



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

---

## FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES

### ARAGÓN

“El Torquemada del momento... Centro de Control de Confianza de los servidores públicos en activo y aspirantes al Gobierno del Distrito Federal”.

### REPORTAJE

Elaborado en el  
*Curso-taller para la Titulación en  
Trabajo Periodístico Escrito*

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
**LICENCIADO EN COMUNICACIÓN Y PERIODISMO**

PRESENTA:

David Méndez Coria

**ASESORA:** Lic. Claudia Fernández Romero



FES Aragón

Nezahualcóyotl, Edo de México

Noviembre de 2012



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

# ÍNDICE

## ÍNDICE

Presentación	3
<b>CAPÍTULO 1</b>	
<b>Por la desconfianza... el Centro de Control de Confianza</b>	<b>6</b>
Todo empezó cuando...	9
Dentro del contexto de la ley	14
A ganarse la confianza	21
<b>CAPÍTULO 2</b>	
<b>El GDF evalúa sin certificación</b>	<b>27</b>
El papá certificador	34
El jefe de jefes... Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza	45
¿Y quién certifica a los certificadores?	57
<b>CAPÍTULO 3</b>	
<b>El inquisidor de moda</b>	<b>65</b>
¿Y yo por qué, otra vez examen?... personal en activo	72
Conectado al polígrafo, hasta las preguntas penetran	79
¿Por qué no puedo conocer mi resultado?	91
Consideraciones finales	100
Fuentes de consulta	103
Glosario	111

# PRESENTACIÓN

## **Presentación.**

El presente reportaje, nos muestra las actividades y metodologías del funcionamiento de los Centros de Control de Confianza, sus metas, logros y deficiencias, resaltando el principal objetivo de dichos centros de evaluación, el cual es recuperar la confianza de los ciudadanos hacia los servidores públicos.

Mediante las evaluaciones de confianza que conlleven a la certificación del servidor público y garantizar el correcto desempeño del mismo, y más aun reducir las oportunidades de corrupción en áreas de Gobierno.

Se mencionan las cinco etapas de evaluación rigurosas a las que todo Centro de Control debe apegarse, de acuerdo al Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza, puesto que de no alinearse en su totalidad a estas cinco fases, simplemente es motivo de no lograr la certificación por parte de las autoridades federales.

Es el caso del Centro de Control de Confianza de la Ciudad de México, sólo cuenta con tres de cinco procesos de evaluación que marca el Modelo Nacional. Dicho Centro, a la fecha no cuenta con su certificación; en este trabajo se mencionan las dificultades y necesidades con las que se topan los que, como en el caso de Centro de Evaluación del D.F., están en proceso de obtener el aval federal y la certificación.

Muchos son los factores que influyen en la demora para obtener el certificado que te avale como un Centro de Control de Confianza, los cuales van desde

falta de presupuesto suficiente, problemas de logística y el escaso capital humano preparado. Son parte de las dificultades para homologar los criterios de evaluación.

La importancia de contar con un valioso capital humano, es parte medular para lograr los objetivos y metas, y en este rubro a los Centros de Evaluación en general les está impidiendo cumplir con sus expectativas de trabajo, uno de estos motivos es la escasez de polígrafistas preparados, ya que el número de evaluaciones rebasa por mucho a los profesionistas especializados en el polígrafo, provocando un cuello de botella y un retraso significativo.

Mención aparte, merece el polémico polígrafo conocido también como “el detector de mentiras”, el cual genera un tema controversial, donde existen opiniones a favor pero a su vez están los detractores que opinan totalmente en contra, cuestionando su objetividad, lo desgastante e intimidatorio de dicho instrumento.

Es común que al término de una evaluación de confianza, el aspirante, o en su caso el servidor público, tenga la incertidumbre de saber y/o conocer el resultado de sus exámenes; en este trabajo uno de sus capítulos, menciona las dos posturas tanto la legal como la psicológica y su negativa de proporcionar los resultados finales al evaluado.

Asimismo, se habla de la periodicidad en la que el personal en activo debe presentarse a sus exámenes de confianza, además del criterio por el cual se maneja el tiempo entre un examen y otro, ya que éste no es el mismo para todos los servidores públicos, como se menciona en este reportaje.

# Capítulo 1

## **Por la desconfianza, el Centro de Control de Confianza**

*¿Cómo verificar que los aspirantes a ingresar como servidores públicos a Instituciones de Gobierno del Distrito Federal cumplan con los requisitos de ingreso y permanencia en la misma?*



## **CAPÍTULO 1**

### **Por la desconfianza... el Centro de Control de Confianza**

“Este año (2011) hemos visto referencias a la corrupción en los reclamos de los manifestantes, tanto de origen rico como pobre, los líderes deben tener en cuenta los reclamos que exigen un gobierno más efectivo...”

En comparación con otros países del continente americano, México se ubica en la posición 20 de 32 países evaluados por el índice, en América Latina el país mejor ubicado en el índice de Percepción de Corrupción (IPC) es Chile, con una calificación de 7.2 y en la posición 22 a nivel global, casi 80 lugares por encima de México”, señaló, Huguette Labelle, presidenta de Transparencia Internacional, en el comunicado de Presentación de los Resultados del Índice de Percepción de la Corrupción 2011.

Ante este panorama, ¿Cómo recuperarán las autoridades de la Ciudad de México la confianza de la sociedad?, y más aún, ¿cómo verificar que los aspirantes a ingresar como servidores públicos a Instituciones de Gobierno del Distrito Federal cumplan con los requisitos de ingreso y permanencia en la misma?

Las evaluaciones de control de confianza pretenden responder a esas interrogantes mediante la verificación del desempeño que dé certidumbre y satisfaga los principios constitucionales de certeza, legalidad, eficiencia, profesionalismo, honradez, y de respeto a los derechos humanos.

Pero en la realidad no todo se da como se planea desde de un principio, debido a las limitaciones que se presentan en el cumplimiento de los diversos factores de evaluación.

Los tiempos y recursos humanos que se requieren para llevar a cabo las evaluaciones psicométricas, socioeconómicas o médicas, son diferentes. Por ejemplo, el polígrafo se aplica de manera individual y para efectos de confiabilidad, un evaluador debe de cubrir sólo dos aplicaciones por día, debido a que cada una de éstas implica un nivel de concentración y desgaste mental tanto para el poligrafista como para el candidato, derivado de que la evaluación tiene una duración promedio de cuatro a cinco horas.

Además, no existe una cifra acorde de profesionales en poligrafía lo mismo que de evaluadores en psicometría, para atender las necesidades de homologar los procesos de evaluación que exige el Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza quien rige a los Centros de Control de Confianza.

Otro factor que existe es un alto volumen de personal evaluado que presenta características socio-culturales desiguales en correspondencia con los protocolos estandarizados, lo que les limita incluso a interpretar adecuadamente los cuestionamientos contenidos en éstos, y en consecuencia no acreditan las evaluaciones y por lo tanto las autoridades no recuperan la confianza de la sociedad.

Por lo cual no basta con sólo tener la intención de profesionalizar al servidor público y mejorar sus condiciones laborales bajo los principios rectores de eficiencia, eficacia y honradez, si no se pone mayor énfasis en ampliar y

mejorar el capital humano, logístico y presupuestal que lleve a alcanzar la homologación al nuevo Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza.

### **Todo empezó cuando...**

Aun cuando la importancia de estos Centros de Control de Confianza es evidente, en México no es, sino a partir del año 2003 que en la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal se da inicio con el primer Centro de Evaluación en la Ciudad de México; con esta innovación se pretende elevar el nivel de confianza hacia las Instituciones Públicas, particularmente con las encargadas de la seguridad pública.

De la misma manera, vale la pena apuntar que la función principal de estos centros se ha dedicado al reclutamiento de nuevo personal, lo que en cierta medida busca evitar que candidatos no idóneos a determinado puesto laboral, accedan a él. No obstante, ello también ha implicado que los Centros de Control de Confianza sustituyan únicamente las tareas de los Departamentos de Administración de Recursos Humanos, lo que sin duda ha empobrecido su potencialidad.

El Centro de Control de Confianza del Distrito Federal, tiene su origen del Centro de Control de la Secretaría de Seguridad Pública de la Ciudad de México, de donde se toman los primeros pasos en las técnicas y metodologías de los procesos de evaluación, con la meta de homologar el servicio y desempeño de su antecesor para alcanzar su certificación.

Cabe hacer mención que hoy día, el Centro de Control de Confianza de la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal cuenta con la certificación por parte del Centro Nacional de Certificación y Acreditación, desde abril del 2012, a diferencia de la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional, que a seis años de ser creada aún no cuenta con la certificación.

En el 2007, con el inicio de la administración del Lic. Marcelo Ebrard, se crea formalmente la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional, (conocido por el público en general como el Centro de Control de Confianza del Distrito Federal o CCC-DF), como una unidad de naturaleza civil, que destaca como premisa promover la confianza entre los servidores públicos, además de colaborar en la promoción de la integridad en los cuerpos de seguridad pública, procuración de justicia y personal con actividades administrativas.

“Se creó para fortalecer mecanismos de ética de los servidores públicos en activo y a su vez mejorar en el reclutamiento, en plataforma con la experiencia del Centro de Control de Confianza de la SSP-DF; nos ha permitido mejorar los perfiles para aspirantes, que contribuye para tener mejores candidatos y una mejor perspectiva del servidor público”, expresó, Manuel Rivera, Jefe de Unidad Departamental de Análisis y Seguimiento de Información en la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional.

El objetivo institucional del Centro de Control de Confianza de la Ciudad de México, considera administrar y asegurar estrategias para la consolidación de los procesos de evaluación y promoción de la confianza de los servidores

públicos en activo y aspirantes a un puesto en el Gobierno del Distrito Federal, estableciendo directrices que garanticen los principios de legalidad, eficiencia, profesionalismo e imparcialidad.

Además, contempla contribuir al fomento de una administración pública moderna, poniendo énfasis en el combate a la corrupción y el control de la confianza de los ya servidores públicos y aspirantes. Y en ese sentido, promover una cultura de calidad en el servicio y rendición de cuentas a través del fomento de la evaluación del factor humano y la promoción de la confianza entre los mismos.

Es de destacar que este centro de control es uno de los primeros que a nivel nacional opera con personal que es en su totalidad civil, en comparación con organismos federales o estatales, donde la mayoría son de perfil policial dependientes de las correspondientes Secretarías de Seguridad Pública o de las Procuradurías de Justicia.

“Llamaron para decirme que mi evaluación sería el día 1° de septiembre del 2011, me presenté a las 7:45 y el examen tuvo una duración aproximada de seis horas, sin un receso para tomar algo, lo cual considero que disminuyó mi ánimo y capacidad de concentración, ya que son evaluaciones cansadas. Al día de hoy, no he recibido una respuesta de haber aprobado o no tales evaluaciones”.

Comentó: Juan Solís, aspirante a ocupar un puesto en el Centro de Comando y Control C4 del gobierno del Distrito Federal.

El Centro de Control de Confianza del gobierno del Distrito Federal, cuyo nombre oficial en la actualidad es: Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional, se creó conforme al dictamen 01/2007, de fecha 15 de enero de 2007, entrando en funciones un día después.

Posteriormente, el 9 de marzo de 2007, mediante un alcance al dictamen 01/2007, se transfirió de la oficina de la Jefatura de Gobierno a la estructura orgánica de la Oficialía Mayor, a partir del 1 de marzo de 2007.

En el 2009, con modificación al Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, se instruyó para que a partir del 1 de abril de 2009, se transfiriera de la Oficialía Mayor a la Contraloría General. En el mismo acto, se puntualizaron las atribuciones de la Coordinación General.

Finalmente, a través del dictamen 10/2009 con vigencia a partir del 1 de junio de 2009, se autorizó la nueva estructura orgánica, de la que se solicitó la modificación de la nomenclatura para adecuarse a las funciones reales considerando las recomendaciones del Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza.

En relación a lo antes mencionado una de las principales prioridades del Gobierno de la Ciudad es sentar bases para obtener un mayor grado de confianza dentro y fuera de la institución que lo instrumenta.

Lo anterior ilustra lo ambicioso que es el objetivo del Centro de Control de Confianza del Distrito Federal, pero, ¿realmente su funcionamiento ha propiciado que crezcan los niveles de desconfianza, tanto en la sociedad civil como entre los trabajadores de las dependencias públicas? O bien, ¿la

tendencia a utilizar las herramientas teóricas y prácticas arriba mencionadas con un espíritu inquisidor, más que buscar parámetros para acciones de largo alcance, genera una imagen errónea del alcance del Centro de Control de Confianza? y a su vez un sentimiento de persecución entre los trabajadores en activo y prospectos a ingresar a instituciones del gobierno del Distrito Federal.

Estas interrogantes pudieran obedecer al reforzamiento de la noción y conciencia social a través de los medios de comunicación, ya que debido a los hechos lamentables en los que se han visto involucrados los servidores públicos, por ejemplo, el caso de los 12 policías de investigación de la PGJDF acusados de secuestro en mayo del 2012, cuyos implicados en su momento tendrían que haber acreditado sus pruebas de control de confianza, dejando en entre dicho su falta de integridad y deshonesto desempeño de su servicio.

En su momento, el ombudsman capitalino Luis González Plascencia en la nota del diario “La Crónica de Hoy” publicada el 22 de mayo del 2012, expresó, sus reservas sobre el perfil de quien sería nombrado jefe de la Policía de Investigación, Raúl Peralta Alvarado, el que fuera mando de los 12 elementos detenidos. “Ya que no era el adecuado para el puesto que iba a desempeñar”.

“Esos señalamientos los acompañamos nosotros, no porque tuviéramos elementos, sino porque para una posición tan delicada, cualquier tipo de sospecha se convierte en un elemento que considerar”.

Y agregó que, “Se platicó con el Consejo acerca de antecedentes que ponían en cuestionamiento, por lo menos, la capacidad y la integridad del señor

Peralta para hacerse cargo de la Policía de Investigación”, dijo el titular de la CNDHDF.

“Ahí sigue, a ‘ese’ le vale... él se valió de sus recomendaciones, para que veas ese sí es un muy mal elemento; eran 12 y un civil nomás consignaron a seis y los otros seis están en proceso... algunos sí los conocí y a otros no; se manejan muchas cosas, todo está comunicado entre ellos, el que le entra ya sabe y el que no, se abre porque cuando cae la bronca ‘ya ni te conozco’, se lavan las manos...”. Expresó de manera anónima una Agente de la Policía de Investigación adscrita a la Jefatura General de la Policía de Investigación de la PGJ, respecto de Raúl Peralta y su grupo.

En un oficio firmado por parte del comandante en jefe Raúl Peralta Alvarado dirigido al CCC del Distrito Federal en el 2010, solicitó la aplicación de los exámenes de control de confianza a 21 de los elementos a su cargo, de los cuales 12 de ellos son los actuales acusados de secuestro y extorsión.

### **Dentro del contexto de la ley...**

Una frase de amplia difusión popular dice que “*las leyes fueron hechas para romperse*”. Esta simple oración pretende eliminar todo el sistema legal, intenta contradecir la esencia de la organización humana. ¿Por qué molestarse en crear leyes, si acabarán por desobedecerse?



Pero a pesar de lo que se pudiera pensar, el Centro de Control de Confianza del Distrito Federal, está sujeto a decretos y leyes que forman una logística completa para su legal funcionamiento.

En función a lo establecido en el Programa General de Desarrollo 2007-2012 del gobierno del Distrito Federal, están consideradas las actividades de esta Coordinación General en el apartado relativo a “Gestión Pública Eficaz y Responsabilidad de la Sociedad”.

Las premisas están orientadas a contribuir al fomento de una administración pública moderna, tecnológicamente innovadora, con facultades y recursos necesarios para atender las demandas ciudadanas con eficiencia, simplicidad y sin trámites excesivos.

Adicionalmente, se asume lo planteado en los compromisos del jefe de Gobierno del Distrito Federal, Lic. Marcelo Ebrard, establecidos en el documento *Nuevo Contrato Social para la Ciudad, 50 compromisos de Gobierno 2003*, en específico el número 18, fracción III que dice:

“18. Centro de Control de Confianza para los funcionarios públicos con la participación de un consejo ciudadano independiente.

Evaluaciones de desempeño permanentes, certificación de competencia, vigilancia de su patrimonio y estrictas sanciones por corrupción”.

El Índice de Percepción de la Corrupción (IPC) ubica a México en la posición cien de 183 países, con una calificación de 3.0 en una escala donde cero es la mayor y 10 la menor percepción. México presenta una mayor percepción de

corrupción, con un cambio nominal de una décima, lo que de acuerdo con Transparencia Internacional no representa un cambio estadísticamente significativo.

*Ahora sí, lo legal...*

Las Normas Generales de Aplicación y Personalidad Jurídica, tal y como fue precisado en el taller relativo a la Inducción al Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza, la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional, en primera instancia, se creó conforme el Dictamen 01/2007, de fecha 15 de enero de 2007; y con fecha 9 de marzo de 2007.

Mediante un alcance al dictamen de referencia, se determinó que dicho organismo fuera adscrito de manera inicial a la Oficina de la Jefatura de Gobierno, situación que posteriormente se modificó, al determinarse que pertenecería a la estructura orgánica de la Oficialía Mayor del Gobierno del Distrito Federal.

Ahora bien, en la actualidad dadas las reformas realizadas al Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, y las cuales fueron publicadas el día 30 de marzo del año 2009, se determinó que la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional fuera una dependencia adscrita a la Contraloría General del gobierno del Distrito Federal, encontrándose por tanto delimitado su marco de actuación a las siguientes disposiciones legales:

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:** artículo 122 apartado C) Base Segunda y Base Tercera, fracción I
- **Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal:** Artículos 2, 15 fracción XV, 17, 34 fracción I, XIX, XLIII y XLIV
- **Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal:** Artículo 7º fracción XIV, punto 10, 28 fracciones XX y XXI, Artículo 113 Ter del I al XXI
- **Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública:** Artículos 11, 26, 36, 37 fracciones I al XIV, 38 fracciones I al IV
- **Ley de Protección de Datos Personales:** Artículos 6, 9 fracciones del I al VI, 13, 16 fracciones I, V y VII y 22
- **Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos:** Artículo 47 fracciones I al XXIV, 53 fracciones del I al VI
- **Código Penal del Distrito Federal:** Artículos 256, 257, 258 fracciones del I al III, 259 fracciones del I al V
- **Código Civil del Distrito Federal,** Artículos 1916, 1927, 1928
- **Estatuto de Gobierno del Distrito Federal:** artículos 67 fracción II y 87 <sup>1</sup>

De las disposiciones legales citadas, debemos especial mención al Artículo 113 Ter. del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal, que a la letra dice:

**Artículo 113 Ter.-** Corresponde a la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional:

I. Desarrollar, en coordinación con la Oficialía Mayor y en el ámbito de sus competencias, las normas y procedimientos para la evaluación y desarrollo profesional que deberán aplicar en los procesos de reclutamiento, selección, control de confianza, certificación y contratación de personal de la estructura orgánica y aspirantes, en la Administración Pública del Distrito Federal, de justicia cívica y a las personas físicas contratadas bajo el régimen de honorarios cuya remuneración sea equivalente a la de los servidores públicos de estructura;

(...)

IV. Desarrollar, aplicar y calificar pruebas médicas, toxicológicas, psicométricas, de habilidades y capacidades, de conocimientos y los procesos de evaluaciones del desempeño para determinar si los servidores públicos y los aspirantes a ocupar cargos, reúnen el perfil establecido y los requisitos para el desarrollo de las funciones;

V. Informar a la unidad administrativa competente sobre la pertinencia para la contratación, con base en los resultados de las pruebas señaladas en la fracción anterior;

---

<sup>1</sup> *Gaceta Oficial del Distrito Federal* Última Reforma Publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal*, el 31 de marzo de 2011

VI. Identificar factores psicológicos, familiares, sociales, educativos, laborales y económicos de los servidores públicos en la Administración Pública del Distrito Federal que puedan favorecer conductas deseables, y factores de riesgo en el desempeño, para realizar las recomendaciones pertinentes;

(...)

IX. Analizar información y datos obtenidos en los procesos citados en la fracción I del presente artículo, para establecer correlatos que permitan un diagnóstico detallado del servidor público y del área laboral que corresponda;

(...)<sup>2</sup>

En el tema del manejo de la información, la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional en ejercicio de las atribuciones de las que se encuentra dotada, genera y detenta documentación e información de tratamiento y tutela sensible, razón por la cual, se encuentra regulado por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública y la Ley de Protección de Datos Personales, ambas de aplicación para el Distrito Federal, en los artículos y fracciones ya mencionados anteriormente.

Establecidas las disposiciones legales aplicables a la materia, y con ello las obligaciones a las que encuentran sujetos como servidores públicos adscritos a la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional, es de suma importancia llevar acabo el análisis de las responsabilidades y sanciones en las que se puede incurrir como consecuencia de su incumplimiento o de un manejo indebido de la información que se encuentra bajo su resguardo.

Para ello, es preciso puntualizar lo que se encuentra establecido en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, en su artículo 47, fracción IV.

---

<sup>2</sup> *Gaceta Oficial del Distrito Federal* Última Reforma Publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal*, el 31 de marzo de 2011

**Artículo 47.-** Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones, para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y cuyo incumplimiento dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, sin perjuicio de sus derechos laborales, así como de las normas específicas que al respecto rijan en el servicio de las fuerzas armadas:

**IV.-** Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, impidiendo o evitando el uso, la sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidas de aquéllas”.

A pesar de todo el contexto de la Ley, se presentan casos de incumplimiento y violación a la Leyes como lo referente a la filtración de información calificada como confidencial ante los medios de comunicación, tal es el caso de Luis Genaro Vázquez Rodríguez, subprocurador de Averiguaciones Previas Desconcentradas de la PGJDF.

A ocho meses de haber realizado las evaluaciones de control de confianza que aplica el Sistema de Seguridad Nacional Pública Federal, se filtra ante los medios de comunicación los resultados negativos que obtuvo el subprocurador en la evaluación del polígrafo.

Declaraciones hechas por Vázquez Rodríguez para *Milenio* el 5 de enero del 2012, expresó:

“Lamento que ocho meses después dicha información, clasificada como confidencial por ley, haya sido filtrada por fuentes de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, sin que antes haya sido notificado formalmente sobre el contenido de la misma”.

En un carta dirigida al jefe de Gobierno, Lic. Marcelo Ebrard, el entonces subprocurador presenta su renuncia al cargo que desempeñó desde julio del 2008, culpando a la PGJDF de haber divulgado información confidencial.

El procurador Miguel Ángel Mancera negó haber filtrado la información, aunque admitió que sólo él conocía los resultados desde casi ocho meses atrás a finales de septiembre del 2011. “La información no se ha dado a conocer; nosotros no la dimos a conocer, de hecho, la información que nos dieron es una información reservada”, agregó.

El que hasta el día de 4 enero del 2012, era el subprocurador en la PGJDF, analiza la posibilidad de recurrir algunas acciones y recursos legales por el hecho acontecido.

Genaro Vázquez, expresó, “La Ley establece la confidencialidad de resultados; los únicos servidores que tenían conocimiento de esos exámenes eran el jefe de Gobierno y el procurador capitalino.”

Ante este hecho tan lamentable surgieron varias opiniones de especialistas en temas de seguridad y público en general, pero es de destacar las interrogantes que plantea el columnista Ricardo Alemán, en su columna “La Otra Opinión” del 6 de enero del 2012.

“Se ha esparcido la especie que el responsable de filtrar la información de los malos resultados de Vázquez Rodríguez, fue nada menos que Miguel Ángel Mancera”, agregó, “luego entonces, valdría la pena que alguien aclare la situación. Y es que hay muchas preguntas sin respuesta.

Por ejemplo:

¿Por qué Luis Genaro Vázquez renunció meses después de conocer sus resultados de las pruebas de confianza?

¿Por qué Miguel Ángel Mancera no lo separó del cargo tan pronto supo que había reprobado los exámenes?

Continúa, ¿Por qué Mancera habría de filtrar los resultados de las pruebas de confianza de Vázquez Rodríguez a los medios?

¿Por qué la carta de renuncia del ex subprocurador iba dirigida a Marcelo Ebrard y no a Miguel Ángel Mancera?”

Concluyó diciendo Ricardo Alemán, “Algo no termina de cuadrar en este asunto y por si lo anterior parece poco, es importante recordar que los actuales son tiempos electorales y Mancera es uno de los precandidatos al Gobierno del Distrito Federal”.

### **A ganarse la confianza**

Los servidores públicos, son responsables de brindar a la ciudadanía un servicio eficiente, honesto, responsable y apegado a derecho, además de fortalecer una Cultura de la Legalidad dentro de su institución, un modelo a seguir y asumir su rol de servicio; de esa manera se podrá lograr una mayor confianza en la población hacia las instituciones.

Las personas que respetan la ley y promueven la legalidad con valores, reglas y normas claras, tendrán más compromiso hacia su institución, logrando un

ambiente laboral más confiable para ellas y sus usuarios. Transparencia Internacional define la corrupción como, “el uso del poder delegado para beneficios particulares”.

A pesar de la evidente importancia en la tarea que tiene este Centro de Control, ¿cuánto invierte el Gobierno del Distrito Federal para ganarse la confianza de la gente?

Mientras que en materia de Responsabilidades y Sanciones a Servidores Públicos del Distrito Federal su asignación financiera en el 2011 fue de 13, 223,934 pesos, y el presupuesto asignado para el rubro de Evaluación y Desarrollo Profesional fue de 7,184,148<sup>3</sup> pesos, casi la mitad que se utiliza para imponer sanciones, lo que en porcentaje representa el 54%.

En ese mismo año el número de funcionarios investigados, acreedores a sanciones fue de 2874, en tanto que el promedio de personas evaluadas anualmente es de aproximadamente 12 mil; lo que significa que el Gobierno del Distrito Federal invierte en investigar a un funcionario la cantidad de 4,601.22 pesos, mientras que el costo por evaluado es de aproximadamente, 598.67 pesos.

Así mismo, comparando el presupuesto asignado para Centros de Control de Confianza de diversas entidades, nos genera una enorme diferencia y solo por mencionar unos ejemplos:

---

<sup>3</sup>Gobierno del Distrito Federal, Secretaría de Finanzas, *Programa Operativo Anual 2011*.



AÑO	ENTIDAD	PRESUPUESTO ASIGNADO
2011	ESTADO DE MÉXICO	48'326,701.27
2011	MICHOACÁN	48'139,211.56
2011	VERACRUZ	38'000,000
2011	QUERÉTARO	16'787,767.23
2011	DISTRITO FEDERAL	7'184,148

Lo que nos lleva a pensar si en verdad la Ciudad de México está invirtiendo lo suficiente en la profesionalización de sus servidores públicos.

Sin embargo y aún con las carencias presupuestales, el CCC, ¿está siendo verdaderamente efectivo en sus evaluaciones y diagnósticos? o la Ciudad va a seguir manteniendo y/o contratando a los llamados “servidores de riesgo” quienes a pesar de los esfuerzos del mismo, siguen en activo por alguna resolución judicial.

Se menciona lo anterior, ya que los servidores públicos que incurren en faltas y son sancionados conforme a la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, impugnan su resolución ante el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del D.F. (el cual declara nulas dichas resoluciones en un 90%) ordenando dejar sin efectos el procedimiento disciplinario, así como la reinstalación y hasta el pago de los sueldos que dejaron de percibir.

Un ejemplo de lo anterior, es el caso presentado ante el TCADF en el 2011 por José Manuel Aguilar González, quien fue destituido de la Policía Preventiva del D.F. por no haber acreditado las evaluaciones prácticas en el curso de actualización para el personal operativo y haber obtenido como resultado en la evaluación realizada en dos ocasiones por el CCC *recomendable con supervisión y no aprobado*, ordenándose restituirlo en el pleno goce de sus derechos que le fueron indebidamente afectados.

Entonces, si las autoridades no hacen una buena “limpia” del personal de riesgo plenamente detectado y siguen resolviendo sin lograr motivar, fundamentar y sostener su sanción, ni todos los Centros de Control de Confianza de México podrán terminar con los malos servidores públicos.

Por otro lado, el sistema público seguirá imponiendo sus necesidades de personal para distintas dependencias, creando puestos (que si bien serán necesarios) no son los adecuados ni cubren los perfiles que el CCC tiene como estándares impuestos por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación, y pese a sus esfuerzos por realizar una buena selección, es el mismo Gobierno del Distrito Federal quien no está tomando tan en serio a dicho Centro.

El Control de Confianza es una pequeña parte de un sistema más ambicioso que sólo la profesionalización del servidor público. Sin embargo, pese a la profesionalización y todos los filtros de seguridad, es difícil la lucha contra la corrupción.

Juan Salgado, especialista del Centro de Investigaciones y Docencia Económicas, A.C. México, en la revista *Luces del Siglo* de fecha 19 de marzo

del 2012, sostiene: “El control de confianza nos permite identificar cuál es la manzana podrida en el barril y sacarla para que no pudra las otras manzanas. Pero tenemos que pensar en qué está pasando con la corrupción al interior de las dependencias. No funcionan mal sólo porque ellos sean malos, sino porque existe una institución que se los permite”.

El compromiso y la acción del Gobierno de imponer la evaluación y promoción de la confianza de los servidores públicos en activo, es ya notoria en muchas dependencias de esta Ciudad.

“La implementación, la difusión y los alcances del CCC están sumando mejores servidores públicos y mejores candidatos a ocupar un puesto en las dependencias de esta Ciudad; lo que nos lleva a la conclusión que sí está en camino hacia la misión que se le otorgó al inicio de su formación y la visión del Gobierno de la Ciudad de ganarse la confianza de los ciudadanos”.

Manifestó, Eduardo Nava, subdirector de Información y Seguimiento, de la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional.

En tanto los aspirantes a ocupar un puesto de servidor público, tienen ya la consigna de ser mejores profesionales, de mantener un alto porcentaje de confianza y lealtad y sobre todo ser respetuosos de los derechos humanos.

María Elena Morera de Galindo, presidenta de “A.C. Causa Común México”, en el Congreso sobre el Proceso de Evaluación Integral en Áreas Sensibles del Sector Público, afirma que; “para un mejor funcionamiento de los Centros de Control de Confianza sería conveniente que existiera una vinculación entre el

reclutamiento, la evaluación y la capacitación que se le otorgue al personal activo, dando un seguimiento eficiente con la intención de cumplir con las demandas institucionales”.

Añadió la importancia en el sentido de mejorar las necesidades básicas que debe contar el personal para garantizar mejores resultados.

“Los Centros de Control de Confianza deben preocuparse por satisfacer las necesidades básicas del personal, mejorando la calidad de vida a través de incentivos y motivaciones que ellos requieran, con el objeto de brindar mejores resultados y disminuir el índice de corrupción”.

# Capítulo 2

## **El GDF evalúa sin certificación**

*El Centro de Evaluación de la Ciudad, a casi seis años de estar en operación,  
aún espera el aval del Gobierno Federal.*

## CAPÍTULO 2

### **El GDF evalúa sin certificación**

La administración local puso en operación desde el 2007 el Centro de Control de Confianza del Gobierno del Distrito Federal, el cual ha examinado a casi 60 mil empleados en el 2011 sin contar con la certificación a través del Centro Nacional de Certificación y Acreditación como lo exige la Ley General de Seguridad Pública Federal a todos los Centros de Evaluación del país sin excepción alguna.

Un extracto de esta Ley señala que, “el Centro Nacional es el responsable de establecer los criterios mínimos para la evaluación de confianza de los servidores públicos, así como de homologar los procedimientos y criterios aplicables en la materia, conforme a lo dispuesto por los artículos 21 y 22 de la misma”.

Además de emitir la cédula de verificación, en la cual se precisará la procedencia de la *certificación o no certificación*.

El Centro de Evaluación de la Ciudad, a casi seis años de estar en operación, aún espera el aval del Gobierno Federal.

“Cuando se da la Ley de Seguridad Federal y luego el Acuerdo Nacional por la Seguridad, así como el Modelo Nacional y el protocolo de evaluación y control de confianza, se establecen todas estas

organizaciones y herramientas encabezadas por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación.

Fue así cuando el Centro de Control de Confianza del Distrito Federal asumió en cierta medida la responsabilidad de realizar evaluaciones a personal de la Subsecretaría del Sistema Penitenciario y de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México”.

Comentó, la Maestra Martha Alicia Salas, Directora del Centro de Control de Confianza PGJ-DF.

Sin embargo, es preciso señalar que la normatividad sobre la materia, (Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública), no impide que un Centro de Control de Confianza Estatal que se encuentra en proceso de ser certificado por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación, pueda realizar las evaluaciones de control de confianza a que se refiere el Modelo Nacional de Evaluación, ya que únicamente se señala que los certificados que se emitan no tendrán validez si el centro emisor no cuenta con la acreditación vigente del referido centro.

En el oficio número de folio CG/OIPC6101/5600135111/2011, el Gobierno de la Ciudad respondió que la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional, realiza un promedio de mil 39 evaluaciones mensuales.

“La Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional se encuentra en proceso de ser certificada como Centro de Control de Confianza del Distrito Federal, por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación, recibiendo para tal efecto diversas visitas de verificación y retroalimentación

por parte del órgano antes citado, siendo las últimas realizadas los días 1 y 2 de agosto del 2011.

Derivado de lo anterior, se hacen las adecuaciones necesarias para cumplir con lo señalado por el nuevo Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza y sus protocolos respectivos”, se lee en el documento.

Mientras tanto, la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional se encarga de hacer evaluaciones a todas las personas que pretenden ingresar a la Jefatura de Gobierno, a la Secretaría de Gobierno y Consejería Jurídica, entre otras áreas.

Eduardo Arriaga, subdirector del Programa de Centros de Control de Confianza, quien se encarga de dar seguimiento a los avances referente al reforzamiento de los CCC, a través de la Asociación Civil Causa en Común, en relación a las visitas que realiza a los Centro de Evaluación Estatales y Federales para observar el nivel de avance con respecto al proceso de acreditación y certificación de los centros, mencionó:

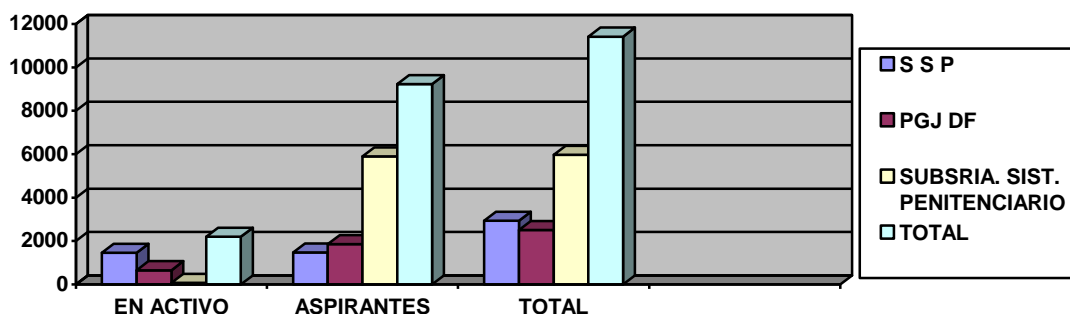
“En algunos casos que hemos preguntado en los Centros directamente si ellos ya han sido acreditados por el Centro Nacional, me han dicho: ‘no’, y les pregunto por qué no te dan la acreditación: ‘lo que pasa es que nos están evaluando algunos procesos, entonces ya nos dijeron que tenemos irregularidades o algunas cosas que mejorar en el proceso a, b, c y d, pero falta que nos reciban el ajuste de las mejoras que ya se hicieron’, o a veces falta que les hagan las observaciones para que entonces procedan a mejorar y entonces sí ya obtener la certificación”.



De acuerdo al informe anual de la Contraloría General del Distrito Federal, en las siguientes tablas se muestra el número de evaluaciones en materia de seguridad realizadas por la Centro de Evaluación de la Ciudad de México.

**EVALUADOS ACUERDO NACIONAL POR LA SEGURIDAD,  
LA JUSTICIA Y LA LEGALIDAD (A)**

<b>DEPENDENCIA</b>	<b>EN ACTIVO</b>	<b>ASPIRANTES</b>	<b>TOTAL</b>
SSPDF (incluye CAEPCCM-Bicentenario)	1461	1478	2939
PGJDF	656	1853	2509
Subsecretaría del Sistema Penitenciario	78	5894	5972
<b>TOTAL</b>	<b>2195</b>	<b>9225</b>	<b>11420</b>

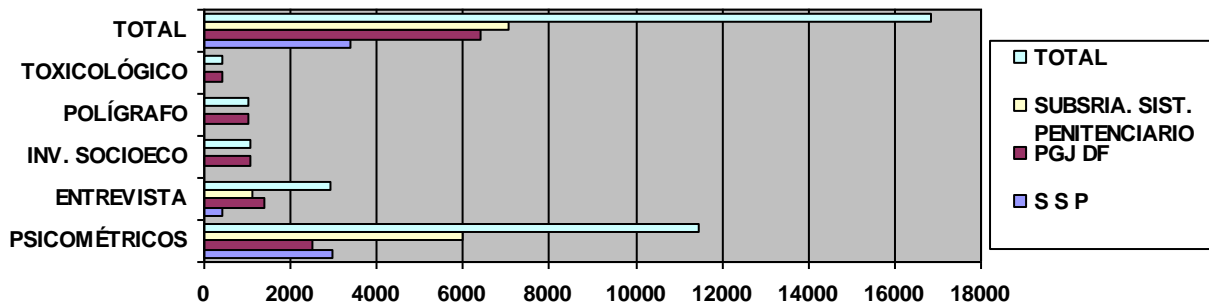


**EVALUADOS ACUERDO NACIONAL POR LA SEGURIDAD,  
LA JUSTICIA Y LA LEGALIDAD (B)**

DEPENDENCIA	PSICOMÉTRICOS	ENTREVISTA	INVESTIGACIÓN SOCIOECONÓMICA	POLÍGRAFO	TOXICOLÓGICO	TOTAL
SSPDF	2991	412				3403
PGJDF	2509	1406	1709	1026	414	6403
Sistema Penitenciario	5972	1102	*	**		7035
<b>TOTAL</b>	<b>11472</b>	<b>2920</b>	<b>1079</b>	<b>1026</b>	<b>414</b>	<b>16841</b>

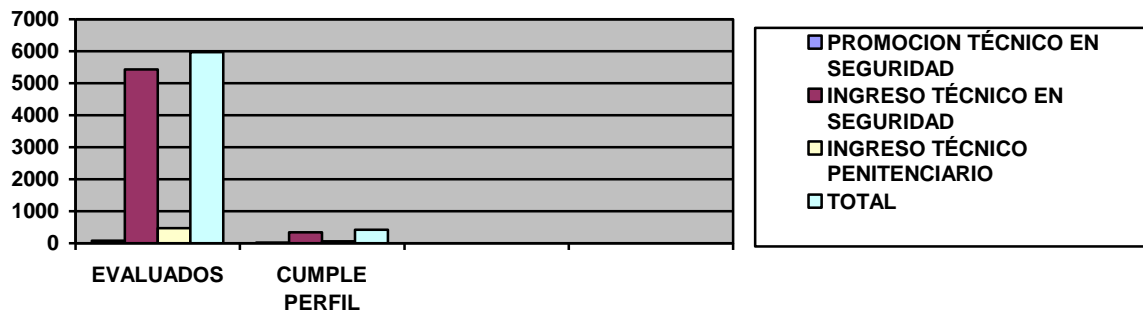
\* INCLUYE UNA PROYECCIÓN DE 120 INVESTIGACIONES PARA EL MES DE MARZO

\*\* INCLUYE 659 EXÁMENES POLIGRÁFICOS SUBROGADOS



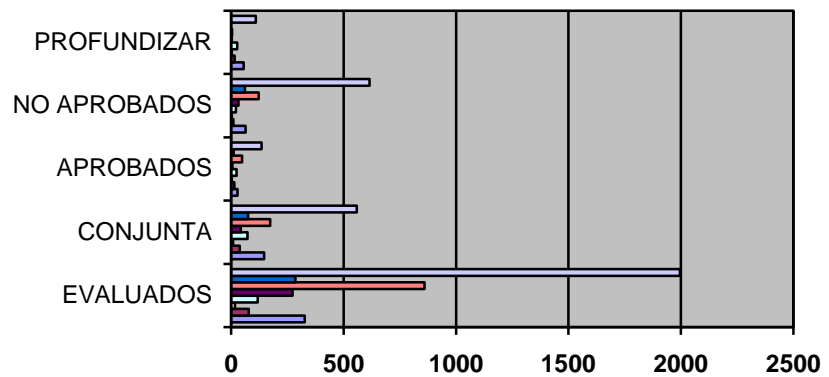
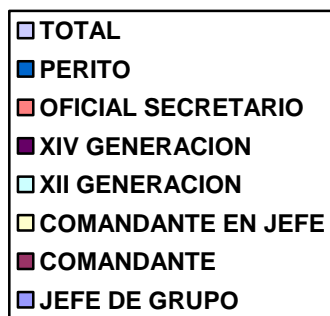
**EVALUACIONES A SISTEMA PENITENCIARIO**

CONVOCATORIA	EVALUADOS	CUMPLE PERFIL
PROMOCIÓN TÉCNICO EN SEGURIDAD	78	21
INGRESO TÉCNICO EN SEGURIDAD	5426	338
INGRESO TÉCNICO PENITENCIARIO	468	62
<b>TOTAL</b>	<b>5972</b>	<b>421</b>



**PROCURADURÍA GENERAL DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL CONTROL DE  
CONFIANZA. RESULTADOS INTEGRALES**

CONVOCATORIA	EVALUADOS	CONJUNTA	APROBADOS	NO APROBADOS	PROFUNDIZAR
JEFE DE GRUPO	327	147	28	64	55
COMANDANTE	78	39	14	10	15
COMANDANTE EN JEFE	17	9	3	3	3
XII GENERACIÓN	118	73	24	22	27
XIV GENERACIÓN	273	42	6	33	3
OFICIAL SECRETARIO	860	174	48	122	4
PERITO	286	75	12	61	2
<b>TOTAL</b>	<b>1995</b>	<b>559</b>	<b>135</b>	<b>315</b>	<b>109</b>



## **El papá certificador**

Hoy en día existe un solo *padre certificador* en México, el único que puede dar el aval de la acreditación y certificación a los centros de evaluación federales y estatales; el que ordena, el que manda, el que advierte la existencia de elementos por perfeccionar, el que emite observaciones, recomendaciones; el único facultado para verificar áreas de mejora que haya detectado.

Además, este gran padre está autorizado para revisar avances de los centros en cualquier momento, y por si eso fuera poco, es el único facultado para revocar las certificaciones a los procesos de los centros de evaluación y control de confianza cuando advierta algún incumplimiento a las normas, lineamientos, procedimientos, protocolos, criterios vigentes y aplicables. Su nombre es “Centro Nacional de Certificación y Acreditación (CNCA)”.

A pesar de que el CNCA cuenta con todas esas facultades teóricas que lo sitúan como el papá certificador, en la práctica su funcionamiento pone en duda su desempeño, como lo comenta, Yulic Barrientos Zamudio, licenciado en Derecho y Perito en Criminalística:

“La Ley de Seguridad Pública Federal es la que faculta al CNCA como órgano rector certificador, es el que regula y protege los protocolos respecto al Modelo Nacional de Evaluación, sin embargo, en la práctica tiene muchas fallas en situaciones como poner requisitos que son excesivos, hay una falta de seriedad de su parte, no se hacen responsables en señalarte a ti, como centro de control de confianza, de manera puntal cómo se deben de hacer las cosas”.

Señala el especialista en criminalística, quien anteriormente participara en el área jurídica del centro de evaluación de la SSP-DF, que el CNCA se apega más a informar sobre generalidades de los protocolos de evaluación, sin detallar la forma de cómo trabajarlos:

“Lo que te dice el CNCA son generalidades porque lo que nunca dice es cómo hacer las cosas para que al momento de llegar a un proceso jurisdiccional o a un proceso legal pues tú no puedas argumentar: ‘oye tu CNCA me dijiste...’ Ellos mismos te dan una especie de orientación, de generalidades de cómo debes de hacer las cosas, sin embargo no toman la responsabilidad de decirte o señalarte qué debes de hacer de tal o cual manera, de aplicar un cierto protocolo, ése es el problema de las mayores fallas que yo le veo.

Hay mucha falta de comunicación con los centros tardan mucho en darte los criterios, en proporcionarte los protocolos y al momento en que vienen las visitas te exigen muchas cosas, y lo que hiciste en una visita que pasó hace dos o tres meses ya cambió con la nueva visita que le hacen al centro, lo cual eso es una pérdida de tiempo porque ya todo eso que viniste trabajando, esas evaluaciones que viniste aplicando a las personas con esos protocolos o con los criterios anteriores, pues ya no tienen ninguna validez porque para ellos ya cambiaron, ése es uno de los problemas que yo le veo al CNCA”.

El licenciado Barrientos Zamudio, mencionó que probablemente al mal manejo en el control de las visitas que realiza el CNCA a los centros de evaluación se deba a un escaso personal y al equívoco manejo de la información:

“No sé si será porque tienen falta de personal o de qué se trate, pero sí se ve que no llevan un control estricto respecto de las visitas que hacen, de la información que le proporcionan a los centros, ésta es una de las mayores carencias.

Tu Centro vas con el CNCA, te dicen una cosa y otras áreas del mismo CNCA te dicen otra cosa, tú te das cuenta que ni siquiera tienen una comunicación entre ellos mismos que son parte de ese ente certificador. Hay muchas fallas en ese sentido; te pueden decir: ‘en el área de psicología, tienes que hacer tal cosa’, pero el Secretariado Ejecutivo que es el área jurídica que se encarga de defender al CNCA luego te dice completamente lo contrario porque ellos lo ven de otro punto, entonces ese es uno de los graves problemas que hay desde mi punto de vista”.

Por otra parte, el primer antecedente de evaluación y control de confianza en México, se da a partir de 1982 cuando con la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, el Gobierno Federal visualiza la necesidad de disminuir los índices de corrupción que había en el Estado, por lo que da pautas, normas de actuación y obligaciones que los servidores públicos deberían cumplir para cubrir sus objetivos en un estado de Derecho.

A finales de los 70, existían dos grandes órganos de Gobierno, la Dirección Federal de Seguridad y la Dirección de Investigaciones Políticas y Sociales, las cuales se fusionaron a mediados de los 80 creando la Dirección de Investigaciones en Seguridad Nacional, conocido como DISEN, donde se instaura el servicio civil de carrera, se promueve la seguridad de los empleos y se busca una verdadera vocación de servicio.

En febrero de 1989, sufrió una transición a lo que ahora se conoce como CISEN, Centro de Investigaciones de Seguridad Nacional, donde se originan las evaluaciones de control de confianza que se conocen hoy en día.

A través del tiempo se han reformado y perfeccionados los procesos de reclutamiento y selección, donde ya se contaba con exámenes de psicología, poligrafía, conocimientos, entorno social y situación patrimonial para lograr identificar conductas atípicas, vicios y actos de corrupción coadyuvando así a precisar con mayor claridad el personal que podía formar parte del CISEN.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos de la selección de candidatos idóneos, en el 2004 se da un caso de red de espionaje por medio de Luis Miguel Dena, en su momento funcionario del CISEN, quien admitió que sí “vigiló” en ese año al Diputado Federal Manlio Fabio Beltrones, pero aclara que fue por instrucciones de su jefe Eduardo Medina Mora, en ese entonces Director del CISEN.

El Juez 18 de lo penal sentenció a seis años de prisión al exfuncionario Luis Miguel Dena, por el delito de intervención de comunicaciones, tras una investigación ministerial iniciada en 2008; a partir de una denuncia por

presunto espionaje, del que habría sido víctima en ese momento el ahora senador Beltrones. La sentencia fue apelada.

Empero, Dena niega los cargos que se le imputan, “Lo primero que debo decir es que soy un hombre inocente... no hay tal red (de espionaje)... he sido señalado espía, yo no soy espía, soy un hombre de inteligencia, formado con toda la profesionalidad de lo que se es capaz”, aseveró, en entrevista para el periódico *24 horas* el 2 de mayo del 2012.

A partir de 1995 el CISEN empezó a evaluar como apoyo interinstitucional a diversos Estados de la República, mandos policiales y personales para la PGR.

En mayo de 1997 se crea el Centro de Control de Confianza de la Procuraduría General de la República y por su importancia se fueron multiplicando en el interior del territorio mexicano, con el propósito de acreditar que el servidor público sea apto para ingresar o permanecer en las instituciones de seguridad pública, regulado por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación.

Retomando el caso de red de espionaje antes mencionado y con referencia al párrafo anterior, también se involucra a la propia PGR. En entrevista ofrecida al periódico *24 Horas* con fecha del 2 de mayo de 2012, Dena Escalera quien fuera Delegado del CISEN en Chiapas, Chihuahua, el Estado de México y el Distrito Federal, acusa directamente a Joaquín Arenal Romero, exdirector de Contrainteligencia del CISEN, de “armar” esa investigación en su contra con complacencia de la PGR.



El exfuncionario, explica que antes de la entrada en vigor de la Ley de Seguridad Nacional en febrero de 2005, que contempla la autorización judicial en tareas de espionaje telefónico y cibernético, el CISEN ya vigilaba a diversos actores de la política nacional.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone en su artículo 21, párrafos noveno y décimo, entre otras cosas, que la Seguridad Pública es una función a cargo de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios.

En ese entendido, quien ampara y sustenta al padre certificador de los centros de evaluación, es La Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, que establece que el Centro Nacional de Certificación y Acreditación es el responsable de la certificación, acreditación y el control de confianza; considerando, tanto a centros de evaluación federales y estatales, como a instituciones privadas.

Lo anterior con el fin de contar con instituciones de seguridad sólidas, eficaces y honestas, así como para replantear los mecanismos de coordinación interinstitucional para poner fin a la impunidad y a la corrupción y hacer frente de manera decidida al crimen en todas sus expresiones.

Los tres Poderes de la Unión y los tres órdenes de gobierno, así como de la sociedad civil, establecieron el compromiso de que las autoridades asuman la responsabilidad de contar con instituciones de seguridad sólidas, eficaces y honestas. Con ese fin el 21 de agosto de 2008 en Palacio Nacional firman el “Acuerdo Nacional por la Justicia y la Legalidad”.

Dicho acuerdo que reconoce la integralidad de la Estrategia Nacional en materia de seguridad pública y, como ha sido planteada por la Conferencia Nacional de Gobernadores, contempla políticas integrales en materia de prevención del delito, procuración e impartición de justicia, readaptación social, participación ciudadana, inteligencia y análisis legislativo, control de confianza y de comunicación.

El Acuerdo Nacional es parte de un proceso de construcción de una nueva institucionalidad, ya que son planteados, entre otros objetivos, desarrollar y complementar el marco normativo en materia de seguridad pública, depurar las policías de los tres órdenes de gobierno y fortalecer los mecanismos de información e inteligencia.

En él se busca no sólo atender lo coyuntural y lo urgente sino, sobre todo, los problemas estructurales que afectan la seguridad y la procuración e impartición de justicia.

Parte fundamental de este acuerdo es que la sociedad civil será la que supervise y vigile el cumplimiento de los compromisos establecidos. En ese sentido existe el monitoreo del desempeño y avances de dichos puntos de este “Acuerdo Nacional”, pero el resultado no ha sido satisfactorio como a continuación se señala:

“Un acuerdo cumplido a medias”, “Simulación en el cumplimiento de los acuerdos”, es como califica los avances la Asociación Civil Ciudadanos por una Causa en Común a tres años de la firma de dicho acuerdo, como

organización de la sociedad civil cumple con el compromiso LII de participar en la creación y fortalecimiento de mecanismos de monitoreo y evaluación de las autoridades para erradicar la corrupción y aumentar la eficiencia y el reconocimiento social.

Este informe, es un ejercicio de contraloría ciudadana, para dar seguimiento al Acuerdo e informar a la sociedad de las principales faltas en el cumplimiento del mismo.

Las conclusiones de este reporte indican que la mayoría de los compromisos no han sido cumplidos a cabalidad excediendo la fecha límite para su cumplimiento. Si bien hay ciertos avances en términos cuantitativos o formales, existen todavía grandes vacíos que deben subsanarse.

Causa en Común, A.C. menciona, “La autoridad simula un resultado que no corresponde con la percepción ciudadana y justifica sus avances en métricas numéricas que pretende sean consideradas como cumplimiento, sin embargo estas cifras no han solucionado el fondo de la problemática y no se alcanzan los objetivos para los que fueron creados cada uno de los puntos del Acuerdo”.

¿Qué importancia tiene tan mencionado “Acuerdo Nacional”, para los centros de evaluación?, en él uno de sus puntos menciona la importancia de fortalecer y crear dichos centros de evaluación Federales y Estatales.

Según Causa en Común, A.C., uno de los compromisos firmados que reflejan las mayores inconsistencias y simulación en el cumplimiento es:

*I. Depurar y fortalecer las instituciones de seguridad y procuración de justicia.*

*I.2 Impulsar la creación de centros estatales de control de confianza certificados.*

Las secretarías de Seguridad Pública y Gobernación se comprometen a regular el funcionamiento de organismos públicos y privados de certificación e impulsar la creación, en coordinación con las entidades federativas, de centros estatales de control de confianza certificado.

Tiempo de ejecución: un año”.<sup>4</sup>

El Gobierno Federal no ha cumplido en tiempo y forma con su parte en la depuración de las instituciones de seguridad y justicia. Después de tres años, de un total de 40 Centros de Evaluación y Control de Confianza que representa la meta, existen sólo 10 Centros acreditados y en funcionamiento en todo el país; dos de ellos a nivel federal encabezados por la Secretaría de Seguridad Pública y Procuraduría General de la República y ocho a nivel estatal.

La siguiente tabla muestra los resultados obtenidos en el seguimiento del Acuerdo Nacional por la Seguridad, Justicia y la Legalidad a tres años de su firma, a través de la A.C. Causa en Común.

---

<sup>4</sup> Presentación del Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 25 de agosto de 2008.

## RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO 2010-2011

Compromiso	2010	2011
46. Depuración de instituciones de seguridad y procuración de justicia.		
46.1 Centro de evaluación y control de confianza certificado.	PARCIALMENTE	PARCIALMENTE
46.2 Evaluación permanente y de control de confianza.	NO CUMPLIDO	NO CUMPLIDO
46.3 Mecanismos de selección y capacitación.	PARCIALMENTE	NO CUMPLIDO
46.4 Recursos para la operación y desarrollo de instituciones policiales	PARCIALMENTE	PARCIALMENTE
46.5 Sistema nacional de desarrollo policial	PARCIALMENTE	PARCIALMENTE
46.6 Condicionar la permanencia en instituciones.	PARCIALMENTE	PARCIALMENTE
47. Recursos y partidas dentro de sus respectivos presupuestos.	PARCIALMENTE	PARCIALMENTE
48. Unidades especializadas en combate al secuestro.	NO CUMPLIDO	PARCIALMENTE
49. Adecuar la organización estatal al marco nacional.	NO CUMPLIDO	PARCIALMENTE
50. Sistema Único de Información Criminal de Plataforma México.	PARCIALMENTE	PARCIALMENTE
51 Indicadores de evaluación y seguimiento.	PARCIALMENTE	PARCIALMENTE
52. Sistema de información pública	NO CUMPLIDO	PARCIALMENTE

De acuerdo a la Asociación Civil antes mencionada, se comenta que, “Prevalece un diseño fallido de política pública y de modelo nacional. El Centro Nacional de Certificación y Acreditación no fue diseñado para operar eficientemente, ni cuenta con los recursos necesarios para su operación, lo que impide una coordinación efectiva de los Estados”.

“En cuanto a la rendición de cuentas, el Centro Nacional de Certificación y Acreditación, no ha tenido como esa misión de ser juez y parte, pero no se ha comprometido cabalmente, eso lo vemos claramente en la información pública disponible, tú no puedes encontrar información de los elementos que han sido evaluados, no tienes acceso a ella, esos datos que a todos nos interesa y no la puedes encontrar puntualmente. La información que puedes encontrar en un mes para el siguiente mes ya no es la misma, es decir, no hay seguimiento que el mismo Centro Nacional esté dando, no hay esa rendición de cuentas de su parte”.

Comentó, Carmina Jasso, quien está a cargo en la Coordinación del Proyecto Acuerdos del Gobierno con la Ciudadanía, en la Asociación Civil Causa en Común.

Como se mencionó anteriormente, gran parte del problema en el buen desempeño del CNCA, puede entre otras cosas traducirse al insuficiente capital humano para dar atención y seguimiento oportuno a sus visitas de supervisión, “Actualmente, el Centro Nacional cuenta con sólo 20 elementos operativos que pueden viajar para evaluar a los Estados, y necesita al menos 40 de estos elementos.

Al no contar con los recursos humanos y financieros suficientes para atender las demandas de verificación de todos los Estados de forma inmediata, el mismo Gobierno Federal ha creado retrasos en el proceso”, comentó, Causa en Común A.C.

Por otra parte, una funcionaria de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, quien prefirió no revelar su nombre, señala:

“Un gran problema que tiene el Centro Nacional de Certificación y Acreditación acerca de los retrasos en los procesos de verificación hacia los centros de evaluación, es la falta de comunicación al unificar criterios entre los funcionarios que realizan las visitas a los CCC, ya que entre una reunión y otra te van cambiando los procedimientos a seguir. Además yo he sabido de otros CCC ya certificados por el CNCA que no cumplen con los lineamientos al modelo nacional... y sin embargo, ya tienen su aval federal”.

Otra opinión de la sociedad organizada que coincide con los resultados negativos al cumplimiento de los compromisos del Acuerdo Nacional en lo referente a los Centros de Control de Confianza, es la organización civil México Unido Contra la Delincuencia (MUCD), la cual evaluó los resultados del Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad, a tres años de su firma. Las perspectivas no son positivas.

El secretario general de MUCD, Juan Francisco Torres Landa, explicó, que a pesar de que el gobierno federal ha manifestado que se han cumplido la mayoría de los objetivos del acuerdo, las estadísticas dicen lo contrario:

“Las medidas para mejorar la profesionalización y el control de confianza del personal no han tenido éxito pues las corporaciones, sin importar el orden de gobierno, siguen siendo penetradas por la delincuencia. Los centros de control de confianza estatales no están certificados en su totalidad ni examinan a todos los elementos”.

### **El jefe de jefes... Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza**

¡O te alineas, o gracias por participar! prácticamente es lo que le sucede a todo Centro de Control de Confianza que pretende acreditarse y certificarse ante las autoridades federales.

No hay para dónde voltear, mucho menos alguien que te pueda ayudar, o te apegas a los lineamientos o simplemente te quedas estancado, sólo existe un

jefe de jefes, un inquisidor de moda, que además pocos tienen acceso a él y por ende menos son los que pueden juzgarlo o cuestionarlo.

Es el eje rector para la creación, operación, consolidación, certificación y acreditación de los Centros de Evaluación y su personal, el que da línea a la evaluación y capacitación y que con su colaboración se pretende depurar y fortalecer las instituciones de seguridad y procuración de justicia.

El “jefe de jefes” del que hablamos es el Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza, el cual fue creado como resultado de los compromisos contraídos en el marco de la Vigésima Tercera Sesión Ordinaria del Consejo Nacional de Seguridad Pública, del 21 de agosto del 2008.

“Cabe precisar que el Modelo de referencia, por sus características y contenidos ha sido clasificado como “reservado” en términos del artículo 13, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental. Es conveniente mencionar que por tratarse de un documento federal, en su caso, no procede el aceptar solicitudes de información para hacer públicos dichos documentos con base en la Ley de Transparencia del Estado”.<sup>5</sup>

Los tres órdenes de gobierno que conforman el estado Mexicano y los sectores privado y social firmaron el Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad en el que ante la necesidad de construir un México seguro, se destacó como prioridad la elaboración de un Modelo Nacional de Evaluación de Control de Confianza.

---

<sup>5</sup>Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, Centro Nacional de Certificación y Acreditación, mayo de 2010.



Dichos protocolos de evaluación que orientan la consolidación homogénea de los Centros de Evaluación y Control de Confianza en las 32 entidades federativas e instituciones federales, la aplicación de procedimientos sistemáticos, uniformes y estandarizados de evaluación que faciliten la regulación de sistemas de control de ingreso de personal, dé seguimiento permanente al desempeño, conductas y antecedentes de cada servidor que permita fortalecer procesos específicos de investigación.

En este Modelo Nacional, se precisan los siguientes contenidos:

- Criterios de evaluación y control de confianza de los servidores públicos, los cuales fueron elaborados tomando en consideración, entre otras, las recomendaciones propuestas por los centros de evaluación de la Secretaría de Seguridad Pública Federal, Secretaría de Gobernación, Secretaría de la Defensa Nacional, Secretaría de Marina, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Procuraduría General de la República y aportaciones de entidades federativas.
- Normas y procedimientos técnicos para la evaluación de los servidores públicos, el cual refiere aspectos técnicos a considerar en cuanto a la aplicación de dichas evaluaciones.
- Los protocolos de actuación y procedimientos de evaluación de los centros de control de confianza, que comprende información de organización y operación interna de dichos centros, brindándoles elementos generales que sirvan de base para el inicio de una operación

bajo un esquema homologado; aspectos que en su conjunto fortalecen entre otros elementos, los niveles de confiabilidad, precisión y de seguridad que resulten indispensables de observar en la aplicación de evaluaciones de control de confianza.

- Las políticas de operación de los centros de evaluación y control de confianza: estructura, perfiles de puesto, procedimientos, mecanismos de operación y capacitación.
- Los criterios conforme a los cuales los centros de evaluación deberán aplicar los procedimientos de evaluación.

Las actualizaciones realizadas a dicho modelo, fueron revisadas por la Comisión Permanente de Certificación y Acreditación junto con los integrantes del Órgano Consultivo y Titulares de los Centros de Evaluación y Control de Confianza, mediante acuerdo 02/03/04 de fecha 29 de junio de 2011.

Este gran “jefe de jefes”, el Modelo Nacional de Evaluación y Control de Confianza, pretende un riguroso proceso de evaluación sistemático y periódico del personal en activo para contribuir a verificar que actúe dentro del marco de conducta que dictan el código de ética y la normatividad institucional, para inhibir así, actos de corrupción, impunidad y penetración del crimen organizado, que puedan dañar la imagen, el patrimonio y/o el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Sin embargo, aun con toda esa buena intención y esfuerzo por parte de las autoridades de Gobierno, al crear tan mencionado “Modelo” que contribuya al

mejoramiento y calidad e integridad de los servidores públicos, la realidad rebasa la ficción de este jefe de la evaluación.

En un hecho lamentable donde se ven involucrados policías federales encargados de salvaguardar las instalaciones del Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México (AICM), por una balacera ocurrida entre elementos de la misma corporación, en la cual, un Federal disparara por la espalda en contra de su compañero de trabajo provocándole la muerte, el lunes 25 de junio de 2012, derivado de una investigación relacionada con una red de complicidades con el crimen organizado dedicada al tráfico de drogas en la terminal aérea.

Federales que ponen en entre dicho la imagen de su institución, la ética de su trabajo, actuar en actos de corrupción, poniendo en peligro la integridad física de civiles y empleados del AICM, acciones que van totalmente en contra a lo que hace referencia el Modelo Nacional de Evaluación.

“Los 37 mil elementos de la Policía Federal han aprobado los exámenes de control de confianza que aplica la corporación”, aseguró el secretario ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, José Óscar Vega Marín, en entrevista ofrecida al periódico *Excelsior* el 22 de junio del 2012.

“La Policía Federal cuenta con evaluación de control de confianza en la totalidad de sus elementos, recordemos también que este control es un esfuerzo periódico, no es una sola vez, se va repitiendo”, señaló el funcionario.

Vega Marín, explicó, que en el caso particular de los elementos federales que dispararon en contra de sus compañeros en la terminal dos del AICM, será la propia corporación la que dé detalles sobre si eran confiables o no.

En ese sentido explicó que las pruebas de control de confianza sólo son un eslabón en la cadena para contar con una policía confiable.

“Aquí se inscriben, también, los esfuerzos en materia de capacitación, en materia del nuevo modelo policial, en materia de rotación de elementos, de investigaciones internas y también tenemos que mencionar el eslabón importante de la rendición de cuentas.

El reconocer que aún con toda esta infraestructura de control, aquel elemento, que finalmente por la razón que sea decida desviar la forma en la que trabaja, o desviar el fin de su trabajo, encuentre también una sanción ejemplar conforme a la Ley”, explicó.

Vega Marín comentó, que hasta el momento los Estados y los Municipios sólo cuentan con el 40% de elementos que han pasado por el control de confianza y que existe el compromiso para que en enero del próximo año hayan evaluado al 100% de su personal.

En cuanto a los avances del compromiso 46.1 del Acuerdo Nacional de Seguridad y la Legalidad en materia de la creación y/o fortalecimiento de Centros de Control de Confianza y con respecto a los Estados, el Distrito Federal a través de la Coordinación de General Evaluación y Desarrollo Profesional (CCC-DF), se encuentra en proceso a la implementación de los

parámetros establecidos en el Modelo Nacional de Evaluación y sus protocolos. En lo referente al equipamiento, infraestructura y personal para la operación en los términos que propone dicho Modelo el avance es limitado.

Con el propósito de implementarse al Modelo Nacional la CGEDP, ha capacitado a parte de su personal en la Policía Federal en especialidades como, evaluación psicométrica, investigación socioeconómica y toxicología. Asimismo en el Centro de Investigación y Seguridad Nacional (CISEN) se han formado los poligrafistas con que cuenta esta Coordinación.

La CGEDP se ha abocado en alinear sus procedimientos a lo establecido a dicho Modelo Nacional, e implementar las evaluaciones de control de confianza en las instancias de seguridad pública, procuración de justicia y sistema penitenciario.

En lo referente a los lineamientos para obtener la certificación como Centro de Control de Confianza, la CGEDP se encuentra aún en proceso de alinearse al Modelo Nacional de Evaluación, con base a los procedimientos respectivos y sus protocolos y operar conforme al rigor metodológico estipulado en el Modelo referido todo ello con la finalidad de alcanzar la totalidad de las fases de evaluación de control de confianza.

Tales como son, la evaluación psicológica, (que en el caso de la CGEDP está subdividida actualmente en tres etapas: psicometría, exámenes multimedia y entrevista profunda), investigación socioeconómica, poligrafía, médica y toxicológica.

Con el propósito de lograr lo anterior, se establecieron nexos con instituciones educativas de nivel superior para llevar a cabo procedimientos de evaluación, adecuar la plantilla laboral, elaborar y autorizar los manuales de operación, talleres de capacitación interna y mejoramiento en equipamiento.

En abril de 2010, se creó el área de investigación socioeconómica por ser ésta una de las áreas especializadas en concordancia al Modelo Nacional, la cual sólo en el 2011 realizó mil 272 investigaciones socioeconómicas entre PGJDF y diversas dependencias del gobierno del Distrito Federal.

De acuerdo con Eduardo Arriaga, subdirector del Programa de Centros de Control de Confianza de Causa en Común, A.C., el problema que presentan los Centros de Control de Confianza para apegarse al Modelo Nacional en sus cinco procesos de evaluación, se debe en cierta medida al problema de homologación de actividades que tienen que realizar los centros, ya que, según Eduardo Arriaga, no todos los Estados tienen las mismas oportunidades y capacidades para llevar a cabo sus evaluaciones de acuerdo al Modelo, como lo explica a continuación:

“En todo caso, lo que a mí me han dicho es que finalmente el punto de partida de este acuerdo para que todos se comprometieran a evaluar a sus policías al 100% tiene algunas deficiencias, en el sentido de que considera que todos los Estados tienen las mismas condiciones para evaluar a sus policías, cuando no es lo mismo la realidad que tiene Chihuahua, el Estado más grande del país con un cartel muy bajo, pero que no solamente es el cambio de territorio, sino la geografía que

impide muchas veces que se lleven a cabo las evaluaciones socioeconómicas, por ejemplo.

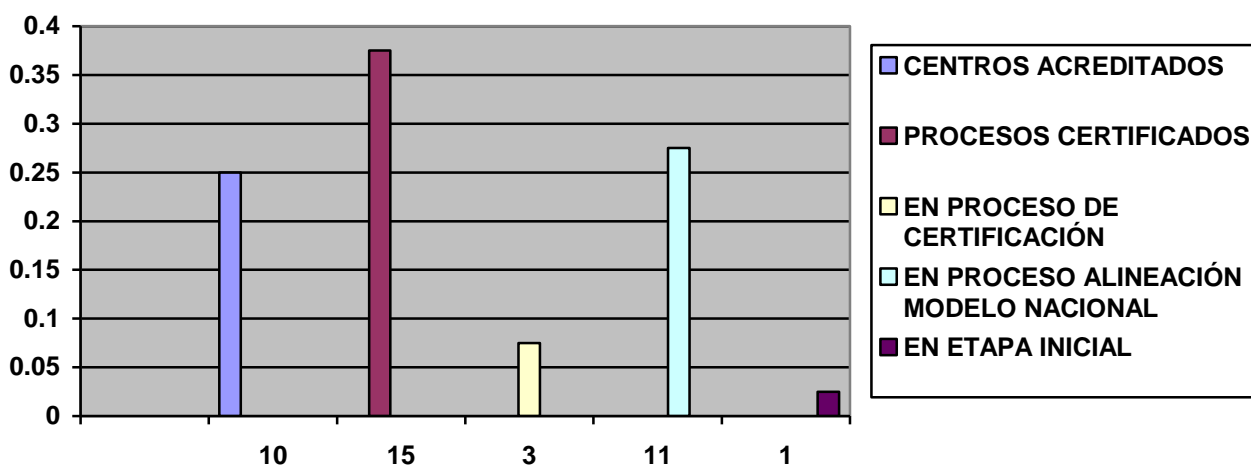
En Durango también nos reportaron que no están haciendo las evaluaciones socioeconómicas porque llegar desde el centro, es decir, desde la capital hacia el municipio más alejado del Estado les lleva por lo menos 12 horas sin considerar por ejemplo, cuestiones como la inseguridad que prevalece en el Estado. A veces pueden mandar a evaluadores, pero no garantizan que lleguen a salvo a su destino, entonces estos son limitantes y en ese sentido finalmente ese estándar nacional, creo que no está considerando eso”.

Es importante recalcar que de las cinco etapas rigurosas de evaluación antes mencionadas, la CGEDP aún no cuenta con la infraestructura y personal para llevar a cabo las evaluaciones médicas y toxicológicas, motivo por el cual su apego total al Modelo no se ha completado y por consecuencia su acreditación y certificación en la actualidad se vislumbra muy lejana.

De acuerdo a información del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, en la siguiente tabla se muestran los avances de los Centros de Evaluación y Control de Confianza.

### Avances de los Centros de Evaluación y Control de Confianza 2011

<b>10 CENTROS ACREDITADOS</b> 8 Entidades 2 en Instituciones Federales (25%)	<b>PROCESOS CERTIFICADOS</b> 15 Centros (37.5%)	<b>EN PROCESO DE CERTIFICACIÓN</b> 3 Centros (7.5%)	<b>EN PROCESO DE ALINEACIÓN AL MODELO NACIONAL</b> 11 Centros (27.5%)	<b>EN ETAPA INICIAL</b> 1 Centro (2.5%)
* Procuraduría General de la República * Secretaría de Seguridad Pública Federal * Baja California * Coahuila * Distrito Federal (SSP) * Guanajuato (Estatal) * Estado de México * Sinaloa * Veracruz (PGJ) * Sonora	* Aguascalientes * Chiapas * Colima * Guanajuato (PGJ) * Jalisco * Michoacán * Morelos * Nuevo León (CISEC y PGJ) * Puebla (PGJ y CESP) * Querétaro * Tamaulipas * Tlaxcala * Veracruz (CESP)	* Chihuahua * Veracruz (SSP) * Zacatecas	* Baja California Sur * Campeche * Distrito Federal (CGEDP) * Durango * Guerrero * Hidalgo * Nayarit * Oaxaca * Tabasco * Yucatán * San Luis Potosí	* Quintana Roo





En el documento que habla del seguimiento al avance de los compromisos del Acuerdo Nacional, la Asociación Civil Causa en Común referente al Modelo Nacional, menciona lo siguiente. “El Modelo da mucha importancia a algunos aspectos del polígrafo o detector de mentiras, mientras que deja otros aspectos fundamentales fuera. Tal es el caso de la ausencia de parámetros claros para la interpretación de los resultados de los exámenes de confianza y la transparencia de los mismos, no existe una versión pública que permita a la sociedad, o incluso al mismo evaluado, conocer los resultados de las pruebas.

La falta de un modelo integral de dignificación de policías y no sólo de depuración, que incorpore un sistema de profesionalización, capacitación y estímulos para los policías, pone en jaque su existencia al convertir los Centros de Control de Confianza en inquisidores en busca de “cacería de brujas”.

Con el compromiso del monitoreo y evaluación de las autoridades de seguridad y dar seguimiento al Acuerdo Nacional, también se suma a esta tarea la Asociación Civil “Observatorio Nacional Ciudadano, seguridad, justicia y legalidad”.

El Observatorio hace un atento llamado a todas las autoridades responsables, especialmente a los gobernadores, para que se concluya el proceso de implementación del sistema de evaluación y control de confianza, a tres años de la firma de Acuerdo Nacional los resultados no han sido satisfactorios.

En la Presentación del Observatorio Nacional Ciudadano en la Sesión del Consejo Nacional de Seguridad Pública, con fecha de 16 de diciembre de

2011, referente al caso del sistema de evaluación y control de confianza, expresó lo siguiente, “Existen muchos huecos de información que no permiten valorar su efectividad, ni su justificación interna. No hay datos que nos permitan saber si aplicando el actual Modelo se logrará el resultado esperado, es decir, garantizar un mínimo de confiabilidad en la capacidad y honestidad de los agentes.

Tampoco sabemos cuál es la justificación de cada una de las pruebas que aplican, ni cómo se ponderan o cómo se evalúan los resultados. Insistimos y sostenemos que uno de los medios más eficaces para construir confianza y no sólo medirla, es avanzar en la transparencia.

Es importante señalar la carencia de elementos cualitativos en el Modelo de Evaluación actual, esto resulta relevante ya que nos permitirá obtener resultados más objetivos”.

Otro gran problema que ha detectado el Observatorio referente a la demora de algunos centros de control para conseguir acreditación es la falta de homogeneidad en el seguimiento de los lineamientos al Modelo Nacional.

No sólo en México se cuenta con un Modelo de Evaluación y Control de Confianza, existe el caso de Colombia que también cuenta con un “Modelo de Protocolo, Incorporación, Seguimiento y Evaluación”.

El proceso que se sigue en la Policía Nacional de Colombia para la selección e ingreso de los aspirantes a la institución, está enfatizado en los aspectos que solicitan para los elementos que desean incorporarse al área de inteligencia.

La aplicación del Modelo de Gestión Humana (MGH9C) basado en nueve competencias fundamentales, el cual se utiliza dentro de la Policía Nacional de Colombia como una herramienta que sirve de referente para el desarrollo de los procesos de selección e incorporación de talento, es decir, los mejores funcionarios con vocación de servicio.

El Modelo MGH9C está planteado desde tres ámbitos: planeación, gestión y desarrollo, los cuales están enmarcados por los principios institucionales de calidad, igualdad, moralidad, resolución, eficiencia y confidencialidad, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida del personal y ofrecer un adecuado servicio por la comunidad.

En los tres ámbitos (planeación, gestión y desarrollo) planteados por el MGH9C, se consideran los temas intelectual, personal e interpersonal como fundamentales para los resultados en el trabajo. En el tema intelectual tiene que ver con los conocimientos; el tema personal con la ética, inteligencia emocional y comportamiento, y el tema interpersonal con la interacción social.

### **¿Y quién certifica a los certificadores?**

“Un nuevo paso hacia el control de la población es el invento que está de moda llamado control de confianza, que pretende justificarse con la necesidad de servidores públicos encargados de la seguridad y la procuración de justicia, debidamente calificados y certificados por las autoridades federales, “nadie se ha preguntado quién certifica a los certificadores”, declaró, Bernardo Bátiz para el diario *La Jornada*, el 26 de abril de 2010.

A los servidores públicos los certifican los Centros de Control de Confianza. Dichos centros tienen a su certificador de cabecera que es el CNCA y este ente a su vez depende del Consejo Nacional de Seguridad Pública (CNSP), quienes son las máximas autoridades y a ellos ¿quién los certifica?

El Consejo Nacional (CNSP) es el órgano superior del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SNSP), presidido por el Presidente de la República, e integrado por los secretarios de Gobernación, Defensa Nacional, Marina, Seguridad Pública, el Procurador General de la República, los Gobernadores de los Estados, el jefe del Gobierno del Distrito Federal, y el secretario ejecutivo del SNSP.

Por lo que respecta al Consejo Nacional, sus facultades y atribuciones se encuentran establecidas en el artículo 14 de la Ley de Seguridad Pública, destacando de manera particular lo establecido por la fracción II, consistente en emitir acuerdos generales que serán obligatorios en su cumplimiento para las instancias que conforman el sistema.

Cada uno de ellos cuenta con una reglamentación interna que les permite operar con apego a principios institucionales.

La máxima instancia de coordinación en materia de seguridad pública es el Consejo Nacional, que además es el responsable de la definición de las políticas públicas en la materia, lo cual se encuentra contemplado por el Título Segundo, Capítulo I del ordenamiento legal antes mencionado.

El Secretariado Ejecutivo propone al Consejo Nacional de Seguridad Pública las políticas, lineamientos, protocolos y acciones para el buen desempeño de las instituciones de seguridad pública, así como criterios de evaluación.

El Consejo Nacional de Seguridad Pública ratifica los acuerdos aprobados por la Comisión Permanente de Certificación y Acreditación, en sus sesiones Segunda y Quinta, presentados por el Secretario Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública en la presente Sesión Extraordinaria. Asimismo ratifica, conforme a los lineamientos emitidos por el Centro Nacional de Certificación y Acreditación, la aplicación de esquemas de evaluación diferenciados para personal en activo y por filtros para nuevo ingreso.<sup>6</sup>

En ese entendido, el Consejo Nacional está al inicio del organigrama, le sigue el órgano certificador CNCA. Este último a su vez acredita a los Centros de Evaluación y Control de Confianza, dichos centros en lo sucesivo certifican a los servidores públicos, pero la interrogante sigue en suspenso al CNCA como institución ¿Quién lo certifica?

“Conforme a la ley, el CNCA dependen del Consejo Nacional de Seguridad Pública, que son los gobernadores de todos los Estados, pero al fin de cuentas tal vez la desorganización del Centro Nacional se deba en parte a que no hay quien esté regulando para que ellos (CNCA) hagan o alguien ejerza presión para que hagan su trabajo realmente como lo deben de hacer, de nada le sirve a un Centro de Evaluación darle toda la información que está pidiendo el CNCA si a fin de cuentas no la va a revisar y además le hace preguntas y observaciones de cosas

---

<sup>6</sup> ACUERDOS aprobados por el Consejo Nacional de Seguridad Pública en su Primera Sesión Extraordinaria. 16 de diciembre de 2011.

que ya había solicitado con anterioridad ese Centro. Quizá el problema es que no haya quién lo vigile en su actuar”, expresó Yulic Barrientos, licenciado en Derecho y Perito en Criminalista.

Otra opinión referente al tema relacionado de que sólo existe un órgano certificador para los Centros de Control Estatales y Federales, el subdirector de Información y Seguimiento de la CGEDP Eduardo Nava, comentó:

“Para mí, es bueno y es malo a la vez. Es bueno porque se tiene homogeneidad y es malo porque se vuelve, podríamos decirlo, dictatorial por parte de un organismo tener toda la función y además toda la capacidad para certificar. Desde mi punto de vista debería de haber uno o dos más, porque en estos tiempos debe haber competencia en estos términos”.

El Consejo Nacional podrá invitar, por la naturaleza de los asuntos a tratar, a las personas, instituciones y representantes de la sociedad civil que puedan exponer conocimientos y experiencias para el cumplimiento de los objetivos de la seguridad pública.

Tal es el caso de la Asociación Civil Causa en Común, que de acuerdo a sus observaciones y experiencias obtenidas con base a las visitas hechas a los Centros de Control y en referencia al tema del CNCA como único ente certificador, Eduardo Arriaga, subdirector del Programa de Centros de Control de Confianza integrante de dicha Asociación, señaló:

“Es una inquietud que me han manifestado en algunos Estados: ‘a nosotros nos exigen mucho, tienen unos estándares muy rigurosos que nos es difícil cumplir, supuestamente por las limitaciones que tienen, pero nosotros no sabemos a su vez quién está certificando a las autoridades evaluadoras, no se sabe’.

Finalmente, creo que todo esto está apuntando de alguna suerte a identificar a los Centro de Control de Confianza en el nivel que tú quieras como los responsables de garantizar que los policías se desempeñen del mejor modo posible y ésta es una inquietud que se ha manejado en algunos Estados porque han dicho en algunos: ‘ok, yo sí voy a cumplir con mi meta al 2013 y voy a tener el 100% de mis policías evaluados, pero qué va a pasar si el día de mañana ya con mi estado de fuerza evaluado totalmente, a los tres meses hay un incidente donde están involucrados policías míos que ya pasaron por el Control de Confianza, ¿significa esto que no sirve mi centro, que todo mi trabajo fue en vano?’

Entonces ésta es una inquietud que yo creo que es muy importante que debe considerarse”.

Por otro lado, Carmina Jasso coordinadora de Proyecto Acuerdos del Gobierno con la Ciudad, de Causa en Común, mencionó, parte de la problemática que enfrentan los Centros de Evaluación para realizar sus evaluaciones y los conflictos que se presentan para certificar a los elementos de seguridad:

“Otro tema también ha sido, quién certifica a quién, porque digamos, tengo un Centro de Control de Confianza a nivel Estatal y dice: ‘bueno, yo me voy a apurar con mis policías estatales y que pasa con las policías municipales, ¿los tengo también que evaluar?’, es también su deber; sin embargo ése es otro dilema al que se están enfrentando, o también los funcionarios de alto nivel, llámese secretarios, ¿Quién los está evaluando?, entonces al tener estas variedades no sé si en la Ley, o como esos vacíos legales, no queda bien claro quién certifica a quién y eso también puede dar pie a que no se esté certificando al 100%”.

Sin pretender justificar a quienes se niegan a someterse a los controles de confianza, cabe la pregunta: ¿Quién le practica los controles a los controladores?

No han sido escasas ni espaciadas las voces que han señalado, por ejemplo, que mandos policíacos de la PFP están involucrados en acciones que pudieran ser sujetas de investigación. También militares de alto rango han sido separados e inclusive consignados ante el Tribunal Militar, por su probable participación en ilícitos.

¿Cómo tener confianza en quienes aplican los exámenes si pudieran estar involucrados en aspectos negativos?

*“Se presume, dijo Mancera, que los exámenes comprenden los químicos para determinar si se es adicto a algún estupefaciente, situación patrimonial con detalle de propiedades, cuentas de cheques, de ahorros, fideicomisos, autos, negocios y acciones en empresas o comercios, entre otros.*



Es decir, el examinador conoce a fondo cómo ha vivido el funcionario y a qué puede aspirar en el futuro, conforme a sus ingresos legales.

¿Y acaso los examinadores presentan controles de confianza y documentos? ¿Ante quién?”, son éstos, comentarios realizados por el periodista, Jesús Michel Narváez, para [misionpolitica.com](http://misionpolitica.com), el 19 de mayo de 2011.

Con respecto a lo anterior, la certificación de los funcionarios Federales y Estatales, el entonces procurador del Distrito Federal, Miguel Ángel Mancera, manifestó a los micrófonos de [misionpolitica.com](http://misionpolitica.com), en mayo de 2011, que iría a someterse al examen de Control de Confianza y cuando fue cuestionado sobre quién aplicaba el examen, respondió, “La Secretaría de Seguridad Pública Federal”.

Lo anterior obedece al procedimiento de evaluación en Centros de Evaluación y Control de Confianza Federales (CECCF), en los cuales se determina practicar las evaluaciones de Control de Confianza a los miembros de instituciones de Seguridad Pública y aspirantes a ingresar a éstas en los niveles de mando y/o funciones.

Las categorías denominadas como “Altos Mandos” se consideran a los rangos como: procuradores, subprocuradores, fiscales especiales, secretarios ejecutivos y de consejo, sean del ámbito Federal o Estatal.

Los CECCF que están encargados de practicar las evaluaciones a los altos mandos antes mencionados son los adscritos a las siguientes dependencias: Procuraduría General de la República (PGR), a la Secretaría de Seguridad

Pública Federal (SSP), al Centro de Investigación de Seguridad Nacional (CISEN) y a la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA).

Eduardo Arriaga, quien realiza visitas para dar seguimiento a los avances de los centros de control, como representante de la sociedad civil organizada en referencia a la evaluación de altos mandos, comentó:

“A los altos mandos los evalúa la Federación y tanto a Estatales como Municipales es el Estado quien se encarga de hacerlo. Entonces a veces no todos los centros son de la misma capacidad, porque algunos les ha costado más consolidar un Centro, tanto por recursos materiales como los humanos para poder evaluar. Pudiéramos pensar que hay una plantilla fija de evaluadores que en algunos casos se menciona que se desearía que fuera de 20 a 30 evaluadores para poder subir el estado de fuerza y evaluar completamente, pero el problema es que esta plantilla también es muy variable, o sea en un mes un Centro puede tener, que te gusta 15 evaluadores y al mes siguiente tiene 10 porque cinco ya renunciaron”, concluyó.

# Capítulo 3

## El inquisidor de moda

*Se les someterá a horas de pruebas para determinar si están en la nómina del crimen organizado, o si son confiables para portar un uniforme.*

## CAPÍTULO 3

### **El inquisidor de moda**

“Las pruebas de control de confianza son violatorias de la intimidad y la dignidad de quienes son sometidos a ellas; son intimidatorias y, a la postre, la calificación de quienes pasan por ese trance es totalmente subjetiva. He sabido de dependencias estatales completas en las que nadie aprueba.

La prueba de control de confianza se inicia por aislar y encerrar a quien está sometido a ella en una habitación con doble puerta y separada de cualquier contacto o comunicación con otras personas; la sensación, cuando las autoridades federales la llevan a cabo con servidores públicos locales, es la de una detención o prisión preventiva y la actitud de los interrogadores es muy similar a la de los investigadores que tratan de obtener del interrogado una confesión”, expresó, Bernardo Bátiz, para el diario *La Jornada*, el 26 de abril del 2010.

En entrevista, la Agente de la Policía de Investigación de la PGJDF quien no dio su nombre, referente a las evaluaciones de confianza comentó lo siguiente:

“Algunos compañeros tienen la incertidumbre porque no saben qué va a pasar con ellos en el supuesto de que no aprueben sus exámenes, ellos dicen que no funcionan, otros dicen que están muy bien las evaluaciones, pero la duda es qué va a suceder, dónde van a quedar, los

van a correr, los van a cambiar de área, esa es la incertidumbre que tienen”.

La policía de investigación, dijo que a sus compañeros de profesión les da miedo realizar parte de las pruebas de confianza que les son aplicadas, mencionando en específico las siguientes:

“Al polígrafo y al socioeconómico es al que más miedo le tienen, porque los van a investigar todo relativo a su patrimonio, de dónde compraste tu casa, cuentas, luego no pueden justificar sus propiedades”, concluyó.

El proceso de las evaluaciones de confianza detecta niveles de riesgo, evita desviaciones, proporciona certidumbre y equilibrio, comprueba y verifica valores; por consiguiente, está fundado en entrevistas, con validez y confiabilidad.

“Los exámenes finalmente miden la realidad, es una radiografía del momento en que se está evaluando, la actividad humana es cambiante, no podemos decir que la persona que hoy resulta con bajo riesgo y apta para desempeñarse va a permanecer en esa situación por siempre, por eso los exámenes se realizan cada determinado tiempo... no es lo único, pero ayuda a la depuración de los cuerpos policiales”, expresó, Pilar Ortega, secretaria ejecutiva del Sistema Estatal de Seguridad Pública, el 7 de octubre de 2011, para el periódico en línea, *am.com.mx*.

En una anécdota que narra el columnista Francisco Rodríguez, en su columna para [indicepolitico.com](http://indicepolitico.com), del 26 de junio de 2012, respecto a la rigurosa aplicación de las pruebas de confianza a la que son sometidos los servidores públicos, comenta:

“¿Qué es la honradez? pregunta el entrevistador que se ostenta como psicólogo, empleado del Centro Nacional de Certificación y Acreditación a quienes, en ayunas, transitan un viacrucis de más de medio millar de preguntas capciosas, exámenes médicos y de laboratorio y, tras ello, se enfrentan a ‘la mala leche’ y/o ‘rencor social’ de supuestos profesionales en afán de obtener la confianza de la fallida Administración Federal, para emplearse en áreas de seguridad pública.

*La honradez es...* (responde el examinado) tal o cual cosa. El pretendido profesional de la psicología invariablemente responde ‘no, eso no es la honradez’ o ‘usted no sabe lo que es la honradez’, y además ‘si no lo sabe, entonces usted no practica la honradez’... todo ello dicho en un tono que hace pensar que el título de psicólogo (si lo tuviere) fue obtenido por el examinador en un cuartel policiaco y no en una facultad universitaria”.

Pero la cosa no queda allí, Rodríguez Francisco, continuó diciendo, “Para llegar a ese tipo de preguntas, cuyas respuestas invariablemente serán apreciadas como equívocas por el examinador, se inicia con una plática sobre la familia del aspirante, charla en la que también se abordan temas entresacados del currículum de quien, para ese momento, es más una víctima que un aspirante al certificado de confiabilidad.

Acto seguido, el ‘psicólogo’ presenta al aspirante unas tabletas de dibujos y líneas. Pero, claro, no pide que sean memorizadas. Y posteriormente, por supuesto, demanda que dichas líneas y figuras sean dibujadas. ¿Alguien las memorizó?”.

Todo lo anterior es sólo la primera parte para conocer al candidato, pero eso no es suficiente, porque enseguida vienen las evaluaciones proyectivas.

Como lo explica, Francisco Rodríguez. “Acto seguido, dibuja una casa con la familia ante ella, y redactar una historia describiendo lo dibujado. ¿El padre más grande que la madre? Problema. ¿La madre de mayor tamaño que el padre? Si usted es el examinado, le aseguro que, de acuerdo a sus parámetros, lo enviarían de inmediato a una institución psiquiátrica.

Todo un trago amargo, ¡y en ayunas! Previo a otra entrevista, con diferente personaje, sobre el currículum, los sueldos y otros ingresos. Todo con fecha y por supuesto, copia de facturas hasta de la licuadora y la plancha”.

¿Qué es lo que sucede previo a la evaluación de confianza?, todo empieza muy temprano para hacer fila, la espera es larga para ser atendidos por el *inquisidor de moda*, la convocatoria va desde aspirantes hasta personal en activo de diferentes áreas y niveles de las distintas instituciones de seguridad federal, tendrán que esperar su turno y en ayunas.

En el reportaje de Víctor Hugo Michel, reportero de Asuntos Especiales de *Milenio Televisión*, publicado, el 25 de noviembre de 2011, narra los antecedentes previos a las evaluaciones de control de confianza; “La fila para

ingresar comienza sobre Paseo de la Reforma a eso de las 5:30 de la mañana y llega a ser tan larga que en cosa de minutos da la vuelta a la esquina y se adentra en la calle de Varsovia.

A las seis en punto saldrá un agente, metralleta en mano y abrirá las puertas. Pasará el primer grupo: una treintena de hombres y mujeres vestidos de civil, desde inspectores y agentes de inteligencia, hasta patrulleros y secretarias, además de aspirantes. Hoy se decidirá su futuro.

Se les someterá a horas de pruebas para determinar si están en la nómina del crimen organizado y si trabajan para un cartel de halcones o chivatos, o si son confiables para portar un uniforme, o si usan drogas y gustan de la corrupción, o si son inestables emocional y mentalmente.

Habrán los que se tornarán agresivos y cuestionarán la validez de los exámenes, y los que se deprimirán y ya no regresarán por sus resultados. Una anécdota cuenta que, en su momento, *un agente simplemente reconoció trabajar para el 'cártel de Sinaloa' antes de pasar por todo el maratón de agujas, preguntas y análisis físicos y psicológicos que tenía enfrente.*

Porque así están diseñadas las pruebas: para que sean lo más duras posibles y sirvan de filtro para expulsar, en teoría, a todos los elementos indeseables de las fuerzas federales”.

Gabriela Peláez, titular del Centro Nacional de Control de Confianza de la Policía Federal, asegura, “En términos reales, un 30 ó 35 % de todos los examinados no acreditarán los exámenes”, dijo en la nota, ‘A la caza de los



traidores: Centro Nacional de Control de Confianza', del 25 de noviembre de 2011, redacción *Milenio*.

Sobre el Centro de Evaluación de la Policía Federal, Hugo Michel, menciona que, "Dicha institución desde 2007 se ha dado a la tarea de 'filtrar' las filas policíacas mediante un extenuante y algunos dirán polémico proceso de pruebas científicas y sociológicas, aquí se ejerce, por así decirlo, la ciencia de cazar a infiltrados".

El reportero de asuntos especiales, Hugo Michel, comenta el número de horas promedio extenuantes que suelen tardar dichas evaluaciones al día, incluso hay evaluados que desisten y se retiran sin concluir las, hay quienes de repente alzan la mano y dicen, "me retiro, no puedo continuar".

Además, pasarán por un examen psicológico para medir su salud mental, una revisión médica general, un perfil socioeconómico y registrarán sus huellas dactilares y voces, comparadas después con la base de datos federal en busca de antecedentes criminales.

La prueba es dura en distintas facetas. Hacia el mediodía comienza lo que es conocido entre los doctores como la hora del desmayo: el momento en el que algunos de los examinados empiezan a marearse y, en condiciones extremas, perder el conocimiento por unos segundos, debido a que deben pasar varias horas en ayuno para los exámenes toxicológicos, así como presenciar la extracción de su sangre (por eso, se les pide traer un lunch que podrán comer en algún receso).

Después del segmento médico, viene la prueba psicométrica. 'Lo usamos como filtro para personas con intereses institucionales distintos', dice Laura Beatriz Morales, psicóloga encargada del área. '*Es para encontrar a aquellas personas cuyos valores de integridad y patriotismo no son los de la institución, o sea, infiltrados*', mencionó, en la nota de Michel Víctor, "A la caza de los traidores: Centro Nacional de Control de Confianza", del 25 de noviembre de 2011, en el diario *Milenio*.

### **¿Y yo por qué, otra vez examen?... personal en activo**

“Por disposición oficial todos los elementos de la policía del país debemos realizar los exámenes de control de confianza, vía memorándum membretado con tu nombre. La Secretaría de Seguridad Pública nos convoca a los exámenes de confianza; mi cita fue el día 26 de julio de 2012 a las 6:45 de la mañana, presenté fase uno y fase tres que es la evaluación psicométrica, física y socioeconómico, el polígrafo es fase dos. Para esta última etapa no nos dieron fecha y desconozco si la policía bancaria tiene que realizarla, he estado viendo que a causa de los exámenes sí han estado dando de baja a compañeros.

Empezamos el registro a las siete de la mañana, son varios pasos, te registran y después te van enviando a cada uno de los procesos que lleva el examen, una hora después pasé a mi segundo reconocimiento, la atención del personal fue estricta sin llegar a ser prepotentes. Fuimos en ayunas, yo llevaba una torta y un jugo y me la dejaron pasar a lo que fue lo primero y fue lo único que comí hasta la hora de mi salida, después

de las 16 horas, hubo áreas donde definitivamente no te dejaban entrar con bolsas ni con paquetes.

Éramos cerca de 500 elementos, algunos hacían antidoping, otros realizaban los de las computadoras, otros la entrevista. Al mismo tiempo estaban aplicando diferentes exámenes por grupos, 70 personas el antidoping, 30 a la entrevista con el psicólogo, 30 al estudio socioeconómico, así te distribuían los aplicadores”, expresó, Felipe Rojo, elemento adscrito a la Policía Bancaria Industrial (PBI).

En la XXXII sesión del Consejo de Seguridad Pública del 28 de febrero de 2012, se llevó a cabo la actualización del Marco Normativo en referencia a la periodicidad de las aplicaciones, anteriormente no se había establecido de manera formal la vigencia de las evaluaciones de control de confianza respecto a los servidores públicos en instituciones de seguridad pública de la federación, de las entidades federativas y los municipios.

En los nuevos acuerdos se establece que la evaluación de ingreso con resultado aprobatorio: vigencia de un año, excepto personal para puestos de alta sensibilidad, en cuyo caso la vigencia será de seis meses.

Evaluación de ingreso con resultado no aprobatorio: vigencia de un año, al cabo del cual se analizarán las causales de no aprobación y se determinará la viabilidad de presentar nuevamente el proceso, a petición de la autoridad.

Evaluación de permanencia aprobada: vigencia de tres años, por excepción, y de acuerdo a capacidad de atención de los Centros Estatales de Control de Confianza. Puestos sensibles, vigencia dos años.

Evaluación de permanencia no aprobada: Sujeto a revisión debidamente fundada y motivada por el titular de la dependencia.

Lo anterior obedece a lo expuesto en el punto 1.3 del Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad, que menciona:

**1.3 Sujetar a evaluación permanente y control de confianza al personal de las instituciones policiales, de procuración de justicia, de aduanas, de los centros de readaptación social federales, así como del Instituto Nacional de Migración, a través de organismos certificados.**

Las secretarías de Seguridad Pública, Gobernación, Hacienda y Crédito Público así como la Procuraduría General de la República se comprometen a evaluar a su personal en áreas sensibles; a dar seguimiento a elementos dados de baja y a comunicar sus resultados a un observador ciudadano.

- Tiempo de ejecución: un año.<sup>7</sup>

En lo referente a las evaluaciones permanentes la PGJDF realiza dos veces por año la evaluación para la portación de arma, no así, con esa periodicidad los de confiabilidad por ser de nueva implementación en dicha dependencia, como lo explica en entrevista, la agente de la Policía de Investigación adscrita a la Jefatura General de dicha dependencia, la cual prefirió no proporcionar su nombre:

---

<sup>7</sup> Acuerdo Nacional por la Seguridad, la Justicia y la Legalidad.

“Hacemos dos veces al año no tanto de confiabilidad porque ese apenas se implementó hace dos años, pero la Procuraduría nos evalúa con la finalidad de la portación del arma, esto incluye exámenes psicométricos”.

La agente menciona que este tipo de evaluaciones son importantes para determinar si cuentan con las habilidades necesarias para desempeñar lo mejor posible sus actividades laborales:

“Es parte fundamental para nuestro trabajo porque si no tenemos esas habilidades psicológicas, no podemos desempeñar un cargo, sería un peligro para la sociedad y para nosotros mismos, eso hace que seamos mejores como institución”, concluyó.

En este rubro la CGEDP participa activamente en el fortalecimiento del Centro de Control de Confianza para los Funcionarios Públicos del Distrito Federal, asimismo ha coordinado y promovido la implementación del Modelo Nacional de Evaluación.

En cuanto a la periodicidad de evaluaciones y actividades de la CGEDP, son permanentes, se ajustan a la capacidad y disponibilidad para la atención y a los tiempos de las diferentes dependencias y organismos.

Las evaluaciones permanentes tienen como objetivo principal elevar el nivel de confianza hacia los servidores públicos. Las prioridades y criterios de evaluación se definen en función de responsabilidad y entorno de trabajo, de estos protocolos se determinan los indicios de aprobación del evaluado.

La licenciada en Psicología y subdirectora del área en el CCC del Distrito Federal, comentó, que la razón porque son citados los evaluados a una segunda evaluación en un periodo de seis meses, se debe al grado de responsabilidad y a la vulnerabilidad que puede presentar dicho puesto, como manejo en gran cantidad de dinero y plazas sensibles de seguridad.

“Con base a la normatividad interna de la CGEDP (CCC-DF) se ha trabajado bajo el criterio de seis meses a un año, dependiendo del puesto y grado de responsabilidad, (como son áreas de seguridad y de finanzas). Esto para dar seguimiento al sujeto, porque así lo han sugerido y fundamentado algunas teorías de acuerdo a los instrumentos psicométricos. En la actualidad, el criterio está normado a través del circular número uno de la *Gaceta Oficial del D.F.*, la cual señala de seis meses a un año de vigencia en cargos de alta sensibilidad”, expresó, la subdirectora del Área de Psicología, de la CGEDP-DF, quien prefirió no decir su nombre.

**La evaluación integral:** se aplica a todo el personal de instituciones de seguridad pública, incluye pruebas toxicológicas, médicas, psicológicas, socioeconómicas y poligráficas.

**El esquema diferenciado:** prioriza la aplicación de la evaluación poligráfica a personal activo sin función de mando considerando el riesgo, de tal forma el polígrafo se aplicará en su siguiente evaluación de permanencia de manera aleatoria o en un cambio de función.

**El esquema por filtros:** implica que al personal de nuevo ingreso se le aplican las pruebas secuencialmente, dejando al final la poligráfica y eliminando al candidato ante la primera prueba no aprobada.

La especialización de las pruebas depende del grado de responsabilidad del puesto.

“El 28 de mayo de 2012 me notificaron vía telefónica y posteriormente a través de un escrito que tenía que presentarme 15 minutos antes de las siete de la mañana, para realizar las pruebas de control y confianza, había mucha gente y se tardaban en registrar alrededor de una hora aproximadamente. Realicé el examen psicológico, entrevista con el psicólogo, médico y antidoping.

El trato por parte de los evaluadores fue amable, aunque a ratos presionaban por el tiempo, ya que si no acabábamos en esa ocasión, nos iban a hacer regresar otro día, en sus preguntas como que trataban de confundirte por si decías algo de más, yo creo que ese era el punto de la entrevista”, explicó, Galube Zarate, policía PBI del Sector G, adscrito a la Secretaría de Seguridad Pública del D.F.

El Policía de la PBI comentó, que su evaluación la concluyó cerca de las 17:00 horas, y durante ese lapso no tuvo la oportunidad de probar alimento lo mismo que la mayoría de sus compañeros, provocando apatía en los policías:

“No había comido porque no dejan ingresar mochilas ni ninguna otra cosa que no sea documentación personal, muchos compañeros ya se

mostraban un poco apáticos porque ya era el final del proceso y lo que uno quiere es salir y sí fue un poco lento el procedimiento al final”.

Respecto al resultado de sus evaluaciones de confianza y el fin para lo que le son aplicadas, Galube Zarate, explicó, que no le informaron nada:

“Solo me dijeron que todo examen era anónimo y que se iba a conservar así y que posteriormente nos realizarían una visita domiciliaria. Yo siento que es la limpia del personal, pero desgraciadamente aquí en la policía se maneja que hay altos mandos que consideran conveniente la corrupción, y a veces, invitan a su gente a que hagan lo mismo obviamente para ganar ellos. Pero yo considero que es buena esta medida para una limpia de la policía, no todos somos corruptos.

Por comentarios de un compañero, sí me dijeron que despidieron a alrededor 300 policías por los exámenes de control de confianza ya que salieron mal en sus evaluaciones.

Los compañeros normalmente se molestan cuando los convocan a las evaluaciones, ‘¿otra vez?, y por qué si ya las hice, por qué siempre yo, y por qué...,’ y normalmente nos toca en nuestros tiempos libres que es lo que más molesta a muchos compañeros”, concluyó.

En cambio, en parte de Europa el que entra a una corporación como la Policía de España, Francia o Italia, considera que ingresa en su casa y ahí puede jubilarse. Pero ¿Qué hacen? ¿Cómo ingresan? ¿Cómo simultáneamente se va evaluando al funcionario?



La Brigada de Asuntos Internos se encarga de vigilar sin que el funcionario se entere. Se intervienen teléfonos, se hacen cateos, lo que haga falta, y si el funcionario es condenado por los tribunales, acaba en la calle.

A diferencia de otros países, en España no se efectúan pruebas permanentes de confianza, pues éstas se dan en el desempeño y la labor que se va desarrollando a lo largo de los años. Hay un sistema continuo de evaluación y control desde el ingreso al Cuerpo Nacional de Policía hasta la jubilación.

### **Conectado al polígrafo, hasta las preguntas penetran**

Primeramente, está el hecho de que se trata de una prueba que no es capaz de medir completamente la confiabilidad de una persona y no debe, por tanto, dársele un valor determinante. Su sentido, es sólo detectar a través de reacciones fisiológicas la veracidad sobre hechos del pasado, más no la causa que motivó su respuesta en uno u otro sentido.

Existen antecedentes, como la Recomendación General número 6 de la Comisión de Nacional de los Derechos Humanos, que alerta sobre, “las posibles violaciones a derechos humanos que se pueden derivar de una inadecuada aplicación de este método o de una sobrevaloración de sus resultados”, se lee en el documento de Presentación del Observatorio Nacional Ciudadano, en la sesión de Seguridad Pública con Fecha de 16 de diciembre de 2011.

En relación al párrafo anterior y en contra sentido la maestra María de Lourdes Morales, adscrita a la PGJDF, encargada de la evaluación poligráfica en entrevista menciona lo siguiente:

“Sí, hay gente que se puede sentir agredida, sin embargo, yo te puedo decir que en la experiencia que hemos tenido de las evaluaciones, nunca nadie se ha ido con la sensación de que fue ofendido o que se le preguntó algo muy íntimo. No se hacen preguntas de ninguna manera de tipo sexual, situaciones de preferencias sexuales, sí se preguntan de la vida personal porque nos interesa saber de nuestro evaluado, qué clase de valores rigen su vida, etc. No son preguntas que puedan llegar a una intimidad, de tal forma que el evaluado se sienta agredido”.

Con base en el análisis de las quejas recibidas en su momento, ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en el documento *Recomendación General No. 6 Sobre la Aplicación del Examen Poligráfico*, se menciona que, “tal como se ha demostrado a través de la experiencia, de la aplicación del examen poligráfico y del uso de sus resultados se ha dado en circunstancias que vulneran los derechos fundamentales a la legalidad y seguridad jurídica de los individuos que se someten a este examen, así como a la integridad psíquica, a la intimidad y a la dignidad humana”.

Con respecto a lo anterior, la maestra Lourdes, especialista en poligrafía comentó que, durante esta prueba lo que interesa es conocer al evaluado sin violentar su intimidad y derechos humanos:

“Ahora, es importante mencionar que el evaluado está en completa libertad de abandonar su evaluación en el momento que así lo decida, en el instante que él se sienta agredido, hostigado, puede retirarse y no hay ningún problema, no está secuestrado en el cubículo; nos llena una hoja diciendo cuál es la razón por la que está abandonando su evaluación poligráfica y se puede ir en el momento que así lo decida, además de que no se están violentando sus derechos humanos dado que no está obligado”, explicó.

En el mundo hay algunas empresas que han comenzado a utilizar el polígrafo para comprobar la honestidad de sus potenciales trabajadores. Sin embargo, hay países (España), en que la justicia no reconoce este aparato como una herramienta fiable en los que hay cuestionamientos sobre si violan o no los derechos individuales.

En América Latina, el polígrafo es utilizado como prueba judicial es el caso de Guatemala y Panamá. En Estados Unidos, 18 Estados admiten su empleo en un juicio bajo estipulación, es decir, cuando el Fiscal y el Abogado defensor están de acuerdo. También se usa como prueba en países como Japón, Sudáfrica e Israel.

El titular del Laboratorio de Investigación en Neurociencias del Departamento de Psicología de la Universidad Iberoamericana, Óscar Galicia Castillo, comentó, “Los resultados del polígrafo no pueden usarse en México como prueba judicial: no es posible acusarte de un ilícito sólo por reprobalo (el test); esto tiene que ir acompañado de otras pruebas para acreditar la

culpabilidad o confiabilidad”, dijo, para el diario *El Universal* el 21 de noviembre de 2011.

Haciendo referencia al párrafo anterior, en entrevista, el licenciado en Derecho y perito Criminalista, Yulic Barrientos, comentó:

“Aquí en México no está reconocido como una prueba (polígrafo), está registrado como un medio de convicción, o sea que está coligado con otras pruebas”, concluyó.

En ese mismo contexto otra opinión al respecto la ofrece el licenciado en Derecho Penal, Reyes García, en el sentido que el diagnóstico poligráfico en México no es considerado para ser presentado como una prueba judicial:

“En México el polígrafo no está regulado como parte de una prueba en un juicio penal, civil o mercantil, ya sea para enjuiciar e inculpar a un sujeto, toda vez que es un instrumento de uso psicológico y reclutamiento”, dijo.

¿Qué es el polígrafo y cómo funciona?

- Mide cambios psicofisiológicos asociados con el estrés de mentir, como lo son la presión arterial, la respiración y la resistencia eléctrica de la piel.
- Estos cambios se registran al tiempo en que un sujeto, conectado al polígrafo, responde a preguntas específicas de “Sí o No”.

- Las reacciones son comparadas por un poligrafista contra patrones de veracidad registrados en el mismo sujeto, que le permiten reportar cuando el sujeto es veraz o no en sus respuestas.
- El polígrafo no es un “detector de mentiras”.
- Un poligrafista bien entrenado, utilizando un polígrafo y un riguroso procedimiento (la evaluación poligráfica) sí puede ser un “detector de mentiras”.

Tipos de Evaluaciones que hay:

- 1) Evaluación poligráfica específica (o de investigación).
- 2) Evaluación poligráfica de pre empleo.

Ayudan a determinar actos indeseables en el pasado de candidatos a empleos.

- 3) Evaluación poligráfica de control de confianza.

- ✓ Para evaluar si un empleado actual ha incumplido con leyes, reglas o procedimientos.
- ✓ Se usa en forma periódica para personal crítico, o antes de una promoción.

Ejemplos:

- ✓ A cierto personal del FBI, CIA, Depto. de Defensa, Depto. de Energía,
- ✓ CISEN, etc., se les evalúa periódicamente para detectar si han dado información a espías de otras agencias.

- ✓ En Nuevo León se evalúa a policías para saber si han consumido drogas, aceptado sobornos o se han relacionado con el crimen organizado.<sup>8</sup>

Los datos fisiológicos recogidos en un gráfico, relativos a un protocolo de preguntas específicamente elaborado para una propuesta concreta, permiten después de un análisis algorítmico, evaluar si una persona miente o dice la verdad respecto a una cuestión previamente determinada.

“Es con lo que trabajamos, es medular saber de la fisiología que tiene el evaluado, dado que nuestras gráficas nos reportan la evaluación fisiológica de cada persona. En realidad al polígrafo se le conoce como el ‘detector de mentiras’, sin embargo, es un instrumento que permite registrar y monitorear todos nuestros cambios fisiológicos, entonces, la fisiología es la base de la evaluación poligráfica”, expresó, María de Lourdes, especialista en poligrafía, adscrita a la PGJDF.

Cuando una persona miente, se producen en su organismo, a través del sistema nervioso autónomo, reacciones fisiológicas y emocionales espontáneas de intensidad variable que de ninguna manera puede controlar en un corto espacio de tiempo. La presión sanguínea, el ritmo cardíaco, respiración y la conductancia de la piel sufren modificaciones.

“Tiene una muy alta precisión, es un herramienta muy confiable, es un instrumento científico. ¿Por qué tan confiable? porque nosotros no podemos manipular la fisiología, si yo te dijera detén tu corazón, no

---

<sup>8</sup> La Evaluación Poligráfica, Conferencia para ASIS México Norte, abril 4 de 2008.

puedes hacerlo a voluntad, lo que el polígrafo mide son sus cambios fisiológicos del sistema nervioso central sobre los que no tenemos ningún control, es por eso que no se puede manipular y es altamente confiable”, concluyó, la maestra María de Lourdes.

La habilidad y experiencia del examinador al conducir la prueba, así como el equipo y método a emplear en la aplicación de la misma, son fundamentales a la hora de conseguir resultados fiables.

Sin embargo, hay quienes dudan de la confiabilidad del polígrafo puesto que las emociones asociadas a la mentira pueden ser provocadas por otras situaciones físicas o psicológicas.

El investigador de la UNAM, Benjamín Domínguez, en la nota, “Polígrafo, requisito en los exámenes de control de confianza”, para *El Universal* en línea el 13 de julio de 2011, afirma que, “La mentira no puede ser demostrada científicamente por el polígrafo. Lo más que esta herramienta puede hacer, según el académico, es separar a las personas estresadas de los individuos que permanecen tranquilos”.

Otra opinión al respecto la expresa, el secretario de Estudio y Cuenta del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal, el maestro Ramón Loaeza Salmerón, quien también imparte clases en la FES Aragón y Acatlán, en módulos de Derecho Administrativo y Derecho Fiscal, además de impartir especialidades para maestría y posgrado, dijo:

“El polígrafo es un aparato tecnológico que nos puede llegar a servir; pero el problema es que quien está evaluando incurre en un aspecto completamente subjetivo, entonces cuando debieran analizarse las situaciones desde la perspectiva objetiva, de qué debe servir exactamente para verificar si una persona cumple con los niveles de excelencia o no, al contrario, lo cierto es que se dice que el resultado que normalmente te da un polígrafo es: ‘esta persona estuvo alterada en estos aspectos, entonces debes tener mucho cuidado, y no es confiable’ y al someterse a todos los lineamientos que existen para trabajar con él, su prueba se altera... entonces también nos está mintiendo el polígrafo y no puede ser posible; pero además aquí se está sometiendo a la situación de quien está evaluando, es el que va a decidir si mentiste o no mentiste.

El también profesor de especialidades en materia de Derecho en la UNAM, Ramón Loaeza, mencionó que en gran parte, los diagnósticos se deben más a la interpretación del evaluador:

“Ninguno de los aparatos tecnológicos que existen como el alcoholímetro, el electrocardiograma y el polígrafo en este caso, no son exactos; son aparatos que te sirven y auxilian al hombre en sus tareas de trabajo diarias y pueden llegar a fallar. Entonces el polígrafo no es exacto y yo le restaría confiabilidad, si me preguntaras de confiabilidad en cuanto a los resultados del aparato, te puedo decir que entre un 40 y un 60% y no más”.



Con respecto a la aplicación del polígrafo en las evaluaciones de confianza, existen distintas opiniones a favor y en contra con relación a la validez, certeza y fiabilidad de este instrumento.

“Las preguntas penetran, con el polígrafo conectado, hasta las cuestiones más íntimas y personales del interrogado y a toda costa se trata de demostrar que miente y que no es persona digna de confianza. En la Inquisición al menos se trataba de convertir al hereje y darle la oportunidad de reconciliarse; en el llamado control de confianza se trata de demostrarle al que pasa por la prueba que precisamente no es de confiar.

Lo grave es que las respuestas personales, muchas relacionadas con la vida de la infancia o de la juventud del interrogado, pueden ser mal usadas, como ya ha sucedido; si venden los datos de los archivos y registros públicos, como se ha probado recientemente, qué nos asegura que la información confidencial que se proporciona va a guardarse y preservarse sin nunca hacerse pública”, mencionó, Bernardo Bátiz, para el periódico *La Jornada* el 26 de abril de 2010, en la nota “Control de confianza; desconfianza”.

La meta que tienen los tres niveles de Gobierno, es que todos los elementos policiacos y de procuración de justicia del país deberán ser sometidos a la prueba del polígrafo sin importar su nivel, como parte de las pruebas de control de confianza, a finales de enero de 2013. Así lo ha comentado el secretario Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública Federal, José Óscar Vega Marín, a distintos medios de comunicación.

Sin embargo, expertos en poligrafía afirmaron que es real la escasez de personal calificado para realizar las pruebas de confianza a los cuerpos policiacos de todo el país y advirtieron que, en las circunstancias actuales, no se podrá cumplir con la meta de certificar todas las corporaciones en enero de 2013.

Rodolfo Prado Pelayo, director del International Polygraph Training Center, y León Raúl Olivan, director de Poligrafistas de México, coincidieron con los gobernadores del país, que la aplicación del llamado detector de mentiras se ha convertido en un cuello de botella que les impedirá depurar las policías estatales y municipales en el plazo fijado. Declaraciones hechas por parte de los expertos en poligrafía antes mencionados al periódico *Excelsior*, en la nota, “Imposible, someter a todos los policías del país al detector de mentiras”, con fecha del 3 de noviembre de 2011, comentaron lo siguiente:

“Por reglamento, el Centro Nacional de Certificación y Acreditación (dependiente de la Secretaría de Gobernación) es la única instancia facultada para capacitar al personal encargado de aplicar la prueba del polígrafo a los policías. Los privados no podemos dar esa instrucción, y eso explica la falta de especialistas”, dijo, Prado Pelayo.

Por su parte, Raúl Olivan, integrante de la Asociación Nacional de Poligrafistas de México, comenta que, “Si un gobernador acude a la Federación y solicita permiso para que una empresa privada realice la prueba poligráfica a sus policías, sencillamente les dicen que no”, aseguró.

Parte del retraso y dificultad para lograr la aplicación del polígrafo es que no se cuenta hasta el momento con el suficiente capital humano especializado en manejo de este instrumento de detectar mentiras, como lo explica en entrevista la maestra Carmina Jasso, coordinadora de Proyecto Acuerdos del Gobierno con la Ciudad, en la Asociación Civil Causa en Común:

“Siguiendo con el problema técnico, es muy difícil tener el personal que esté calificado para poder evaluar en los Centros de Control de Confianza. Por ejemplo, los poligrafistas deben de cumplir con una serie de requisitos que es muy difícil de encontrar, esto ha sido un obstáculo para integrar los recursos humanos que se requieren en un Centro de Control de Confianza”.

El también integrante de dicha asociación civil, Eduardo Arriaga, subdirector del Programa de Centros de Control de Confianza, abundó sobre el tema lo siguiente:

“Finalmente las pruebas como bien se sabe son cinco evaluaciones, pues habrá quien dice yo tengo seis mil evaluaciones, pero si de esas seis mil evaluaciones, cinco mil no han pasado por el polígrafo, es como si no tuvieran nada, porque son complementarias las evaluaciones. Justamente el problema de no contar con poligrafistas implica que no puede haber resultados integrales.

Me han dicho por ejemplo, que hay veces que mandan 10 poligrafistas a formación al Centro Nacional y de ese total que envían a prepararse solo uno es acreditado por dicho centro, esto es un problema porque

finalmente es una especialidad muy difícil y que en algunos otros casos cuando la gente ya es aceptada ya es aprobada por el Centro Nacional, el personal cuando ya se entera bien de qué se trata el trabajo, se echa para atrás y se arrepiente”, concluyó.

En relación al tema referente de que las evaluaciones de control de confianza deben ser integrales y complementarias para certificar al servidor público, la licenciada Anayanci Delgadillo, jefa de Unidad Departamental de Poligrafía y Apoyo Psicológico en la PGJDF, comisionada al Centro de Evaluación del Distrito Federal, comentó:

“El polígrafo no es definitorio ya que es un instrumento más y no es causal de alguna otra consecuencia, ya que es conjunto de una aplicación, tiene el mismo peso que las demás pruebas psicométricas en el proceso de evaluación de una persona”.

La licenciada Delgadillo explica, con base a su experiencia en la aplicación del polígrafo, que es frecuente que el evaluado llegue a quejarse por sentirse violentado en sus derechos particulares:

“El evaluado con lo primero que se llega a defender es en el sentido de que es violatorio para sus derechos, se les explica que esta prueba está avalada, que no se está causando daño a su organismo y que asimismo la persona en cualquier momento que lo desee puede parar la prueba, no se le tiene a la fuerza y por ningún motivo es obligado a quedarse”, expresó, en entrevista.

## **¿Por qué no puedo conocer mi resultado?**

Después del “viacrucis” de la aplicación de los exámenes de Control de Confianza, viene la incertidumbre y la espera, ¿cuánto? El tiempo que sea necesario para obtener un buen diagnóstico del extenuante examen, y en seguida surge la pregunta más común por parte del examinado con tono de incredulidad y con aliento esperanzador, ¿en qué tiempo dan resultados? y le sigue, ¿me van a dar el resultado de mi evaluación?

Ante esas interrogantes, las respuestas no son nada concretas, ya que el tiempo que transcurre para emitir un resultado es indistinto y eso depende de la carga de trabajo del área psicométrica o bien de la importancia del cargo para el que se evalúa.

“En nuestro ámbito es muy variable el tiempo de entrega de resultados a las dependencias, debido a que si a la persona se le aplicaron todos los instrumentos y un proceso específico, también depende de la importancia de la evaluación en el sentido de que a la institución le urge el resultado por ser una promoción y tienen cierre de contratación. Lo recomendable que se maneja es de dos a tres días como mínimo y hasta quince días, es un aproximado porque influyen muchas variables de acuerdo con las necesidades y prioridades, como las que anteriormente te comenté”, dijo en entrevista, la subdirectora de Psicología, adscrita a la CGEDP-DF, quien prefirió no decir su nombre.

Más allá de lo legal en materia de la psicología y en el ámbito de evaluaciones de confianza, no se proporcionan los resultados de su evaluación al

examinado, porque no es el objetivo un diagnóstico terapéutico sino laboral, como lo explica, la subdirectora del área en Psicología en la CGEDP-DF:

“Nosotros nos tenemos que apegar a la ley de confidencialidad por los instrumentos aplicados, debemos manejarlos de manera cautelosa y responsable. En lo laboral se busca que se cubra un perfil para determinado puesto o función, sin embargo, no se le atiende la conflictiva que se llega observar del sujeto evaluado como en un ambiente terapéutico. Además, en muchas ocasiones la persona no es consciente de la misma, por lo que ésta puede vulnerar su salud mental, es como abrir una cajita de Pandora ¿cómo la cierras? Puesto que ya no le das el seguimiento al sujeto, éste es el principal motivo por el cual no se puede dar a conocer el resultado tan específico a la persona”, concluyó.

Ante esta incertidumbre, los evaluados recurren a hacer llamadas telefónicas o acuden a las instalaciones donde fueron convocados a hacer la aplicación de sus exámenes y sin tener acceso al resultado de los mismos, la última esperanza es el Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal.

Este Instituto es “...el encargado de dirigir y vigilar el cumplimiento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal (LTAIPDF) y de la Ley de Protección a Datos Personales del Distrito Federal (LPDPDF), así como de las normas que se deriven de las mismas. También

vela porque los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad y objetividad imperen en todas sus decisiones”.<sup>9</sup>

“De acuerdo a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, te permite que tú como evaluado solicites los resultados de tu evaluación; la ley protege los datos personales no se le pueden dar a cualquiera, sino al titular o a quien designe éste mediante una trata de poder, que puede tener acceso a esos datos personales.

Sin embargo, no puedes tener acceso a todos los resultados que forman parte de esa evaluación ya que depende de un modelo nacional de evaluación y control de confianza el cual es confidencial. Sus protocolos son reservados y solo puedes tener acceso a ciertas partes de ese proceso, de hecho INFODF, el Instituto de Información Pública del Distrito Federal se ha pronunciado al respecto y dice que si tú das a conocer esos protocolos vulneras la función que está desarrollando un centro de control de confianza, precisamente porque habría una situación de falta de equidad en cuanto a las evaluaciones”, mencionó, el licenciado en Derecho y perito Criminalista, Yulic Barrientos.

Previo al examen de confianza, los interesados leen y firman un documento de autorización donde aceptan que se le apliquen los exámenes, el cual basado en diversos artículos (que ya fueron mencionados en capítulos anteriores) éstos son los que amparan la “alta confidencialidad” de sus propios resultados.

---

<sup>9</sup>Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal [http://www.infodf.org.mx/web/index.php?option=com\\_content&task=view&id=143&Itemid=159](http://www.infodf.org.mx/web/index.php?option=com_content&task=view&id=143&Itemid=159)

Y ni por ellos mismos consiguen enterarse de tales resultados, ni el INFODF proporciona el “acceso a la información” que dicen, aunque sean los resultados que los propios evaluados generaron y desean saber el porque no los contrataron.

Se solicitó a INFODF, información en dos ocasiones; en una de ellas se pedían referencias acerca de un servidor público muy mencionado en meses pasados por sus nexos en el secuestro organizado, y en respuesta remitieron la información directo al Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, quien, a su vez volvió a hacer la misma petición al Instituto de Acceso a la Información Pública y en conclusión, ninguna respuesta.

En la segunda solicitud, se preguntó por un resultado de una supuesta aplicación y solo previnieron para desahogar ciertos datos para poder proporcionar dicha información.

La solicitud al INFODF fue: “Deseo saber cómo puedo acceder al resultado de mi evaluación que presenté en la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional, desde el mes de julio del 2011 y a la fecha no he recibido notificación alguna”.

La respuesta a tal petición fue el oficio CG/OIPCG/0115000081512/2012 del 14 de mayo del 2012, donde solo contestaron lo siguiente: “Para efectos de contar con mayores elementos que permitan otorgar una adecuada atención a su solicitud, tal y como lo establece el artículo 47 de la Ley de Transparencia



y Acceso a la Información Pública del D.F. y 43 fracción II de su Reglamento, se le requiere lo siguiente:

- a) Fecha exacta y lugar en que se practicó la evaluación, y
- b) Dependencia que requirió la misma y cargo o puesto para el que fue evaluado”.

Dado que la petición antes mencionada fue ficticia, solo con el fin de investigar y conocer los procedimientos que se requieren para obtener esta información, no se le dio seguimiento.

En entrevista, el director de Análisis y Responsable de Datos Personales del Centro de Evaluación del Distrito Federal, el maestro Antonio Gil Zurita, explicó, la forma en que se rige la dinámica que se lleva a cabo para acceder a los resultados producto de una evaluación de confianza:

“Aquí tenemos dos legislaciones una es Federal y la otra es local. La legislación segunda es la Ley de Protección de Datos Personales, que dice que nadie puede conocer los resultados y la documentación que contiene datos personales a excepción del propio evaluado, quien podría decir: ‘yo sí puedo conocer mis datos personales y quiero conocer mis resultados’. La Ley local nos obligaría a mostrarle sus resultados, pero como hay una contradicción con la Ley Federal de Seguridad Pública que dice: ‘no puedes dar a conocer los resultados’, entonces existe una prevalencia mayor de la Ley Federal sobre la Ley Local.

Hubo una discusión que sostuvo INFODF y dijo: ‘son sus datos personales y él debe conocer sus datos’, entonces hubo una reunión entre el presidente y los consejeros del INFODF con nosotros (CCC-DF) para dilucidar si íbamos a mostrar o no los resultados. El presidente y los consejeros dijeron que sí y nosotros decimos que no, porque la Ley Federal que está por encima de la local nos impedía hacerlo, pero los consejeros dijeron que no. Llegamos al acuerdo debido a que la Ley Federal nos obliga a la secrecía de la metodología usada para calificar las pruebas, que no les podíamos dar a conocer su resultado directamente”, aseguró.

En relación a lo mencionado por Gil Zurita, los artículos en los cuales se basa la controversia acerca de que, si en una Ley dice que no se pueden dar a conocer los resultados de las evaluaciones por ser cuestiones de seguridad en otra dice que sí pueden conocerse de éstos, las personas interesadas e incluso podrán solicitar la revisión de los mismos.

En síntesis, los artículos en los cuales se muestra la contraposición de las autoridades tanto Federales como locales, son los siguientes: artículo 56 de la Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública, artículos 32 y 38 de la Ley de Protección de Datos Personales para el Distrito Federal y en el artículo 37 fracciones VII y XII de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

En el acuerdo mencionado en párrafos anteriores y ante la negativa de los Consejeros del INFODF, de no mostrar los resultados de las pruebas al interesado, se optó por mostrarle únicamente al solicitante las plantillas que en

su momento requisitó el día de su evaluación sin que éstas contengan los diagnósticos finales, como lo explica Gil Zurita:

“Entonces lo que hicimos en esa reunión con el INFODF, fue que sí íbamos a mostrar las plantillas que el evaluado llenó a mano, pero sin los resultados, porque la Legislación Federal nos lo impide. Antes llevaban la calificación y se les ponía el resultado y ahora no, en la actualidad se pone el resultado aparte”, dijo.

Hay aspirantes que acuden por convocatorias de diversas instituciones gubernamentales, se reciben cientos de postulantes, de los cuales solo pasan a la segunda etapa de la aplicación los menos y a los demás que fueron descartados de entrada, no les informan ni les notifican nada, no les dicen si pasaron o si no lo hicieron, nadie puede darles razón al respecto en la mayoría de los casos.

“Una vez que la Coordinación General (CCC) emite el resultado de la evaluación de un candidato a la dependencia que lo envió, ésta pasa a ser la encargada de informar o no, es opcional, si sigue o da fin el proceso de selección”, dijo, la encargada del área de Psicología en la CGEDP-DF.

Los resultados de las evaluaciones no se entregan de manera personal al evaluado, sino que éstos son enviados a la dependencia en cuestión que haya canalizado a los aspirantes o servidores públicos a sus exámenes.

En lo relacionado a los evaluados para permanencia, ascenso o cambio de nivel, la historia es diferente, a ellos solo les avisa la Oficialía Mayor y/o Recursos Humanos de su dependencia si fue apto o no para ocupar el puesto que aspiraba o fue propuesto, pero de los resultados de su examen, nada igualmente.

En algunos casos, se ha procedido legalmente para saber el porqué esta negativa para dar a conocer los resultados, y en ese sentido, se muestra al solicitante sus aplicaciones pero jamás los resultados de las mismas, lo cual, deja a la persona en los mismos términos de cuando empezó su pesquisa, ya que él no puede interpretar un examen de diagnóstico psicológico y/o poligráfico, por ejemplo; sin embargo, no se le está negando que él vea y revise su expediente de aplicación, pero al conocer éste, no puede concluir porque arroja tal o cual diagnóstico o calificación.

“Tú como evaluado tienes el derecho de ver las hojas que llenaste para que revises que efectivamente son las mismas, pero sin el resultado, y en las pruebas multimedia te muestro la hoja que se imprime del programa de computación, entonces cuando nos preguntan los evaluados, ‘qué significan’ yo como responsable de la consulta directa y datos personales, no les digo qué significan las gráficas y todo lo demás, porque en primer lugar me lo impide la Legislación Federal, no la local, y en segundo lugar yo no soy especialista en psicología. Por lo tanto no puedo explicarles los resultados por esas dos razones”, dijo el responsable de Datos Personales de la CGDEP, Antonio Gil.

Otra opinión con respecto a la solicitud de los resultados de las evaluaciones de confianza, es la del licenciado en Derecho, Mauricio Torres, quien coincide con la negativa de la que se ha citado en párrafos anteriores, de no proporcionar los diagnósticos finales de una evaluación, como a continuación lo explica:

“En una metodología que impuso CISEN en atención a la Ley de Seguridad Nacional para cubrir la figura de los protocolos que aplican los Centros de Control de Confianza.

Sí se les otorga la revisión de sus expedientes, pero solo de la información que ellos generaron, pero nunca la metodología de como se les aplicó y calificó esa evaluación porque ellos podrían hasta vender esa información a otras personas. Se revisan los expedientes y se reservan lo que el evaluado no debe ver. No se les da copia de nada por ningún motivo, pero por la Ley de Transparencia se les concede una consulta directa a los que soliciten la revisión de sus resultados mediante INFODF”, concluyó.

De esa manera, el individuo que es sometido a las evaluaciones de control de confianza, se quedará con la incertidumbre y duda de conocer el resultado de sus pruebas.

# CONSIDERACIONES FINALES

## **Consideraciones Finales.**

Es indudable la intención, el esfuerzo y las ganas por parte de las autoridades de México por contar con los mejores elementos en seguridad, servidores públicos comprometidos, con excelente calidad de servicio; a través de las evaluaciones de confianza, se pretende hacer posible tan significativo proyecto, reclutar al mejor candidato que garantice su total compromiso en la difícil labor de dar seguridad.

Asimismo, lograr una depuración al interior de las organizaciones encargadas de nuestra seguridad, recuperar la confianza hacia el servidor público y a su vez que éste tenga la certeza de que puede confiar en su institución.

Sin embargo, el esfuerzo no ha sido del todo positivo, pues a pesar de ello aún sigue habiendo deficiencias en las metodologías de los procesos de homologación a un único modelo de evaluación; sin considerar que los centros de evaluación y control de confianza no cuentan con las mismas oportunidades para llevarlo a cabo, por deficiencias que van desde la falta de personal, presupuesto y hasta problemas geográficos, lo que da como resultado que no cumplan y dejen inconclusos sus objetivos.

Las evaluaciones de confianza, también han sido creadas para certificar y reconocer a un buen elemento que cubre con el perfil adecuado para garantizar que desempeñe lo mejor posible su trabajo, pero eso no es garantía, ya que existen casos donde los servidores públicos se han visto involucrados en actos de corrupción a pesar de haber acreditado sus evaluaciones de control de confianza.

Finalmente, las evaluaciones de confianza provocan opiniones encontradas ya que por un lado hay quienes opinan que estas evaluaciones han servido para mejorar la calidad en el servicio público, y en contraste otros creen que es sólo un trámite y un protocolo más que exige el gobierno.



**FUENTES  
DE  
CONSULTA**

## **FUENTES DE CONSULTA**

### **Bibliografía.**

**ACUERDO NACIONAL POR LA SEGURIDAD, LA JUSTICIA Y LA LEGALIDAD. SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN.**

**ACUERDOS aprobados por el Consejo Nacional de Seguridad Pública en su Primera Sesión Extraordinaria. 16 diciembre de 2011.**

**CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA, Primera Sesión Extraordinaria, “Acuerdos relevantes en materia de control de confianza de la comisión permanente de certificación y acreditación”.**

**CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Artículos 21, 123 apartado “B” fracción XIII.**

**EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO AL ACUERDO NACIONAL POR LA SEGURIDAD, LA JUSTICIA Y LA LEGALIDAD, ANÁLISIS COMPARADO.**

**RESUMEN EJECUTIVO, México Unido Contra la Delincuencia, A.C.**

**GACETA OFICIAL DEL DISTRITO FEDERAL, Última Reforma Publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el 31 de marzo de 2011. Funciones de la CGEDP, página 23.**

**INFORME ANUAL DE LA CONTRALORÍA DEL DISTRITO FEDERAL ANTE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DEL DISTRITO FEDERAL 2011.**

**LA EVALUACIÓN POLIGRÁFICA, Conferencia para ASIS México Norte abril 4 de 2008.**

**LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS**, en su artículo 47, fracción IV.

**LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL**, artículo 34 fracción XLIII.

**LEY DE PROTECCIÓN A DATOS PERSONALES DEL DISTRITO FEDERAL**, en sus artículos 32 y 38.

**LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL**, en su artículo 47 y 43 fracción II de su Reglamento.

**LEY FEDERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA GUBERNAMENTAL**, en su artículo 37 fracciones VII y XII.

**MEMORIAS, del Primer Congreso Internacional sobre el Proceso de Evaluación Integral en Áreas Sensibles del Sector Público.**

**NUEVO CONTRATO SOCIAL PARA LA CIUDAD, 50 COMPROMISOS DE GOBIERNO 2003.**

**OBSERVATORIO NACIONAL CIUDADANO, A.C.** “Presentación del observatorio Nacional Ciudadano en la Sesión del Consejo Nacional de Seguridad Pública 2011.

**REGLAMENTO INTERIOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL**, artículo 28 fracción XX y 113 Ter.

**SECRETARÍA DE FINANZAS, Programa Operativo Anual 2011.**

**SECRETARIADO EJECUTIVO DEL SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA, Centro Nacional de Certificación y Acreditación, mayo de 2010.**

**SEGUIMIENTO AL ACUERDO NACIONAL POR LA SEGURIDAD, LA JUSTICIA Y LA LEGALIDAD. A TRES AÑOS DE SU FIRMA, 2011. Asociación Civil “Causa en Común”.**

**SISTEMA NACIONAL DE SEGURIDAD PÚBLICA, Secretaría de Gobernación.**

**TRIBUNAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL DISTRITO FEDERAL.**

### **Cibergrafía.**

**Acuerdo Nacional para la Seguridad Pública,**[www.ssp.gob.mx/portalWebApp/ShowBinary?nodeId=../../archivo](http://www.ssp.gob.mx/portalWebApp/ShowBinary?nodeId=../../archivo), consulta: 3 de junio de 2012.

**Guillem Sartorio,** BBC Mundo, “El polémico uso del polígrafo en la selección de personal”, disponible en:[http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2011/04/110412\\_trabajos\\_sin\\_mentiras\\_poligrafo\\_2\\_pl.shtml](http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2011/04/110412_trabajos_sin_mentiras_poligrafo_2_pl.shtml), consulta: 15 de agosto de 2012.

**Carlos Quiroz,** “Policía Federal cumplió al 100% control de confianza: Vega Marín”, disponible en: *Excelsior* *en línea,* [http://www.excelsior.com.mx/index.php?m=nota&seccion=seccion-nacional&cat=1&id\\_notas=843818](http://www.excelsior.com.mx/index.php?m=nota&seccion=seccion-nacional&cat=1&id_notas=843818), consulta: 2 de junio de 2012.

**Consejo Nacional de Normalización y Certificación, México (CONOCER),** “Estándar de competencias” disponible: <http://www.conocer.gob.mx>, consulta: 15 de mayo de 2012.

**Contraloría General del Gobierno del Distrito Federal,** disponible en: <http://www.contraloria.df.gob.mx/index.jsp>, consulta: 23 de junio de 2012.

**Cultura de la Legalidad**, disponible en: <http://www.culturadelalegalidad.org.mx/>, consulta: 3 de mayo de 2012.

**El Portal Ciudadano del Gobierno del Distrito Federal**, disponible en: <http://www.df.gob.mx/>, consulta: 14 de julio de 2012.

**“Índice político”, columna de Francisco Rodríguez**, disponible en: [http://www.indicopolitico.com/news\\_history/history\\_francisco\\_rodriguez.php](http://www.indicopolitico.com/news_history/history_francisco_rodriguez.php), consulta: 10 de agosto de 2012.

**Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Distrito Federal**, disponible en: [http://www.infodf.org.mx/web/index.php?option=com\\_content&task=view&id=143&Itemid=159](http://www.infodf.org.mx/web/index.php?option=com_content&task=view&id=143&Itemid=159), consulta: 20 de agosto de 2012.

**Instituto de Profesionalización para el Servicio Público del Estado de Nuevo León**, disponible en: <http://www.nl.gob.mx/?P=iprof>, consulta: 13 de julio de 2012.

**Jesús Michel Narváez**, “¿Quién Certifica a los Certificadores?”, *El Sol de México* en línea, disponible en: <http://www.misionpolitica.com/de-fondo/5338-iquien-certifica-a-los-certificadores>, consulta: 22 de junio de 2012.

**Juan Carlos Rodríguez**, “Imposible, someter a todos los policías del país al detector de mentiras”, disponible en: [http://www.excelsior.com.mx/index.php?m=nota&id\\_notas=779636](http://www.excelsior.com.mx/index.php?m=nota&id_notas=779636), consulta: 17 de agosto de 2010.

**Juan Manuel Coronel**, “Quintana Roo: el peor Estado en Confiabilidad”, revista en línea *Luces del Siglo*, disponible en: <http://difunet.blogspot.mx/2012/03/quintana-roo-el-peor-estado-en.html>, consulta: 22 de abril de 2012.

**La Crónica de Hoy**, “Someten a pruebas de confianza a altos mandos...” disponible: <http://www.cronica.com.mx/noticias.php>, consulta: 24 de mayo de 2012.

**Milenio**, “Renuncia subprocurador tras reprobado pruebas de confianza” disponible: <http://www.milenio.com/cdb/doc/noticias2011/625a69992a4324d2bab7ec1f736523f4>, consulta: 7 de julio de 2012.

**Ricardo Alemán**, “La Otra Opinión”, disponible: <http://www.ricardoaleman.com.mx/la-otra-opinion/df/1996-iquien-va-a-aclarar-el-despido-del-suprocurador-del-df->, consulta: 5 de mayo de 2012.

**Periódico en Línea am.com.mx**, “Pruebas... de ¿confianza?”, disponible en: <http://archivo.periodico.am/nota.aspx?id=503796>, consulta: 8 de agosto de 2012.

**Periódico “24 HORAS”** en línea, disponible en: <http://www.vanguardia.com.mx/afirmaexagentedelcisenmedinamoraordenoespionajeabeltro nes-1278120.html>, consulta: 28 de mayo de 2012.

**Poligrafistas y profesionales del polígrafo y los polígrafos**, disponible en: <file:///G:/Pol%C3%ADgrafo/Poligrafistas%20poligrafos%20v%C3%ADctimas%20del%20pol%C3%ADgrafo.htm>, consulta: 22 de agosto de 2012.

**Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal**, “Organización Policial”, disponible en: <http://www.ssp.df.gob.mx/TransparenciaSSP/>, consulta: 20 de junio de 2012.

**Sistema Nacional de Seguridad Pública**, Secretaría de Gobernación, disponible en: <http://portal.secretariadoejecutivosnsp.gob.mx/?page=snsp>, consulta: 14 de junio de 2012.

**Transparencia Mexicana**, “índice de percepción de la corrupción”, disponible en: <http://www.transparenciamexicana.org.mx/>, consulta: 1 de mayo de 2012.

**Víctor Hugo Michel**, “A la caza de los traidores: Centro Nacional de Control de Confianza”, *Milenio* en línea, disponible en: <http://blogs.milenio.com/node/3488>, consulta. 8 de agosto de 2010.

## **FUENTES VIVAS**

**Anónima, Agente de la Policía de Investigación**, adscrita a la Jefatura General de la Policía de Investigación de la PGJ, 19 de junio de 2012.

**Anónima, Funcionaria Pública**, de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, 9 de junio de 2012.

**Arriaga, Eduardo**, Subdirector del Programa de Centros de Control de Confianza, Asociación Civil Causa en Común, 5 de julio de 2012.

**Barrientos Zamudio, Yulic**, Licenciado en Derecho y Perito en Criminalística, 20 de junio de 2012.

**Delgadillo, Anayanci**, Jefa de Unidad Departamental de Poligrafía y Apoyo Psicológico en la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, comisionada al Centro de Evaluación del Distrito Federal, 14 de agosto de 2012.

**Gil Zurita, Antonio**, Director de Análisis y Responsable de Datos Personales del Centro de Evaluación del Distrito Federal, 30 de julio de 2012.

**Jasso, Carmina**, Coordinadora del Proyecto “Acuerdos del Gobierno con la Ciudadanía”, en la Asociación Civil “Causa en Común”, 5 de julio de 2012.

**Loeza Salmerón, Ramón**, Secretario de Estudio y Cuenta del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal, 15 de agosto de 2012.

**Morales, María de Lourdes**, encargada de la Evaluación Poligráfica adscrita a la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, 1 de agosto de 2012.

**Nava Huerta, Eduardo Javier**, Subdirector de Información y Seguimiento de la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional del Distrito Federal, 9 de junio de 2012.

**Rivera Gutiérrez, Manuel**, Jefe de la Unidad Departamental de Análisis y Seguimiento de Información en la Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional del Distrito Federal, 9 de junio de 2012.

**Rojo, Felipe**, elemento de la Policía Bancaria Industrial adscrito a la Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal, 3 de agosto de 2012.

**Salas Márquez, Martha Alicia**, Directora de Evaluación del Centro de Control de Confianza de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, 9 de junio de 2012.

**Solís, Juan**, aspirante a ocupar un puesto en el Centro de Comando y Control C4 del Gobierno del Distrito Federal, 13 de mayo de 2012.

**Subdirectora del Área de Psicología**, Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional del Distrito Federal, 16 de agosto de 2012.

**Torres, Mauricio**, Licenciado en Derecho, 27 de agosto de 2012.

**Zarate, Galube**, elemento de la Policía Bancaria Industrial del Sector G, adscrito a la Secretaría de Seguridad Pública del D.F., 30 de julio de 2012.



# GLOSARIO

## **GLOSARIO**

**A.C.-** Asociación Civil

**AICM.-** Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México

**CCC-DF.-** Centro de Control de Confianza del Distrito Federal

**CECCF.-** Centros de Evaluación y Control de Confianza Federales

**CGEDP.-** Coordinación General de Evaluación y Desarrollo Profesional

**CISEN.-** Centro de Investigaciones de Seguridad Nacional

**CNCA.-** Centro Nacional de Certificación y Acreditación

**CNDH.-** Comisión Nacional de los Derechos Humanos

**CNSP.-** Consejo Nacional de Seguridad Pública

**GDF.-** Gobierno del Distrito Federal

**INFODF.-** Instituto de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos

Personales del Distrito Federal

**MUCD.-** México Unido Contra la Delincuencia

**PGJDF.-** Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal

**PGR.-** Procuraduría General de la República

**SNSP.-** Sistema Nacional de Seguridad Pública

**SSP.-** Secretaría de Seguridad Pública Federal

**SSP-DF.-** Secretaría de Seguridad Pública del Distrito Federal

**TCADF.-** Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal.