = constituye una medida objetiva y tipificada de la conducta en esencia.
- Ψ *Anna-Bonboir* (1974): Pruebas simples, rápidas, lo más precisas posibles. Realizan verdaderos *sondeos* mentales. Repetidas un gran número de veces, circunstancias idénticas, permiten establecer, para un conjunto de funciones mentales o para una aptitud especial, *normas de rendimiento* de un grupo determinado.
- Ψ *Anstey* (1976): Técnicas de evaluación que presentan calificaciones o puntuaciones obtenidas de una manera claramente objetiva y descrita en el manual del Test y basada en adecuados datos de normalización o tipificación. Instrumentos de evaluación *cuantitativa* de los atributos psicológicos del individuo.

Ψ *Pichot* (1976): Test mental: situación experimental estandarizada que sirve de estímulo a un comportamiento. Evaluación por *comparación estadística* de los sujetos colocados en la misma situación. Permite clasificar al examinado *cuantitativa y/o tipológicamente*

Tradicionalmente en los procesos de selección de aspirantes, sólo se incluye una entrevista y un examen de conocimientos, mientras que la "evaluación psicodiagnóstica" de su personalidad, temperamento, habilidades y aptitudes, se consideran algo adicional a la evaluación académica (Trost, 1993). Algunos autores opinan que la calidad del proceso mejoraría si se incluye información de los mencionados aspectos "no cognoscitivos" (Arce y Backoff, 2001)

Diseño y selección de pruebas

El psicólogo del trabajo tiene que enfrentarse con el problema de seleccionar las pruebas que van a integrar sus baterías. (Grados, J. 2003)

Para diseñar una batería se deben considerar los siguientes factores:

- a) **Según el puesto**, con base en el análisis de puestos se establecen cuáles funciones psicológicas son deseables que mida en un aspirante ha determinado puesto.
- b) **Según el tiempo**, las pruebas deben de requerir de poca inversión de tiempo, tanto para su administración como para su calificación e interpretación de los datos.
- c) **Según el costo**, seleccionar pruebas económicas y que además, se ajusten a lo requerido.

En general, el diseño de baterías psicológicas comprende los siguientes tipos de pruebas:

- Pruebas de inteligencia (de ejecución, verbal o ambas).
- Pruebas de personalidad.
- Prueba de intereses, preferencias o valores.
- Prueba de aptitudes o habilidades.

Inteligencia

Se refiere a la medición de la capacidad para resolver situaciones del entorno a través de los siguientes factores:

- Factor General de la inteligencia (factor g).
- Factores específicos de la inteligencia, como son análisis y síntesis, nivel de pensamiento, etc.

Personalidad

Medición de los factores del estilo de afrontamiento a la vida de la persona.

Intereses o valores

Dada la clara relación de los valores con las elecciones del individuo, a menudo se les estudia junto con los intereses, las actitudes y las preferencias. La evaluación formal de los valores se está incorporando en los instrumentos diseñados para facilitar la toma de decisiones relacionadas con la elección de una carrera y evaluar las actitudes y los motivos relacionados con el trabajo (Anastasi, 1998).

La mayor parte de las escalas de intereses se diseñan para evaluar los intereses individuales en diferentes campos de trabajo. El interés es la tendencia persistente a prestar atención a algún objeto o a gozar de una actividad o contenido especialmente vocacional. Dependen en parte de la estructura de la personalidad, y responden al gusto que se siente al entregarse a tareas que lo satisfacen. (Meneses, 1967).

El interés es lo que hace que la persona desee explorar, subyace también nuestro deseo de ser creativos, de aprender y desarrollar nuestras competencias y habilidades. (Reeve, 1994)

Habilidad

Se refiere a la medición de las capacidades más desarrolladas, como la comunicación oral o escrita, ventas, etc.

El número de exámenes que contiene cada batería está determinado por el grado de importancia de cada función psicológica, en relación con el puesto.

Grados, J. (2003) nos dice que una técnica para la construcción de baterías psicológicas es:

- a. Se definen los objetivos tomando en cuenta a las personas a quienes está dirigida la batería y a que nivel corresponde (alto, medio o bajo).
- b. Se definen los factores psicológicos que se desean explorar. Se debe saber cuáles son medibles y detectables, así como cuáles no lo son.
- c. Se ensayan las pruebas que se suponen que miden con eficacia las áreas establecidas.
- d. Se reúnen los datos para realizar el estudio cuantitativo.
- e. Se determinan cuáles son las puntuaciones idóneas para el puesto y para la empresa.

Ejemplo de algunas pruebas que pueden integrar una batería para el nivel Gerencial o alto, la batería podría quedar conformada de este modo:

Inteligencia: Raven, Dominós, Meili, Otis forma A, WAIS, NOVIS.

Personalidad: Jackson, Cattell, **Gordon, Moss**, HTP, FIGS, MMPI, **Luscher**, Lifo, **16 PF**.

Intereses y valores: Allport, Geist, Kuder, Hartman.

Aptitudes: Razonamiento abstracto, Razonamiento verbal, Habilidad Numérica, Relaciones espaciales, Thurstone.

Estilos de trabajo: **Cleaver**, Estilos gerenciales de Blanchard, Human Side, C.M.T.

Examen Médico

Este aspecto aunque simple, nos puede ayudar a prevenir sorpresas desagradables, como reclutar personas que después de contratadas ingresan casi inmediatamente a tratamientos médicos prolongados que no les permite cumplir con regularidad las tareas del puesto, o individuos que llegan a nuestra organización con enfermedades crónicas que a la larga pueden ser consideradas como enfermedades de trabajo antes las cuales nuestra organización deba responder económicamente. (Zepeda, F. 1999)

Estudio Socioeconómico

En este tipo de investigaciones se indaga acerca de las referencias personales del candidato y de su domicilio; se comprueba que posea los comprobantes de estudios que manifestó haber terminado, así como también se acude a cada una de las instituciones donde prestó sus servicios anteriormente (también puede recabarse la información por vía telefónica), a fin de corroborar las fechas de ingreso y de salida, las características de

su desempeño y la posible existencia de problemas laborales que haya vivido en esa época. (Zepeda, F. 1999)

Utilización de las computadoras

Las computadoras han tenido un gran impacto en diversas áreas de las organizaciones, y la evaluación no es la excepción; hoy hay más y más evaluaciones que involucran computadoras tanto para la aplicación como la evaluación de pruebas y otros instrumentos. Además la computadora ha permitido el desarrollo de nuevos tipos de técnicas de evaluación que serían imposibles sin ellas; es indudable que el futuro verá muchas nuevas aplicaciones de las computadoras a la evaluación de las características de las personas. (Spector, P. 2002)

Las computadoras pueden participar en un proceso de selección aligerando tareas de rutina. Por ejemplo, se pueden almacenar los datos curriculares y efectuar la preselección sobre la base de los requisitos de perfil manifiesto. Otorgarles otro espacio es desconocer la esencia del recurso con el que esperamos. (Richino, S. 2000), Esta cita es de suma importancia debido a que una de las aportaciones de mejora que se realizaron en el presente reporte laboral fue el registro de los datos curriculares de los candidatos y los datos obtenidos del proceso de reclutamiento y selección, mismos que han servido para poder detectar áreas de oportunidad en el mejoramiento de los procesos, los cuales se expondrán en el apartado de resultados.

Reportes psicométricos

Según Grados, J. (2003) las conclusiones psicológicas se pueden dividir, con fines explicativos, en cuatro tipos:

- Abierta
- Cerrada
- Condicionada
- Mixta

Conclusión abierta

Es aquella que se construye en forma de oficio y debe contener los siguientes datos: nombre del candidato y puesto para el que es el propuesto; resultados obtenidos en las pruebas aplicadas de inteligencia, personalidad, intereses y aptitudes; diagnóstico y pronóstico, además de la firma de quien elaboró el reporte y su respectivo departamento.

Conclusión cerrada

En ella los resultados se expresan de manera gráfica, ya sea a través de rangos numéricos de 0 a 100, en forma porcentual o indicando la puntuación escalar (CI, valores t, percentiles, etc.) arrojada por las diferentes pruebas aplicadas al candidato o, en su defecto, el diseño o calificación hechos en la misma empresa, si así lo establece, al igual que los datos que contiene.

Conclusión condicionada

Si los resultados de los exámenes y las entrevistas no son satisfactorios al 100%, pero existen circunstancias adyacentes que prometen un desempeño aceptable bajo ciertas condiciones, deben expresarse las mismas y someter al candidato a un proceso de cambio para ser contratado una vez que ha cumplido con los requerimientos que no habían sido cubiertos.

Conclusión mixta

En este modelo se pueden expresar los resultados combinando las dos formas de conclusión anteriores. Debe considerarse que existen aspectos subjetivos que se pueden expresar en la conclusión abierta, pero difícilmente mediante una gráfica en una conclusión cerrada.

El análisis y la comparación de los datos obtenidos a través de las diferentes fuentes de información utilizadas permiten ubicar a cada candidato en relación con los rasgos del perfil solicitado, ponderamos en una escala que posibilita apreciar grados. Aquellos que mejor respondan a las expectativas que animan la búsqueda serán los finalistas. La decisión quedará en manos de la empresa solicitante. (Richino, S. 2000)

Herramientas para la evaluación psicológica

Los siguientes cuadros establecen la definición de cada categoría psicodiagnóstica, valores e intereses y el instrumento de evaluación que se emplea para la evaluación del perfil de ingreso de la MPJF.

ESTRUCTURA PSICOLÓGICA	CONCEPTO	*DEFINICIÓN	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
	Capacidad intelectual	Capacidad global de un individuo para pensar de un modo razonable y actuar juiciosamente.	TEST DE INTELIGENCIA TERMAN-MERRIL.
	Capacidad de análisis y síntesis	Es el proceso de pensar o de la composición real de un todo en sus partes, y la reunificación de un todo a base de sus partes. Este proceso desempeña un importante papel en el proceso de la cognición y se da en todos los estadios de la misma.	TEST DE INTELIGENCIA TERMAN-MERRIL.
	Capacidad de planeación y organización	Capacidad de anticipar, ejecutar y posteriormente articular un conjunto de actividades dentro de un plan o proyecto con objetivos específicos, dentro de límites de tiempo y espacio, así como con recursos que pueden existir previamente o que pueden ser obtenidos.	TEST DE INTELIGENCIA TERMAN-MERRIL.
	Capacidad de juicio	Capacidad para comprender y responder a situaciones dadas en la práctica.	TEST DE INTELIGENCIA TERMAN MERRIL.
	Expresión verbal adecuada	Capacidad para usar las palabras de forma clara y concisa, en un contexto adecuado, expresando de modo oral o escrito las ideas, pensamientos y sentimientos.	TEST DE LA FIGURA HUMANA DE KAREN MACHOVER Y TEST DE INTELIGENCIA TERMAN-MERRIL.
	Trabajo en equipo	Habilidad de aceptar y comprometerse con la responsabilidad de distribuir, compartir y recibir exigencias entre los miembros de un grupo de personas para la búsqueda y alcance de un objetivo común.	TEST DE ADAPTABILIDAD SOCIAL DE "MOSS" Y 16 PF.
	Integración de equipos de trabajo	Capacidad de compartir objetivos, prioridades y estrategias de trabajo dentro de un grupo.	TEST DE ADAPTABILIDAD SOCIAL DE "MOSS", TÉCNICA J.P. (CLEAVER) Y 16 PF.
	Trabajo bajo presión	Grado de fortaleza y equilibrio interior que le permite continuar trabajar, frente a, o a pesar de la frustración.	TEST DE LA PERSONA BAJO LA LLUVIA, Y TÉCNICA J.P. (CLEAVER).
	Tolerancia a la frustración	Capacidad para no perder la calma, el buen trato y el sentido de las prioridades al enfrentar un alto volumen de trabajo a realizar con estándares de calidad y tiempo de respuesta exigente.	TEST DE LA PERSONA BAJO LA LLUVIA Y 16 PF.
	Toma de decisiones	Capacidad de digerir la información y transformarla en decisión.	TEST DE INTELIGENCIA TERMAN-MERRIL.
	Estabilidad emocional	Implica una integración de la personalidad (pensamientos, sentimiento y voluntad), que permite a la persona reaccionar ante diversos estímulos de forma estable y autónoma.	TEST DE LA FIGURA HUMANA DE KAREN MACHOVER, 16 PF Y TEST DE LOS COLORES MAX LUSCHER.
Relaciones interpersonales adecuadas	Capacidad que permite establecer contacto con los demás de manera eficiente y adaptada.	TEST DE LA FIGURA HUMANA DE KAREN MACHOVER Y 16 PF.	

ESTRUCTURA PSICOLÓGICA	CONCEPTO	*DEFINICIÓN	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
	Capacidad de supervisión	Capacidad para el control y manejo de grupos.	TEST DE INTELIGENCIA Terman-Merrill.
	Liderazgo	Capacidad de inspirar y guiar a individuos o grupos.	MOSS.
	Sentido común y tacto	Capacidad de llevarse bien con los demás en relación a una conducta basada en el buen juicio.	TEST DE LA FIGURA HUMANA DE KAREN MACHOVER Y 16 PF MOSS
	Constancia	Firmeza y perseverancia del ánimo en las resoluciones y en los propósitos.	TÉCNICA J.P. (CLEAVER).
	Empuje o Iniciativa	Capacidad de emprender proyectos con facilidad sin temor al error.	TÉCNICA J.P. (CLEAVER) Y 16 PF
	Creatividad	Capacidad de establecer, fundar e introducir por vez primera algo.	TEST DE INTELIGENCIA Terman-Merrill, TEST DE LA FIGURA HUMANA DE KAREN MACHOVER Y 16 PF.
	Adaptabilidad	Capacidad para acoger los cambios de buena manera y la facultad para impulsarlos cuando reconoce que son necesarios.	TEST DE LA FIGURA HUMANA DE KAREN MACHOVER Y TEST DE LA PERSONA BAJO LA LLUVIA.
	Constancia	Firmeza y perseverancia del ánimo en las resoluciones y en los propósitos.	TÉCNICA J.P. (CLEAVER)

B. VALORES²

VALORES	CONCEPTO	*DEFINICIÓN	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
	Responsabilidad	Capacidad de todo sujeto de reconocer y aceptar las consecuencias de sus actos.	ENTREVISTA Y 16 PF.
	Respeto	Obediencia o consideración debida a otra persona.	ENTREVISTA
	Honestidad	Valor en la persona que demuestra decencia, decoro y pudor en sus actos.	ENTREVISTA Y TEST DE ZAVIC.
	Apego a normas	Es la capacidad de seguir patrones normativos establecidos.	TÉCNICA J.P. (CLEAVER) Y 16 PF.

² "Los valores son un conjunto de principios personales, estándares, conceptos, creencias e ideas que pueden ser usados para tomar decisiones diariamente" Diccionario de Psicología (1991), Fondo de Cultura Económica

C. INTERESES³

INTERESES	CONCEPTO	*DEFINICIÓN	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
	Vocación de servicio	Inclinación de la persona a servir al Estado, o a otra entidad o persona, destinados a cuidar intereses o satisfacer necesidades del público o de alguna entidad.	ENTREVISTA Y TEST DE ZAVIC

* "Diccionario de Psicología" (1991), Fondo de Cultura Económica

DESCRIPCIÓN DE LAS PRUEBAS PSICOMÉTRICAS SELECCIONADAS

Las siguientes descripciones de las pruebas psicométricas fueron obtenidas directamente de los manuales de cada uno de ellas y complementadas con los apuntes inéditos tomados de la materia de Reclutamiento y Selección, impartida por la Maestra María del Carmen Gerardo Pérez, de la Facultad de psicología de la UNAM en el año 2000.

Técnica J. P. "Clever"

Descripción Esta técnica permite realizar empates puesto-persona en 4 variables (DISC), se divide en 2 partes: El Factor Humano (perfil del puesto) y la Autodescripción (perfil de la persona). Para la persona aporta criterios tentativos de probables reacciones de conducta bajo condiciones normales (favorables) y bajo presión (desfavorables).

- Ψ **Dominio (D):** Empuje para obtener resultados en situaciones de oposición o en circunstancias antagónicas, iniciativa, liderazgo y aceptación de retos.
- Ψ **Influencia (I):** Influencia sobre la gente para actuar positiva y favorablemente, habilidad de relaciones personales y motivación para que las personas realicen actividades
- Ψ **Constancia (S):** Constancia al desarrollar trabajo con consistencia y en forma predecible, capacidad para realizar labores de manera continua o rutinaria, deseo de mantenerse de la misma manera sin buscar cambios.
- Ψ **Apego (C):** Apego a normas, estándares o procedimientos estrictos evitando así las posibilidades de error, problemas o riesgos.

Población: Estudiantes universitarios, egresados, gerentes, representantes de ventas, ejecutivos, etcétera

Aplicación: individual o colectiva y autoaplicada o dirigida.

Tiempo: 10 minutos aproximadamente.

³ "Inclinación del ánimo hacia un objeto, una persona, una profesión, etc."

Material: Manual de aplicación, plantilla de calificación y hoja de anotación.

Calificación: Por medio de la plantilla de calificación y manual de interpretación.

Autor: J. P. Cleaver.

Ventajas: No requiere la consideración de términos psicológicos, sino exclusivamente administrativos, puede ser aplicada por cualquier ejecutivo habilitado sin que se emplee la formación psicométrica, permite evaluar al personal experto de perfil específico de puestos y aporta datos claros respecto del personal de ingreso o reingreso.

Test de Adaptabilidad Social de "MOSS"

Descripción: En términos generales esta prueba sirve para obtener el grado de habilidad que tiene una persona para manejar las relaciones interpersonales, esto se puede evaluar por medio de los siguientes factores o variables:

- Ψ Manejo y Control de Grupos.
- Ψ Capacidad de Decisión.
- Ψ Capacidad de Evaluación de problemas interpersonales, criterio y juicio con respecto a situaciones sociales que presentan conflicto o cierta problemática.
- Ψ Habilidad para establecer relaciones interpersonales y las facultades con que cuenta, que le permiten establecer contactos con los demás de una manera adaptativa y eficiente.
- Ψ Sentido común y tacto en las relaciones interpersonales y su capacidad de llevarse bien con los demás, manteniendo una conducta basada en el buen juicio y la lógica, aún ante dificultades o conflictos con las personas con quienes se relaciona.

Población: puede ser aplicado a personas con una escolaridad de nivel medio superior en adelante.

Aplicación: Individual o colectiva y autoaplicada o dirigida.

Tiempo: 15 minutos aproximadamente.

Material: Manual, cuadernillo, hoja de respuestas y protocolo de calificación.

Calificación: Manual y protocolo de calificación.

Autor: Moss.

Ventajas: Permite saber cómo maneja y controla a un grupo el aspirante, midiendo diferentes aspectos de habilidades y capacidades interpersonales. Dirigido para personas con gente a su cargo y especialmente para profesionales.

Perfil-Inventario de Personalidad de Gordon (P-IPG)

Descripción: Instrumento compuesto por dos partes que miden en conjunto 8 aspectos de la personalidad: Ascendencia, Responsabilidad, Estabilidad emocional, Sociabilidad, Cautela, Originalidad, Relaciones personales y Vigor. El PPG consta de 18 grupos de reactivos y el IPG de 20; cada grupo está formado por 4 frases descriptivas (tétradas). Esta prueba posee un sistema de elección forzada la cual consistente en tener que marcar de cada tétada, la aseveración que más se asemeje al sujeto (+) y la que se le parezca menos (-).

Población: Estudiantes universitarios, egresados, gerentes, representantes de ventas, ejecutivos, etcétera.

Aplicación: individual o colectiva y autoaplicada o dirigida.

Tiempo: 30 minutos aproximadamente.

Material: Manual, Protocolo global P-IPG y Plantillas de calificación.

Calificación: Por medio de plantillas y manual de calificación.

Autor: Leonard V. Gordon.

Ventajas: Mide rasgos estables de la personalidad y un factor de autoestima relacionados con la adaptación y la eficiencia del sujeto en situaciones sociales, educativas y laborales.

Cuestionario de los 16 Factores de Personalidad

Descripción: Mide la tendencia de personalidad en 16 factores claves en 187 reactivos.

Las áreas que valúa son las siguientes:

A: Retraído - Sociable
B: Lento - Rápido
C: Infantil - Maduro
E: Sumiso - Dominante
F: Taciturno - Entusiasta
G: Variable - Constante
H: Tímido - Aventurero
I: Emocional - Racional

L: Sospechoso - Confiable
M: Excéntrico - Convencional
N: Simple - Sofisticado
O: Inseguro - Seguro de sí mismo
Q1: Rutinario - Innovador
Q2: Dependiente - Autosuficiente
Q3: Descontrolado - Controlado
Q4: Tenso - Estable

Autor: Raymond B. Cattell

Población: Desde adolescentes que puedan entender la instrucción.

Aplicación: Individual o Colectiva.

Tiempo de aplicación: Aproximadamente 30 minutos sin cronometrar.

Material: Manual de aplicación, hoja de respuestas, plantillas y protocolo.

Calificación: Por medio manual y plantillas.

Campo de aplicación: Área Laboral, Educativa y Clínica.

Configuración Psicológica Individual (CPI)

Descripción: Test de Configuración Psicológica Individual (CPI), Diseñado principalmente para utilizarse con sujetos "normales" (sin trastornos mentales). Sus escalas se dirigen principalmente a medir las características de personalidad que son importantes para la vida social y la interacción social. Consta de 480 ítems, la forma de respuesta es de elección forzada. Es una prueba de personalidad, compuesta por 18 escalas, que se conforman por cuatro grupos que miden aspectos diferentes de personalidad:

Ψ Grupo 1- actitud, ascendencia, seguridad en sí mismo y adecuación interpersonal.

Ψ Grupo 2- sociabilización, madurez, responsabilidad y estructuración interpersonal de los valores.

Ψ Grupo 3- potencial para el logro y la eficacia intelectual.

Ψ Grupo 4- modos intelectuales e intereses.

Población: Es aplicable en sujetos desde nivel bachillerato y nivel superior,

Aplicación: Individual o colectiva y autoaplicada o dirigida.

Tiempo: 60-90 minutos aproximadamente.

Material: Manual, Cuadernillo, Hoja de Respuestas y Hoja de Perfil.

Calificación: Por medio de plantillas y manual de calificación.

Autor: H. G. Gough.

Ventajas: Este Test nos arroja datos relevantes sobre las características de personalidad que son importantes para la vida social y la interacción social.

Test de Inteligencia Terman – Merrill

Descripción: Esta prueba permite detectar la brillantez intelectual de la persona y está estructurada en diez series en las que se evalúa:

Ψ Información (conocimientos).

Ψ Análisis (juicio práctico).

Ψ Juicio (comprensión).

Ψ Abstracción (analogías).

Ψ Vocabulario (significados verbales).

Ψ Planeación (ordenamiento de frases).

Ψ Síntesis (selección lógica).

Ψ Organización (clasificación).

Ψ Concentración (razonamiento numérico). Ψ Atención (seriación).

Población: Orientado para personas de nivel bachillerato o superior.

Aplicación: Individual o colectiva y en ambos casos dirigida.

Tiempo: 29 minutos en total cronometrados en 10 sub.-pruebas, tomando en cuenta el tiempo de preparación y cambio entre tareas se lleva un total de 50 minutos aproximadamente.

Material: Manual de aplicación, cronómetro, hoja de anotación, cuaderno de examen y protocolo de vaciado de resultados.

Calificación: Por medio de la hoja de respuestas y el manual de calificación.

Autor: Terman y Merrill.

Ventajas: Proporciona una descripción completa del nivel intelectual general de la persona y sus capacidades, permite establecer el alcance de la actuación intelectual de la persona, mediante la profundización en puntos específicos, permite el establecimiento de algunas de las características básicas de la persona y aporta datos claros respecto la edad mental de la persona y su edad cronológica.

Test de Personal Wonderlic

Descripción: Provee una estimación muy precisa de la inteligencia de personas adultas. Este es un examen para medir la habilidad individual para resolver problemas (capacidad mental).

Autor: Arthur S. Otis.

Población: A todos los niveles.

Aplicación: Individual o Colectiva.

Tiempo de aplicación: 20 minutos (cronometrados).

Material: Manual de aplicación y hoja de respuestas.

Calificación: Por medio manual.

Campo de aplicación: Área Laboral y Educativa.

Test de la Persona Bajo la Lluvia

Descripción: Nos permite evaluar las ansiedades, temores y aspectos conductuales que se activan ante una situación de presión ambiental para diagnosticar rasgos de la personalidad, adaptabilidad y trabajo bajo presión.

Autor: Arnolds Abrams.

Población: A todos los niveles.

Aplicación: individual o colectiva.

Tiempo de aplicación: 10 minutos aproximadamente.

Material: Una hoja blanca de tamaño carta y un lápiz del 2 ó 2 ½ con goma de borrar.

Calificación: Por medio manual.

Campo de aplicación: En general cualquier área de aplicación del Psicodiagnóstico, sea Clínica, Laboral, Vocacional-Educativa o Forense

Test de la Figura Humana de Karen Machover

Descripción: El dibujo de la figura humana representa especialmente aspectos de la personalidad del sujeto en relación a su autoconcepto y a su imagen corporal. De esta forma el dibujo proyecta la imagen de un cuerpo, ofreciendo un medio natural de expresión de las necesidades y conflictos de la persona que lo dibuja. Cada vez que un sujeto dibuja una persona, coincide con experiencias personales y representaciones psíquicas, imágenes de estereotipos sociales y culturales que tienen un mayor o menor peso para el sujeto, el grado de estabilidad y dominio de sí mismo.

Autor: Karen Machover.

Población: A todos los niveles.

Aplicación: Individual o colectiva

Tiempo de aplicación: Aproximadamente 10 minutos.

Material: Una hoja blanca de tamaño carta y un lápiz del 2 ó 2 ½ con goma de borrar.

Calificación: Por medio manual.

Campo de aplicación: En general cualquier área de aplicación del Psicodiagnóstico, sea Clínica, Laboral, Vocacional-Educacional o Forense.

Test de los colores “Lüscher 1”

Descripción: El Test de los Colores toma como base teórica los principios de la Psicología Funcional, que son las teorías que dentro del campo de la psicología encuadran el tema de la elección cromática, como una temática que también brinda información sobre la personalidad humana. Consta de 8 tarjetas de colores, mismas que se dejan a la libre elección del evaluado a fin de que las vaya seleccionando de acuerdo a su preferencia en ese momento, tratando de que dicha elección no se vea influenciada por ningún gusto o preferencia.

Población: Todos los niveles.

Aplicación: Individual y dirigida.

Tiempo de aplicación: 3 minutos aproximadamente.

Material: Manual y las respectivas 8 tarjetas de colores.

Calificación: Por medio del manual y las 8 tarjetas de colores.

Autor: Max Lüscher.

Ventajas: Nos permite evaluar y diagnosticar el equilibrio emocional así como el estado psicofisiológico, es decir, el equilibrio psicosomático de un individuo en un momento determinado, (el de la toma del Test), lo cual sugiere que cualquier alteración psicológica y orgánica puede ser detectada en esta Técnica.

Test de Valores e Intereses “Zavic”

Descripción: Es un inventario de categorización, derivado del Test de intereses ALLPORT, el cual mide intereses en las siguientes áreas: Económico, Político, Social, Religioso, Teórico y Estético. En el Test de Zavic se encuentran 20 problemas a los cuales sugieren 4 respuestas, a las cuales se asignara un número de acuerdo al siguiente criterio:

El número 4 cuando la respuesta resulte la más importante para el evaluado, el número 3 cuando le sea importante pero no tanto como la anterior, el número 2 cuando la prefiera menos que las anteriores y el número 1 cuando tenga menos importancia.

Población: Todos los niveles.

Aplicación: Individual o colectiva y autoaplicada o dirigida.

Tiempo: 15 minutos aproximadamente.

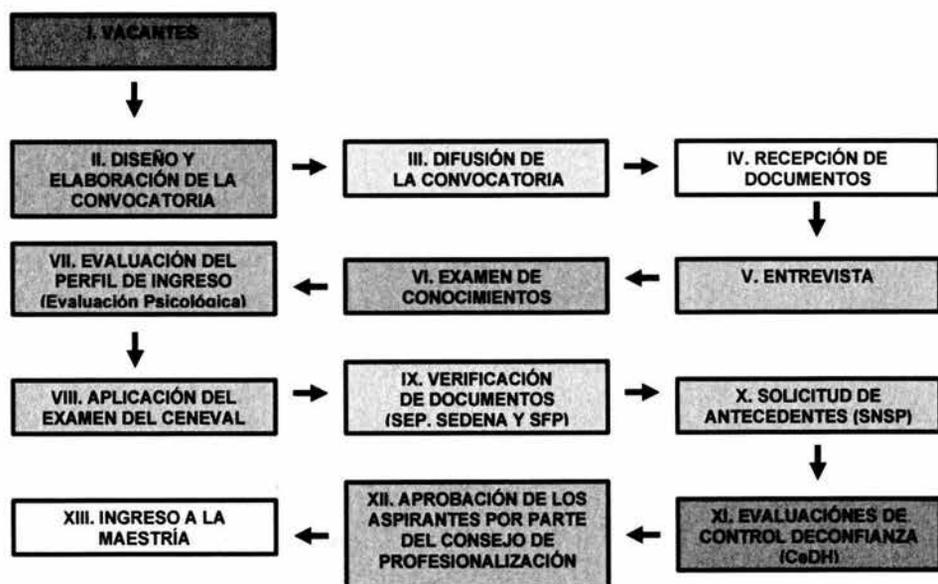
Material: Manual de aplicación, hoja de anotación y plantillas de calificación.

Calificación: Por medio de plantillas y el manual de aplicación.

PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS

Tal y como se mencionó en la introducción en este capítulo, se realizará una descripción del proceso de Reclutamiento y Selección de la Maestría en Procuración de Justicia Federal. Se enunciarán y explicarán los requisitos, conocimientos y habilidades que deben contar las personas para aspirar a formar parte de la PGR como agentes del Ministerio Público. Del mismo modo se darán a conocer las diferentes fuentes de reclutamiento que se utilizan dentro del proceso de reclutamiento y selección, el tipo de entrevista que se realiza y las áreas que se analizan en dicho instrumento. Además de lo mencionado se expondrá una breve descripción de las evaluaciones involucradas en el proceso, tales como; el examen de conocimientos jurídicos, examen de conocimientos generales que aplica el Centro Nacional de Evaluación (CENEVAL), la evaluación del perfil de ingreso y las evaluaciones de control de confianza que practica el Centro de Evaluación y Desarrollo Humano (CeDH). Además se mencionará en algunos apartados, el punto crítico que describe las situaciones problemáticas más frecuentes que ocurren durante el proceso.

ETAPAS QUE COMPRENEN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN



Para conocer los tiempos reales en que se lleva cada etapa del proceso, consultar el Anexo 1.

I. VACANTES

Para el ingreso del nuevo personal ministerial dentro de la Procuraduría General de la República, el primer paso procede desde la Dirección General del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal, quien con fundamento en el artículo 11 del Reglamento del Servicio de Carrera de Procuración de Justicia Federal solicita a la Dirección General de Recursos Humanos, disponer lo conducente para que se informe el número de plazas vacantes en cuanto a la rama y nivel que se requieran. Lo anterior con la finalidad de analizar la procedencia de someter a consideración del Consejo de Profesionalización la expedición de la convocatoria para el concurso de ingreso. En el caso de la Maestría en Procuración de Justicia Federal, la rama es Ministerial y el nivel es Fiscal Ejecutivo Asistente.

II. DISEÑO Y ELABORACIÓN DE LA CONVOCATORIA

El proceso de reclutamiento en el Instituto comienza con un oficio de petición que envía la PGR al INACIPE donde solicita que se comiencen los preparativos para una nueva convocatoria, por lo que ambas instituciones en colaboración se encargan del fondo y la forma de la convocatoria, es decir del diseño, del formato, del color, de los requisitos, de la documentación, del procedimiento y de las observaciones que llevará. Esta función le corresponde al Subdirector de Ingreso del INACIPE y al Director del Servicio de Carrera de la PGR. Una vez terminada la convocatoria, le corresponde al Consejo de Profesionalización aprobarla para comenzar con el proceso de reclutamiento y selección.



CONVOCATORIAS UTILIZADAS PARA LA MAESTRÍA EN PROCURACIÓN DE JUSTICIA FEDERAL

III. DIFUSIÓN

Ya que se tiene el perfil de ingreso, el paso siguiente es la difusión de la convocatoria donde los encargados de este proceso son la Procuraduría General de la República en coordinación con el Instituto Nacional de Ciencias Penales a través de la Subdirección de Ingreso.

Los siguientes medios son los que se han utilizado:

- Televisión: TV Azteca canal 7 y 13.
- Revista Proceso.
- Periódico: Reforma, Sol de México y Jornada
- Páginas de Internet: www.inacipe.gob.mx
www.pgr.gob.mx
www.chambanet.gob.mx
www.dgose.unam.mx/but/but.htm

En el Anexo 2 se muestra la última convocatoria utilizada y en el anexo 3 se muestran dos anuncios que se han utilizado para difundirse en el periódico.

También se mandan convocatorias a todos los Procuradores de la República, Magistrados, Jefes Delegacionales del Distrito Federal, Directores de las principales Universidades públicas y privadas, facultades de derecho así como a las diferentes áreas de la PGR.

Asimismo las convocatorias son puestas en todas las vitrinas de difusión del INACIPE, en la facultad de Derecho y Posgrado de la UNAM así como en las bolsas de empleo de cada facultad.

Al mismo tiempo los enlaces de comunicación social de 14 Estados de la República, obtienen aproximadamente cada año en 27 medios de comunicación estatales, espacios gratuitos en los Estados, para la publicación de las convocatorias expedidas por el INACIPE para el ingreso de Peritos Profesionales y para la Maestría en Procuración de Justicia Federal.

La publicación gratuita de dichas convocatorias se ha distribuido generalmente como se muestra en la Tabla 2.

ESTADO	MEDIO	ESTADO	MEDIO
AGUASCALIENTES	HERALDO PÁGINA 24 SOL DEL CENTRO TV. AZTECA	JALISCO	NUEVO SIGLO OCHO COLUMNAS LA PRENSA PÚBLICO
BAJA CALIFORNIA	EL MEXICANO	MORELOS	RADIO RAMA RADIO Y TV MORIELENSE
CAMPECHE	NOVEDADES TRIBUNA	HIDALGO	RADIO ULTRA 96.3 FM
COLIMA	DIARIO DE COLIMA	NAYARIT	EL GRÁFICO MERIDIANO SOL DE NAYARIT
CHIHUAHUA	DIARIO DE JUÁREZ NORTE DE JUÁREZ	TABASCO	ABC DE LA TARDE PRESENTE
DURANGO	CONTACTO	SAN LUIS POTOSÍ	EL HERALDO
ESTADO DE MÉXICO	DIARIO ATARDECER OCHO COLUMNAS	TAMAULIPAS	METRÓPOLI DE REYNOSA

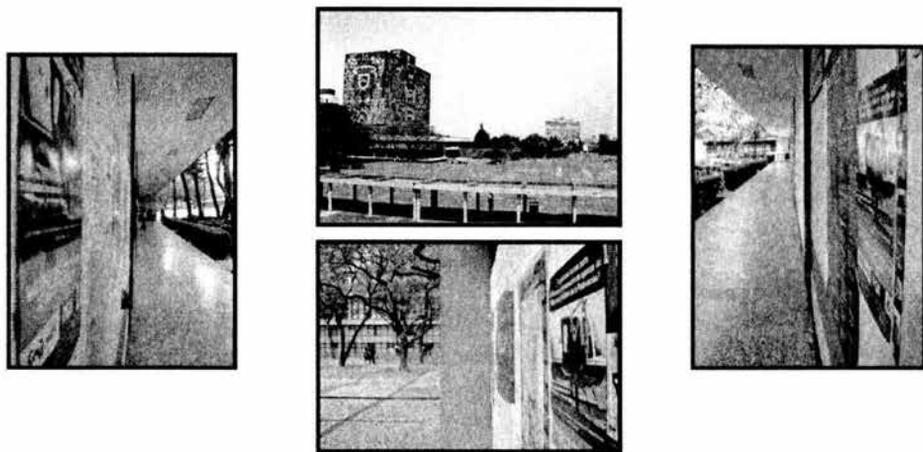
(TABLA 2) DIFUSIÓN DE LA CONVOCATORIA EN EL INTERIOR DE LA REPÚBLICA MEXICANA

En este proceso, me corresponde actualizar y buscar contactos a fin de que puedan subir la información de las convocatorias en las páginas de Internet de la bolsa de empleo de la UNAM y Chambanet, además de colocar convocatorias en los espacios disponibles para ello, dar de alta las convocatorias en las facultades de derecho y posgrado de la UNAM. Asimismo colaboro en la actualización de la información de todos los directivos e instituciones a las que se les envían convocatorias mediante oficios personalizados.



CARTELES QUE SE HAN UTILIZADO PARA EL INGRESO A LA MPJF

DURACIÓN: Las convocatorias y los anuncios del periódico se comienzan a difundir por lo menos un mes antes de la fecha de recepción de documentos.



FOTOGRAFÍAS DE LA DIFUSIÓN DE LA CONVOCATORIA EN CIUDAD UNIVERSITARIA

IV. RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS

Previo a la recepción de los documentos los aspirantes se preinscriben en la página de Internet www.inacipe.gob.mx.

Dentro de las funciones del área de la Subdirección de Ingreso del INACIPE, se encuentra la de recibir la siguiente documentación:

1. Constancia de no inhabilitación o de no haber sido sancionado, expedida por la Secretaría de la Función Pública y en su caso, por la unidad correspondiente en el Gobierno de la Entidad Federativa, en donde haya prestado sus servicios.
2. Carta de exposición de motivos por los cuales desea cursar la Maestría.
3. Copia certificada del acta de nacimiento.
4. Título profesional con un año de expedición.
5. Cédula profesional.
6. Certificado de estudios con promedio general mínimo de ocho.
7. Constancia de comprensión de lectura de un idioma extranjero y constancia de conocimientos básicos de cómputo.
8. En su caso, cartilla del Servicio Militar Nacional con hoja de liberación.
9. Síntesis curricular actualizada con fotografía reciente y firma autógrafa, documentos probatorios que avalen su trayectoria laboral y académica (presentarlo sin engargolar y en tamaño carta).
10. Comprobante de domicilio.
11. Credencial de elector actualizada (IFE).
12. Clave Única de Registro de Población (CURP).
13. Licencia de manejo vigente.
14. Cuatro fotografías tamaño infantil y dos fotografías tamaño credencial, cuadradas, de frente, en ambos casos a color.

Una vez verificada la documentación de los aspirantes que reunieron en su totalidad los requisitos de la convocatoria, se admiten dos juegos de copias para abrir sus expedientes, regresándoles sus documentos originales.

Posteriormente se les entrega para el llenado y firma los siguientes formatos:

- Solicitud de inscripción.
- Referencias domiciliarias para el Centro de evaluación y Desarrollo Humano (CeDH).
- Carta de aceptación para someterse a las evaluaciones del CeDH.
- Carta de ingreso condicionado en caso de incumplir con el promedio señalado.
- Carta compromiso de entrega de constancia de comprensión de lectura de idioma extranjero (en su caso).
- Carta de autorización para realizar investigaciones sobre la autenticidad de la documentación presentada (IFAI).

En esta etapa me corresponde coordinar el proceso y junto con mis compañeros de área revisar que los aspirantes cumplan y traigan la documentación completa y abrir el expediente asignándole un número de folio. Asimismo es obligatorio entregar la documentación completa ya que de faltar algún documento no se abre el expediente y los casos donde se tengan duda son enviados con la subdirectora del área o el Director.

DURACIÓN: Aproximadamente por cada candidato en la recepción de sus documentos, se lleva en promedio de 25 a 50 minutos, esto varía debido a que en la verificación del currículum algunas personas cuentan con demasiados cursos, los cuales se tienen que cotejar uno por uno, otras personas no tienen el promedio en su certificado, razón por la cual se tiene que calcular y establecer, si cumple con el promedio se le pide que traiga posteriormente una constancia con promedio. Otra variable más que influye en el tiempo de recepción, es que algunos candidatos se llevan mayor tiempo en llenar los formatos que se requieren para abrir su expediente.

PUNTO CRÍTICO: Uno de los mayores problemas que se encuentran en esta etapa es, que algunos aspirantes no cumplen con el año de antigüedad en la expedición de su título profesional, por lo que se les invita a participar en la próxima convocatoria. Otro problema con los aspirantes es que no cumplen con el promedio de ocho, por lo que se les hace firmar una carta compromiso donde se explica que queda a consideración del

Consejo Técnico del Instituto determinar su ingreso y bajo que cláusulas. Un problema más en esta etapa es que muchos de los candidatos al no haber sido servidores públicos, suponen que no es requisito para ellos traer la constancia de no inhabilitación expedida por la Secretaría de la Función Pública, dicho documento es requisito indispensable, motivo por el cual se les invita a realizar el trámite y traerla consigo para poder abrirles el expediente.



FOTOGRAFÍAS DE LA RECEPCIÓN DE DOCUMENTOS DE LOS ASPIRANTES A LA MPJF

V. ENTREVISTA

La Subdirección de Ingreso del INACIPE, es la encargada de entrevistar a los aspirantes para recabar información trascendental, comprobar la veracidad de los datos asentados en el currículum y evaluar los aspectos más visibles (arreglo personal, fluidez verbal, facilidad para expresar sus ideas, seguridad en sí mismo y autoconocimiento).

La formulación de las preguntas se basa en los siguientes tópicos:

- Ficha de identificación.
- Interés y conocimientos previos sobre la Maestría y el Ámbito Penal.
- Interés por ingresar a la Maestría.
- Expectativas que tiene de la Maestría.
- La compatibilidad de la trayectoria académica.
- La compatibilidad de la experiencia laboral con la Maestría.
- El último año en que el aspirante estuvo sometido a un proceso de educación continúa.
- Tiempo destinado al aprendizaje independiente.
- Percepción de sí mismo.

La información obtenida es interpretada cualitativamente para ser integrada en el reporte psicométrico de cada aspirante. En esta etapa me corresponde hacer totalmente el formato y las preguntas que se hacen en la entrevista, una vez terminada es revisada y aprobada por la Subdirectora para mandarse finalmente a su reproducción.

DURACIÓN: Para la entrevista se requieren aproximadamente 10 minutos.

PUNTO CRÍTICO: Como en el área sólo somos dos psicólogos, se pide el apoyo del personal de servicio social (psicólogos) para que junto con ellos se realicen las entrevistas. Aunque la entrevista sólo dura en promedio 10 minutos, es mucha la demanda de los candidatos y en ocasiones la Subdirectora e incluso el Director de Capacitación tienen que apoyar con las entrevistas. Previo a esto se les imparte un pequeño taller de técnicas de entrevista, donde se les enseñan las etapas que comprende, el lenguaje corporal, la finalidad y como debe de llenarse. Aunque la entrevista es cerrada, existen candidatos que se extienden en sus respuestas y esto ocasiona que se alargue el tiempo establecido para la misma, por lo que en ocasiones el tiempo de espera para los aspirantes es mayor, en estos casos lo que se hace es retomar la pregunta y encausarlo a que nos diga en unas cuantas palabras todo lo que nos explicó, esto también sirve para hacer mejor las anotaciones de la entrevista. Esta etapa se complica todavía más, cuando el proceso se junta con el reclutamiento para peritos profesionales y es evidente la falta de personal para la aplicación de la entrevista.



FOTOGRAFÍAS DE LAS ENTREVISTAS APLICADAS A LOS ASPIRANTES A LA MPJF

VI. EXAMEN DE CONOCIMIENTOS

En la página de Internet de INACIPE y de la PGR, sale publicada la lista de los candidatos que deben presentar el examen de conocimientos jurídicos; una vez cubiertos los requerimientos establecidos en los puntos de la convocatoria correspondiente.

La Subdirectora es la encargada de elaborar el examen de conocimientos jurídicos, enfocado a las principales áreas del ámbito jurídico penal, mismo que evalúa los conocimientos generales de cada aspirante. Cabe mencionar que las preguntas del examen cambian en cada aplicación, pero no así las materias.

Las materias que contempla el contenido del examen son:

1. DERECHO PENAL
 - Parte General
 - Teoría del Delito
2. DERECHO PROCESAL PENAL
 - Averiguación Previa
 - Proceso
 - Recursos
3. DERECHO CONSTITUCIONAL
4. DERECHOS HUMANOS

Dentro de este proceso me corresponde realizar una revisión metodológica del examen, esto con el fin de establecer que los reactivos estén bien contruidos, verificar que sean de opción múltiple, que no induzcan a la respuesta, que estén realizados como afirmaciones y que los distractores se encuentren bien elaborados.

Lo primero que se realiza es el registro del personal que va a presentar el examen, mismos que tienen que firmar en dos listas de asistencia, una para la PGR y una para el INACIPE.



FOTOGRAFÍAS DEL REGISTRO DE PERSONAL PARA LA APLICACIÓN DEL EXAMEN DE CONOCIMIENTOS

El examen es aplicado generalmente en el Auditorio Alfonso Quiroz Cuarón del INACIPE, por personal administrativo de la Subdirección de Ingreso, en presencia de un representante de la Dirección General de Servicio de Carrera en Procuración de Justicia Federal, de la Procuraduría General de la República y un representante del Órgano Interno de Control en el INACIPE.

Una vez terminada la aplicación los exámenes, estos son enviados para su calificación a través de un Sistema de Lector Óptico a cargo de la Dirección de Servicios Bibliográficos e Informáticos del INACIPE. La lista de los candidatos que aprobaron el examen de conocimientos son publicados en la página de Internet de la PGR y del INACIPE.

DURACIÓN: El examen tiene una duración de 90 minutos.

PUNTO CRÍTICO: Como ya se mencionó la calificación se hace a través de un Sistema de Lector Óptico, por lo que hay que revisar que la clave de respuestas esté bien elaborada y al término de la calificación revisar nuevamente que no existan errores.



FOTOGRAFÍAS DEL EXAMEN DE CONOCIMIENTO JURÍDICOS A LOS ASPIRANTES A LA MPJF

VII. EVALUACIÓN DEL PERFIL DE INGRESO (INACIPE)

Como se mencionó, actualmente para ser agente del Ministerio Público de la Federación, hay que cursar la Maestría en Procuración de Justicia Federal, por lo que el área cuenta con los perfiles de ingreso y egreso, con base en ellos se atiende a los requisitos, conocimientos, habilidades y valores que deben tener los aspirantes antes de ingresar a la maestría y al concluirla, asimismo escoge las herramientas y los métodos a seguir para la evaluación.

Esta evaluación permite detectar, en el proceso de selección, a los aspirantes que cubren las características especificadas en el perfil de ingreso. Las categorías psicodiagnósticas que se evalúan, comprenden tanto la esfera intelectual como la emocional y la conductual, lo cual nos permite establecer una visión más completa de la personalidad de cada aspirante.

A continuación se muestra el perfil de ingreso y egreso que se utilizan actualmente:

PERFIL DE INGRESO

OBJETIVO DE LA MAESTRÍA

Formar agentes del Ministerio Público de la Federación que adquieran y desarrollen los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar las funciones propias del puesto.

Se espera que el aspirante al iniciar la Maestría en Procuración de Justicia Federal, cuente con los siguientes requisitos, conocimientos y estructura psicológica.

REQUISITOS DE INGRESO

EDAD MÍNIMA: 25 años

SEXO: Indistinto

ESTADO CIVIL: Indistinto

DISPONIBILIDAD: De tiempo completo, para viajar y cambio de residencia.

EXPERIENCIA: 1 año en el ámbito jurídico penal.

OTROS: Ausencia de padecimientos crónicos y degenerativos, libre de consumo o adicción a drogas o enervantes.

REQUISITOS ACADÉMICOS

Los aspirantes deben contar con la licenciatura en Derecho, un año de expedición (como mínimo) del título profesional, tener cédula profesional y certificado de estudios con promedio general mínimo de ocho.

CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS

- Derecho Penal
 - Teoría del Delito
- Derecho Procesal Penal
 - Proceso Penal
 - Averiguación Previa
- Derecho Constitucional
 - Garantías Individuales
 - Amparo
- Derechos Humanos

HABILIDADES ESPECÍFICAS

- Computación
- Comprensión de lectura de un idioma extranjero

ACTITUDES

Actuar dentro de los parámetros marcados por la legislación vigente e invariablemente con imparcialidad y objetividad, integrándose a un equipo de trabajo interdisciplinario con ética profesional.

VALORES

Honestidad, apego a normas, responsabilidad, vocación profesional de servicio, compromiso social, respeto por los derechos humanos, solidaridad, disposición para la actualización profesional permanente e imparcialidad.

ESTRUCTURA PSICOLÓGICA

Capacidad de análisis y síntesis, capacidad de planeación y organización, distribución de trabajo, expresión verbal adecuada, trabajo en equipo, integración de equipos de trabajo, capacidad de supervisión, trabajo bajo presión, tolerancia a la frustración, toma de decisiones, estabilidad emocional, relaciones interpersonales adecuadas, sentido común y tacto, constancia, iniciativa, creatividad y adaptabilidad.

A continuación se presentan las categorías psicodiagnósticas del perfil de ingreso requerido:

Estructura Psicológica			
	ALTO	MEDIO	BAJO
Capacidad intelectual		X	
Capacidad de análisis y síntesis		X	
Capacidad de juicio		X	
Trabajo en equipo		X	
Capacidad de organización y planeación		X	
Integración de equipos de trabajo		X	
Capacidad de supervisión		X	
Trabajo bajo presión	X		
Tolerancia a la frustración		X	
Toma de decisiones	X		
Estabilidad emocional		X	
Relaciones interpersonales		X	
Expresión verbal		X	
Sentido común y tacto		X	
Constancia		X	
Iniciativa		X	
Creatividad		X	
Adaptabilidad		X	

Valores			
	ALTO	MEDIO	BAJO
Responsabilidad	X		
Respeto		X	
Honestidad	X		
Apego a normas	X		

Intereses			
	ALTO	MEDIO	BAJO
Vocación de servicio	X		

Es importante destacar que la integración del reporte psicométrico contendrá los datos generales de cada aspirante, así como la interpretación de la entrevista y la evaluación del perfil de ingreso.

A continuación se muestra el perfil de egreso que deberán poseer los aspirantes al término de la Maestría.

PERFIL DE EGRESO

El egresado de la Maestría en Procuración de Justicia Federal poseerá los conocimientos jurídico-metodológicos, las habilidades (estructura psicológica), actitudes y valores necesarios para realizar las funciones legales atribuidas al Ministerio Público de la Federación.

CONOCIMIENTOS AMPLIOS Y PROFUNDOS

- I. Integración de la Averiguación Previa
- II. Participación del MPF en el Proceso Penal Federal
- III. Juicio de Amparo
- IV. Juicios Federales
- V. Derechos Humanos

VALORES E INTERESES

Apego a normas, lealtad Institucional, compromiso social, responsabilidad, respeto por los derechos humanos, solidaridad, honestidad, imparcialidad y vocación de servicio.

ESTRUCTURA PSICOLÓGICA

A continuación se presentan las categorías psicodiagnósticas del perfil de egreso mínimas requeridas: criterio jurídico, asertividad, disciplina, detección y solución de problemas, capacidad de análisis y síntesis, capacidad de planeación y organización, distribución de trabajo, trabajo en equipo, integración de equipos de trabajo, capacidad de supervisión, trabajo bajo presión, tolerancia a la frustración, toma de decisiones, estabilidad emocional, relaciones interpersonales adecuadas, expresión verbal, sentido común y tacto, constancia, iniciativa, creatividad y adaptabilidad.

Procedimiento de evaluación psicológica

Esta evaluación es aplicada generalmente en el auditorio Alfonso Quiroz Cuarón del INACIPE. En esta etapa primera etapa me corresponde seleccionar los instrumentos psicológicos que se van a utilizar para la evaluación del perfil de ingreso, en segundo lugar aplicar la evaluación masiva y posteriormente junto con el apoyo del otro psicólogo del área y el personal de servicio social de psicología se califican, se interpretan y se integran las pruebas psicométricas para elaborar el reporte de resultados de cada candidato. Regularmente la batería psicométrica está conformada por cinco pruebas, una de inteligencia, dos de personalidad, una de habilidades para el puesto y una de valores. Es importante resaltar que cada año se cambian algunas pruebas para evitar repetirlas en los procesos.

Las pruebas que se han utilizado para las evaluaciones son las siguientes:

- Ψ Configuración Psicológica Individual (CPI)
- Ψ Perfil - Inventario de Personalidad (P-IPG)
- Ψ 16 Factores de Personalidad
- Ψ Técnica J. P. "Cleaver"
- Ψ Test de Adaptabilidad Social "Moss"
- Ψ Test de Inteligencia "Terman – Merrill"
- Ψ Test de Personalidad Wonderlic (Versión Mexicana)
- Ψ Test de los Colores de Max "Luscher"
- Ψ Test de la Figura Humana de Karen "Machover".
- Ψ Test de la Persona Bajo la Lluvia.
- Ψ Escala de Valores e Intereses "Zavic".

SISTEMATIZACIÓN DE LOS TESTS

Para la calificación de los test psicométricos, se diseñó un software que tiene como principal objetivo que la calificación sea computarizada por medio del Internet.

Las Pruebas Psicológicas que se sistematizaron son:

- Ψ Técnica J. P. "Cleaver"
- Ψ Test de Adaptabilidad Social "Moss"
- Ψ Escala de Valores e Intereses "Zavic"

El tiempo aproximado para calificar y obtener los resultados de dichas pruebas de un aspirante, es de aproximadamente **20** minutos si se realiza de forma manual. Con ayuda de la sistematización de estos Test, se requiere únicamente de **2** minutos, lo que se traduce en un ahorro de **18** minutos por alumno.

Cabe señalar que el proyecto de sistematización vía Internet se viene desarrollando desde hace dos años con la colaboración de Efrén Yevale, quien es Analista de Sistemas, él se encarga de darle mantenimiento y actualización al sistema, mismo que se puede acceder mediante la página www.syavne.net. Actualmente para utilizar el sistema hay que ingresar con una clave.

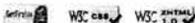
A continuación se explicará la manera en que se lleva a cabo la calificación de los test por medio del Internet y se muestra el ejemplo de la página y la manera en que se califica.



Aplicaciones disponibles



Psicometría



Esta es una página con proyectos personales, es necesario solicitar acceso para utilizar sus aplicaciones.

VISTA DE LA PÁGINA DE INICIO DE INTERNET PARA LA CALIFICACIÓN DE PRUEBAS PSICOLÓGICAS

Evaluaciones psicométricas

Capture las cadenas de evaluación para las pruebas que necesite o preséntelas en línea

Nombre completo	<input type="text"/>
Edad	<input type="text"/>
Sexo	<input type="text"/>
Escolaridad	<input type="text"/>
Fecha	<input type="text"/>
<u>Cleaver</u>	<input type="text"/>
<u>Moss</u>	<input type="text"/>
<u>Zavic</u>	<input type="text"/>
<input type="button" value="Evaluar"/>	



VISTA DE LA PÁGINA DE INTERNET PARA LA CALIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS

Dentro del sistema se encuentran barras delante del nombre de la prueba que se va a calificar, mismas que deberán ser llenadas dependiendo del método asignado para cada prueba. Ejemplo:

Cleaver: _____
 Moss: _____
 Zavic: _____

Calificación de la Técnica J. P. "Cleaver"

En la hoja cuestionario cada bloque consta de 4 reactivos, cada uno de ellos con dos columnas. Primero se enumeran del 1 al 4 de arriba hacia abajo en ambas columnas, posteriormente se toma en consideración la ubicación de la marca que hace referencia a los reactivos seleccionados, después se codifica según el número que ha sido asignado, se tomará como referencia la primera columna (izquierda) y posteriormente la segunda (derecha).

Ejemplo de los primeros 2 bloques de reactivos ya contestados:

		Izquierda	Derecha
↓ ↓ ↓ ↓	PERSUASIVO	1 ___	X
	GENTIL	2 ___	___
	HUMILDE	3 X	___
	ORIGINAL	4 ___	___
	AGRESIVO	1 ___	___
	ALMA DE LA FIESTA	2 X	___
	COMODINO	3 ___	___
	TEMEROSO	4 ___	X

En este ejemplo la manera de calificar sería **3124**, posteriormente de la misma manera se sigue con los demás reactivos. **ES IMPORTANTE QUE NO SE DEJE NINGÚN ESPACIO ENTRE LOS NÚMEROS.**

La manera de ingresarlo al sistema será como en el siguiente ejemplo:

Cleaver: 3124.....etc.

En el anexo 4, se muestra un ejemplo de cómo aparecen los resultados en el sistema.

Calificación del Test de Adaptabilidad Social de Moss

En la hoja de respuestas se asigna el número 1 a la letra A, el 2 a la letra B, el tres a la letra C y el 4 a la letra D, después se pone el número que está en la X de cada respuesta de arriba hacia abajo como lo muestra el siguiente ejemplo:

	1	2	3	4
1. -	A ()	B (X)	C ()	D ()
2. -	A (X)	B ()	C ()	D ()
3. -	A ()	B ()	C ()	D (X)

En este ejemplo la manera de calificar sería **214**, posteriormente de la misma manera se sigue con los demás reactivos. **ES IMPORTANTE QUE NO SE DEJE NINGÚN ESPACIO ENTRE LOS NÚMEROS.**

La manera de ingresarlo al sistema será como en el siguiente ejemplo:

Moss:

Calificación de la Escala de Valores e Intereses de Zivic:

Al tener ya contestada la hoja de respuesta, se ponen los números marcados consecutivamente de arriba hacia abajo como lo marca el ejemplo:

1.-	a (4)
	b (1)
	c (3)
	d (2)
2.-	a (3)
	b (2)
	c (1)
	d (4)

En este ejemplo la manera de calificar sería **41323214**, posteriormente de la misma manera se procede con los demás reactivos. **ES IMPORTANTE QUE NO SE DEJE NINGÚN ESPACIO ENTRE LOS NÚMEROS.**

La manera de ingresarlo al sistema será así:

ZAVIC: **41323214.....etc.**

Después de haber calificado todas las pruebas se hace una integración de los resultados para elaborar el reporte psicométrico, este es de tipo abierto y está conformado de la siguiente manera:

- Ficha de identificación del candidato.
- Puesto al que aspira.
- Instrumentos que se utilizaron para la evaluación.
- Observaciones derivadas de la entrevista.
- Resultados obtenidos en las pruebas aplicadas.
- Diagnóstico.
- Iniciales y rúbrica de quien lo elaboró.

En lo que se refiere al diagnóstico la leyenda varía de acuerdo a los resultados obtenidos, las leyendas que se utilizan son las siguientes:

SE RECOMIENDA SU INGRESO: Cuando los aspirantes se apegan al perfil de ingreso y no se detecta ningún problema.

SE RECOMIENDA SU INGRESO BAJO SUPERVISIÓN: Cuando los aspirantes denotan alguna característica que suponga un bajo rendimiento académico o algún problema conductual o no se apegan en su totalidad al perfil de ingreso.

NO SE RECOMIENDA SU INGRESO: Cuando los aspirantes no se apegan en absoluto al perfil de ingreso

DURACIÓN: La evaluación del aspirante se aplica aproximadamente en dos horas y media.

PUNTO CRÍTICO: Lo más difícil es saber manejar al grupo y llevarlos a todos al mismo tiempo para el comienzo de cada evaluación, por lo que cuando la mayoría termina, se les pide a los que faltan que al término de todos los tests, pueden continuar con lo que les faltó, a excepción de los tests cronometrados. Otro problema que se da, es que al término de la evaluación hay que revisar que los aspirantes entreguen todos los cuadernillos y hojas de respuesta y confirmar que estén bien contestados, sobre todo en la Técnica de J. P "Clever", que es donde la gente se equivoca más. Debido a que se cuenta con poco personal, en ocasiones es muy difícil poder llevar a cabo de manera idónea esta parte del procedimiento, por tal motivo existen casos en los que algunas pruebas no fueron contestadas correctamente.



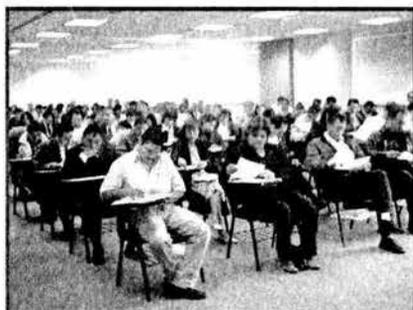
FOTOGRAFÍAS DE LA EVALUACIÓN DEL PERFIL DE INGRESO DE LOS ASPIRANTES A LA MPJF

VIII. APLICACIÓN DEL EXAMEN DEL CENEVAL

El examen es aplicado generalmente en el auditorio Alfonso Quiroz Cuarón o en las aulas 10, 11 y 12 del INACIPE, el tipo de examen que se aplica es el EXANI-III y es aplicado por un representante del Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A. C. (CENEVAL) apoyado por personal de la Subdirección de Ingreso.

El Examen General del Ingreso al Posgrado, EXANI-III es objetivo y de opción múltiple, tiene como propósito explorar los conocimientos generales indispensables para el éxito en los estudios de Posgrado y comprende:

	ÍNDICE CENEVAL: CALIFICACIÓN GLOBAL	MÉX	MÉXICO ACTUAL
CB	CONDICIONES BÁSICAS	MC	MUNDO CONTENPORÁNEO
INV	HABILIDADES PARA LA INVESTIGACIÓN	CEL	COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA
RV	RAZONAMIENTO VERBAL	ING	INGLÉS



FOTOGRAFÍAS DE LA APLICACIÓN DEL EXAMEN DEL CENEVAL A LOS ASPIRANTES A LA MPJF.

IX. VERIFICACIÓN DE DOCUMENTOS (SEP, SEDENA Y SFP)

El personal de planeación, evaluación y control de la Subdirección de Ingreso solicita mediante oficio a la Secretaría de Educación Pública, a la Secretaría de la Defensa Nacional y la Secretaría de la Función Pública, que verifiquen la autenticidad de los documentos presentados durante el reclutamiento, para lo cual se les envían fotocopias de los documentos a verificar. Posteriormente cada dependencia envía al Instituto los resultados de la búsqueda obtenida de los documentos.

PUNTO CRÍTICO: Regularmente en cada proceso de reclutamiento hay aspirantes que entregan documentación falsa, por lo que después de recibir los resultados de las diferentes instituciones, el área Jurídica del INACIPE se encarga de levantar la demanda correspondiente por falsificación de documentos y lo que resulte consecuente.

X. SOLICITUD DE ANTECEDENTES (SNSP)

La Secretaría del Consejo de Profesionalización de la PGR solicita ante el Sistema Nacional de Seguridad Pública, a las Procuradurías Estatales y a las diversas áreas de la PGR, tales como Visitaduría, Contraloría Interna y Recursos Humanos, los antecedentes laborales y administrativos de los aspirantes.

XI. EVALUACIONES DE CONTROL DE CONFIANZA (CeDH)

El personal de planeación, evaluación y control de la Subdirección de Ingreso se encarga de solicitar mediante oficio, la programación de las evaluaciones de control de confianza al Centro de Evaluación de Desarrollo Humano (CeDH), de los aspirantes que aprobaron el examen de conocimientos.

Posteriormente es enviado al instituto el rol de las programaciones, mismas que se informan mediante oficio a los aspirantes. El CeDH se encarga de informar a la Subdirección de Ingreso el resultado obtenido por cada aspirante, el cual se integra en cada uno de los expedientes.

El CeDH aplica a todo el personal que desea ingresar a la PGR las siguientes evaluaciones:

- Examen médico.
- Examen psicológico.
- Examen toxicológico.
- Evaluación del polígrafo.
- Evaluación de entorno social y situación patrimonial.

Estas evaluaciones se califican de manera global y su resultado es inapelable, de donde se obtiene un solo resultado "APTO" o "NO APTO".

PUNTO CRÍTICO: Como ya se menciona el CeDH sólo envía los resultados como aptos y no aptos, pero no especifica en que área no aprobó la persona, por lo que mucha gente se inconforma y quiere conocer sus resultados, cuando esto sucede se les informa que en la convocatoria se señala que dichos resultados son confidenciales e irrevocables. Otro problema es que por comentario de los aspirantes, el CeDH utiliza en el examen psicológico pruebas que se utilizan en la evaluación del perfil, por lo que se les ha comunicado que se pongan de acuerdo con el área para cambiar las pruebas, pero hasta la fecha no han aceptado ya que manejan su información como confidencial.

XII. APROBACIÓN DE LOS ASPIRANTES POR PARTE DEL CONSEJO DE PROFESIONALIZACIÓN

El Consejo de Profesionalización de la Procuraduría General de la República es quien decide en definitiva sobre la admisión de los aspirantes a los estudios de la Maestría en Procuración de Justicia Federal.

XIII. INGRESO A LA MAESTRÍA

La publicación de aceptados a la Maestría en Procuración de Justicia Federal sale publicada en las páginas de Internet del INACIPE y la PGR, este listado deberá ser aprobado en las Sesiones del Consejo de Profesionalización de la Procuraduría General de la República antes de ser publicado.

PRÁCTICAS PROFESIONALES

Ya que ingresaron a la Maestría los alumnos que concluyeron satisfactoriamente el primer año de la misma, son enviados durante el tercer y cuarto semestre a realizar sus prácticas profesionales a las diferentes áreas de la PGR con base a su perfil de ingreso.

A continuación se muestran 2 tablas, en la tabla 3 viene las siglas y las áreas de la PGR donde son enviados los alumnos a realizar sus prácticas profesionales y en la tabla 4 se muestra la principal función de cada área.

(Tabla 3) Áreas de PGR donde realizan las Prácticas Profesionales.

SIGLAS	DESCRIPCIÓN
SCRPPA	Subprocuraduría de Control Regional, Procedimientos Penales y Amparo
SDHAVSC	Subprocuraduría de Derechos Humanos, Atención a Víctimas y Servicios a la Comunidad
VG	Visitaduría General
SIEDF	Subprocuraduría de Investigación Especializada en Delitos Federales
SIEDO	Subprocuraduría de Investigación Especializada contra la Delincuencia Organizada
SJAI	Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales

(Tabla 4) Principal función de las Áreas de PGR.

	PRINCIPAL FUNCIÓN DEL ÁREA
SCRPPA	Coordinar a las delegaciones estatales y las administraciones de la Dirección General de Control de Averiguación Previa, Control de Procesos y Amparo.
SDHAVSC	Ser enlace entre la PGR y la CNDH, integrar algunas Averiguaciones Previas iniciadas en contra de servidores públicos y las derivadas de denuncias de periodistas.
VG	Coordinar las áreas de Visitaduría, Dirección General de Averiguaciones Previas en contra de servidores públicos de la institución, inspección interna. Su ámbito es relacionado con servidores públicos de la PGR.
SIEDF	Investiga y por ende integra Averiguaciones Previas sobre Delitos Federales.
SIEDO	Investiga Averiguaciones Previas vinculadas contra miembros de la Delincuencia Organizada.
SJAI	Coordina las áreas de Extradición, Constitucionalidad, Delitos Cometidos en el Extranjero, Asuntos Jurídicos y Normatividad.

INGRESO A PGR COMO AGENTE DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LA FEDERACIÓN

Finalmente al término de la Maestría con base a su perfil de ingreso y egreso, son enviados a laborar en las áreas de la PGR como se muestra en la tabla 5, en la tabla 6 se muestran las principales características que debe tener el personal según el área:

(Tabla 5) Áreas de PGR donde entran a laborar.

SIGLAS	DESCRIPCIÓN
SCRPPA	Subprocuraduría de Control Regional, Procedimientos Penales y Amparo.
SDHAVSC	Subprocuraduría de Derechos Humanos, Atención a Víctimas y Servicios a la Comunidad.
VG	Visitaduría General.
SIEDF	Subprocuraduría de Investigación Especializada en Delitos Federales.
SIEDO	Subprocuraduría de Investigación Especializada contra la Delincuencia Organizada.
SJAI	Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales.
FEPADE	Fiscalía Especializada en Delitos Electorales.
CR	Control Regional.
	Feminicidios.

(Tabla 6) Áreas de PGR donde entran a laborar.

	CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES PARA EL ÁREA
SCRPPA	Personal que le interese adentrarse a las funciones técnicas de revisión de Averiguaciones Previas, Procesos y Amparo.
SDHAVSC	Personal que muestre motivación por estudiar y proponer como solución la conciliación o la amigable conciliación.
VG	Personal con experiencia en algún campo de la rama ministerial, para estar en posibilidad de revisar cuestiones técnicas.
SIEDF	Personal que le interese la investigación y la parte operativa.
SIEDO	Personal que le interese la investigación y la parte operativa, que trabaje bajo presión y sea de carácter firme.
SJAI	Personal que muestre interés y capacidad para estudiar cuestiones técnicas de Amparo, Constitucionalidad y Asuntos Internacionales.
Feminicidios	Se creó para tratar el caso de las muertas de Juárez.

ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS

Durante la Dirección del presente Reporte el Lic. Humberto Patiño mencionó que las cuestiones que se deben explicar en este capítulo son; detectar si los resultados efectivos que se lograron y aquellos no exitosos, se debieron a variables manipuladas en el proceso de cambio para mejorar, o a otro tipo de variables ajenas a la intervención, y establecer si su influencia fue positiva o negativa hacia los resultados obtenidos. Por lo tanto, se debe establecer si ¿hubo alguna mejora en el proceso de Reclutamiento, en términos de indicadores cuantificables, tales como cantidad, calidad, costo y oportunidad?, ¿en cada caso fueron exitosos o aún no? y por último ¿que factores tuvieron influencias positivas o negativas (exitosos y aún no exitosos) en el proceso de Reclutamiento

Para darles respuestas a estas interrogantes, se darán a conocer los resultados obtenidos a partir de la intervención que el psicólogo organizacional realiza, dentro del proceso de Reclutamiento y Selección de la Maestría en Procuración de Justicia Federal.

Derivado del análisis y estudio para la elaboración del presente Reporte Laboral, así como de la revisión y observaciones por parte del Director de este reporte laboral, se detectaron áreas de oportunidad dentro del proceso de Reclutamiento y Selección, uno de los puntos que surgió como de los más relevantes es el cambiar la definición que se maneja en la Subdirección de Ingreso referente al perfil de ingreso, la cual se encuentra establecida como: "las características deseables de los estudiantes al iniciar un programa de estudio", esta definición se utiliza de acuerdo al Comité de Ciencias Sociales y Administrativas del Comité Interinstitucional para la Evaluación de la Educación Superior, misma que no es la correcta debido a que el perfil de ingreso no marca las características deseables, si no las características tanto personales como de formación que debe poseer la persona interesada en el programa de que se trate⁴.

La estructura de la entrevista fue una de las aportaciones relevantes, debido a que, como se mencionó en la introducción, la entrevista que se aplicaba constaba solamente de cuatro preguntas cerradas, las cuales se muestran a continuación:

1. Compatibilidad de la trayectoria académica con la Maestría.
2. Compatibilidad de la experiencia laboral con la Maestría.

4

[http://www.uacam.mx/macad.nsf/4a24042bd57e05c980256509003e0809/73c5cc4fbd0792c586256e7f0004a495/\\$FILE/Diseno-Curricular.pdf](http://www.uacam.mx/macad.nsf/4a24042bd57e05c980256509003e0809/73c5cc4fbd0792c586256e7f0004a495/$FILE/Diseno-Curricular.pdf)

3. Período de tiempo en que dejó el proceso de educación formal a la fecha.
4. Tiempo que destinará al aprendizaje independiente de la Maestría.

Estas preguntas dejaban a un lado la posibilidad de conocer más información acerca del candidato, como nos dice Richino S. (2000), la entrevista nos sirve para profundizar en información relevante para el puesto en cuestión (con base en el análisis de puesto), la cual muchas veces no es posible obtener sino mediante una entrevista adecuada. Asimismo, sirve para evaluar el grado de probabilidad de que el candidato se adapte y funcione de modo adecuado dentro de las condiciones relacionadas con el puesto que se requiere cubrir.

Este cambio en la entrevista permitió detectar si cuentan con el tiempo disponible y evitar posibles deserciones de la Maestría, además, se ha podido encontrar gente con poca vocación de servicio, pues desconoce totalmente la función del Ministerio Público y la intención de entrar a la Maestría es sólo la de obtener un grado académico o la de obtener un puesto en el Gobierno Federal.

Aunado a esto se encuentran los Reportes de Reclutamiento, los cuales informan sobre el tipo de población en general que fue reclutada y del mismo modo informa sobre los candidatos que fueron aceptados, con ello también se pueden establecer o proponer diferentes procedimientos para llevar a cabo el Reclutamiento, como pueden ser el tiempo que se otorga para entregar documentos, el horario de atención según la demanda de aspirantes por día, estableciendo parámetros para la reproducción de formatos y la diversa papelería que se pudiera ocupar en relación al número de personas que han pedido información por diferentes medios, etcétera.

Hacer una comparación de los aspirantes que acuden a la convocatoria antes y después de la implementación de la MPJF sería poco certera, debido a que como ya se mencionó en la introducción, anteriormente el curso para ser Agente del Ministerio Público era de tres a seis meses, lo que generaba una cantidad mayor de aspirantes, ahora por ser una Maestría con duración de dos años y no percibir salario alguno, disminuyen las posibilidades de muchos candidatos por cuestiones económicas, falta de tiempo y cambio de residencia. Estas conclusiones son derivadas de las llamadas recibidas para solicitar información y de los comentarios de la gente que asiste al Instituto para pedir información.

Únicamente como referencia se menciona que en el último Curso de Formación para Agentes del Ministerio Público (2004-1) el número total de aspirantes fue de 292.

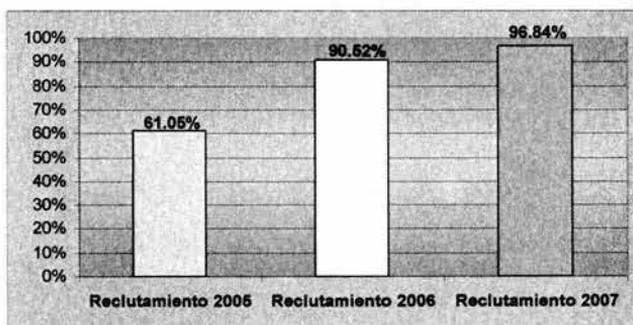
Debido a lo anterior, el análisis comparativo abarca del primer al último Reclutamiento bajo el esquema de la Maestría.

Como se muestra en la Tabla 7, cada año se ha incrementado el número de aspirantes.

(Tabla 7) Aspirantes por cada generación de la MPJF

Generación	Frecuencia de aspirantes	Porcentaje
2004	95	15.42
2005	153	24.84
2006	181	29.38
2007	187	30.36
Total	616	100

Tomando como referencia el número de aspirantes de la primera generación para establecer un porcentaje de incremento en relación al número de aspirantes en las demás generaciones, es notorio que en el 2005 fue de 61.05%, en 2006 de 90.52% y en 2007 llegó al 96.84%, tal y como se muestra en la gráfica 1.



(Gráfica 1) % de aspirantes por cada generación

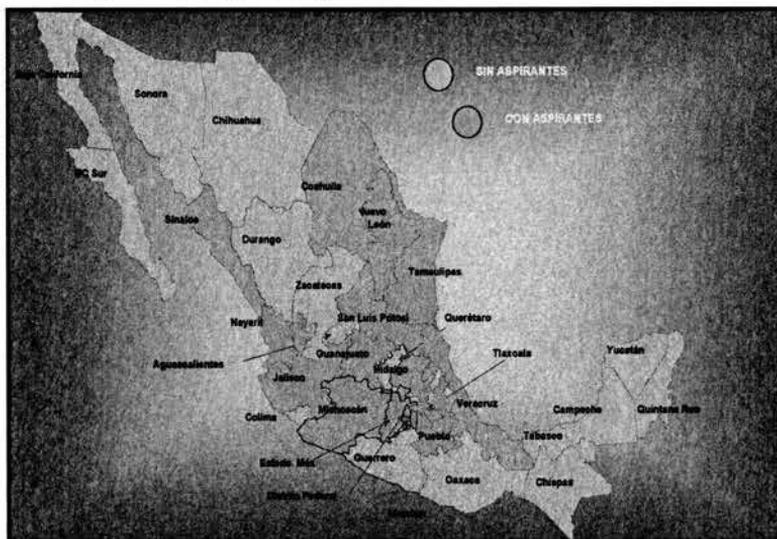
Este incremento se debe a una mayor campaña de difusión de la convocatoria en el último proceso de reclutamiento, debido a que en este último se otorgó mayor presupuesto para la difusión, dando mayor énfasis a la televisión, a las entidades federativas donde no se contaba con aspirantes, y a la difusión de la convocatoria en las principales universidades de la República.

Otro punto relevante es que la información obtenida de las entrevistas, ha permitido recabar datos estadísticos que sirven para conocer y mejorar el proceso de Reclutamiento y Selección, estableciendo diversas estrategias en cuanto a la difusión de las convocatorias una vez que se ha detectado de donde provienen los aspirantes y a que se dedican.

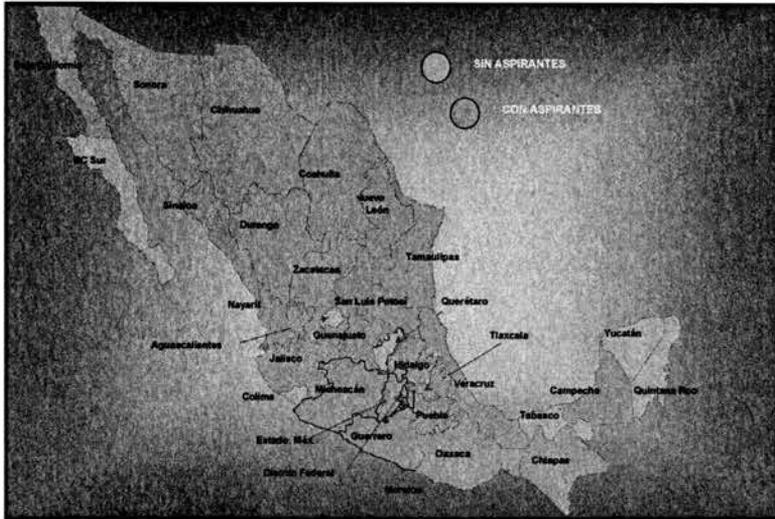
Con los resultados obtenidos al término de cada convocatoria, se sugieren los estados en los que se debe de hacer una mayor campaña de difusión, como referencia se toma nuevamente a la primera generación de la Maestría en comparación de las demás. Tal y como se muestra en el mapa 1, en la primera generación no se tuvieron aspirantes en los estados de Baja California Norte, Baja California sur, Sonora, Chihuahua, Durango, Zacatecas, Aguascalientes, Colima, Guerrero, Oaxaca, Chiapas, Tabasco, Campeche, Yucatán y Quintana Roo.

De la segunda convocatoria a la cuarta ya se pudieron tener aspirantes de estados que no se tenían en la primera generación como son: Baja California Norte, Sonora, Chihuahua, Durango, Zacatecas, Guerrero, Oaxaca, Chiapas y Campeche, más los mismos estados de la primera generación.

(MAPA 1) Lugar de origen de los aspirantes de la MPJF 2004



(MAPA 2) Lugar de origen de los aspirantes de todas las generaciones



Como se puede observar en el mapa 2, en los estados de Baja California Sur, Aguascalientes, Colima, Querétaro, Tabasco, Yucatán y Quintana Roo, no se ha recibido ningún candidato hasta la última convocatoria realizada, por lo que se ha sugerido que para las próximas convocatorias se realice una mayor campaña de difusión en estos estados.

Hablando en términos de la institución educativa de procedencia, la Universidad Nacional Autónoma de México tiene el mayor número de candidatos, tal y como se muestra en la Tabla 8. Dada la importancia y el reconocimiento que tiene la UNAM, y la cercanía que se tiene con el INACIPE, se ha hecho una campaña de difusión directa con la Universidad, y hasta hoy es la única universidad donde se acude para colocar carteles y convocatorias. Este resultado se ve reflejado en la Tabla 9, que indica el lugar donde los aspirantes vieron el cartel, y la UNAM ocupa el tercer lugar.

Estos datos se obtuvieron durante la entrevista y se basan sólo en las tres últimas generaciones ya que de la primera no se tienen datos certeros.

(Tabla 8) las 10 universidades con mayor número de candidatos

Número de aspirantes	Universidad de procedencia	Porcentaje
107	Universidad Nacional Autónoma de México	17.37
52	Universidad del Valle de México	8.44
47	Universidad Tecnológica de México	7.62
35	Universidad Autónoma del Estado de México	5.68
25	Universidad Autónoma Metropolitana	4.05
22	Instituto Nacional de Estudios Sindicales y de Administración Pública	3.57
19	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	3.08
18	Universidad Insurgentes	2.92
17	Instituto de Estudios Superiores del Colegio Holandés	2.75
15	Universidad Autónoma de Sinaloa	2.

(Tabla 9) Lugar donde los aspirantes vieron el cartel

Lugar donde se vio el cartel	Porcentaje
Cartel: INACIPE	40.75%
Cartel: PGR	22.23%
Cartel: Facultad de Derecho UNAM	16.67%
Cartel: PGJDF	3.70%
Cartel: Tribunales Colegiados	1.85%
Cartel: Universidad Insurgentes	1.85%
Cartel: Tribunal Civil en Gómez Palacio Durango	1.85%
Cartel: Tribunal Superior de Justicia	1.85%
Cartel: PGJ Morelos	1.85%
Cartel: PGR Morelos	1.85%
Cartel: PGR Puebla	1.85%
Cartel: Ayuntamiento de Naucalpan	1.85%
Cartel: Delegación Cuauhtémoc	1.85%
TOTAL	100.00%

En lo que respecta al examen de conocimientos para el ingreso, actualmente la evaluación que se aplica está enfocada totalmente al ámbito penal, cabe señalar que anteriormente no era así, ya que el examen abordaba temas de conocimientos generales que no competen al área laboral a desarrollarse. Esto ha permitido seleccionar desde el principio al personal enfocado en el área Jurídico Penal, dichos conocimientos le servirán para desempeñarse mejor en su área de trabajo. Este cambio en el contexto del examen fue realizado por la Subdirectora de Ingreso.

La aplicación e implementación de la nueva batería psicométrica, es una de las aportaciones que realicé en el proceso de selección, ha permitido conocer las categorías psicodiagnósticas que tienen los aspirantes, tanto en la esfera intelectual, emocional y conductual, así como los valores e intereses que se manejan en el perfil de ingreso, cabe mencionar que anteriormente se aplicaban pruebas que no eran adecuadas a la población que se estaba evaluando. Los resultados de esta evaluación se integran al Reporte Psicométrico, el cual resulta ser otra innovación debido a que anteriormente no se elaboraba.

La información del Reporte Psicométrico de cada aspirante ha servido como referencia para elaborar una propuesta de adscripción a las diferentes áreas de la Procuraduría General de la República, con lo cual se pretende que dado sus conocimientos y características psicodiagnósticas tengan un mejor rendimiento en su área laboral.

El tiempo aproximado para calificar y obtener los resultados del Test de Adaptabilidad Social de "Moss", la Técnica de J. P. "Cleaver" y la Escala de Valores e Intereses Zavic de un aspirante, se lleva aproximadamente 20 minutos si se realiza de forma manual. Con ayuda del sistema de calificación por Internet se requiere únicamente de 2 minutos, lo que se traduce en un ahorro de 18 minutos por aspirante. Con este sistema se ha disminuido considerablemente el tiempo de evaluación, así como la cantidad de personal empleado para la calificación de éstos.

Es importante señalar que para la selección de la batería psicométrica utilizada, se pidió por escrito la opinión de la Lic. Isaura López Segura, Académica de la Facultad de Psicología UNAM, especialista en Psicología Industrial Organizacional, y del Maestro Daniel Correa Ramírez, adscrito al departamento de Psicología Forense de la Dirección General de Coordinación de Servicios Periciales perteneciente a la PGR. (Ver anexos 5 y 6).

Como ya se mencionó la implementación y sistematización de algunas pruebas psicométricas que conforman la batería de evaluación, ayudó a contar con instrumentos que pudieran utilizarse objetivamente con la población, además de ahorrar tiempo en su calificación y con la información obtenida contar con un reporte psicométrico por cada aspirante que no existía. Este procedimiento implementado concursó con el título "Implementación y Sistematización de test psicométricos para la evaluación de perfiles", en el programa de "Estímulos y recompensas 2005", obteniendo un Diploma por dicha



aportación para el proceso de Reclutamiento y Selección de Aspirantes a Agentes del Ministerio Público de la Federación, Peritos Profesionales y Jefes Regionales. (Ver anexo 7).

Para medir la calidad en el servicio al término de la entrevista se les entrega a los aspirantes un cuestionario para determinar la calidad en el proceso. En este apartado se refleja en términos generales cómo fueron tratados los aspirantes y su percepción sobre el proceso de Reclutamiento de la Maestría en Procuración de Justicia Federal de la Generación 2007-2009, ya que no se tiene la información de las demás convocatorias.

Cabe destacar que durante la dirección del presente Reporte el Lic. Humberto Patiño mencionó que esta información es de carácter subjetivo y sólo sirve para demostrar la tendencia e indicadores de los aspirantes.

Dicha información se ve reflejada en las siguientes tablas:

¿Cómo fue la atención que recibió por parte de los servidores públicos que lo atendieron?

	Frecuencia	%
Excelente	167	89.3
Buena	20	10.7
Regular	0	0
Mala	0	0
Muy Mala	0	0
Total	187	100

¿El servidor público que le atendió, fue diligente y cordial?

	Frecuencia	%
Siempre	183	97.9
Casi Siempre	3	1.6
Regularmente	1	.5
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
Total	187	100

Considera que el tiempo de atención fue:

	Frecuencia	%
Muy Rápido	58	31.0
Rápido	55	29.4
Adecuado	72	38.5
Lento	2	1.1
Muy Lento	0	0
Total	147	100

En caso de habersele presentado alguna duda durante el proceso ¿Esta fue atendida rápida y adecuadamente?

	Frecuencia	%
Siempre	179	95.7
Casi Siempre	7	3.7
Regularmente	1	.5
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
Total	187	100

La información proporcionada por parte del servidor público ¿fue clara y precisa?

	Frecuencia	%
Siempre	179	95.7
Casi Siempre	8	4.3
Regularmente	0	0
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
Total	187	100

Considera que la difusión de la convocatoria fue:

	Frecuencia	%
Excelente	71	38.0
Buena	96	51.3
Regular	19	10.2
Mala	0	0
Muy Mala	0	0
No contestó	1	.5
Total	187	100

¿El servicio que recibió fue condicionado a la entrega de algún tipo de remuneración, por parte del servidor público que lo atendió?

	Frecuencia	%
NO	184	98.4
SI	2	1.1
No contestó	1	.5
Total	187	100

¿Considera usted que el proceso de reclutamiento se pudiera mejorar?

	Frecuencia	%
NO	121	64.7
SI	66	35.3
Total	187	100

De los 66 aspirantes que opinan que se puede mejorar el proceso de Reclutamiento, sólo 57 hicieron una propuesta. A continuación se exponen las propuestas tal y como las mencionaron acerca de mejorar el proceso:

1. Horarios únicamente.
2. Dentro de los puntos, sería conveniente delimitar la convocatoria en relación a la edad requerida, y a la formación profesional; ello, para estar en condiciones de competencia académica más favorable.
3. Abreviar tiempos de exámenes y entrevistas.
4. Tal vez colocando algún equipo de cómputo con acceso a Internet para facilitar la preinscripción.
5. Mandar vía e-mail los currícula para agilizar la entrega de documentos.
6. Una mayor difusión de la convocatoria.
7. Hacer una mayor campaña de promoción.
8. Difundirla más en los lugares más populares como el metro.
9. Publicar la convocatoria con mayor tiempo.
10. Con más personas que reciban documentos.
11. En momentos, más personal para agilizar.
12. Poniendo más servidores públicos para la recepción de documentos.
13. Tal vez con una selección más exhaustiva para poder tener lo más selecto del personal.
14. Debería haber más orden en la entrega de documentación, es decir, que sean más estrictos en la entrega total de éstos, porque se agilizaría el reclutamiento.
15. La publicación de la convocatoria debería ser a nivel nacional y por todos los medios masivos de comunicación.
16. Un plazo mayor para la recepción de documentación, si es que por el momento no se trae el documento para que el tiempo nos pueda ser suficiente.
17. Quizá algunos trámites para las personas que somos del interior del país pudieran realizarse en la entidad en alguna Institución.
18. Que en la convocatoria se ponga además de los requisitos a cubrir, las opciones que se dan para poder cubrirlos y los términos.
19. Mejorar el registro por internet.
20. Dándole un mayor espacio en la difusión del mismo en los medios de comunicación.
21. Únicamente en relación al horario, considero que debería ser más amplio.
22. Con información desde la convocatoria del orden en que se entregan los documentos.

23. Poniendo la convocatoria en el portal principal de PGR.
24. En medios más populares, noticieros, revistas y televisión.
25. Ampliando horarios de atención al público y contratando más personal.
26. Más personal y espacio.
27. Agilizar los trámites de inscripción.
28. Tal vez poder enviar los documentos por internet y sólo presentarlos para cotejo.
29. Efectivamente para los aspirantes que venimos de provincia nos sería mejor que en 2 días seguidos se nos recogiera papelería y aplicara examen, lo anterior por razón de la distancia.
30. Que la recepción de documentos sea por la tarde, ya que muchos venimos de muy lejos (12:00 a 18:00 horas).
31. Que se realice en un aula más amplia.
32. Mayor difusión de la convocatoria y simplificación de requisitos, toda vez que piden constancia de terminación de estudios y al mismo tiempo el título profesional y cédula.
33. Considero que debería de haber mayor difusión para que tenga la gente el conocimiento del INACIPE.
34. Más personal.
35. Deberían anunciar por radio y televisión la convocatoria.
36. Más espacios por T. V.
37. Que haya más difusión en periódico o revistas.
38. Que fuera un lugar donde se atendiera a persona por persona, es decir que no hubiera posibilidades de interrupción alguna.
39. Mejor difusión de la convocatoria.
40. Considero que si hay mayor exposición en los medios de mayor circulación, la convocatoria tendría mejores resultados y aumentaría la demanda de la Maestría a la cual pretendo ingresar.
41. Que pudiera realizarse en cada entidad federativa para que fuera de mayor alcance para los interesados.
42. Sería bueno que la convocatoria fuera difundida más tiempo por televisión o radio ya que quien no recurre frecuentemente a internet no se entera con el tiempo debido.
43. Dar espacio más largo de tiempo para reunir los requisitos.
44. Teniendo más personal en la recepción de documentos.
45. Instalar sedes alternas en otros Estados de la República para facilitar el acceso a los foráneos.

46. Mucho mayor difusión, y existe mayor criterio en el trato a las personas.
47. Quizá que en el portal de internet tuviera instrucciones precisas y los formatos de preinscripción tuvieran instrucciones para facilitar su impresión y cuando se mande la información por internet se reciba una confirmación de que fue adecuada y llegó efectivamente.
48. Un número mayor de funcionarios.
49. Más capacidad en la página de internet ya que cuesta trabajo poder desplazarse en ésta.
50. Proporcionando mayor información sobre las características que debe tener cada documento solicitado a los aspirantes ya que cada Institución educativa maneja estos según sus criterios y necesidades particulares.
51. Que todos y cada uno de los aspirantes presenten sus documentos en orden.
52. Además de los carteles, sería bueno el anuncio por radio y televisión, en horario de los noticieros.
53. Visitar diversas universidades públicas y privadas para dar a conocer las propuestas o lugares que ofrece la PGR.
54. Especificar con claridad en este caso para las personas que provienen de otra entidad el contenido de la documentación expedida por alguna Institución, en mi caso personal como servidor público, la carta de no inhabilitación que debería haber sido expedida en acuerdo con la Secretaría de la Función Pública.

Lo que derivaron las propuestas en términos generales fue lo siguiente:

Información de la convocatoria: Sería conveniente delimitar la convocatoria en relación a la edad requerida, y a la formación profesional; ello, para estar en condiciones de competencia académica más favorable. Que en la convocatoria se ponga además de los requisitos a cubrir, las opciones que se dan para poder cubrirlos y los términos en que se deben presentar los documentos, informando a su vez el orden en que se deben entregar los documentos. Así como proporcionar mayor información sobre las características que debe tener cada documento solicitado a los aspirantes ya que cada Institución educativa maneja estos según sus criterios y necesidades particulares. Otro ejemplo es la constancia de no inhabilitación, algunas de ellas expresan un convenio con la SFP directamente y otras no, del mismo modo valdría la pena señalar en la convocatoria que dicho documento es indispensable para todos los aspirantes aunque no sean o hayan sido servidores públicos.

Difusión: Hacer una mayor campaña de promoción. La publicación de la convocatoria debería ser a nivel nacional y por todos los medios masivos de comunicación. En medios más populares, noticieros, revistas, radio y televisión. Visitar diversas universidades públicas y privadas para dar a conocer las propuestas o lugares que ofrece la PGR.

Recepción de documentos: que sea por la tarde (12:00 a 18:00 horas) o ampliar el horario de atención y un plazo mayor para la recepción de documentación. Quizá algunos trámites para las personas del interior del país pudieran realizarse en alguna Institución de la entidad en que radican, así tendría mayor alcance. Instalar sedes alternas en otros Estados de la República para facilitar el acceso a los foráneos. Ser más estrictos en la entrega total de los documentos, para que se agilizará el reclutamiento. Mayor personal para la recepción de documentos y en espacios más amplios.

Registro por Internet: tal vez colocando algún equipo de cómputo con acceso a Internet para facilitar la preinscripción. Poniendo la convocatoria en el portal principal de PGR. Que en el portal de internet se tuviera instrucciones precisas del llenado de los formatos de preinscripción, para facilitar su impresión y cuando se mande la información por internet se reciba una confirmación de que fue adecuada y llegó efectivamente. Mandar vía e-mail la curricula para agilizar la entrega de documentos. Quizá se pudieran llenar algunos datos por internet y escanear las copias y sólo entregar originales para su cotejo.

Por último, 29 personas emitieron un comentario respecto al proceso de reclutamiento, dichos comentarios van en mayor medida enfocado al agradecimiento a la atención brindada por parte de los servidores públicos y el Inacipe en general.

1. Parece completa, no encontré falla alguna.
2. Está muy bien todos los pasos.
3. La recepción de documentos es de forma rápida y con cordialidad.
4. Seguir con la atención personalizada para cada aspirante.
5. La atención otorgada fue digna de una Institución de máximo nivel como esta.
6. Todo está perfecto.
7. Gracias.
8. Todo me pareció muy bien.
9. En lo personal me parece excelente la oportunidad que se da a los profesionistas de seguirse superando.

10. Tal vez sí pero por ahora es excelente.
11. El proceso ha sido bueno, organizado y espero la oportunidad de ingresar a la Maestría.
12. Todo está muy bien.
13. Me parece muy dinámico y cumple excelentemente con el propósito.
14. Debería dársele la oportunidad a más personas para poder ingresar a la Maestría.
15. Es excelente.
16. El proceso de reclutamiento ha sido excelente hasta el momento, gracias.
17. Excelente trabajo por parte del personal que me atendió, Gracias.
18. Accidentalmente me enteré por un anuncio transmitido por televisión pero no me di cuenta que se haya utilizado algún otro tipo de material, por lo menos en mi Estado de Jalisco.
19. Por el momento no tengo propuestas.
20. El servicio y la atención es buena.
21. Que la recepción de la documentación debiera ser en cada entidad federativa.
22. Es muy bueno el proceso sobre todo por la atención brindada por el personal, sin embargo siempre hay cosas que mejorar, en lo personal considero que fue adecuado el proceso por ello no tengo que proponer.
23. Todo está muy bien. Gracias.
24. Tanto la recepción de documentos, entrevista y demás procesos de selección, desconcentrar dicho proceso para dar más oportunidades a quienes las soliciten y merezcan, sería un poco más justo el proceso.
25. Recibí una atención con todo el tiempo que yo puede necesitar y más aún que vengo de fuera y fui atendida aún y que era ya tarde con toda la calma y atención.
26. Todo está muy bien.
27. Mantener la atención, orientación y servicios es para mantener siempre esta excelencia.
28. Considero que la atención del personal, fue de lo más cordial y amablemente posible.
29. Todo excelente muy buen trato.

A continuación se muestra una tabla comparativa de los procesos que se realizaban en el 2004-1 al último proceso durante el 2007.

	2004-1	2007
Ingreso	Se tomaba el "Curso de Formación Inicial para Ministerios Públicos de la Federación" con una duración de de 6 meses.	Se cursa la "Maestría en Procuración de justicia Federal" con una duración de 2 años.
Perfil de Ingreso	<p>Las áreas que se evaluaban eran las siguientes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Habilidad analítica ➤ Habilidad de relación interpersonal ➤ Habilidad de adaptación ➤ Actitud de ética personal ➤ Vocación de servicio 	<p>Las áreas que se evalúan son las siguientes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad de análisis y síntesis. ➤ Capacidad de planeación y organización. ➤ Distribución de trabajo. ➤ Expresión verbal adecuada. ➤ Trabajo en equipo. ➤ Integración de equipos de trabajo. ➤ Capacidad de supervisión. ➤ Trabajo bajo presión. ➤ Tolerancia a la frustración. ➤ Toma de decisiones. ➤ Estabilidad emocional. ➤ Sentido común y tacto. ➤ Constancia. ➤ Iniciativa. ➤ Creatividad. ➤ Adaptabilidad. ➤ Responsabilidad. ➤ Respeto. ➤ Honestidad. ➤ Apego a normas. ➤ Vocación de servicio
Difusión	<p>Los siguientes medios son los que se utilizaron para la difusión de la convocatoria:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Revistas. ➤ Periódicos. ➤ Páginas de Internet. ➤ Ferias de empleo. ➤ Oficinas de PGR. ➤ Agencias de PGR. 	<p>Los siguientes medios son los que se han utilizado para la convocatoria:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Televisión. ➤ Radio ➤ Revistas. ➤ Periódicos. ➤ Páginas de Internet. ➤ Envío de convocatorias a los Procuradores de la República, Magistrados, Jefes Delegacionales del D.F, Directores de las principales Universidades públicas y privadas, facultades de derecho y a las diferentes áreas de la PGR. ➤ Difusión de la convocatoria en los periódicos murales del INACIPE, en la facultad de Derecho y Posgrado de la UNAM y las bolsas de empleo. ➤ Enlaces de comunicación social de los estados de la República.
Recepción de Documentos	El llenado de los documentos se realizaba a mano el día de la entrega de documentos.	El llenado de los documentos principales se realiza a través del Internet con la intención de ahorrar tiempo.

	2004-1	2007
Entrevista	<p>Constaba solo de 4 preguntas, donde se preguntaba:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La compatibilidad laboral. ➤ La compatibilidad Académica. ➤ El tiempo que dejo de estudiar. ➤ El tiempo que le dedicaría al estudio. 	<p>Consta de las preguntas 16 preguntas basadas en los siguientes tópicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ficha de identificación. ➤ Interés y conocimientos previos sobre la Maestría y el Ámbito Penal. ➤ Interés por ingresar a la Maestría. ➤ Las expectativas que tiene de la Maestría. ➤ La compatibilidad de la trayectoria académica. ➤ La compatibilidad de la experiencia laboral con la Maestría. ➤ El último año en que el aspirante estuvo sometido a un proceso de educación continua. ➤ Tiempo destinado al aprendizaje independiente. ➤ Percepción de si mismo. <p>* Propuesta y cambio por iniciativa propia</p>
Exámenes Psicométricos	<p>Los registros de las pruebas que se aplicaban eran las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Army Beta II-R. ➤ Test de Dominós. ➤ Configuración Psicológica Individual. ➤ Figura Humana de Karen Machover. ➤ Thurstone. <p>Las pruebas se calificaban manualmente y el tiempo de su interpretación era muy largo.</p> <p>No se tiene registro de que se hicieran reportes psicométricos por aspirantes.</p>	<p>Se cuenta con la siguiente batería de pruebas psicométricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Test de Inteligencia Terman Merril. ➤ Wonderlic (Versión Mexicana). ➤ Técnica J.P. (Clever). ➤ Figura Humana de Karen Machover. ➤ Persona Bajo la Lluvia. ➤ 16 Factores de Personalidad. ➤ Perfil-Inventario de Personalidad P-IP. ➤ Test de los colores de Max Lüscher. ➤ Test de adaptabilidad Social de Moss. ➤ Valores e Intereses de Zavic. <p>La Técnica J.P. (Clever), Test de adaptabilidad Social de Moss, Valores e Intereses de Zavic y Test de los colores de Max Lüscher se califican de manera sistematizada para obtener una calificación inmediata.</p> <p>Se tiene un reporte psicométrico por candidato de las evaluaciones aplicadas.</p> <p>* Propuesta y cambio por iniciativa propia</p>
Examen Ceneval	<p>No se aplicaba</p>	<p>Se aplica el Examen EXANI-III con los siguientes temas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Condiciones básicas. ➤ Habilidades para la investigación. ➤ Razonamiento verbal. ➤ México actual. ➤ Mundo contemporáneo ➤ Computación e informática. ➤ Inglés.

	2004-1	2007
Examen de Conocimientos Jurídicos	<p>El examen constaba de 100 reactivos, donde los temas del examen eran los siguientes:</p> <p>CONOCIMIENTOS GENERALES</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Leyes Especiales. ➤ Derecho Administrativo. ➤ Derecho Civil. ➤ Derecho Agrario. ➤ Derecho Internacional. ➤ Derecho Constitucional. ➤ Derecho Laboral. <p>CONOCIMIENTOS BÁSICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Derecho Penal. ➤ Derecho Procesal Penal. ➤ Teoría del delito. ➤ Amparo. <p>CONOCIMIENTOS ESPECIALIZADOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Estructura y organización de PGR. ➤ Amparo. ➤ Delitos Especiales. 	<p>El examen consta de 100 reactivos, donde los temas del examen son los siguientes:</p> <p>DERECHO PENAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Parte General. ➤ Teoría del Delito. <p>DERECHO PROCESAL PENAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Averiguación Previa. ➤ Proceso. ➤ Recursos. <p>DERECHO CONSTITUCIONAL</p> <p>DERECHOS HUMANOS</p> <p>* Propuesta de cambio por el Director y la Subdirectora de área.</p>
Evaluaciones del CeDH	<p>La evoluciones que aplicaba eran las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Examen médico. ➤ Examen psicológico. ➤ Examen toxicológico. ➤ Evaluación del polígrafo. ➤ Evaluación de entorno social y situación patrimonial. 	<p>La evoluciones que se aplican son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Examen médico. ➤ Examen psicológico. ➤ Examen toxicológico. ➤ Evaluación del polígrafo. ➤ Evaluación de entorno social y situación patrimonial.
Datos Estadísticos	<p>Se obtenían datos estadísticos referente a los siguientes rublos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Registrados ➤ Genero. ➤ Estado civil. ➤ Universidad de procedencia. ➤ Grado académico. ➤ Entidad federativa. ➤ Evaluados. ➤ Acreditados. <p>Los datos que se obtenían eran solamente de los reclutados.</p>	<p>Se obtienen datos estadísticos referente a los siguientes rublos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Solicitudes de Información. ➤ Medio por el que se enteraron de la convocatoria. ➤ Lugar donde fueron vistos los carteles. ➤ Reclutamiento por día y final. ➤ Género, estado civil y edad. ➤ Lugar de procedencia. ➤ Universidad de procedencia. ➤ Tipo de institución. ➤ Año de egreso y forma de titulación. ➤ Estudios de posgrado. ➤ Ocupación. ➤ Sector en el que trabajan. ➤ Experiencia laboral en el Derecho Penal. ➤ Si conocen la función del M.P. ➤ Conocimientos enfocados en el ámbito penal. <p>Los datos que se obtienen son de los reclutados y de los aceptados.</p> <p>* Propuesta y cambio por iniciativa propia</p>

CONCLUSIONES

En México la figura del Ministerio Público está deteriorada, ya que el concepto que tiene la Sociedad es el de una figura Pública Corrupta, sin preparación y falta de tacto ante los problemas que presenta la ciudadanía. Esta es una de las razones principales por la que el Gobierno Federal decidió implementar la Maestría en Procuración de Justicia Federal, con la finalidad de que el nuevo personal Ministerial tuviera una mejor preparación y un grado académico a nivel de posgrado. Con ello se pretende devolver la confianza en esta figura pública y contar con personal adecuado para desempeñarse como representante de la sociedad.

Como lo mencioné es primordial contar con el personal adecuado y para poder cumplir con este objetivo primero se debe contar con un proceso de Reclutamiento y Selección eficaz, transparente, que permita llegar solamente al personal mejor calificado para el puesto. En este punto es donde se centra mi principal aportación, la cual está construida por una serie de procedimientos que implementé y que están encaminados a establecer criterios para un adecuado proceso de Reclutamiento y Selección.

Este modelo de Reclutamiento y Selección es susceptible de mejorarse como sucede en cualquier proceso, las mejoras surgirían si se pudieran vencer algunas limitantes tales como: El presupuesto designado para la difusión de las convocatorias, para la renovación de las pruebas que conforman la batería de evaluación de aspirantes, así como para la creación de nuevas plazas encaminadas al ingreso de personal ministerial, ya que como se mencionó somos pocos los psicólogos en la Subdirección de Ingreso y la estructura de la misma no ayuda para plantear nuevas estrategias para el proceso.

Otro de los problemas a los que me enfrento es la falta de perfiles específicos, ya sea para la designación a las prácticas profesionales, o bien para elaborar la propuesta de adscripción a donde laborarán los nuevos agentes del Ministerio Público.

Por último es importante señalar que las aportaciones realizadas al Proceso de Reclutamiento y Selección de la MPJF, no hubieran podido realizarse, si no fuera por la confianza y el apoyo depositado por el Director de Capacitación y la Subdirectora de Ingreso de ese periodo.

SUGERENCIA Y LIMITACIONES

A través del análisis del presente Reporte Laboral y atendiendo un poco a las limitantes y atacar las problemáticas que surgen, a continuación enlisto una serie de medidas que recomiendo atender para futuros trabajos:

- Proponer al CeDH coordinarse con la Subdirección de Ingreso para que no se apliquen las mismas evaluaciones psicológicas.
- Otorgar un mayor presupuesto para adquirir nuevas pruebas psicológicas que permitan al Instituto estar a la vanguardia y obtener mejores resultados.
- Contratar a más personal del área de psicología, para el proceso de Reclutamiento con la finalidad de realizar una entrevista más profunda que permita conocer mejor al candidato.
- Utilizar otras Fuentes de Reclutamiento, como son Páginas Electrónicas de Empleo, Ferias y Bolsas de Empleo, además de hacer difusión directa no sólo en la UNAM sino también en otras universidades tanto privadas como públicas,
- Ser más específicos con el perfil de las diferentes áreas tanto de las prácticas profesionales como el área laboral, con el fin de proponer una mejor adscripción en ambas.
- Elaborar un instrumento de evaluación de seguimiento de los aspirantes egresados, para los encargados de las diferentes áreas de la PGR, dicho instrumento deberá reflejar si están mejor preparados los agentes del Ministerio Público que ingresaron a través de la Maestría, que los que ingresaron por Curso o por otro medio.
- Con la información obtenida de los mejores candidatos durante el proceso de Reclutamiento, Selección, Capacitación y Desempeño Laboral, elaborar un Perfil Real que sirva como referencia para los próximos procesos, procurando ampliar las categorías de la Escala de medición.

Por último, cabe resaltar que junto con mis compañeros de área me di a la tarea de mejorar el procedimiento que se venía llevando y dejar una base para futuras generaciones del instituto, a fin de que sigan mejorando lo establecido hasta hoy.

Dada la naturaleza de los datos y el tipo de área de la que se deriva el presente Reporte Laboral, mucha información es catalogada como confidencial, por lo que no es posible dar a conocer la siguiente información:

- Formato y Contenido de la Entrevista.
- Ejemplo del Reporte Psicométrico.
- Datos obtenidos de las Prácticas Profesionales.
- Datos del personal aceptado en cada proceso.

GLOSARIO

INACIPE (Instituto Nacional de Ciencias Penales): El es un centro académico que forma, actualiza y especializa a los Agentes del Ministerio Público de la Federación, Peritos Profesionales y a otros servidores públicos interesados en la procuración e impartición de justicia, la seguridad pública, la ejecución de sanciones, la criminología, la criminalística, la victimología y, en general, en las ciencias penales. Asimismo, imparte estudios de posgrado dirigidos a las personas interesadas en estas ciencias, realiza investigaciones, publica libros especializados y promueve actividades de difusión. Finalmente, asesora a instituciones públicas y privadas con el fin de contribuir a mejorar el sistema penal en México.

Ministerio Público de la Federación: Es la institución que por disposición constitucional (Artículo 21) debe investigar y perseguir los delitos de carácter federal y a sus responsables. Tiene la misión de coadyuvar a la vigencia de la Constitución Política y las leyes en los juicios en que interviene. Es el representante legal de la federación en los juicios en que ésta es parte o tiene interés jurídico. Debe buscar al mismo tiempo la seguridad pública, la seguridad jurídica e inclusive la seguridad nacional y está presidido por el Procurador general de la República.

PGR (Procuraduría General de la República): órgano del poder Ejecutivo Federal, que se encarga principalmente de investigar y perseguir los delitos del orden federal y cuyo titular es el Procurador General de la República, quien preside al Ministerio Público de la Federación y a sus órganos auxiliares que son la policía investigadora y los peritos.

SCRPPA (Subprocuraduría de Control Regional, Procedimientos Penales y Amparo): Coordina a las delegaciones estatales y las administraciones de la Dirección General de Control de Averiguación Previa, Control de Procesos y Amparo.

SDHAVSC (Subprocuraduría de Derechos Humanos, Atención a Víctimas y Servicios a la Comunidad): Enlace entre la PGR y la CNDH, integrar algunas Averiguaciones Previas iniciadas en contra de servidores públicos y las derivadas de denuncias de periodistas.

SIEDF (Subprocuraduría de Investigación Especializada en Delitos Federales): Investiga y por ende integra Averiguaciones Previas sobre Delitos Federales.

SIEDO (Subprocuraduría de Investigación Especializada contra la Delincuencia Organizada): Investiga Averiguaciones Previas vinculadas contra miembros de la Delincuencia Organizada.

SJAI (Subprocuraduría Jurídica y de Asuntos Internacionales)

RECAMPI (Red de Capacitación del Ministerio Público Iberoamericano) asociación de las unidades responsables de capacitación de los miembros del Ministerio Público y Fiscal iberoamericanos con la vocación de fortalecer la Institución del Ministerio Público y Fiscal en los distintos países de este ámbito.

VG (Visitaduría General): Coordina las áreas de Visitaduría, Dirección General de Averiguaciones Previas en contra de servidores públicos de la institución, inspección interna. Su ámbito es relacionado con servidores públicos de la PGR.

REFERENCIAS

- Alken, L. R. (1996). Test Psicológicos y Evaluación: Prentice Hall.
- Anastasi, A. y Urbina, S. (1998). Test psicológicos, 7ª edición. México: Prentice Hall.
- Arce, D. y Arce, V. (2001). Estandarización del Examen de Personal Wonderlic en Población Universitaria. Tesis para obtener el grado de licenciatura. México UNAM, Facultad de Psicología.
- Cattel, H. (1993) 16 Factores de la Personalidad. México: Manual Moderno.
- CIEES, Comité de Ciencias Sociales y Administrativas. Marco de Referencia para la Evaluación de Programas Académicos de Licenciatura y Posgrado. Cuarta edición, 2002.
- Contreras y Juárez (1994) Estandarización del Beta II Revisado en estudiantes de Ciudad Universitaria. Tesis de Licenciatura en psicología. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Diccionario de Psicología (1991), Fondo de Cultura Económica.
- Gerardo, P. (2000) Apuntes inéditos de la materia de Reclutamiento y Selección, México D.F Facultad de Psicología, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Gordon, L. (1972) Perfil e Inventario de Personalidad PPG-IPG, México: Manual Moderno.
- Gough, G. (200) Configuración Psicológica Individual, México: Manual Moderno.
- Grados, J. (2003). Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción del personal, 3ª edición. México D.F.: Manual Moderno S.A. de C.V.
- Informe de la Tercera Asamblea de la Red de Capacitación del Ministerio Público Iberoamericano (2004).
- Instituto Nacional de Ciencias Penales (2005) ¿Qué es el INACIPE?, México D.F.: INACIPE.
- Instituto Nacional de Ciencias Penales (2008) ¿Qué es el INACIPE?, México D.F.: INACIPE.
- Grados, J. y Sánchez, F. (1993) La entrevista en las organizaciones, México D.F.: Manual Moderno S.A. de C.V.
- Lüscher, M. (1977). Test de los colores, test de Lüscher. Barcelona: Paidós.
- Marín, M. Y Rodríguez, O (2002), Obtención del índice de confiabilidad y validez del Test de Adaptación Social de Moss. Tesis. Licenciatura en psicología. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Memoria de la Primera Reunión del Foro Nacional Permanente de Profesionalización y Servicio Civil de carrera (2002)
- Meneses, E. (1967). Psicología General. México: Porrúa.
- Página electrónica: humsoftware.com, consultada el 8 de Julio de 2007, 19:00 horas.
- Página electrónica: http://www.cenidet.edu.mx/subaca/web-dda/docs/perfil_16FP.pdf, consultada el 28 de Abril de 2007, 17:00 horas.

Página electrónica:
<http://www.inacipe.gob.mx/html/Conocenos/QueEs/QueEs.html>, consultada el 17 de Septiembre de 2007, 16:00 horas.

Página electrónica:
<http://www.inacipe.gob.mx/html/Conocenos/DecretoCreacion/DecretoCreacion.html>, consultada el 17 de Septiembre de 2007, 16:00 horas.

Página electrónica:
<http://www.portaltransparencia.gob.mx/pot/dependencia/showDependencia.do?sessionId=GnyJXWTLKFLhyfrLFjpL2r9MYJcbTV6TpxtGS3VD2RKBvTfDDvZ8!907224371?method=begin&redireccionado=true&idDependencia=17>, consultada el 17 de Septiembre de 2007, 17:00 horas.

Página electrónica: <http://www.pgr.gob.mx/Que%20es%20PGR/presentacion.asp>, consultada el 17 de Septiembre de 2007, 17:00 horas.

Página electrónica: <http://syavne.net/index.php?module=login>, consultada el 25 de Agosto de 2007, 16:00 horas.

Página electrónica
[http://www.uacam.mx/macad.nsf/4a24042bd57e05c980256509003e0809/73c5cc4fbd0792c586256e7f0004a495/\\$FILE/Diseno-Curricular.pdf](http://www.uacam.mx/macad.nsf/4a24042bd57e05c980256509003e0809/73c5cc4fbd0792c586256e7f0004a495/$FILE/Diseno-Curricular.pdf), consultada el 7 de Septiembre de 2007, 15:00 horas.

Portuondo, J. (1992) Test proyectivo de Karen Machover. Madrid: Biblioteca nueva.

Primer Diagnóstico Nacional de Centros de Capacitación Ministerial (2006).

Querol, S. Alcañiz, S (2001) Selección de personal, Aplicación del Test de la persona bajo la Lluvia y análisis grafológico del relato. Buenos Aires: Lugar Editorial.

Reeve, J. (1994). Motivación y Emoción. Madrid: McGraw-Hill.

Richino, S (2000) Selección de Personal. 2ª edición ampliada. Buenos Aires: México: Paidós.

Rosario L. (2005) Proceso de Reclutamiento y Selección en la Secretaría de Turismo en el Marco de la Ley del Servicio Profesional de Carrera Reporte Laboral de Licenciatura en psicología inédita. Universidad Nacional Autónoma de México. México.

Saldaña, P. (2006) La Planeación de Recursos Humanos como un Sistema Homologado (Experiencia en una empresa Transnacional Embotelladora de Refrescos) Reporte Laboral de Licenciatura en psicología inédita. Universidad Nacional Autónoma de México. México.

Sánchez, J. (1997) Selección de Personal: Guía Práctica. 2ª edición. Salamanca: Amaru.

Spector, P. (2002) Psicología Industrial y Organizacional. México: Manual Moderno.

Terman, L. M., Merrill, M.A (1975) Medida de la inteligencia. Madrid, España: Espasa Calpe, S.A.

Trost, G. (1993) Principios y prácticas en la selección para la admisión a la educación superior. Revista de Educación Superior (ANUIES). No. 85 (Enero-Marzo). México.

Zepeda, F. (1999) Psicología Organizacional. México: Addison Wesley Longman.

ANEXOS

CALENDARIO DE RECLUTAMIENTO

ENERO							FEBRERO							MARZO							ABRIL							
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
	1	2	3	4	5	6					1	2	3					1	1	2	3	1	2	3	4	5	6	7
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	
28	29	30	31				25	26	27	28				25	26	27	28	29	30	31	29	30						

MAYO							JUNIO							JULIO							AGOSTO							
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
		1	2	3	4	5							2	1	2	3	4	5	6	7					1	2	3	4
6	7	8	9	10	11	12	3						9	8	9	10	11	12	13	14	5	6	7	8	9	10	11	
13	14	15	16	17	18	19	10						16	15	16	17	18	19	20	21	12	13	14	15	16	17	18	
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28	19	20	21	22	23	24	25	
27	28	29					24	25	26	27	28	29	30	29	30	31					26	27	28	29	30	31		

Proceso de Reclutamiento	
	Diseño y elaboración de la convocatoria
	Aprobación de la convocatoria por el Consejo de Profesionalización de la PGR
	Publicación y difusión de la convocatoria
	Recepción de documentos y entrevista
	Aplicación del examen de conocimientos jurídicos y evaluación del perfil de ingreso
	Resultados del examen de conocimientos jurídicos
	Aplicación del examen del CENEVAL
	Resultados del examen del CENEVAL

Proceso de Reclutamiento	
	Programación de evaluaciones del CeDH
	Evaluaciones del CeDH
	Resultados del CeDH
	Aprobación de los aspirantes por parte del Consejo de Profesionalización
	Publicación de los aceptados a la Maestría
	Inicio de la Maestría
CALENDARIO BASADO EN EL PROCESO DE LA MPJF 2007-2009	

(Anexo 2) Convocatoria de LA MPJF 2007-2009

PGR



¿Te gustaría formar parte de la nueva generación de Agentes del Ministerio Público de la Federación?



LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA Y EL INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS PENALES DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 1, 2, 15, 30, 33, 34, 35, 38 Y 41 DE LA LEY ORGANICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, 1.2, 70 FRACCIONES IV, V Y X DEL REGLAMENTO DE LA MISMA LEY, 1, 4, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 Y 31 DEL REGLAMENTO DE CARRERA DE PROCURACIÓN DE JUSTICIA FEDERAL, ACUERDO NUMERO A/159/04 DEL PROCURADOR GENERAL DE LA REPÚBLICA, LOS ARTÍCULOS 2 Y 4 FRACCIÓN I DEL DECRETO DE CREACIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS PENALES, ASÍ COMO LOS ARTÍCULOS 1, 28 FRACCIONES IV, VII, VIII Y XII Y 31 FRACCIONES I, II, III Y N DE SU ESTATUTO ORGANICO.

CONVOCAN

A LICENCIADOS EN DERECHO, AL PROCESO DE SELECCIÓN Y ADMISIÓN PARA EL INGRESO A LA:

"MAESTRÍA EN PROCURACIÓN DE JUSTICIA FEDERAL"

GENERACIÓN 2007-2009

REQUISITOS

1. SER CIUDADANO MEXICANO POR NACIMIENTO, EN PLENO EJERCICIO DE SUS DERECHOS Y QUE NO ADQUIERA OTRA NACIONALIDAD.
2. CONTAR CON TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO EXPEDIDO Y REGISTRADO LEGALMENTE Y CON LA CORRESPONDIENTE CÉDULA PROFESIONAL.
3. TENER PRECISAMENTE MÍNIMO DE OCHO EN LA LICENCIATURA.
4. TENER POR LO MENOS UN AÑO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL COMPROBABLE A PARTIR DE LA EXPEDICIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL.
5. SER DE NOTORIA BUENA CONDUCTA Y NO HABER SIDO CONDENADO POR INFAMIA IRREVOCABLE COMO RESPONSABLE DE UN DELITO DEL CÍRCULO PENAL O DELITO CALIFICADO COMO GRAVE POR LA LEY, NI ESTAR SUJETO A PROCESO PENAL.
6. NO ESTAR SUJETO NI HABER SIDO DESTITUIDO O INHABILITADO POR RESOLUCIÓN FIRME COMO SERVIDOR PÚBLICO, NI ESTAR SUJETO A PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO ALGUNO, NI EN LOS TÉRMINOS DE LAS NORMAS APLICABLES.
7. EN SU CASO, TENER ACREDITADO EL SERVICIO MILITAR NACIONAL.
8. NO HACER USO DE SUSTANCIAS PSICOTRÓPICAS, ESTUPEFACIENTES U OTRAS QUE PRODUZCAN EFECTOS SIMILARES NI PODERER ALCOHOLADO.
9. DUCAR DE BUENA SALUD FÍSICA Y MENTAL.
10. DISPONIBILIDAD PARA CAMBIAR DE RESIDENCIA.
11. PRESENTAR Y APROBAR LOS EXÁMENES DE CONOCIMIENTOS JURÍDICOS Y GENERALES.
12. TENER CONOCIMIENTOS BÁSICOS DE COMPUTACIÓN Y DE COMPRENSIÓN DE LECTURA DE UN IDIOMA EXTRANJERO.
13. REALIZAR EL PAGO DE \$350.00 M.N. POR CONCEPTO DE EXAMEN DE CONOCIMIENTOS GENERALES QUE APLICA EL CENTRO NACIONAL DE EVALUACIÓN GENERAL.
14. ACUDIR A ENTREVISTA Y FIRMAR CONSENTIMIENTO PARA SOMETERSE A LAS EVALUACIONES DE CONTROL DE COMPROMISO DE ACUERDO A LO SEÑALADO EN EL ARTÍCULO 12 FRACCIÓN VIII DEL REGLAMENTO DEL SERVICIO DE PROCURACIÓN DE JUSTICIA FEDERAL.
15. PRESENTAR Y APROBAR EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE CONTROL DE COMPROMISO QUE PRACTICA EL CENTRO DE EVALUACIÓN Y DESARROLLO HUMANO DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.

DOCUMENTACIÓN

- LOS ASPIRANTES DEBEN PRESENTARSE CON LA SIGUIENTE DOCUMENTACIÓN EN ORIGINAL Y DOS COPIAS (DORSERO Y VERSERO) EN TAMAÑO CARTA:
1. CONSTANCIA DE NO INHABILITACIÓN O DE NO HABER SIDO MALCONDUCTADO EXPEDIDA POR LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA O EN SU CASO POR LA UNIDAD CORRESPONDIENTE EN EL GOBIERNO DE LA ENTIDAD RESERVATIVA DE DONDE HAYA PRESTADO SUS SERVICIOS.
 2. CARTA DE EXPOSICIÓN DE MOTIVOS POR LOS CUALES QUIERE CURSAR LA MAESTRÍA (MÁXIMO UNA CUARTILLA).
 3. COPIA CERTIFICADA DEL ACTA DE NACIMIENTO.
 4. TÍTULO PROFESIONAL.
 5. CÉDULA PROFESIONAL.
 6. CERTIFICADO DE TERMINACIÓN DE ESTUDIOS CON PROMEDIO GENERAL.
 7. CONSTANCIA DE COMPRENSIÓN DE LECTURA DE UN IDIOMA EXTRANJERO Y CONSTANCIA DE CONOCIMIENTOS BÁSICOS DE COMPUTO.
 8. EN SU CASO, CARTILLA DEL SERVICIO MILITAR NACIONAL CON HOJA DE LIBERACIÓN.
 9. SÍNTESIS CURRICULAR ACTUALIZADA CON FOTOGRAFÍA RECIENTE, FIRMA AUTÓGRAFA Y DOCUMENTOS PROBATORIOS QUE AVALEN SU TRAYECTORIA LABORAL Y ACADÉMICA PRESENTARLA SIN ENCARCULAR Y EN TAMAÑO CARTA.
 10. COMPROMISOS DE DONACIÓN.
 11. CREDENCIAL PARA VOTAR ACTUALIZADA.
 12. CLAVE ÚNICA DE REGISTRO DE Población CIÓUR.
 13. LICENCIA DE MANEJO VIGENTE.
 14. CUATRO FOTOGRAFÍAS TAMAÑO INFANTE, Y OCH FOTOGRAFÍAS TAMAÑO CREDENCIAL (CUADRADAS) EN AMBOS CAROS A COLOR Y DE FRENTE.

PROCEDIMIENTO

1. REALIZAR LA PRE-REGISTRACIÓN A TRAVÉS DE LA PÁGINA WEB DEL INACIPE www.inacipe.gob.mx. LEERSE E IMPRIMIR LOS FORMATOS CON ELLOS Y LA DOCUMENTACIÓN COMPLETA REQUERIDA, ACUDIR A LA DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS PENALES DEL DÍA 30 DE ABRIL DE 2007 DE LUNES A VIERNES DE LAS 9:00 A LAS 15:00 HORAS PARA REALIZAR LOS TRÁMITES SIGUIENTES:
A) ENTREGAR DOCUMENTACIÓN PARA SU CONTROL.
B) RECIBIR Y LLENAR EL FORMATO PARA LAS EVALUACIONES DE CONTROL DE COMPROMISO.
C) RECIBIR INDICACIONES PARA EL PAGO DEL EXAMEN DE CONOCIMIENTOS GENERALES (GENERALES).
2. LA DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO DE CARRERA DE PROCURACIÓN DE JUSTICIA FEDERAL PUBLICARÁ EN EL PORTAL DE INTERNET DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, LA LISTA DE ASPIRANTES QUE HAYAN SATISFECHO LOS REQUISITOS CORRESPONDIENTES EN LA MISMA PUBLICACIÓN SE SEÑALARÁ LUGAR Y FECHA EN QUE LOS ASPIRANTES DEBERÁN PRESENTARSE PARA SER NOTIFICADOS DE LA REALIZACIÓN DE LAS EVALUACIONES DE CONOCIMIENTOS JURÍDICOS Y GENERALES, ASÍ COMO DE AQUELLAS QUE DEPENDE EL ARTÍCULO 14 DEL REGLAMENTO DEL SERVICIO DE CARRERA DE PROCURACIÓN DE JUSTICIA FEDERAL.

3. EL CONCURSO DE PROFESIONALIZACIÓN DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA DECIDIRÁ EN DEFINITIVA SOBRE LA ADMISIÓN DE LOS ASPIRANTES A LOS ESTUDIOS DE MAESTRÍA, LOS ASPIRANTES QUE SEAN ADMITIDOS, INGRESARÁN A LA MAESTRÍA, LA CUAL TENDRÁ UNA DURACIÓN DE DOS AÑOS Y TENDRÁ SU CARRERA EN TÉRMINOS DE CANDIDATOS PARA EL INGRESO COMO AGENTES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LA FEDERACIÓN EN LA CATEGORÍA Y NIVEL DE FISCAL EJECUTIVO ASISTENTE.
4. PARA LA ACREDITACIÓN DE LOS ESTUDIOS DE MAESTRÍA, LOS CANDIDATOS DEBERÁN APROBAR SATISFACTORIAMENTE LAS EVALUACIONES QUE SE REALICEN ANTES DE INGRESAR EN EL EXAMEN ORAL Y PÚBLICO DE ESTUDIOS DE POSGRADO DEL INACIPE.
5. LOS CANDIDATOS QUE NO APROBEN LA MAESTRÍA, DEBERÁN PRESENTAR EL CONCURSO DE OPOSICIÓN A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 27 DE LA LEY ORGANICA DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.
6. LOS CANDIDATOS QUE QUIERAN CONTESTAR EN EL EXAMEN ORAL Y PÚBLICO ANTE UN JURADO, CON UNA SERIE DE CUESTIONES PRELIMINARES, MAS LAS INTERESTES QUE CORRESPONDAN, SOBRE ASPECTOS RELACIONADOS CON LAS FUNCIONES DE CATEGORÍA Y NIVEL, PARA EL QUE SE CONCURRA, DE ACUERDO CON LAS DISPOSICIONES APLICABLES.

OBSERVACIONES

1. EL ASPIRANTE DEBERÁ ACUDIR SIN COMPANEROS DURANTE EL PROCESO DE REGISTRO.
2. LOS CANDIDATOS DEBERÁN ACREDITAR LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DE CONTROL DE COMPROMISO QUE PRACTICA EL CENTRO DE EVALUACIÓN Y DESARROLLO HUMANO DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA DE LO CONTRARIO NO SERÁN ADMITIDOS A LA MAESTRÍA, NI CUANDO HAYAN APROBADO EL EXAMEN DE CONOCIMIENTOS APLICADO POR EL INACIPE Y EL EXAMEN DE CONOCIMIENTOS GENERALES QUE APLICA EL CENTRO NACIONAL DE EVALUACIÓN GENERAL, EN ESTE SENTIDO, LOS RESULTADOS SON IRREVOCABLES.
3. LOS ASPIRANTES QUE NO SEAN RECONOCIDOS DEBERÁN REINGRESAR SU DOCUMENTACIÓN EN UN LAPSO NO MAYOR A TREINTA DÍAS NATURALES EN SU CASO Y NO REINSCRIBIRSE A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DE LA MAESTRÍA, EN SU CASO CONTRARIO SE PROCEDERÁ A SU DESTRUCCIÓN.
4. LA DOCUMENTACIÓN Y LA INFORMACIÓN QUE PROPORCIONEN LOS CANDIDATOS RESELECCIONADOS SERÁ REVISADA Y VERIFICADA ANTES DE LAS AUTORIDADES COMPETENTES, ES IMPORTANTE DESTACAR QUE SI EN CUALQUIER ETAPA DE ESTE PROCEDIMIENTO, DE LOS ESTUDIOS Y PERÍODO DE EGRESO, EL INACIPE Y/O LA PROCURADURÍA LLEGARAN A DETECTAR EL INCUMPLIMIENTO DE CUALQUIERA DE LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN LA PRESENTE CONVOCATORIA, SE PROCEDERÁ A LA BAJA DEFINITIVA DEL ALUMNO O A LA TERMINACIÓN DEL PROCESO EN CUALQUIERA DE SUS FASES Y DE SER EL CASO, A LA ANULACIÓN DE LOS ESTUDIOS, INDEFINITIVAMENTE DE LAS RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS Y/O PENALES QUE SE PUEDAN ORIGINAR.
5. RESULTA DE DEBERAR DEL CENTRO DE EVALUACIÓN Y DESARROLLO HUMANO LA INFORMACIÓN DE AUTENTICAS EVALUACIONES Y SI EL CANDIDATO NO CUENTA CON ANTERIORES O SIEN, SI OBTUVO EN UNA EVALUACIÓN ANTERIOR RESULTADO DE APTO, PERO NO INGRESÓ A LA INSTITUCIÓN, SERÁ REVALUANTE EVALUADO.
6. LOS CANDIDATOS ACEPTADOS PARA INGRESAR A LA MAESTRÍA ESTARÁN EXENTOS DEL PAGO DE CONCEPTOS BICOLARES Y SUJETOS A LAS OBLIGACIONES QUE SE ESTABLEZCAN EN LA CARTA COMPROMISADA, EN EL REGLAMENTO DE ESTUDIOS DE POSGRADO Y EN EL REGLAMENTO DE CAPACITACIÓN DEL INACIPE.
7. LOS ALUMNOS QUE HUBIEREN CONCLUIDO SATISFACTORIAMENTE EL PRIMER AÑO DE LA MAESTRÍA, DEBERÁN REALIZAR PRÁCTICAS PROFESIONALES EN LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.
8. LA ACREDITACIÓN DE LA MAESTRÍA EN PROCURACIÓN DE JUSTICIA FEDERAL Y LA APROBACIÓN DEL CONCURSO DE OPOSICIÓN, RATIFICA AL ALUMNO LA CALIDAD DE CANDIDATO PARA INGRESAR COMO AGENTE DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LA FEDERACIÓN EN LA CATEGORÍA Y NIVEL DE FISCAL EJECUTIVO ASISTENTE, EN LA MODA DE LA DISPONIBILIDAD DE PLAZAS DE LA INSTITUCIÓN PREVIO ACUERDO DEL CONSEJO DE PROFESIONALIZACIÓN.
9. EL BOMBAJO QUE INGRESARE COMO AGENTE DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LA FEDERACIÓN EN LA CATEGORÍA Y NIVEL DE FISCAL EJECUTIVO ASISTENTE, APLICARÁ EL COMPROMISO DE TRABAJAR PARA LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA CUANDO MENOS UN AÑO, EN CASO DE QUE SE SEPARARE DEL SERVICIO ANTES DEL TÉRMINO REFERIDO, NO ACEPTAR EL NOMBRAMIENTO O LA ADSCRIPCIÓN ASIGNADA, DEBERÁ RESTITUIR EL MONTO CORRESPONDIENTE AL COSTO DE LOS ESTUDIOS DE LA MAESTRÍA EN PROCURACIÓN DE JUSTICIA FEDERAL, LO ANTERIOR DE CONCORDANCIA CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 29 PÁRRAFO SEGUNDO DEL REGLAMENTO DEL SERVICIO DE CARRERA DE PROCURACIÓN DE JUSTICIA FEDERAL.
10. SU ADSCRIPCIÓN INICIAL PODRÁ SER EN CUALQUIER ENTIDAD RESERVATIVA, SEGUN LOS REQUISITOS DE LA INSTITUCIÓN, FORMANDO PARTE DEL SERVICIO DE CARRERA DE PROCURACIÓN DE JUSTICIA FEDERAL, DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 31 DEL REGLAMENTO DEL SERVICIO DE CARRERA DE PROCURACIÓN DE JUSTICIA FEDERAL.
11. LA CALIDAD DE ASPIRANTE Y DE CANDIDATO NO ESTABLECE RELACIÓN CON LA POSIBILIDAD DE PARTICIPAR EN LAS EVALUACIONES PARA LOS ESTUDIOS DE LA MAESTRÍA Y EN CASO EN EL CONCURSO DE OPOSICIÓN, DICHA CALIDAD NO PREVENIRÁ HASTA EN TANTO NO SE APRUEBE SU INGRESO AL SERVICIO DE CARRERA.

CONVOCATORIA PARA EL CONCURSO DE PROFESIONALIZACIÓN DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, EN SU SEGUNDA SECIÓN EXTRAORDINARIA DEL 1 DE MARZO DE 2007.

PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
SERVICIO DE ASISTENTE SOCIAL
DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS PENALES

INACIPE
INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS PENALES
D.F. 06000, SECTOR CENTRO FEDERAL

AGENTE DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LA FEDERACIÓN

(Anexo 3) Anuncios utilizados para las convocatorias



¿Te gustaría ser Agente del Ministerio Público de la Federación?



LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
Y
EL INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS PENALES

CONVOCAN

A LICENCIADOS EN DERECHO, AL PROCESO DE SELECCIÓN Y ADMISIÓN PARA EL INGRESO A LA:

MAESTRÍA EN PROCURACIÓN DE JUSTICIA FEDERAL

Convocatoria disponible en:
www.pgr.gob.mx

FECHA LÍMITE

23 DE JULIO DE 2004

MAYORES INFORMES:

Teléfonos: 5655 23 55,56 Ext.: 209, 223, 233, 234, 272 Y 287

E-mail: infompjf@inacipe.gob.mx Internet: www.inacipe.gob.mx

Magisterio Nacional No. 113, Col. Tlalpan Centro, C.P. 14000, México, D.F.



LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
Y
EL INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS PENALES
CONVOCAN



A LICENCIADOS EN DERECHO, MÉDICOS Y QUÍMICOS, AL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y ADMISIÓN PARA EL INGRESO A LOS:

CURSOS DE FORMACIÓN INICIAL PARA AGENTES DEL MINISTERIO PÚBLICO DE LA FEDERACIÓN Y PERITOS PROFESIONALES, GENERACIÓN 2004-I

REQUISITOS

1. CONTAR CON TÍTULO EXPEDIDO Y REGISTRADO LEGALMENTE Y CON LA CORRESPONDIENTE CEDULA PROFESIONAL.
2. EN EL CASO DE LICENCIADOS EN DERECHO, TENER POR LO MENOS TRES AÑOS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL CONTADOS A PARTIR DE LA EXPEDICIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL AL DÍA DE LA DESIGNACIÓN.
3. EN SU CASO, TENER ACREDITADO EL SERVICIO MILITAR NACIONAL.
4. DISPONIBILIDAD PARA CAMBIAR DE RESIDENCIA.
5. PRESENTAR Y APROBAR EL EXAMEN DE CONOCIMIENTOS.
6. PRESENTAR Y APROBAR LOS PROCESOS DE CONTROL DE CONFIANZA QUE PRACTICA EL CENTRO DE EVALUACIÓN Y DESARROLLO HUMANO DE LA PGR.

DOCUMENTACIÓN

- LOS CANDIDATOS DEBEN PRESENTARSE CON LA SIGUIENTE DOCUMENTACIÓN, EN ORIGINAL Y DOS COPIAS (ANVERSO Y REVERSO):
1. CONSTANCIA DE NO INHABILITACIÓN EXPEDIDA POR LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA O EN SU CASO, POR LA UNIDAD CORRESPONDIENTE EN EL GOBIERNO DEL ESTADO EN DONDE RADICA.
 2. CARTA DE EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.
 3. TÍTULO PROFESIONAL.
 4. CEDULA PROFESIONAL.
 5. EN SU CASO, CARTILLA DE DEL SERVICIO MILITAR NACIONAL CON HOJA DE LIBERACIÓN.
 6. CURRÍCULUM VITAE, ACTUALIZADO CON DOCUMENTOS PROBATORIOS.
 7. COMPROBANTE DE DOMICILIO A SU NOMBRE O CREDENCIAL DE ELECTOR ACTUALIZADA.
 8. CUATRO FOTOGRAFÍAS TAMAÑO INFANTIL, Y DOS FOTOGRAFÍAS TAMAÑO CREDENCIAL A COLOR.

**Fecha Límite para entrega de documentación
28 de noviembre de 2003**

INFORMES:

Teléfonos: 5655 23 55,56 Ext.: 223, 233, 234, 272 Y 287

E-mail: inaciperecluta@inacipe.gob.mx y www.pgr.gob.mx

Magisterio Nacional No. 113, Col. Tlalpan Centro

C.P. 14000, México, D.F.

(Anexo 4) Ejemplo de los resultados obtenidos de los test sistematizados (Clever)



Syavne.net

English

Marco Antonio Psicometría Salir

Evaluaciones psicométricas

Resultados -

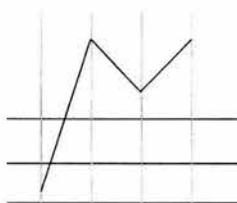
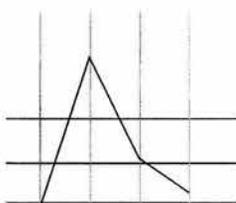
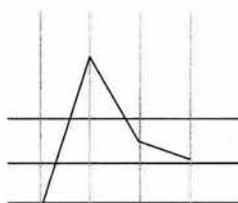
Clever

312431243124311324311432414113121324324132434321

T - Características principales

M - Conducta deseada

L - Conducta



D I S C

D I S C

D I S C

	D	I	S	C
M	4	7	5	3
L	7	2	4	4
T	-3	5	1	-1

Bajo empuje
Alta influencia
Alta constancia
Alto cumplimiento
= 2

Buena voluntad I/D
Tiende a comportarse en una forma equilibrada y cordial, desplegando "agresividad social" en situaciones que percibe como favorables y sin amenazas. Muestra simpatía y lucha por establecer relaciones armoniosas con otras personas desde el primer contacto.

Habilidad de contactos I/S
Tiende a buscar a la gente con entusiasmo. Es una persona abierta que despliega un optimismo contagioso y trata de ganarse a los demás a través de la persuasión y un acercamiento emotivo.

Confianza en si mismo I/C
Confía en si al tratar con otras personas, luchando siempre por ganarse a la gente, siendo renuente a ceder en su punto de vista. Siente que no importa la situación que se presente, por que siempre será capaz de actuar de forma exitosa.

Bajo empuje: Son personas apacibles que buscan la paz y la armonía. En donde existen problemas, prefieren que sean otros los que inicien la acción, hasta sacrificando su propio interés para adaptarse a las soluciones impuestas

Alta influencia: Abierto, persuasivo y sociable, generalmente optimista, pueden ver algo bueno en cualquier situación. Se interesan principalmente en la gente, sus problemas y actividades, dispuestos a ayudar a otros a promover sus proyectos así como los suyos propios. Pueden perder de vista los objetivos de la compañía en esta actividad. La gente tiende a responder de una forma natural. Forman parte de organizaciones por el hecho de socializar.

Alta constancia: Generalmente amables, tranquilos y llevaderos. Son poco. La paciencia y la predeterminación caracterizan su comportamiento usual, son buenos vecinos y estarán siempre dispuestos a ayudar a los que se consideran sus amigos. No gustan de cambios, especialmente si son inesperados o bruscos, haciendo lo posible por mantener su nivel alcanzado. Una vez en ritmo de un patrón establecido de trabajo, pueden continuarlo con paciencia inagotable.

Continúa en la siguiente hoja.

(Anexo 5) Opinión Profesional respecto a la Selección de Pruebas Psicométricas

ASUNTO: Se emite opinión profesional

Cd. de México a 19 de septiembre de 2005.

A QUIEN CORRESPONDA:

El que suscribe Lic. en Psicología Juan Daniel Correa Ramírez, con Cédula Profesional 2479958, quien cuenta con estudios de Maestría en Modificación de Conducta por la Universidad Nacional Autónoma de México, F.E.S Iztacala, actualmente adscrito al Departamento de Psicología Forense de la Dirección General de Coordinación de Servicios Periciales, pertenecientes a la Procuraduría General de la República, desempeñando funciones de Perito Profesional, a petición de los interesados me permito emitir mi opinión profesional sobre el proyecto "IMPLEMENTACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DE TEST PSICOMETRICOS":

Tomado en cuenta los antecedentes, el protocolo de aplicación, así como su fundamentación, para la aplicación de los instrumentos psicológicos como una herramienta para los fines que el mismo persigue, el proyecto clasifica y justifica la selección de los instrumentos psicológicos propuestos. Por lo que en mi opinión en el rubro específico del material seleccionado, considero que es el apropiado.

ATENTAMENTE


Psic. Juan Daniel Correa Ramirez
COR.J640721BJA

(Anexo 6) Opinión Profesional respecto a la Selección de Pruebas Psicométricas

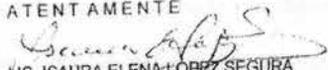
México D.F. a 20 de septiembre de 2005

A QUIEN CORRESPONDA:

Por la presente me permito informar a ud. mi opinión sobre el proyecto : Implementación y Sistematización de Test Psicométricos, y considerando el perfil de ingreso de los aspirantes a la Maestría en Procuración de Justicia, considero que los instrumentos de medición elegidos aportan información relevante y fundamentada sobre los rasgos que se pretende medir, así como por su formato, tipo de aplicación y calificación. Cabe mencionar que del Inventario de Zavic no tengo ningún conocimiento, por lo que sugiero se investigue sobre su validez y confiabilidad, y considerar otra prueba para lo referente a valores.

Sin otro particular por el momento.

ATENTAMENTE


LIC. ISAURA ELENA LÓPEZ SEGURA
ACADÉMICO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA UNAM
ESPECIALISTA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL ORGANIZACIONAL



El Instituto Nacional de Ciencias Penales

otorga el presente

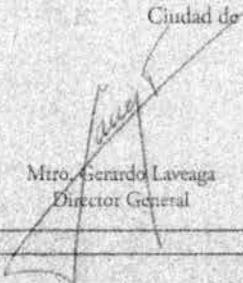
Diploma

a

Marco Antonio García Correa

por su valiosa y destacada aportación en el proceso de reclutamiento
y selección de aspirantes a Agentes del Ministerio Público de la
Federación, Peritos Profesionales y Jefes Regionales,
con su trabajo denominado
“Implementación y sistematización de test psicométricos
para la evaluación de perfiles”

Ciudad de México, D.F., 27 de octubre de 2005.


Mtro. Gerardo Laveaga
Director General


Lic. Raúl Galicia Lira
Director de Administración