

## **1.9 METODOLOGÍA PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE DIRECTORES Y SUBDIRECTORES DE LA POLICIA NACIONAL CIVIL**

### **PROPUESTA PARA DISCUSIÓN Y ANÁLISIS**

1. Integrar una comisión bajo la coordinación del Ministro o su representante, la Oficina de Recursos Humanos, Planificación, Oficina de Modernización, y un personal de apoyo a la institución

2. El proceso de selección controla cuatro variables básicas:

a. **MÓDULO DE PROYECCIÓN Y ANÁLISIS REFLEXIVO**

SU OBJETIVO: validar la capacidad de análisis y síntesis, el proceso reflexivo, la redacción, vocabulario, conocimientos relacionados con la posición.

La tarea consiste en desarrollar en 90 minutos dos temas que versarán sobre aspectos de cultura general y de inducción a temas de la actualidad jurídica, tales como: Derechos Humanos, cosmovisión de los cuatro pueblos que conforman la identidad guatemalteca, investigación judicial, enfoque de iniciativa con perspectiva de género, diversidad cultural, social, sexual y religiosa, debiendo el candidato aportar sus perspectivas profesionales con valoración y operación personal, y de manera sucinta emitir recomendaciones para solucionar los problemas institucionales.

El contenido del trabajo reflexivo será expuesto al Comité Evaluador en un tiempo no mayor de 15 minutos. El trabajo se expondrá verbalmente y se ponderará hasta en un máximo de 40%

b. **ENTREVISTA PERSONAL.**

SU OBJETIVO: Apreciar el aspecto personal, apariencia, seguridad, aplomo, temperamento, carácter, facilidad de comunicación y de razonamiento, claridad de exposición, explorar sobre aspectos académicos y de formación profesional.

La entrevista versará sobre: a) aspectos académicos; b) personales y motivacionales; c) técnico profesional.

Para atender dicho objetivo se presenta una pauta de entrevista, formación académico de hasta un 40%, según una pauta de análisis estructurada para el efecto.

c. ANÁLISIS DEL CURRÍCULUM VITAE, HASTA UN TOTAL DE 20%.

SU OBJETIVO: Apreciar el recorrido de vida y la disposición de la experiencia para la posición que aplica el candidato.

Ofrece información sobre aspectos académicos, experiencia laboral, experiencia e inducción al puesto sobre aspectos que fortalecen la formación profesional en la que se ha desempeñado, así como su vinculación con actividades sociales y proyectivas

d. EVALUACIÓN PSICOLÓGICA:

SU OBJETIVO: tener el cuadro psicológico del candidato para garantizar que atienda al perfil psicológico de la posición a la que postula.

Este componente se convierte en uno de los más importantes, de tal manera que el cuadro psicológico del candidato corresponda a los requerimientos destacados en el Perfil del Puesto. Este producto debe ser obtenido por medio de un equipo de psicólogos institucionales y aprovechar los resultados de pruebas que se han aplicado. La nota deberá ser cualitativa y se consignará como ACEPTABLE o NO ACEPTABLE.

3. La comisión emitirá su opinión y la dirigirá a la autoridad respectiva, para que le sirva de insumo al efectuar la selección del personal que se hará cargo del puesto.

**PROMEDIOS PARA USO DEL EQUIPO DE CALIFICACIÓN**

PROMEDIO DE LA ENTREVISTA:

PROMEDIO DEL ANÁLISIS CURRICULAR

PROMEDIO DEL ANALISIS REFLEXIVO, ORAL Y ESCRITO

ESTUDIO PSICOLÓGICO

TOTAL GENERAL \_\_\_\_\_

---

---

---

---

## FICHA DE REGISTRO DE PARTICIPANTES

No. \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL ASPIRANTE \_\_\_\_\_ FECHA DE ENTREGA \_\_\_\_\_

Dirección Particular: \_\_\_\_\_ Tel. \_\_\_\_\_ Email: \_\_\_\_\_

Lugar y Dirección del Trabajo \_\_\_\_\_ Tel. \_\_\_\_\_ E mail: \_\_\_\_\_

### DOCUMENTOS QUE ENTREGA:

1. Solicitud de admisión en formulario Oficial \_\_\_\_\_
2. Fotocopia autenticada de Cédula de Vecindad. \_\_\_\_\_
3. Fotocopia autenticada de Título universitario \_\_\_\_\_
4. Fotocopia \_\_\_\_\_
5. Currículum Vitae:
  - a. tamaño carta \_\_\_\_\_
  - b. CD \_\_\_\_\_
6. Carpeta con documentación que sustenta el Currículum Vitae:
  - a. Originales \_\_\_\_\_
  - b. Fotocopias. \_\_\_\_\_
7. Acreditación obtención del grado inferior :
  - a. \_\_\_\_\_ años mínimo. \_\_\_\_\_
  - b. Autorización expresa de la institución que lo propone. \_\_\_\_\_
  - c. Fotos tamaño pasaporte. \_\_\_\_\_
8. Plan de Trabajo Monográfico \_\_\_\_\_
  - a.- Papel carta. \_\_\_\_\_
  - a. CD. \_\_\_\_\_
  - b. Aspectos que contiene:
    - I. Planteamiento temático \_\_\_\_\_
    - II. Objetivos \_\_\_\_\_
    - III. Metodología, \_\_\_\_\_
    - IV. Impacto, \_\_\_\_\_
    - V. Posibilidades de concreción, \_\_\_\_\_
    - VI. Bibliografía. \_\_\_\_\_

## PAUTA DE EVALUACIÓN DEL CURRÍCULO

No. \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL ASPIRANTE \_\_\_\_\_ FECHA DE ENTREGA.

Dirección Particular: \_\_\_\_\_ Tel. \_\_\_\_\_

Lugar y Dirección del Trabajo \_\_\_\_\_ Tel. \_\_\_\_\_

No	CATEGORÍAS	PUNTOS HASTA	PUNTAJE ASIGNADO	SUMATORIA
<b>1</b>	<b>FORMACIÓN ACADÉMICA</b>	5		
	<p>a. Cursos, Seminarios, Conferencias, talleres y/o congresos realizados:</p> <p style="margin-left: 40px;">I. Organización y/o coordinación</p> <p style="margin-left: 40px;">II. Asistencia y evaluación.</p> <p style="margin-left: 40px;">III. Asistencia</p> <p>b. Título Universitario.</p> <p>c. Presentación de ponencias</p> <p>d. Integrante del Comisiones internacionales de trabajo</p> <p>e. Conocimiento de idioma extranjero</p> <p>f. Conocimiento de informática</p>			
<b>2</b>	<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>	5		
	<p>a. Docencia.</p> <p>b. Dirección, tutoría o asesoría</p> <p>c. Capacitación a capacitadores.</p> <p>d. Cursos, conferencias o seminarios dictados.</p> <p>e. Cargos desempeñados en el sistema judicial:</p> <p style="margin-left: 40px;">I. Administrativos.</p> <p style="margin-left: 40px;">II. Policiales: jurisdiccional</p>			

No	CATEGORÍAS	PUNTOS HASTA	PUNTAJE ASIGNADO	SUMATORIA
<b>3</b>	<b>EXPERIENCIA EN EL PUESTO</b>	5		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Experiencias y aportes importantes en el desempeño policial.</li> <li>b. Aporte de estudios internacionales.</li> <li>c. Participación en actividades de crecimiento profesional</li> </ul>			
<b>4</b>	<b>ACTIVIDADES DE PROYECCIÓN</b>	5		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Becas, premios, distinciones, reconocimientos</li> <li>b. Trabajos científicos inéditos de la especialidad.</li> <li>c. Servicios especiales y asistencia técnica.</li> <li>d. Autor de libros específicos</li> <li>e. Artículos de opinión periodística</li> <li>f. Participación en comisiones asesoras, entidades científicas o de servicios a la comunidad.</li> <li>g. Participación en grupos sociales, cívicos, políticos o religiosos</li> </ul>			

**Forma 2.**

**EVALUACIÓN DEL HISTORIAL ACADÉMICO Y DEL TRABAJO DE REFLEXIÓN  
Y PERSPECTIVA PROFESIONAL**

No. \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL ASPIRANTE \_\_\_\_\_ FECHA DE ENTREGA.

Dirección Particular: \_\_\_\_\_ Tel. \_\_\_\_\_

Lugar y Dirección del Trabajo \_\_\_\_\_ Tel. \_\_\_\_\_

**Cuadro 1. FORMACIÓN ACADÉMICA \_\_\_\_\_**

No.	PRESENTACIÓN DE LA REFLEXIÓN	PUNTOS HASTA	PUNTAJE ASIGNADO
1.	Métodos y forma de presentación		
2	Pertinencia del tema seleccionado		
3	Adecuación entre objetivos y metodología		
4	Posibilidades de concreción		
5	Impacto		
6	Bibliografía actualizada		

**Cuadro 2. PLAN DE TRABAJO MONOGRÁFICO. NOTA: \_\_\_\_\_**

No.	PERSPECTIVA PROFESIONAL (EXPOSICIÓN)	PUNTOS HASTA	PUNTAJE ASIGNADO
1.	COHERENCIA		
2.	DISCURSO		
3.	FACILIDAD DE COMUNICACIÓN		
4.	ANÁLISIS		
5.	SÍNTESIS		
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		

**Cuadro 3. HISTORIAL ACADÉMICO**

NIVELES CUMPLIDOS	PUNTOS HASTA	PUNTAJE ASIGNADO
PRIMARIA		
BÁSICO		
DIVERSIFICADO		
UNIVERSITARIO		
ÁREA TÉCNICA		
ESPECIALIZACIÓN		

**Forma 3.**

**PAUTA DE ENTREVISTA**

No. \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL ASPIRANTE \_\_\_\_\_ FECHA DE REALIZACIÓN.

Dirección Particular: \_\_\_\_\_ Tel. \_\_\_\_\_

Lugar y Dirección del Trabajo \_\_\_\_\_ Tel. \_\_\_\_\_

INSTRUCCIONES LA ENTREVISTA VERSARÁ SOBRE TRES ASPECTOS BÁSICOS:  
a) Académicos b) Personales y motivacionales y c) Técnico profesional.

**a. ACADÉMICOS: ( valor )**

1. Indagar sobre el conocimiento del movimiento jurídico del país.
2. Indagar sobre el Código Procesal Penal
3. Satisfacciones en su carrera profesional.
4. De los estudios de especialización realizados, cuales han sido más importantes.

**b. ASPECTOS PERSONALES Y MOTIVACIONALES: (Valor )**

1. Interés que le produce el trabajo institucional (motivaciones).
2. Qué espera de lograr en la posición que aspira la actividad.
3. Disponibilidad de tiempo extra a su trabajo.
4. Que fortalezas y limitaciones tiene para el desempeño del puesto

**c. ASPECTOS TÉCNICO-PROFESIONALES: (Valor ---- puntos)**

1. De qué manera considera que su capacitación y experiencia repercutirá en las condiciones laborales.
2. Qué logros pretende alcanzar.
3. Qué expectativas le ofrece el aspirar a esta posición
4. Conoce el Ministerio de Gobernación y la Institución Policial.
  - I. Filosofía Institucional.
  - II. Organigrama.
  - III. Fortalezas
  - IV. Oportunidades
  - V. Debilidades
  - VI. Amenazas
  - VII. Problemática Institucional

#### Forma 4 Psicológico

Este componente se evaluará de tal manera que pueda ofrecer el cuadro psicológico del candidato y se debe ponderar como ACEPTABLE o NO ACEPTABLE.

De acuerdo a las baterías que se apliquen, es importante que los instrumentos de Evaluación, sean congruentes con los postulados en el Perfil del Director. Esto debe ser evaluado por un grupo de psicólogos institucionales y/o aprovechar los productos de la consultoría mexicana.