



**INFORME DE LA EVALUACIÓN DE
HABILIDADES Y APTITUDES**

Cuarto

**Concurso de Promoción
o Movilidad Horizontal
para ocupar plazas vacantes del
Servicio Profesional Electoral**

**Junta Ejecutiva
Secretaría Ejecutiva
Dirección Ejecutiva del
Servicio profesional Electoral**

D72

INFORME DE LA ETAPA DE HABILIDADES Y APTITUDES

ANTECEDENTES

De conformidad con lo establecido en el Programa de Reclutamiento y Selección del Servicio Profesional Electoral 2010, aprobado por el Consejo General mediante acuerdo ACU-953-09, el 15 de diciembre de 2009 y mediante acuerdo JE0219-09, la Junta Ejecutiva aprobó la Convocatoria para participar en el cuarto Concurso de Promoción o Movilidad Horizontal para ocupar plazas vacantes del Servicio Profesional Electoral, cuyos plazos de ejecución fueron modificados por dicho Órgano Ejecutivo mediante acuerdos JE016-10 y JE026-10 aprobados en fechas 12 y 22 de marzo de 2010, respectivamente.

En este sentido, mediante Circulares 01, 23 y 25 emitidas por el Secretario Ejecutivo, se dio la difusión correspondiente tanto a la Convocatoria como a los plazos de ejecución modificados por la Junta Ejecutiva.

Así las cosas, los días 16 y 17 de marzo de 2010 se llevó a cabo el proceso de registro de aspirantes al cual se presentaron 28 funcionarios con interés en participar en el presente evento, logrando su registro únicamente 26 aspirantes, ya que 2 funcionario no cumplieron con todos los requisitos para su inscripción, en particular con el referido al nivel 2 dentro de su rango.

PROCESO DE CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE DISEÑO, APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LAS PRUEBAS DE HABILIDADES Y APTITUDES.

Tal como quedó establecido en el segundo párrafo de la fracción I, de la Base Séptima de la Convocatoria, mediante requisición de compra 10/232-ORD, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral por conducto de la Secretaría Administrativa del Instituto, solicitó la contratación de los servicios de diseño, aplicación e interpretación de las pruebas de habilidades y aptitudes que fueron requeridas en el presente evento. Desahogado el procedimiento a cargo de la Secretaría Administrativa, el servicio fue adjudicado a la Universidad del Pedregal del Sur S.C.

DETERMINACIÓN DE LA BATERÍA Y PARÁMETROS DE EVALUACIÓN.

De conformidad con lo establecido en el anexo técnico de la requisición 10/232-ORD, el día 19 de marzo de 2010, la Universidad del Pedregal del Sur S.C. presentó a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral la propuesta de integración de la batería que fue aplicada a los aspirantes del evento en cuestión.

Previo análisis, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral validó la propuesta presentada por la Universidad del Pedregal del Sur S.C.

Los resultados de la evaluación y su respectiva conversión a escala numérica fueron expresados de conformidad con el criterio aprobado por la Junta Ejecutiva mediante acuerdo JE82-09 aprobado el 7 de abril de 2009, y son los mismos que desde entonces se han utilizado:

- a) Aspirante con habilidades y aptitudes idóneas para el cargo,
- b) Aspirante con habilidades y aptitudes suficientes para el cargo, y
- c) Aspirante con habilidades y aptitudes insuficientes para el cargo.

APLICACIÓN DE LA PRUEBA.

De conformidad con lo establecido en la convocatoria, se aplicó la prueba de habilidades y aptitudes a todos los aspirantes registrados en el presente concurso, la cual estuvo a cargo de la Universidad del Pedregal del Sur S.C. dicha aplicación se llevó a cabo en las instalaciones de esta Institución académica ubicadas en avenida Trasmisiones número 51, Colonia Ex Hacienda de San Juan, Delegación Tlalpan, Código Postal 14370, en la Ciudad de México, Distrito Federal.

El registro de asistencia de los aspirantes inició a las 11:40 horas, y la aplicación de la prueba comenzó a las 12:00 horas.

Se presentaron a la prueba la totalidad de aspirantes que tenían derecho a ello, los cuales fueron ubicados en un sólo grupo.

La prueba estuvo dirigida por el personal de la Universidad del Pedregal del Sur S.C., y esta institución dispuso para la misma, además del responsable del proyecto, 2 instructores adicionales para la aplicación.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN.

Con fecha 6 de abril de 2010 la Universidad del Pedregal del Sur S.C. entregó a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral el informe de resultados de la batería aplicada a los aspirantes que se presentaron a la prueba de habilidades y aptitudes (se anexa copia), los cuales se expresan en el siguiente cuadro gráfico con su respectiva conversión a escala numérica:

FOLIO	RESULTADO	CALIFICACIÓN 0 A 10
DESPE-01	No suficientes	5.00
DESPE-02	No suficientes	5.00
DESPE-03	Suficientes	7.50
DESPE-04	Suficientes	7.50

FOLIO	RESULTADO	CALIFICACIÓN 0 A 10
DESPE-05	Suficientes	7.50
DESPE-06	No suficientes	5.00
DESPE-07	No suficientes	5.00
DESPE-08	Suficientes	7.50
DESPE-09	Suficientes	7.50
DESPE-010	Suficientes	7.50
DESPE-011	Suficientes	7.50
DESPE-012	No suficientes	5.00
DESPE-013	Suficientes	7.50
DESPE-014	Suficientes	7.50
DESPE-015	Suficientes	7.50
DESPE-016	No suficientes	5.00
DESPE-017	Suficientes	7.50
DESPE-018	Suficientes	7.50
DESPE-019	Suficientes	8.00
DESPE-020	Suficientes	7.50
DESPE-021	Suficientes	7.50
DESPE-022	No suficientes	5.00
DESPE-023	Suficientes	7.50
DESPE-024	Suficientes	7.50
DESPE-025	No suficientes	5.00
DESPE-026	Suficientes	7.50

De acuerdo con lo establecido en el artículo 65 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore para el Instituto Electoral del Distrito Federal, la conversión a escala numérica se realizó atendiendo que para los cargos de la función técnica (rangos II, III y IV) la calificación mínima aprobatoria es de 7.5, mientras que para los cargos de la función directiva (rango VI) la calificación mínima aprobatoria es de 8.0, en una escala de 0 a 10 puntos.

INFORMACION ESTADISTICA.

De la información proporcionada por la Universidad del Pedregal S.C. se desprende que de los 26 funcionarios que participaron; 18 (69.2 %) acreditaron esta etapa del concurso, mientras que 8 (30.8 %) obtuvieron resultados no suficientes.

De los 18 aspirantes que acreditaron la evaluación, 12 son mujeres y 6 hombres. En este punto, destaca que el grupo de mujeres tuvo el mayor porcentaje de acreditados, con 75 por ciento, mientras que en el caso de los hombres; la cifra llegó a 60 por ciento.

	FUNCIONARIOS QUE PARTICIPARON	FUNCIONARIOS QUE ACREDITARON	%	FUNCIONARIOS QUE NO ACREDITARON	%
MUJERES	16	12	75.0	4	25.0
HOMBRES	10	6	60.0	4	40.0
	26	18	69.2	8	30.8

Respecto a la participación por cargo, en números absolutos destaca la participación de los Líderes de Proyecto (12), y en caso contrario la de los Directores Distritales (1) y Subdirectores de Área (1). Lo anterior, si bien puede obedecer a que hay un mayor número de funcionarios en el cargo de Líder de Proyecto, resulta interesante que en términos porcentuales, la participación de los Líderes de Proyecto y, en segundo término la de los Jefes de Departamento es igual de destacada considerando que son estos grupos los que obtienen los porcentajes más altos de acreditación, con 91.7 y 83.3 por ciento, respectivamente.

RANGO	CARGO	FUNCIONARIOS QUE PARTICIPARON	FUNCIONARIOS QUE ACREDITARON	%	FUNCIONARIOS QUE NO ACREDITARON	%
VI	CD	3	1	33.3	2	66.7
IV	DD	1	0	0.0	1	100.0
III	STJ	3	1	33.3	2	66.7
III	SB	1	0	0.0	1	100.0
II	JD	6	5	83.3	1	16.7
I	LP	12	11	91.7	1	8.3
		26	18	69.2	8	30.8

Ahora bien, respecto a los cargos que se concursan se detalla lo siguiente:

- ✓ Para el cargo de **Director de Organización, Modernización y Documentación Electoral**, de los 4 aspirantes que originalmente se registraron, solamente 1 de ellos acreditó la evaluación, es decir que solamente el 25% de los candidatos reunió las habilidades y aptitudes suficientes para el cargo.
- ✓ Para el cargo de **Director de Capacitación Electoral, Educación Cívica y Geografía Electoral**, de los 6 aspirantes que originalmente se registraron, solamente 2 de ellos acreditaron la evaluación, es decir que solamente el 33.33% de los candidatos reunió las habilidades y aptitudes suficientes para el cargo.
- ✓ Para el cargo de **Subdirector de Organización Electoral**, los 3 aspirantes que originalmente se registraron acreditaron la evaluación, es decir que el 100% de los candidatos reunió las habilidades y aptitudes suficientes para el cargo.
- ✓ Para el cargo de **Subdirector de Información Geoelectoral** solamente se registró un aspirante el cual acreditó la evaluación, lo cual representa el 100% de acreditación.
- ✓ Para el cargo de **Subdirector de Pedagogía y Didáctica** los 2 aspirantes que originalmente se registraron aprobaron la evaluación, lo cual representa el 100% de acreditación.
- ✓ Para el cargo de **Subdirector de Diseño, Evaluación y Seguimiento** solamente se registró un aspirante el cual acreditó la evaluación, lo cual representa el 100% de acreditación.
- ✓ Para el cargo de **Secretario Técnico Jurídico** solamente se registró un aspirante el cual acreditó la evaluación, lo cual representa el 100% de acreditación.
- ✓ Para el cargo de **Jefe de Departamento de Seguimiento y Evaluación Operativa** se registraron 6 aspirantes los cuales aprobaron la evaluación, lo cual representa el 100% de acreditación.
- ✓ Para el cargo de **Jefe de Departamento de Registro de Asociaciones Políticas** se registraron 2 aspirantes de los cuales solamente 1 acreditó la evaluación, lo cual representa el 50% de acreditación.

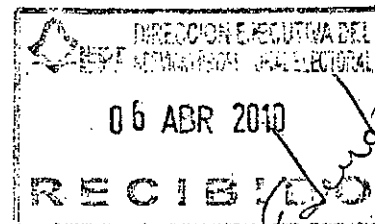
Por otro lado y de la *Grafica de Variables de Resultados* presentada por la Universidad del Pedregal S.C. se aprecia que los tres mejores resultados de toda la evaluación se observaron en candidatos que concursan: dos por el cargo de Jefe de Departamento de Seguimiento y Evaluación Operativa y uno por el cargo de Subdirector de Información Geoelectoral. Asimismo se observa que los tres resultados más bajos los obtuvieron aspirantes que concursan: uno por el cargo de Director de Organización, Modernización y Documentación Electoral, y dos por el cargo de Director de Capacitación Electoral, Educación Cívica y Geografía Electoral.

Por otra parte, junto con el documento que se incluye como anexo, la Universidad encargada de la aplicación e interpretación de la prueba entregó, en sobre sellado, los dictámenes individuales de cada uno de los aspirantes cuyos resultados están incorporados en el Informe general.

Por razones de confidencialidad estos dictámenes están a resguardo de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional y a disposición para su consulta por las áreas competentes para ello.

México, D. F. a 6 de abril de 2010.

MTRO. GUILLERMO MERELO ALCOCER
DIRECTOR EJECUTIVO DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL
INSTITUTO ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL



INFORME
DISEÑO, APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN
DE LA PRUEBA DE HABILIDADES Y APTITUDES

Por este conducto le hago entrega del informe solicitado en el punto 12 del anexo técnico sobre el Diseño, aplicación e interpretación de la prueba de habilidades y aptitudes para el cuarto concurso de promoción o movilidad horizontal para ocupar plazas vacantes del Servicio Profesional Electoral en el marco del Programa de Reclutamiento y Selección del Servicio Profesional Electoral 2010. El contenido del informe es el siguiente:

- a) Folio de registro de los aspirantes
- b) Cargo por el que concursan los aspirantes
- c) Definición del Perfil de Rango de cada una de las plazas a concursar y su clasificación
- d) Instrumentos que le fueron aplicados al aspirante
- e) Interpretación y análisis de elementos valorados para la determinación de la clasificación de los resultados
- f) Comparación del Perfil de Rango, con los resultados de los aspirantes evaluados
- g) Metodología aplicada en la construcción de la batería
- h) Gráfica de variables de resultados

- a) FOLIO DE REGISTRO DE LOS ASPIRANTES
- b) CARGO POR EL QUE CONCURSAN LOS ASPIRANTES

Se detallan los folios de registro de los aspirantes, el cargo por el que concursan y los resultados obtenidos, para el rango II:

Folio	Cargo	Resultados Obtenidos Habilidades y Aptitudes
02	Jefe de Departamento de Registro de Asociaciones Políticas	No suficientes para el cargo
04	Jefe de Departamento de Seguimiento y Evaluación Operativa	Suficientes para el cargo
05	Jefe de Departamento de Seguimiento y Evaluación Operativa	Suficientes para el cargo
09	Jefe de Departamento de Seguimiento y Evaluación Operativa	Suficientes para el cargo
13	Jefe de Departamento de Seguimiento y Evaluación Operativa	Suficientes para el cargo
17	Jefe de Departamento de Registro de Asociaciones Políticas	Suficientes para el cargo
24	Jefe de Departamento de Seguimiento y Evaluación Operativa	Suficientes para el cargo
26	Jefe de Departamento de Seguimiento y Evaluación Operativa	Suficientes para el cargo

Se detallan los folios de registro de los aspirantes, el cargo por el que concursan y los resultados obtenidos, para el rango III:

Folio	Cargo	Resultados Obtenidos Habilidades y Aptitudes
03	Subdirector de Organización Electoral	Suficientes para el cargo
08	Subdirector de Organización Electoral	Suficientes para el cargo
10	Subdirector de Pedagogía y Didáctica	Suficientes para el cargo
11	Subdirector de Diseño, Evaluación y Seguimiento	Suficientes para el cargo
18	Secretario Técnico Jurídico	Suficientes para el cargo
20	Subdirector de Pedagogía y Didáctica	Suficientes para el cargo
21	Subdirector de Organización Electoral	Suficientes para el cargo
23	Subdirector de Información Geoelectoral	Suficientes para el cargo



Se detallan los folios de registro de los aspirantes, el cargo por el que concursan y los resultados obtenidos, para el rango IV:

Folio	Cargo	Resultados Obtenidos Habilidades y Aptitudes
01	Director de Capacitación Electoral, Educación Cívica y Geografía Electoral	No suficientes para el cargo
12	Director de Capacitación Electoral, Educación Cívica y Geografía Electoral	No suficientes para el cargo
14	Director de Capacitación Electoral, Educación Cívica y Geografía Electoral	Suficientes para el cargo
15	Director de Capacitación Electoral, Educación Cívica y Geografía Electoral	Suficientes para el cargo
16	Director de Capacitación Electoral, Educación Cívica y Geografía Electoral	No suficientes para el cargo
25	Director de Capacitación Electoral, Educación Cívica y Geografía Electoral	No suficientes para el cargo

Se detallan los folios de registro de los aspirantes, el cargo por el que concursan y los resultados obtenidos, para el rango VI:

Folio	Cargo	Resultados Obtenidos Habilidades y Aptitudes
06	Director de Organización, Modernización y Documentación Electoral	No suficientes para el cargo
07	Director de Organización, Modernización y Documentación Electoral	No suficientes para el cargo
19	Director de Organización, Modernización y Documentación Electoral	Suficientes para el cargo
22	Director de Organización, Modernización y Documentación Electoral	No suficientes para el cargo

**c) DEFINICIÓN DEL PERFIL DE RANGO DE CADA UNA DE LAS PLAZAS
A CONCURSAR Y SU CLASIFICACIÓN**

El Perfil de Rango describe los parámetros dentro de los cuales deberían estar las puntuaciones de las pruebas psicométricas para considerar que el candidato posee las habilidades y aptitudes para ejercer, de manera idónea, suficiente o no suficiente, las funciones específicas para cada uno de los perfiles de cargo proporcionados por el Instituto Electoral del Distrito Federal.

Las siguientes cuatro tablas especifican los Perfiles de Rango para cada uno de los rangos solicitados: II, III, IV y VI.

Parámetros de Evaluación de Habilidades y Aptitudes para el Rango II, correspondientes a los cargos de Jefe de Departamento de Seguimiento y Evaluación Operativa y Jefe de Departamento de Registro de Asociaciones Políticas.

Indicador	Escala						
	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
Juicio lógico Serie II	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
	Idóneo			Suficiente			
Razonamiento verbal Serie VII	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
	Idóneo			Suficiente			
Comprensión Serie III y VI	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
	Idóneo			Suficiente			
Síntesis Serie VIII	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
	Idóneo			Suficiente			
Clasificación y organización Serie IV y IX	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
	Idóneo			Suficiente			
Razonamiento numérico Serie V y X	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
	Idóneo			Suficiente			
Ortografía	Percentil 1 a 14 Inferior		Percentil 15 a 85 Término medio			Percentil 86 a 100 Superior	
	Idóneo			Suficiente			

Razonamiento abstracto	Percentil 1 a 14 Inferior		Percentil 15 a 85 Término medio			Percentil 86 a 100 Superior	
			Idóneo			Idóneo	
Energía y toma de decisiones	1 a 5 Muy bajo (no recomendado)	6 a 39 Bajo	40 a 60 Medio	61 a 94 Alto	95 a 99 Muy alto (no recomendado)		
			Idóneo	Suficiente			
Negociación	1 a 5 Muy bajo (no recomendado)	6 a 39 Bajo	40 a 60 Medio	61 a 94 Alto	95 a 99 Muy alto (no recomendado)		
			Suficiente	Idóneo			
Apego a normas	1 a 5 Muy bajo (no recomendado)	6 a 39 Bajo	40 a 60 Medio	61 a 94 Alto	95 a 99 Muy alto (no recomendado)		
			Suficiente	Idóneo	Suficiente		
Orientación a resultados	1 a 5 Muy bajo (no recomendado)	6 a 39 Bajo	40 a 60 Medio	61 a 94 Alto	95 a 99 Muy alto (no recomendado)		
			Suficiente	Idóneo	Suficiente		
Control emocional	Inestable	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Estable
				Idóneo	Idóneo	Idóneo	
Dominancia	Sumisión	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Impositivo
				Suficiente	Idóneo		
Participación social	Retraído	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Activo
				Suficiente	Idóneo	Suficiente	
Lealtad grupal	Desadaptado	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Adaptado
				Suficiente	Idóneo		



DNF



Aptitud situacional	Tímido	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Desinhibido
		Suficiente		Idóneo	Suficiente		
Actitud cognitiva	Objetivo	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Subjetivo
		Idóneo		Suficiente			
Sutileza	Ingenuidad social	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Astucia social
				Idóneo			
Certeza individual	Dependencia	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Autosuficiencia
		Suficiente		Idóneo	Suficiente		
Control de impulsos	Indisciplinado	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Disciplinado
				Suficiente	Idóneo	Idóneo	
Valor teórico	Escala ordinal	1 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60
					Idóneo	Idóneo	Idóneo
Valor social	Escala ordinal	1 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60
					Idóneo	Idóneo	Suficiente
Valor regulatorio	Escala ordinal	1 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60
					Suficiente	Idóneo	Idóneo





Parámetros de Evaluación de Habilidades y Aptitudes para el Rango III, correspondientes a los cargos de Subdirector de Diseño, Seguimiento y Evaluación; Subdirector de Pedagogía y Didáctica; Subdirector de Organización Electoral; Subdirector de Información Goelectoral y Secretario Técnico Jurídico.

Indicador	Escala						
	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
Juicio lógico Serie II	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
	Idóneo		Suficiente				
Razonamiento verbal Serie VII	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
	Idóneo		Suficiente				
Comprensión Serie III y VI	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
	Idóneo		Suficiente				
Síntesis Serie VIII	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
	Idóneo		Suficiente				
Clasificación y organización Serie IV y IX	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
	Idóneo		Suficiente				
Razonamiento numérico Serie V y X	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
	Idóneo		Suficiente				
Ortografía	Percentil 1 a 14 Inferior		Percentil 15 a 85 Término medio			Percentil 86 a 100 Superior	
	Suficiente				Idóneo		

0112

Razonamiento abstracto	Percentil 1 a 14 Inferior		Percentil 15 a 85 Término medio			Percentil 86 a 100 Superior	
			Suficiente			Idóneo	
Energía y toma de decisiones	1 a 5 Muy bajo (no recomendado)	6 a 39 Bajo	40 a 60 Medio	61 a 94 Alto	95 a 99 Muy alto (no recomendado)		
			Suficiente	Idóneo	Suficiente		
Negociación	1 a 5 Muy bajo (no recomendado)	6 a 39 Bajo	40 a 60 Medio	61 a 94 Alto	95 a 99 Muy alto (no recomendado)		
			Idóneo	Suficiente			
Apego a normas	1 a 5 Muy bajo (no recomendado)	6 a 39 Bajo	40 a 60 Medio	61 a 94 Alto	95 a 99 Muy alto (no recomendado)		
			Suficiente	Idóneo			
Orientación a resultados	1 a 5 Muy bajo (no recomendado)	6 a 39 Bajo	40 a 60 Medio	61 a 94 Alto	95 a 99 Muy alto (no recomendado)		
			Suficiente	Idóneo	Suficiente		
Control emocional	Inestable	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Estable
			Idóneo				
Dominancia	Sumisión	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Impositivo
			Suficiente	Idóneo			
Participación social	Retraído	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Activo
			Suficiente	Idóneo			
Lealtad grupal	Desadaptado	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Adaptado
			Suficiente	Idóneo			

Aptitud situacional	Tímido	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Desinhibido
		Suficiente		Idóneo	Suficiente		
Actitud cognitiva	Objetivo	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Subjetivo
		Idóneo		Suficiente			
Sutileza	Ingenuidad social	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Astucia social
				Idóneo			
Certeza individual	Dependencia	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Autosuficiencia
				Suficiente		Idóneo	
Control de impulsos	Indisciplinado	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Disciplinado
				Suficiente		Idóneo Suficiente	
Valor teórico	Escala ordinal	1 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60
				Suficiente		Suficiente	
Valor social	Escala ordinal	1 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60
				Idóneo		Suficiente	
Valor regulatorio	Escala ordinal	1 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60
				Suficiente		Idóneo	

DIR

Y... 810



Parámetros de Evaluación de Habilidades y Aptitudes para el Rango IV, correspondiente al cargo de Director de Capacitación Electoral, Educación Cívica y Geografía Electoral.

Indicador	Escala						
	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
Juicio lógico Serie II	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
	Idóneo		Suficiente				
Razonamiento verbal Serie VII	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
	Idóneo		Suficiente				
Comprensión Serie III y VI	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
	Idóneo		Suficiente				
Síntesis Serie VIII	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
	Idóneo		Suficiente				
Clasificación y organización Serie IV y IX	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
	Idóneo		Suficiente				
Razonamiento numérico Serie V y X	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
	Idóneo			Suficiente			
Ortografía	Percentil 1 a 14 Inferior		Percentil 15 a 85 Término medio			Percentil 86 a 100 Superior	
				Suficiente		Idóneo	

UNIVERSIDAD DEL PEDREGAL



Aptitud situacional	Tímido	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Desinhibido
						Idóneo	
Actitud cognitiva	Objetivo	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Subjetivo
		Idóneo	Idóneo				
Sutileza	Ingenuidad social	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Astucia social
						Idóneo	
Certeza individual	Dependencia	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Autosuficiencia
						Idóneo	
Control de impulsos	Indisciplinado	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Disciplinado
						Idóneo	
Valor teórico	Escala ordinal	1 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60
						Suficiente	Idóneo
Valor social	Escala ordinal	1 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60
						Suficiente	Idóneo
Valor regulatorio	Escala ordinal	1 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60
						Idóneo	Suficiente

Parámetros de Evaluación de Habilidades y Aptitudes para el Rango VI, correspondiente al cargo de Director de Organización, Modernización y Documentación Electoral.

Indicador	Escala						
	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
Juicio lógico Serie II	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
	Idóneo		Suficiente				
Razonamiento verbal Serie VII	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
	Idóneo		Suficiente				
Comprensión Serie III y VI	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
	Idóneo		Suficiente				
Síntesis Serie VIII	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
	Idóneo		Suficiente				
Clasificación y organización Serie IV y IX	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
	Idóneo		Suficiente				
Razonamiento numérico Serie V y X	Excelente	Superior	Superior al término medio	Término medio	Inferior al término medio	Inferior	Deficiente
	Idóneo		Suficiente				
Ortografía	Percentil 1 a 14 Inferior		Percentil 15 a 85 Término medio		Percentil 86 a 100 Superior		
	Idóneo			Suficiente	Idóneo		
Razonamiento abstracto	Percentil 1 a 14 Inferior		Percentil 15 a 85 Término medio		Percentil 86 a 100 Superior		

		Suficiente			Idóneo		
Energía y toma de decisiones	1 a 5 Muy bajo (no recomendado)	6 a 39 Bajo	40 a 60 Medio	61 a 94 Alto	95 a 99 Muy alto (no recomendado)		
				Suficiente	Idóneo		
Negociación	1 a 5 Muy bajo (no recomendado)	6 a 39 Bajo	40 a 60 Medio	61 a 94 Alto	95 a 99 Muy alto (no recomendado)		
				Suficiente	Idóneo		
Apego a normas	1 a 5 Muy bajo (no recomendado)	6 a 39 Bajo	40 a 60 Medio	61 a 94 Alto	95 a 99 Muy alto (no recomendado)		
	Idóneo		Suficiente				
Orientación a resultados	1 a 5 Muy bajo (no recomendado)	6 a 39 Bajo	40 a 60 Medio	61 a 94 Alto	95 a 99 Muy alto (no recomendado)		
	Idóneo		Suficiente				
Control emocional	Inestable	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Estable
		Idóneo					
Dominancia	Sumisión	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Impositivo
		Idóneo					
Participación social	Retraído	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Activo
					Suficiente	Idóneo	
Lealtad grupal	Desadaptado	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Adaptado
					Suficiente	Idóneo	

Y... S. L. M
 012
 UNIVERSIDAD DEL
 PEDREGAL

Aptitud situacional	Tímido	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Desinhibido
		Idóneo					
Actitud cognitiva	Objetivo	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Subjetivo
		Idóneo	Suficiente				
Sutileza	Ingenuidad social	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Astucia social
		Idóneo					
Certeza individual	Dependencia	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Autosuficiencia
		Idóneo					
Control de impulsos	Indisciplinado	1 y 2	3 y 4	5 y 6 Norma	7 y 8	9 y 10	Disciplinado
						Idóneo	
Valor teórico	Escala ordinal	1 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60
							Suficiente
Valor social	Escala ordinal	1 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60
						Suficiente	Idóneo
Valor regulatorio	Escala ordinal	1 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60
						Suficiente	Idóneo

18
 UNIVERSIDAD DEL
 PEDREGAL

d) INSTRUMENTOS QUE LE FUERON APLICADOS AL ASPIRANTE

La batería utilizada para este proceso se conformó por cinco pruebas psicométricas; es preciso mencionar que estas pruebas son inéditas, lo cual implica que solamente son conocidas por los expertos en la profesión y que la gente en general no tiene acceso a ellas. A continuación se describen los factores que miden, las características de las puntuaciones obtenidas y el tiempo de aplicación:

Prueba 1. Terman Merrill

Evalúa la habilidad intelectual general del sujeto determinando el Coeficiente Intelectual (C.I.), así mismo detalla resultados independientes de las 10 subpruebas de las cuales se compone, permitiendo valorar cada habilidad del sujeto de forma aislada, clasificando las habilidades del sujeto como: excelentes, superiores al término medio, término medio, inferiores al término medio, inferiores y deficientes.

Tiempo de aplicación: 40 minutos aproximadamente.

Prueba 2. Test de Aptitudes Diferenciales, versión 5

Es una batería dirigida a evaluar la aptitud de los sujetos para ejercer diferentes tareas ocupacionales, de la cual se utilizaron dos pruebas: Ortografía y Razonamiento Abstracto.

Ortografía

Permite evaluar el dominio de las reglas ortográficas propias del idioma, así mismo permite observar la cantidad de vocabulario con el que cuenta el sujeto, permitiendo clasificar la habilidad del sujeto como: baja, promedio o alta dependiendo del resultado obtenido en percentil.

Tiempo de aplicación: 15 minutos aproximadamente.

Razonamiento Abstracto

Evalúa la agilidad mental de forma no verbal, utilizando la lógica y la razón, con series de figuras o dibujos geométricos, permitiendo clasificar la habilidad del sujeto como: baja, promedio o alta dependiendo del resultado obtenido en percentil.

Tiempo de aplicación 25 minutos aproximadamente.

Prueba 3. Test de Valores del Human Side.

Realiza un estudio de valores, midiendo y jerarquizando seis intereses o motivos básicos de la personalidad:

- a) Teórico.- interés en el descubrimiento de la verdad, se asume una actitud cognitiva, empírica, crítica y racional.
- b) Económico.- interés en lo útil y en lo práctico.
- c) Estético.- se otorga valor a la forma y a la armonía.
- d) Social.- se estima a las personas y a la justa relación humana.
- e) Político.- interés por el poder y la influencia, se es decidido y resuelto.
- f) Regulatorio.- espera orden, sigue sistemas y ofrece respeto a la autoridad.

No tiene un límite de tiempo, sin embargo se recomiendan 6 minutos aproximadamente, debido a que un mayor tiempo permite manipular el instrumento.

Prueba 4. Cleaver

Evalúa los estilos de trabajo del sujeto en función de cuatro factores:

- a) Empuje.- obtención de resultados a pesar de la oposición o circunstancias adversas.
- b) Influencia.- capacidad para influenciar y motivar a la gente para actuar positiva y favorablemente.
- c) Constancia.- consistencia y predictibilidad del trabajo.
- d) Cumplimiento.- desempeño bajo estándares estrictos.

Esta prueba nos permite predecir el comportamiento del sujeto bajo tres criterios: en su estado habitual, cuando se encuentra motivado y cuando está bajo presión. Así mismo nos da la oportunidad de comparar el perfil del sujeto con el perfil del puesto al que aspira.

No tiene un límite de tiempo, sin embargo se recomiendan 6 minutos aproximadamente, debido a que un mayor tiempo permite manipular el instrumento.

Prueba 5. Cuestionario de los 16 Factores de Personalidad

Explora 16 factores fundamentales de la personalidad, y permite observar las tendencias del sujeto hacia estos:

- Expresividad Emocional
- Tipo de Pensamiento
- Control Emocional
- Dominancia
- Participación Social
- Lealtad Grupal
- Aptitud Situacional
- Emotividad
- Credibilidad
- Actitud Cognitiva
- Sutileza
- Autoestima
- Posición social
- Certeza Individual
- Control de Impulsos
- Estado de Ansiedad

No tiene un límite de tiempo, sin embargo se recomiendan 50 minutos aproximadamente, debido a que un mayor tiempo permite manipular el instrumento.



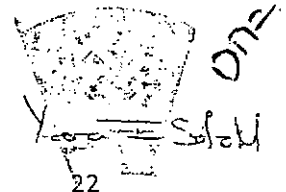
e) INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE ELEMENTOS VALORADOS PARA
LA DETERMINACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados obtenidos se clasificaron en tres niveles:

- a) Candidato con habilidades y aptitudes idóneas para el cargo.
- b) Candidato con habilidades y aptitudes suficientes para el cargo.
- c) Candidato con habilidades y aptitudes no suficientes para el cargo.

Se asignaron puntajes a cada uno de los factores evaluados, 4 puntos para los ubicados dentro del rango idóneo y 3 para los que se encontraron dentro del rango suficiente. La puntuación máxima posible fue de 108 puntos, misma que se adecuó a una escala porcentaje (100%) mediante una regla de equivalencia.

Para que un candidato cumpliera con las habilidades y aptitudes requeridas para el puesto se determinaron dos porcentajes, el primero de 51 a 79 para ser clasificado en la categoría de suficiente y el segundo con un mínimo de 80 para ser catalogado como idóneo.



22

f) COMPARACIÓN DEL PERFIL DE RANGO, CON LOS RESULTADOS DE
LOS ASPIRANTES EVALUADOS

El detalle de la comparación del perfil de rango con los resultados de los aspirantes se muestra gráficamente en cada uno de los reportes elaborados; en donde se observan dichas comparaciones por sujeto y por prueba.

g) METODOLOGÍA APLICADA EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA BATERÍA

La elección de pruebas se realizó en base a las características del puesto y de la población a evaluar, justificando a continuación la elección de las mismas.

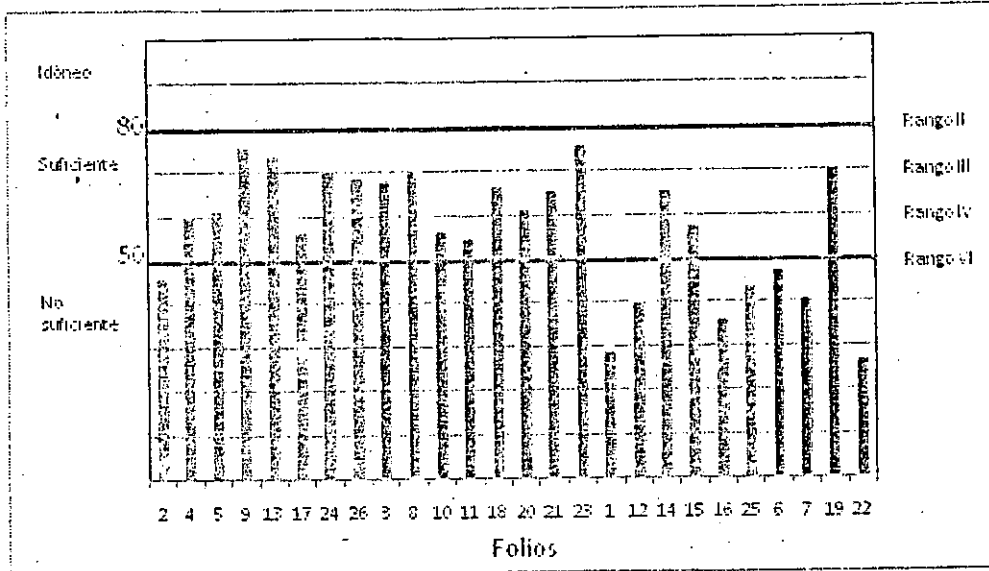
Terman Merrill, permite la evaluación de la inteligencia global y por áreas, logrando extraer características que se acerquen al perfil del puesto que se solicita. Su aplicación de forma grupal permite reducir tiempo y costos, también permite obtener resultados objetivos y confiables.

Test de Aptitudes Diferenciales versión 5, permite corroborar las aptitudes del candidato y la forma en que éste las utiliza para la resolución de problemas.

Cleaver, muestra de manera gráfica el perfil del puesto ideal y permite realizar la comparación con los resultados obtenidos por el individuo.

Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad, evalúa la personalidad de forma objetiva y cuantitativa. Ofrece una amplia gama de factores que influyen en la conducta. Es un instrumento estandarizado con población mexicana.

Test de Valores del Human Side su aplicación e interpretación permiten obtener resultados prácticos promoviendo una aplicación ágil y efectiva.



Yara E. Soto M.

Mtra. Yara Edith Soto Medina

Cédula Prof. 5711953

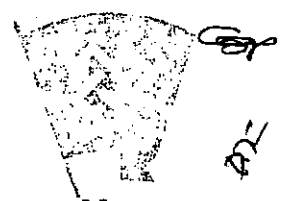
Coordinación de Admisión y Apoyo Psicopedagógico

Universidad Del Pedregal

admission@upedregal.edu.mx

5603 5049 5603 1640

5594 1290 Ext. 529





h) GRÁFICA DE VARIABLES DE RESULTADOS

Se muestran gráficamente los porcentajes obtenidos por cada uno de los candidatos con respecto a la clasificación antes mencionada:

- a) Candidato con habilidades y aptitudes idóneas para el cargo.
- b) Candidato con habilidades y aptitudes suficientes para el cargo.
- c) Candidato con habilidades y aptitudes no suficientes para el cargo.

Para que un candidato cumpliera con las habilidades y aptitudes requeridas para el puesto se determinaron dos porcentajes, el primero de 51 a 79 para ser clasificado en la categoría de suficiente y el segundo con un mínimo de 80 para ser catalogado como idóneo.