

SECRETARIA DE LA DEFENSA NACIONAL

ACUERDO por el que se establece la organización y funcionamiento de la Unidad de Control de Confianza de la Secretaría de la Defensa Nacional.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría de la Defensa Nacional.

ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECE LA ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE CONTROL DE CONFIANZA DE LA SECRETARIA DE LA DEFENSA NACIONAL.

GERARDO CLEMENTE RICARDO VEGA GARCIA, Secretario de la Defensa Nacional con fundamento en lo dispuesto por los artículos 12 y 29 fracciones I y IV de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 17 de la Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos; 2o., 7o. y 9o. fracción IV del Reglamento Interior de la Secretaría de la Defensa Nacional, y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 89 fracción VI y la Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, en su artículo 1o. establecen que las Fuerzas Armadas de Tierra y Aire, tienen entre otras misiones generales, la defensa de la integridad, la independencia y la soberanía, así como salvaguardar la seguridad interior de la nación.

Que la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los servidores públicos en el artículo 8o. fracciones I, XII y XIII establece que son responsabilidades de los servidores públicos, como es el caso de los integrantes de las Fuerzas Armadas, ajustarse en el desempeño de sus funciones a los principios de honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, que rigen el servicio público.

Que dentro de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, se considera que el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, asumirán las medidas preventivas en defensa del interés vital de la nación, de la independencia, de la soberanía e integridad territorial, por lo que coadyuvará en el fortalecimiento del estado de derecho, combatiendo el tráfico ilícito de drogas y la delincuencia organizada, realizando la medición de los resultados a partir de las estadísticas de los operativos de destrucción de cultivos de enervantes y del aseguramiento de psicotrópicos.

Que para cumplir con dichas misiones y objetivos, la Secretaría de la Defensa Nacional tiene la necesidad de llevar a cabo un adecuado procedimiento de selección del personal, que ocupará aquellos cargos que por su importancia o responsabilidad, así lo ameriten, para lo cual debe contar con servidores públicos confiables, apoyándose para ello con la aplicación de la Evaluación de Confianza, en la que se emplearán los métodos científicos que el avance de la ciencia y la tecnología lo permitan, contando invariablemente en todo caso con la plena voluntad y por escrito del interesado a ocupar el puesto de que se trate y en un marco de absoluto respeto a la ley y a los derechos humanos.

En consecuencia y tomando en consideración que además, el Gabinete de Seguridad Nacional dependiente del Ejecutivo Federal, ha realizado reuniones de trabajo, con el objeto de formalizar el Acuerdo Interinstitucional relativo a la aplicación de rigurosa selección y evaluación integral del personal que ocupará cargos de responsabilidad en las dependencias que integran dicho gabinete, con el objeto de elevar los estándares de confianza y calidad que demanda el ejercicio de las funciones del personal de esta Secretaría, he tenido a bien emitir el siguiente:

ACUERDO

PRIMERO.- El presente Acuerdo tiene por objeto establecer la Organización y Funcionamiento de la Unidad de Control de Confianza de la Secretaría de la Defensa Nacional.

SEGUNDO.- La Unidad de Control de Confianza dependerá del Estado Mayor de la Defensa Nacional y realizará la evaluación de confianza al personal del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos que se encuentre propuesto para ocupar un cargo o comisión, que por su importancia lo requiera o que sea considerado de responsabilidad, para desempeñarlo dentro o fuera de esta dependencia del Ejecutivo Federal.

TERCERO.- El procedimiento para la aplicación de la evaluación de confianza, entendida ésta como factor fundamental para la asignación de recursos humanos a determinadas áreas de riesgo, principalmente en el manejo de información clasificada y recursos económicos, resulta indispensable para la selección adecuada de personal que reúna características de confiabilidad y honradez.

CUARTO.- Con objeto de verificar el adecuado desempeño del personal que labora en áreas de responsabilidad y discreción, se hace necesario evaluar su conducta cuando menos una vez al año mediante estudios que permitan determinar el perfil general requerido, atendiendo las áreas intelectual y de personalidad en la Unidad de Control de Confianza, el cual será designado como se indica a continuación:

El personal que presta sus servicios en áreas en las que por su naturaleza tiene acceso a información clasificada o maneja recursos económicos, se desempeña en algún puesto, cargo o comisión del servicio de responsabilidad en el Estado Mayor de la Defensa Nacional, así como unidades, dependencias e instalaciones del Ejército y Fuerza Aérea; para tal efecto, se remitirá a la Jefatura del propio organismo antes de cada evaluación, una relación del personal considerado para ser examinado, a fin de que se le practiquen las evaluaciones de referencia.

QUINTO.- Las evaluaciones del personal propuesto, se aplicarán previo consentimiento otorgado por escrito ante la Unidad de Control de Confianza, en la cual se aplicarán por lo menos los siguientes exámenes:

- A.** El examen psicológico, que incluye una batería de pruebas psicológicas (inteligencia y personalidad), así como una entrevista para profundizar en aspectos que sobresalgan en los resultados de las citadas pruebas; para seleccionar al personal que cubra como mínimo el perfil psicológico para desempeñarse satisfactoriamente en un puesto o cargo específico.
- B.** El estudio socioeconómico, es un instrumento que permite obtener información específica de una persona, sobre las áreas familiar, social, económica y laboral; tiene como fin detectar aquellos problemas que afecten el rendimiento y grado de confiabilidad en las actividades laborales y propias del militar.
- C.** Aplicación de un examen de polígrafo, consiste en una evaluación técnica, que aporta elementos para conocer si un individuo se condujo con veracidad a las preguntas formuladas en dicha evaluación.

SEXTO.- Las características del perfil de confianza requerido, para el personal que se desempeña en áreas de importancia son, adecuada o regular:

- A.** Capacidad intelectual que le permita desarrollar actividades propias de su especialidad.
- B.** Adaptación a diversas situaciones y cambios.
- C.** Capacidad de relacionarse.
- D.** Capacidad de trabajo bajo situaciones de presión.
- E.** Tolerancia a la frustración, que le permita mínimamente el control de sus impulsos, de su agresividad y de su ansiedad.

- F. Capacidad para ajustarse a las normas y a la disciplina.
- G. Aceptación de figuras de autoridad.
- H. Estabilidad emocional.
- I. Ambientación familiar, social o económica que le permitan realizar su actividad laboral.

SEPTIMO.- Criterios de rechazo.

Para establecer que una persona no cubre mínimamente el perfil requerido para la actividad que desempeña o la misión a la que se le pretende destinar, deberá estar comprendido en alguna de las condiciones siguientes:

- A. Para el examen psicológico, se consideran como criterios de rechazo una deficiente capacidad intelectual, que le impida realizar su trabajo; una baja tolerancia a la frustración que no le permita el control de sus impulsos; así como severos conflictos con figuras de autoridad, que sean un obstáculo para aceptar mínimamente las disposiciones emitidas por las citadas figuras.
- B. En el estudio socioeconómico, se consideran como criterios de rechazo, la problemática social, económica, familiar o padecimientos médicos que afecten su actividad laboral.
- C. En el examen poligráfico, se consideran como criterios de rechazo los siguientes:
 - a. Que en la entrevista previa, el evaluado admita la realización de conductas antisociales presentadas dentro de los últimos cinco años.
 - b. Que en la detección técnica, se observe la presencia de reacciones significativas en una o más de las preguntas realizadas en el examen poligráfico, lo cual indica que el evaluado no se condujo con veracidad.
 - c. O bien, que al presentar preocupaciones y después de una reexaminación persistan éstas en una o más de las preguntas.

OCTAVO.- Se correlacionarán los resultados de los exámenes practicados en la evaluación de confianza, y se determinará si cubre el perfil de confianza, si lo cubre mínimamente o, en su defecto, si no lo cubre.

NOVENO.- El personal a ser evaluado deberá presentarse desayunado, no haber consumido bebidas alcohólicas durante las últimas 24 horas, haber dormido de 6 a 8 horas, y en buenas condiciones de salud con la finalidad de que las evaluaciones arrojen resultados confiables.

DECIMO.- El interesado podrá solicitar la suspensión de uno o más de los exámenes en el momento que lo desee, por considerar que no es respetado en su integridad física, psíquica o moral, o por cualquier otro motivo que conforme a sus intereses convenga.

DECIMOPRIMERO.- Se podrá aplicar evaluación de confianza específica al personal militar cuando se requiera, para el desempeño del buen servicio.

DECIMOSEGUNDO.- Las evaluaciones y sus resultados se manejarán con estricta reserva y quedarán bajo custodia del archivo de la Unidad de Control de Confianza, por un término de doce años.

TRANSITORIO

UNICO.- El presente Acuerdo entrará en vigor al siguiente día de su publicación en el **Diario Oficial de la Federación**.

México, Distrito Federal, a los nueve días del mes de diciembre de dos mil cuatro.- El Secretario de la Defensa Nacional, **Gerardo Clemente Ricardo Vega García**.- Rúbrica.