

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA IZTAPALAPA

CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES



ADMINISTRACIÓN

SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN

**LA CAPACITACIÓN EN LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA
EN EL DISTRITO FEDERAL**

OCTUBRE 1999

AQUINO ESPINOSA JUAN CARLOS 91228930

M. Escobar

ASESOR: MTRA. MARÍA CRISTINA ESCOBAR ITURBE

ÍNDICE

ÍNDICE.....	1
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I	
LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO.....	6
Aspectos históricos sobre capacitación	
Marco legal y generalidades en la Ley Federal del Trabajo	
Beneficios de la capacitación	
CAPÍTULO II	
LA CAPACITACIÓN EN LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL.....	15
Aspectos históricos de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal	
Antecedentes de la capacitación en la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal	
CAPÍTULO III	
FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS.....	23
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	24
Selección de la muestra	
Instrumentos	
RECOPIACIÓN Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	26

ANÁLISIS DE LOS DATOS.....	27
INFORME DE RESULTADOS.....	28
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	29
DIAGNÓSTICO.....	47
ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN.....	48
CONCLUSIONES.....	49
BIBLIOGRAFÍA.....	51
ANEXOS.....	52

INTRODUCCIÓN

Las últimas décadas de este siglo nos enfrentaron a los efectos de los cambios permanentes y profundos en un mundo que se ha interrelacionado hasta hacerse globalizado, y más complejo; en donde también se buscan nuevas formas de organización más eficientes, que permitan superar los enormes rezagos sociales y hacer frente a las presiones políticas, económicas y culturales.

El crecimiento de la sociedad y las nuevas exigencias internas y externas del país, nos enfrenta no sólo a una competencia abierta sino que nos hace reflexionar para buscar nuevas estrategias y políticas que permitan el desarrollo humano y la eficiencia organizacional.

Las organizaciones requieren personal capacitado que les permita afrontar con éxito los cambios que cada vez son más acelerados, los nuevos métodos de trabajo, optimizar los tiempos de respuesta y sobre todo producir bienes y servicios de calidad; de aquí que la **capacitación** adquiera importancia en la administración de personal, debido que el hombre como centro de toda empresa o institución y a través del desarrollo de sus potencialidades hacen posible el logro de los objetivos, ya que al estar desarrollando calidad humana, se desarrolla calidad institucional.

La capacitación consiste en una actividad planeada que puede anticipar las soluciones a las necesidades reales de una empresa y esta orientada hacia el cambio de los conocimientos y habilidades del recurso humano con que se cuenta.

En la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (PGJDF) se ha observado que los servidores públicos tienen poca información respecto a los cursos de capacitación que se imparten dentro de la institución que en la mayoría de las veces esto obedece a la falta de interés por parte de los mandos medios para que sus subordinados puedan asistir.

En los últimos años en la PGJDF se ha considerado de manera más seria la capacitación del personal, tanto para los Ministerios Públicos y la policía judicial como para el personal administrativo, ya que han observado en el desarrollo de otras instituciones tanto públicas como privadas, que si no se cuenta con personal capaz de realizar eficientemente la labor que se la asigna, entonces no se podrán cumplir los objetivos de la organización.

Es por eso que la Dirección de Capacitación de la Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal de la Dirección General de Recursos Humanos ha implementado lineamientos concretos enfocados a una capacitación con el objetivo principal de mejorar gradualmente su desempeño en el área laboral y la productividad, actualizarlos para favorecer su desarrollo personal y el de sus áreas de trabajo.

El presente trabajo está dividido en capítulos, entre los que se encuentran: la capacitación en México en donde se habla de los aspectos históricos, su marco legal y los beneficios que esta nos ocasiona. El segundo capítulo es: la capacitación en la PGJDF, en donde se abordan de los aspectos históricos de la institución y los antecedentes de la capacitación dentro de la misma. En el siguiente capítulo trataremos del aspecto central de este estudio que es: ¿existe la suficiente información para que el personal de la institución tenga el interés de participar en los cursos de capacitación que se imparten?, el método utilizado en nuestra investigación, los resultados obtenidos y su interpretación, el diagnóstico de los problemas detectados en nuestra investigación, las alternativas de solución propuestas y las conclusiones a las que se llegaron.

Para la realización de este trabajo, intentamos incluir el número de Direcciones Generales, Subprocuradurías y Delegaciones con que cuenta la institución, con el fin de lograr un resultado más representativo respecto a la capacitación en la PGJDF, sin embargo, debido a que esta es una organización gubernamental que cuenta con más de diez mil trabajadores localizados a lo largo del Distrito Federal y debido a la carencia de tiempo suficiente para considerar a todos ellos en el estudio, únicamente obtuvimos información del personal que labora en: la Dirección General de Recursos Humanos; Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales; Delegaciones Regionales; Subprocuradurías de Procedimientos Penales; Subprocuraduría Jurídica y de Derechos Humanos y Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto; a través de la aplicación de un cuestionario del que obtuvimos información cualitativa y cuantitativa, que aunada a datos respecto a sus antecedentes, estructura orgánica, legislación, etc., nos permitieron generar un diagnóstico de la capacitación en la dependencia.

Es importante mencionar que el espacio muestral considerado en esta investigación pudiera parecer pequeño comparado con el personal total que labora para esta institución, sin embargo, los resultados obtenidos son valiosos al considerar que la situación que representan estas unidades específicas con respecto a la capacitación es el resultado de las conclusiones que se presentan a nivel general y por lo tanto sería interesante retomarlas como antecedente en un estudio posterior.

CAPÍTULO I

LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO

ASPECTOS HISTÓRICOS SOBRE CAPACITACIÓN

Dentro del campo de la capacitación y específicamente de índole laboral, la legislación mexicana cuenta con diversos antecedentes en el contrato de aprendizaje que contempla la Ley Federal del Trabajo de 1931. Sin embargo, la finalidad de dicho contrato se vio frustrada debido a que no se cumplió como se tenía planeado.

En el transcurso de los años se han hecho varias modificaciones a la ley que han constituido valiosos cambios pero el más importante fue la modificación que se hizo en 1970 en donde se sustituyó el contrato de aprendizaje por el de capacitación y adiestramiento.

Dentro del proceso de las modificaciones surgió la necesidad de innovación en cuanto a la capacitación como la necesidad de implementar nuevos mecanismos que dieran solución a los problemas de ausencia de mano de obra calificada en el medio laboral.

En México existe una demanda excesiva de personal calificado pero a pesar de ello algunas universidades y diferentes instituciones de enseñanza no están en posibilidades de ofrecer una solución, esto refleja la enorme necesidad que tienen tanto empresas privadas como públicas de establecer programas periódicos de educación, con el propósito de iniciar en su empresa el tipo de enseñanza necesaria para que se realice el trabajo con mayor eficacia y para que éste sea más importante para el trabajador.

Las organizaciones en general deben dar las bases para que sus trabajadores tengan la preparación necesaria y especializada que les permita enfrentarse en las mejores condiciones a sus tareas diarias y para ello, no existe mejor medio que la capacitación como recurso para alcanzar altos niveles de motivación y productividad, por eso en México se inició un proceso innovador frente a la capacitación y el adiestramiento. Se elevó a rango constitucional el derecho que tienen los trabajadores a la capacitación y al adiestramiento. Se ha creado, por disposición de la Ley Federal del Trabajo, el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento que funciona a través de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA); finalmente se han reglamentado en la citada ley, todas las disposiciones y normas que regulan la capacitación.

MARCO LEGAL Y GENERALIDADES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

En México la integración teórica del derecho del trabajador y la previsión social esta basada en el artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo contenido relaciona el derecho del trabajador con el derecho social.

En este artículo, en su apartado general le otorga a los trabajadores derechos a los cuales es acreedor como trabajador, tales como horas de trabajo, jornadas de trabajo, tiempo extra, salarios, etc., así como las prestaciones que el patrón tiene la obligación a dar. También señala la regulación que entre obreros, empleados, patrones y sindicatos debe existir, además asegura el futuro del trabajador y sus familias.

En dicho artículo, en su fracción XII se señala como obligación de la empresa, cualquiera que sea su actividad, el proporcionar a

sus trabajadores, capacitación y adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

En el mismo artículo, se desprende la Ley Federal del Trabajo que es la que regula en forma más general las relaciones laborales y entre los artículos que están relacionados con la capacitación tenemos:

Art. 3.- Es de interés social promover la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Art. 7.- El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos.

Art. 25.- El escrito donde consten las condiciones de trabajo deberá contener la indicación en que el trabajador será capacitado o adiestrado, en los términos de planes y programas de cada empresa.

Art. 132.- Es obligación de los patrones capacitar o adiestrar a sus trabajadores y participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Art. 153-A.- Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento que le permita elevar el nivel de vida y productividad.

Art. 153-B.- Convenir si la capacitación se impartirá dentro de la empresa o fuera de ella.

Art., 153-C.- Toda escuela o individuo que imparta capacitación deberá estar autorizado y registrado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Art. 153-D.- Los cursos y programas pueden ser para una empresa o establecimiento o para varios.

Art. 153-E.- La capacitación deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo salvo que el patrón y el trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera.

Art. 153-F.- La capacitación y el adiestramiento tiene por objeto actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como informar sobre las aplicaciones de la nueva tecnología, incrementar la productividad, prevenir riesgos de trabajo y mejorar las aptitudes del trabajador.

Art. 153-G.- Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba esta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa.

Art. 153-H.- Los trabajadores a los que se imparta capacitación, están obligados a asistir puntualmente a los cursos y sesiones, atender las indicaciones de la persona que la imparte, presentar los exámenes de evaluación.

Art. 153-I.- En cada empresa se constituirá comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento que vigilarán la instrumentación y cumplimiento de los planes y programas.

Art. 153-J.- Las autoridades laborales vigilarán el cumplimiento de la capacitación y el adiestramiento y las comisiones que de ellas deriven.

Art. 153-K.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas o actividades.

Art. 153-L.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

Art. 153-M.- En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento.

Art. 153-N y O.- Toda modificación de planes y programas deberán informarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación.

Art. 153-Q.- Los planes deberán cumplir lo siguiente: referirse a periodos no mayores de cuatro años, comprender todos los puestos de la empresa, precisar etapas en las cuales se impartirá, procesos de selección del capacitado, así como su número de registro.

Art. 153-S.- Cuando el patrón no presente ni lleve a cabo los planes, será sancionado.

Art. 153-T y U.- Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento, recibirán constancias respectivas, autenticadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso que el trabajador se niegue a tomar los cursos porque los considera innecesarios deberá acreditar documentalmente y acreditar el examen de suficiencia.

CONSTITUCIÓN DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuidar de la oportuna constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Las comisiones mixtas la integran:

1) Igual número de representantes de los trabajadores y del patrón.

2) Siendo requisito para ser representante de los trabajadores:

- Ser trabajador de la empresa.
- Ser mayor de edad.
- Ser reconocido por su buena conducta.
- Saber leer y escribir.
- Ser designado por los trabajadores o por el sindicato en caso de existir este.

3) Para ser representante del patrón es necesario:

- Ser mayor de edad.
- Saber leer y escribir.
- Poseer conocimientos técnicos sobre labores y procesos tecnológicos propios de la empresa.
- Ser reconocido por su buena conducta.
- Ser designado por el patrón o su representante legal.

BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN

Para determinar los beneficios de la capacitación es necesario realizar una investigación para identificar las necesidades de la capacitación que requiera el trabajador, para ello es necesario basarse en fuentes como:

- El análisis, descripción y evaluación de los puestos.
- La calificación de méritos y la evaluación del nivel de desempeño de los empleados.
- Nuevas contrataciones, transferencias y rotación de personal.
- Promociones y ascensos de personal.
- Información estadística derivada de encuestas, cuestionarios o entrevistas, diseñadas especialmente para determinar necesidades
- Índices de desperdicios y altos costos de operación.
- Niveles de seguridad e higiene industrial.
- Quejas.
- Peticiones expresas respecto de capacitación planeada individual y grupalmente.
- Evaluación de cursos y seminarios.
- Expansión y crecimiento de la organización.
- Inspecciones y auditorias.
- Reconocimientos oficiales.

Existen además otras técnicas e instrumentos utilizados con éxito en la búsqueda de información relativa a las necesidades de capacitación del trabajador:

- Entrevistas de grupo.
- Entrevista individual.
- Aplicación de cuestionarios.
- Inventario de recursos humanos.
- Datos estadísticos.
- Informes y opiniones de consultores externos.
- Comités.
- Aplicación de evaluaciones y pruebas.

Entre los beneficios que nos proporciona un diagnóstico de necesidades de capacitación se encuentran:

- Análisis y localización de necesidades educativas.
- Diagnóstico del clima organizacional, evaluación de la moral del personal.
- Observación de perfiles educativos de los puestos en una organización.
- Información para la programación de actividades del departamento capacitación.
- Información para el cálculo de costo-beneficio del programa de capacitación.
- Definición de recursos necesarios como: eventos a realizar, cuerpo de instructores, materiales didácticos necesarios, metodología a emplear, recursos físicos.

Dentro de los beneficios de la capacitación a las organizaciones, existen varias a las que se les concede prioridad:

- Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.
- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Ayuda al personal a identificarse con los objetivos y metas de la organización.
- Crea mejor imagen.
- Fomenta la autenticidad, la apertura y la confianza.
- Mejora la relación patrón-trabajador.
- Ayuda a la preparación de guías para el trabajo.
- Proporciona información respecto a necesidades futuras a todo nivel.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Promueve el desarrollo con vista a la promoción.
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
- Incrementa la productividad y la calidad del trabajo.
- Ayuda mantener bajos costos en muchas áreas.
- Elimina los costos de recurrir a consultores externos.
- Se promueve la comunicación a toda la organización.

Existen otros tipos de beneficio, los que influyen en el individuo y que a la vez repercuten favorablemente en la organización:

- Ayuda al individuo para la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
- Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones.
- Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Permite el logro de metas individuales.
- Desarrolla el sentido de progreso en muchos campos.
- Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.

CAPÍTULO II

LA CAPACITACIÓN EN LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

ANTECEDENTES DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

La institución del Ministerio Público actual encuentra antecedentes en las prácticas y legislaciones romana, francesa y principalmente la española.

En México de la procuración de justicia se habla desde la Época Colonial como la forma o el medio para defender a los incapaces.

En el Siglo XVII en la "Recopilación de las Indias" se consigna el ordenamiento de establecer dos fiscales uno para asuntos civiles y otro en materia criminal.

La Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, sancionada por el Congreso General Constituyente el 4 de octubre de 1824, introdujo la presencia de un fiscal como parte integrante de la Corte Suprema de Justicia y la de un promotor fiscal, miembro de cada tribunal de circuito.

Hasta la promulgación de la Constitución expedida el 22 de abril de 1853, se expiden las bases provisionales para la administración de la República, en las cuales se perfila el cargo de Procurador General de la Nación, con una categoría similar a la de un ministro de la Suprema Corte de Justicia. En el artículo 91 de la Constitución, se introdujo como miembros de la Suprema Corte de Justicia a once ministros, un fiscal y un procurador general.

Las legislaciones anteriores constituyen los elementos normativos jurídicos de nuestro país, precursores del Ministerio Público en México.

El 29 de noviembre de 1858 fue promulgada una ley de Administración de Justicia en cuyos títulos tercero y cuarto, establecen lo que se puede considerar como antecedente del Ministerio Público, aunque todavía se conserva la nomenclatura tradicional hispánica del "Ministerio Fiscal".

Durante el imperio de Maximiliano de Habsburgo, la administración de justicia recibió el influjo francés. Esto se advierte en la primera ley que estableció en México la institución del Ministerio Público.

La Ley Orgánica del Ministerio Público para el Distrito Federal y Territorios Federales expedida en 1903, menciona que el Procurador de Justicia del Distrito Federal tiene dependencia directa de la Secretaria de Justicia estando bajo su mando y supervisión los Agentes del Ministerio Público y de la policía judicial.

En el México revolucionario cuando se redacta la Constitución de Querétaro aparecen los artículos 21 y 102, relacionados con el Ministerio Público en el sentido fundamental en que lo conocemos hoy en día.

La Constitución de 1917 en su artículo 21 establece que incumbe al Ministerio Público y a la policía judicial la persecución de los delitos; la cual estará bajo la autoridad y mando inmediato de aquel, quedando a la autoridad judicial la imposición de las penas y a la autoridad administrativa las sanciones.

El 31 de diciembre de 1971, se publica en el Diario Oficial de la Federación la primera Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal y Territorios Federales, en las que se establece que el Ministerio Público es parte integrante de la Procuraduría. También se establece que es parte del Departamento del Distrito Federal (actual Gobierno de la Ciudad de México), encargada de velar por los derechos individuales y sociales en general, promoviendo una oportuna y ágil procuración de justicia y la prevención del delito.

En 1976, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal presenta reformas en la Ley Orgánica de la Institución y publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 15 de Diciembre de 1977.

Finalmente, el 12 de diciembre de 1983, se publica en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, reformada y adicionada por decretos publicados el 27 de diciembre 1985, el 11 de diciembre de 1986 y la última fue la del 30 de abril de 1996, misma que se encuentra vigente hasta la fecha.

En la Ley orgánica de la PGJDF que se encuentra vigente nos comenta que la institución del Ministerio Público en el Distrito Federal, estará a cargo del Procurador General de Justicia del Distrito Federal, y tendrá las siguientes atribuciones que ejercerá por conducto de su titular o de sus agentes auxiliares:

I.- Perseguir los delitos de orden común cometidos en el Distrito Federal,

II.- Velar por la legalidad y por el respeto de los Derechos humanos en la esfera de su competencia, así como promover la pronta, completa y debida impartición de justicia;

III.- Proteger los derechos e intereses de los menores, incapaces, ausentes, ancianos y otros de carácter individual o social;

IV.- Realizar estudios, formular y ejecutar lineamientos de política criminal y promover reformas que tengan por objeto hacer más eficiente la función de seguridad pública y contribuir al mejoramiento de la procuración e impartición de justicia;

V.- Las que en materia de seguridad pública le confiere la Ley de Seguridad Pública del Distrito Federal;

VI.- Realizar estudios y desarrollar programas de prevención del delito en el ámbito de su competencia;

VII.- Proporcionar atención a las víctimas o los ofendidos por el delito y facilitar su coadyuvancia;

VIII.- Promover la participación de la comunidad en los programas de su competencia, en los términos que los mismos señales;

IX.- Auxiliar a otras autoridades en la persecución de los delitos de la competencia de éstas, en los términos de los convenios, bases y demás instrumentos de colaboración celebrados al efecto.

La Procuraduría estará a cargo del Procurador, titular de la Institución del Ministerio Público, quien ejercerá autoridad jerárquica sobre todo el personal de la Institución.

La Procuraduría, de conformidad con el presupuesto que se le asigne, contará además con subprocuradores, agentes del Ministerio Público, Oficial Mayor, Contralor Interno, coordinadores, visitadores, subdelegados, directores de área, subdirectores de área, jefes de unidad departamental, agentes de la policía judicial, peritos y personal de apoyo administrativo que sean necesarios para el ejercicio de sus funciones, quienes tendrán las atribuciones que fijen las normas legales, reglamentarias y demás aplicables.

De conformidad con el artículo 17 de la Ley Orgánica, se adscriben las unidades administrativas centrales y órganos desconcentrados de la siguiente manera:

I.- Al Procurador General:

- La Subprocuraduría "A" de Procedimientos Penales.
- La Subprocuraduría "B" de Procedimientos Penales.
- La Subprocuraduría "C" de Procedimientos Penales.
- La Subprocuraduría Jurídica y de Derechos Humanos.
- La Subprocuraduría de Atención a Víctimas y Servicios a la Comunidad.
- La Oficialía Mayor.
- La Visitaduría General.
- La Coordinación de Agentes del Ministerio Público Auxiliares del Procurador.
- La Contraloría Interna.
- La Unidad de Comunicación Social
- Las Delegaciones.

II.- A la Subprocuraduría "A" de Procedimientos Penales:

- La Dirección General "A" de Consignaciones.
- La Dirección General de Asuntos Especiales y Relevantes del Procedimiento Penal.
- La Dirección General de Control de Procesos Penales.
- La Dirección General de Investigación de Delitos de Seguridad de las Personas, las Instituciones y la Administración de Justicia.
- La Dirección General de Normatividad y Control Operativo Técnico Penal.
- La Dirección General de Policía Judicial.
- La Dirección General de Servicios Periciales.

III.- A la Subprocuraduría "B" de Procedimientos Penales:

- La Dirección General "B" de Consignaciones.
- La Dirección General de Investigación de Delitos Patrimoniales No Violentos.
- La Dirección General de Investigación de Homicidios.

- La Dirección General de Investigación de Robo a Bancos y de Delincuencia Organizada.
- La Dirección General de Investigación de Robo a Negocios y Prestadores de Servicios.

IV.- A la Subprocuraduría "C" de Procedimientos Penales:

- La Coordinación de Investigación de Robo de Vehículos y al Transporte.
- La Dirección General "C" de Procedimientos Penales.
- La Dirección General de Investigación de Delitos Contra el Honor, Responsabilidad Profesional y Relacionados con Servidores Públicos.
- La Dirección General de Investigación de Delitos Patrimoniales No Violentos Relacionados con el Sistema Financiero.
- La Dirección General de Investigación de Delitos Sexuales.

V.- A la Subprocuraduría Jurídica y de Derechos Humanos:

- La Supervisión General de Derechos Humanos.
- El Instituto de Formación Profesional.
- La Dirección Jurídico Consultivo.
- La Dirección General del Ministerio Público en lo Civil.
- La Dirección General de Política y Estadística Criminal.

VI.- A la Subprocuraduría de Atención a Víctimas y Servicios a la Comunidad:

- La Dirección General de Asuntos de Menores e Incapaces.
- La Dirección General de Atención a Víctimas de Delito.
- La Dirección General de Prevención del Delito.

- La Dirección General del Ministerio Público en lo Familiar.
- La Dirección General de Servicios a la Comunidad.
- El Albergue Temporal.

VII.- A la Oficialía Mayor:

- La Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto.
- La Dirección General de Recursos Humanos.
- La Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales.
- La Dirección General de Tecnología y Sistemas Informáticos.

VIII. Las Delegaciones Regionales.

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN EN LA PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

En la Federación en general, se había hablado muy poco de la capacitación y no fue sino a finales de la década de los setentas cuando se dieron los primeros pasos dentro de algunas oficinas gubernamentales en donde se empezó a hablar de Capacitación y Adiestramiento como una forma de modernizar al Gobierno.

En Diciembre de 1994, se estaba viviendo una época de transición, la cual implicaba cambios significativos tanto a nivel

nacional como mundial, lo cual incitó a todos los niveles de la estructura burocrática nacional a reconsiderar y evaluar las acciones que se estaban llevando a cabo; estas consideraciones dieron lugar a cambios en cuanto a planeación, organización y control de los programas de gobierno.

En el gobierno del Distrito Federal y principalmente dentro de la PGJDF, la capacitación comenzó a tomarse en cuenta a mediados de la década pasada, siendo Procurador el Lic. Ignacio Morales Lechuga, quien se percató de la necesidad de que todo el personal contara con las herramientas necesarias para hacerle frente a los cambios que se venían generando en el país.

Considerando lo anterior y retomando los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, que el Gobierno Federal iba a implementar en ese sexenio, la Institución publicó en la Gaceta Oficial del D.D.F. una serie de normas para la implementación de cursos de capacitación que involucraban personal de todos los niveles jerárquicos de la Procuraduría, es decir en él consideraron: Directores Generales, personal administrativo, policía judicial, Ministerios Públicos, etc.

De esta manera, lo que la PGJDF busca (en cuanto a capacitación se refiere) elevar el potencial productivo de la fuerza laboral y propiciar su desarrollo para generar el crecimiento sostenido de la producción, la productividad y los salarios.

En 1999 se elaboró el Programa de Capacitación Administrativa (con duración de diez meses), con el que se pretende lograr la formación integral de los trabajadores, a través de acciones concretas enfocadas a una capacitación sistemática, estructurada donde participen todas las áreas vinculadas a las diversas actividades que se desarrollan en la Institución; todo esto con el objetivo de mejorar gradualmente su desempeño y la productividad, actualizarlos y profesionalizarlos para favorecer su desarrollo personal y el de sus áreas de trabajo.

CAPÍTULO III

FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

A los trabajadores no les interesa la capacitación; consideran que no es de importancia para su desarrollo tanto laboral como personal. Se establece como una causal la falta de información y de interés al respecto de la capacitación que se adolece en el espacio laboral.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

SELECCIÓN DE LA MUESTRA

La población que se va a estudiar es una muestra de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal que cuenta con más de 10,000 empleados entre Ministerios Públicos, Policías Judiciales, personal administrativo y personal de confianza. La muestra intentará ser representativa del total de la población, por lo que se incluirán en los instrumentos de aplicación una serie de datos que determinen las características personales de los sujetos escogidos aleatoriamente como son edad, sexo, estado civil, puesto, antigüedad en el puesto, grado máximo de estudios, área a la que pertenecen, etc.

La variable aleatoria es una función con valores numéricos que sólo se define en el espacio muestral, seleccionando a la población con el análisis de la correlación, y sólo se aplicará el instrumento al grupo elegido.

La muestra se seleccionó siguiendo los criterios de muestreo aleatorio simple, se dio a todos los sujetos de la población la misma oportunidad de ser elegidos para la entrevista, obviamente tomando en cuenta la disponibilidad mostrada por el participante en ese momento.

INSTRUMENTOS

El instrumento empleado en esta investigación es el cuestionario porque, cuenta con las características de las pruebas objetivas y el método de puntuación, consiste en la elaboración de una gran número de declaraciones que se aplica a la muestra representativa de la población en estudio.

El cuestionario que se aplica toma en cuenta las variables nominales descritas anteriormente y las variables cuantitativas con los parámetros arriba señalados.

Los resultados arrojados por la muestra elegida aleatoriamente permite realizar un informe detallado de las respuestas obtenidas.

RECOPIACIÓN Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Al tener la muestra de la población para aplicar el cuestionario, se les explicó brevemente cual era la dinámica para responder a cada una de las preguntas, el cuestionario está integrado por preguntas en las cuales se tiene que tachar la respuesta que más se apegue a su vida laboral.

Una vez que se contó con la información se prosiguió a vaciar la misma en una hoja de calculo de Excel y se graficó para visualizar con más claridad los datos obtenidos.

ANÁLISIS DE DATOS

Con los datos obtenidos se puede revisar si la falta de información de los cursos de capacitación es la causa principal por la que los trabajadores no asisten a los cursos o si existen otras causas por las que en la institución no consideran que la capacitación sea un aspecto importante para que los empleados realicen sus actividades de una forma eficaz y eficiente.

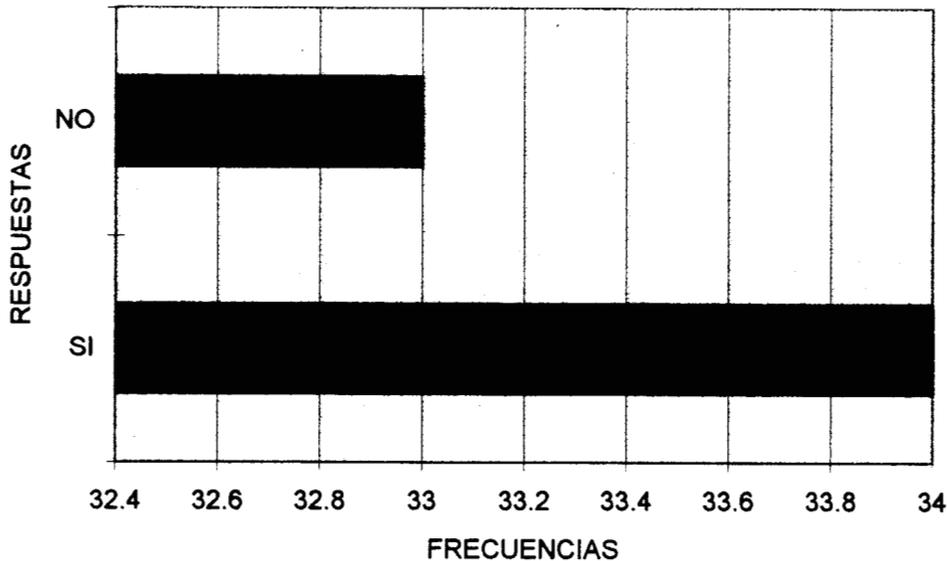
INFORME DE RESULTADOS

Las conclusiones que obtengamos se podrán utilizar para saber si es la falta de interés por parte del trabajador y/o la falta de información que se tiene sobre los cursos de **capacitación** existentes en la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal la causa de que el personal que labora en la institución no participe en los programas de capacitación.

Se pretende aportar un conjunto de propuestas que tiendan a solucionar la problemática descrita con el objeto de que a mediano plazo se incremente el número de trabajadores que asistan, para estar en condiciones de proporcionar un servicio eficiente.

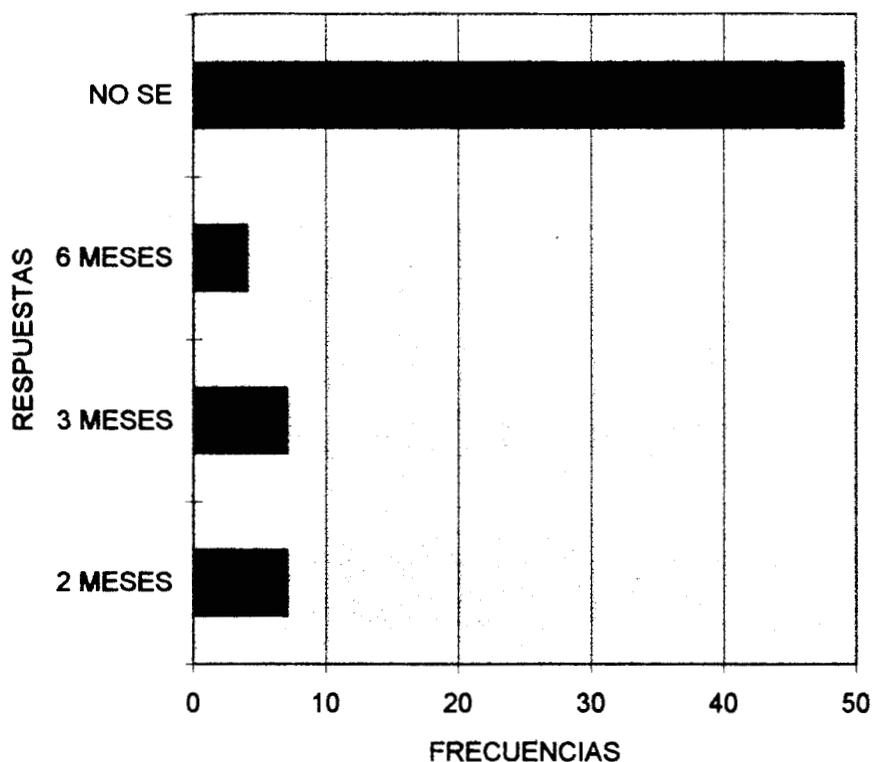
INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

1.- CONOCE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE SE IMPARTEN EN LA INSTITUCIÓN



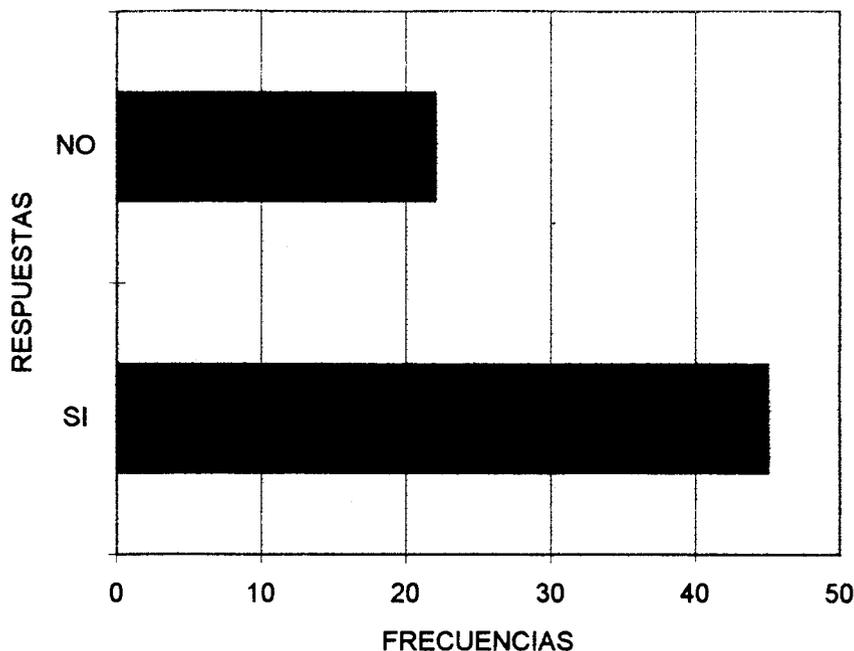
De acuerdo con los resultados obtenidos se observa que el 50.75% de los encuestados conocen los cursos de capacitación que se imparten en la institución, es decir, de alguna forma u otra durante su estancia en la Procuraduría se han enterado que existen diferentes cursos de capacitación para los empleados y por lo general la mitad de los trabajadores encuestados de las diferentes unidades administrativas conocen los cursos que se dan.

2.- SABE USTED CADA CUANDO SE IMPARTEN LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN EN LA INSTITUCIÓN?



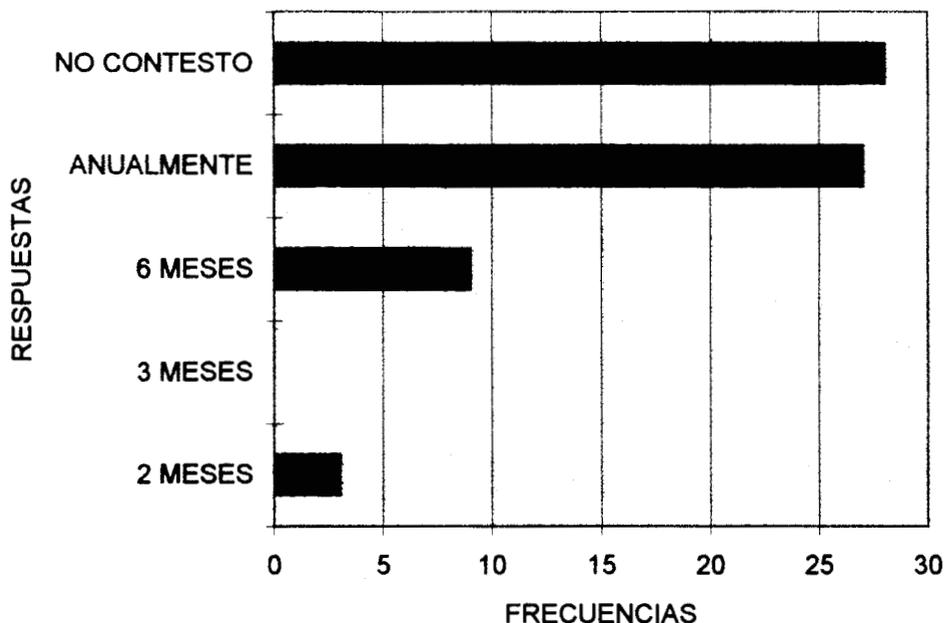
Como se muestra en la gráfica el 73.13% de los encuestados no sabe la frecuencia con que se imparten los cursos de capacitación, esto se debe a que no existe la suficiente información del calendario de cursos que se imparten en la institución. Este tipo de respuesta nos da un idea de las carencias que se tiene en el área de capacitación en cuanto a la difusión de la programación de los cursos.

3.- HA ASISTIDO A CURSOS DE CAPACITACIÓN DURANTE SU ESTANCIA EN ESTA INSTITUCIÓN



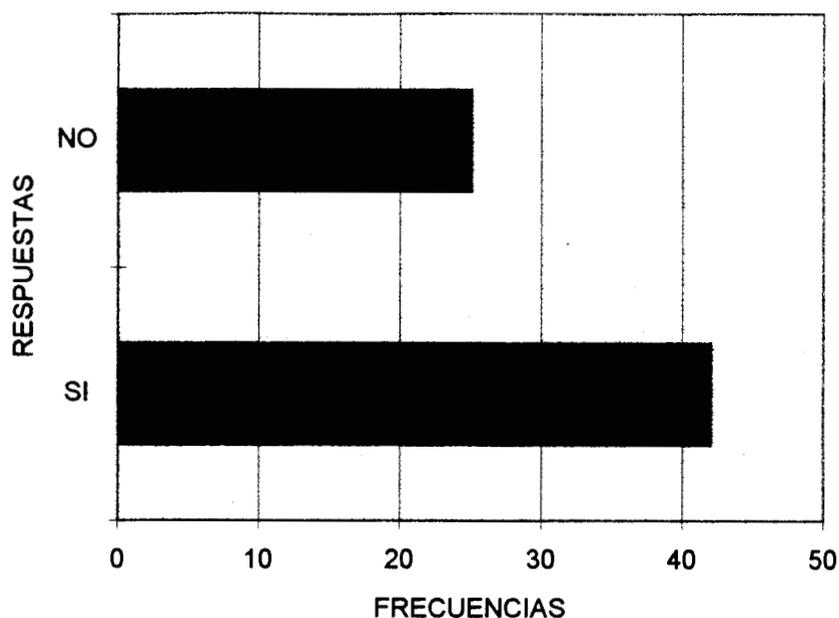
Conforme a la gráfica el 67.16% de los encuestados si han asistido a los cursos de capacitación, al menos alguna vez durante su estancia en la institución, independientemente del grado de estudio con que cuente el trabajador. Una de las cuestiones interesantes es que el 69.23% de empleados del sexo masculino han asistido a algún tipo de curso que se ha dado en la institución.

4.- CON QUE REGULARIDAD HA ASISTIDO A CURSOS DE CAPACITACIÓN



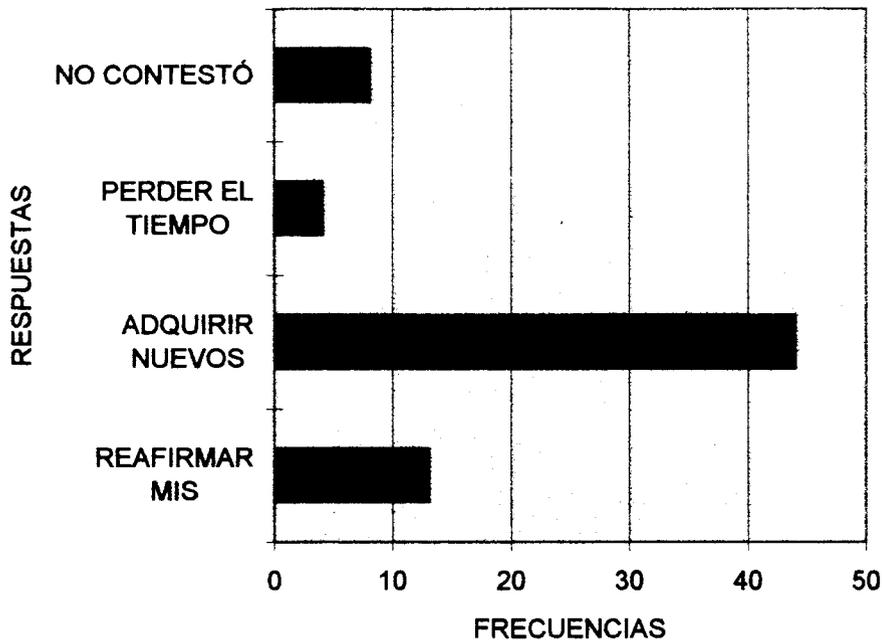
En este caso la mayoría de los encuestados dicen que asisten anualmente a los cursos de capacitación o bien no contestaron (85.08%), esto quiere decir que no han asistido a los cursos de capacitación que se imparten en la institución o que alguna vez han ido a algún curso de capacitación durante su estancia en la institución.

5.- LE ES POSIBLE ASISTIR A LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE IMPARTE LA INSTITUCIÓN



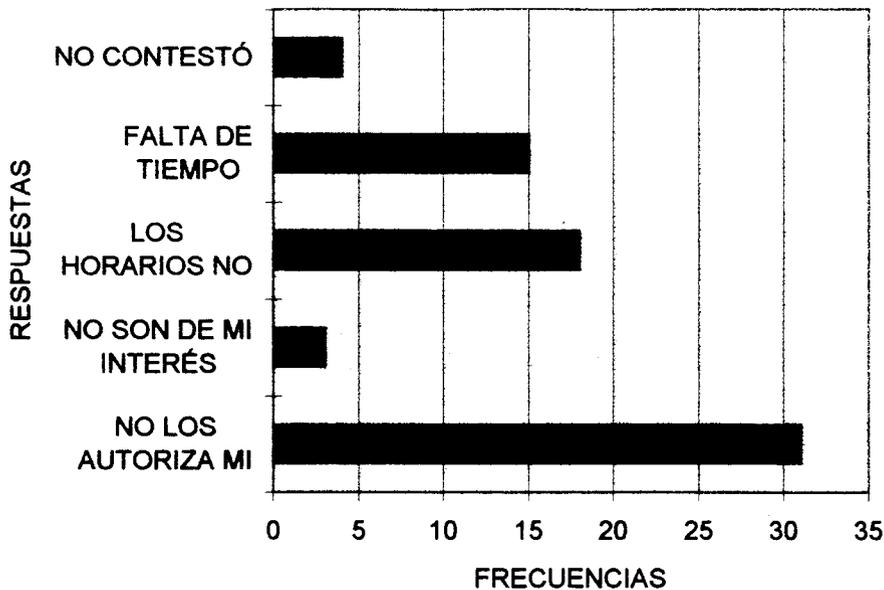
En este caso, el 62.69% de los encuestados contestaron que si les es posible asistir a los cursos de capacitación, aunque es conveniente señalar que en este caso el 44.83% de las mujeres encuestadas no pueden asistir a los cursos que imparten en la institución.

6.- CONSIDERA QUE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE HA RECIBIDO HAN SERVIDO PARA:



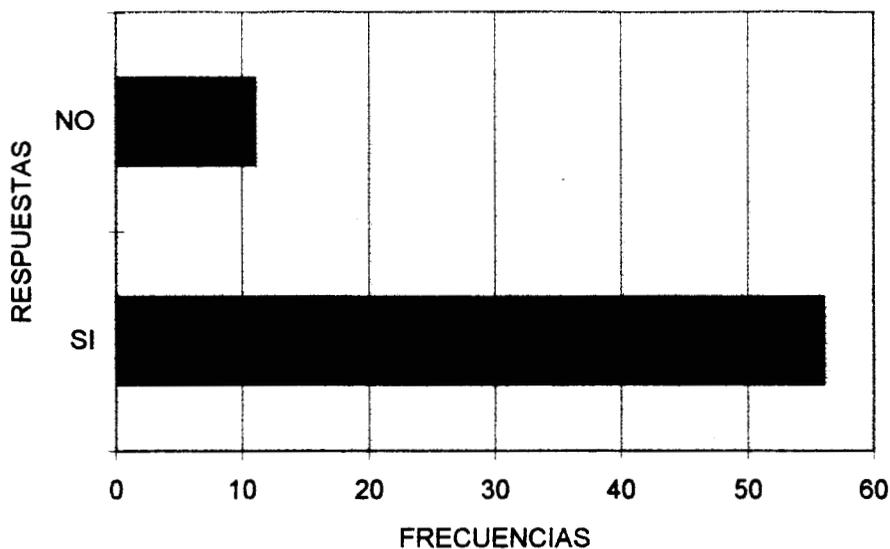
Como se observa en la gráfica el 63.77% de los encuestados consideran que los cursos de capacitación a los que ha asistido le han servido para adquirir nuevos conocimientos, es decir, lo que les han enseñado les ha servido para mejorar o para encontrar una nueva forma de trabajar dentro de la institución.

7.- CUÁLES SERIAN LAS CAUSAS POR LAS QUE NO PUEDE ASISTIR A LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN?



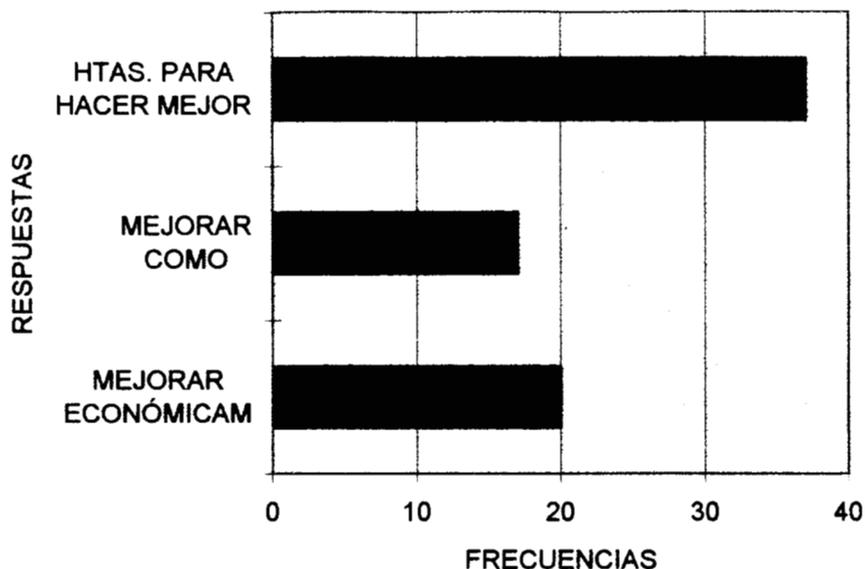
Como se puede observar en la gráfica el 43.66% de los encuestados dicen que no pueden asistir a los cursos de capacitación que se imparten en la institución por que sus jefes no les autoriza el asistir a estos y un 4.63% considera que no son interesantes los cursos que se imparten.

8.- SABE QUE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN SON UNA OBLIGACIÓN QUE LAS EMPRESAS TIENEN QUE PROPORCIONAR A SUS TRABAJADORES?



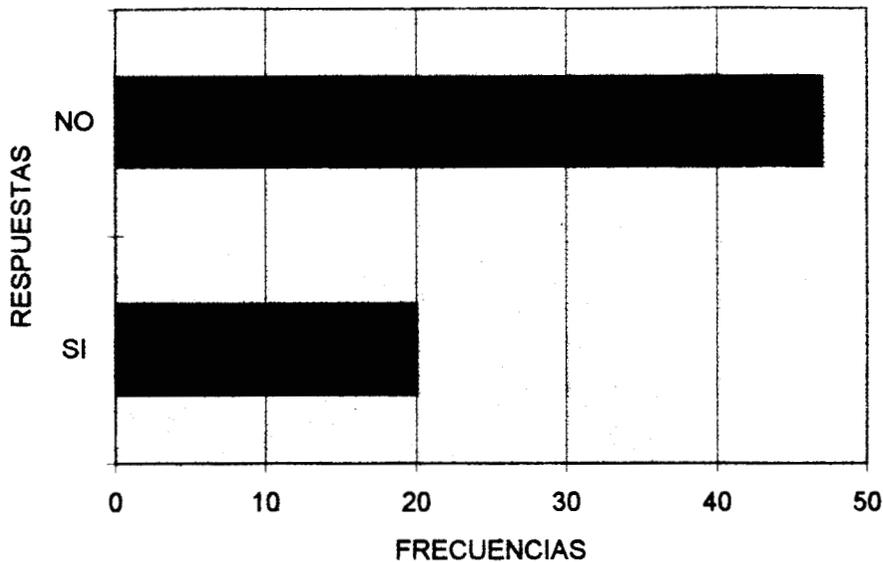
En cuanto esta pregunta es de observarse el hecho que el 16.42% de los empleados no estén enterados que es una obligación el que las empresas les tengan que dar capacitación a todo el personal que labora dentro de la misma, ya sea jefe de oficina, personal administrativo o auxiliar de intendencia, no importa su nivel o categoría, deben de ser capacitados para tener un buen desempeño laboral.

9.- CONSIDERA QUE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN LE BRINDAN:



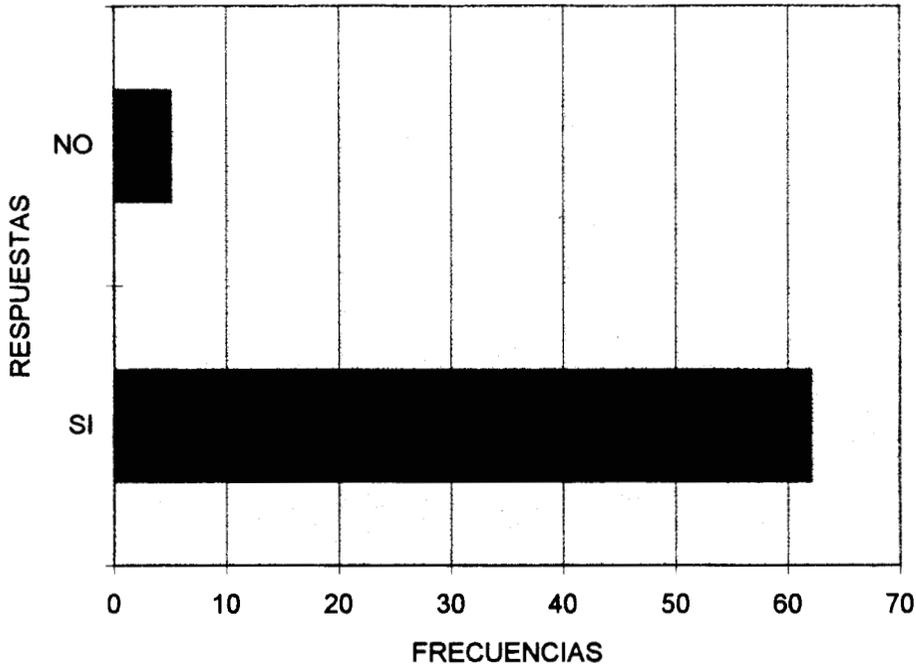
De acuerdo a los resultados obtenidos, los encuestados nos dicen que el 50% de los casos los cursos de capacitación son una herramienta para hacer mejor su trabajo, por lo que la capacitación debería ser continua para que se refleje de una forma mas eficiente en los resultados de sus labores cotidianas.

10.- LA INSTITUCIÓN LO HA MOTIVADO PARA QUE ASISTA A LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN?



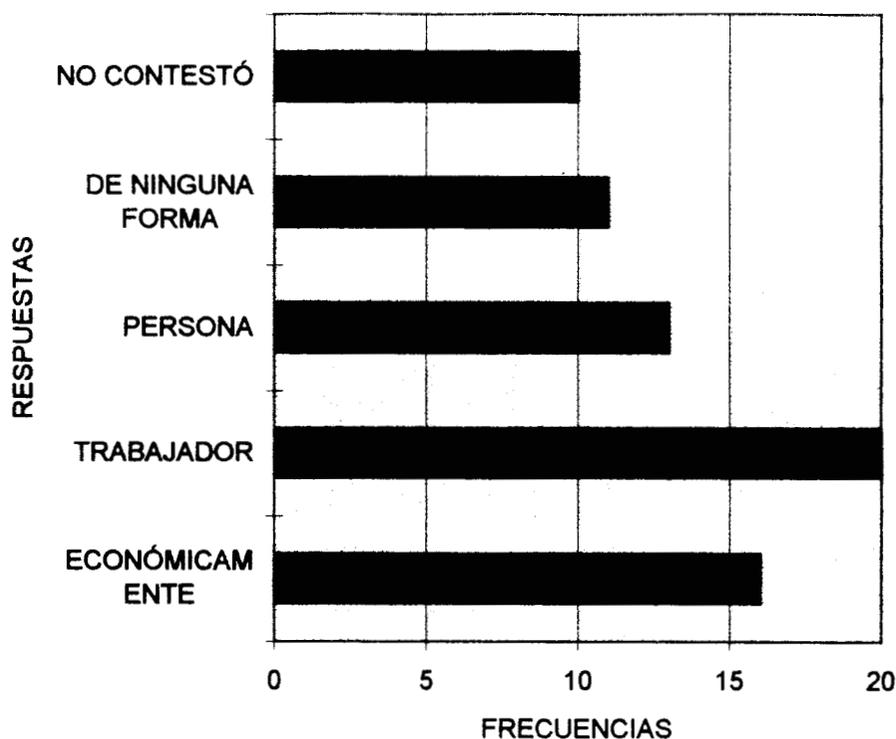
Como se ve en la gráfica, la Procuraduría no da la motivación suficiente para que sus empleados vayan a los cursos de capacitación que se imparten dentro de la misma esto se debe a que más del 70% de los encuestados considera que los jefes no autoriza que sus subordinados que asistan a los cursos.

11.- CREE USTED QUE LA CAPACITACIÓN FAVORECE AL DESARROLLO DE LA INSTITUCIÓN?



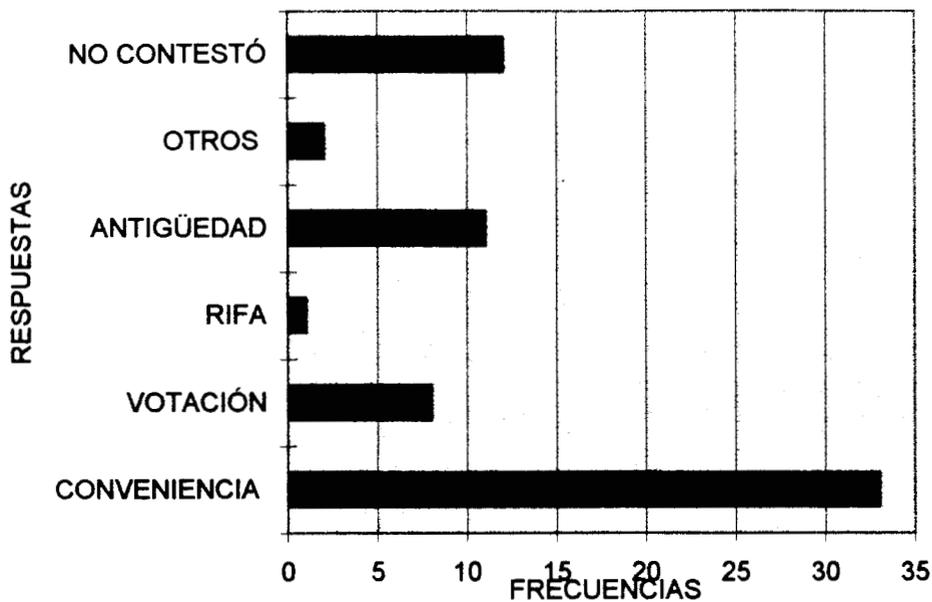
La capacitación es una herramienta importante para el desarrollo de las empresas y que a su vez se refleja en la actitud de los trabajadores para con la institución, ya que, al respondernos a esta pregunta, 92.54% de los trabajadores creen que la capacitación si favorece al desarrollo de la Procuraduría y esto se puede observar no solo a largo plazo sino también a corto y mediano.

**12.- SABE USTED QUE EFECTOS HAN TENIDO EN SUS
COMPAÑEROS LOS CURSOS A DE CAPACITACIÓN
QUE HAN ASISTIDO?**



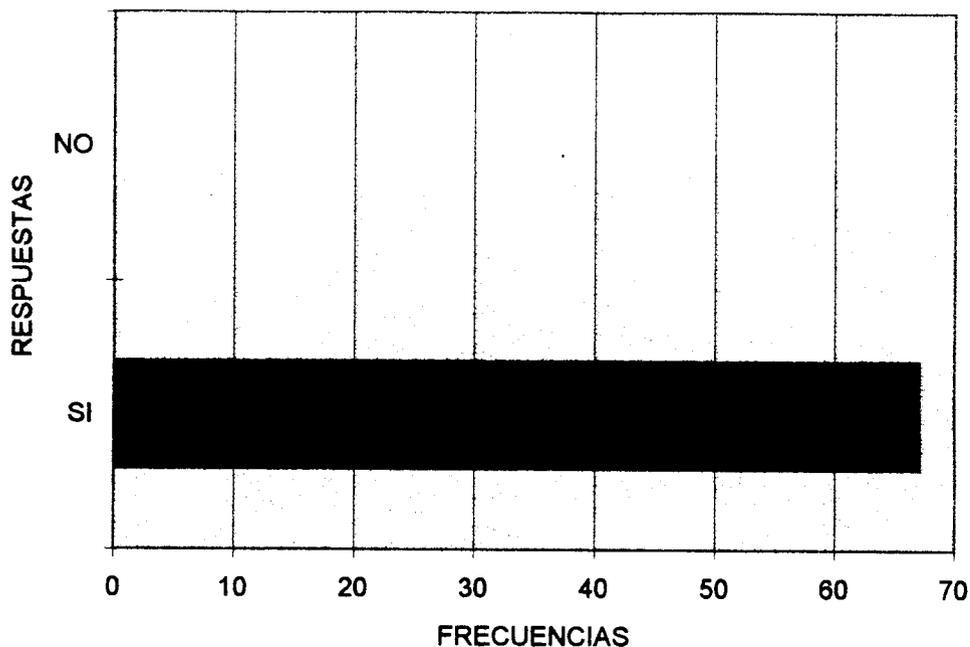
En esta pregunta los encuestados nos respondieron de diferentes formas ya que no hubo una respuesta que sobresaliera más que las otras ya que algunos respondieron que han tenido efectos en su forma de trabajar, otros económicamente y otros en su persona, Esto es, si ha tenido un efecto positivo en los compañeros de trabajo ya que si han tenido un progreso. Otros encuestados no quisieron contestar por que no han visto algún efecto notable en sus compañeros.

13.- COMO DETERMINA SU JEFE LA PARTICIPACIÓN A LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN DE SUS SUBORDINADOS:



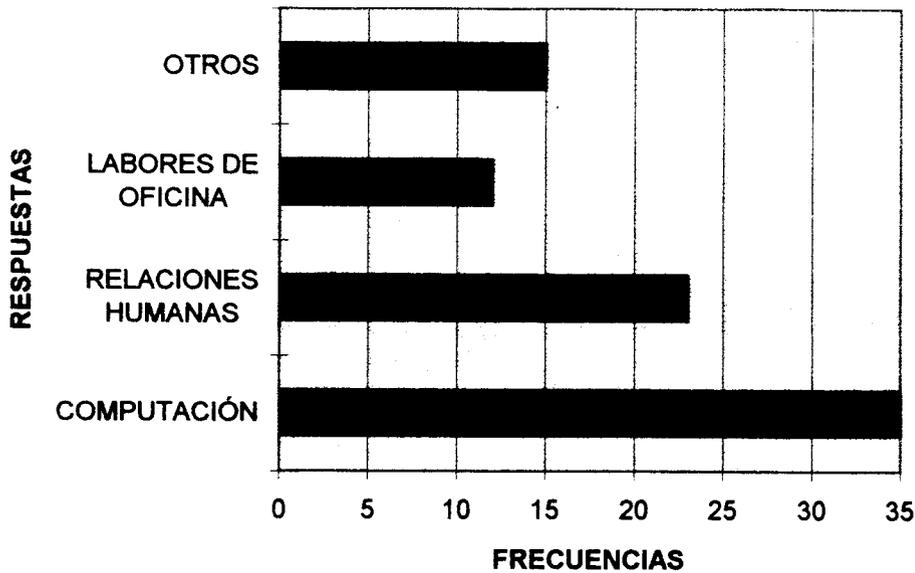
Como se ve en la gráfica, el 49.25% de los encuestados respondieron que su jefe determina la participación a los cursos de capacitación por conveniencia, es decir, según las necesidades que se tenga en el área, es como se determina quien o quienes va a asistir a los cursos.

14.- SI FUERA USTED JEFE, ¿DEJARÍA QUE SUS TRABAJADORES FUERAN A LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE SE IMPARTEN EN LA INSTITUCIÓN?



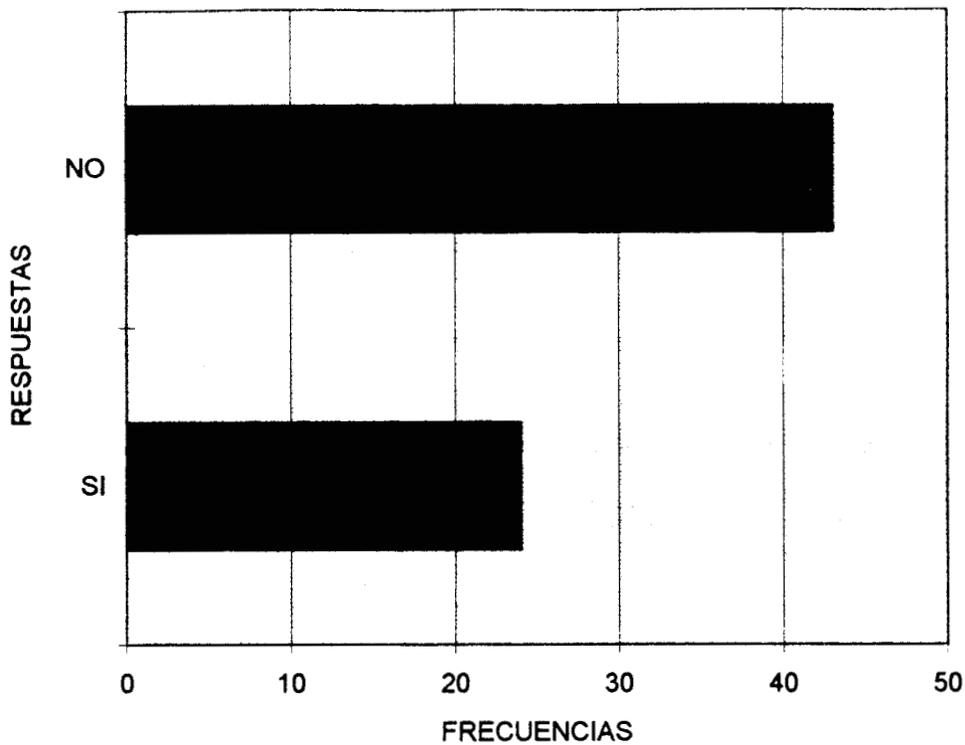
Como se puede ver en la gráfica todos los encuestados si dejarían que sus subordinados fueran a los cursos de capacitación que se imparten en la institución, esto quiere decir, que si creen que es de importancia la capacitación que se le pueda dar a los empleados de la institución para el mejor desempeño de sus labores tanto en su trabajo como en su vida personal.

15.- QUE TIPO DE CAPACITACIÓN LE GUSTARÍA QUE LE PROPORCIONARAN PARA MEJORAR SU DESEMPEÑO LABORAL



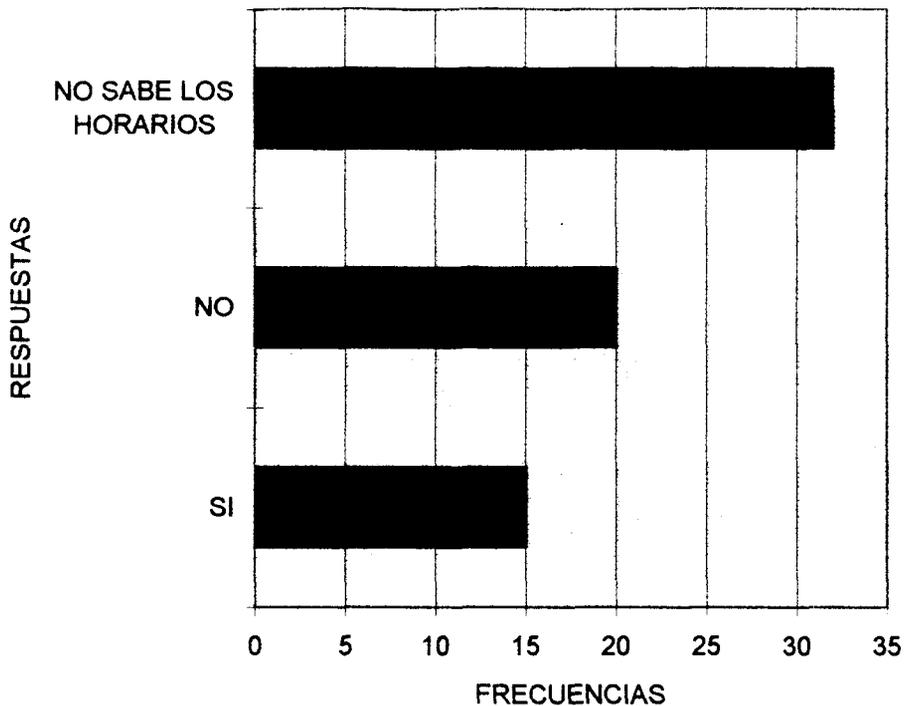
Como se puede observar en la gráfica el 82.35% de los encuestados piden que se les proporcionen cursos que les sirvan para sus labores diarias en el ámbito laboral como son los cursos de computación, relaciones humanas y de labores de oficina, esto es para mejorar el desempeño dentro de su lugar de trabajo. Otros piden que se les proporcionen otro tipo de cursos, más que nada para quitarse el estrés con que viven diariamente.

16.- EL SINDICATO LO APOYA PARA QUE ASISTA A LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN?



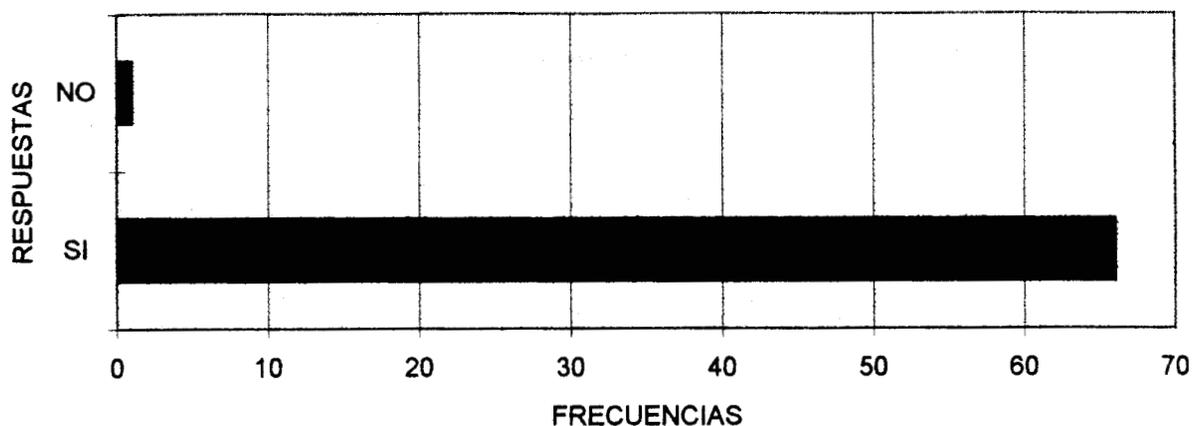
Como se puede apreciar el 64.18% de encuestados sienten que el sindicato no los apoya para que puedan asistir a los cursos de capacitación que se imparten en la institución, esto es, al sindicato le falta tener mayor influencia en las decisiones de la institución para que sus agremiados tengan la facilidad de asistir a los cursos.

17.- LOS HORARIOS DE IMPARTICIÓN DE LOS CURSOS SON LOS ADECUADOS PARA USTED



En esta pregunta el 47.76% de los encuestados, como se puede ver en la gráfica no saben los horarios de impartición de los cursos, esto es, por la falta de información que existe por parte de los cursos en la mayoría de las áreas con que se tuvo contacto

**18.- DESPUÉS DE CONTESTAR ESTE CUESTIONARIO
ESTARÁ USTED INTERESADO EN PARTICIPAR EN
LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN?**



Como se puede apreciar en las respuestas de los encuestados el 98.51% todo están interesados en participar en los cursos de capacitación que se implementen más adelante dentro de la institución, para poder mejorar tanto en el aspecto laboral como en el aspecto económico y así tener los medios para acceder a una vida más desahogada.

DIAGNÓSTICO

Por los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los trabajadores de la PGJDF se puede observar que existen dos problemas fundamentales: el primero es la falta de información existente sobre los cursos que se proporcionan en la institución, ya que si bien, más del cincuenta por ciento de las personas encuestadas si conocen los cursos que se proporcionan, más del setenta y tres por ciento no sabe con claridad con que periodicidad se dan los cursos; y aunque el sesenta y siete por ciento de los trabajadores que contestaron el cuestionario han asistido a cursos de capacitación dentro de la institución estos han sido, en la mayor de las ocasiones, cuando entraron a la institución, es decir, en promedio hace siete años.

El segundo problema observado es que: no existe un apoyo hacia los empleados ya sea por parte de los jefe inmediatos, por parte de la institución o por el sindicato. Los jefes inmediatos no permiten que sus subordinados tomen cursos, ya que no creen que sean de importancia para el desempeño de las labores; la institución no ha proporcionado los medios necesarios para que la información sea mejor difundida y empleados conozcan con mayor detalle las características de los cursos que se proporcionan y al mismo tiempo el sindicato no da el apoyo a sus agremiados para que sea una obligación por parte de la institución el proporcionar a todos los trabajadores los cursos de capacitación necesarios para que actualicen sus conocimientos en su forma de trabajar.

ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

Al observar los problemas más significativos que se tienen en la capacitación que se proporcionan a los trabajadores de la institución podemos apreciar que se necesita una mayor difusión de los cursos que se imparten esto puede ser pegando más publicidad de los cursos en todos los edificios de la institución, en las Agencias Investigadoras, en las Direcciones Generales, en las Subdirecciones, en las oficinas, etc., para que todo el personal tenga conocimientos de los cursos que existen y a los que puede asistir. Otra de las formas de difusión es entregando trípticos y folletos que contengan la información de cada curso para que así cada trabajador tenga a la mano los datos de los cursos que se imparten.

Otra de las medidas que se pueden tomar es tener una plática directa con los jefes inmediatos de los trabajadores (cursos de sensibilización) para que se den cuenta de los beneficios que se pueden obtener al tener empleados con mayores conocimientos y con las herramientas más innovadoras para realizar su trabajo. Adicionalmente sería conveniente que todos los trabajadores tengan que tomar por lo menos dos cursos de capacitación al año para que se haga una costumbre y no lo tomen como algo forzoso.

Una alternativa más podría ser dar cursos de capacitación en otras áreas que no sean directamente involucradas en las labores de trabajo; esto es, cursos de manualidades, artísticas, sociales o deportivas, esto serviría para que los trabajadores se olviden de algún modo de la presión que existe dentro de la institución por las labores que se realizan todos los días.

CONCLUSIONES

Desde un punto de vista administrativo hemos pretendido tener una herramienta para conocer mejor el ámbito de la capacitación dentro de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal y por los resultados arrojados en las encuestas realizadas a los empleados nos pudimos percatar de que no existe la suficiente información con respecto a los cursos de capacitación que se imparte dentro de la institución, ya que no existe el suficiente apoyo tanto por los mandos medios y superiores como por parte del sindicato, para que los empleados puedan asistir a ellos y se sientan motivados a trabajar y tener mayor productividad. Se puede notar con ello que los jefes sienten que la capacitación no es un beneficio para la institución.

Por parte de los empleados, se percibe que la mayoría de ellos consideran que la capacitación es un método efectivo que contribuye a corto, mediano y largo plazo a lograr sus metas de índole económico, laboral y social, por que los conocimientos adquiridos les facilita tener una mejor percepción de los cambios que se están dando en el mundo.

Se pudo observar que si bien un gran número de empleados han asistido a los cursos de capacitación que se han dado en la institución, gran parte de ellos los han tomado hace mucho tiempo, siendo que esta capacitación debería ser constante porque la tecnología se renueva constantemente y si no se les capacita, la institución no estará a la vanguardia de estos cambios y la delincuencia les ganará terreno.

Por estas y otras razones, podemos decir que hace falta una buena mercadotecnia de capacitación para tener una mejor forma de trabajo por parte de los empleados de la institución y así estar en condiciones de trabajar en forma eficaz y eficiente.

Si bien en la investigación realizada sobresalió el hecho de que los empleados carecen de la información necesaria sobre los cursos de capacitación que son impartidos en la institución, también se notó que la organización cuenta con una buena estructuración del programa de capacitación y tal vez esto obedezca a que la organización ha reconocido que la capacitación no es un gasto, sino una inversión que garantiza una mayor eficiencia en el trabajo, y que con ella se obtendrá un beneficio tanto para los empleados como para la institución.

BIBLIOGRAFÍA

Arias Galicia, Fernando. Administración de los recursos humanos. 4ta edición., México, D. F.; Universidad Nacional Autónoma de México, Trillas, 1989 (reimp. 1994).

Chiavenato, Idalberto. Administración de los Recursos Humanos. México, Mc Graw-Hill, 1983.

French, Wendell. Administración del personal: Desarrollo de los Recursos Humanos, Limusa, México, 1991.

Hernandez y Rodríguez, Sergio Jorge. Administración de personal. México, Iberoamericana, 1986.

Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo. 80a. edición, México, Porrúa, 1998.

Koontz, Harold. Administración. México, Mc Graw-Hill, 1991.

Mendenhall, William. Estadística para administración y economía. México, Iberoamérica, 1993.

Siliceo Aguilar, Alfonso. Capacitación y desarrollo de personal. México, Limusa, 1996.

Poder Ejecutivo Federal. Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000. México, SHCP, 1995.

Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, 1996.

8. Sabe que los cursos de capacitación son una obligación que las empresas tienen que proporcionar a sus trabajadores

si () no ()

9. Considera que los cursos de capacitación le brindan

La posibilidad de mejorar económicamente () Una alternativa para ser mejor como persona () Las herramientas para hacer mi trabajo ()

10. La institución lo ha motivado para que asista a los cursos de capacitación

si () no ()

11. Cree usted que la capacitación favorece al desarrollo de la institución

si () no ()

12. Sabe usted que efectos han tenido en sus compañeros de trabajos los cursos de capacitación que han recibido si han sido

Económicamente () Como trabajador () En su persona () De ninguna () forma

13. Como determina su jefe la participación a los cursos de capacitación de sus subordinados

Conveniencia () Votación () Rifa () Antigüedad ()

14. Si usted fuera jefe dejaría que sus trabajadores fueran a los cursos de capacitación que se imparten en la institución

si () no ()

15. Que tipo de capacitación le gustaría que le proporcionaran para mejorar su desempeño laboral

Computación () Relaciones humanas () Labores de () Oficina Otro ()

16. El sindicato lo apoya para que asista los cursos de capacitación

si () no ()

17. Los horarios de impartición de los cursos son los adecuados para usted

si () no () no sabe los () horarios

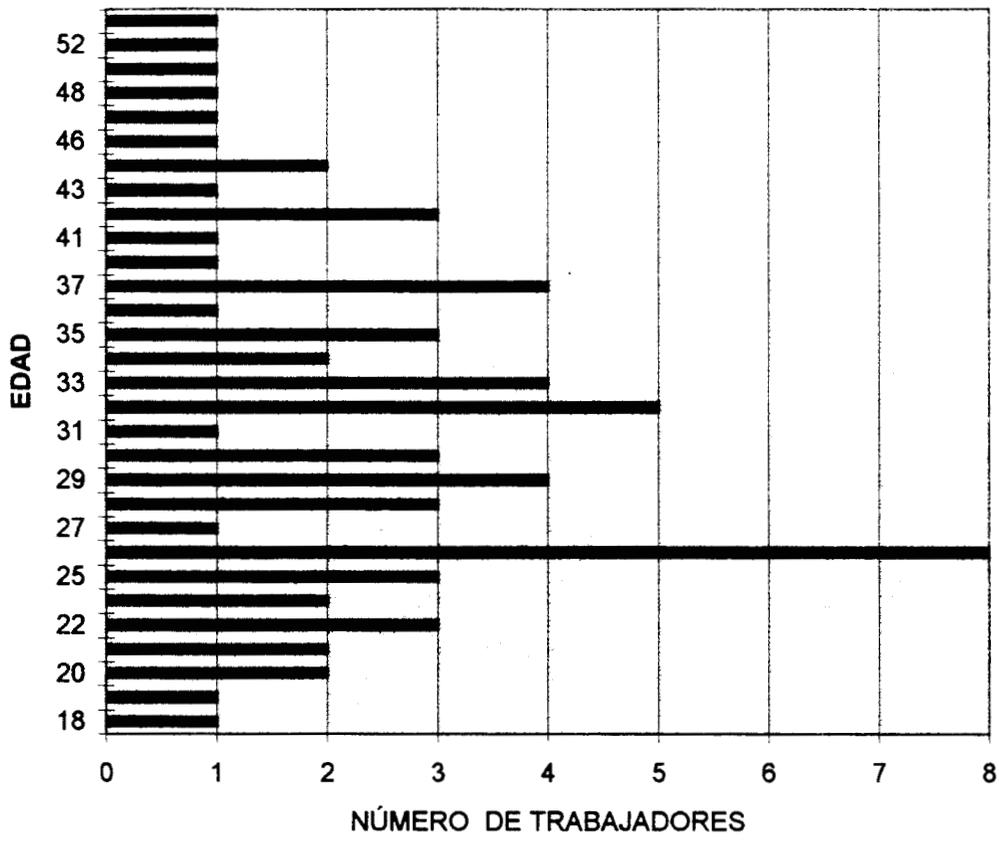
18. Después de contestar este cuestionario estará usted interesado en el aspectos de capacitación

si () no ()

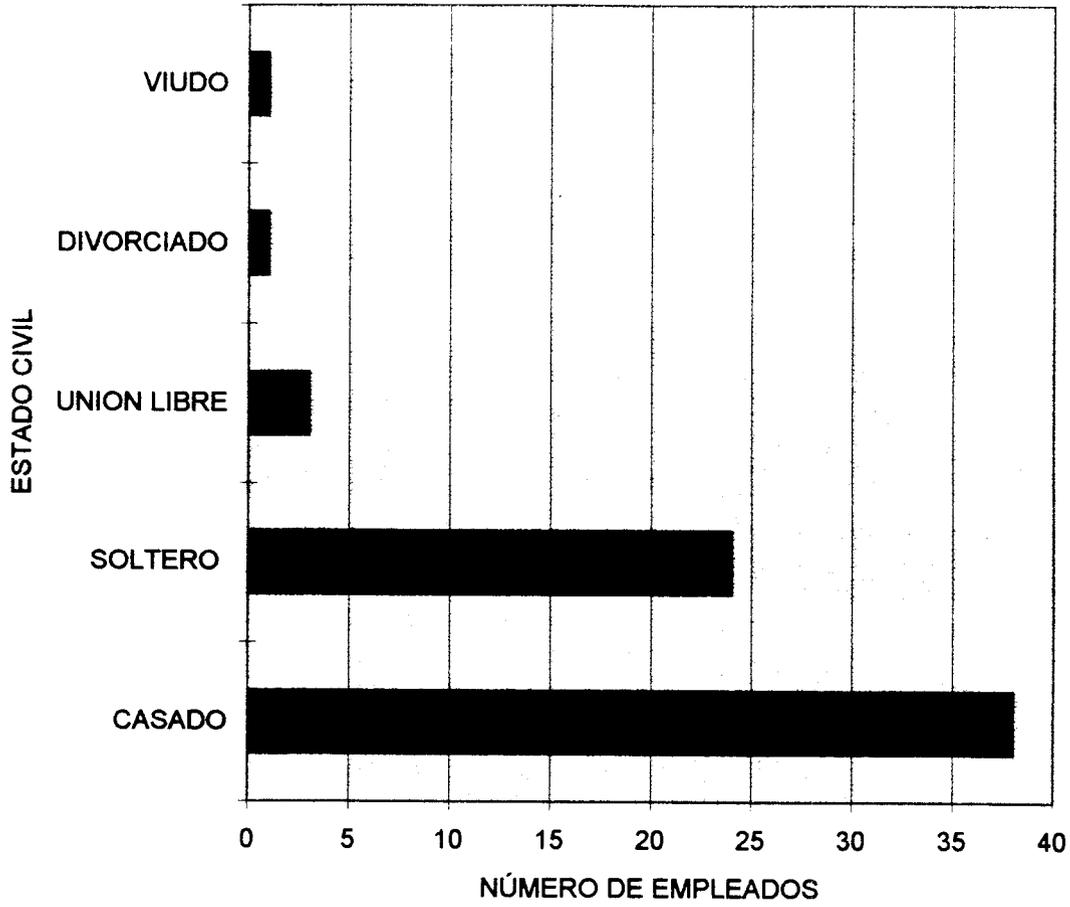
1.- CONOCE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE SE IMPARTEN LA INSTITUCIÓN	TOTAL	FEMEN.	MASC.	REC. HUM.	REC. MAT. Y DELEG.	SUBP.	SUBP. JURID.	PROG. ORG. Y
SI	34	13	21	5	2	21	4	1
NO	33	16	17	7	7	11	3	2
2.- SABE USTED CADA CUANDO SE IMPARTE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN EN LA								
2 MESES	7	4	3	1	0	3	1	1
3 MESES	7	1	6	0	1	5	1	0
6 MESES	4	3	1	1	1	1	1	0
NO SE	49	21	28	10	7	23	4	2
3.- HA ASISTIDO A CURSOS DE CAPACITACIÓN DURANTE SU ESTANCIA EN LA INSTITUCIÓN								
SI	45	18	27	7	9	20	4	3
NO	22	11	11	5	0	12	3	0
4.- CON QUE REGULARIDAD ASISTE A LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN								
2 MESES	3	1	2	0	1	1	1	0
3 MESES	0	0	0	0	0	0	0	0
6 MESES	9	4	5	1	1	5	0	1
ANUALMENTE	27	10	17	5	4	13	3	0
NO CONTESTO	28	14	14	6	3	13	3	2
5.- LE ES POSIBLE ASISTIR A LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN QUE IMPARTE LA INSTITUCIÓN								
SI	42	16	26	10	6	18	5	2
NO	25	13	12	2	3	14	2	1

ANTIGUEDAD	
1	3
2	7
3	10
4	11
5	3
6	3
8	6
9	6
10	6
11	2
12	2
13	4
14	1
15	1
16	1
22	1
UNIDAD ADMINISTRATIVA	
RECURSOS HUMANOS	12
REC. MAT. SERV. GRAL.	9
DELEGACIONES	32
SUBPROCURADURÍAS	6
SUBP. JURIDICA DE D. H.	5
PROG. ORG. Y PRESUP.	3
SEXO	
MASCULINO	38
FEMENINO	29
SINDICALIZADO	
SI	37
NO	30

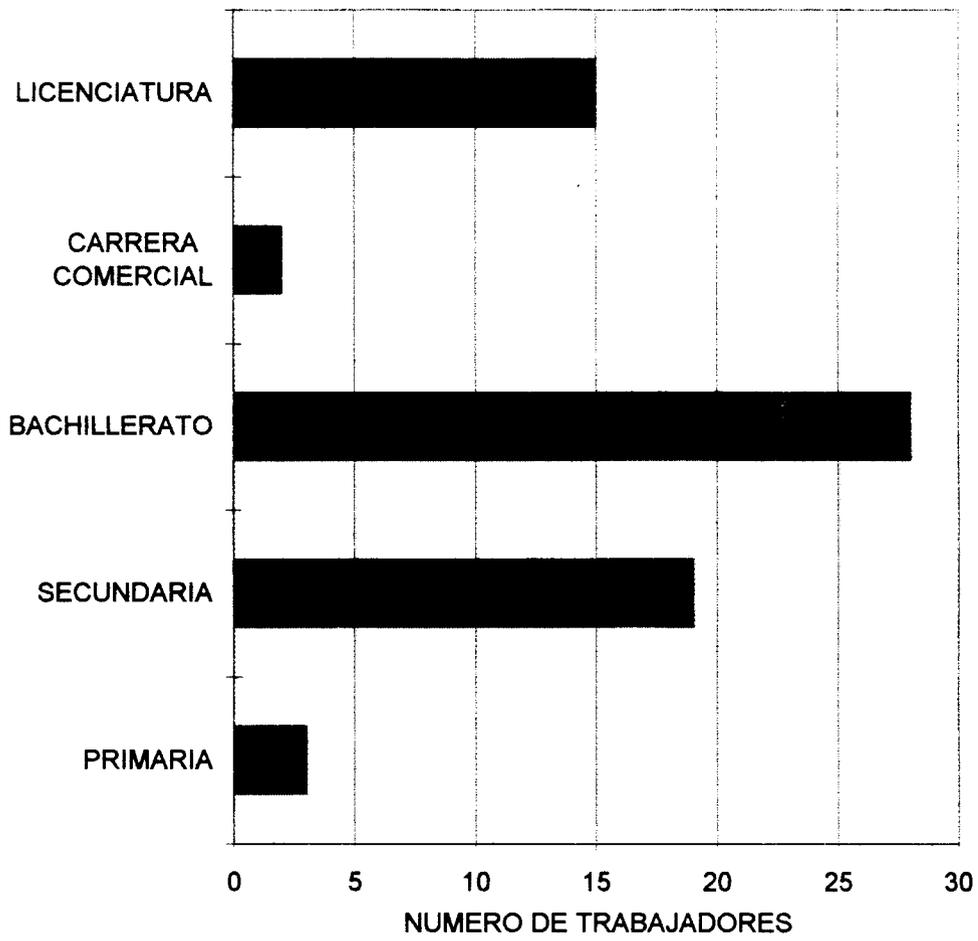
EDAD DE TRABAJADORES DE LA P.G.J.D.F.



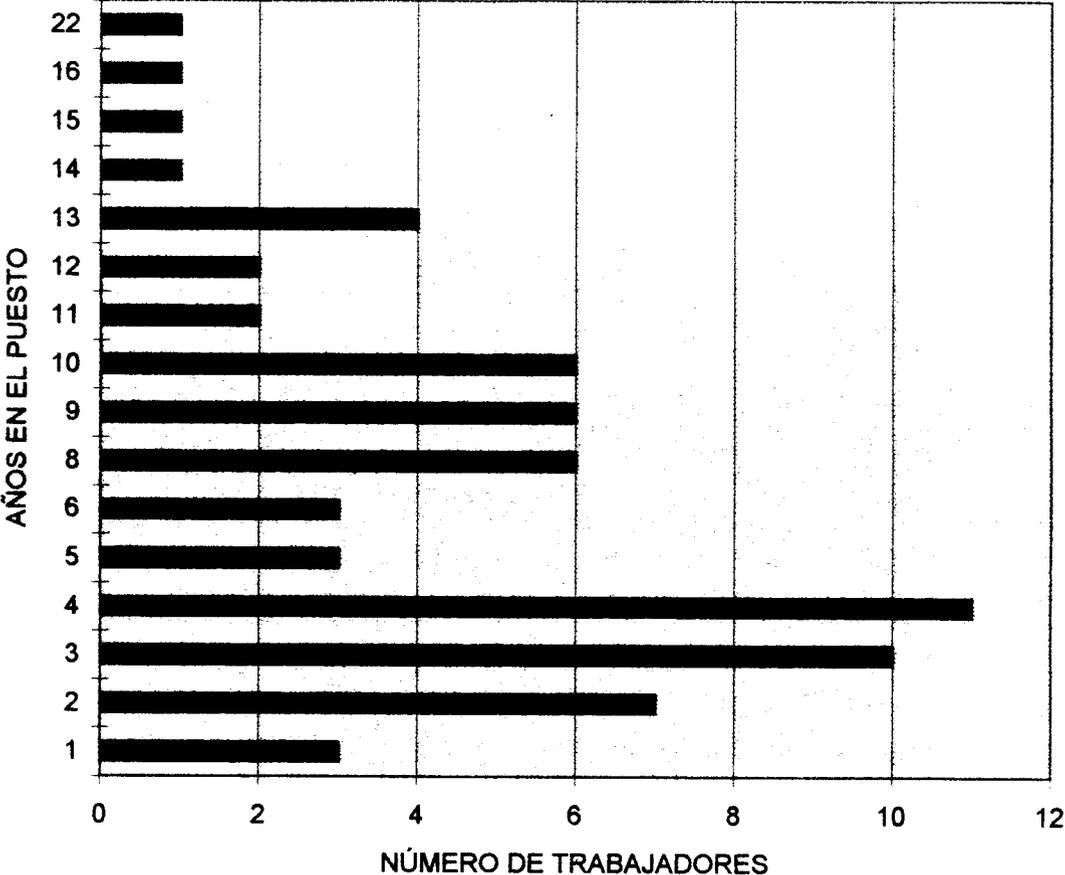
ESTADO CIVIL



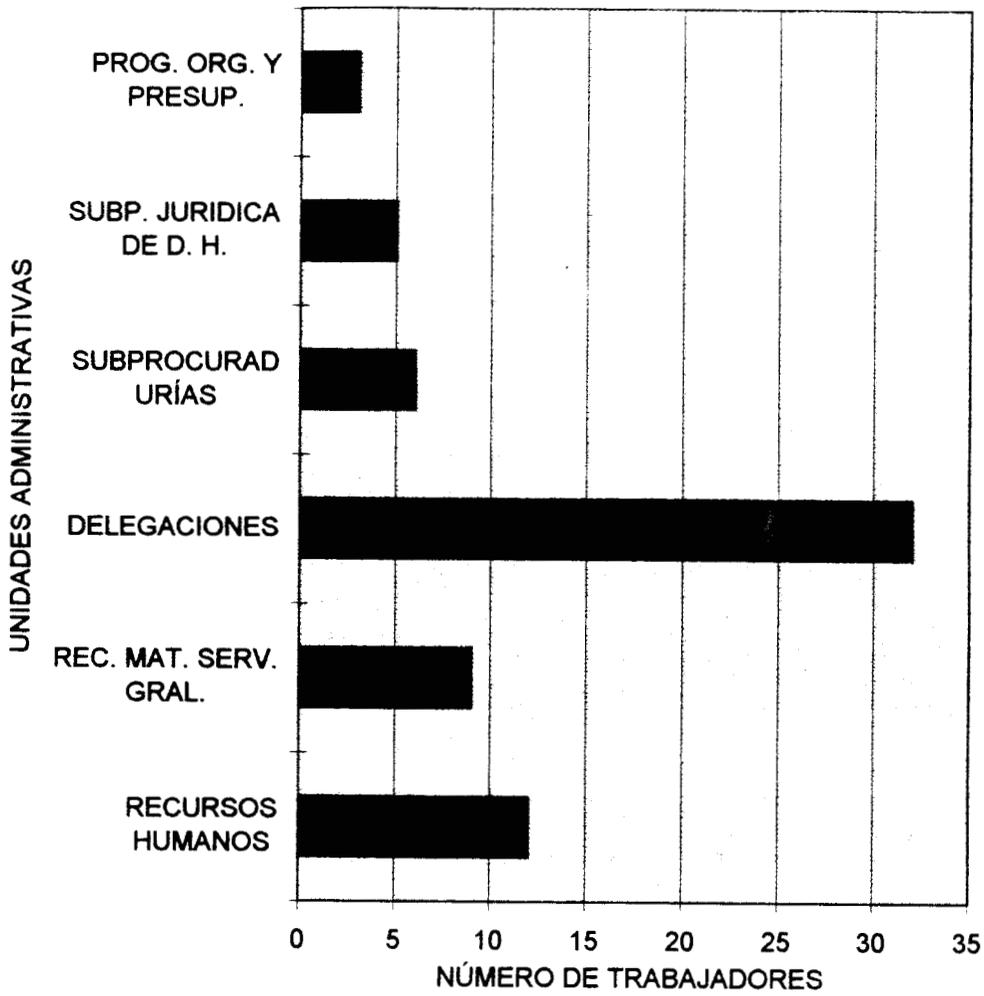
MÁXIMO GRADO DE ESTUDIOS



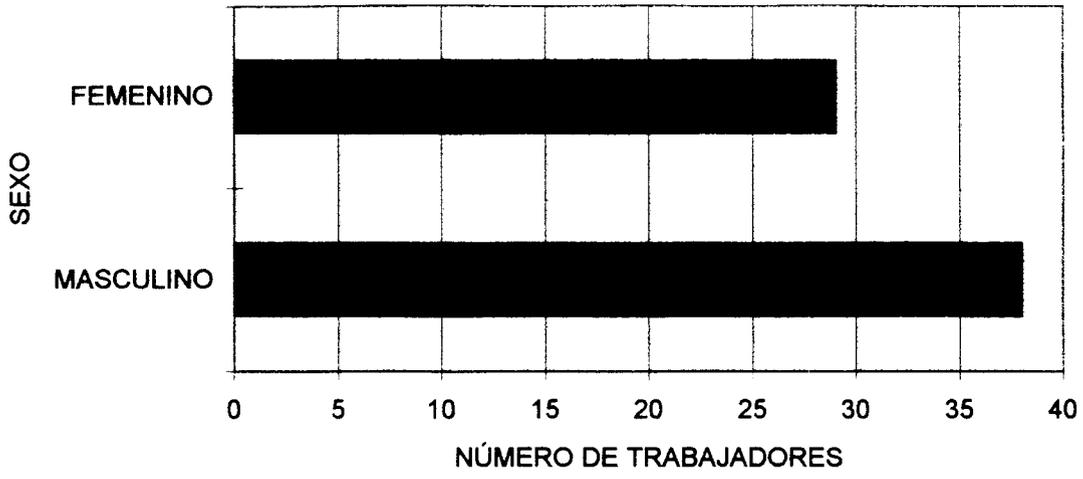
ANTIGUEDAD EN EL PUESTO



UNIDAD ADMINISTRATIVA



SEXO



SINDICALIZADO

