



Reporte de casos

Análisis integral del Concurso Interno Institucional n.º 01/18 del Ministerio Público **Comprehensive analysis of the Public Ministry's intern institutional merit-based competition n.º 01/18** **Tetãygua Montenondeha ryepýpe oikóva ñeñoña'ã temimoĩmby háicha n.º01/18 ñehesa'ýjijo**

Nidia Estela Alvarenga de Cogliolo*
Ministerio Público. Asunción, Paraguay

Resumen

El concurso de oposición es un proceso de selección para contratar personas idóneas destinadas a cumplir una determinada función; y una de las etapas es el examen de conocimiento; de allí surge la idea de recabar informaciones y datos útiles que permitan visualizar las fortalezas y debilidades en las áreas evaluadas. El objetivo fue determinar, analizar e individualizar los temas a mejorar dentro de los módulos del Plan de Capacitación Continua, las fortalezas y debilidades del resultado de los exámenes de conocimiento y aportar sugerencias para optimizar los resultados obtenidos a través de las capacitaciones del Centro de Entrenamiento. Para el efecto se realizó un estudio descriptivo de corte transversal a un universo de 564 exámenes aplicados en el Concurso Interno Institucional n.º 01/18 para el cargo de asistente fiscal, dentro del cual se procedió a hacer un estudio pormenorizado a los seleccionados, que son los que sobrepasaron el 70% del nivel esperado, individualizando las universidades de las cuales egresaron, los lugares donde prestan servicios como así también si realizaron el Programa de Capacitación Continua del Centro de Entrenamiento. Los resultados de esta investigación permitieron observar un nivel medio en las áreas evaluadas, lo que da lugar a realizar las sugerencias dentro del ámbito de competencia como así también la apertura de un vasto campo de investigación sobre el mismo tema pero con diferentes enfoques y profundidades.

Palabras Clave: concurso, evaluación, competencia, capacitación, análisis.

Recibido: 22.10.18 Aceptado: 5.11.18

*Jefa del Departamento de Evaluación y Monitoreo del Centro de Entrenamiento. Ministerio Público. Asunción, Paraguay. Email: ncogliolo@hotmail.com

Química y Abogada. Especialista y Masterando en Criminalística y Ciencias Forenses. Especialista en Monitoreo y Evaluación, Posgrados en Didáctica Superior Universitaria, Didáctica General, Gestión Educativa y Gerencia en Políticas Públicas. Capacitación en Software Remark Office y Metodología de la Investigación Científica y Jurídica. Integrante del plantel de Investigadores del CEMP.



Abstract

The merit-based competition is a selection process to hire suitable persons who will be assigned to a specific function; one of the competition stages is the knowledge test, which is applied in order to obtain useful information that will allow to identify both strengths and weaknesses in each area assessed. The aim of this paper is to determine, identify and analyse the subjects that can be improved in the Plan of Continuous Training, as well as the strengths and weaknesses in the test results, and to provide suggestions to optimize those results through the lectures that take place at the Centro de Entrenamiento (Training Center). In respect thereof, a cross-sectional descriptive study was carried out, with a study population of 564 exams that were implemented within the framework of the Intern Institutional Merit-based Competition number 001/18, for the Assistant Attorney. Out of that study population, a detailed study of the best participants (test score over 70%) was carried out, in order to identify the University they graduated from, the department where they serve, and also to determine if these participants took part in the Plan of Continuous Training at the Centro de Entrenamiento. The results of this research enabled to determine a middle level in the assessed areas, which, in turn, allows to provide suggestions within the field of competence, and to open a wide field of research on the same subject but with different approaches and depths.

Key words: merit-based competition, evaluation, training, analysis

Ñemombyky

Pe ñeño ha'ã jovái ningo peteĩ tape ojeporavokuaa ha oñecontrata haguã tapicha ikatupyryva oñeme'ẽ haguã ichupe tembiaporã tee; pe mba'e ohasava'erã hína ohechakuaa imba'ekuaapy; ko'ã mba'e ojekuaa porãsevégui ojehecha tekotevêha oñembyaty paite opa mba'e ikatu haguã ojehecha mamópa imbarete ha mamópa ikangy ko jeporavopyrã. Ojeheka, ojejuhu, oñehesa'yjio ha oñemomoha'eño kuri mba'e mba'épepa tekotevê oñemombarete umi mbo'esry katupyryrã mantéva: mamópa imbarete ha mamópa ikangy ojehecha haguã hekópe mba'éichapa osẽ ra'e ojehehecha jeývo imba'ekuaapy ha upéicha avei ojeheka haguã taperã, umi ñembokatupyry ojapo va'ekue Katupyry Renda guive. Upevarã ojejapókuri peteĩ kuaapyrã omombytéva 564 araduchauka ojejapova'ekue upe ñeño ha'ã Temimoĩmby háicha n.º 001/18 ojeike haguã asistente fiscal-rã. Ko'ã oñehesa'yjio peteĩteĩ umi ojeporavo va'ekuépe, umi ohasava'ekue 70% upe oñeha'arõvagui ha ojejareko avei mamogua mbo'ehaovusúguipa oñeñembokatupyry ra'e, mamópa oñemba'apo



hína ha ojaopópa ra'e katupyryrã Programa de Capacitación Continua. Centro de Entrenamiento-pe ombohapéva. Ko jehapykuerereka ojuhu umi ojejesareko va'ekue oñeimeha nivel mbyatépe upe áreape, kóva rupive ojehechakuaa tekotevêha oñemoinge ipyahúva katupyryverã ha upéicha avei tojejapove jehapykuerereka ko tema rehe, tojepysy ha toñembopypukuve.

Ñe'ẽ tee: ñoa'ã, aranduchauka, katupyryverã, Katupyry, ñehesa'ỹijo

Introducción

En el año 2018, se llamó a Concurso Interno Institucional n.º 01/18, autorizado por Resolución F. G. E. n.º 2905/18, para el cargo de asistente fiscal. Esto, en cumplimiento de la Ley Orgánica del Ministerio Público que en su **art. 89º. Nombramiento y duración** refiere:

Los Fiscales Adjuntos, Agentes Fiscales, serán nombrados según lo previsto en la Constitución. Los Relatores Fiscales, Asistentes Fiscales y los demás funcionarios y empleados administrativos serán nombrados por el Fiscal General del Estado, previo concurso, salvo cuando esta ley prevé expresamente el nombramiento directo.

Al tratarse de exámenes de conocimiento cuenta con diferentes insumos en relación a varios módulos del Plan de Capacitación Continua del Centro de Entrenamiento, como también otros temas de interés para el cumplimiento del rol del funcionario del Ministerio Público, por lo que constituye un trabajo de investigación importante para realizar refuerzos a los módulos actuales como así también, crear nuevas capacitaciones que puedan servir para el mejoramiento de la función del asistente fiscal del Ministerio Público.

Se fija como objetivo:

- Analizar e individualizar los temas a mejorar dentro de los módulos del Plan de Capacitación Continua.
- Analizar las fortalezas y debilidades del resultado de los exámenes de conocimiento aplicado por los postulantes al cargo de asistente fiscal en el marco del Concurso Interno Institucional n.º 01/18.
- Aportar sugerencias para optimizar los resultados obtenidos a través de las capacitaciones del Centro de Entrenamiento (CEMP).

La importancia de esta investigación realizada en forma cuali-cuantitativa, radica en la obtención de resultados en números, de fuentes primarias de los mismos concursantes, cifras estadísticas de las universidades de las cuales egresaron los



seleccionados, si se capacitaron en el Centro de Entrenamiento del Ministerio Público, como así también datos sobre los lugares donde se encuentran cumpliendo sus funciones, permitieron acceder a información variada, y con muestras suficientes para arribar a conclusiones válidas y de constituirse en fuente de la que se puede extraer material para las correcciones del programa educativo y como apoyo a las iniciativas del CEMP.

Marco Teórico

Es importante contextualizar que la Constitución Nacional en el Capítulo III, hace referencia a los derechos y la igualdad de las personas. En ese sentido, en el art. 46, expresa: Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien. Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios.

Asimismo, en el art. 47, de las Garantías de igualdad, en su inciso 3 enfatiza: "...la igualdad para el acceso a las funciones públicas no electivas, sin más requisitos que la idoneidad...", como uno de los requisitos para ingresar a conformar el plantel de funcionarios de la administración pública. En ese sentido, en Gobiernos precedentes, ésta promoción fue menor. Sin embargo, de a poco se inculcaron iniciativas a través de la Secretaría de la Función Pública, con el fin de adecuar los mecanismos conforme a las garantías de la Constitución.

Por otro lado, la Ley de la Función Pública establece en su art. 35:

La promoción del funcionario público solo se hará previo concurso de oposición en razón de las calificaciones obtenidas y los méritos, aptitudes y notoria honorabilidad, comprobados mediante evaluaciones periódicas realizadas con la frecuencia que establezca la Secretaría de la Función Pública o, en carácter extraordinario, a requerimiento del organismo o entidad del Estado correspondiente.

De acuerdo a lo estipulado por la Secretaría de la Función Pública el Concurso es:

El proceso destinado a seleccionar a la persona más idónea para un cargo determinado, en base a la valoración y acreditación del mérito, la experiencia y los conocimientos, utilizando herramientas técnicas, objetivas y transparente, que provean de valores cuantificables y comparables.



En esa línea y en cumplimiento de la política de transparencia de la garantía constitucional, el Ministerio Público, toma la práctica del llamado a concurso de oposición por méritos, como requisito para el ascenso a un cargo superior, cuando éstos no sean cargos de confianza como medio para la comprobación de la idoneidad para ejercer un cargo público, siendo el concurso un medio o el instrumento técnico por excelencia aplicado para la selección de personas.

Uno de los tipos de concursos es el de Oposición, que se utiliza para la promoción de funcionarios dentro de una misma institución del estado, como una parte del proceso de selección para la evaluación de los participantes, datos que se tomaron como insumo principal de esta investigación.

La Secretaria de la Función Pública establece que el concurso público de oposición “es el conjunto de procedimientos técnicos, que se basará en un sistema de ponderación y evaluación de informes, certificados, antecedentes, cursos de capacitación y exámenes, destinados a medir los conocimientos, experiencias e idoneidad de candidato, expresándolos en valores cuantificables y comparables”.

El concurso Interno Institucional n.º 001/18, autorizado por Resolución F. G. E. n.º 2905/18, se dirigió para cubrir vacancias en el cargo de asistente fiscal, cuya principal función se encuentra establecida en la Ley Orgánica del Ministerio Público, el cual expresa en el art. 60º. asistentes fiscales:

Los asistentes fiscales podrán llevar a cabo actos propios de la investigación de los hechos punibles, siempre bajo la supervisión y responsabilidad del superior jerárquico a quien asisten. No podrán intervenir autónomamente en el juicio ni en la Audiencia Preliminar cuando el Ministerio Público haya acusado.

El postulante al llamado a Concurso Institucional debió cumplir una serie de requisitos generales, especiales y presentar las documentaciones requeridas en un tiempo límite. Los que cumplieron con la presentación de estos requisitos pasaron a la siguiente etapa del concurso, que hacen a los exámenes de: conocimientos generales, específicos y redacción. Los postulantes que superaron el 70%, fueron habilitados para realizar el test psicotécnico, posteriormente acudieron a entrevistas donde se analizaron la aptitud y actitud para el trabajo y dentro del proceso de selección final, el comité de evaluación debió elevar un informe a la Fiscal General del Estado con la nómina de los postulantes que superaron todas las etapas para ser seleccionados y ocupar las vacancias disponibles.

Lo que ocupa esta investigación son los exámenes de conocimiento que se basaron en las siguientes áreas: Constitución Nacional, Ley Orgánica del Ministerio Público, Derecho Penal, Procesal Penal y Redacción.



La importancia de verificar el conocimiento del postulante en relación a la Constitución Nacional se basa principalmente en el art.41°. Defensa de la Constitución.

El Ministerio Público velará por la primacía de la Constitución y por la efectiva vigencia de todos sus principios y normas, así como por el respeto de las garantías y derechos en ella establecidos, utilizando todos los recursos y las acciones reconocidas por la ley (Ley Orgánica del Ministerio Público – art. 41).

La Ley n.º 1562/2000, Orgánica del Ministerio Público da las pautas sobre los principios generales, las actuaciones, funciones y las normas operativas para la persecución penal, como así también en relación a la defensa de la Constitución y del estado de derecho, las reglas del control interno y las relaciones con la comunidad principalmente. Por todo lo expuesto es fundamental el conocimiento acabado de esta ley por parte del funcionario en general del Ministerio Público.

Conocer el Código Penal y Procesal Penal es de vital importancia para cumplir a cabalidad la misión del Ministerio Público basado en la Ley Orgánica que dice en su art. 3º- Actuación:

El Ministerio Público procurará que los hechos punibles de acción penal pública no queden impunes y que la sanción sea un medio eficaz para la readaptación de los condenados y la protección de la sociedad. El Ministerio Público promoverá ante los órganos jurisdiccionales la acción penal pública en defensa del patrimonio público y social, de los intereses difusos y de los derechos los pueblos indígenas, conforme a lo previsto en la Constitución Nacional y en la ley.

Así también la misma ley reza lo siguiente: art. 13º. Acción Penal.

Corresponde al Ministerio Público el ejercicio exclusivo de la acción penal pública, sin perjuicio de la participación de la víctima o de los ciudadanos en el proceso, conforme lo establecido en la ley.

Las habilidades en la redacción de escritos, la gramática utilizada y la buena ortografía son herramientas fundamentales para el desempeño de las funciones encomendadas al funcionario fiscal.

Método

Tiene un diseño no experimental, del nivel descriptivo y transversal, se aplicó el método inductivo y un enfoque cualitativo. El universo de 564 exámenes aplicados en el Concurso Interno Institucional n.º 001/18 para el Cargo de Asistente Fiscal con una cobertura nacional.



La muestra es el 100 %, dividido de la siguiente forma:

■ Grupo General: 564 participantes.

■ Grupo Selectivo: 60 participantes que sobrepasaron el 70% en puntaje.

Para complementar esta investigación se recabó datos de la capacitación dentro del Plan Curricular del Centro de Entrenamiento del Ministerio Público, en adelante CEMP, las universidades de la cual provienen y de la ubicación laboral de los seleccionados.

El instrumento utilizado para realizar este análisis y evaluación es el examen aplicado dentro del Concurso Interno Institucional n.º 01/18: El mismo consta de dos filas y de las siguientes áreas:

I. Constitución Nacional: Compuesto por 3 ítems relacionados al tema.

II. Ley Orgánica del Ministerio Público: Contiene 3 ítems referente a esta ley.

III. Derecho Penal: Incluye un total de 9 ítems sobre la materia.

IV. Derecho Procesal Penal: Compuesto por 9 ítems.

V. Redacción: Contiene dos ejercicios sobre redacciones

Análisis de los resultados

En este trabajo se presentan:

■ Los resultados globales realizados a los 564 exámenes aplicados para el concurso interno institucional para el cargo de asistente fiscal (Grupo General)

■ Los resultados de los 60 seleccionados que sobrepasaron el 70% estipulado (Seleccionado).

■ Resultado Global de los seleccionados de acuerdo a la fila correspondiente

■ Dentro de los seleccionados, los que desarrollaron el Plan Curricular del Centro de Entrenamiento tanto de forma íntegra o parcial.

■ Dentro de los seleccionados se individualiza las universidades del cual provienen.

■ Se identifican los módulos del Plan de Capacitación Continua al que pertenece los ítems consultados en las diversas áreas.

■ Se individualiza la ciudad de la que provienen cada uno de los 60 postulantes seleccionados

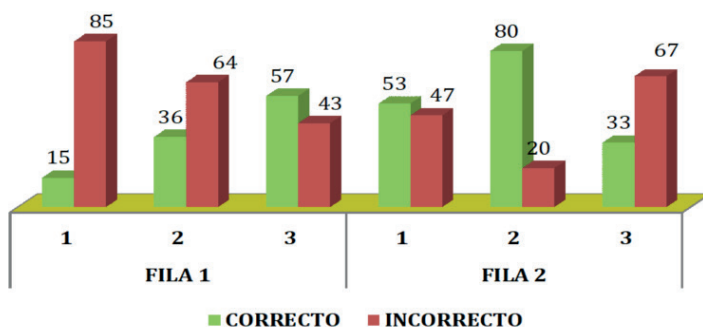
Resultados globales del grupo general

Área 1 – Constitución Nacional:



En el gráfico 1 se observan los resultados globales obtenidos de las respuestas discriminando los puntos correctos e incorrectos de cada fila.

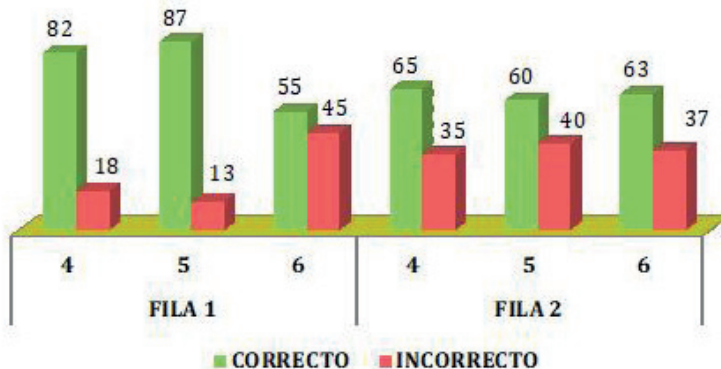
GRÁFICO 1
ÁREA CONSTITUCIÓN NACIONAL



Comentario: El 45 % del total de las respuestas fueron correctas, lo que da la pauta de un conocimiento promedio de lo que es la Constitución Nacional, especialmente en lo que compete a las funciones del Ministerio Público.

Área 2. Ley Orgánica del Ministerio Público: En el gráfico 2 se observan los resultados globales correctos e incorrectos de cada fila en lo referente a ésta área.

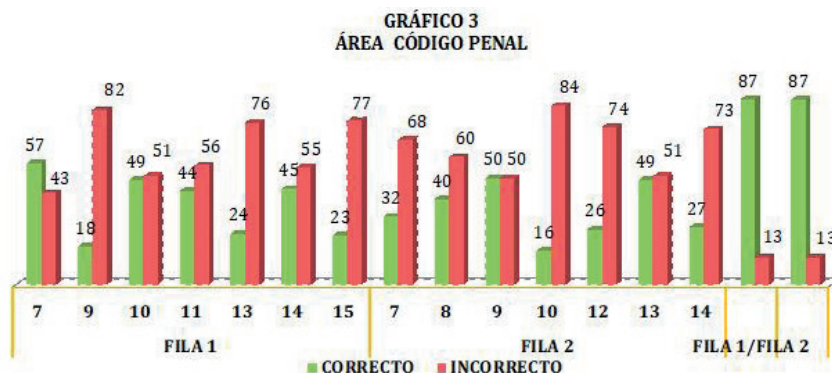
GRÁFICO 2
ÁREA LEY ORGÁNICA DEL MINISTERIO PÚBLICO



Comentario: El promedio, expresado en porcentaje, de respuestas correctas de ambas filas es del 68,7% de nivel de conocimiento de la Ley n.º 1562/2000, Orgánica del Ministerio Público, cuyas normas deben ser conocidas a cabalidad para cumplir las funciones dentro de la institución.

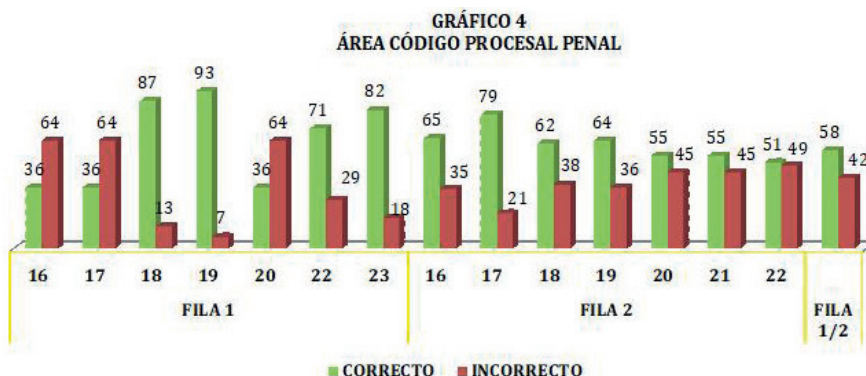


Área 3. Código Penal: En el gráfico 3 se observan los resultados globales correctos e incorrectos de cada fila, dos temas que fueron comunes a ambas filas se agruparon para dar un solo resultado.



Comentario: El 47,2% del total de consulta fueron respondidas correctamente en relación al Código Penal y el 87% dio respuesta positiva al caso práctico propuesto en la evaluación, lo que puede indicar que en la práctica el cumplimiento de las funciones se realiza de manera bastante eficaz, y puede suponerse que el porcentaje relativamente bajo en la parte teórica puede deberse a que en materia del área de derecho las consultas a los códigos respectivos son en forma permanente y continua.

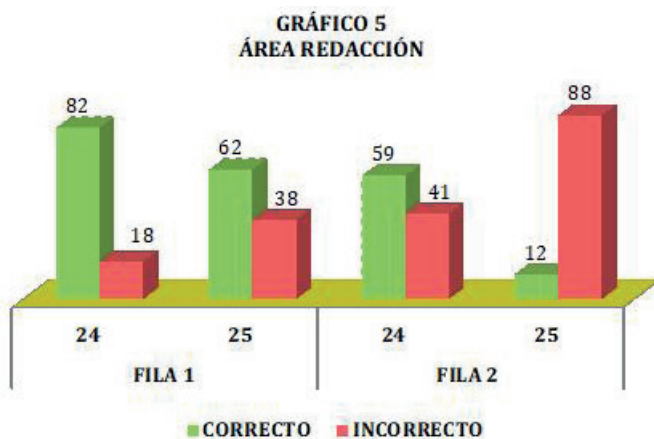
Área 4. Código Procesal Penal: En el gráfico 4 se observan los resultados correctos e incorrectos de cada fila, un tema que fue común a ambas filas se agrupó para dar un solo resultado.



Comentario: El 61.7% respondió correctamente las consultas referentes a ésta área de gran importancia para la labor de los funcionarios del Ministerio Público, lo

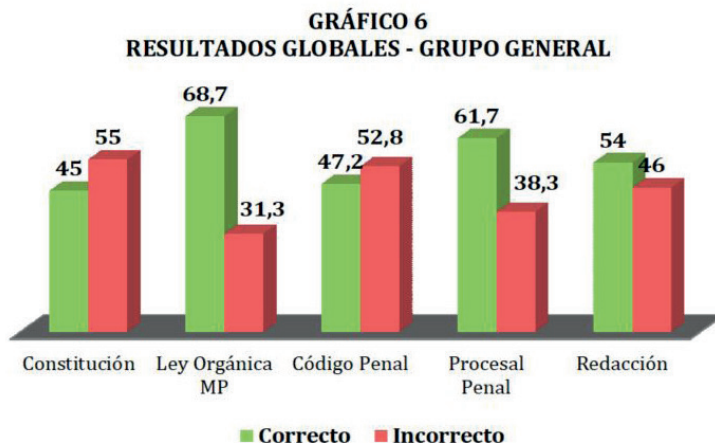
que indica un nivel de conocimiento por debajo de lo esperado, especialmente para personas cuyas funciones están relacionadas directamente con el conocimiento de las normas.

Área 5. Redacción: En el gráfico 5 se observan los resultados globales correctos e incorrectos de cada fila.



Comentario: En línea general, el 54% de las respuestas en el área de Redacción fueron correctas, pero se destaca una marcada diferencia en una de las consultas realizadas al tener un resultado bastante disparejo (12 % de respuestas correctas) con respecto a las demás. El conocimiento en materia de redacción, gramática y ortografía es imprescindible para el buen desempeño pues dentro de las funciones se realizan actas, escritos, etc., que deben ser presentados a otras instituciones por lo que al observar el porcentaje da la pauta que el rendimiento está muy por debajo del nivel óptimo.

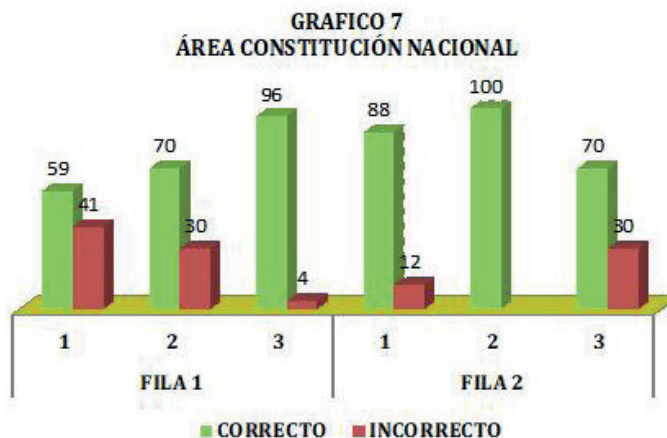
En el gráfico 6 se muestra la suma de los porcentajes de respuestas correctas e incorrectas de todas las áreas que componen esta muestra.



Resultados globales del grupo seleccionado

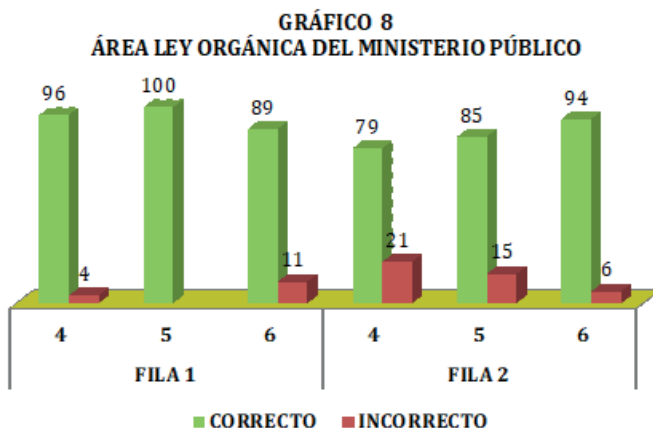
El grupo seleccionado, se refiere a los 60 funcionarios que alcanzaron el 70% requerido para la aprobación del examen de conocimiento, que constituía una de las etapas dentro del proceso de selección.

Área 1 – Constitución Nacional: A continuación se muestra en el gráfico 7 los resultados correctos e incorrectos de los seleccionados, tanto de la fila 1 como de la fila 2.



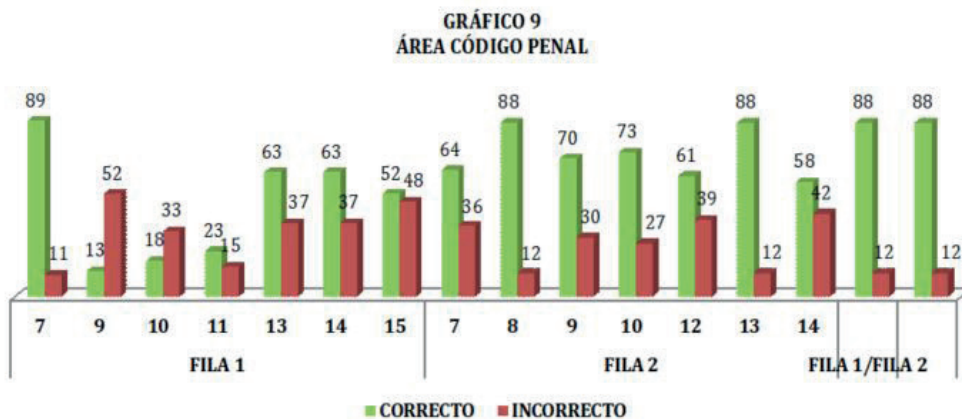
Comentario: El 81.1% de este grupo respondieron en forma correcta las consultas referentes a la Constitución Nacional, lo que nos demuestra el nivel satisfactorio de conocimiento de esta área tan importante.

Área 2. Ley Orgánica del Ministerio Público: En el gráfico 8 se observan los resultados globales correctos e incorrectos de cada fila.



Comentario: El porcentaje de respuestas correctas a las preguntas realizadas sobre la Ley Orgánica del Ministerio Público fue del 90%, lo que constituye un nivel excelente de conocimiento sobre el conjunto de normas que rigen el accionar del Ministerio Público.

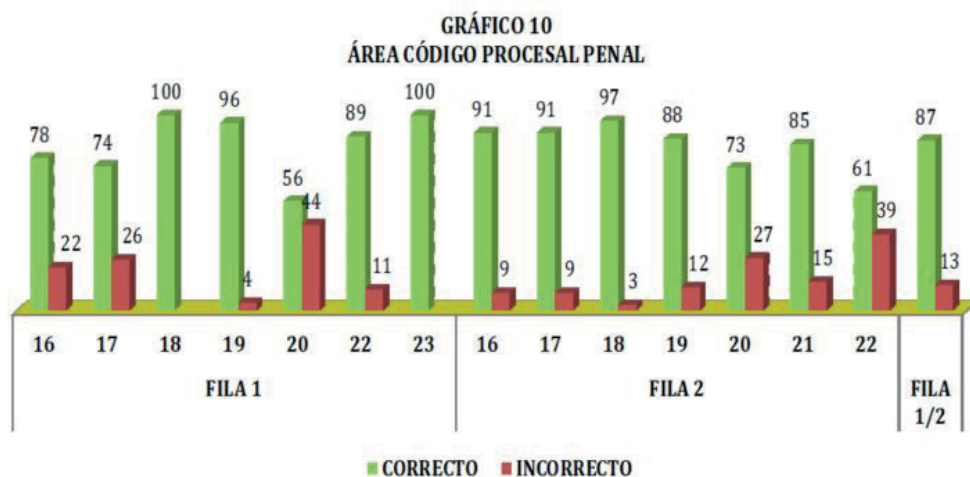
Área 3. Código Penal: En el gráfico 9 se observan los resultados globales correctos e incorrectos de cada fila, dos temas que fueron comunes a ambas filas se agruparon para dar un solo resultado.





Comentario: El 88 % de las respuestas fueron respondidas en forma correcta en el caso práctico presentado dentro del examen aplicado y en línea general el 74% respondió correctamente. Por tanto, se puede observar un nivel entre el 48% y el 88%, lo que nos da la pauta de un nivel de conocimiento satisfactorio del área consultada.

Área 4. Código Procesal Penal: En el gráfico 10 se observan los resultados globales correctos e incorrectos de cada fila, un tema que fue común en ambas filas, se agrupó para dar un solo resultado.



Comentario: La sumatoria de los porcentajes en línea general fue del 84%, lo que se considera un buen nivel de conocimiento en relación al Código Procesal Penal.

Área 5. Redacción: En el gráfico 11 se observan los resultados globales correctos e incorrectos de cada fila, donde se debía analizar un párrafo para determinar la forma correcta de redactar.



Comentario: El resultado global de respuestas correctas corresponde al 73%, pero se observa que en la fila 1 los resultados fueron óptimos (100% / 93%) y en la fila 2, el resultado de un ítem consultado es muy por debajo del nivel esperado (24%), por lo que, a pesar del porcentaje global obtenido, se puede decir que el grupo seleccionado tiene las habilidades para realizar una buena redacción de escritos dentro de la competencia de sus funciones.

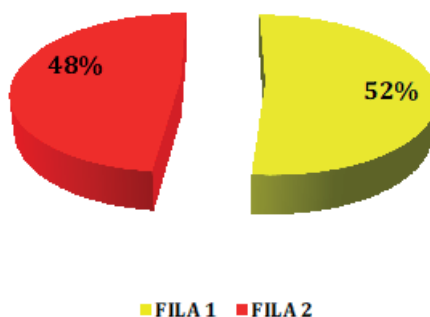
En el gráfico 12 se muestra la suma de los porcentajes de respuestas correctas e incorrectas de todas las áreas que componen la muestra del grupo de 60 seleccionados en la etapa de examen de conocimiento.





Resultado Global de los seleccionados de acuerdo a la fila correspondiente

GRÁFICO 13
GRUPO SELECCIONADO -



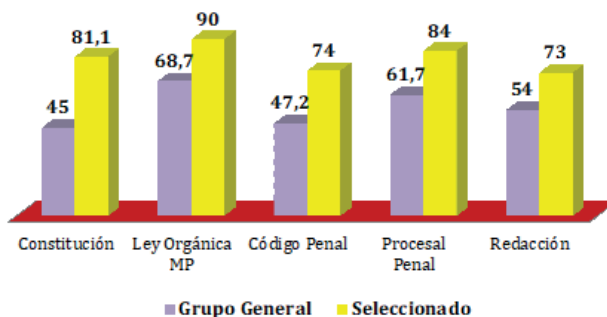
- 31 seleccionados correspondían a la fila 1, lo que constituye el 51,7 del total.
- 29 seleccionados fueron examinados en la fila 2, lo que constituye el 48,3 del total.

Comentario: Este dato es importante puesto que con esto se corrobora que con las dos filas se tenía las mismas posibilidades de alcanzar el puntaje para ser seleccionado.

Comparativo entre el grupo general y los seleccionados

En este gráfico 14 se toman los porcentajes generales obtenidos por cada área examinada del grupo general (total de participantes) y del grupo de seleccionados (los que obtuvieron un porcentaje mayor al 70%, 60 postulantes en total).

GRÁFICO 14
RESULTADOS GRUPO GENERAL - GRUPO SELECCIONADO





Comentario: Existe una diferencia significativa en relación al porcentaje de respuestas correctas obtenidas por el grupo seleccionado, lo que da la pauta que los puntos obtenidos por la mayoría fueron muy superior porcentaje requerido (70%).

Datos de acuerdo al Programa de Capacitación Continua del CEMP

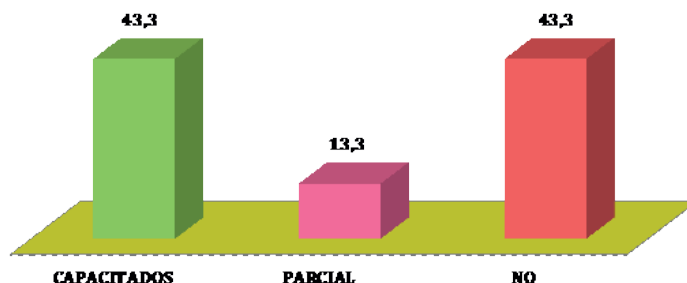
El CEMP es la dependencia encargada de capacitar para la función a los funcionarios de la institución. Dentro del Programa de Capacitación Continua, en adelante PCC se encuentra lo que constituye la malla curricular para los asistentes fiscales, compuesta generalmente por seis módulos, especialmente diseñada para servir de soporte a los conocimientos adquiridos durante el desarrollo de los estudios universitarios, y pueda ayudar a cumplir con excelencia las funciones que realiza un asistente fiscal dentro de la unidad penal. Al considerar esta labor del CEMP, se obtienen datos, dentro del grupo de seleccionados, quienes realizaron el PCC, a fin de realizar una evaluación al respecto.

En la tabla a continuación se muestran en cantidades y porcentajes de acuerdo a la calificación obtenida de los que participaron el PCC del CEMP. Se considera capacitado en forma parcial los que desarrollaron como mínimo 3 módulos del PCC.

Datos Globales Obtenidos							
Muestra Total					60		
PCC del CEMP	Módulos Completos				26		
	Parcial				8		
	No Capacitados				26		
Calificación	Cantidad	Completo	%	Parcial	%	No	%
100 - 94	1	1	3.8				
94- 86	4	1	3.8	2	25	1	3.8
86- 78	21	9	34.6	1	12.5	11	42.3
78- 70	34	15	57.7	5	62.5	14	53.8
Total	60	26	100	8	100	26	100



GRÁFICO 15
CANTIDAD DE CAPACITADOS POR EL CEMP



Comentario: No se encontró una diferencia muy notoria entre los capacitados y los no capacitados por el CEMP, teniendo en cuenta los que desarrollaron toda la malla curricular para asistentes fiscales en forma total y los que realizaron en forma parcial, se tiene que el 56.6% de los seleccionados fueron capacitados por el CEMP.

Datos sobre los seleccionados en cuanto a universidades

En la tabla siguiente se consigna las universidades de las cuales fueron egresados los 60 seleccionados, diferenciando las nacionales de las privadas.

Datos Globales Obtenidos			
Muestra Total	60		
Calificación	Cantidad	Nacional	Privada
100 - 94	1	- 1 UNA	
94- 86	4	- 1 UNA	1 UNINORTE 1 Universidad Privada del Este 1 UTIC
86- 78	21	- 9 UNA - 1 UNI - 1 Univ. Nacional de Canindeyú - 1 Univ. Nacional del Este	- 3 UCA - 2 UNINORTE - 3 UTIC - 1 Sudamericana
78- 70	34	- 11 UNA - 1 Univ. Nacional de Pilar - 1 UNI	- 12 UCA - 3 UNINORTE - 2 UTIC - 1 Columbia - 1 UTCD - 2 Escuela de Derecho y Univ. Pedagógica
Total	60	45 % de Univ. Nacional	55 % de Univ. Privadas

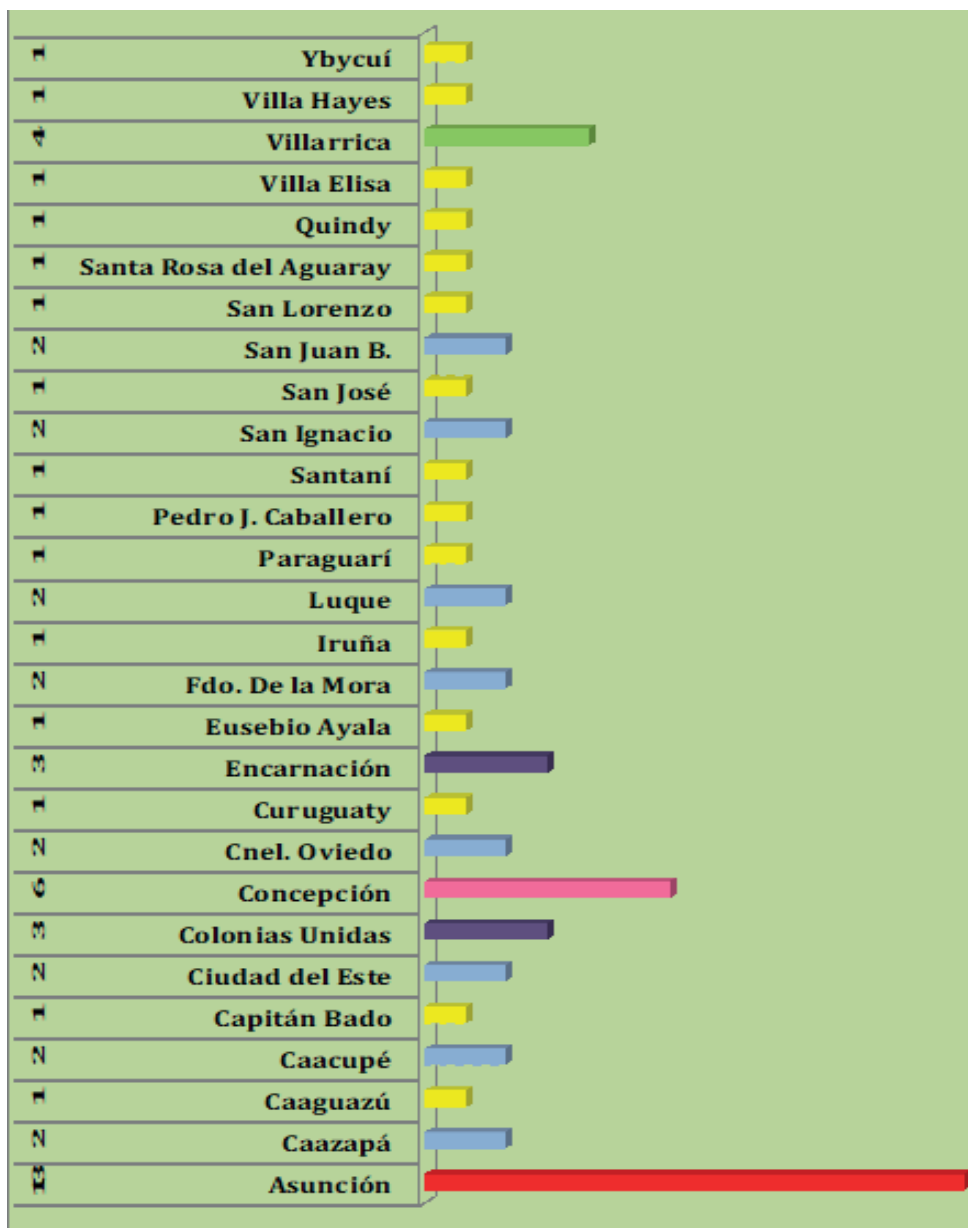


Comentario: El 55% de los seleccionados provienen de universidades privadas, los que totalizan 34 de los 60 seleccionados, lo que indica en esta investigación, que no hay una marcada diferencia entre los que egresaron de las universidades nacionales o privadas.

Datos Globales Obtenidos			
Muestra Total	60		
Calificación	Cantidad	Capital	Interior
100 - 94	1	1 Asunción	
94- 86	4		1 Caazapá 1 Ciudad del Este 1 Quindy 1 Villarrica
86- 78	21	3 Asunción	2 Caacupé 1 Caaguazú 1 Ciudad del Este 1 Colonias Unidas 4 Concepción 1 Curuguaty 1 Encarnación 2 Fernando de la Mora 2 Luque 1 Santa Rosa del Aguaray 1 Villarrica 1 Villa Hayes
78- 70	34	9 Asunción	1 Caazapá 1 Capitán Bado 2 Colonias Unidas 2 Concepción 2 Cnel. Oviedo 2 Encarnación 1 Eusebio Ayala 1 Iruña 1 Paraguari 1 Pedro Juan Caballero 1 San Estanislao 2 San Ignacio 1 San José de los Arroyos 2 San Juan Bautista 1 San Lorenzo 1 Villa Elisa 2 Villarrica 1 Ybycuí
Total		13 = 22%	47 = 78%



Datos sobre los seleccionados en cuanto a lugares de ubicación laboral





Discusión

El llamado a concurso Institucional se considera bastante importante y atrayente para los funcionarios que se hizo notoria con la gran asistencia de convocados (580), de los cuales finalmente 564 realizaron el examen correspondiente. El bajo porcentaje de seleccionados (11,1%) nos llama al análisis de las razones del bajo rendimiento de los funcionarios.

Partiendo de que el análisis de este trabajo se basó en las áreas determinadas por el examen aplicado, las conclusiones y acciones a tomar, fueron divididas de la siguiente manera:

— **Constitución Nacional:** Se puede observar un porcentaje bastante alto de desconocimiento de esta área, especialmente en las consultas referentes a las funciones concernientes al Ministerio Público, puesto que a pesar de que las respuestas correctas del grupo de fueron más positivas, sin embargo, específicamente en ese punto también se notan ciertas debilidades.

— **Ley Orgánica del Ministerio Público:** El porcentaje de respuestas correctas en general es relativamente bajo, especialmente resalta en las consultas relacionadas al requerimiento fiscal, el manejo del lugar del hecho y lo relacionado con las funciones del agente fiscal.

— **Código Penal:** Por el nivel de respuestas correctas dadas en esta área se llega a la conclusión de que existen demasiadas falencias en ciertos puntos principales como ser la identificación del tipo penal que constituye el punto de partida de cualquier investigación, así como otros artículos principales que no pueden ser desconocidos por funcionarios del Ministerio Público.

— **Código Procesal Penal:** El grupo seleccionado respondió en un alto porcentaje las consultas relacionadas a esta área, mientras que en línea general se notan ciertas falencias en varios puntos consultados como ser el art. 290 y 326 del CPP, temas relacionados a recursos de casación y resoluciones judiciales.

— **Redacción:** En línea general los resultados fueron bastante aceptables, salvo en una de las consultas en que ambos grupos no lograron analizar correctamente desde el punto de vista lingüístico.

El comparativo entre el grupo general y el seleccionado en las distintas áreas (Constitución Nacional, Ley Orgánica, Código Penal, etc.), denota una diferencia significativa en cuanto a respuestas correctas se refiere, en ese sentido la diferencia mínima fue del 20% y la máxima de 36%.

En cuanto a los que fueron capacitados por el CEMP con el Programa de Capacitación Continua, se tiene un porcentaje ligeramente mayor (56,6%) dentro de los que forman parte de los seleccionados que obtuvieron el puntaje requerido.



Sobre la base de las universidades de los cuales fueron egresados los seleccionados, se tiene que el 45% proviene de universidades nacionales y el 55% de universidades privadas, por lo que no existe una marcada diferencia entre ambas.

El 78% de los seleccionados están ubicados laboralmente en distintas ciudades del interior del país y el 22% son provenientes de Asunción.

Dentro del análisis de los exámenes del Concurso Institucional, se individualizó a que módulo del PCC pertenece cada ítem del cuestionario: Subsunción Legal, Rol del Ministerio Público, Lugar del Hecho, Recursos, Actos Conclusivos, Prueba del Sistema Penal y Redacción, los que se consideran de importancia puesto que, el análisis de las respuestas dará espacio para la revisión y refuerzo de dichas áreas dentro de los programas del CEMP. El módulo relacionado a Recursos, fue implementado en el PCC para asistentes fiscales recién desde comienzos del año 2018, por lo que muy pocos asistentes fiscales tuvieron la oportunidad de participar.

Recomendación

A partir del análisis y evaluación diagnóstica de este trabajo y en busca de avanzar hacia una mejor capacitación de los funcionarios del Ministerio Público, en ese sentido, se puede sugerir lo siguiente:

- Implementar módulos sobre la Constitución Nacional y la Ley Orgánica del Ministerio Público.

- Reforzar el módulo de Rol del Ministerio Público. Planificación Operativa de la Investigación. Acta de Imputación, especialmente en relación al rol que debe cumplir el funcionario.

- En relación al módulo de Subsunción Legal, se considera que debe realizarse la ampliación del programa y la carga horaria; que según las consultas realizadas ya se encuentra en pleno proceso de ajuste del módulo, como también se encuentra en proceso de revisión la Guía Académica, segunda parte.

- Poner a conocimiento de los docentes los módulos en los que se observan debilidades a fin de reforzarlos en el desarrollo de sus actividades.

Referencias

Código Penal de la República del Paraguay
Código Procesal Penal de la República del Paraguay
Constitución Nacional de la República de Paraguay
Ley n.º 1600/2000 de la Función Pública. Año 2000
Ley n.º 1562/2000 Orgánica del Ministerio Público. Año 2000

